

(مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء كلية العلوم الإسلامية في
جامعة المدينة العالمية بماليزيا، سنة 2021)

*(The Level Of Academic Staff' Satisfaction With The Performance Of The Faculty Of
Islamic Sciences At Al-Madinah International University In Malaysia For Year 2021)*

عبد العالي باي زكوب¹، فؤاد بوالنعمه²

¹ جامعة المدينة العالمية (ماليزيا)، bey.zekkoub@mediu.edu.my

² جامعة المدينة العالمية (ماليزيا)، foad.bounama@mediu.edu.my

تاريخ الإستلام: 2022 / 11 / 25 تاريخ القبول: 2024 / 01 / 31 تاريخ النشر: 2024 / 04 / 30

ملخص:

تناولت هذه الدراسة مستوى رضا الأكاديميين عن أداء كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية لعام (2021). واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة مستوى الرضا الوظيفي من إعداد الباحثين، مشتملة على ست وثلاثين عبارة، موزعة على ستة مجالات، وهي: مصداقية أداء الكلية، وطبيعة العمل، والعلاقة بين المحاضرين، والتسهيلات، والأنشطة، والعمل الأكاديمي. ثم توزيعها على عينة حجمها (29) عضواً، وتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط، والتكرار، والنسب المئوية، وتحليل التباين الأحادي، واختبارات لعينتين مستقلتين. وقد أظهرت النتائج أن المستوى الكلي للمتوسطات الحسابية لمقياس مستوى الرضا الوظيفي بلغ (4.35)، وهو مستوى عال جداً لمضمون العبارات، واكتشفت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين مجالات الاستبانة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدرجة الأكاديمية، والتخصص، والخبرة، ونمط التعليم. وأبرز التوصيات: إعادة النظر في الأنشطة الاجتماعية الترفيهية، والمكافآت السنوية، والحوافز المادية للبحث العلمي لدى الأكاديميين؛ لتعزيز رضاهم الوظيفي، وتعميم هذه الدراسة على كليات جامعة المدينة العالمية بإضافة متغيرات أخرى؛ لتحديد مستوى الرضا الوظيفي في الجامعة، والبحث عن سبل تعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: مستوى رضا، أعضاء هيئة التدريس، الأداء، كلية العلوم الإسلامية، جامعة المدينة العالمية، ماليزيا.

Abstract:

This study examined the level of academics' satisfaction with the performance of the faculty of Islamic Sciences at Al-Madinah International University for the year (2021). The researchers adopted the descriptive analytical approach, using the job satisfaction questionnaire prepared by the researchers, and it included thirty-six statements distributed into six scopes, namely: the credibility of the faculty's performance, the nature of work, the relationship between lecturers, facilities, activities and academic work. This questionnaire has been distributed on a sample size of (29) members. The data were analyzed by using the mean, standard deviation, correlation coefficient, frequency, percentages, one-way analysis of variance and independent t-test. Results indicated that: (1) the total mean of job satisfaction' level reached (4.35), which is too high level for the statements' content; (2) there was statistically a significant positive correlation between the questionnaire's scopes; and (3) there were no statistically significant differences in job satisfaction attributed to the variables of academic degree, specialization, experience and leaning mode. Thus, the most crucial recommendations are: (1) reconsidering recreational social activities, annual bonuses and financial support for scientific research to academics to enhance their job satisfaction; and (2) generalizing this study to all faculties of Al-Madinah International University by adding other variables to determine the degree of job satisfaction at the university.

Keywords: Level of Satisfaction; academics; Performance; Faculty of Islamic Sciences; Al-Madinah International University; Malaysia.

1. مقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، أما بعد!

فإن مفهوم الإدارة قديم قدم الحضارة الإنسانية، حيث تعود المبادئ الأساسية للإدارة إلى اللحظة التي بدأ فيها الناس العيش والعمل معاً، ثم ما فتئت تتطور وتتكيف مع تغير الحياة الإنسانية، ومع بداية الثورة الصناعية أواخر القرن الثامن عشر، طرأت تغييرات هائلة في طريقة عيش الناس وعملهم، جعلت الحاجة ماسة إلى إحداث تغييرات جذرية في مبادئ الإدارة؛ للاستفادة من التقنيات الجديدة، فظهرت مدارس شتى في الفكر الإداري، اختلفت مناهجها، وتباينت أساليبها، إلا أنها -مع تباينها- اتفقت على السعى لتحقيق الفعالية القصوى في استخدام الوسائل المتاحة، والمرونة الكافية في التطبيق؛ لتناسب المؤسسات المختلفة، كما أنها اتفقت على أهمية العنصر البشري في عملية تطوير الإدارة وتحسين أدائها، وتحقيق هذه الفعالية والمرونة المنشودة، وأدركت مسؤولية الإدارة في التعرف على الاحتياجات الاجتماعية، والنفسية للكوادر البشرية، وتلبيةها؛ لكسب تعاونهم، ورضاهم، وتحفيزهم. ومن هنا أولت مختلف المؤسسات العناية البالغة لتطوير الموارد البشرية بشكل عام، والمديرين بشكل خاص، وحرصت على تضمينه في استراتيجياتها لتطوير الإداري، وفي مقدمتها مؤسسات التعليم العالي من الجامعات والكليات ونحوها، حيث سعت لتطوير العنصر البشري، وتحسين أدائه من خلال تحقيق الرضا الوظيفي له، بمراعاة حاجاته الأكاديمية، والنفسية، والاجتماعية، مما كان له الأثر البالغ في تطوير إدارة هذه المؤسسات وتحسين فعاليتها أدائها. وقد سعت الجامعات في مختلف الدول الإسلامية إلى مواكبة هذا التطور، وكانت جامعة المدينة العالمية من الجامعات الإسلامية المبادرة في هذا المجال، حيث حققت نتائج جيدة في هذا المجال، إلا أن تطوير الموارد البشرية وتحسين ظروفها -لم يكن على مستوى التطلعات والآمال المرجوة منها.

ومن هنا كانت الحاجة ماسة لإعادة النظر في الاحتياجات الأكاديمية، والاجتماعية، والنفسية للموارد البشرية بالجامعة، وتحديد المعوقات التي تواجهها في أداء المهام المنوطة بها وإيجاد الحلول التي يمكن أن تسهم في زيادة فعاليتها أدائها؛ ولهذا الهدف جاء هذا البحث الذي هو بعنوان: "مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية في جامعة المدينة العالمية بماليزيا: دراسة مسحية".

مشكلة البحث

لقد كان للثورة التقنية التي حدثت في أواخر القرن الماضي تأثيراً كبيراً على تطور الفكر الإداري، حيث صاحبها تغييرات جوهرية في مفاهيم الإدارة، ومنهجها، وأساليبها. ومع تباين المدارس الفكرية للإدارة المعاصرة، وتعدد مناهجها فإنها متفقة على أن الفعالية الإدارية أمر بالغ الأهمية؛ لتحقيق النجاح في أي مؤسسة، وأن تطوير الموارد البشرية بشكل عام، والمديرين بشكل خاص -يعد شيئاً أساسياً في أي استراتيجية لتطوير الإداري؛ لتحقيق الأداء الفعال، وأن الرضا الوظيفي يعد جوهر هذا التطوير وأساسه، وأن تحقيق تنمية الموارد البشرية، وتحسين أدائها، وتحقيق رضاها يختلف باختلاف البيئة الاجتماعية، والاقتصادية، وطبيعة الدور الإداري. ومن هنا جاء هذا البحث ليدرس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية في ماليزيا للعام الدراسي 2021، وبيان دور مصداقية أداء الكلية، وطبيعة العمل، والعلاقة بين المحاضرين، والتسهيلات، والأنشطة، والعمل الأكاديمي، في التعرف على مستويات أداء

الكلية من وجهة نظرهم، وتحديد المعوقات التي تواجههم في التعامل مع إدارة الكلية، واستخلاص المقترحات التي يمكن أن تسهم في زيادة فعالية إدارة الكلية من وجهة نظر هيئة التدريس. مما يسهم في إيجاد حلول للتحديات الملحة التي تواجه إدارة كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية، وإنشاء فضاء إداري محفز على فعالية الأداء، والإبداع في الإدارة.

