



مجلة جامعة سبها للعلوم البحتة والتطبيقية  
Sebha University Journal of Pure & Applied Sciences

Journal homepage: [www.sebhau.edu.ly/journal/index.php/jopas](http://www.sebhau.edu.ly/journal/index.php/jopas)



## العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها

\*عبدالمعتم صالح ابونيران فريده<sup>1</sup> و أنبية صالح علي الفيض<sup>2</sup>

قسم الموارد البشرية، كلية التجارة والعلوم السياسية، جامعة سبها، ليبيا  
قسم الموارد البشرية، كلية التجارة والعلوم السياسية، جامعة سبها، ليبيا

### الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي  
جامعة سبها  
مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء  
أعضاء هيئة التدريس  
ليبيا

### الملخص

هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها، ومعرفة العوامل المؤثرة فيه، وكذلك تحديد فيما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير الدرجة العلمية، الخبرة، أو الكلية التابع لها. بيانات الدراسة تم الحصول عليها من مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء بالجامعة بعد موافقة رئاسة الجامعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي فيما يتعلق بالجانب النظري المرتبط بالدراسات السابقة والمنهج التحليلي المتمثل في تحليل البيانات الثانوية، وكانت عينة الدراسة مكونة من 457 عضو هيئة تدريس من مختلف كليات جامعة سبها الموزعة على مناطق الجنوب الليبي. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها بشكل عام جيد، وأن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية وكانت هذه الفروقات بين درجة الأستاذ والمحاضر المساعد، في حين لم تكن هناك فروقات تعزى لمتغير الخبرة أو الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس، وبناء على هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

## Factors influencing staff members' job satisfaction at Sebha University

\*Abdalmunaem Saleh Abuenniran Igrirah<sup>a</sup>, Enbaia Salah Ali Alafaid<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Human Resource Department, Faculty of Commerce and Political Science, Sebha University, Libya

<sup>b</sup> Human Resource Department, Faculty of Commerce and Political Science, Sebha University, Libya

### Keywords:

Job satisfaction  
Sebha University  
Quality Assurance & Performance  
Evaluation Office.  
faculty members  
Libya

### ABSTRACT

This study mainly aimed to identify the level of job satisfaction of faculty members at Sebha University, and the factors determining job satisfaction in general, as well as to determine whether there are statistically significant differences in the level of job satisfaction of faculty members due to academic degree, experience, or Faculty. The data of the study were obtained from the Office of Quality Assurance and Performance Evaluation at the university after the approval of the university presidency, and the study followed the descriptive methodology in relation to the theoretical aspect related to previous studies and the analytical methodology represented in the analysis of secondary data; and the study sample was composed of 457 faculty members from various faculties of Sebha University Distributed in the southern regions of Libya. The results showed that the job satisfaction of faculty members at Sebha University in general is good, and that there are statistically significant differences due to the academic degree, and these differences were between the professor's and the assistant lecturer, while there were no differences attributed to the experience or faculty variable that the faculty member affiliated with it. Based on these results, a set of recommendations and proposals were presented.

### المقدمة

من كفاءة التنظيم الإداري في المنظمات إن لم تكن مقرونة بفهم السلوك التنظيمي للعاملين بها.

إن العملية الإدارية الناجمة عن التخطيط والتنظيم الجيد واتخاذ القرارات السليمة والرقابة عليها من خلال إدارة حازمة، ليست وحدها قادرة على الرفع

\*Corresponding author:

E-mail addresses: [abd.igrirah@sebhau.edu.ly](mailto:abd.igrirah@sebhau.edu.ly), (E. S. A. Alafaid) [enb.alafaid@sebhau.edu.ly](mailto:enb.alafaid@sebhau.edu.ly)

Article History : Received 01 September 2020 - Received in revised form 23 April 2021 - Accepted 28 April 2021

ومعرفة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس من حيث (الدرجة العلمية، الخبرة، والكلية التابع لها) منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يحتوي على جانبين: النظري: والذي أعتمد على وصف وتفسير البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المراجع العلمية والمجلات والدراسات والأبحاث التي لها صلة بالموضوع محل البحث.

العملي: تم الحصول على البيانات الثانوية من جامعة سبها بعد أخذ الاذن من رئاسة الجامعة، حيث قام مكتب الجودة وتقييم الأداء بجامعة سبها بتجميع البيانات عن طريق استبيان تم توزيعه إلكترونياً عن طريق بوابة المباشرة الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

والفترات والدرجة والتقدير لمقياس ليكرت الخماسي لأسئلة الاستبيان الـ 18، كانت كما يلي:

جدول 1: مقياس ليكرت الخماسي

التقدير	درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5
الفترة	1.8-1	2.6-1.8	3.4-2.6	4.2-3.4	5-4.2

#### فرضيات الدراسة:

من خلال مشكلة الدراسة وأهدافها يمكن وضع الفرضيات الآتية:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى لمتغير الدرجة العلمية.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى للكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى لمتغير الخبرة.

#### حدود الدراسة:

الحدود المكانية والزمنية: انحصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجميع الكليات التابعة لجامعة سبها وفروعها لسنة 2019.

الحدود الموضوعية: بحثت هذه الدراسة موضوع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها.

#### الدراسات السابقة:

إن الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة التي تناولته بالدراسة والتحليل العديد من البحوث والدراسات المختلفة، ولهذا فلا بد من تسليط الضوء على بعض من هذه الدراسات.

دراسة موسى (2019) [5] بعنوان اختبار أثر الرضا الوظيفي على العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية دراسة في جامعة بيشة. هدفت هذه الدراسة إلى قياس إثر الرضا الوظيفي على علاقة جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية، حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من الوحدات الإدارية والأكاديمية في الجامعة، حيث تم تصميم استبانة لجمع بيانات الدراسة، ووزع منها 50 استبيان. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، اثبتت نتائج التحليل

لذلك كانت حاجة لتطبيق المنهج الحديث للإدارة العلمية، باستراتيجيتها وأساليبها المتقدمة، لتزويد الإدارة بمعلومات لاستخدامها في دراسة وفهم طبيعة وسلوك الموظفين والتعامل معهم بأساليب ترضيهم، لرفع زيادة ولائهم وانتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وهذا يجعلهم أكثر ارتباطاً بتنفيذ تشريعات العمل والضوابط الإدارية والفنية [1].

