

مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي

وأثره في إنتاجاتهم العلمية (دراسة ميدانية)

هدى حسن أحمد مفلح

مركز البحوث والتطوير التربوي/ عدن

DOI: [https://doi.org/10.47372/jef.\(2025\)19.2.175](https://doi.org/10.47372/jef.(2025)19.2.175)

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي وأثره في إنتاجاتهم العلمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّنت أدواتها من استبانة وزعت على (88) باحثًا وباحثة لقياس مستوى الرضا ومستوى الإنتاجات العلمية. استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، ومعامل الارتباط لـ "Pearson"، ومعامل ارتباط ألفا كرو نباخ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) واختبار تحليل التباين (f).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إنّ مستوى الرضا الوظيفي للباحثين جاء (متوسطًا) بمتوسط حسابي (3.1138)، وإنّ مستوى الإنتاجية العلمية جاء (منخفضًا) بمتوسط حسابي (2.5681)، وأظهرت النتائج وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستويات الرضا الوظيفي بصورة كلية والإنتاجية العلمية حيث بلغت قيمته (0,37)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات فئات النوع الاجتماعي، وفئات الدرجة العلمية، وفئات سنوات الخبرة لمستوى الرضا الوظيفي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات فئات النوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات فئات الدرجة العلمية لصالح فئة كبير الباحثين، وفئات سنوات الخبرة لصالح فئة (15 سنة فأكثر) لمستوى الإنتاجية العلمية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - الإنتاجات العلمية - مركز البحوث والتطوير التربوي.

مقدمة: في ظل التطور التكنولوجي والتغيرات الكبيرة والمتسارعة التي يشهدها عالمنا اليوم في شتى المجالات والميادين أوجب على كافة المؤسسات على اختلاف مستوياتها وإمكاناتها تحقيق جميع الأهداف التي قامت من أجلها لبناء مركز استراتيجي يضمن البقاء والنمو والاستمرارية، ويرتكز نجاح المؤسسات على التنسيق بين جميع عناصرها المادية والتقنية والبشرية، ويُعدّ العنصر البشري فيها الركيزة الأساسية لما يمتلك من قدرات كبيرة على البذل والعطاء الدائم والمتجدّد، فتسعى أي مؤسسة مهما كان نوعها إلى تلبية حاجاته ورغباته بمحاولة توفير ظروف عمل مناسبة من أجل ضمان استقراره ورضاه الوظيفي. حيث دلّت دراسات عديدة على أنّ شعور العاملين بالرضا الوظيفي لا تنعكس آثاره على العمل وبيئته فحسب بل تعداه إلى خارج العمل، كما أنّ شعورهم تجاه أعمالهم يؤثر في مشاعرهم الأساسية تجاه أنفسهم وتقديرهم لذاتهم. وفيما أشار (Kilier) إلى أنّ هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، لذا يُعدّ الرضا الوظيفي من أكثر المعايير استخدامًا لقياس الفعالية التنظيمية، ويحدّد بارتقاء الروح المعنوية لدى العاملين، وإقبالهم على إنجاز العمل بجديّة وتعاونٍ عالين (الدعيس، 2003:15).

كما يمكننا الإشارة بأهمية الرضا الوظيفي للعنصر البشري الأكاديمي سواء أكان في الجامعات أم في المراكز البحثية؛ لما له من إسهامات مجتمعية وتعليمية وبحثية، ومن أجل أن تقوم تلك الشريحة بمهامها بفعالية وكفاءة ينبغي الاهتمام بها من خلال تحقيق مطالبها الأساسية وإشباع رغباتها المادية والمعنوية، فمستوى تحقيق الرضا الوظيفي أمر بالغ الأهمية لضمان استقرارها وجودة إنتاجاتها العلمية.

مشكلة الدراسة: بما أنّ مراكز الأبحاث تعتمد في عملها على مدى قدرتها في احتضان الكفاءات العلمية والبحثية، فيقدر امتلاكها للكفاءات العلمية يتحدّد أفق البحث العلمي وطبيعة نتائجه؛ ولذلك يجب على مركز البحوث والتطوير التربوي في عدن أن يعمل على استقطاب الكفاءات العلمية من أجل الحفاظ على مستويات أعلى من الإنتاجات العلمية، ولن يتأتّى ذلك إلّا من خلال تحقيق مستوى من الشعور بالرضا الوظيفي.

ومن خلال عمل الباحثة في المركز شعرت بضرورة إجراء مثل هذه الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للباحثين، وأثره في إنتاجاتهم العلمية، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي وأثره في إنتاجاتهم العلمية؟

ويتفرّع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي؟
- 2- ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي؟
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي (النفسي، والاجتماعي، والمادي والمعنوي، والأكاديمي البحثي) كلّ على حدة، والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي للرضا الوظيفي تُعزى للمتغيرات التالية (النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في المركز)؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- 1- معرفة مستوى كلّ من الرضا الوظيفي والإنتاج العلمي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي.
- 2- معرفة ما إذا كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي (النفسي، والاجتماعي، والمادي والمعنوي، والأكاديمي البحثي) كلّ على حدة، والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي.

3- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى الباحثين لمستوى رضاهم الوظيفي، تُعزى للمتغيرات التالية (النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في المركز).

أهمية الدراسة: يُعدُّ الرضا الوظيفي مهماً جداً في المراكز البحثية بجميع تخصصاتهم بشكل عام، ومركز البحوث والتطوير التربوي / عدن بشكل خاص، حيث يهدف عمله الرئيس إلى التجديد والتطوير للعمل التربوي والتعليمي، ولأن مخرجاته يجب أن تكون على مستوى عالٍ من التحديث والإبداع لما يلبي تطامع المجتمع واحتياجاته التربوية والتعليمية؛ ولن يتأتى ذلك إلا من خلال شعور الباحثين بقدر كبير من الأمان والاستقرار النفسي، والمادي، والمعنوي؛ مما يؤدي إلى رضاهم، وتولّد حب العمل البحثي لديهم وزيادة إنتاجهم العلمية.

وتأتي أهمية إجراء هذه الدراسة لكونها أول دراسة تقوم بها الباحثة للتعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى الباحثين في مركز البحوث والتطوير التربوي، وأثره في إنتاجهم العلمية من الناحية النظرية، ومن الناحية العملية تأمل الباحثة أن تساعد نتائج هذه الدراسة وتوصياتها قيادة المركز والمعنيين بالأمر في رفع مستوى الرضا الوظيفي للباحثين من أجل تحسين إنتاجهم العلمية والبحثية بكفاءة عالية.

حدود الدراسة:

الحد البشري: تشمل الدراسة باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي / عدن وفرعه.

الحد الموضوعي: تشمل الدراسة معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وأثره في إنتاجهم العلمية.

الحد الزمني: تحدّد الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي وأثره في إنتاجهم العلمية للعام (2025-2024).

الحد المكاني: مركز البحوث والتطوير التربوي / عدن وفرعه.

مصطلحات الدراسة:

الرّضا الوظيفي (اصطلاحاً): يُعرّف الرّضا الوظيفي بأنه "حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي، التي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفعالية بالإنتاج، نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكنه من القيام بعمله دون ملل أو ضيق" (العبود، 2020: 15).

كما يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله أو وظيفته، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة له" (لطفي، 2010: 10).

الرضا الوظيفي (إجرائياً): يُعرّف الرضا الوظيفي إجرائياً بمجموعة مشاعر رضا الباحثين النفسية والاجتماعية والمادية والأكاديمية البحثية التي تمكّنهم من العمل بإنتاجية علمية عالية بكفاءة وإقتدار عاليين في المركز.