فرضيات البحث

وبناء على مشكلة الدراسة الحالية المراد إيجاد الحلول لها، فإنّ الباحثين يفترضان الفرضيتين الصفريتين الآتيتين:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات استبانة مستوى الرضا عن الأداء لكلية العلوم الإسلامية لدى أعضاء هيئة التدريس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى الأداء لكلية العلوم الإسلامية تعزى إلى المتغيرات الشخصية: (الدرجة الأكاديمية، والتخصص، والخبرة الأكاديمية، ونمط التعليم).

أهداف البحث

1. التعرف على مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للعام 2021 م.
2. الكشف عن العلاقة بين مجالات استبانة مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية للعام 2021 م.
3. التحقق من مدى تأثير متغيرات الدرجة الأكاديمية، والتخصص، والخبرة الأكاديمية، ونمط التعليم، على مستوى الرضا عن كلية العلوم الإسلامية لدى أعضاء هيئة التدريس للعام 2021 م.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في أنه يسعى لتحديد المشاكل، والمعوقات، واستشراف التحديات التي تواجه إدارة كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية، وأعضاء هيئة التدريس في إدارة العملية التعليمية، واستخلاص الحلول والمقترحات المناسبة لذلك، من خلال وضع استراتيجية إدارية دقيقة وشاملة؛ يتم من خلالها تجاوز هذه التحديات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتعين على تحقيق الرضا الوظيفي للطواقم التدريسي في الكلية، مما يسهم في تطوير وتحسين فعالية أداء إدارة الكلية، وجعلها أكثر مرونة في إدارة الموارد البشرية، والمالية، وخلق فضاء محفز على فعالية الأداء الإداري، والابتكار في العملية التعليمية.

المصطلحات والمفاهيم

من أهمّ المصطلحات التي اشتملت عليها الدراسة؛ الآتي:

1. الرضا عن مستوى الأداء : هي الأساليب، والأنظمة، والأجهزة المعاصرة، الناتجة عن المعرفة العلمية المستخدمة لأغراض عملية.

2. أعضاء هيئة التدريس: يقصد بهم أي شخص تعيينه الكلية أو الجامعة؛ لإجراء الفصول الدراسية، أو متابعة الأنشطة التعليمية.
3. مصداقية إدارة الكلية: هي مدى استحقاق إدارة الكلية للثقة، والتصديق، والاعتماد عليها - في تدبير الشئون المسندة إليها على مستوى الجامعة.
4. طبيعة العمل: هي المهام اليومية الأساسية التي يتم تنفيذها كجزء من الوظيفة، إضافة إلى المهام الأخرى غير الروتينية التي تكون مطلوبة.
5. العلاقة بين المحاضرين: هي عملية التواصل بين المحاضرين أثناء أدائهم المهام المكلفين بها، أو خارج ذلك.
6. التسهيلات: هي مرافق، أو خدمات، أو مميزات إضافية، تقدمها جهة ما؛ لتحقيق هدف معين، وتكون مفيدة، ولكنها ليست ضرورية.
7. الأنشطة: هي الأعمال المتعلقة بعملية التعليم والتعلم، من امتحانات، ومحاضرات، وتدريبات، ومواد تعليمية، وترفيهية، وغيرها.
8. العمل الأكاديمي: هو السعي وراء تحصيل المعرفة، ونشرها، وتطبيقها، من خلال البحث، والتدريس، والإشراف، والاستشارة، والمحاضرات العامة، والمؤتمرات، والندوات، والممارسة المهنية، وغيرها.
9. كلية العلوم الإسلامية: تقدم كلية العلوم الإسلامية برامجها الخاصة بالدراسات الجامعية والدراسات العليا ضمن برامج جامعة المدينة العالمية العلمية المعتمدة، وتهدف إلى خدمة العلوم الإسلامية وتتميز برامج الكلية بالجودة العلمية والتنوع في التخصصات وعصرية عرض المواد التعليمية حيث استفادت كثيراً من الوسائل التقنية في ربط الطالب بالمواد التعليمية وجعلها في قالب يسهل له الاستفادة من المعلومات بطريقة مشوقة. وقد أعدت هذه البرامج بهدف تخريج الطالب الملم بدينه والواعي بثقافة عصره، ليؤدي دوره في الدعوة إلى الله على علم وبصيرة، والبرامج الدراسية المتاحة في كلية العلوم الإسلامية هي:

برنامج الدكتوراه	برنامج الماجستير	برنامج البكالوريوس
الفقه	الفقه	الفقه وأصوله
الدعوة	الدعوة	الحديث وعلومه
القضاء والسياسة الشرعية	العقيدة	القرآن الكريم وعلومه
العقيدة	القراءات	الدعوة وأصول الدين
القراءات	فقه السنة	
فقه السنة	أصول الفقه	
أصول الفقه	علوم الحديث	
علوم الحديث	التفسير وعلوم القرآن	
التفسير وعلوم القرآن	القضاء والسياسة الشرعية	

المصدر: موقع جامعة المدينة العالمية، 2021، الرابط: <https://fis.mediun.edu.my/introduction/?lang=ar>.

10. جامعة المدينة العالمية: جامعة المدينة العالمية "ميديو" اختصاراً بالإنجليزية (MEDIU): مؤسسة تعليمية مستقلة غير ربحية، ومقرها ماليزيا، وهي مرخصة من وزارة التعليم العالي الماليزية (MOHE)، وجميع برامجها تتم الموافقة عليها من هيئة الاعتمادات الماليزية (MQA) تأسست منذ العام 2006 م. في 20 يونيو 2007 استكملت جامعة المدينة العالمية جميع إجراءات الاعتماد النهائي والتسجيل من قبل وزارة التعليم العالي الماليزية. في عام 2008 التحقت أول دفعة بالجامعة وافتتحت الجامعة المزيد من الكليات والبرامج الدراسية. تقدم الجامعة جميع مراحل التعليم العالي، ونظراً للتنوع الأكاديمي في التخصصات والبرامج الدراسية، فقد طبقت الجامعة استراتيجية تدريسية تقوم على إتاحة الفرص والخيارات للطلبة للدراسة

بإحدى الطريقتين: التعليم عن بعد، والتعليم المباشر. فالدراسة عن بعد تتم عن طريق الإنترنت 100% مع إجراء الاختبارات في إحدى مراكز الجامعة تحت إشراف وكيل الجامعة. هناك مكتبة الجامعة الرقمية التي تضم عددا ضخما من الكتب الإلكترونية ويمكن للطلاب الاستفادة منها في أي وقت ومن أي مكان. بينما الدراسة المباشرة تتم في القاعات الجامعية الموجودة في المقر الرئيسي للجامعة بمدينة كوالا لمبور الماليزية، وتضم الجامعة ست كليات هي:

- 1 - كلية العلوم الإسلامية
- 2 - كلية العلوم المالية والإدارية
- 3 - كلية اللغات
- 4 - كلية الحاسب الآلي وتقنية المعلومات
- 5 - كلية التربية
- 6 - كلية الهندسة (Al- Madinah International university, 2021)

11. الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS): يقصد بها إجراءات مجموعة من الحزم أو بيانات حسابية شاملة للقيام بتحليل هذه البيانات، ويتم استخدام هذا البرنامج في الأبحاث العلمية التي تحتوي على بيانات رقمية.

12. الفرضية الصفرية (H_0): يتوقع فيها عدم وجود فرق بين مجموعتين وأكثر، أو عدم وجود ارتباط بين متغيرين وأكثر (Bouhafs, 2006).