ومن هذا المنظور سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع الرضا الوظيفي لما له من أهمية في تنظيم وضبط سلوك العاملين ومقياس كفاءة وفعالية الأداء داخل المنظمات. حيث حظي الرضا الوظيفي باهتمام العديد من البحوث سواء في العلوم السلوكية أو الإدارية ودراسته من جوانبه المختلفة وبيان تأثيره على سلوك الأفراد داخل المؤسسات العامة والخاصة [2].

إن مؤسسات التعليم العالي تمثل حجر الزاوية لتطور وتنمية المجتمعات فهي من أهم المراحل المؤثرة في إعداد وخلق أفاق العلم والمعرفة لأجيال المستقبل، ولهذا يقع على عاتق الطاقم التعليمي من أعضاء هيئة التدريس والباحث دور جوهري في العملية التعليمية من خلال ما يقوم به في إعداد الدراسات والبحوث العلمية والإشراف على العملية التعليمية بالجامعة، ومن المعلوم أن توفير الأجواء العملية والعلمية المناسبة والملائمة وهيئة البيئة والمناخ المناسب من شأنها أن تحقق معدلات مرتفعة من الأداء والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية [3].

#### مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات الشائعة في مجال البحوث العلمية المتعلقة بالعلوم الإدارية والسلوك التنظيمي للأفراد داخل المؤسسات، ويرجع ذلك لأهمية الرضا الوظيفي من حيث تأثيره على إنتاجية الفرد مما ينعكس على نجاح أو فشل المؤسسة، ومن هذا المنطلق اهتمت المؤسسات بمختلف أنواعها بالرضا الوظيفي وسعت لتبيان العوامل المؤثرة فيه وكيفية التعامل مع الأفراد داخل المؤسسة، وباعتبار أن الرضا الوظيفي ذو طابع ديناميكي يتأثر بتغير البيئة المحيطة به، مما يتطلب البحث والمتابعة باستمرار للوقوف على المؤثرات والمتغيرات فيه، وانطلاقاً مما سبق تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستويات الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها [4].

#### أهمية الدراسة:

تستمد أهمية موضوع الرضا الوظيفي من أهمية العنصر البشري في المؤسسة، ولما له من تأثير على عوامل نجاحها وتطورها، فالاهتمام بالعنصر البشري ومعرفة العوامل المؤثرة على سلوك أدائه في العمل، والاستغلال الأمثل لقدراته الكامنة لتقديم أفضل ما لديه من خبرة ومهارة، يجعل موضوع الرضا الوظيفي محط اهتمام الباحثين والمهتمين من فترة إلى أخرى. ولهذا أخذت مؤسسات التعليم العالي على الارتقاء بعضو هيئة التدريس والاهتمام بتطوير وتحسين أدائه باعتباره يمثل الحلقة الأساسية في سلسلة تحسين ورفع من جودة كفاءة هذه المؤسسات. لذلك سعت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤثر في الرضا عن العمل ودوره في تحريك وتوجيه دافعية أعضاء هيئة التدريس والاستفادة منهم بالارتقاء بالمؤسسة في المحافل المحلية والدولية.

#### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة سبها، والتعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي،

التدريس عن أعمالهم تمثلت في (الرضا عن علاقات العمل، إدارة الأقسام العلمية، الأمان الوظيفي) وتوصلت الدراسة أيضاً إلا أنه لا يوجد اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس الوطنيين (السعوديين) والمتقاعدين على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي، هذا وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الموضوعية في هذا المجال.

دراسة الطاهر (2012) [8] هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السودانية، حيث تسعى الدراسة لاختبار العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والاجور والحوافز ومتغير التدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، وأيضاً التعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي. وتكون مجتمع الدراسة من الجامعات الحكومية في السودان وقد تم اختيار ثلاث جامعات (جامعة العلوم والتكنولوجيا جامعة القرآن الكريم، جامعة كرري) ولقد كان العدد الكلي للاستبانة 120 استبانة، موزعة على الجامعات الثلاثة وتم استرجاع 100 منها. حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا عند الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية، وتوصلت أيضاً إلا أن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والحوافز لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر، وأن العوامل النفسية التي تربي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير كافية، وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من عضو هيئة التدريس مقبلاً على عمله و متمسكاً به، وأن تأهيل عضو هيئة التدريس من النواحي التدريبية لم يعطى اهتمام كافي في الجامعات الحكومية ولعل ذلك يؤدي إلى عدم ثبات عضو هيئة التدريس في وظيفته.

دراسة منصور (2010) [9] درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. هدفت الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك، لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (138) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.8%)، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز (56%)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل، وأن درجة الرضا الوظيفي تزداد مع زيادة الخبرة، والسبب الرئيس في ذلك هو أن زيادة الخبرة يصاحبها زيادة في العمر، وبالتالي صعوبة الانتقال من عمل إلى آخر.

