



## قياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي - جامعة المرقب

عبد الكريم مفتاح المائل

محاضر مساعد، إدارة الأعمال، الاقتصاد والتجارة القره بوللي، جامعة المرقب، القره بوللي، ليبيا

E-mail: [amalmael@elmergib.edu.ly](mailto:amalmael@elmergib.edu.ly)

تاريخ الاستلام: 2025/08/27، تاريخ القبول: 2025/09/28، تاريخ النشر: 2025/10/01

### الكلمات المفتاحية

### الملخص

الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، كلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، جامعة المرقب

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة بالقره بوللي، من خلال التركيز على عدد من الأبعاد الأساسية وهي: طبيعة العمل، الرواتب والمكافآت، العلاقات مع الرؤساء والزلاء، وشعور التقدير واحترام الذات، ولتحقيق هذا الهدف تم اعتماد المنهج الوصفي، وتحليل البيانات التي جمعت من مجتمع الدراسة المكون من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم (53) عضواً، باستخدام أسلوب المسح الشامل، وقد تم جمع البيانات من خلال استمارة استبانة، وتم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة جاء بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي عام (3.141) وانحراف معياري (0.785)، مع وجود فروق ملحوظة بين أبعاده الفرعية، وقد تصدر بُعد الراتب والمكافآت القائمة بدرجة رضا عالية نسبياً، بينما جاء بُعد العلاقة مع الرؤساء والزلاء في أدنى مستوى، مما يعكس تبايناً بين الجوانب المادية والاجتماعية في بيئة العمل الأكاديمية. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مناخ الثقة والتقدير المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، وتطوير قنوات التواصل والتعاون، مع الاهتمام بالأبعاد ذات الرضا المتدني، كالتقدير والاحترام والعلاقات المهنية، وهذا من شأنه أن يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي داخل الكلية.

## Measure the Level of job Satisfaction of membership at Economic and Commercial Faculty of Garabolli - Elmergib University

ABDUL KARIM MIFAH ALMAEL

Lecturer Assistant, administration department, Elmergib University, Libya

## Abstract

The study aimed to determine the level of job satisfaction among faculty members at the Faculty of Economics, by focusing on dimensions of job satisfaction such as: nature of work, salaries, relationships with superiors and colleagues, a sense of appreciation and self-respect. To achieve the goals of the study, descriptive approach was adopted, questionnaire was distributed to the population of the study which is (53) membership, while comprehensive survey method, was used by (SPSS) program. The results of the study showed that; the level of job satisfaction among faculty members was at average level, with a general arithmetic mean of (3.141), while a standard deviation of (0.785), the highest dimension was salary, while the relationship with superiors and colleagues dimension came in at the lowest level. Reflecting a disparity between social influences in the academic work environment. The study recommended that trust be created between faculty members and administration. Moreover, communication should be held in a harmonious manner, while working with dimensions of monitoring the low, such as appreciation, respect, and relationships. This will contribute to raising the level of job satisfaction and improve the quality of academic and research performance in the college

## Keywords

*Job Satisfaction, Faculty Members, Faculty of Economics and Commercial Karabuli, Elmergib University.*

## 1. مقدمة:

مقترحات وتوصيات عملية تدعم متخذي القرار في تحسين بيئة العمل الجامعي، والارتقاء بجودة المخرجات بالكلية.

## 2. مشكلة الدراسة:

يُعدّ الرضا الوظيفي موضوعاً رئيسياً في الأدبيات الأكاديمية والإدارية، نظراً لدوره المحوري في تحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز الاستقرار الوظيفي، ودعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات. ويتجاوز مفهوم الرضا الوظيفي الجوانب المالية كالرواتب والمكافآت، ليشمل طبيعة العمل ونوعية العلاقات المهنية، ومستوى التقدير والاحترام الذي يحظى به الموظفون في مكان العمل بمؤسسات التعليم العالي، وبهذا يُشكل أعضاء هيئة التدريس حجر الزاوية في العملية التعليمية، ويُنسب إليهم أدوار محورية في ترسيخ التميز الأكاديمي، وتطوير البحث العلمي، وتعزيز مساهمات الجامعة في خدمة المجتمع ومن خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة، مثل: دراسة عمران والهوني (2024)، ودراسة خديجة ورواق (2022)، ودراسة العماري (2018)، تتضح الحاجة إلى دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة بشكل منهجي، وتحليل العوامل المؤثرة فيه، وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي:

