



الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية وعلاقته ببعض المتغيرات

أبوبكر مفتاح عبد العالي¹ مجدي سليمان حسين²

قسم الحديث النبوي وعلومه، كلية أصول الدين، جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، البيضاء، ليبيا

DOI: <https://doi.org/10.58309/aajsHS.v1i1.3>

الكلمات المفتاحية:	المستخلص:
الرضا الوظيفي، العاملين في الجامعة، المتغيرات.	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة "أعضاء هيئة التدريس-موظفين" ومحاولة معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى "أعضاء هيئة التدريس-موظفين". وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأجريت على عينة مكونة من (248) تم اختيارهم بطريقة عشوائية، طبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثان. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: بأن العاملين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الرضا عن العمل، وأظهرت النتائج أنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة لصالح أعضاء هيئة التدريس عن الموظفين، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث).

Career satisfaction among staff at Alsayyed Muhammed Ben Ali Alssanusi University and its relation to certain variables.

Abudakar Maftah Abdelali¹ Majdi Solaman Hussin²

^{1,2} Department of Hadith and its Sciences, Faculty of Fundamentals of Religion, Al-Sayyid Muhammad bin Ali Al-Senussi Islamic University, Al-Bayda, Libya

KEYWORDS:

Career satisfaction,
Staff at university,
Variables

ABSTRACT:

This study aimed to identify the level of job satisfaction among employees at Al - Sayyid Muhammad bin Ali Al - Senussi Islamic University "Faculty members_ Employees ", trying to find out the differences in the level of job satisfaction among them. The study used the descriptive approach, it was conducted on a sample consisting of "248" who were selected randomly, they were applied to the job satisfaction scale which is prepared by the researchers. Finally, the study reached a set of results, the most important of which are: The employees of this university enjoy a high degree of job satisfaction, it also showed that there are differences in the level of job satisfaction for university's employees, in front of faculty members over employees. In addition, there no significant differences in the level of job satisfaction for university's employees according to the gender change "males-females".

مقدمة

تعتبر مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في الجامعات رأس الهرم التعليمي وتساهم بدرجة كبيرة في إرساء دعائم التطور، وتوفر مقومات الإبداع والابتكار في مجتمع تتسارع فيه منتجات العقل البشري المعرفية والتقنية، فالجامعة مؤسسة اجتماعية يفترض أنها تؤثر وتتأثر بالمجتمع الذي تنشأ فيه، فقد ينعكس عليها ما في المجتمع من تقدم أو تخلف، ومع ذلك يفترض في الجامعة أن تكون مؤسسة للعلم والثقافة ومنازة للحضارة والتقدم وأن تسبق المجتمع وتكون عاملاً في تقدمه، حيث تعتبر الوظيفة الأساسية للجامعات هي محاولة حل المشكلات الأساسية للمجتمع في جميع مناحي الحياة، ومن ناحية أخرى فهي أداة المجتمع في وضع قياداته الفكرية والمهنية والتربوية، ومن هنا كانت لكل جامعة رؤيتها ورسالتها في تطوير وتنمية المهارات والقدرات البشرية حتى تستطيع التعامل بكفاءة عالية مع مخرجات هذا العصر والتكيف مع نتائجه، ولأن الفرد هو النواة الأساسية في أي مؤسسة فإن الاهتمام به يجب أن يكون من أولويات الإدارة، حيث أنس الكثير من كُتاب السلوك التنظيمي يعتقدون بأن الرضا الوظيفي يحدد نجاح المؤسسة بشكل كبير، وهم يرون أن المؤسسة التي لا يتمتع العاملون فيها بالرضا الوظيفي سيكون مصيرها الفشل وإن أبدعت على صعيد الجوانب الأخرى، ونظرًا للدور الذي يقوم به «العاملون بالجامعة» فإن معظم المؤسسات الجامعية تسعى إلى كسب رضاهم وتوفير كل الإمكانيات المساعدة لتأدية وظائفهم التعليمية والإدارية، وبالتالي التركيز على الرضا الوظيفي وكل ما له علاقة بتحسين ورفع مستوى أدائهم.

إنّ بناء الانسان خاصة في مجال العمل قد لا يتحقق دون أن تتاح له فرصة في إشباع حاجاته ودون أن يحقق الرضا الذي يسعى إليه، والرضا عن العمل يعتبر عنصرًا من عناصر الرضا العام الذي يجعل الفرد لديه من الطاقة ما تمكنه من أداء وظيفته والاستمرار فيها، هذا وقد أشارت بعض الدراسات في دراستها للرضا الوظيفي بأن الرضا المرتفع عن العمل غالبًا ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ويحقق الأمن النفسي والوظيفي، وينعكس على الإنتاج من الناحية الكمية والنوعية. عليه تسعى هذه الدراسة إلى البحث في مفهوم الرضا الوظيفي وقياسه لدى العاملين في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي.

- مشكلة الدراسة:

إن الرضا الوظيفي من القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية في الجامعة، إذ يعتبر العنصر البشري في أي مؤسسة جامعية؛ هو المحور الأساسي لتقدمها وتحقيق أهدافها، والعاملين في الجامعة يختلفون في جوانب عديدة سواء شخصية أو مهنية، واختلافهم هذا يؤثر على أدائهم وعلى سلوكهم داخل الجامعة، ومن خلال عمل الباحثان في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي

لاحظوا وجود تباين في آراء العاملين حول رضاهم عن أعمالهم والمهام التي يقومون بها، بالإضافة أن المرحلة التي تمر بها الجامعة تعتبر مرحلة تكوين وإعداد وتطوير تحتاج إلى جهود جميع العاملين بها، والاهتمام برضاهم الوظيفي وقياسه. ومن هذا المنطلق تحاول هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل الآتي (ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد علي السنوسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية) ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة التالية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي.

- هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي.

- هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع- المستوى الأكاديمي - سنوات الخبرة الوظيفية).

- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من موضعها ومتغيراتها وأهدافها، ويمكننا أن نعدد أهميتها في النقاط التالية:

1- تبرز أهمية هذه الدراسة في أنها تحاول الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي، ومن ثم تعطي رسالة للقائمين على هذه الجامعة بمستواه الحقيقي، كما أن نتائج هذه الدراسة تعطي إدارة الجامعة والمسؤولين مؤشراً هاماً عن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بها.

2- لفت انتباه أصحاب القرار بالمؤسسات الجامعية بأهمية العنصر البشري، وبالتالي زيادة الاعتناء به من خلال توفير الظروف المناسبة لزيادة رضاه ومن ثم رفع مستوى أدائه وإنتاجيته.

3- تحاول هذه الدراسة مقارنة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين والإداريين باعتبارها منظومة واحدة بالجامعة. وهي بالتالي تختلف عن الدراسات السابقة التي لم تتناول هذه المقارنة، فالجامعة لا يمكنها تحقيق أهدافها ما لم تتوحد الغايات بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين، حيث يتضمن الرضا الوظيفي المعاملة العادلة للعاملين وتوفير الفرصة لهم لتفعيل مهاراتهم وتحقيق ذواتهم، كذلك توفير الفرص لوضع القرارات وتحسين العلاقات الاجتماعية.

4- تأتي أهمية الدراسة من أهمية موضوع الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب والدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه العاملين بالجامعة (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين)،

كذلك فإن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي والمهني ومؤشر من مؤشرات نجاح العاملين في حياتهم المهنية وأداء رسالتهم التربوية والتعليمية.

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التحقق من الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس - الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي.

- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين (أعضاء هيئة التدريس والموظفين) في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي.

- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس - الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع - المستوى الأكاديمي - سنوات الخبرة الوظيفية).

- مصطلحات الدراسة:

أولاً- الرضا الوظيفي:

يعرفه الزعبي (2011: 17) الرضا الوظيفي بأنه: الارتياح النفسي الذي ينبع من إشباع الحاجات وتحقيق الأهداف المرجوة من الوظيفة.

بينما يعرفه الديري (2011: 136) بأنه: الاتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم، ومدى ارتباطهم وسعادتهم في العمل على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر وسياسات المنظمة والرؤساء والزملاء والمرؤوسين وفرص العمل والترقي

كما يعرف كلاً من عياصره وحمانه (2013: 114) الرضا الوظيفي بأنه: الرضا الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين نخضع لإشرافهم والمنشئة التي يعمل بها.

- التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوصين على مقياس للرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

ثانياً - الجامعة:

يعرف إسماعيل (2007: 12) الجامعة بأنها: هي المؤسسة الاجتماعية العلمية المؤهلة بحكم بنائها التنظيمي وكوادرها الفنية لإنتاج ونشر المعرفة وتنمية القوى البشرية المؤهلة لخدمة المجتمع.

كما عرفها عبد الحي (2011: 301) بأنها: مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي هو خدمته.

التعريف الإجرائي للجامعة:

هي مؤسسة علمية تضم مجموعة من الكليات المتخصصة بالإضافة إلى مركز بحوث وتعمل على تطوير الموارد البشرية وتنمية وتطوير المجتمع وهي مؤسسة ذات طابع ديني وتمتاز بالوسطية والاعتدال.

- حدود الدراسة:

وقد اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** تتناول الدراسة جل العاملين في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي ((أعضاء هيئة التدريس- الموظفين)).

- **الحدود المكانية:** وهي جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية الواقعة في مدينة البيضاء بليبيا.

- **الحدود الزمنية:** وهو وقت إجراء الدراسة حيث تقام الدراسة في العام الدراسي (2021-2022).

الإطار النظري للدراسة

- مفهوم الرضا الوظيفي:

لا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهوم متفق عليه لمعنى الرضا الوظيفي، وسبب ذلك راجع إلى اختلاف الأبحاث والدراسات وتعدد المجالات العلمية التي تناولته بالدراسة، والرضا هو موضوع فردي بحت، فما يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لآخر.

ويرى الشمري (2009: 12) أن تعريفات الرضا الوظيفي اتخذت اتجاهات مختلفة جعلت الاتفاق على تعريف واحد أمر صعبًا نظرًا لاختلاف النظرة للرضا عن العمل التي تعود لاختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحيانًا على الطبيعة الشخصية للموظف، وأحيانًا على الموقف البيئي للعمل لذلك هو يعرفه: "بأنه الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل إليها الموظف، عند درجة إشباع معينة تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمادية والمهنية".

كما ذكر الحوتي (2018: 16) بأن الرضا الوظيفي هو الشعور بالراحة في العمل، والاستمتاع في أدائه والاطمئنان إلى استقراره، وهذا الشعور هو ناتج عن مجموعة متنوعة من عناصر العمل كالإدارة والعلاقات مع الزملاء، والراتب والحوافز، والامتيازات ونظام الترقيّة وظروف العمل.

ووصفت بودون (2007: 4) كلمة الرضا بأنها تعني التجارب الموجودة بين العامل والعمل الذي يشغله، والرضا عن العمل ينتج عندما يتجاوب العمل مع احتياجات العامل. ومن خلال ما

سبق نلاحظ تعدد تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء والباحثين لهذا المفهوم.