#### مفهوم الرضا الوظيفي:

إن تعدد مستويات ومفاهيم الرضا الوظيفي سواء المتعلقة بمكونات بيئة العمل ومدى توافقها مع مهام الوظيفة وتحقيق الذات لدى العاملين، واستيعاب مهاراتهم والشعور بالمسئولية والإنجاز في تحقيق ذاتهم على المستوى الشخصي، أو من العدالة التي يتوقعها الأفراد من وظائفهم لتحقيق الطموح الذي يسعون إليه من فوائد ومنافع متوقعة نتيجة انتمائهم لتلك

ان جودة المعلومات لها أثر على كفاءة الموارد البشرية، وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية، وأن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية، كما أن الدراسة بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد العينة تعزى إلى متغيرات الشخصية بسبب وجود تقارب بين مواصفات العينة، كما أوصت الدراسة بأجراء مزيد من البحوث العلمية المتعلقة في جودة المعلومات في قطاعات أخرى لما لها من أهمية في زيادة الرضا الوظيفي وتحسين كفاءة الموارد البشرية بالمنظمات، وتوصي أيضاً بالاهتمام بشكل أكبر بالمعلومات وفتح المجال للعاملين لإنجاز أعمالهم عن بعد وإيجاد بيئة عمل إلكترونية مرنة في منظمات الأعمال.

دراسة التريكي (2016) [6] هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدي العاملين بجامعة مصراته من خلال تحديد معدل الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة وما نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والعمل والمؤهل العلمي، ومعرفة تأثير طبيعة العمل والحوافز على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبيئة العمل الداخلية. حيث شمل مجتمع الدراسة العاملين بالإدارة العامة والكليات والمراكز التابعة لها، وأعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية من مجتمع البحث. وخلصت الدراسة إلى أن نظام الحوافز المتبع بإدارة الجامعة غير فعال، وأن هناك ضعف في مستوى الرضا الوظيفي على المستوى العام على الرغم من أن هناك رضا من قبل العاملين على طبيعة العمل من حيث الوقت المخصص لإنجاز العمل وأن هناك علاقة إنسانية جيدة داخل العمل.

دراسة الشerman، جعافرة (2014) [7] هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتم توزيعها على عينة مكونة (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والدرجة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس لصالح الذكور. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

دراسة العتيبي (2012) [2] بعنوان دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام. وأيضاً ترتيب العوامل المحددة لمستوى الرضا الوظيفي حسب أهميتها النسبية لأعضاء هيئة التدريس الوطنيين والمتقاعدين، وقياس درجة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الراضيين عن العمل، وبين فئات غير الراضيين من حيث (الدرجة العلمية والخبرة والسن والجنس)، وقد أجريت على عينة قدرها (377) من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة دراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة

يعتبر الأجر من الأمور الهامة للفرد وهو وسيلة لإشباع حاجاته المادية والاجتماعية حيث اشارت بعض الدراسات بأنه السبب الرئيسي الأول للرضا الوظيفي، وأن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي إي كلما زاد دخل الأفراد زاد رضاهم عن العمل مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والعكس صحيح [15]، ويرى البعض أنه يجب ربط الأجر بالمجهود المبذول من الأفراد وأن يتناسب مع ما يقدمه للمؤسسة وما يحمله من خبرة ومؤهلات العلمية حيث يعتبره الأفراد العاملون رمزاً للتفوق والانجاز والنجاح [16].

## 2- الترقية:

تحقق الترقية رغبة الأفراد في النمو والتدرج الوظيفي، وهي تساعد الإدارة في التخطيط الجيد للمسار الوظيفي للأفراد لتحقيق الترابط بين الأفراد والمنظمة للوصول للرضا المطلوب وتساعد في تحقيق أهداف المنظمة والأفراد العاملين [17]، وللترقية دوراً هاماً في مؤسسات التعليم العالي ولاسيما أعضاء هيئة التدريس، حيث يهتم بها أعضاء هيئة التدريس لارتباطها بزيادة الحوافز المالية والمعنوية، كما أنها تساعد في تنظيم العلاقة بين عضو هيئة التدريس والمؤسسة التعليمية، وتساعد أيضاً في تنمية وتطوير العملية التعليمية وتحسين إنتاج البحث العلمي [18].

## 3- نمط الإشراف:

للإشراف دوراً هاماً وضروري لسير العملية الإدارية حيث تشير عديد من الدراسات أن نمط الإشراف يعكس أسلوب معاملة المسؤولين لمؤسسيهم وأن الإدارة التي تجعل محور اهتمامها للأفراد العاملين بتفهمهم لأفكارهم والمشاركة وتبادل الآراء فيما بينهم يساعد ذلك على كسب ولائهم ودفعهم على تحقيق أعلى النتائج [1]، فإن الإدارة الديمقراطية لما تشمله من تكافؤ الفرص وحرية في العمل، والتعاون والمشاركة في الرأي، والعدالة فيما بين المرؤوسين تجعلهم أكثر حرصاً على العمل والرضا الوظيفي [12].

## 4- العلاقة مع الزملاء:

تعتبر علاقات العمل بين الزملاء في غاية الأهمية بحيث يؤثر الفرد ويتأثر بمحيطه فإذا كان بينهم الاحترام والتقدير والتفاهم وتقاربهم في مستواهم الثقافي ودرجاتهم العلمية، سيزيد من المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي ويساعد في رفع التعاون والاتصال والتفاعل بين الأعضاء في المؤسسة [19].

## 5- ظروف العمل:

إن السعي لتحسين ظروف وبيئة العمل يجعل الأفراد العاملين يشعرون بانتماء نحو مؤسساتهم ويقدمون كل ما لديهم لها، إن ظروف العمل المادية وتنظيمه الجيد من شأنها رفع من مستوى الأفراد وزيادة إنتاجيتهم، وأيضاً أن تساهم في تطوير المؤسسة، فبيئة العمل الإيجابية ووضوح وفهم السياسات والقواعد والمسؤوليات تساعد الأفراد على تقبل العمل والشعور بالرضا [7].

## 6- انجاز المهام:

إن إنجاز الأعمال يؤدي إلى الشعور بالرضا عن العمل فبعض الأفراد قد لا يكتفي بأداء المهام الموكلة إليه فقط، ولكن قد يكون لديه الرغبة والمقدرة في إنجاز أعمال أخرى، فعندما يكون الطموح مقرون بالأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضا الوظيفي عالي لدى الأفراد [20].