13. الفرضية البديلة (H_1): هي مناقضة للفرضية الصفرية، بحيث إذا قبلنا الفرضية الصفرية فإننا نرفض الفرضية البديلة، والعكس صحيح (Bouhafs, 2006).

الدراسات السابقة

لم يقف الباحثون -حسب اطلاعهم- على دراسة مستقلة تناولت قياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية في ماليزيا، ولكن تم الوقوف على دراسات تشترك مع هذا البحث في إشكاليته، وتختلف معه في مجاله، وفيما يأتي بعض هذه الدراسات مما له تعلق قريب بهذه الدراسة:

الدراسة الأولى: الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة: (دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية - في مدينة طرابلس) (Fathi & Abdelfettah 2018).

هدفت الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بالجامعات العامة والخاصة في مدينة طرابلس، من خلال المجالات الآتية: المكافآت المالية، والإجراءات الإدارية والبحث العلمي، والمناخ الأكاديمي، و الخدمات الاجتماعية، و وسائل التدريس، و تقييم الأداء. واعتمد البحث المنهج الوصفي، مستخدماً استبانة أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة، وزعت على عينة حجمها (211). ومن أبرز نتائج هذه الدراسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة والخاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية التالية: الدرجة الأكاديمية، ومدة الخبرة؛ وأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.5). وهذا البحث يشترك مع دراستنا في تناول الرضا الوظيفي بين أعضاء

هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، ولكن يفتقر عنه في كونه يدرس مجموعة من الجامعات الخاصة مقارنة مع الجامعات الحكومية، وأما دراستنا فهي تتناول كلية واحدة في جامعة خاصة واحدة دون مقارنة. وقد استفدنا من هذا البحث في تصميم استبانة البحث، وتحرير أسئلته.

الدراسة الثانية: مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعه في محافظات الشمال (دراسة ميدانية) (Bassam 2018).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في محافظات الشمال، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبيان مدى تأثير فروق الجنس، والعمر، ونوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والخبرة في مستوى الرضا الوظيفي. واعتمد البحث المنهج الوصفي، مستخدماً استبانة أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة، وزعت على عينة حجمها (576). ومن أبرز نتائج هذه الدراسة: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال قد جاء بدرجة متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة. وهذا البحث يشترك مع دراستنا في تناول الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة، ولكن يفتقر عنه في كونه يدرس يقارن الجامعات الخاصة بالجامعات الحكومية، وأما دراستنا فهي تتناول كلية واحدة في جامعة خاصة واحدة دون مقارنة. وقد استفدنا من هذا البحث في تصميم استبانة البحث.

الدراسة الثالثة: مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (Hanem 2020).

استهدفت الدراسة قياس مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالملكة العربية السعودية، وبيان أثر متغيرات النوع، والجنسية، والدرجة الوظيفية، والتخصص الأكاديمي، وسنوات الخبرة على الرضا الوظيفي، وذلك على عينة حجمها (319) عضو هيئة التدريس بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز بالسعودية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المستوى التقييمي للمتوسط المرجح لمقياس الشعور بالرضا الوظيفي جاء متوسطاً، بينما ارتفع المتوسط المرجح في بعد كفاءة النظام الإداري، بينما حصلت الأبعاد: نمط القيادة بالقسم، المناخ الاجتماعي والأكاديمي، والعملية التدريسية، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي والنشر على مستوى تقييمي متوسط للمتوسط المرجح، وجاء بعددين كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات والدعم المالي بمستوى تقييمي منخفض للمتوسط المرجح، كما أشارت نتائج تحليل التباين المتعدد إلى وجود تأثيرات دالة إحصائية لمتغيرات الجنسية، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة على أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، بينما لم يوجد تأثير دال إحصائي لمتغيرات النوع والتخصص الأكاديمي على أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية. وهذا البحث يشترك مع دراستنا في تناول الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز بالسعودية، ولكن يفتقر عنه في كونه يدرس جميع الكليات التابعة للجامعة الحكومية، وأما دراستنا فهي تتناول كلية واحدة في جامعة خاصة واحدة. وقد استفدنا من هذا البحث في تصميم استبانة البحث، والأساليب المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

الدراسة الرابعة: درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم (Muhammad 2016).

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، وبيان أثر متغيري التخصص، والرتبة الأكاديمية على درجة الرضا الوظيفي. ولتحقيق ذلك تم تطوير استبانة اشتملت على (45) فقرة، ضمن (6) مجالات هي: طبيعة العمل، ظروف العمل، أنظمة الترقيات والحوافز، والعلاقة مع المسؤولين بالجامعة، وأنظمة الراتب، ومجال علاقة مع الزملاء، ووزعت الاستبانة على عينة قوامها (400)، عضو هيئة التدريس من مختلف كليات الجامعة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي الكلية كانت قليلة، بمتوسط قدره (2.41)، وأقل مجالات الرضا الوظيفي درجة هو مجال الراتب بمتوسط قدره (1.66)، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري التخصص والرتبة العلمية.

وهذه الدراسات الأربعة (1، 2، 3، 4) تشترك مع دراستنا في تناول الرضا الوظيفي على مستوى الجامعة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولكن تختلف عنها في عينتها، ومجالها، حيث إن عينتها كبيرة، وتتناول كليات وجامعات أخرى، فالدراسة الأولى تناولت كليات العلوم الإدارية بالجامعات العامة والخاصة في مدينة طرابلس، والثانية تناولت الجامعات في المملكة الأردنية، وأما الثالثة تناولت الجامعات في المملكة العربية السعودية، والرابعة تناولت جامعة صنعاء في اليمن. كما تختلف معها في مجال المؤثرات على الرضا الوظيفي ومتغيراته. وقد استفدنا من هذه الدراسات في جانب تصميم استبانة البحث، وصياغة الأسئلة، والتعريفات، ومقارنة النتائج.

منهج البحث

يعالج هذا البحث مادته بواسطة المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف النتائج وتحليل المعلومات التي تم الحصول عليها من أداة الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) المناسب للاستبانة.

مجتمع البحث وعيّنته

يمثل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية ماليزيا للعام الدراسي 2021 ما عدا الباحثين، والبالغ عددهم 31 محاضرًا، ويمثلون أربعة أقسام علمية هي: قسم القرآن الكريم وعلومه، قسم الحديث وعلومه، قسم الفقه وأصوله، وقسم الدعوة وأصول الدين، وقد تم توزيع الاستبانة على جميع أعضاء هيئة التدريس المذكورين، واختار الباحثون أن يكون 29 كعينة للدراسة، وفقًا لقانون راوسفت في اختيار العينات (Raosoft, 2021)؛ إلا أننا تلقينا الرد من 26 محاضرًا، وبلغت نسبة الاستجابة 90%. ويعزي الباحثان عدم استجابة جميع أفراد العينة (29) للرد على الاستبانة؛ إلى إجرائها عن طريق استمارات جوجل Google Forms بسبب كوفيد-19.

حدود البحث

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

1. محددات بشرية: تمثلت المحددات البشرية بعينة الدراسة الذي يشمل 29 محاضرًا.
2. محددات مكانية: كلية العلوم الإسلامية، بجامعة المدينة العالمية، في ماليزيا.
3. محددات زمنية: طبقت الدراسة للعام الدراسي 2021.

4. محددات موضوعية: حددت نتائج الدراسة الحالية بالأدوات التي استخدمت لجمع المعلومات وتحليلها، وفي المفاهيم والمصطلحات الأساسية التي اشتملت عليها الدراسة حول قياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية في ماليزيا للعام الدراسي 2021.