- نظريات الرضا الوظيفي:

إن النظريات التي تناولتها هذه الدراسة ليست الوحيدة في مفهوم الرضا الوظيفي ولكن ركز الباحثان على النظريات ذات الطابع النفسي فقط، ومنها ما يلي:

1- نظرية أبراهام ماسلو:

حدد أبراهام ماسلو هرمًا للحاجات الإنسانية يتكون من خمس مستويات وهي:

- الحاجات الفسيولوجية: وهي الحاجات البيولوجية الأساسية المهمة للبقاء.
- الحاجة إلى الأمن والأمان: وهي الحاجة للحماية ضد خطر ما.
- الحاجة إلى الانتماء: وهي أهم الحاجات الاجتماعية المتمثلة في الحاجة للحب والصدقة والقبول، والانتماء لجماعة.
- الحاجة إلى التقدير والاحترام: وهي الحاجة لاحترام الذات والثقة والسلطة والاحترام من الآخرين.
- الحاجة إلى تحقيق الذات: وهي الحاجة إلى الإنجاز، إذ تعتبر هذه الحاجة في المرتبة الأعلى عند ماسلو، وهي تتمثل في إتاحة الفرصة للفرد لتحقيق ذاته، وإتاحة الفرصة له لتوظيف إمكاناته وقدراته في تحقيق إنجازات وطموحات عالية من خلال موقعه الوظيفي. (شروف، 2016: 23-24).

ويضيف بشير (2015: 20) بأنه عند إشباع أي مستوى من مستويات الحاجات لدى ماسلو لا يعود هذا المستوى محفزًا للفرد، ويسعى إلى إشباع الحاجات التي في المستوى الأعلى، وبهذا الشكل سيظل الأفراد محفزين دائمًا لإشباع المستوى تلو الآخر حتى يصلوا إلى المستوى الأخير من هرم الحاجات.

ومن أهم افتراضات نظرية ماسلو هي:

- 1- أن الانسان في حاجة مستمرة وإن حاجاته تؤثر على سلوكه، والحاجات الغير المشبعة هي التي تؤثر على سلوكه.
- 2- يمكن ترتيب الحاجات حسب الأهمية والألوية، فنجد في قاعدة الهرم الحاجات الأساسية ثم تندرج حتى تصل إلى الحاجة لتحقيق الذات.
- 3- يقوم الانسان بإشباع حاجاته متدرجًا بداية من الحاجات الأولية إلى أن يصل لقمة الهرم. (عبد الرحيم، 2009: 94)

2- نظرية العاملين لهزبرج:

لقد قدم فرديل هزبرغ نظرية العاملين ومنذ تلك الفترة ونظريته موضوع اهتمام الكثير من الباحثين، حيث كان الرأي الشائع قبل ظهور هذه النظرية أن الرضا الوظيفي ذو بعد واحد فقط، أي أن العوامل التي تؤدي للرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي لعدم الرضا. (الحتوي، 2018: 31-32)

وقد قسم هزبرغ العوامل إلى مجموعتين وهما:

أ- عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه: وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وقد قام بحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز وتحول المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

ب- عوامل محيطية بالوظيفة: وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم وحصرها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف ونمط القيادة وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه وبين رؤسائه وظروف البيئة المحيطة. (الشمري، 2009: 12)

3- نظرية الدرر:

قدم الدرر نظريته في الحاجات الثلاث والتي تعتبر تعديلاً لنظرية ماسلو وتعرف في مجال علم النفس بنظرية ERG وهو اختصار للأحرف الأولى للمسميات التي تتضمنها النظرية (فلاح وبريكة، 2013: 125).

حيث تقوم النظرية على أساس الحاجات الانسانية الثلاث التالية:

1- حاجات الوجود (البقاء): وهي الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة الماء، والغذاء، الأجور وتمثل الحاجات الفسيولوجية عند ماسلو.

2- حاجات الارتباط (الانتماء): ويتم إشباعها بواسطة العلاقات الاجتماعية المتبادلة مع الآخرين وتشبه الحاجات الاجتماعية عند ماسلو.

3- حاجات النمو: وهي تركز على تطوير قدرات وإمكانيات الفرد والرغبة في النمو الشخصي، ويتم إشباعها من خلال قيام الفرد بعمل إبداعي وهي تشبه حاجات التقدير والاحترام وتحقيق الذات عند ماسلو. (العميان، 2004: 297).

4- نظرية فروم:

فسر فروم الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة

لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض هذه النظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي، أي أن الفرد يحاول الحصول على العائد في أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه. (ميسون، 2016: 26).

5- نظرية أدمز:

في منتصف الستينات من القرن الماضي وضع أدمز هذه النظرية التي قامت على افتراضين أساسيين: تمثل الأول في أن الفرد في علاقته مع الآخرين يتوقع منهم عائداً لقاء ما يبذله من جهداً وما يقدمه من معرفة وجاء في الافتراض الآخر أن الانسان يسعى إلى مقارنة ما يحصل عليه من عوائد أو ما يحصل عليه الآخرون، فالفكرة الرئيسية لنظرية العدالة تقول أن هناك مفهوم متفقاً عليه لما يستحقه الفرد من مكافآت على جهوده وأن الرضا الوظيفي يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد وبين ما يحصل عليه من العمل، وهذا يتمثل في إيجاد التوازن بين المدخلات وما يبذله من مجهود والعوائد وهي النتائج التي يحققها العامل من العمل. (دحدوح، 2016: 68-69).

مما سبق يتضح تعدد وتداخل النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، وأهم الحاجات التي يسعى الفرد لتحقيقها من خلال عمله، وبالرغم من الانتقادات التي وجهت إلى كل نظرية من النظريات السابقة، وهي ليست محل اهتمامنا في هذه الدراسة، حيث يركز اهتمامنا في هذه الدراسة على تفسير ما يعنيه مفهوم الرضا الوظيفي.

- العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل:

من الممكن تقسيم هذه العوامل على مجموعتين المجموعة الأولى عوامل متضمنة في بيئة العمل، والمجموعة الثانية تمثل العوامل الخاصة بالفرد، وفيما يلي عرضها:

أولاً- عوامل متضمنة في بيئة العمل هي:

1- نوع العمل: تعتبر طبيعة العمل عامل من عوامل الرضا عن المهنة، وعندما يصف الفرد مهام مهنية كمصدر لشعوره بالرضا، فقد يكون العمل روتينياً أو متنوعاً أو ابتكارياً أو سهلاً أو صعباً.