## نظريات الرضا الوظيفي

### 1- نظرية الحاجات لماسلو

تعد نظرية ماسلو من نظريات الدافعية التي لها تأثير على السلوك الإنساني حيث تنقسم نظرية ماسلو إلى خمسة مستويات مختلفة من التسلسل الهرمي

المنظمة، ولهذا قام كثيرا من الباحثين والمهتمين بدراسته باستمرار وعبروا عنه بتعريفات مختلفة نتيجة لاختلاف في البيئة والمعتقدات والعادات والقيم والمجالات لديهم. حيث يحظى الرضا الوظيفي باهتمام المديرين في مختلف المؤسسات، بسبب تزويدهم بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المؤسسة.

وعرف الرضا لغةً في معجم متن اللغة "أن الرضا: ضد السخط، وارتضاه رأى له أهلاً، ورضي عنه: أحبه وأقبل عليه، وأرضاه أعطاه ما يرضى به وترضاه أي طلب رضا" [10].

عرف الرضا الوظيفي بأنه "حالة من المستويات الإيجابية العالية تتحقق لدى العاملين نتيجة حصولهم على دعم معنوي ومادي وفي محيط ظروف بيئية تنظيمية ووظيفية تساهم في رفع مهاراتهم ومستويات الاداء لديهم، وبشكل ينعكس ايجابيا على تحقيق مصالحهم واهداف المؤسسة التي ينتمون اليها" [11].

ويرى البعض أن الرضا الوظيفي هو عبارة عملية وصل بين نفسية العاملين ودرجة اشباعهم، ويعرف الرضا بأنه "المشاعر التي تعبر عن مدى إشباع الحاجات التي يتصور أن الفرد أنه يحققها في العمل، فكلما كان هذا التصور ايجابيا كانت مشاعر العامل ايجابية، أي أنه يكون راضيا عن العمل" [12].

وعرف بلجن (Blegen) الرضا الوظيفي بأنه "شعور الفرد إتجاه وظيفته وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين خصائص الفرد والوظيفة والمؤسسة". ويرى سترونج (Strong) أن الرضا الوظيفي هو "حصيلة العوامل المتعلقة بالوظيفة والتي تجعل الفرد محبا لها مقبلا عليها في بداية يومه دون غضاضة"، وهنا عرف الباحثان الرضا الوظيفي من حيث تأثير العوامل عليه، وأن الرضا الوظيفي ما هو إلا نتيجة تفاعل بين خصائص الأفراد ووظائفهم في المؤسسة دون التطرق لطبيعة ونوع الشعور الذي لدى الأفراد إتجاه الوظيفة [13].

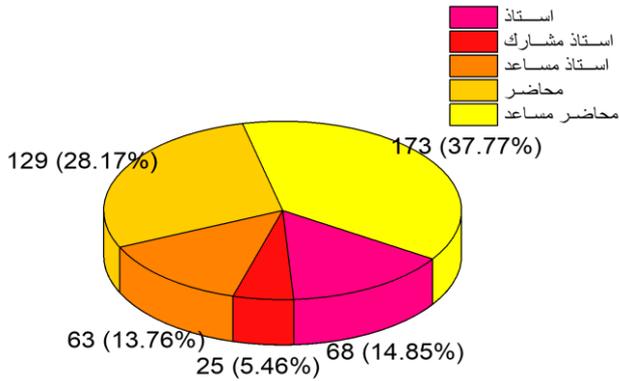
وعرف أيضاً الرضا الوظيفي بأنه "عبارة عن إشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية من خلال العمل، ويعتبر الرضا هو الإتجاه الإيجابي الذي يحمله الفرد نحو عمله، وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل، وبذلك فهو يشير إلى الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله، وأثر هذا الشعور النفسي بالإرتياح على أداء الإنسان وولائه وانتمائه للمنظمة التي يعمل بها، وقد دلت كثيرٌ من الدراسات على وجود علاقة جدلية بين الرضا عن العمل ومستوى تطور المنظمة وتقدمها" [14].

مما سبق نلاحظ أن مفهوم الرضا الوظيفي له دور فعال في تطور الإدارة بالشكل الذي هي عليه الآن، فالإدارة ليست عملية روتينية تقليدية ثابتة، بل أصبحت عملية إنسانية ذات تغير مستمر تهدف إلى تلبية احتياجات الأفراد العاملين في المؤسسات، فتقديم وتوفير بيئة صالحة للعمل لكافة العاملين بالمؤسسات التعليم العالي يجعلها ترتقي في شتى المجالات العلمية والثقافية والاجتماعية.

## العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

هنالك العديد من العوامل تؤثر على الرضا الوظيفي سواءً المتعلقة بالفرد نفسه والعمل الوظيفي أو بالبيئة التنظيمية المحيطة بالفرد، وأن درجة رضا الأفراد عن عامل من عوامل العمل كثيراً ما تؤثر على درجة الرضا عن العوامل الأخرى، وقد تعددت وجهات نظر الباحثين والمهتمين على مجموعة من العوامل المؤثرة التي تجتمع معا لتحقيق الرضا الوظيفي وهي:

### 1 - الأجر:



شكل 1: توزيع مفردات العينة من حيث الدرجة العلمية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

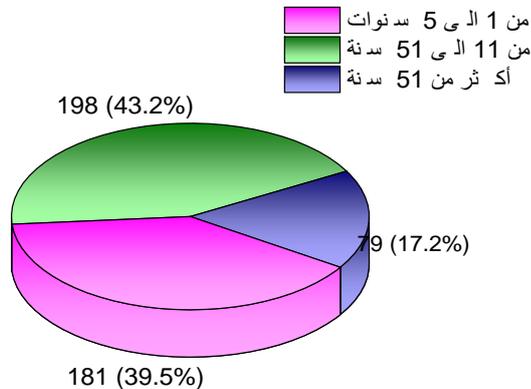
من خلال الجدول (2) والشكل (1) يمكن قراءة أن الفئة الأكبر من أفراد العينة كانت الدرجة العلمية لهم محاضر مساعد (حملة الماجستير) وعددهم 173 ونسبتهم 37.8% تقريباً، يليهم من كانت درجتهم العلمية محاضر وعددهم 129 ونسبتهم 28.2%، تأتي بعدهم الفئة من يحملون درجة أستاذ وعددهم 68 ونسبتهم 14.8%، تليهم الفئة من يحملون درجة أستاذ مساعد وعددهم 63 ونسبتهم 13.8%، والباقي هم من كانت درجتهم أستاذ مشارك وعددهم 25 ونسبتهم 5.5%.