الإنتاجية العلمية: هناك اتجاهان في تحديد مفهوم الإنتاجية العلمية: **الأول** يعتمد على كم الإنتاج العلمي مقروناً بنوعيه، بينما يعتمد **الثاني** على كم الإنتاج بصرف النظر عن نوعيته حيث يعتمد على عدد الكتب والأبحاث العلمية التي ألفها الفرد خلال مدة زمنية معينة بوصفها مؤشراً للإنتاجية (يونس، 1998: 99).

الإنتاجية العلمية (اصطلاحاً) تُعرّف بأنها "الإنتاجية الكلية لمجموع الأبحاث والمقالات والكتب التي يحققها الفرد في مدة زمنية معينة" (رسمي، 1993: 96).

الإنتاجية العلمية (إجرائياً) تُعرّف الإنتاجية العلمية إجرائياً على أنها مجموع ما أنتجه الباحث التربوي في مركز البحوث والتطوير التربوي من أبحاث منشورة، وكتب علمية مؤلفة و مترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية، والإشراف على الرسائل العلمية.

وتميّز الأبحاث العلمية ما بين ما هو محكّم، وما هو غير محكّم، على النحو الآتي:

1- **الإنتاجية العلمية المحكّمة** ويشمل مجموع الأبحاث العلمية المنشورة في المؤتمرات والمجلات العلمية المحكّمة، وكذلك تأليف الكتب وترجمة الأجنبي منها، وهذا النوع من البحث العلمي يساعد الفرد في الحصول على ترقّيات علمية أكاديمية تعينه على تقلّد مناصب في الإدارة العليا.

2- **الإنتاجية العلمية غير المحكّمة** ويشمل مجموع ما أنتجه الفرد من أنشطة علمية، لا تدخل ضمن الترقّيات الأكاديمية مثل الإشراف على رسائل الدراسات العليا، وتحكيم أبحاث الآخرين، والمقالات العامّة والتخصّصية المنشورة وغير المحكّمة (منقول عن نجم وآخرون، 2012: 19).

مركز البحوث والتطوير التربوي: هو مؤسسة وطنية علمية تعنى بشؤون البحث والتطوير والتجديد التربوي، وهو ذو شخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة يتبع وزير التربية والتعليم مباشرة (رئاسة الجمهورية ومجلس الوزراء، القرار الجمهوري رقم (40)، 1982، المواد (4-1).

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري للدراسة

1- **الرّضا الوظيفي:** يُعدُّ الرضا الوظيفي من أهم المصطلحات الحديثة التي لها الأثر الكبير والواسع في حياة الفرد وتقدّم المجتمع، فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أدائه الوظيفي وإنجازته، وهذا يؤثر بدوره إيجاباً في حياته الأسرية والاجتماعية، كما أن هناك كثيراً من العوامل التي تشارك في التأثير بالرضا الوظيفي للأفراد (كالفردي نفسه)، وظروف العمل (كالرواتب، والتشجيع والعلاوات، وشعور الفرد بالإنجاز،

والمشاركة في اتخاذ القرار، والعوامل الخارجية)، وإن نجاح المؤسسة يتوقف على كفاءة أفرادها، وقدراتهم ورغبتهم في العمل، ودرجة رضاهم عنه.

تعريف الرضا الوظيفي: تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك باختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي، فظهرت العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدّد للرضا الوظيفي على سبيل المثال يشير كلٌّ من (يوسف، 2020: 25؛

عباس، 2011: 22) إلى أن الرضا الوظيفي هو "الشعور النفسي بالقبول والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومع بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة".

كما أكد كثيرٌ من الباحثين أن الرضا الوظيفي "تعبيرٌ عن المشاعر والمواقف الإيجابية التي تتشكل عند الفرد عن عمله وعن مؤسسته، لذا فقد عرّفه عبد اللطيف (2018: 14) على أنه "التأثير الإيجابي الذي يشعر به الفرد تجاه العمل والوظيفة".

كما عرّف (سميح، 2014: 11) الرضا بأنه "الشعور بالسعادة"؛ فرضا الفرد عن عمله وزملائه يعمل على زيادة التنمية الإنتاجية في المؤسسة نتيجة عمله بهمة ونشاط، فعندما يحصل الفرد على العوائد المادية والمعنوية من عمله ومن رب العمل يتحقّق بذلك الرضا الوظيفي".

- ويُعرّف (حكيم، 2009: 26) الرّضا بأنه "مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية التي تجعل الموظف راضيًا عن عمله".
- فيما عرّف عبد الباقي (2001: 23) الرضا الوظيفي بأنه "مقدار المتعة والحماسة والارتياح الذي يشعر به الفرد العامل، ويتمتع به تجاه وظيفته".
- أهمية الرضا الوظيفي:** تظهر أهمية الرضا الوظيفي في ارتباطه بالعنصر البشري، الذي يُعدُّ الثروة الحقيقية والمحور الرئيس للإنتاج في المؤسسات التي تحتاج مهما كان نوعها إلى العقل البشري الذي يديرها ويحركها، وله أهمية بالغة لكل من:
- 1- **الموظف:** إنّ ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:
 - القدرة على التكيف مع بيئة العمل: حيث إنّ الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.
 - الرغبة في الإبداع والابتكار: فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، وشرب، وسكن، وغير المادية من تقدير واحترام، وأمان وظيفي... إلخ، مشبعة بشكل كافٍ، تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة (بلخيري وآخرون، 2012: 12).
 - زيادة مستوى الطموح والتقدم: فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.
 - الرضا عن الحياة: حيث إن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعدهم على مواجهة متطلبات الحياة.
 - تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد: الذي يؤدي للنجاح في العمل، وبالتالي زيادة إنتاجية الفرد فالرضا مرتبط بالنجاح في العمل.
 - 2 **المؤسسة:** ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:
 - ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية: فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزًا على عملهم.
 - ارتفاع في الإنتاجية: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء.
 - تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل أو الإضرابات والشكاوى.
 - 3- **المجتمع:** ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:
 - ارتفاع معدلات الإنتاج، وتحقيق الفعالية الاقتصادية.
 - ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.
- أبعاد الرضا الوظيفي:** تتعدد أبعاد الرضا الوظيفي ومحدّداته بتعدد المؤسسات وتنوع نشاطاتها واختلاف أهدافها، إلّا أنّ أغلبها تدور حول الجوانب الأساسية العامة والجزئية. فالرضا يمثل الاتجاه العام للفرد تجاه عمله ككل فأما أن يكون راضيًا عن عمله أو غير راضٍ؛ أمّا الرضا الجزئي فيشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب العمل على حدة مثل سياسة المؤسسة، والأجور، والحوافز المادية، وفرص الترقية، والرعاية الصحية والاجتماعية، وظروف العمل المادية، والعلاقات مع الإدارة والزملاء؛ إذ تعيد معرفة هذه الجوانب التفصيلية عن العمل في التعرف على المصادر التي يمكن أن تسهم في زيادة أو قلة الرضا للفرد (عبد القادر، 2018: 13).
- وقد حدّدت (زهراوي، 2017: 427-426) أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاثة اتخذتها الباحثة لتمثّل مجالات أداة الدراسة (الاستبانة) لقياس مستوى الرضا الوظيفي في مركز البحوث والتطوير التربوي، وهي:
- 1- **البعد النفسي:** يحمل مفهوم الرضا ضمنياً حالات عاطفية كالشعور بالسعادة، وتحقيق الإشباع النفسي، وكل المشاعر والأحاسيس الإيجابية التي تغمر الفرد بالسعادة عندما يكون راضيًا عن عمله، ولكن مع كل هذه الدلالات يبقى البعد النفسي غير قادر لوحده على تفسير ظاهرة الرضا؛ لأنّ هناك أبعادًا أخرى تتداخل معه.
 - 2- **البعد الاجتماعي:** يرتبط الرضا الوظيفي بالبيئة الخارجية للمؤسسة كالجماعة التي ينتمي إليها الفرد والعلاقة المهنية التي تربطه بزملائه وبرؤسائه وبالمشرفين عليه، وهنا يصبح رضا الفرد مرتبط بدرجة تحقيق الاستقرار والتوازن ضمن البيئة المهنية التي يعمل فيها؛ وبذلك يحقّق المكانة الاجتماعية ويحظى بالتقدير والاحترام، ويحقّق ذاته ضمن جماعة العمل.
 - 3- **البعد المادي والمعنوي:** وهو المقابل الذي يحصل عليه الفرد نظير العمل الذي يقوم به كالأجور، والحوافز المادية، ممّا يجعله يبذل كل جهده فيه؛ فالرضا هنا مرتبط بمسألة التثمين المادي الحقيقي لمجهودات الفرد، وهذا بدوره يزيد من ولائه للمؤسسة التي هي بدورها تولي اهتمامًا به وبمجهوداته (منقول عن الحجيلي، 2024: 31).
- في حين تصنيف الباحثة بعدًا رابعًا لقياس أبعاد الرضا الوظيفي وهو البعد الأكاديمي البحثي.
- 2- **الإنتاجية العلمية يُعدُّ الإنتاج العلمي من أهم مقومات بناء الدولة العصرية الحديثة، لذا تقع مسؤولية إنتاجه على عاتق الجامعات، وعمادات البحث العلمي، وجميع القائمين على شؤون التعليم العالي، ومراكز البحوث، والمكتبات، والمخططين لمرافق المعلومات وغيرها، كما أنها مسؤولية مشتركة بين جميع الأطراف من حيث توفير البيئة والمناخ العلمي المناسب والمقومات الأساسية للبحث العلمي.**
- مفهوم الإنتاجية العلمية**
- الإنتاجية (لغة)** هي اسم منسوب إلى إنتاج، وهو العائد من سلعة أو خدمة في مدة ما مقدار بوحدات عينية أو نقدية منسوبًا إلى كلفة إنتاجه (الهمص، 11 2015). ومن ناحية اصطلاحية عرّف كلُّ من (العنبي، 2017: 260؛ المجيد وعليان، 2016: 160؛ عبد الله، 2015: 150؛ الشايح، 2006: 98) الإنتاجية العلمية بأنّها "الإسهامات التي يقدمها الأستاذ الجامعي من خلال البحوث العلمية المنشورة والمقبولة للنشر، والمشاركة في البحوث والأوراق العلمية في ندوات ومؤتمرات وندوات علمية وعدد الكتب العلمية المؤلفة أو المترجمة، وعدد المقالات العلمية والمترجمة، والإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها، وتقديم الاستشارات.
- في حين توسع بعض الباحثين في تعريف الإنتاجية لتشمل جميع أشكال الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس مثل: النشاط البحثي والتدريسي، والإرشاد العلمي، والإشراف على أبحاث الطلاب في مشاريع التخرّج والدراسات العليا، وخدمة المجتمع بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية والأهلية، ونشر المعرفة عن طريق المحاضرات والندوات العامة (ضياء الدين، 2024: 40)