2- ظروف العمل: ويقصد بظروف العمل، العوامل المحيطة ببيئة العمل من حيث كفاية التهوية والإضاءة والأدوات المستخدمة، وكمية العمل.

3- الوضع الاجتماعي للمهنة: يختلف ترتيب المهن من حيث وضعها الاجتماعي المرتفع كمحدد للرضا بين مجتمع وآخر، بل داخل نفس المجتمع الواحد.

4- **الإشراف:** بالنسبة لنمط الإشراف كأحد محددات الرضا عن العمل فقد احتل الإشراف مركز الصدارة كمحدد للرضا عن المهنة وهناك علاقة قوية بين نمط الإشراف السائد "ديمقراطي - ديكتاتوري - استبدادي" والرضا عن المهنة. (عباس وحسين، 2007: 177-178) ثانيًا - عوامل خاصة بالفرد:

هناك مجموعة من العوامل الخاصة بالفرد نعددها في النقاط التالية:

1- **الإنجاز:** يذكر ماهوني (Mahoney, 1979; 52) أن الفرد عادة ما يعيش في حالة صراع مع أهدافه، حيث يضع لنفسه أهدافاً طموحة بناء على تقديره لذاته أو تقدير الآخرين له وقد يحاول الوصول إليها وكلما وصل إلى مستوى شعر بحالة ارتياح ورضا ثم يضع أهداف ومستويات طموح جديدة وكلما حققها شعر بحالة من الرضا؛ فطموحه يدفعه إلى العمل أكثر وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديه.

2- **فرص التقدم والرقى:** أن المنظمة التي تتيح للأفراد العاملين فرصة للترقية وفقاً لكفاءتهم في الأداء تحقق درجة رضا عالية لهم. (بلال، 2005: 78).

وقد أكدت دراسة جيسلي وجونسون (Ghiselli & Jhouson, 1970; 210-218) أن فرص الترقية والتقدم في العمل تعتبر من العوامل المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي.

3- **الأجور والرواتب:** يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد والعاملين، وقد أشارت الكثير من الدراسات على وجود علاقة بين مستوى دخل الفرد والرضا عن العمل حيث كلما زاد مستوى دخل الأفراد زاد رضائهم عن عملهم والعكس. (عبد الوهاب: 2008: 106).

4- **علاقة الفرد بالأفراد الآخرين:** أن العلاقة الإيجابية للفرد العامل مع المجموعة العمل توفر إشباعاً لحاجاته الاجتماعية وتحقيق تبادل المنافع بينهما، ولذلك فإن المؤسسة والعمل الذي يتيح فرصة التفاعل والاتصال للأفراد مع بعضهم فإن رضا الأفراد سيكون مرتفعاً. (الناطور: 2011: 132).

الدراسات السابقة

من خلال اطلاع الباحثين على موضوع الرضا الوظيفي، وجدوا أن موضوع الرضا الوظيفي قد حظي بعدد وافر من الدراسات السابقة التي تناولته في علاقته بمتغيرات عديدة، وقد حاول الباحثان التركيز على الدراسات الحديثة في هذا الموضوع.

كذلك ركزوا على الدراسات التي تتناول موضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة فقط، وذلك لغرض تحديد ما تحاول هذه الدراسة إضافته لهذا الموضوع.

- وأجرى العكش والحسن (2005) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن. وهدفت الدراسة أيضاً إلى مقارنة مدى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن. واستخدم الباحثان استبانة الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس في المكافآت والإجراءات الإدارية، والخدمات الاجتماعية، ولكن توجد فروق في المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء لصالح الجامعات الخاصة.

- وأجرت النصير (2008) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكليات المعلمين وكلية البنات في مدينة الرياض، وهدفت الدراسة أيضاً إلى تحديد درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون في كلية المعلمين وكليات البنات. حيث تكون مجتمع الدراسة من (924) عضو منهم (127) ذكراً و(797) من الإناث. واستخدمت الباحثة استبانة خاصة لجمع المعلومات، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون قريبة من المتوسط، كما بينت النتائج أن هناك فروقاً في درجة الرضا الوظيفي لصالح حملة الدكتوراه.

- وقام عبد الله (2008) بدراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم. كما هدفت إلى معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم ومعرفة ما إذا كان هناك فروق في الرضا الوظيفي بين الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم تبعاً للخبرة والعمر والنوع والمؤهل الأكاديمي. واشتملت عينة الدراسة (56) موظفاً إدارياً بالجامعة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كذلك استخدم مقياس الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يتسم بالسلبية في إبعاد الرواتب والحوافز المادية والنمو المهني والتقدم الوظيفي، كذلك بينت الدراسة بأنها لا توجد علاقة بين المؤهل الأكاديمي والرضا الوظيفي، ولا توجد علاقة دالة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة والجنس، في حين أنه توجد فروق تعزى لمتغير العمر في بعد الاستقرار الوظيفي.

- كما أجرى منصور (2010) دراسة بعنوان درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح في فلسطين: وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح إضافة إلى تحديد أثر متغير المؤهل العلمي والخبرة على ذلك. وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من (138) عضواً من أعضاء هيئة التدريس طبقت عليهم استبانة الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي الكلية كانت متوسطة

وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز، كما أظهرت النتائج وجود فروق لصالح الخبرة الأعلى والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

- **كما قام العتيبي (2012)** بدراسة بعنوان تحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد والتعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وأجريت الدراسة على عينة قدرها (377) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أنه توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى الرضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم تمثلت في الرضا عن علاقات العمل، وإدارة الأقسام العلمية، الأمان الوظيفي، نظام الترقية، الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس كذلك لا يوجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس سعوديين ومتعاقدين من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب الخصائص الديمغرافية المميزة لهم.