ب- سنوات الخبرة: الجدول التالي يبين توزيع مفردات العينة من حيث سنوات الخبرة

جدول 3: توزيع مفردات العينة من حيث سنوات الخبرة

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
من 1 إلى 5 سنوات	181	39.5	39.5
من 11 إلى 15 سنة	198	43.2	82.8
أكثر من 15 سنة	79	17.2	100.0
Total	458	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS



شكل 2: توزيع مفردات العينة من حيث سنوات الخبرة

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (3) والشكل (2) يمكن قراءة أن الفئة الأكبر من أفراد العينة كانت سنوات الخبرة من 11 إلى 15 سنة وعددهم 198 ونسبتهم 43% تقريباً، يليهم من لديهم خبرة من 1 إلى 5 سنوات وعددهم 181 ونسبتهم 40% تقريباً، والباقي هم من لديهم خبرة أكثر من 15 سنة وعددهم 79 ونسبتهم 17% تقريباً.

للاحتياجات البشرية حسب أهميتها في التحفيز ويجب مراعاة المستويات حسب الأولوية، ما لم يتم استيفاء المستوى الأدنى من التسلسل الهرمي، فلا يجب النظر إلى المستوى الأعلى وهكذا، فعلى سبيل المثال، إذا لم يتم تحقيق الاحتياجات الفسيولوجية الأساسية مثل الغذاء والماء والأكسجين والنوم، فلن يتم تلبية احتياجات الأمن والسلامة مثل السلامة الجسدية والصحة والأمن المالي وهكذا، ثم مستوى الاحتياجات الاجتماعية التي تشمل الصداقة والشعور بالحب، والأسرة وما إلى ذلك وبعد ذلك الحاجة للتقدير والاحترام وحاجات تحقيق الذات إلى أن يتم الوفاء بها لتحقيق مستوى عالي من الرضا [21].

## 2- نظرية الدافعية

أجرى الباحث هيرزبرغ دراسة عام 1957، بين فيها أن من العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن الوظيفة هي: الاعتراف والتقدير والإنجاز والترقية وإدراك الفرد لقيمتها وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم وإتاحة فرصة النمو إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج [22].

## 3- نظرية العدالة والإنصاف

تقوم هذه النظرية على علاقة متغير الرضا الوظيفي بالتنظيم في المؤسسة، إذ ترى النظرية أن الرضا الوظيفي يتوقف على الجهود التي تبذل من الأفراد والكيفية التي تعاملهم بها المؤسسة ضمن الطاقم الإداري أو زملاء العمل بحيث أن الفرد يميل إلى مقارنة المعاملة التي يتلقاها مع المعاملة التي يتلقاها الأفراد الآخرون الذين لهم نفس المؤهلات والكفاءات الوظيفية، وعلى هذا الأساس يتحدد رضاه، وتنصح هذه النظرية المشرفين بالاهتمام بالعمليات الاجتماعية في المؤسسة وفي اتباع أساليب تتميز بالإنصاف والعدالة في معاملة العاملين دون إهمال تأثير الجماعة على الفرد، إذ أن تفسير هذه النظرية للتحفيز يشمل ثلاثة عناصر أساسية هي: التوقع والفائدة والتكافؤ [17].

## النتائج

### 1- لمحة عن المستجوبين:

فيما يلي عرض موجز عن بعض الخصائص الديموغرافية للعينة:

أ- الدرجة العلمية: الجدول التالي يبين توزيع مفردات العينة من حيث الدرجة العلمية

جدول 2: توزيع مفردات العينة من حيث الدرجة العلمية

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
أستاذ	68	14.8	14.8
أستاذ مشارك	25	5.5	20.3
أستاذ مساعد	63	13.8	34.1
محاضر	129	28.2	62.2
محاضر مساعد	173	37.8	100.0
Total	458	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

يبين الشكل (3) توزيع مفردات العينة من حيث الكلية أو الإدارة التابع لها، أكبر نسبة هي من كلية العلوم (20% تقريباً)، تليها كلية الآداب (16% تقريباً)، ثم كلية العلوم الهندسية براك (10% تقريباً)، نلاحظ أن ما يزيد على النصف هم من كليات علمية بحثية، وما يقارب الـ 20% من أفراد العينة من كليات العلوم الإنسانية، والباقي من كليات التربية والتي يوجد بها تخصصات من الأتنيين، أي أن معظم أفراد العينة تخصصاتهم علمية تطبيقية.

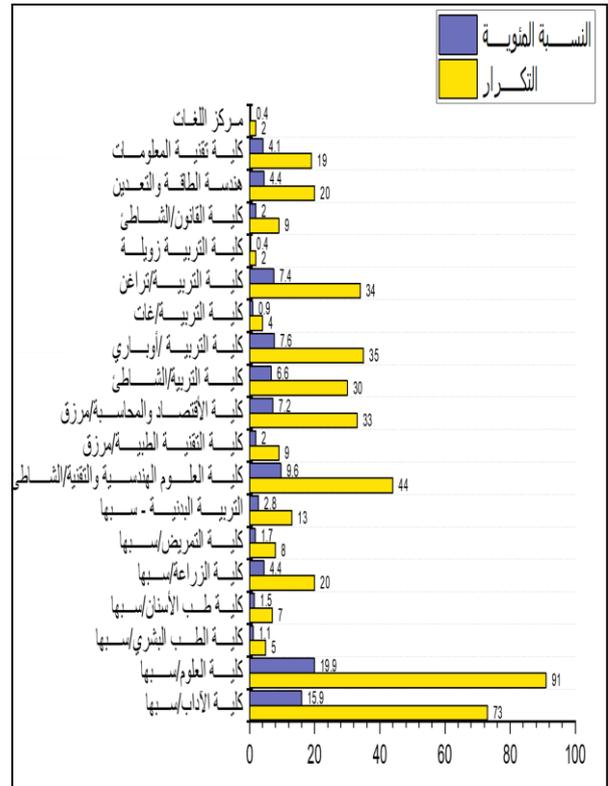
2- اختبار الثبات: للحصول على أداة قادرة على جمع معلومات دقيقة لا بد أن تكون تلك الأداة قادرة على إعطاء إجابات ثابتة نسبياً، لذلك قام الباحثان بتطبيق مقياس ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة. ويشير بعض المختصين إلى أن قيمة ( $\alpha < 0.60$ ) مقبولة في البحوث المتعلقة بالعلوم الإدارية.