يُعدّ الرضا الوظيفي مفهوماً محورياً حظي باهتمام واسع في أدبيات الإدارة وعلم النفس التنظيمي، نظراً لارتباطه المباشر بسلوك الأفراد داخل المؤسسات وانعكاساته على الأداء الوظيفي، والاستقرار المهني، والولاء التنظيمي. فالرضا الوظيفي ليس مجرد شعور عابر بالرضا، بل هو مؤشر مهم على جودة بيئة العمل وقدرتها على تحفيز الموظفين على أداء أدوارهم بكفاءة وفاعلية.

ورغم الأهمية البالغة لهذا الموضوع، تواجه الجامعات الليبية تحديات متزايدة تتعلق بالظروف الإدارية والتنظيمية، والبيئة التعليمية، والدعم المادي والمعنوي المقدم لأعضاء هيئة التدريس، وهذه العوامل قد تؤثر سلباً أو إيجاباً في مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

ومن هذا المنطلق، هناك حاجة لدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد باعتبارها منظمة جامعية تُعنى بإعداد الكوادر الاقتصادية والإدارية التي يحتاجها سوق العمل. تكمن أهمية الدراسة في سعيها لتشخيص واقع الرضا الوظيفي في هذه الكلية، وتحديد أهم العوامل المؤثرة فيه، مما يُسهم في صياغة

2. توفر نتائج الدراسة بيانات يمكن أن تساعد الإدارة الجامعية على تحسين بيئة العمل.

3. إن تعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس قد ينعكس إيجاباً على أدائهم المهني، مما يؤدي إلى رفع جودة التعليم الجامعي.

5. **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، كونه الأنسب لطبيعة الدراسة، إذ يتيح وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها باستخدام أدوات القياس الكمي. وقد تم توظيف هذا المنهج من خلال استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد المجتمع، ثم تحليل هذه البيانات باستخدام المعايير والأساليب الإحصائية المناسبة.

6. **مجتمع الدراسة:** تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي والبالغ عددهم (53) عضواً، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد تم استخدام المنهج المسحي الشامل.

7. **أداة الدراسة:** وقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم الاطلاع على دراسات سابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

8. **حدود الدراسة:** تمثلت حدود الدراسة في الآتي:  
الحدود البشرية: شملت جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي.

الحدود المكانية: كلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي - بمدينة القره بوللي.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في الربع الثاني من سنة 2025.

الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة في جانبها الموضوعي على دراسة الرضا الوظيفي المتمثل في (طبيعة العمل، الرواتب والمكافآت، العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل، التقدير واحترام الذات).

"ما مستوى الرضا الوظيفي المتمثلة في (طبيعة العمل، المكافآت الرواتب، العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل، تقدير واحترام الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي؟"

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

أ. ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن طبيعة العمل في الكلية قيد الدراسة؟

ب. ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الرواتب والمكافآت في الكلية قيد الدراسة؟

ج. ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل في الكلية قيد الدراسة؟

د. ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن تقدير واحترام الذات في الكلية قيد الدراسة؟

### 3. أهداف الدراسة:

أ. التعرف على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن طبيعة العمل داخل الكلية قيد الدراسة.

ب. قياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن نظام الرواتب والمكافآت والحوافز المالية، ومدى كفايتها وعدالتها مقارنة بجهودهم وتوقعاتهم.

ت. الوقوف على واقع مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء بالكلية، بما في ذلك نوعية التفاعل والتعاون مع الرؤساء والزملاء، ومدى توفر بيئة عمل إيجابية.

ث. قياس درجة شعور أعضاء هيئة التدريس بالتقدير والاحترام في بيئة العمل، وانعكاس ذلك على دافعيتهم وانتمائهم للكلية.