فيما عرّفها (الزهرراوي، 2017: 37) بأنها "ثمار الجهود العلمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من خلال كتابة بحث أو مقالة أو تأليف كتاب أو ترجمته أو تحقيقه، وما شابه ذلك من الأعمال العلمية التي تُعدّ مقابليين العلماء إضافة علمية أو حلاً لمشكلة قائمة، وهذا التعريف لا يشمل ما يُعدّه بعض العلماء من الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس كالإشراف على طلبة الدراسات العليا، والعضوية في الجمعيات العلمية ولجان الترقية والنشر العلمي، والعضوية في لجان التحرير والتحكيم في الدوريات العلمية".

أهمية الإنتاجية العلمية: نظراً لأهمية البحث العلمي، فقد أصبح مرادفاً للتنمية والتقدم، لذا حظي موضوع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة باهتمام العديد من الدارسين، ومما زاد الاهتمام بهذا الموضوع في الزمن الحاضر عدّة أسباب منها (إبراهيم، 2010: 16):

- **الثورة العلمية والتكنولوجية:** وهي تركز أساساً على المعلومات وإبداعات العقل الإنساني، ولكي يستطيع أي مجتمع أن يخوض غمار تلك الثورة يجب عليه الاهتمام أولاً بالبحث العلمي.

- **تغير مفهوم النشاط العلمي:** لقد كان ينظر للنشاط العلمي على أنه نتيجة للديناميكيات الداخلية للأفكار العلمية للعالم، ثم أصبح ينظر له على أنه نشاط اجتماعي اتصالي يعتمد على الاتصال بين العلماء والباحثين.

ولأنّ البحث العلمي منظومة متكاملة تعبّر عن مدى تقدّم المجتمعات وقوتها، وتوظيفها لخدمة ثقافة الإبداع، فالإنتاج العلمي يحتاج لتوفيره المقومات التالية (نصار، 2017: 338):

- توفير مناخ الحرية للباحثين بجوانبه كافة.

- العناية بالباحثين واكتشاف المواهب والعقول الواعدة.

- خلق البيئة العلمية والبيئية الجاذبة للباحثين من الداخل أو لعودة العقول والخبرات المهاجرة.

- توفير الدعم المادي، وزيادة الميزانيات المخصصة لذلك.

- توفير المناخات العلمية، وقواعد البيانات، ومراكز البحوث المتخصصة.

- دعم المشروعات الصناعية الوطنية، والشراكة بين القطاعين العام والخاص.

مجالات الإنتاجية العلمية: حسب تصنيف أنطون رحمة (عزب، 2011: 110) المشار إليه في (العتيبي، 2017: 260) فإنّ مجالات الإنتاجية العلمية، هي:

- البحوث العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر في مجالات تخصصية أو المقدمة في الندوات أو المؤتمرات أو لصالح جهات معينة.

- البحوث العلمية المنجزة، ولم تنشر أو تقبل للنشر بعد.

- البحوث العلمية الجاري إعدادها ودرجة الإنجاز.

- رسائل الماجستير أو الدكتوراه المسجلة بإشراف عضو الهيئة التدريسية التي أنجزت أو لم تنجز بعد.

- البحوث التي قوّمها وشارك في الحكم عليها سواء كانت بحوث ماجستير أو دكتوراه أو بحوث قدمت للنشر.

- الكتب المنشورة وعلاقتها بالاختصاص.

- الكتب المترجمة وعلاقتها بالاختصاص، ومستوى ترجمتها.

- الكتب المحقّقة، وعلاقتها بالاختصاص.

محددات الإنتاجية العلمية: كشفت نتائج دراسة حديثة (اللجنة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس، 2012: 12) عن المحددات الآتية للإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس:

المحددات الأكاديمية: ترتبط نسبة إنتاجية الكتب المؤلفة والأبحاث العلمية بالجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس وتاريخها العلمي، بالدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس، وعدد سنوات الخبرة ارتباطاً طردياً.

المحددات الشخصية: تزداد غزارة الإنتاج لعضو هيئة التدريس بمتغير العمر الزمني، فكلما تقدّم عضو هيئة التدريس بالعمر زاد الإنتاج العلمي له. كما يرتبط الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس بدوافعه الشخصية للإنتاج العلمي، وبدرجة امتلاكه للمهارات البحثية.