- **وأجرى علي (2012)** دراسة بعنوان الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية. وهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والتعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي من الأجور والحوافز وبعض المتغيرات الإدارية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن الإجراءات الإدارية في الجامعات والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي تحتاج مراجعة موضوعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق الرضا الوظيفي، كما أن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والحوافز لم تصل إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به والأجر الذي يحصل عليه، كذلك أن العوامل النفسية التي تهيء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير كافية وليست بالمستوى المطلوب عن تحقيق الرضا الوظيفي.

- **وفي المقابل أجرت البليهد (2014)** دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استمارة استبيان مكونة من جزأين الأول خاص بالمعلومات الشخصية والثاني خاص بمقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (146) موظفة إدارية، وتوصلت الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى الموظفين كان بشكل عام في مستوى متوسط وجاءت في المراتب الأعلى العبارات التي تدور حول محور العلاقات الانسانية

والعلاقات الشخصية داخل الجامعة، كما أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين الرضا ومتغيرات الفئة العمرية، ونوع الوظيفة، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

- وأجرى بشير (2015) دراسة بعنوان أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي. هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي والوقوف على مسبباته، وأهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين في المؤسسات العامة والخاصة، وتوضيح أهمية الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين في كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا وتكونت العينة من (81) فرد وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والأداء، وهناك علاقة أيضًا بين نظام الحوافز والأداء لدى العاملين.

- كما أجرى كلاً من أمارسينا وأجوارد وحقي (2015) (Amarasena, Ajward, & Haque ; 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي في الجامعات السيريلانكية وعلاقته بالمتغيرات الديمغرافية. وتكونت عينة الدراسة (423) عضو هيئة تدريس وطبقت عليهم استبانة مكونة من (30) سؤال ضمن المتغيرات الديمغرافية. وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاءت متوسطة لجميع أعضاء هيئة التدريس كذلك أكدت على وجود فروق ذات دلالة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الوضع الحالي للعمل والراتب وخبرات التدريس لصالح رتبة أستاذ والأكثر خبرة، كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

- وأجرى أونامالي (2015) (Unnamalai; 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الهندية. وتكونت عينة الدراسة من (100) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بشكل عشوائي، وطبقت عليهم استبانة الرضا الوظيفي المكونة من (60) سؤال وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، أو أكثر العوامل ارتباطاً بالرضا الوظيفي الراتب، الترقيات وأخيراً العلاقات مع الآخرين كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة لصالح الجنس.

- وأجرت دحدوح (2016) دراسة بعنوان: دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء موظفي الجامعة. وهدفت هذه الدراسة على الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء وكذلك التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي وشمل مجمع الدراسة الموظفين والإداريين بجامعة أم البواقي بالجزائر وتكونت الدراسة من عينة قوامها (94) فرد وتوصلت الدراسة أن العوامل التنظيمية للمؤسسة تؤثر على درجة الأداء الوظيفي، كما أكدت النتائج على ارتباط الأجور والحوافز بالرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أن العوامل الشخصية للموظف تؤثر على أدائه الوظيفي.

- كما قام أبو خضير (2018) بدراسة بعنوان: مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق في استجاباتهم تبعاً لاختلاف مستويات متغيرات الدراسة وبلغ عدد العينة (567) عضو هيئة التدريس وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، كذلك وجود فروق دالة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة الأستاذ كذلك وجود فروق دالة تعزى للمتغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور مقارنة بالإناث.

- وأجرى كلاً من أبو قرين والمهدي (2018) بدراسة بعنوان الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة في مدينة طرابلس: تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية بالجامعات العامة والخاصة في مدينة طرابلس واعتمد الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة (211) وقد اشتملت استمارة الاستبيان على عدة عناصر منها المكافآت المالية والإجراءات الإدارية والمناخ التعليمي وتقييم الأداء. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة في مستوى الرضا بالجامعات العامة والخاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية التالية: الدرجة الأكاديمية، مدة الخبرة وبنيت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء التدريس في الجامعات الخاصة.

- تعليق على الدراسات السابقة:

عند استعراض الدراسات السابقة نجد أن النتائج اختلفت من بيئة إلى أخرى، وهذا يعطي مؤشر إلى أن الرضا الوظيفي غير ثابت ويختلف وفق المكان والزمن وطبيعة الأشخاص وبيئات العمل، ومن هذا المنطلق وجد أن بعض الدراسات أكدت على أن مستوى الرضا يتأثر بالمتغيرات الديمغرافية، بينما البعض الآخر نجد أن نفس المتغيرات ليس لها تأثير في مستوى الرضا، وهذا ما تحاول الدراسة التقصي عليه، ويمكننا من خلال العرض السابق للدراسات السابقة تبين ما يلي:

- 1- حاولت معظم الدراسات قياس الرضا الوظيفي والتعرف على مستواه سواء لأعضاء هيئة التدريس أو الموظفين، ولا توجد دراسة تقيس مستوى الرضا الوظيفي للثنتين معاً، وهذا ما تحاول الدراسة القيام به وهذا هو الاختلاف الوحيد وهو ما يميزها.
- 2- معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي كذلك هذه الدراسة.
- 3- جاء في نتائج معظم الدراسات أن الرضا الوظيفي يوجد بدرجة متوسطة.

4- استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في اختيار الأهداف ووضع وبناء أداة لقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعات.

إجراءات الدراسة

في هذا الجزء يقدم الباحثان عرضاً للمنهج المستخدم في الدراسة، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، ومن ثم الأداة المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى خطوات تطبيق الدراسة وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- منهج الدراسة:

لمناسبة أهداف هذه الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي بشقيه (الارتباطي والمقارن)، وحيث إن طبيعة الدراسة الحالية تتمثل في دراسة الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية "أعضاء هيئة تدريس وموظفين" من النوعين، وبالتالي يرجع استخدام هذا المنهج للتعرف على أهم أسباب الفروق بين "أعضاء هيئة تدريس والموظفين" في متغير (الرضا الوظيفي) كذلك التعرف على الفروق داخل هذه المجموعة وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع- المؤهل العلمي- الوظيفية- سنوات الخبرة الوظيفية).

- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية من أعضاء هيئة تدريس وموظفين من النوعين، والبالغ عددهم (700) عاملاً، حيث بالغ عدد أعضاء هيئة التدريس (229) عضو، وعدد الموظفين (471) موظف موزعين على خمس كليات هي (التاريخ والحضارة- الاقتصاد الإسلامي والإدارة- أصول الدين- اللغة العربية- الشريعة والقانون) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية

م	المدرسة	أعضاء هيئة التدريس		الموظفين		المجموع
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	
1	التاريخ والحضارة	35	19	58	41	153
2	الاقتصاد الإسلامي والإدارة	37	10	73	61	181
3	أصول الدين	25	14	53	37	129
4	اللغة العربية	25	8	25	42	100
5	الشريعة والقانون	39	17	35	46	137
	المجموع	161	68	244	227	700

- عينة الدراسة:

استناداً إلى معامل كريسي ومرجان (Krejcie & Morgan, 1970, p.607) وهو حجم العينة المناسبة عند مستويات مختلفة من مجتمع الدراسة، قام الباحثان باختيار عينة الدراسة قوامها (248) من مجتمع الدراسة والبالغ عددها (700) عامل وعاملة موزعين على الكليات الخمس، وكان اختيار العينة بناءً على طريقة العينة العشوائية الطبقية التناسبية. وسوف يتم ذلك وفق المعادلة التالية:

$$\text{حجم العينة} = \frac{\text{ط}}{\text{ن}} \times \text{ل}$$

حيث ل = الحجم الكلي المقترح للعينات

ط = العدد الكلي لكل طبقة من طبقات المجتمع الأصلي.

ن = حجم المجتمع الأصلي.

جدول (2) يوضح العينة المختارة من مجتمع الدراسة العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية

م	المدرسة	أعضاء هيئة التدريس		الموظفين		المجموع
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	
1	التاريخ والحضارة	12	7	20	15	54
2	الاقتصاد الإسلامي والإدارة	13	4	26	22	65
3	أصول الدين	9	5	18	13	45
4	اللغة العربية	9	3	9	15	36
5	الشريعة والقانون	14	6	12	16	48
	المجموع	57	25	85	81	248

- أدوات الدراسة:

طبق في الدراسة الأدوات التالية:

1- استمارة البيانات الأولية:

من إعداد الباحثان، حيث تضمنت هذه الاستمارة مجموعة من البيانات تمثلت في: (النوع- المؤهل العلمي- الوظيفية- سنوات الخبرة الوظيفية).

2- مقياس الرضا الوظيفي، إعداد (الباحثان، 2022):

وصف المقياس:

يتكون المقياس من (22) فقرة، ويعطى المفحوص قائمة بالعبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لديه، وكذلك تعليمات عامة تتضمن الإجابة، وقد أعد هذه التعليمات بطريقة تمكن المفحوص من الاستجابة لكل عبارة، وذلك وفقاً لمقياس تقدير خماسي باستخدام طريقة ليكرت، أي على تدرج من خمسة نقاط لتقدير مستوى الرضا الوظيفي، بمعنى تتراوح الدرجات من (1-5) أي من درجة واحدة إلى خمس درجات، حيث:

تشير الإجابة (1) إلى الدرجة المنخفضة في الرضا الوظيفي.

تشير الإجابة (5) إلى الدرجة المرتفعة في الرضا الوظيفي.

وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (22-110) على فقرات المقياس، ويدل ارتفاع الدرجة على المقياس، على تمتع الفرد بمستوى مرتفع من الرضا وظيفي، أما انخفاض الدرجة تشير إلى مستوى متدني من الرضا الوظيفي.

وتعطي العبارات الموجبة القيم (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، بينما ينعكس تدرج هذه القيم في حالة العبارات السالبة.

- الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً الصدق:

يمثل الصدق الشرط الأول والأهم من شروط صلاحية المقياس التربوي، ويعرفه الصدق بأنه قدرة الاختبار على قياس السمة التي أعد وصمم لقياسها، أي إن مقدار الحقيقة في المقياس، يُعد بمثابة اختباراً لصحة المقياس، وقد تم استخراج الأنواع الآتية من الصدق:

1- صدق الظاهري:

تم تحكيم مقياس الرضا الوظيفي من قبل (8) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، لمعرفة مدى مناسبة عبارات المقياس للبيئة الليبية وإمكانية تطبيقه، واتفق المحكمون على صدق المقياس وملاءمتها لقياس ما وضع من أجله، مع بعض التعديلات اللغوية البسيطة في اتجاه توضيح معنى الفقرة.

2- الصدق التمييزي:

لاستخراج هذا النوع من الصدق طبق مقياس الرضا الوظيفي على عينة الدراسة قوامها (248)، وتم حساب النسبة الحرجة لدرجات أعلى (0.27) ودرجات أدنى (0.27) لأفراد كل مجموعة على حدة (الدرجات الدنيا والدرجات العليا) فجاءت قيمة (ت) (19.193) وهذه القيمة دالة إحصائياً

عند مستوى (0.01) مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد في الرضا الوظيفي وذلك لصالح الدرجات العليا، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3) يوضح النسبة الحرجة لدلالة الفروق بين متوسط درجات أعلى 0.27% ومتوسط درجات أدنى 0.27% على مقياس الرضا الوظيفي (ن=248)

المتغير	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الرضا الوظيفي	الدرجات الدنيا	67	59.083	5.516	19.193	132	0.01	لصالح الدرجات العليا
	الدرجات العليا	67	89.333	5.402				

ثانياً - الثبات:

يعرف الثبات بأن يكون المقياس دقيقاً بالقدر الذي يبقي درجة الفرد على حالها تقريباً عند تكرار القياس عليه، وقد تم استخراج الأنواع الآتية من الثبات:

1- معامل ألفا كرونباخ:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ في التحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي. والجدول التالي يوضح معامل الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي المطبق على عينة الدراسة.