### 4. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب، أهمها:

1. تساهم الدراسة في إثراء المعرفة حول موضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

## 9. التعريفات الإجرائية:

**الرضا الوظيفي** هو شعور داخلي إيجابي يشعر به أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي نتيجة أداء وظيفته بما يُرضي احتياجاته ورغباته، وينعكس ذلك على شعوره بالراحة والسعادة في بيئة العمل. ينشأ هذا الرضا عندما تتوافق طبيعة العمل والواجبات مع وتطلعاتهم واهتماماتهم، مما يؤدي إلى تقبلهم للواجبات والمسؤوليات الموكلة إليهم، ويزيد من دافعيته وأدائهم.

**أعضاء هيئة التدريس** هم الأكاديميون الذين يعملون في كلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي بجامعة المرقب ويتولّون مسؤوليات التدريس، والبحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، والمشاركة في الأنشطة الجامعية والإدارية.

**10. الدراسات السابقة:** تتمثل الدراسات السابقة في الآتي:

أجرى عبد الله وآخرون (2024) دراسة بعنوان: "العلاقة بين الخوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على مدارس التعليم العام بمدينة مصراتة"، هدفت إلى تحليل طبيعة العلاقة بين الخوافز بنوعها (المادية والمعنوية) ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي في مدينة مصراتة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، الذي شمل جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي وعددهم 150، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من هذا المجتمع. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخوافز والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين عناصر محددة من الخوافز (كالمرتب، العلاوات، المكافآت، الترقية، تقدير الجهود، وإشراك العاملين في اتخاذ القرار) وبين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

أجرى زمروني (2024) دراسة بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لدى أطر هيئة التدريس: دراسة تحليلية مقارنة بالأكاديمية الجهوية الدار البيضاء-سطات" هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم العمومي، بالإضافة إلى اختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء المهني وفقاً للمتغيرات التالية: الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة، ومهنة التدريس. اعتمد الباحث المنهج الكمي مستخدماً مقياس الرضا الوظيفي (MSQ) كأداة رئيسية، وطُبق على عينة مكونة من (192) أستاذًا وأستاذة. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة كان متوسطاً، حيث بلغ المعدل الإجمالي (63%) بانحراف معياري (0.92). كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى إلى متغيرات الجنس، سنوات الخبرة والأقدمية في التدريس، سلك التدريس، الحالة الاجتماعية، أو نوع التوظيف.

أجرى نجيت (2024) دراسة تطبيقية بعنوان أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي: الأمانة العامة للحكومة - ولاية سنار، جمهورية السودان -2023" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد بيئة العمل (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية، الهيكل التنظيمي، وبيئة العمل التكنولوجية) في مستوى الرضا الوظيفي ممثلاً في بعدي الترقية والمشاركة في اتخاذ القرار. تم اعتماد أسلوب المسح الشامل وشمل (56) موظفاً، وجمعت البيانات من خلال استبانة، وتوصلت النتائج إلى: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية) والترقية، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (المهام والواجبات، بيئة العمل المادية) والمشاركة في اتخاذ القرارات.

أجرى عمران وآخرون (2024) دراسة بعنوان "القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالشركة العامة للكهرباء في

أُجريت خديجة ورواق (2022) دراسة بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة تجاه الخدمات الاجتماعية: دراسة ميدانية على ثانويات مدينة قسنطينة"، هدفت إلى التعرف على مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الهيئة الولائية للخدمات الاجتماعية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وُزعت على عينة عشوائية من أساتذة المرحلة الثانوية، بلغ عددهم (114) أستاذًا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى رضا الأساتذة عن الخدمات الاجتماعية المقدمة من اللجنة الولائية كان منخفضًا، كما تبين أن متغيري الأقدمية والحالة الاجتماعية لهما تأثير ملحوظ على مستوى هذا الرضا.