المحددات المجتمعية: وتتمثل في صعوبة تعميم نتائج البحث العلمي على مؤسسات المجتمع المستفيدة، فضلاً عن عدم اهتمام جهات التنفيذ بما يجري في الجامعات من أبحاث، فغياب التنسيق بين الجامعات ومؤسسات المجتمع جعل هناك الكثير من نتائج الأبحاث تبقى حبيسة أرفف المكتبات الجامعية دون الاستفادة منها في عملية التنمية الاجتماعية، والثقافية، يضاف إلى ذلك ضعف المردود المالي للترقيات العلمية التي تستند أساساً على الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس. وأما محددات الإنتاجية العلمية للباحثين في مركز البحوث والتطوير التربوي اليمني فقد حدّدت في المادة (2) من قرار وزير التربية والتعليم رقم (8) لعام 2006م بشأن ترقية الباحثين بموجب الخدمة الفعلية والمخرجات البحثية بما يؤدي إلى تحسين كفاءاتهم وكفاءاتهم ومخرجاتهم البحثية، التي حدّدت في المادة (5) في إنجاز أربعة أبحاث يقوم المركز بتنفيذها على أن يكون اثنان منها بصورة فردية يشترط أن تكون منشورة في مجالات علمية محكمة، أما الباحثين المؤسسين الآخرين يتم عقد حلقة نقاش للنتائج التي توصل إليها البحث، فضلاً عن المشاركة الفعّالة في نشاطات المركز الاستشارية والبحثية والعملية، وفي إعداد المناهج التعليمية وتقويمها.

عوامل انخفاض الإنتاجية العلمية: تتمثل عوامل انخفاض الإنتاجية العلمية في (إبراهيم، 2010: 21):

- يُعدّ المناخ العلمي السائد في معظم مؤسسات التعليم العالي مناخاً فردياً بعيداً عن المناخ العلمي الجماعي.

- إنّ اللقاءات العلمية والفكرية بين أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص الواحد تكاد تكون نادرة سواء في القسم الواحد أم الكلية الواحدة.

- إنّ الكثير من أعضاء هيئة التدريس يقومون بإجراء البحوث الفردية، والبعد عن البحوث المشتركة مع الزملاء.

- ضعف قنوات الاتصال بين الزملاء حتى في المجال نفسه، حيث وجد أنّه نادرٌ ما يعرف كل عضو ما يقوم به زميله من أبحاث في المجال نفسه، ولذلك تصاب قنوات الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس بالانسداد والاختناق، ومن ثمّ يقلّ التعاون، ويضعف الإنتاج العلمي.

ثانياً: الدراسات السابقة

1- هدفت دراسة الحجلي (2024) إلى تقييم درجة كلاً من الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي وطبيعة العلاقة بينهما من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، وأثر متغيرات (النوع، واللقب العلمي، وعدد سنوات الخدمة) من 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 تدريس من مختلف كليات جامعة لحج، وبيّنت نتائج الدراسة أن محور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة جاء بمتوسط حسابي (2.54) من (5) بتقدير ضعيف، فيما جاءت مجالات المحور بمتوسطات الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل (3.51) ثم طبيعة وبيئة العمل (2.54)، الترقبات والتنمية المهنية (2.38)، الأجور والحوافز (1.48) وبتقديرات ما بين كبيرة وضعيفة جداً، بينما جاء محور الأداء الأكاديمي بمتوسط (2.32) من (5)، أما مجالات المحور، فجاءت مرتبة كالتالي: الأداء الإداري (3.71)، ثم التدريسي (3.61)، وكلاهما بتقدير عالي، وثالثاً خدمة المجتمع (3.23) وأخيراً 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 تُعزى لمتغيرات الدراسة الثلاثة، كما بيّنت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي بلغ (45) وتعكس علاقة بقوة (متوسطة).

2- هدفت دراسة الأسطل (2023) إلى بيان أثر الرضا الوظيفي في فعالية الأداء بجامعة الأقصى، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية بلغت (250) من العاملين بجامعة الأقصى، وبيّنت النتائج 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 لمتغير (النوع الاجتماعي، والفئة العمرية، وسنوات الخدمة) فيما وجدت فروق دالة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة الدكتوراه، وبتقدير المسّمى الوظيفي لصالح فئة الأكاديمي، ويشغل منصب إداري.

3- 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) تُعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، والعمر، والدرجة الأكاديمية، والتخصص، والجامعة المتخرج منها، وسنوات الخدمة، والكلية)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي واستبانة من (74) عبارة موزعة على محورين، تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية بلغت (159) عضو هيئة تدريس؛ وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي للهيئة التدريسية بجامعة حجة كانت منخفضة بمتوسط (2.48) بينما جاء الأداء الوظيفي بمتوسط (3.56) وبتقدير (مرتفع)، كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات فئات العينة تُعزى لمتغيرات الدراسة؛ فيما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة الرضا الوظيفي، ومستوى الأداء للهيئة التدريسية بجامعة حجة.

4 - 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، وبيّنت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي جاء بمتوسط (3.95) وأن دافعية الإنجاز بمتوسط (4.19)؛ وكليهما بدرجة (عالية).

كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العينة لدرجة الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور، وبتقدير النسبية لصالح الجنسية السعودية، بينما لا توجد فروق تُعزى لمتغيرات الدرجة العلمية، والخبرة، والكلية؛ وفي الإنجاز أظهرت النتائج وجود فروق تُعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح أستاذ مشارك، وأستاذ، بينما لا توجد فروق تُعزى لبقية المتغيرات كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز.

5- 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 أداة لجمع البيانات المطلوبة من عينة من المعلمين العاملين في جامعة نويفا إيسيجيا بلغت (42) معلماً، وبيّنت نتائج الدراسة أن المعلمين المبحوثين كانوا بكل عام راضين جداً عن أعمالهم، إلا أن مستوى رضاهم لم يكن مرتبطاً بشكل كبير بأدائهم الوظيفي.

6- هدفت دراسة أبو تينة (2020) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وكذلك التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لديهم، والتعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس التي تُعزى لمتغير الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والتعرف على درجة تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وقد أسفرت النتائج إلى أن هناك درجة "متوسطة" من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أظهرت النتائج "انخفاض" في مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير (الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة)، وأخيراً أظهرت النتائج بأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يزيد من الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

التعليق على الدراسات السابقة: يتبين من استعراض الدراسات السابقة وجود بعض أوجه الاتفاق والاختلاف كالتالي:

- اتفقت الدراسة الحالية في هدفها مع معظم أهداف الدراسات السابقة عدا دراسة (الحجلي، 2024) التي اتفقت معها بشكل جزئي، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي بنوعه المسحي التحليلي والارتباطي، أما فيما يخص اختيار عينة الدراسة، فقد اختلفت مع جميع الدراسات السابقة، فيما اتفقت مع جميعها في اتباع أسلوب المسح الشامل، وطُبقت على جميع أفراد مجتمع الدراسة من الباحثين التربويين في مركز البحوث والتطوير التربوي، وفرعه في عدن، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في استخدام (الاستبانة) أداة لتحقيق هدف 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، فضلاً عن اختيار الأساليب

الإحصائية المناسبة في الإجابة عن أسئلة الدراسة. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تناولت موضوع الرضا الوظيفي وأثره في الإنتاجية العلمية لدى الباحثين التربويين في مركز البحوث والتطوير التربوي للعام 2025/2024م. وهي أول دراسة - على حد علم الباحثة - جرت بهذا الموضوع في المركز، فضلاً عن حداثة تاريخ إجرائها وتنوع مراجعها وحداتها.

ثالثاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ذي الأسلوب المسحي والارتباطي بوصفه منهجاً مناسباً، كونه يحاول وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي وأثره في إنتاجاتهم العلمية من خلال جمع البيانات ووصفها وتفسيرها.

مجتمع الدراسة: يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الباحثين الفعليين في مركز البحوث والتطوير التربوي في عدن وفرعه والبالغ عددهم (88) عضواً، وفق بيانات المكتب الفني في المركز.

عينة الدراسة: اعتماداً على حجم المجتمع والبالغ عددهم (88) باحثاً. قامت الباحثة بحساب حجم العينة وفق معادلة ستيفن ثامبسون الآتية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p)}$$

معادلة ستيفن ثامبسون

N حجم المجتمع 88

z 1,96 وتساوي 0,95 الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة

d 0,05 نسبة الخطأ وتساوي

p = 0,50 نسبة توفر الخاصية والمحايدة =

فكانت قيمة العينة n والناتجة من المعادلة = 72 فرداً.