جدول (4) يوضح معاملات ثبات دليل مقياس الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ لدى أفراد عينة الدراسة (ن=248)

المتغير	ن	معامل ألفا
الرضا الوظيفي	248	0.888

يتضح من الجدول (4) أن معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي كان مرتفعاً ومقبولاً حيث بلغت قيمة معامل ثبات لمقياس الرضا الوظيفي (0.888) وهي قيمة مرتفعة.

ب- ثبات التجزئة النصفية:

تم استخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية للتحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي المطبق على عينة الدراسة.

جدول (5) يوضح معاملات ثبات دليل مقياس الرياض الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية لدى أفراد عينة الدراسة (ن=248)

المتغير	ن	معامل ألفا
الرضا الوظيفي	248	0.778

يتضح من الجدول (5) أن معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي كان مرتفع ومقبول حيث بلغت قيمة معامل ثبات لمقياس الرضا الوظيفي (0.778) وهي قيمة مرتفعة.

- أساليب المعالجة الإحصائية:

أعتمد الباحثان على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في المعالجة الإحصائية واستخراج نتائج الدراسة، وقد استعمل الباحثان الوسائل الإحصائية الآتية: (معامل ارتباط بيرسون - الاختبار التائي (ت) لعينة واحدة - الاختبار التائي (ت) لعينتين مستقلتين - تحليل التباين الأحادي).

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

الهدف الأول- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي.

- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين (أعضاء هيئة التدريس والموظفين) في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي.

- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي وفقاً للمتغيرات التالية: (المستوى الأكاديمي - سنوات الخبرة - النوع).

للإجابة على هذا السؤال والمتمثل في الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي، وللإجابة على ذلك تم استخراج متوسطات درجات أفراد العينة وانحرافات المعيارية في مقياس الرضا الوظيفي، ومقارنتها بالمتوسط الفرضي للمقياس ذاته، وقيمة (t) للفرق بين هذه المتوسطات ودلالاتها الإحصائية. والجدول (6) يوضح.

جدول (6) نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الفعلي لمقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة (ن = 248)

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	248	74.25	13.075	66	247	5.644	0.01

يتضح من الجدول (6) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي والمتوسط الفرضي للمقياس ذاته، حيث أنه بلغ المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي (74.25) وهو أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس ككل البالغ (66) مما يدل على أفراد عينة الدراسة يتمتعون بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي وكانت هذه القيمة دالة عند مستوى دلالة (0.01).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النصير (2008) ودراسة منصور (2010) ودراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (2015) ودراسة أبو خضير (2018) والتي أشارت إلى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً.

الهدف الثاني- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين (أعضاء هيئة التدريس والموظفين) في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي.

لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير الوظيفية (عضو هيئة تدريس - موظف) تم حساب متوسطات درجات العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي على مقياس الرضا الوظيفي، وتمت المقارنة بين متوسطات العاملين في مقياس الرضا الوظيفي وقيمة اختبار (t) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول (7) اختبار (t.test) لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق في مجموع درجات مقياس الرضا الوظيفي كما يدركها أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفية (عضو هيئة تدريس - موظف) (ن=248)

المتغير	الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية
الرضا الوظيفي	ع.ه تدريس	82	79.88	10.471	246	4.242	0.01
	موظف	166	68.63	13.104			

يتضح من الجدول (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير الوظيفية (أعضاء هيئة التدريس والموظفين)، لصالح أعضاء هيئة التدريس، وكانت هذه القيمة دالة عند مستوى دلالة (0.01). ويعزي الباحثان هذه الفروق نظراً لاختلاف مستوى الداخل، وكذلك التحسن في بيئة العامل بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.

الهدف الثالث- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي وفقاً للمتغيرات التالية: (النوع - المستوى الأكاديمي - سنوات الخبرة الوظيفية).

أ- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور- إناث). لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث) تم حساب متوسطات درجات العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي على مقياس الرضا الوظيفي، وتمت المقارنة بين متوسطات العاملين في مقياس الرضا الوظيفي وقيمة اختبار (t) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول (8) اختبار (t.test) لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق في مجموع درجات مقياس الرضا الوظيفي كما يدرجها أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث) (ن=248)

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية
الرضا الوظيفي	ذكور	142	73.65	12.351	246	0.408	0.684
	إناث	106	74.85	13.893			

يتضح من الجدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله (2008) ودراسة العتيبي (2012) ودراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (2015) ودراسة أونامالي (2015) والتي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات في الرضا الوظيفي لدى العاملين وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث). ويعزي الباحثان ذلك إلى مستوى العدالة الموجودة داخل جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية

ب- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد علي السنوسي وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي (دبلوم متوسط- مؤهل جامعي- ماجستير- دكتوراه).

لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي (دبلوم متوسط- مؤهل جامعي- ماجستير- دكتوراه) تم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحادي للتعرف على أثر المؤهل الأكاديمي على الرضا الوظيفي. والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9 أ) المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للعاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً للمؤهل الأكاديمي (دبلوم متوسط- مؤهل جامعي- ماجستير- دكتوراه) (=248)

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم متوسط	59	69.33	15.631
مؤهل جامعي	107	67.33	12.251
ماجستير	53	76.90	11.711
دكتوراه	29	83.18	11.780
المجموع	248	74.25	13.075

جدول (9 ب) اختبار تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى الأحادي العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي (دبلوم متوسط- مؤهل جامعي- ماجستير- دكتوراه) (=248)

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الرضا الوظيفي
0.01	5.798	838.369	3	2515.107	بين المجموعات	
		144.604	244	10989.893	ضمن المجموعات	
			247	13505.000	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول (9 أ ، 9 ب) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي (دبلوم متوسط- مؤهل جامعي- ماجستير- دكتوراه)، لصالح المؤهل الأكاديمي (الدكتوراه)، وكانت هذه القيمة دلالة عند مستوى دلالة (0.01).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة منصور (2010) ودراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (2015) ودراسة دحدوح (2016) ودراسة أبو حضير (2018) والتي أشارت إلى أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي بين العاملين تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي، لصالح المؤهل الأعلى. وهو ما تشيد به نظريات الرضا الوظيفي بالخصوص.