أجرى العماري (2018) دراسة بعنوان "واقع الرضا الوظيفي ومدى ارتباطه بالعوائد المالية والعوامل المادية والاستقرار وفرص الترقية بالوظيفة في الجامعات الليبية: من وجهة نظر موظفي الجهاز الإداري بجامعة سرت"، وهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الجهاز الإداري بجامعة سرت، إضافة إلى تحليل مدى ارتباط هذا الرضا بعدد من العوامل مثل العوائد المالية، والعوامل المادية، والاستقرار الوظيفي، وفرص الترقية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وُزعت على عينة قوامها (57) موظفًا من موظفي الجهاز الإداري بالجامعة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط واضحة بين الرضا الوظيفي وكل من العوائد المالية، والظروف المادية المحيطة بالعمل، والاستقرار، وفرص الترقية، كما بيّنت النتائج أن مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم يتراوح بين المنخفض إلى المتوسط.

أجرى الباروني (2018) دراسة بعنوان "أثر الخصائص الديموغرافية في الرضا الوظيفي وأداء العاملين"، استهدفت تحليل تأثير الفروقات في الخصائص الديموغرافية على كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة

المنطقة الجنوبية - مكتب تراغن" هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي، وجمعت البيانات باستخدام استبانة وُزعت على عينة عشوائية قوامها (101) فردًا، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية دالة إحصائيًا بين ممارسة القيادة الخادمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية - مكتب تراغن.

أجرى القحطاني (2022) دراسة ميدانية بعنوان "قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية على منطقة عسير - قطاع خميس مشيط"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المنطقة المستهدفة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة قوامها (186) معلمًا. كشفت نتائج الدراسة عن خمسة أبعاد رئيسية للرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، مرتبةً بترتيب متفاوت من حيث الأهمية، وقد احتل الرضا عن الإدارة المدرسية المرتبة الأولى، مما يعكس الدور الحيوي للإدارة في توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة للمعلمين، جاء الرضا عن العلاقات الشخصية في المرتبة الثانية، مؤكدًا أهمية البعد الاجتماعي والمهني في تحسين جودة حياة المعلمين العملية أما الرضا عن الإنجاز الشخصي في المهنة، فقد جاء في المرتبة الثالثة، مما يشير إلى أن تحقيق الطموحات الشخصية والمهنية يبقى أقل تأثيرًا من الإدارة والعلاقات جاء الرضا عن طبيعة العمل في المرتبة الرابعة، مما يعكس أن محتوى ومهام العمل ليس المصدر الأبرز لرضا المعلمين. وأخيرًا، جاء الرضا عن الجوانب المالية في المرتبة الخامسة والأخيرة، مما يشير إلى أن التعويضات والمزايا المالية لم تكن كافية لتحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي.

وبيئة العمل، والقيادة، والخصائص الديموغرافية، وذلك بالاعتماد غالبًا على المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وفي هذا الإطار جاءت الدراسة الحالية متسقة مع التوجهات البحثية السابقة من حيث المنهجية وأداة جمع البيانات، وذلك بقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة المرقب، وفقًا لأبعاد محددة تشمل طبيعة العمل، والرواتب والمكافآت، والعلاقات المهنية، والتقدير، ويشكل ذلك إضافة نوعية تُسهم في سد الفجوة المعرفية في الدراسات الوطنية ذات الصلة.

### 11. مفهوم الرضا الوظيفي

على الرغم من كثرة الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي في محاولة لتوضيح حقيقته، إلا أن هناك خلافًا واضحًا بين الباحثين حول تعريف هذا المصطلح أو مفهومه الموحد ويعود ذلك بالأساس إلى ارتباطه بالمشاعر الفردية، التي يصعب تفسيرها لاختلافها باختلاف الفرد وظروفه نتيجةً لذلك، ظهرت تعريفات عديدة للرضا الوظيفي، تختلف باختلاف وجهات النظر والمناهج التي اتبعها الباحثون في تناول هذا المفهوم، وقد بُذلت محاولات عديدة لصياغة تعريف شامل للرضا الوظيفي (العماري، 2016، ص 172) ومن أبرزها ما يلي:

هي حالة عاطفية سارة عن إدراك الفرد لوظيفته على أنها مشبعة أو محققة لقيم الوظيفة أو المهنة على شرط أن تكون هذه القيم مطابقة مع حاجات الفرد (خديجة وعبد، 2022، ص 23)