ويمكن توضيح خطوات استخدام معادلة ستيفن ثامبسون كالتالي:

- 1- وضع المعادلة كقانون لإيجاد حجم العينة.
- 2- تحديد المعطيات، وهي الرموز الموجودة والمحددة أسفل المعادلة.
- 3- تعويض الرموز بقيمها المعطاة في المعادلة.
- 4- حساب النتيجة، وفق العمليات المحددة في سياق المعادلة.
- 5- تحديد النتيجة التي تم الحصول عليها، وهي 71,74 تقريباً.

الجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة			الدرجة العلمية			النوع الاجتماعي		عدد الباحثين
15 سنة فأكثر	8-15 سنة	1-7 سنوات	كبير الباحثين	باحث أول	باحث	أنثى	ذكر	N=72
15	27	30	11	34	27	30	42	

أداة الدراسة وصدقها: تم اختيار الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات قيد الدراسة، وهي تحتوي على محورين مكونة من (40) فقرة، أولهما محور الرضا الوظيفي مكون من (30) فقرة، ويحتوي على أربعة أبعاد، هي: البعد النفسي، والبعد الاجتماعي، والبعد المادي والمعنوي، والبعد الأكاديمي البحثي، وثانيهما محور الإنتاجية العلمية مكون من (10) فقرات، ويعد عرضها على عدد من المحكمين البالغ عددهم (6) من ذوي الاختصاص والخبرة في كلية التربية/ عدن وصبر وإب، وكلية العلوم الإدارية، وذلك للحكم على مدى صلاحية الفقرات، وانتمائتها للمحاور التي أدرجت تحتها، وبهذا اعتمد رأي المحكمين كصدق ظاهري لعدد الفقرات من حيث الصياغة، وقد تكونت في صورتها النهائية من (40) فقرة. تم تحديد قيم معيارية بمدى المتوسط الحسابي على وفق مقياس ليكرت الخماسي بهدف قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي وأثره في إنتاجاتهم العلمية، كما يتبين من الجدول الآتي:

جدول (2) يبين قيم معيارية بمدى المتوسط الحسابي وفق مقياس ليكرت الخماسي		
مستوى الفقرة	قيم القياس	فئات الوسط الحسابي
منخفض جداً	1	من 1 إلى أقل من 1.8
منخفض	2	من 1.8 إلى أقل من 2.6
متوسط	3	من 2.6 إلى أقل من 3.4
عالي	4	من 3.4 إلى أقل من 4.2
عالي جداً	5	من 4.2 إلى 5

الأساليب الإحصائية: تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، ومعامل الارتباط ل"Pearson"، ومعامل ارتباط ألفا كرو نياخ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) واختبار تحليل التباين (f)، ووفق اختبار (t) تم حساب حجم الأثر η^2 وفق المعادلة $\eta^2 = \frac{t^2}{t^2 + \text{درجة الحرية}}$

وبمستويات أثر صغير = 0,01 ومتوسط = 0,06 وكبير = 0,15

صدق المقياس وثباته: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (10) باحثين، وكذا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة، ومجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، كما يتبين من الجدول الآتي محاور تلك الاستبانة:

جدول (3) يبين صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الاستبانة

محور الإنتاجية العلمية		محور الرضا الوظيفي							
الإنتاجية العلمية		الأكاديمي البحثي		المادي والمعنوي		الاجتماعي		النفسي	
م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة	م الارتباط	الفقرة
0.804(**)	31	0.819(**)	23	0.821(**)	17	0.823(**)	9	0.859(**)	1
0.789(**)	32	0.864(**)	24	0.826(**)	18	0.784(**)	10	0.892(**)	2
0.839(**)	33	0.882(**)	25	0.831(**)	19	0.850(**)	11	0.864(**)	3
0.799(**)	34	0.884(**)	26	0.859(**)	20	0.836(**)	12	0.789(**)	4
0.797(**)	35	0.867(**)	27	0.859(**)	21	0.844(**)	13	0.824(**)	5
0.612(**)	36	0.836(**)	28	0.779(**)	22	0.856(**)	14	0.867(**)	6
0.750(**)	37	0.802(**)	29			0.828(**)	15	0.867(**)	7
0.857(**)	38	0.864(**)	30			0.859(**)	16	0.895(**)	8
0.821(**)	39								
0.850(**)	40								

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

من الجدول (3) تم استخدام معامل ارتباط Pearson لإيجاد الاتساق الداخلي بين الفقرات والمحاور التي تنتمي إليها، وتبين وجود ارتباط دال إحصائياً عند المستوى (0,01).

ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الاستبانة، تم إيجاد معامل الارتباط إحصائياً بحسابه من القيمة التامة وفق طريقة ألفا كرو نباخ من خلال تطبيق أداة الدراسة على العينة الاستطلاعية المختارة.

الجدول (4) يبين الثبات وفق طريقة ألفا كرو نباخ

كل الأداة	محور الإنتاجية العلمية	محور الرضا الوظيفي الكلي	الأكاديمي البحثي	المادي والمعنوي	الاجتماعي	النفسي	المحاور
40	10	30	8	6	8	8	عدد الفقرات
0.978	0.876	0.979	0.946	0.907	0.936	0.948	معامل ارتباط ألفا كرو نباخ

جميع معاملات الثبات لمحاور الدراسة وللإستبانة عالية ودالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على صلاحيتها للاستخدام.

عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

1 - ما مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي؟

للإجابة عن السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان لكل محور من محاور الرضا الوظيفي على حدة، والجدول الآتي يوضح ما تم التوصل إليه:

جدول (5) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي

ترتيب حسب قيمة المتوسط	أبعاد الرضا الوظيفي	عدد فقرات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1	البعد النفسي	8	3.8167	0.60788	عالي
2	البعد الاجتماعي	8	3.7121	0.61671	عالي
3	البعد المادي والمعنوي	6	2.2718	0.65582	منخفض
4	البعد الأكاديمي البحثي	8	2.4462	0.64997	منخفض
	الرضا الوظيفي ككل	30	3.1138	0.47837	متوسط

من الجدول (5) نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لأبعاد الرضا الوظيفي تراوحت بين (2.2718) إلى (3.8167) بمستوى رضا تراوح بين (منخفض) و(عالي). واعتماداً على القيم المعيارية بمدى المتوسط الحسابي على وفق مقياس ليكرت الخماسي بهدف قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي فقد:

- تراوحت المتوسطات الحسابية للبعد الاجتماعي، والبعد النفسي من (3.7121) إلى (3.8167) بمستوى رضا (عالي)، وتعزو الباحثة مستوى الرضا العالي للبعد النفسي والبعد الاجتماعي إلى المشاعر والأحاسيس الإيجابية للباحثين الناجمة عن رضاهم بالانتماء إلى العمل في المركز، وعن قناعاتهم بطبيعة عملهم البحثي الذي يحقق لهم مكانة اجتماعية، ناهيك عن شعورهم بتحقيق طموحاتهم العلمية وتقدير ذاتهم، فضلاً عن العلاقات الجيدة التي تربط الباحثين ببعضهم ببعض، وبينهم وبين رؤسائهم مما حقق لهم شعوراً بالانتماء والتقدير والاحترام ضمن بيئة عمل صحية.