أدوات البحث

استخدم البحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المناسب للاستبانة، ومن الأساليب التي تم استخدامها بواسطة هذا البرنامج الإحصائي: أسلوب حساب المتوسطات الحسابية؛ لحساب مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية في ماليزيا للعام الدراسي 2021، وأسلوب حساب الانحرافات المعيارية؛ لمعرفة مدى التشتت للدرجات، وأسلوب حساب معامل الارتباط؛ لمعرفة نوعية العلاقة بين مجالات استبانة مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى الأداء لكلية العلوم الإسلامية ما إذا كانت متينة أو ضعيفة، ثم أسلوب تحليل التباين الأحادي، واختبارت لعينتين مستقلتين؛ للتحقق من مدى تأثير متغيرات الدرجة الأكاديمية، والتخصص، والخبرة الأكاديمية، ونمط التعليم، على مستوى الرضا عن كلية العلوم الإسلامية لدى أعضاء هيئة التدريس للعام 2021م.

التقدير

وقد اختار الباحثون أن تكون درجات الإجابات كالآتي:

- أوافق بشدة (خمس درجات)؛
- أوافق (أربع درجات)؛
- محايد (ثلاث درجات)؛
- لا أوافق (درجتان)؛
- لا أوافق بشدة (درجة).

المعايير

1 - قياس درجات المتوسط الحسابي:

وقد تم تبني الدرجات أدناه لقياس المتوسط الحسابي:

- "المتوسط الحسابي (أقل من 1.8) يدل على درجة ضعيفة جدا لمضمون العبارة؛
- المتوسط الحسابي من (1.8 أقل من 2.6) يدل على درجة أقل من المتوسط لمضمون العبارة؛
- المتوسط الحسابي من (2.6 إلى أقل من 3.4) يدل على درجة متوسطة لمضمون العبارة؛
- المتوسط الحسابي من (3.4 إلى أقل من 4.2) يدل على درجة أعلى من المتوسط لمضمون العبارة؛
- المتوسط الحسابي من (4.2 فيما فوق) يدل على درجة عالية جدا لمضمون العبارة" (Al-Salih, 2014).

2 - قياس درجات معامل الارتباط:

وقد تم اعتماد الحالات الآتية التي يمكن أن تأخذها قيم معامل الارتباط:

- "إذا كان معامل الارتباط يساوي (1) فالعلاقة موجبة تامة؛
- إذا كان معامل الارتباط يساوي (-1) فالعلاقة سالبة تامة؛
- إذا كان معامل الارتباط يساوي (0) فالعلاقة منعدمة؛
- إذا كان معامل الارتباط أقل من (0.50) فالعلاقة موجبة ضعيفة؛

- إذا كان معامل الارتباط أقل من (0.50-) فالعلاقة سالبة ضعيفة؛
- إذا كان معامل الارتباط بين (0.50- 0.80) فالعلاقة موجبة متوسطة؛
- إذا كان معامل الارتباط يفوق (0.80) فالعلاقة موجبة قوية؛
- إذا كان معامل الارتباط يفوق (0.80-) فالعلاقة سالبة قوية" (Bouhafs, 2006).

3 - قياس دلالة اختبار الفروق الفردية (t)، واختبار التباين الأحادي (ANOVA):

- وقد تم اعتماد النظريتين أدناه لقياس دلالة اختبار الفروق الفردية، واختبار التباين الأحادي:
- إذا كانت القيمة في الدلالة تساوي أو تقل عن (0.05) (على سبيل المثال، 0.01، 0.03، 0.05)، فهناك فروق ذات دلالة إحصائية
 - في متوسط الدرجات على المتغير التابع لكل مجموعة من المجموعتين بالنسبة لاختبار (t) أو بين ثلاث مجموعات فأكثر بالنسبة لاختبار (ANOVA).
 - إذا كانت القيمة أعلى من (0.05) (على سبيل المثال، 0.06، 0.10) فلا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين بالنسبة لاختبار (t) أو بين ثلاث مجموعات فأكثر بالنسبة لاختبار (ANOVA) (Julie, 2001).

الصدق

وقد تمّ التأكد من صدق محتوى استبانة البحث (Content Validity in Survey Research)، من خلال عرض الأداة على محكمين من ذوي الاختصاص في التربية والدراسات الإسلامية، وكان عدد عبارات الاستبانة (40) عبارة موزعة في ستة مجالات كما سيأتي.

2. نتائج استبانة مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء كليتهم

لقد قسم الباحثان استبانة الاستبيان إلى قسمين رئيسيين: ركز الأول على جمع البيانات عن المتغيرات الشخصية التي تضمنت: الدرجة الأكاديمية، والتخصص، والخبرة الأكاديمية، ونمط التعليم. أما القسم الثاني من الاستبيان، فقد تضمن ستة مجالات تقيس مستوى الأداء لدى إدارة كلية العلوم الإسلامية، وهي: مصداقية أداء الكلية، وطبيعة العمل، والعلاقة بين المحاضرين، والتسهيلات، والأنشطة، والعمل الأكاديمي

2.1. نتائج الخصائص الديمغرافية للعينة

المتغيرات	التكرار	النسبة
1. الدرجة الأكاديمية	أستاذ دكتور	2
	أستاذ مشارك	16
	أستاذ مساعد	8
2. التخصص	القرآن الكريم وعلومه	4
	الحديث وعلومه	4
	الفقه وأصوله	12
	الدعوة وأصول الدين	6
3. الخبرة الأكاديمية	أقل من خمس سنوات	3
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	7
	من 11 إلى 15 سنة	15

من 16 سنة فأكثر			
3.8		1	
26.9		7	
73.1		19	
4. نمط التعليم		مباشر	
		عن بعد	

الجدول 1. بيانات الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة

بالاعتماد على الجدول رقم (1): لاحظنا أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يحملون درجة أستاذ مشارك بنسبة (61.5%)، ثم يليه أستاذ مساعد بنسبة (30.8%)، ثم يليه أستاذ دكتور بنسبة (7.7%)، كما أن غالبيتهم ينتمون إلى سلك التعليم عن بعد، وذلك بنسبة (73.1%)، ثم يليه سلك التعليم المباشر بنسبة (26.9%)، وقد تنوعت سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس، أعلاها من 11 إلى 15 سنة بنسبة (57.7%)، وتليها من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (26.9%)، ثم تليها أقل من خمس سنوات بنسبة (11.5%)، وأدناها من 16 سنة فأكثر بنسبة (3.8%). أما التخصص العلمي فقد توزع في أربعة تخصصات، أعلاها نسبة تخصص الفقه وأصوله الحاصل على (46.2%)، ويليه تخصص الدعوة وأصول الدين بنسبة (23.1%)، وأخيراً تخصص القرآن الكريم وعلومه والحديث وعلومه اللذين حصلا على نسبة متماثلة، وهي: (15.4%).

2.2. نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات كافة لدى عينة الدراسة

المجال	المتوسط	الانحراف	مستوى الرضا
1. مصداقية أداء الكلية	4.51	5.6	عال جداً
2. طبيعة العمل	4.23	2.7	عال جداً
3. العلاقة بين المحاضرين	4.41	7.6	عال جداً
4. التسهيلات	14.3	628	عال جداً
5. الأنشطة	4.50	50.	عال جداً
6. العمل الأكاديمي	54.1	61	أعلى من المتوسط
مستوى الرضا ككل	4.35	6.5	عال جداً

الجدول 2. بيانات قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات كافة

بيّن الجدول رقم (2) المتوسطات الحسابية لإجابات والانحرافات المعيارية لمدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كليتهم؛ حيث جاء مجال مصداقية الكلية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.51)، تلاه في المرتبة الثانية مجال الأنشطة بمتوسط حسابي بلغ (4.50)، وجاء في المرتبة الثالثة مجال العلاقة بين المحاضرين بمتوسط حسابي (4.41)، ويأتي في المرتبة الرابعة مجال التسهيلات بمتوسط حسابي (4.30)، وأما المرتبة الخامسة، كانت لمجال طبيعة العمل بمتوسط حسابي (4.23)، في حين جاء مجال العمل الأكاديمي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.14)، وعليه، فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى رضا أعضاء عن مستوى أداء كليتهم (4.35).