كذلك يُعرفها ديفيز (Davis) الرضا الوظيفي بأنه مدى شعور الفرد بالرضا عن وظيفته، أي تفضيله لها أو عدم رغبته فيها ويُقاس ذلك بمدى توافق توقعات الفرد مع ظروف العمل الفعلية، بالإضافة إلى الحوافز والمكافآت التي يتلقاها، ويمكن أن يشمل الرضا الوظيفي رضا الفرد نفسه أو رضا المجموعة التي يعمل معها. (علي، 2014، ص 70)

الجمارك في مدينة طرابلس، كما هدفت الدراسة إلى اختبار مدى اختلاف آراء أفراد العينة بشأن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي نتيجة لاختلاف خصائصهم الديموغرافية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة تكونت عينة الدراسة من جميع العاملين بالإدارة العامة لمصلحة الجمارك بطرابلس، حيث بلغ عدد أفراد العينة (121) موظفًا، وقد تم اختيارهم باستخدام العينة القصدية الشاملة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على أداء العاملين في المنظمة محل الدراسة، حيث بلغت نسبة هذا الأثر 55.2%، وذلك في حال عدم وجود مؤثرات أخرى.

أجرى المسماري وآخرون (2018) دراسة بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي"، والتي هدفت إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي، مع التركيز على بيئة العمل الوظيفية، بالإضافة إلى تحليل تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي) على هذا الرضا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وجمعت البيانات باستخدام استبيان وُزِعَ على عينة مكونة من 176 موظفًا وموظفة من الكليات والأقسام الجامعية في بنغازي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي العام لدى موظفي الجامعة كان متوسطًا، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيرات العمر، الخبرة، والمسمى الوظيفي في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من تحليل الأدبيات السابقة أنّ موضوع الرضا الوظيفي حظي باهتمام واسع، حيث تمت دراسته في سياقات متعددة شملت المؤسسات التعليمية والإدارية والإنتاجية، وتناولته البحوث من زوايا مختلفة مثل الحوافز،



### أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة:

يري بن يخلف (2022، ص5) إلى أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ينعكس إيجاباً على المنظمة من خلال تحقيق مجموعة من النتائج أبرزها:

1. زيادة الفعالية والكفاءة، إذ يصبح الموظفون أكثر تركيزاً والتزاماً بمهامهم.
2. زيادة الإنتاجية من خلال تعزيز الدافع للإنجاز وتحسين الأداء.
3. خفض تكاليف التشغيل من خلال الحد من التغيب والإضرابات والشكاوى.
4. تعزيز الولاء التنظيمي، إذ إن تلبية احتياجات الموظفين المادية والمعنوية تزيد من ارتباطهم بالمنظمة والتزامهم بالعمل فيها.

### عوامل الرضا الوظيفي.

هناك تباين واضح بين المتخصصين والباحثين حول العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في مختلف المؤسسات، ورغم هذا التباين في النتائج والأفكار المطروحة عبر الدراسات والبحوث المتخصصة، إلا أن هناك إجماعاً نسبياً حول طبيعة هذه العوامل، ويرى البعض أن الرضا الوظيفي هو نتاج تفاعل عنصرين رئيسيين: الخصائص الفردية وخصائص بيئة العمل. (ابشير، السباعي، 2024، ص7)

حيث يشير العماري (2018، ص174) إلى أن أبرز العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي تتمثل في:

1. الاستقرار الوظيفي وفرص النمو والتطوير.
2. ظروف العمل بما في ذلك البيئة الداخلية للمنظمة.
3. تقدير الجهود المبذولة والاعتراف بقيمة العمل المنجز.
4. المزايا والحوافز المادية، كالأجور والمكافآت المالية الأخرى.