ج- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين (أعضاء هيئة التدريس- الموظفين) بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية (أقل من 5سنوات- من 6سنوات إلى 10سنوات- من 11سنة إلى 15سنة- من 16سنة إلى 20سنة- 21سنة فأكثر).

لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، تم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحادي للتعرف على أثر سنوات الخبرة على الرضا الوظيفي، والجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10) اختبار تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى هيئة العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (=248)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
الفروق بين المجموعات	256.161	4	64.040	0.363	0.835
الفروق ضمن المجموعات	13248.839	243	176.651		
المجموع الكلي	13505.000	247			

يتضح من الجدول (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الله (2008) ودراسة العتيبي (2012) ودراسة البلهيد (2014) ودراسة أبو قرين والمهدي (2018) والتي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

- نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- 1- الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية فوق المتوسط أي أنهم يتمتعون بمستوى طبيعي من الرضا عن العمل.
- 2- توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين لصالح أعضاء هيئة التدريس.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي الأعلى "الدكتوراه".

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الخبرة الوظيفية.

- التوصيات:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

1- توفير المناخ النفسي الملائم للعاملين بما يؤدي إلى تحسين أدائهم في المؤسسة الجامعية، والقيام بمهامهم على أكمل وجه.

2- الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين بما يمكنهم من مواجهة أعباء ومصاعب الحياة.

3- وضع القوانين داخل المؤسسات الجامعية التي تقوم على توزيع المهام الوظيفية، بشكل يتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم العلمية، وإشراك الموظفين في رسم الخطط والسياسات داخل الجامعة. وإقامة ورش عمل بهدف تحسين رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

4- الابتعاد عن اعتبارات الوساطة والمحسوبية في ترقية العاملين وفي توزيع المهام داخل الجامعات.

قائمة المراجع

1. أبو خضير، بسام محمد (2018). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، مجلة العلوم التربوية، المجلد 19، العدد (2).
2. أبو قرين، فتحي علي والمهدي، عبد الفتاح ميلود (2018). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية في طرابلس مجلة دراسات الانسان والمجتمع.
3. إسماعيل، علي عبد ربه حسين (2007). البناء التنظيمي للأقسام العلمية الجامعية، دار الجامعة الجديد، القاهرة.
4. بشير، يوسف حسين آدم (2015). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال.
5. بلال، محمد اسماعيل (2004). إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الجامعة الجديدة، مصر.
6. البلهيد، نورة محمد (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المجلة الدولية التربوية المتخصصة المجلد (3) العدد (10).
7. بن بريكة، علي فلاح وعبد الوهاب (2013). مبادئ الإدارة، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، عمان.
8. بودون، نبيلة (2007). محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية ماكلياند في الدافعية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس التنظيمي، جامعة محمود منتوري، قسنطينة.
9. الحوتي، خالد علي (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، قسم العلوم السياسية.
10. دحدوح، مريم (2016). دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء المؤسسات الجامعية جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية.
11. ديري، زاهد محمد (2011). السلوك التنظيمي، ط1، دار المسير للنشر، الأردن.
12. الزعبي، مروان طاهر (2011). الرضا الوظيفي، ط1، دار المسير للنشر والتوزيع، الأردن.

13. شروق، ميسون محمد عبد الله (2016). الرضا الوظيفي لدى العاملات في مكاتب وزارة الشؤون الاجتماعية في جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا.
14. الشمري، سالم عواد (2009). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال.
15. عباس، سهيلة محمد وعلي، علي حسين (2007). إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
16. عبد الحي رمزي أحمد (2011). مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي في ظل التحديات العالمية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع - الأردن.
17. عبد الرحيم، عاطف جابر (2009). السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية.
18. عبد الله، عثمان الطيب (2008). الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم.
19. عبد الوهاب، عصام (2008). إدارة الأفراد، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن.
20. العتيبي، ضرار عبد الحميد (2012). دراسة العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد 9.
21. العكس، فوزي عبد الله والحسن، أحمد مصطفى (2005). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن دراسة لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإدارية، مجلة المنارة، المجلد (14)، العدد (1).
22. علي، الظاهر أحمد محمد (2012). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية، مجلة العلوم والثقافة، مجلد 2.
23. العميان، محمود سليمان (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
24. عياشرة، محمد نايف وحمادة، برهان محمود (2013). مفاهيم ودراسات في علم النفس التربوي، ط1، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
25. منصور، مجيد مصطفى (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح، مجلة الأزهر، سلسلة العلوم الانسانية، غزة، المجلد 12، العدد 12.

26. الناطور، فايز عبد الكريم (2011). التحفيز ومهارات تطوير الذات دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
27. النصير، دلال منزل (2008). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بكليات المعلمين وكلية البنات في مدينة الرياض - مجلة رسالة التربية وعلم النفس، العدد 29.
28. Amarasena, T. Ajward, A & Haque, A (2015). The effect of demographic factors on Job sets faction of university faculty, members in Sri Lanka International Journal of Academic Research and reflection, 389-106.
29. Ghiselli, E, E & Johnson, D. A (1970). Need satisfaction managerial success and organizational structure, Journal of personnel psychology. N23.
30. Mahonday, T.A (1979). Another Look at Job satisfaction and performance compensation and reward; persp -ectives Hom wood; illi, Irwin.
31. Unnamalia, T. (2015) A study on factors in fluencing Job satisfaction of faculty members « with special reference to arts & science colleges in Tiruchirappalli. International Journal of management, 161- 170.