

الاسم : سلطان سعد ال حميد

العام: 2024

المقرر: قضايا بحثية (الأسبوع التاسع)

المشرف الدكتور : ميار وليد

تحليل الدراسة من منظور نظرية التوقع

"الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج"

قضايا بحثية (الأسبوع التاسع)

النظرية المطروحة

نظرية التوقع:

تفترض نظرية التوقع أن الدافعية للعمل تنبع من توقع الفرد بأن جهوده ستؤدي إلى نتائج مرغوبة. تتكون النظرية من ثلاثة عناصر رئيسية:

التوقع (Expectancy): يقصد به اعتقاد الفرد بأن جهوده ستؤدي إلى أداء جيد. يتأثر هذا الاعتقاد بامتلاك الفرد للمهارات والمعرفة اللازمة، وتوفر الموارد المناسبة، ودعم الإدارة.

الأداة (Instrumentality): يقصد به اعتقاد الفرد بأن الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافآت أو نتائج إيجابية، مثل الترقية، الزيادة في الراتب، أو التقدير. يتأثر هذا الاعتقاد بوضوح معايير الأداء، وعدالة نظام المكافآت، وثقة الموظف في الإدارة.

التكافؤ (Valence): يقصد به قيمة المكافآت أو النتائج بالنسبة للفرد. تختلف قيمة المكافآت من فرد لآخر حسب احتياجاته ورغباته.

تحليل الدراسة من منظور نظرية التوقع

تشير نتائج الدراسة إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، وخاصة فيما يتعلق بالأجور والحوافز والترقيات والتنمية المهنية. هذا يُشير إلى ضعف عنصر "الأداة" في نظرية التوقع، حيث يبدو أن أعضاء هيئة التدريس لا يتوقعون أن يؤدي أدائهم الجيد إلى مكافآت ذات قيمة بالنسبة لهم. قد يكون هذا ناتجاً عن: ضعف نظام المكافآت: قد يكون نظام المكافآت في الجامعة غير عادل أو غير شفاف، مما يُقلل من ثقة أعضاء هيئة التدريس في حصولهم على مكافآت عادلة مقابل أدائهم.

قلة فرص الترقية والتطوير: قد يشعر انعدام فرص الترقية والتطوير أعضاء هيئة التدريس بالإحباط ويُقلل من دافعيتهم للعمل.

انخفاض قيمة المكافآت المُقدمة: قد لا تكون المكافآت المُقدمة، مثل الزيادات في الراتب، ذات قيمة كبيرة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة في اليمن.

تحليل الدراسة من منظور نظرية التوقع

أما بالنسبة للأداء الأكاديمي، فقد أظهرت الدراسة مستوى أداء متوسط، مع أداء عالٍ في الجوانب الإدارية والتعليمية. هذا يُشير إلى أن عنصر "التوقع" قد يكون قوياً في هذه الجوانب، حيث يعتقد أعضاء هيئة التدريس بأن جهودهم في التدريس والإدارة ستؤدي إلى أداء جيد. قد يكون هذا ناتجاً عن:

امتلاكهم للمؤهلات والخبرات اللازمة: قد يكون أعضاء هيئة التدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً ويملكون الخبرات اللازمة للقيام بمهامهم في التدريس والإدارة بكفاءة.

وضوح مهامهم وواجباتهم: قد تكون مهام أعضاء هيئة التدريس في التدريس والإدارة مُحددة بوضوح، مما يُسهل عليهم فهم ما هو متوقع منهم وتحقيق أهدافهم.

توفر بعض الدعم الإداري: على الرغم من انخفاض الرضا الوظيفي بشكل عام، قد يكون هناك بعض الدعم الإداري الذي يُساعد أعضاء هيئة التدريس على القيام بمهامهم في التدريس والإدارة.

تحليل الدراسة من منظور نظرية التوقع

أما الأداء المتوسط في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع، فيُشير إلى ضعف عنصر "التوقع" أو "الأداة" في هذين المجالين. قد يكون هذا ناتجاً عن:

نقص الموارد والدعم للبحث العلمي: قد يُعاني أعضاء هيئة التدريس من نقص في التمويل، والمعدات، والوقت اللازم لإجراء بحوث علمية ذات جودة.

عدم وضوح معايير تقييم البحث العلمي: قد لا تكون معايير تقييم البحث العلمي واضحة أو عادلة، مما يُقلل من دافعية أعضاء هيئة التدريس للنشر.

انخفاض قيمة مكافآت البحث العلمي: قد لا تُقدم الجامعة مكافآت كافية أو ذات قيمة مقابل نشر البحوث العلمية.

الخاتمة

يوفر تحليل الدراسة من منظور نظرية التوقع فهماً أعمق للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي. تُشير النتائج إلى أهمية تعزيز عناصر "الأداة" و "التكافؤ" في نظرية التوقع لتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. يُمكن تحقيق ذلك من خلال تحسين نظام المكافآت، وزيادة فرص الترقية والتطوير، وتوفير الدعم اللازم للبحث العلمي.



Thank you