جدول 4: معامل ثبات وصدق الاتساق الداخلي لمتغير الرضا الوظيفي (ألفا كرونباخ)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.978	18

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

تدل معاملات الثبات هذه على تمتع الأداة بمعامل ثبات أعلى من 0.60 وقدرة الأداة على تحقيق أغراض الدراسة، حيث أن قيمة ألفا للبنود الثمانية عشر المستخدمة في قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت (0.977).3-



شكل 3: توزيع مفردات العينة من حيث الكلية أو الإدارة التابع لها

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

### نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأسئلة الاستبيان

#### جدول 5: يبين توزيع نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأسئلة الاستبيان

رقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الوسط الحسابي	الاتجاه
1	إدارة الكلية تتسم بالمصادقية وشفافية عند اتخاذها للقرارات	10	37	89	119	203	4.022	موافق
2	أسلوب القيادة الأكاديمية بالكلية إيجابي ويؤدي إلى الارتقاء بالكلية	2	8	47	85	212	4.007	موافق
3	تتسم العلاقات مع القيادات الأكاديمية بالاحترام والتعاون المثمر	2	5	22	66	228	4.245	موافق بشدة
4	علاقة الرؤساء مع الزملاء والمرؤسين تتسم بالحيادية والإيجابية	6	7	32	66	234	4.188	موافق
5	يشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات مشاركة فعالة	9	14	64	68	211	3.974	موافق
6	تتناسب الأعباء التدريسية مع تخصصات أعضاء هيئة التدريس	3	19	88	53	215	3.884	موافق
7	يتم توزيع الإشراف على الرسائل العلمية بما يحقق الخطة الإستراتيجية للقسام	2	11	51	100	204	3.939	موافق
8	يتوافر الدعم المادي المناسب والكافي للبحث العلمي	15	24	110	69	194	3.378	محايد
9	المعلومات اللازمة لإنجاز مهام أعضاء هيئة التدريس بكفاءة، متوفرة ويمكن الوصول إليها بسهولة	8	28	130	35	193	3.493	موافق
10	يساعد المناخ العام للعمل على الابتكار والتطوير	16	22	103	75	191	3.343	محايد
11	يتم عقد دورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للاحتياجات	6	21	94	28	211	3.745	موافق
12	توفر الكلية كافة المتطلبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس للوصول إلى أفضل إنجاز في العمل	9	24	112	43	197	3.531	موافق
13	مكتبة الكلية بها من الكتب والمراجع والتجهيزات الحديثة مما يساعد على إنجاز مهام عضو هيئة التدريس التعليمية والبحثية	16	27	122	73	182	3.271	محايد
14	ظروف العمل كافة تساعد على إنجاز العمل وتحسين الأداء	12	26	119	56	187	3.384	محايد
15	تدعم الكلية أعضاء هيئة التدريس دعماً غير مادي للحصول على النتائج التعليمية والبحثية المستهدفة بأفضل أداء	9	18	84	40	194	3.609	موافق
16	إن قواعد تعيين وترقية هيئة التدريس تتسم بالمصادقية والشفافية وبعيدة عن الأغراض الشخصية	5	10	48	24	202	3.882	موافق
17	هناك معايير محددة لتوزيع المكافآت والحوافز التشجيعية تتسم بالشفافية وعدم التمييز أو التحيز الغير منطقي	7	18	81	31	189	3.646	موافق
18	تتبع الكلية معايير وقواعد للتعيين والترقيات واضحة ومعلنة ومحايدة	4	9	43	17	207	3.939	موافق

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

معظم الفقرات تقع إجابتها في مدى الموافقة (3.4-4.2)، وكانت درجة الموافقة للفقرة الثالثة عالية (4.245 موافق بشدة)، في حين كانت هناك أربع فقرات تميل الإجابة عليها إلى أن تكون محايدة وهي (8، 10، 13، 14)، إلا أن الفقرة 8،

تظهر نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأسئلة الدراسة في الجدول رقم (5) أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها كانت مرتفعة بشكل إيجابي تجاه البنود التي تقيس الرضا الوظيفي، حيث كانت

استاذ مساعد	استاذ	-360	.342	-.89	.17
	استاذ مشارك	-.142	.983	-.86	.58
	محاضر	.085	.987	-.38	.55
	محاضر مساعد	.152	.885	-.30	.60
محاضر	استاذ	-.446	.058	-.90	.01
	استاذ مشارك	-.228	.881	-.89	.44
	استاذ مساعد	-.085	.987	-.55	.38
	محاضر مساعد	.066	.986	-.29	.42
محاضر مساعد	استاذ	-.512*	.012	-.95	-.08
	استاذ مشارك	-.294	.729	-.94	.36
	استاذ مساعد	-.152	.885	-.60	.30
	محاضر	-.066	.986	-.42	.29

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول (7) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها بين فئتي الدرجة العلمية محاضر مساعد وأستاذ.

#### الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى للكليات التي يتبعها عضو هيئة التدريس.

جدول 8: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تبعاً للكليات التي يتبعها

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	31.590	18	1.755	1.428	.113
Within Groups	539.411	439	1.229		
Total	571.001	457			

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (18، 439) تساوي 1.57 عند مستوى 0,05

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (18، 439) تساوي 1.88 عند مستوى 0,01

الجدول (8) يبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس حيث كانت (F=1.428) و (P-value=0.113) مما يقود إلى قبول الفرضية الثالثة.

#### الفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى لمتغير الخبرة.

جدول 9: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تبعاً لمتغير الخبرة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.328	3	3.109	2.513	.058
Within Groups	561.673	454	1.237		
Total	571.001	457			

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (3، 454) تساوي 2.60 عند مستوى 0,05

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (3، 454) تساوي 3.78 عند مستوى 0,01

الجدول (9) يبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في

14 قريبة جداً من مدى الموافقة.

#### 4- اختبار الفرضيات

ولاختبار هذه الفرضيات تم استخدام برنامج SPSS الإصدار الـ 20 لاستخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لاختبار الفرضية الأولى، واختبار التباين الأحادي للفرضيات الثانية، الثالثة، والرابعة.

#### الفرضية الأولى

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها.

بالنظر إلى نتائج الجدول رقم (5)، نرى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها بشكل عام جيد (14 فقرة كانت الإجابة علمين بالموافقة، وكما سبق الإشارة فإن الأربع التي وقعت الإجابة علمين في مدى المحايدة، تميل اثنتان منهن (8،14) إلى الموافقة، وهذا يدفعنا إلى أن نقول وبشكل عام، أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها جيد، مع أخذ البنود التي تمت الإجابة عليها بالمحايدة بعين الاعتبار.

#### الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

جدول 6: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تبعاً للدرجة العلمية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14.064	4	3.516	2.860	.023
Within Groups	556.936	453	1.229		
Total	571.001	457			

المصدر: من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (4، 453) تساوي 2.37 عند مستوى 0,05

قيمة ف الجدولية عند درجات حرية (4، 453) تساوي 3.32 عند مستوى 0,01

الجدول (6) يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية حيث كانت (F=2.860) و (P-value=0.23) مما يقود إلى رفض الفرضية الثانية. ولمعرفة فئات الدرجة العلمية التي تشكل اختلافاً في مستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة، استخدم الباحثان اختبار توكي كما في الجدول الآتي:

جدول 7: يبين الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها بناءً على الدرجة العلمية

الدرجة العلمية (I)	الدرجة العلمية (J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
استاذ	استاذ مشارك	.218	.918	-.49	.93
	استاذ مساعد	.360	.342	-.17	.89
	محاضر	.446	.058	-.01	.90
	محاضر مساعد	.512*	.012	.08	.95
استاذ مشارك	استاذ	-.218	.918	-.93	.49
	استاذ مساعد	.142	.983	-.58	.86
	محاضر	.228	.881	-.44	.89
	محاضر مساعد	.294	.729	-.36	.94

مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة حيث كانت  $F=2.513$  و  $P\text{-value}=0.058$  مما يقود إلى قبول الفرضية الرابعة.

#### 4- مناقشة النتائج:

كما سبق الإشارة إلى أن نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأُسئلة الدراسة في الجدول رقم (5) تبين أن مستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها بشكل عام جيد، إلا أنه هناك فقرات كانت بنودها من وجهة نظرهم ليست مرضية بشكل كافي حيث كانت إجاباتهم عليها تميل إلى المحايدة وهي (8،10،13،14)، مع ملاحظة أن الفقرات 8، 14 كانت قريبة جداً من مدى الموافقة (3.378، 3.384). التساؤل المطروح في الفقرة 10 يدور حول مدى مساعدة المناخ العام للعمل على الابتكار والتطوير، وكون آراء أفراد العينة حوله كانت محايدة فهذا قد يكون مؤشراً على أن المناخ العام إما أنه غير ثابت على نمط معين، أو قد يكون تأثير الظروف العامة في الدولة هي العائق الأساسي الذي بالتأكيد له دوره في التأثير على مؤسسات الدولة، والذي قد لا يجعلهم قادرين على تحديد مدى مسؤولية المناخ العام داخل الجامعة على دعم الابتكار والتطوير. فيما يخص الفقرة 13، فقد كان التساؤل يدور حول مدى جاهزية مكتبة الكلية من حيث توفر الكتب والمراجع والتجهيزات الحديثة التي تمكن عضو هيئة التدريس من إنجاز مهامه التعليمية والبحثية، فإن تنوع الخلفية العلمية لأفراد العينة وكذلك التوزيع الجغرافي للكلية التي يتبعونها قد يكون هو السبب في وقوع متوسط إجاباتهم في مدى المحايدة، فقد قامت الجامعة في عام 2016 بتوريد مجموعة من الكتب إلى مكتبات الكليات ولكن توزيع هذه المجموعة على العلوم الإنسانية والتطبيقية قد لا يكون متناسقاً نتيجة إلى ندرة أو عدم توفر بعض الكتب الحديثة في بعض العلوم خاصةً باللغة العربية. أما الفقرة الثالثة، فقد طرحت تساؤلاً حول العلاقات مع القيادات الأكاديمية وكون أنها تتسم بالاحترام والتعاون المثمر، وكانت الإجابة عليها الموافقة الشديدة مما يدل على أن أفراد العينة يرون أن أعضاء هيئة التدريس تربطهم علاقة طيبة مع قياداتهم الأكاديمية يملؤها التعاون والاحترام المتبادل.