- فيما تراوحت المتوسطات الحسابية للبعد المادي والمعنوي، والبعُد الأكاديمي البحثي من (2.2718) إلى (2.4462) بمستوى رضا (منخفض)، وتعزو الباحثة إلى أنّ مستوى شعور الباحثين بالرضا جاء (منخفضًا) وذلك بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمرُّ بها البلد حاليًا، التي انعكست سلبيًا على كافة شرائح المجتمع، ومنهم الباحثين في مركز البحوث والتطوير التربوي، حيث أصبحوا غير قادرين على تلبية احتياجاتهم المادية الضرورية لهم ولأسرهم، ممّا انعكس سلبيًا على رضاهم؛ وأمّا بالنسبة للبعُد الأكاديمي البحثي الذي جاء (منخفضًا)، تعزو الباحثة ذلك بسبب عجز المركز على توفير مكاتب كافية للباحثين مزوّدة بالحاسوب والإنترنت، والافتقار إلى مكتبة تحتوي على مراجع ودوريات حديثة بحسب تخصصات الباحثين العلمية، ناهيك عن ضعف قدرة المركز على القيام بواجبه تجاه الباحثين في إقامة دورات تدريبية لهم، وتنظيم مؤتمرات علمية وإشراكهم فيها، ومنحهم إجازات التفرغ العلمي، وكافة التسهيلات اللازمة لحصولهم على الترقيات العلمية، كلّ ذلك انعكس سلبيًا على الروح المعنوية للباحثين، وقَلَّ من مستوى رضاهم الوظيفي.

وقد جاءت أبعاد الرضا الوظيفي بصورةٍ كليةٍ بمتوسط حسابي (3.1138) بمستوى رضا (متوسط)، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراستي (الرويشد، 2021؛ وأبو تيبنة، 2020) اللتين جاء مستوى الرضا فيهما (متوسطًا)، فيما اختلفت نتيجتهما مع نتيجة دراسة (كورتيوز، وآخرون، 2021) (Cortwz et al, 2021) الذي جاء مستوى الرضا فيها (عاليًا)، ونتيجة دراستي (الحجيلي، 2024؛ سحلول، 2022) اللتين جاء مستوى الرضا فيهما (ضعيفًا)، وتعزو الباحثة المستوى المتوسط لأبعاد الرضا الوظيفي بصورةٍ كليةٍ لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي ربما يعود إلى قناعة الباحثين في المركز بقدراتهم، وبمؤهلاتهم، وبكفاءاتهم في القيام بواجباتهم وبمهامهم البحثية على قدر المستطاع على الرغم من الظروف المعيشية الصعبة التي يمرّون بها، وظروف المركز التي يعايشونها.

3- ما مستوى الإنتاجية العلمية لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي؟

جدول (6) يبيّن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعُد الإنتاجية العلمية

البعُد	عدد فقرات المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإنتاجية العلمية
الإنتاجية العلمية	10	2.5681	0.73656	منخفض

من الجدول (6) نلاحظ أنّ المتوسط الحسابي للإنتاجية العلمية هو (2.5681) بمستوى (منخفض)، واتفقت هذه النتيجة من نتيجة دراسة (أبو تيبنة، 2020) التي جاء مستوى الإنتاجية العلمية فيها (منخفضًا)، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحجيلي، 2024) التي جاء مستوى الأداء الأكاديمي البحثي فيها (متوسطًا)، ودراسة (سحلول، 2022) التي جاء مستوى الأداء الوظيفي فيها (مرتفعًا)، ودراسة (الرويشد، 2021) التي جاء مستوى دافعية الإنجاز فيها (متوسطًا)، وتعزو الباحثة مستوى الإنتاجية العلمية المنخفض لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي إلى ضعف دور قيادة المركز في القيام بواجبها تجاه الباحثين في التفاعل مع الأبحاث العلمية والمشاركة في المؤتمرات، فضلًا عن وجود حاجة لتعزيز البحث العلمي التربوي، ونشره، والمشاركة في الفعاليات الأكاديمية.

3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي (النفسي، والاجتماعي، والمادي والمعنوي، والأكاديمي البحثي) كلّ على حدة والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي؟

جدول (7) يبيّن دلالة الفروق بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية وإيجاد حجم الأثر

حجم الأثر	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	أبعاد الرضا الوظيفي	
							الإنتاجية العلمية	البعُد النفسي
0,70 كبير	0.000	71	12.953	.60788	3.8167	72	الإنتاجية العلمية	البعُد النفسي
				.73656	2.5681		الإنتاجية العلمية	
0,65 كبير	0.000	71	11.443	.61671	3.7121	72	البعُد الاجتماعي	الإنتاجية العلمية
				.73656	2.5681		الإنتاجية العلمية	
00,10 متوسط	0.006	71	2.829 -	.65582	2.2718	72	البعُد المادي والمعنوي	الإنتاجية العلمية
				.73656	2.5681		الإنتاجية العلمية	

أسفرت نتائج الجدول (7) عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي (النفسي، والاجتماعي، والمادي والمعنوي) كلّ على حدة، والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية المحسوبة والمقابلة لقيمة (ت) عند كل حالة أقل من مستوى الدلالة المفترضة ($\alpha = 0,05$). وللتأكد من وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي (النفسي، والاجتماعي، والمادي والمعنوي)، كلّ على حدة، والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، احتسبت الباحثة حجم الأثر حيث بلغت قيمته على الترتيب وفق ترتيب أبعاد الرضا (النفسي=0,70، الاجتماعي=0,65، المادي والمعنوي=0,10)، ممّا يدلّ على وجود أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي (النفسي، والاجتماعي، والمادي والمعنوي) كلّ على حدة، والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وبمستويات أثر كبير، كبير، متوسط على الترتيب.

4- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي من وجهة نظرهم؟

جدول (8) يبيّن دلالة الفروق بين متوسطات مستويات أبعاد الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية وإيجاد حجم الأثر

متغيري الدراسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	حجم ومستوى الأثر
الرضا الوظيفي بصورة كلية الإنتاجية العلمية	72	3.1138	0.47837	6.434	71	0.000	0,37 كبير
		2.5681	0.73656				

أسفرت نتائج الجدول (8) عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات الرضا الوظيفي بصورة كلية والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية المحسوبة والمقابلة لقيمة (ت) أقل من مستوى الدلالة المفترضة ($\alpha = 0,05$). وللتأكد من وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات الرضا الوظيفي بصورة كلية والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، احتسبت الباحثة حجم الأثر حيث بلغت قيمته ($0,37$)، مما يدل على وجود أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لباحثي مركز البحوث والتطوير التربوي وبمستوى أثر كبير، اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كلٍّ من (الحجيلي، 2024؛ الأسطل، 2023؛ سحلول، 2022؛ الرويشد، 2021؛ أبو تينة، 2020) التي أظهرت وجود أثر ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في زيادة الإنتاجية العلمية وأداء المهام، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى شعور الباحثين على اختلاف جنوسهم ومؤهلاتهم وعدد سنوات خدماتهم على القيام بواجباتهم البحثية رغم الظروف الصعبة التي يواجهونها سواء كانت داخل العمل أو خارجه، وإن دل ذلك على شيء فإتّما يدلّ على مدى قناعاتهم بطبيعة عملهم وولائهم وانتمائهم للمركز.

5 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لمستوى الرضا الوظيفي تُعزى للمتغيرات التالية (النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة) ؟

1- متغير النوع الاجتماعي: جدول (9) يبيّن نتائج (t- test) حول استجابات باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لمستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير (النوع الاجتماعي)

المجال	النوع الاجتماعي	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة اختبار (t)	مستوى الدلالة
النفسي	ذكر	42	3.7929	.60632	70	-.390	.697
	أنثى	30	3.8500	.61885			
الاجتماعي	ذكر	42	3.7445	.58068	70	.525	.601
	أنثى	30	3.6667	.67141			
المادي والمعنوي	ذكر	42	2.3627	.64385	70	1.402	.165
	أنثى	30	2.1444	.66196			
الأكاديمي البحثي	ذكر	42	2.5476	.63914	70	1.583	.118
	أنثى	30	2.3042	.64884			
مجالات الرضا الوظيفي مجتمعة	ذكر	42	3.1610	.47926	70	.990	.326
	أنثى	30	3.0478	.47728			

من الجدول (9) نلاحظ أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات استجابات فئات النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى) للعينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ت) أكبر من ($\alpha = 0,05$) مما يدلّ على اتفاق فئات النوع الاجتماعي حول مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لكل محور على حدة ومحاور الرضا الوظيفي مجتمعة. اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسات كلٍّ من (الحجيلي، 2024؛ الأسطل، 2023؛ سحلول، 2022)، اللاتي أظهرن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي، فيما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الرويشد، 2021) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العينة لدرجة الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور.