2.2.1. نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مصداقية أداء الكلية لدى العينة

مجال مصداقية أداء الكلية			
العبارة	المتوسط	الانحراف	مستوى التقييم
1. تسود الثقة المتبادلة بيني وبين إدارة الكلية	4.73	533.	درجة عالية جداً
2. تعاملني إدارة الكلية بالعدل والموضوعية	4.46	989.	درجة عالية جداً
3. عدم وجود قرارات متعسفة تجاهي من طرف إدارة الكلية	4.62	752.	درجة عالية جداً
4. تعقد إدارة الكلية الاجتماعات الدورية الخاصة بمتابعة الأعمال	4.38	941.	درجة عالية جداً
5. أتلقي دعماً من رئيسي المباشر	4.73	604.	درجة عالية جداً
6. تحترم إدارة الكلية مقترحاتي وملاحظاتني الأكاديمية والإدارية	4.15	1047.	درجة أعلى من المتوسط
الدرجة الكلية لمجال مصداقية أداء الكلية	4.5128	64965.	درجة عالية جداً

الجدول 3. بيانات قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مصداقية أداء الكلية

يشير الجدول رقم (3) إلى أن مستوى التقييم كان بدرجة أعلى من المتوسط في عبارة واحدة، وهي العبارة التي نصت على: "تحتزم إدارة الكلية مقترحاتي وملاحظاتى الأكاديمية والإدارية"؛ حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (4.15)، وهي أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال مصداقية أداء الكلية، أما باقي عبارات المجال: "تسود الثقة المتبادلة بيني وبين إدارة الكلية، تعاملني إدارة الكلية بالعدل والموضوعية، عدم وجود قرارات متعسفة تجاهي من طرف إدارة الكلية، تعقد إدارة الكلية الاجتماعات الدورية الخاصة بمتابعة الأعمال، ألتقى دعما من رئيسي المباشر"؛ فقد كان مستوى تقييمهما بدرجة عالية جداً متراوحاً ما بين (4.38- 4.73)، في حين إن مستوى التقييم الكلي لمجال مصداقية أداء الكلية جاء بمتوسط حسابي قدره (4.51)، بدرجة عالية جداً، وهي أعلى قيمة حصل عليها المجال ككل مقارنة بباقي المجالات الخمسة.

2.2.2. نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال طبيعة العمل لدى العينة

مجال طبيعة العمل			
العبارة	المتوسط	الانحراف	مستوى التقييم
1. المهام المنوطة بي واضحة وملائمة	4.46	.989	درجة عالية جداً
2. تعطي إدارة الكلية الوقت الكافي لإنجاز المهام المطلوبة	4.38	.697	درجة عالية جداً
3. يتلاءم العبء الوظيفي مع قدراتي الحقيقية	4.50	.707	درجة عالية جداً
4. توفر لي إدارة الكلية التفرغ العلمي	3.62	1.203	درجة أعلى من المتوسط
5. يتيح لي عملي الفرصة لتحقيق الإنجازات	4.00	1.131	درجة أعلى من المتوسط
6. ترتب إدارة الكلية المهام المطلوب إنجازها حسب الأولوية	4.42	.758	درجة عالية جداً
الدرجة الكلية لمجال طبيعة العمل	4.2308	.71659	درجة عالية جداً

الجدول 4. بيانات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال طبيعة العمل

يشير الجدول رقم (4) إلى أن مستوى التقييم كان بدرجة أعلى من المتوسط في عبارتين، وهما العبارة الرابعة التي نصت على: "توفر لي إدارة الكلية التفرغ العلمي"؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.62)، وهي أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال طبيعة العمل، والعبارة الخامسة التي نصت على: "يتيح لي عملي الفرصة لتحقيق الإنجازات" حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.00)، وهي ثاني أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال طبيعة العمل، أما باقي عبارات المجال: "المهام المنوطة بي واضحة وملائمة، تعطي إدارة الكلية الوقت الكافي لإنجاز المهام المطلوبة، يتلاءم العبء الوظيفي مع قدراتي الحقيقية، ترتب إدارة الكلية المهام المطلوب إنجازها حسب الأولوية"؛ فقد كان مستوى تقييمهما بدرجة عالية جداً متراوحاً ما بين (4.38- 4.50)، في حين إن مستوى التقييم الكلي لمجال طبيعة العمل جاء بمتوسط حسابي قدره (4.23)، بدرجة عالية جداً، وهي خامس أعلى قيمة حصل عليها المجال ككل مقارنة بباقي المجالات الخمسة.

2.2.3. نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العلاقة بين المحاضرين لدى العينة

مجال العلاقة بين المحاضرين			
العبارة	المتوسط	الانحراف	مستوى التقييم
1. يسود الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس	4.85	.368	درجة عالية جداً
2. أتعاون مع الزملاء في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم	4.65	.745	درجة عالية جداً
3. يسود العمل الجماعي في كتابة البحوث والمشاريع العلمية	3.88	1.177	درجة أعلى من المتوسط
4. يتعاون أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم على حل مشكلات العمل	4.27	1.079	درجة عالية جداً
5. لدي علاقات شخصية متميزة مع زملائي خارج العمل	4.50	.860	درجة عالية جداً
6. وجود اجتماعات دورية بين أعضاء هيئة التدريس	4.35	1.018	درجة عالية جداً

الدرجة الكلية لمجال العلاقة بين المحاضرين	4.4167	.66374	درجة عالية جدا
---	--------	--------	----------------

الجدول 5. بيانات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العلاقة بين المحاضرين

يشير الجدول رقم (5) إلى أنّ مستوى التقييم كان بدرجة أعلى من المتوسط في عبارة واحدة، وهي العبارة التي نصت على: "يسود العمل الجماعي في كتابة البحوث والمشاريع العلمية"؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.88)، وهي أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال العلاقة بين المحاضرين، أما باقي عبارات المجال: "يسود الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس، أتعاون مع الزملاء في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، يتعاون أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم على حل مشكلات العمل، لدي علاقات شخصية متميزة مع زملائي خارج العمل، وجود اجتماعات دورية بين أعضاء هيئة التدريس"؛ فقد كان مستوى تقييمها بدرجة عالية جداً متراوحاً ما بين (4.27-4.85)، في حين إن مستوى التقييم الكلي لمجال العلاقة بين المحاضرين جاء بمتوسط حسابي قدره (4.41)، بدرجة عالية جداً، وهي ثالث أعلى قيمة حصل عليها المجال ككل مقارنة بباقي المجالات الخمسة.