تظهر النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى لمتغير الدرجة العلمية، كما أنها توضح أن التباين بين مستوى الرضا كان بين فئتي الأستاذ (أعلى درجة علمية)، والمحاضر المساعد - الدرجة التي يتعين بها عضو هيئة التدريس من حملة الماجستير عند التحاقه بمؤسسات التعليم العالي (وهي أقل درجة علمية لعضو هيئة التدريس حسب اللائحة 501، 2010 المنظمة للتعليم العالي بليبيا)، هذا التباين قد يكون مفسراً كونه بين طرفي الدرجات العلمية الأعلى والأدنى والذين بالتأكيد يوجد اختلاف كبير بينهم في فهمهم وتقييمهم للظروف المحيطة بهم في بيئة العمل. في حين لم تظهر النتائج أي فروقات في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها تعزى لمتغير الخبرة أو الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس.

حققت نتائج الدراسة الهدف من الدراسة، حيث تم تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة سبها (جيد بشكل عام)، كما أظهرت أنه هناك فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية وكانت هذه الفروقات بين درجة الأستاذ والمحاضر المساعد، في حين لم تكن هناك فروقات

تعزى لمتغير الخبرة أو الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس بجامعة سبها.

#### التوصيات

1. تشجيع العمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف الدرجات العلمية لما له من أثر معنوي ويساعد على تبادل الخبرات وتقارب وجهات النظر.
2. العمل على خلق وتوفير بيئة عمل ملائمة ومستقرة لأعضاء هيئة التدريس تساعد على رفع من مستوى تطوير والابتكار لديهم.
3. استثمار العلاقة الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، والعمل على استمرارها وتعزيزها.
4. توفير الدعم المادي المناسب والكافي للبحث العلمي من خلال توفير فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والدولية.
5. تطوير المكتبات توفر الكتب والمراجع والتجهيزات الحديثة التي تمكن عضو هيئة التدريس من إنجاز مهامه التعليمية والبحثية والرفع من مستوى العملية التعليمية.
6. أخذ نتائج هذا البحث والبحوث المماثلة والمتعلقة بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية على محمل الجد وإدراجها ضمن الخطط المتعلقة بتحسين وتجويد بيئة العمل ومخرجات المنظومة التعليمية بالجامعات.
7. إجراء دراسات مبنية على أسس علمية ومهنية للتعرف على الجوانب الغير مرضية فيما يخص المناخ العام بالجامعة ومحاولة معالجة ما تستطيع إدارة الجامعة التعامل معه وفقاً للإمكانيات والصلاحيات المتاحة.
8. تشجيع إجراء البحوث المتعلقة بالرضا الوظيفي بشكل دوري نظراً للطبيعة الديناميكية لهذه الظاهرة والذي يتطلب متابعتها باستمرار وذلك لأهميتها وارتباطها بجوانب أساسية على مستوى الفرد والمنظمة.
9. الاستفادة من اقسام علم النفس بالكليات التربوية لوضع برامج لدعم المناخ الإيجابي وتنمية الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة.

#### المراجع العربية

- [1]- منال احمد البارودي. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- [2]- ضرار عبد الحميد العتيبي. (2012). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة جامعة الازهر، 122-178.
- [3]- فوزية سعد الصبحي. (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة. مجلة كلية التربية بالزقازيق.
- [4]- زاهية عزيزون، و عبدالفتاح بوخمخم. (2006-2007). التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة - وحدة نوميديا بقسنطينة..
- [5]- عبدالرحيم عباس موسى. (2019). اختبار الرضا الوظيفي على العلاقة بين جودة المعلومات وكفاءة الموارد البشرية دراسة في جامعة بيشة. المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات.
- [6]- فتحي الطاهر التريكي. (2016). تحليل متغيرات الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة مصراتة. مجلة السائل العلمية المحكمة.

- [7]- منيرة الشorman، و صفاء جعافرة. (2014). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة للبحوث والدراسات.
- [8]- الطاهر احمد علي. (2012). الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية. مجلة العلوم والتكنولوجيا.
- [9]- مجيد مصطفى منصور. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الازهر بغزة، سلسلة العلوم الانسانية، ص 838-795.
- [10]- سامية زويش، و وعيل مولود. (2013- 2014). محددات الرضا الوظيفي واثرها على اداء الموظفين في المؤسسة دراسة حالة ثانوية أمزيل أمحمد بحيرز. الجزائر.
- [11]- مها محمد الرخيص. (2017). ابعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي "دراسة تحليلية توصيفية". المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث "المجلة الاقتصادية والادارية والقانونية".
- [12]- سعيدة عكاشة، و بخوش وليد. (2012-2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الاستاذ الجامعي بجامعة ام البواقي دراسة ميدانية بكلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية.
- [13]- شاطر شفيق، و مغاري عبد الرحمن. (2010- 2009). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية - دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - سونلغاز - جيجل.
- [14]- مروان أحمد حويجي، و سامي علي أبو الروس. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة. غزة.
- [15]- بن عزيزة، كريمة؛ زراولة، فتحية؛ سمير، دحماني. (2017 - 2018). الرضا الوظيفي لدى الصحفيين وأثره على الأداء الوظيفي دراسة حالة إذاعة عين الدفلى. الجزائر.
- [16]- لامين محمد بريح، موساوي يحي، و نبوية عيسى. (2015 - 2016). تأثير الرضا الوظيفي على اداء الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية. تلمسان.
- [17]- مزياي الوناس. (2011). محددات الرضا الوظيفي وأثاره على المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.
- [18]- حسين سالم مرجين، و عادل محمد الشركسي. (2013). أهمية الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لضمان الجودة في الجامعات الليبية. المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي.
- [19]- نوره محمد البلهد. (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريات في جامعة الاميرة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة.
- [20]- سهام بلخير، حنان عشيط، و ميلود وعيل. (2011- 2012). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية دراسة حالة جامعة البويرة.
- [21]- منى رسول سلمان. (2011). الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بأدائهم الوظيفي. مجلة الدراسات التربوية (الرصافة).
- المرجع الأجنبية
- [22]- AL-Hinai, Z. A., & Bajracharya, A. (2013). Factors Influencing Academic Staff Job Satisfaction of Higher Education in the Sultanate of Oman.