3- متغير الدرجة العلمية:

جدول (10) يبيّن نتائج (تحليل التباين الأحادي) حول استجابات باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لمستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير (الدرجة العلمية)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
النفسي	بين المجموعات	.220	2	.110	.291	.748
	داخل المجموعات	26.016	69	.377		
	المجموع	26.236	71			
الاجتماعي	بين المجموعات	.004	2	.002	.005	.995
	داخل المجموعات	27.000	69	.391		
	المجموع	27.004	71			
المادي والمعنوي	بين المجموعات	.326	2	.163	.372	.691
	داخل المجموعات	30.211	69	.438		
	المجموع	30.537	71			
الأكاديمي البحثي	بين المجموعات	1.071	2	.535	1.277	.285
	داخل المجموعات	28.924	69	.419		
	المجموع	29.995	71			
مجالات الرضا الوظيفي مجتمعة	بين المجموعات	.078	2	.039	.167	.846
	داخل المجموعات	16.169	69	.234		
	المجموع	16.247	71			

من الجدول (10) نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات فئات الدرجة العلمية (باحث - باحث أول - كبير الباحثين) للعينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أكبر من ($\alpha=0.05$) مما يدل على اتفاق فئات الدرجة العلمية حول مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لكل بُعد على حدة وأبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة. اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات كلٍّ من (الحجيلي، 2024؛ سحلول، 2022؛ الرويشد، 2021؛ أبو تيبنة، 2020) اللاتي أظهرن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير الدرجة العلمية، فيما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الأسطل، 2023) التي أظهرت وجود فروق دالة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة الدكتوراه.

3- متغير سنوات الخبرة:

جدول (11) يبيّن نتائج (تحليل التباين الأحادي) حول استجابات باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لمستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير (سنوات الخبرة)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
النفسي	بين المجموعات	2.096	2	1.048	2.996	.057
	داخل المجموعات	24.140	69	.350		
	المجموع	26.236	71			
الاجتماعي	بين المجموعات	2.111	2	1.056	2.926	.060
	داخل المجموعات	24.893	69	.361		
	المجموع	27.004	71			
المادي والمعنوي	بين المجموعات	.139	2	.070	.158	.854
	داخل المجموعات	30.398	69	.441		
	المجموع	30.537	71			
الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	1.218	2	.609	1.460	.239
	داخل المجموعات	28.777	69	.417		
المجموع	29.995	71				
مجالات الرضا الوظيفي مجتمعة	بين المجموعات	1.188	2	.594	2.721	.073
	داخل المجموعات	15.060	69	.218		
	المجموع	16.247	71			

من الجدول (11) نلاحظ أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات فئات سنوات الخبرة (من 1 إلى أقل من 8 سنوات - من 8 إلى أقل من 15 سنة - 15 سنة فأكثر) للعينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أكبر من ($\alpha=0.05$)، مما يدل على اتفاق فئات سنوات الخبرة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لكل بُعد على حدة وأبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة. اتفقت نتيجة هذه النتيجة مع نتائج دراسات كلٍّ من (الحجيلي، 2024؛ الأسطل، 2023؛ سحلول، 2022؛ الرويشد، 2021؛ أبو تيبنة، 2020) في عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء أو الإنجاز تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

6 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي في الإنتاجية العلمية تُعزى للمتغيرات التالية (النوع الاجتماعي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة)؟

1 - متغير النوع الاجتماعي:

جدول (12) يبيّن نتائج (t-test) حول استجابات باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لمستوى الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغير (النوع الاجتماعي)

البعد	النوع الاجتماعي	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة اختبار (t)	مستوى الدلالة
الإنتاجية العلمية	ذكر	42	2.6881	.72459	1.656	70	0.102
	أنثى	30	2.4000	.73203			

من الجدول (12) نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات فئات النوع الاجتماعي (ذكر - أنثى) للعينة حول مستوى الإنتاجية العلمية لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ت) أكبر من ($\alpha=0.05$)، مما يدل على اتفاق فئات النوع الاجتماعي حول مستوى الإنتاجية العلمية لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي.

2- متغير الدرجة العلمية:

جدول (13) يبيّن نتائج (تحليل التباين الأحادي) حول تقديرات باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي لمستوى الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغير (الدرجة العلمية)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	11.022	2	5.511	13.828	0.000
	داخل المجموعات	27.497	69	.399		
	المجموع	38.519	71			

يتضح من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات فئات الدرجة العلمية (باحث - باحث أول - كبير الباحثين) للعينة حول مستوى الإنتاجية العلمية لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أصغر من ($\alpha=0.05$).

ولتحديد اتجاه فروق المتوسط بين فئات (الدرجة العلمية)، فقد تم استخدام اختبار (Scheffe) لتجانس التباين للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية كما يتبين من الجدول الآتي:

جدول (14) اتجاه فروق المتوسط استخدام اختبار (Scheffe) لتجانس التباين للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية

المحور	(I) الدرجة العلمية	(J) الدرجة العلمية	فارق المتوسط (I- J)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
الإنتاجية العلمية	كبير الباحثين 3.4182=Mean	باحث 2.2309=Mean	1.1873 (*)	0.000	لصالح كبير الباحثين
		باحث أول 2.5608=Mean	0.8574 (*)	0.001	لصالح كبير الباحثين

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

يتضح من الجدول (14) أن الفروق اتجهت لصالح فئة (كبير الباحثين) على حساب فئتي (باحث وباحث أول)، وذلك في مجال (الإنتاجية العلمية)، اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الرويشد، 2021) التي أظهرت نتائجها وجود فروق تُعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح أساذ مشارك، وأستاذ، وتعزو الباحثة ذلك ربما إلى ما يواجهه الباحثون الذين يحملون الدرجة العلمية (باحث وباحث أول) من صعوبات في مهارات البحث العلمي نظرًا لحداثة التحاقهم بالعمل البحثي، وبالتالي لم يحظوا بدورات تدريبية بشكل دوري للتغلب على تلك الصعوبات، أو ربما لم يحصلوا بعد على فرصهم من المشاركة في حضور ندوات علمية، أو ورش العمل، أو ربما عدم تمكنهم من الحصول على إجازات للتفرغ العلمي ليتسنى لهم تأليف كتب علمية، أو ترجمة كتب أو حصولهم على مخصصات مالية تمكنهم من نشر أبحاثهم الفردية مثل نظرائهم كبار الباحثين.

3 - متغير سنوات الخبرة:

جدول (15) يبين نتائج (تحليل التباين الأحادي) حول استجابات باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي

لمستوى الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغير (سنوات الخبرة)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية Df	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	6.555	2	3.277	7.075	0.002
	داخل المجموعات	31.964	69	.463		
	المجموع	38.519	71			

يتضح من الجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات فئات سنوات الخبرة (من 1 إلى أقل من 8 سنوات - من 8 إلى أقل من 15 سنة - 15 سنة فأكثر) للعينة حول مستوى الإنتاجية العلمية لدى باحثي مركز البحوث والتطوير التربوي، وذلك لأن قيمة الدلالة المقابلة لقيمة (ف) أصغر من ($\alpha=0.05$).