2.2.4. نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التسهيلات لدى العينة

مجال التسهيلات			
العبارة	المتوسط	الانحراف	مستوى التقييم
1. توفر إدارة الكلية فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات	4.58	.857	درجة عالية جدا
2. توفر إدارة الكلية إجراءات سلسلة للنشر في مجلة الكلية	4.31	1.050	درجة عالية جدا
3. تحرص إدارة الكلية على تقديم الدعم للبحث العلمي	3.65	1.198	درجة أعلى من المتوسط
4. تساعد إدارة الكلية في حل مشكلات أعضاء هيئة التدريس	3.96	1.248	درجة أعلى من المتوسط
5. تحرص إدارة الكلية على السهولة في التواصل معها	4.50	.648	درجة عالية جدا
6. توفر إدارة الكلية شهادات التقدير للمشاركة في المؤتمرات والندوات	4.85	.368	درجة عالية جدا
الدرجة الكلية لمجال التسهيلات	4.3077	.62839	درجة عالية جدا

الجدول 6. بيانات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التسهيلات

يشير الجدول رقم (6) إلى أنّ مستوى التقييم كان بدرجة أعلى من المتوسط في عبارتين، وهما العبارة الثالثة التي نصت على: "تحرص إدارة الكلية على تقديم الدعم للبحث العلمي"؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.65)، وهي أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال التسهيلات، والعبارة الرابعة التي نصت على: "تساعد إدارة الكلية في حل مشكلات أعضاء هيئة التدريس" حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.96)، وهي ثاني أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال التسهيلات، أما باقي عبارات المجال: "توفر إدارة الكلية فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات، توفر إدارة الكلية إجراءات سلسلة للنشر في مجلة الكلية، تحرص إدارة الكلية على السهولة في التواصل معها، توفر إدارة الكلية شهادات التقدير للمشاركة في المؤتمرات والندوات"؛ فقد كان مستوى تقييمها بدرجة عالية جداً متراوحاً ما بين (4.31-4.85)، في حين إن مستوى التقييم الكلي لمجال التسهيلات جاء بمتوسط حسابي قدره (4.30)، بدرجة عالية جداً، وهي رابع أعلى قيمة حصل عليها المجال ككل مقارنة بباقي المجالات الخمسة.

2.2.5. نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الأنشطة لدى العينة

مجال الأنشطة			
العبارة	المتوسط	الانحراف	مستوى التقييم
1. تؤهلني أنشطة الكلية أكاديمياً وإدارياً	4.54	.811	درجة عالية جدا
2. تنظم إدارة الكلية المؤتمرات العلمية المتخصصة	4.85	.368	درجة عالية جدا
3. تنظم إدارة الكلية الندوات العلمية المتخصصة	4.81	.402	درجة عالية جدا
4. توفر إدارة الكلية دورات تدريبية تفيد في مجال العمل	4.81	.402	درجة عالية جدا

5. تحرص إدارة الكلية على تنظيم أنشطة اجتماعية لأعضاء هيئة التدريس	3.42	1.270	درجة أعلى من المتوسط
6. تمكّني إدارة الكلية من المشاركة في الدورات التدريبية	4.58	.578	درجة عالية جدا
الدرجة الكلية لمجال الأنشطة	4.5000	.49666	درجة عالية جدا

الجدول 7. بيانات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الأنشطة

يشير الجدول رقم (7) إلى أنّ مستوى التقييم كان بدرجة أعلى من المتوسط في عبارة واحدة، وهي العبارة التي نصت على: "تحرص إدارة الكلية على تنظيم أنشطة اجتماعية لأعضاء هيئة التدريس"؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.42)، وهي أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال الأنشطة، أما باقي عبارات المجال: "تؤهّلني أنشطة الكلية أكاديميا وإداريا، تنظم إدارة الكلية المؤتمرات العلمية المتخصصة، تنظم إدارة الكلية الندوات العلمية المتخصصة، توفر إدارة الكلية دورات تدريبية تفيد في مجال العمل، تمكّني إدارة الكلية من المشاركة في الدورات التدريبية"؛ فقد كان مستوى تقييمها بدرجة عالية جداً متراوحاً ما بين (4.57-4.85)، في حين إن مستوى التقييم الكلي لمجال الأنشطة جاء بمتوسط حسابي قدره (4.50)، بدرجة عالية جدا، وهي ثاني أعلى قيمة حصل عليها المجال ككل مقارنة بباقي المجالات الخمسة.

2.2.6. نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العمل الأكاديمي لدى العينة

مجال العمل الأكاديمي			
العبارة	المتوسط	الانحراف	مستوى التقييم
1. تراعي إدارة الكلية تخصصي العلمي في اختيار المواد التي أقوم بتدريسها	4.38	1.061	درجة عالية جدا
2. تراعي إدارة الكلية مناسبة الجدول التدريسي مع بقية التزاماتي	4.42	.945	درجة عالية جدا
3. تعاملني إدارة الكلية بالعدل والموضوعية في تنسيق المواد والإشراف والمناقشات	4.23	.908	درجة عالية جدا
4. تراعي إدارة الكلية المناصب الإدارية في التكليف بالأعمال الأكاديمية	4.35	.892	درجة عالية جدا
5. يتم تعييني لتحكيم البحوث العلمية في مجلة العلوم الإسلامية الدولية	4.73	.724	درجة عالية جدا
6. تكلفني الكلية بعدد ساعات التدريس أكثر من نصابي	2.77	1.531	درجة متوسطة
الدرجة الكلية لمجال العمل الأكاديمي	4.1474	.61523	درجة أعلى من المتوسط

الجدول 8. بيانات المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العمل الأكاديمي

يشير الجدول رقم (8) إلى أنّ مستوى التقييم كان بدرجة متوسطة في عبارة واحدة، وهي العبارة التي نصت على: "تكلفني الكلية بعدد ساعات التدريس أكثر من نصابي"؛ حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.77)، وهي أدنى درجة حصلت عليها العبارة في مجال الأنشطة خاصة، وفي جميع المجالات بشكل عام، أما باقي عبارات المجال: "تراعي إدارة الكلية تخصصي العلمي في اختيار المواد التي أقوم بتدريسها، تراعي إدارة الكلية مناسبة الجدول التدريسي مع بقية التزاماتي، تعاملني إدارة الكلية بالعدل والموضوعية في تنسيق المواد والإشراف والمناقشات، تراعي إدارة الكلية المناصب الإدارية في التكليف بالأعمال الأكاديمية، يتم تعييني لتحكيم البحوث العلمية في مجلة العلوم الإسلامية الدولية، تكلفني الكلية بعدد ساعات التدريس أكثر من نصابي"؛ فقد كان مستوى تقييمها بدرجة عالية جداً متراوحاً ما بين (4.23-4.73)، في حين إن مستوى التقييم الكلي لمجال العمل الأكاديمي جاء بمتوسط حسابي قدره (4.14)، بدرجة أعلى من المتوسط، وهي أدنى قيمة حصل عليها المجال ككل مقارنة بباقي المجالات الخمسة.

2.3. نتائج معامل الارتباط للمجالات كافة لدى عينة الدراسة

مصادقية أداء الكلية	طبيعة العمل	العلاقة بين المحاضرين	التسهيلات	الأنشطة	العمل الأكاديمي
---------------------	-------------	-----------------------	-----------	---------	-----------------

1. مصداقية أداء الكلية	1	.719**	.624**	.646**	.789**	.718**
2. طبيعة العمل	.719**	1	.684**	.761**	.796**	.812**
3. العلاقة بين المحاضرين	.624**	.684**	1	.828**	.822**	.766**
4. التسهيلات	.646**	.761**	.828**	1	.762**	.752**
5. الأنشطة	.789**	.796**	.822**	.762**	1	.880**
6. العمل الأكاديمي	.718**	.812**	.766**	.752**	.880**	1

الجدول 9. بيانات معامل الارتباط بين مجالات الاستبانة

بالاعتماد على الجدول رقم (9)؛ لاحظنا أنَّ معامل الارتباط ما بين المجال الثاني والسادس؛ ($.812^{**}$)، وما بين المجال الثالث والرابع والعكس؛ ($.828^{**}$)، وما بين المجال الثالث والخامس ($.822^{**}$)، وما بين المجال الخامس والسادس والعكس ($.880^{**}$). فالعلاقة بين المعامل هنا توصف بأنها موجبة قوية.