ولتحديد اتجاه فروق المتوسط بين فئات (سنوات الخبرة)، فقد تم استخدام اختبار (Scheffe) لتجانس التباين للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، كما يتبين من الجدول الآتي:

جدول (16) يبين اتجاه فروق المتوسط استخدام اختبار (Scheffe) لتجانس التباين للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية

المحور	(I) سنوات الخبرة	(J) سنوات الخبرة	فارق المتوسط (I- J)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
الإنتاجية العلمية	15 سنة فأكثر 3.1556=Mean	من 1 إلى أقل من 8 سنوات 2.4289= Mean	0.7267(*)	0.005	لصالح فئة 15 سنة فأكثر
		من 8 إلى أقل من 15 سنة 2.3963= Mean	0.7593 (*)	0.004	لصالح فئة 15 سنة فأكثر

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

يتضح من الجدول (16) أن الفروق اتجهت لصالح فئة (15 سنة فأكثر) على حساب فئتي (من 1 إلى أقل من 8 سنوات ومن 8 إلى أقل من 15 سنة) وذلك في مجال (الإنتاجية العلمية)، وتعزو الباحثة ذلك إلى عدد سنوات الخبرة الطويلة التي قضاها كبار الباحثين في العمل الأكاديمي البحثي في مجال كتابة الأبحاث العلمية، أو تأليف كتب علمية، أو إشراف على مناقشة رسائل طلاب الماجستير والدكتوراه، أو حضورهم ندوات علمية، أو ورش عمل مما أكسبهم مهارات بحثية، فكلما تقدم الباحث في العمر الزمني تزداد غزارة الإنتاج العلمي له.

التوصيات:

1. الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية لدى الباحثين في المركز.

2. عقد دورات تدريبية منتظمة للباحثين الذين يحملون لقب باحث، الهدف منها إكسابهم مهارات البحث العلمي.
3. إعطاء فرص ترقية تشجيعاً للباحثين الذين يحملون لقب باحث أول من خلال إشراكهم في إجراء بحوث مؤسسية.
4. توفير الدعم المالي اللازم للباحثين لنشر أبحاثهم العلمية المحلية والإقليمية.
5. تفعيل المجلة العلمية المحكمة الخاصة بالمركز من أجل تسهيل نشر الباحثين لأبحاثهم العلمية بكل سهولة.
6. دعم قيادة المركز الباحثين وتشجيعهم في مجال تأليف الكتب العلمية، أو إجراء أبحاث فردية علمية من خلال منحهم إجازات للتفرغ العلمي.
7. منح قيادة المركز فرصاً للباحثين لحضور ندوات، أو مؤتمرات علمية محلية أو خارجية على نفقة المركز.
8. تفعيل دور الشراكة بين المركز والتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص أو منظمات دولية لتمويل المشاريع البحثية الابتكارية التي تخدم نظام التعليم في اليمن.
9. دعم قيادة المركز الباحثين المتميزين منهم من خلال صرف مكافآت أو حوافز مالية تشجيعاً لهم.

المقترحات:

- أ- إجراء دراسة عن العوامل التي قد تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الباحثين لتحسين الإنتاجية العلمية لديهم.
- ب- إجراء دراسة حول كفايات البحث العلمي لدى الباحثين في المركز.
- ت- إجراء دراسة عن معوقات البحث العلمي التي تمنع الباحثين من إنجاز مهامهم العلمي والبحثي.
- ث- إجراء دراسة حول المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي وأثره في الإنتاجية العلمية للباحثين.

قائمة المصادر والمراجع:

1. إبراهيم، إلهام (2010): "دور الاتصال العلمي في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس جمعة بنها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها.
2. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد (1919:235): لسان العرب، مجلد5، بيروت: دار صادر بيروت.
3. أبو تينة، محمد فرج عمر (2020): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، مجلة أبحاث، العدد الخامس عشر، مارس2020.
4. الحجيلي، وليد صالح هيثم (2024): الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المجلد (3)، العدد22، سبتمبر2024، ص 26-50.
5. حكيم، عبد الرحمن (2009): الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، <http://faculty.mu.edu.sa/download.php?fid=2> 1148
6. 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.
7. رسمي، محمد محمد حسن (1995): دراسة تحليلية للمناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة التربية، كلية التربية بنها، جامعة الزقازيق.
8. 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.
9. زهراوي، مريم (2017): دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي، مجلة الباحث الاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة4، الجزائر، (13)، 423 - 428.
10. 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.
11. سهام بلخيري وآخرون (2012): أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية، 8-9، البويرة.
12. الشايع، فهد (2006): واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاته في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود، مركز بحوث كلية التربية - عمادة البحث العلمي- جامعة الملك سعود.
13. ضياء الدين، زاهر (2024): الإنتاجية العلمية والنظرات النقدية دراسة في أدب الاختلاف، مجلة دراسات تربوية (49) 9 - 44.
14. العباس، هشام بن عبد الله (2010): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة بالمملكة العربية السعودية"، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد (17)، العدد (1)، ص 116-114، المحرم_جمادي الآخر 1423هـ- ديسمبر 2010 - يونيو 2011، الرياض، السعودية.
15. عبد الباقي، صلاح الدين (2001): السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية: مطبعة الدار الجامعية.
16. 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، (4)، 85-72.
17. عبد الله، حسين (2015): "الإبداع وعلاقته بالمناخ النفسي الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السودانية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، السودان.
18. العبود، عامر (2020)، مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي. المصدر <https://www.hellooha.com/articles/3116>
19. العتيبي، عبد المجيد بن سلمى الروقي (2017): "تصور مقترح للتغلب على تحديات الإنتاج العلمي في الجامعات السعودية الناشئة"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد (33)، حزيران، ص 0260، بابل، العراق.
20. لطفي، حمد السيد (2010): الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي "مدخل في علم الاجتماع الصناعي"، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
21. اللانحة التنظيمية لوزارة التربية والتعليم لعام 2006م.
22. لعبود، سعد محمد (2020): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (9)، ص 49 - 81.

23. نجم، منور عدنان؛ المجيد، عبد الله؛ الحولي، عليان (2016): الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، (4) 11 – 42.
24. نصار، نور الدين محمود (2017): " تحديات الإبداع في المدرسة العربية وسبل مواجهتها"، دراسة تحليلية – المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (6)، العدد (1)، كانون الثاني، ص329، الرياض، السعودية.
25. الهمص، نرمان حسين عبد الحميد (2015): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
26. 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.

The Level of Job Satisfaction Among Researchers at the Center for Educational Research and Development and its Impact on Their Scientific Production

Huda Hssson Ahmed Moufleh

Abstract: The study aimed to identify the level of job satisfaction among researchers at the Center for Educational Research and Development and its impact on their scientific productions. The study used the descriptive correlational survey method, and its tool consisted of a questionnaire distributed to (88) male and female researchers to measure the level of satisfaction and the level of scientific productions.

The study used the following statistical methods: frequencies and percentages, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha correlation coefficient, arithmetic means and standard deviations, t- test and analysis of variance (f) test. The study reached the following results:

The level of job satisfaction among researchers was average, with an arithmetic mean of (3.1138), and the level of scientific productivity was low, with an arithmetic mean of (2.5681).

The results showed the presence of a statistically significant effect between the average levels of overall job satisfaction and scientific productivity, with a value of (0.37), the results also showed the absence of statistically significant differences between the average responses of the categories gender, academic degree categories, and years of experience categories for job satisfaction level.

The results also showed that there were no statistically significant differences between the average responses of the gender categories, and there were statistically significant differences between the average responses of the academic degree categories in favor of the senior researcher category, and the years of experience categories in favor of the (15 years or more) category for the level of scientific productivity.

Keywords: Job satisfaction - Scientific production - Centre for educational research and Development.