ويلاحظ أيضاً أنَّ معامل الارتباط ما بين المجال الأول والمجال الثاني؛ ($.719^{**}$)، والثالث ($.624^{**}$)، والرابع ($.646^{**}$)، والخامس ($.789^{**}$)، والسادس ($.718^{**}$)، وما بين الثاني والأول؛ ($.719^{**}$)، والثالث ($.684^{**}$)، والرابع ($.761^{**}$)، والخامس ($.796^{**}$). وما بين المجال الثالث والأول؛ ($.624^{**}$)، والثاني ($.684^{**}$)، والسادس ($.752^{**}$)، وما بين المجال الرابع والأول؛ ($.646^{**}$)، والثاني ($.761^{**}$)، والخامس ($.762^{**}$)، والسادس ($.752^{**}$). وما بين المجال الخامس والأول؛ ($.789^{**}$)، والثاني ($.796^{**}$)، والرابع ($.762^{**}$). وما بين المجال السادس والأول؛ ($.718^{**}$)، والثالث ($.766^{**}$)، والرابع ($.752^{**}$). فالعلاقة بين المعامل هنا توصف بأنها موجبة متوسطة، ولذلك تم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة

2.4. نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) واختبارات لعينتين مستقلتين (t-test) تبعاً لمتغيرات الدراسة

مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	الدلالة
769	2	.384	1.250	.305
7.069	23	.307		
7.838	25			

الجدول 10. بيانات اختبار (ANOVA) لمتغير الدرجة الأكاديمية

استخدم الباحثان اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من تأثير متغير الدرجة الأكاديمية على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية. ويوضح الجدول (10) نتائج اختبار (ANOVA)، للمتغير المستقل الدرجة الأكاديمية الذي وصلت قيمته (مستوى الدلالة 0.305؛ أي 30.5%)، وهذه القيمة تعد أكثر من مستوى المعنوية (5%)، أي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.305$) في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية تعزى لمتغير الدرجة الأكاديمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Fathi, A. & Abdelfettah, 2018)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة بكليات العلوم الإدارية في مدينة طرابلس تعزى لمتغير الدرجة الأكاديمية.

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة (Muhammad, N, 2016; Bassam M, 2018)، اللتين أوضحنا وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في محافظات الشمال وجامعة صنعاء تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.624	.597	.197	3	.590	بين المجموعات
		.329	22	7.247	داخل المجموعات
			25	7.838	المجموع

الجدول 11. بيانات اختبار (ANOVA) لمتغير التخصص

استخدم الباحثان اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من تأثير متغير التخصص على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية. ويوضح الجدول (11) نتائج اختبار (ANOVA)، للمتغير المستقل التخصص الذي وصلت قيمته (مستوى الدلالة 0.624؛ أي 62.4%)، وهذه القيمة تعد أكثر من مستوى المعنوية (5%)، أي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.624$) في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية تعزى لمتغير الدرجة الأكاديمية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Muhammad, N, 2016)، الذي أشار إلى وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير التخصص.

الدلالة	قيمة ف	مربع المتوسطات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.745	.413	.139	3	.418	بين المجموعات
		.337	22	7.420	داخل المجموعات
			25	7.838	المجموع

الجدول 12. بيانات اختبار (ANOVA) لمتغير الخبرة الأكاديمية

استخدم الباحثان اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من تأثير متغير الخبرة الأكاديمية على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية. ويوضح الجدول (12) نتائج اختبار (ANOVA)، للمتغير المستقل الخبرة الأكاديمية الذي وصلت قيمته (مستوى الدلالة 0.745؛ أي 74.5%)، وهذه القيمة تعد أكثر من مستوى المعنوية (5%)، أي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.745$) في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية تعزى لمتغير الخبرة الأكاديمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Fathi, A. & Abdelfettah, 2018; Bassam M, 2018)، اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة بكليات العلوم الإدارية في مدينة طرابلس، والجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في محافظات الشمال، تعزى لمتغير الخبرة.

نمط التعليم	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
التعليم المباشر	7	4.3452	.76643	-.040	.969
التعليم عن بعد	19	4.3553	.48948		

الجدول 13. بيانات اختبار (t) لمتغير نمط التعليم

استخدم الباحثان اختبار (t) للتحقق من تأثير متغير نمط التعليم على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية.

ويوضح الجدول (13) نتائج اختبار (t)، للمتغير المستقل نمط التعليم الذي وصلت قيمته (مستوى الدلالة 0.969؛ أي 96.6%)، وهذه القيمة تعد أكثر من مستوى المعنوية (5%)، أي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.969) في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية تعزى لمتغير نمط التعليم.

وتختلف هذه النتيجة مع جميع نتائج الدراسات السابقة في هذا البحث؛ حيث لم يتم عزو درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس إلى متغير نمط التعليم؛ نظراً لعدم استخدامهما التعليم المزدوج (التعليم المباشر، والتعليم عن بعد) كما هو الحال في جامعة المدينة العالمية.

3. مناقشة نتائج استبانة مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء كليتهم

سيقوم الباحثان بمناقشة نتائج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط للمجالات كافة لدى أفراد العينة، متمثلة في: 1- مجال مصداقية أداء الكلية، و 2- مجال طبيعة العمل، و 3- مجال العلاقة بين المحاضرين، و 4- مجال التسهيلات، و 5- مجال الأنشطة، و 6- مجال العمل الأكاديمي، وكذلك مناقشة نتائج التباين الأحادي (ANOVA) واختبارات لعينتين مستقلتين (t-test) تبعاً لمتغيرات الدراسة، متمثلة في: 1- الدرجة الأكاديمية، و 2- التخصص، و 3- الخبرة الأكاديمية، و 4- نمط التعليم.

3.1 مناقشة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات كافة لدى عينة الدراسة

لقد أظهرت النتائج من خلال الجداول السابقة أن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية لدى عينة الدراسة تراوحت بين درجة متوسطة، ودرجة أعلى من المتوسط، ودرجة عالية جداً لجميع العبارات ضمن المجالات الستة، فقد جاءت بدرجة متوسطة في العبارة التي نصت على: "تكلفني الكلية بعدد ساعات التدريس أكثر من نصابي"، وبلغت نسبتها 3%، وظهرت النتائج بدرجة أعلى من المتوسط في العبارات التي نصت على: "تحترم إدارة الكلية مقترحاتي وملاحظاتني الأكاديمية والإدارية، توفر لي إدارة الكلية التفرغ العلمي، يتيح لي عملي الفرصة لتحقيق الإنجازات، يسود العمل الجماعي في كتابة البحوث والمشاريع العلمية، تحرص إدارة الكلية على تقديم الدعم للبحث العلمي، تساعد إدارة الكلية في حل مشكلات أعضاء هيئة التدريس، تحرص إدارة الكلية على تنظيم أنشطة اجتماعية لأعضاء هيئة التدريس"، وبلغت نسبتها 19%، بينما ظهرت النتائج بدرجة عالية جداً في باقي عبارات المجالات الستة، بنسبة قدرها 78%. أما مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية بين المجالات كافة كانت عالية جداً للمجالات الآتية: مجال مصداقية أداء الكلية، مجال طبيعة العمل، مجال العلاقة بين المحاضرين، مجال التسهيلات، مجال الأنشطة، باستثناء مجال العمل الأكاديمي الذي كان متوسطه الحسابي أعلى من المتوسط، وأما مستوى التقييم الكلي للمجالات، فقد كان بدرجة عالية جداً، حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.35).

ويعزوا الباحثان نتائج ارتفاع درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية على مستوى العبارات أو على مستوى المجالات، إلى المناخ الأكاديمي المناسب والمحترم الذي توفره إدارة كلية العلوم الإسلامية بشكل عام من حيث المجالات الستة التي جاءت في هذه الدراسة، وخصوصاً عندما يقارن عضو هيئة التدريس نفسه في كلية العلوم الإسلامية بزملائه الآخرين في الكليات الأخرى بجامعة المدينة العالمية، يلاحظ التمايز الكبير بين مستوى أداء كليته والكليات الأخرى ما يجعله يعبر بالرضا والقبول عن مستوى أداء كليته.

كما أشارت النتائج إلى اختلاف نتيجة مستوى الرضا الكلي لهذه الدراسة التي جاءت بدرجة عالية جداً؛ مع دراسات (Muhammad, N, 2016; Fathi, A. & Abdelfettah, 2018; Bassam M, 2018; Hanem, M,) (2020)؛ التي أشارت إلى أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاءت متوسطة، كما تختلف مع دراسة (Muhammad, N, 2016)، حيث كانت الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس قليلة.

ويعزى الباحثان هذا الاختلاف إلى سبب رئيس، متمثلاً في اقتصار الدراسة الحالية على عينة كلية العلوم الإسلامية بجامعة المدينة العالمية التي بلغت (29) عضواً، بينما الدراسات السابقة شملت عينتها جميع الكليات، فدراسة (هانم مصطفى محمد مصطفى البرعي، 2020)، قدرت عينتها بـ (319) عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالملكة العربية السعودية، ودراسة (Fathi, A. & Abdelfettah, 2018)، قدرت عينتها بـ (211) عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية في طرابلس، ودراسة (Bassam M, 2018)، بلغ عدد عينتها (567) عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الواقعة في محافظات الشمال، ودراسة (Muhammad, N, 2016) بلغت عينتها (400) عضو هيئة التدريس من مختلف كليات جامعة صنعاء.

3.2. مناقشة نتائج معامل الارتباط للمجالات كافة لدى عينة الدراسة

ويعزوا الباحثان هذه العلاقة الموجبة القوية أو المتوسطة بين مجالات الاستبانة: "مصادقية أداء الكلية، وطبيعة العمل، والعلاقة بين المحاضرين، والتسهيلات، والأنشطة، والعمل الأكاديمي"، إلى أهميتها في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ولا يمكن أن تنفصم عن بعضها البعض، كما لا يمكن أن يتصور انعدامها في المؤسسات الجامعية؛ بحيث كلما زاد مستوى مجال من المجالات السالفة الذكر زاد معه الآخر تلقائياً، وبالمقابل كلما نقص أحدهما نقص معه الآخر تلقائياً، كما لوحظ أن مجال مصادقية أداء الكلية تزداد قوته ومصادقته من باقي المجالات؛ بحيث تعتبر هذه الأخيرة خادمة له، فكلما زاد مستوى رضا الوظيفي في هذه المجالات الخمسة: "طبيعة العمل، العلاقة بين المحاضرين، التسهيلات، الأنشطة، العمل الأكاديمي" زاد معه تلقائياً مستوى مجال مصادقية أداء الكلية، وهذا ما تم استنتاجه فعلاً من خلال الحصول على علاقة قوية موجبة ومتوسطة، وهي علاقة طردية بين المجالات تتجه معا في الاتجاه نفسه، بمعنى أنه إذا زاد أحدهما زاد معه الآخر.

3.3. مناقشة نتائج التباين الأحادي (ANOVA) واختبارت لعينتين مستقلتين (t-test) تبعاً لمتغيرات الدراسة

هذا ويعزوا الباحثان عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية تعزى لمتغيرات (الدرجة الأكاديمية، التخصص، الخبرة الأكاديمية، نمط التعليم) إلى المستوى العالي جداً الذي حظيت به كلية العلوم الإسلامية في أدائها الإداري والأكاديمي لمجالات (مصادقية أداء الكلية، وطبيعة العمل، والعلاقة بين المحاضرين، والتسهيلات، والأنشطة، والعمل الأكاديمي) خلال السنة الدراسية 2021؛ ما دفع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم الأكاديمية، وتخصصاتهم العلمية، وعدد سنوات خبراتهم، ونمط تعليمهم إلى التصويت بدرجة عالية جداً عن مستوى أداء كلية العلوم الإسلامية، ولذلك تم قبول الفرضية الصفرية للدراسة



الخاتمة

أ. أهم النتائج

1. كان المستوى العام لأداء كلية العلوم الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عاليًا جدًا لمضمون العبارات، في المجالات الآتية: (مصادقية أداء الكلية، وطبيعة العمل، والعلاقة بين المحاضرين، والتسهيلات، والأنشطة)، حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.35)؛ باستثناء مضمون العبارات في مجال العمل الأكاديمي الذي كان متوسطه الحسابي أعلى من المتوسط بقيمة (4.14).
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة قوية وموجبة متوسطة بين مجالات الاستبانة: "مصادقية أداء الكلية، وطبيعة العمل، والعلاقة بين المحاضرين، والتسهيلات، والأنشطة، والعمل الأكاديمي".
3. رفض فرضية البحث الصفرية وقبول الفرضية البديلة بخصوص معامل الارتباط، وهذا كالآتي: ✓ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات مقياس الرضا الوظيفي عن أداء كلية العلوم الإسلامية.
4. قبول فرضية البحث الصفرية بخصوص عدم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وهذا كالآتي: ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء كلية العلوم الإسلامية تعزى لمتغيرات الدرجة الأكاديمية، والتخصص، والخبرة الأكاديمية، ونمط التعليم.

ب. التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ يوصي الباحثان بما يأتي:

1. ضرورة إعادة النظر في النشاطات الاجتماعية الترفيهية، والمكافآت السنوية، والحوافز المادية للبحث العلمي، لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لتعزيز رضاهم الوظيفي.
2. ضرورة تعميم هذه الدراسة على كافة كليات جامعة المدينة العالمية باستخدام متغيرات أخرى كأنظمة الرواتب، والمكافآت السنوية، والعلاقة مع المسؤولين والإداريين بالجامعة، وخدمة المجتمع، والترقيات الأكاديمية، والحوافز المادية، والعلاوات الإدارية؛ للوقوف على تأثير هذه المتغيرات في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، والعمل بمقتضى ذلك على تعزيز دور عضو هيئة التدريس في تجويد العملية التعليمية.
3. ضرورة تفعيل مؤشر الأداء الرئيس (Key Performance Indicator)؛ لقياس أداء عضو هيئة التدريس، بما يسهم في خلق بيئة تنافسية بين أعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم نحو إنجاز مثمر، وتحقيق الرضا الوظيفي.
4. ضرورة سعي الإدارات العليا في الجامعات الحكومية والخاصة للاهتمام بالحثيث بعضو هيئة التدريس المتميز من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية، التي تساعد في رفع مستوى أدائه ورضاه الوظيفي.

ج. شكر وتقدير

أعبر عن شكري وامتناني وتقديري لزوجي المحترمة الأستاذة شافعي ياسمين، طالبة دكتوراه في قسم علم النفس التربوي، بالجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا (IIUM)، على مساعدتها لي في تفريغ بيانات مقياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء كليتهم باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

الإحالات والمراجع:

- بسام محمد أبو الخضير ، مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الواقع في محافظات الشمال (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 19، العدد 2، 2018، ص ص 569- 605.
- بوحفص، عبد الكريم ، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، (الجزائر ، دار ديوان المطبوعات الجامعية، 2006)، ص 20.
- الصالح، مصلح، موسوعة المقاييس والاستبانات في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية والإدارية، (عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2014)، ص 45.
- صفحة كلية العلوم الإسلامية على الموقع الرسمي لجامعة المدينة العالمية، 2021، <https://fis.mediun.edu.my/introduction/?lang=ar>.
- قنحي علي أبو قرينظ، وعبد الفتاح ميلود المهدي عبد القادر ، الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة: (دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية - في مدينة طرابلس)، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، 2018، ص ص 1- 25.
- محمد ناجي الدعيس ، درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 9، العدد 23، 2016، ص ص 143- 166.
- الموقع الرسمي لجامعة المدينة العالمية: 2021، <https://www.mediun.edu.my/academics>.
- موقع رواسفت لحساب العينات 2021، <http://www.raosoft.com/samplesize.html>.
- هانم مصطفى محمد مصطفى البرعي ، مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 21، 2020، ص ص 110- 137.