ويرى هيربرت أن "مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم". (بن يخلف، 2022، ص4)

كما عرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المواقف والمعتقدات والمشاعر التي يُكوّنُها الفرد تجاه عمله، وتتراوح مستويات هذا الرضا بين الإيجابية المطلقة والسلبية المطلقة، وقد يُركّز على تقييم الوظيفة ككل، أو يُمكن تقسيمه إلى أبعاد مُحدّدة، مثل طبيعة المهام، والعلاقات مع الزملاء، وأساليب الإشراف، وطبيعة التفاعلات مع الرؤوسين، بالإضافة إلى مستوى الأجور والمكافآت. (عمران وآخرون، 2024، ص142)

من هذه التعريفات، يمكن الاستنتاج أن الرضا الوظيفي يمثل حالة نفسية وعاطفية تتشكل لدى الفرد نتيجة تقييمه لمختلف جوانب عمله، سواءً المتعلقة بالوظيفة نفسها أو بالبيئة التنظيمية والاجتماعية المحيطة بها وهو بذلك يعكس مدى التوافق بين توقعات الفرد وواقع عمله.

### أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف:

تشمل أهمية الرضا الوظيفي في (بحيث، 2024، ص315-316):

1. يُسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي وخفض معدلات دوران العمل.
2. يُعزز الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد.
3. يؤدي إلى رفع مستوى التفاني والإبداع والمبادرة المستمرة في أداء المهام.
4. يحافظ على مستوى مرتفع من الروح المعنوية لدى الموظف.
5. يقلل من الآثار النفسية السلبية التي قد تؤثر على صحة الفرد وأدائه.
6. يعزز التزام الموظف بالمسؤوليات والمهام الموكلة إليه.

ب. تم تصميم صحيفة الاستبيان حول الرضا الوظيفي والاستعانة بما ورد فيها مثل دراسة (العماري، 2018) وفق مقياس "ليكرت الخماسي" حيث وُزعت الإجابات بمنح إجابة موافق بشدة خمس درجات، موافق أربع درجات، محايد ثلاث درجات، غير موافق درجتان، غير موافق بشدة درجة واحدة فقط. ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات للحصول على طول الخلية الصحيحة أي (5/4=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (1).

جدول رقم (1) يوضح درجة الأهمية النسبية لفقرات الدراسة

درجة الأهمية	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
المرحطة الأولى	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5

ب. **مجتمع الدراسة:** اقتصر مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة استخدم أسلوب المسح الشامل، بتوزيع (53) صحيفة استبيان، وفُقدت بعض الاستبيانات، والبعض الآخر من الاستبيانات المرجعة كانت غير صالحة للتحليل، وبلغ عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل (51) صحيفة استبيان وهو ما نسبته (94.4%)، من إجمالي الاستبيانات الموزعة، والجدول رقم (2) يوضح ذلك بالتفصيل

جدول رقم (2) الاستثمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها

يشير علي (2014، ص71) أن الرضا الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل المتنوعة، غير أن هناك ثلاثة أبعاد رئيسية تشكل جوهره، وهي: الرضا عن نظام العمل الذي يشمل الرواتب والتعويضات والترقيات والتأمينات والمزايا الأخرى، والرضا عن علاقات العمل المتمثل في طبيعة العلاقة مع الزملاء داخل بيئة العمل، والرضا عن طبيعة الوظيفة ذاتها من حيث طبيعة المهام والأنشطة التي يؤديها الموظف. ويؤكد الباحث أن الرضا في أحد هذه الأبعاد لا يعني بالضرورة الرضا في الأبعاد الأخرى. فقد يكون الموظف راضياً عن بيئة العمل، من حيث الأجر والمزايا، ولكنه في الوقت نفسه غير راضٍ عن علاقاته بزملائه أو طبيعة عمله. وقد يكون العكس صحيحاً بالنسبة لموظف آخر يشغل المنصب نفسه.

## 12. الدراسة الميدانية:

اعتمدت الدراسة في جمع وتحليل البيانات على مصدرين أساسيين، هما:

**المصادر الثانوية:** تم الاستعانة بالأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، من خلال مراجعة الكتب والمراجع العلمية، بالإضافة إلى البحوث والدراسات المنشورة في الدوريات المحكمة، والتي تناولت الرضا الوظيفي، بهدف بناء إطار نظري متكامل يدعم الدراسة ميدانياً.

**المصادر الأولية:** تمثلت في البيانات التي جُمعت مباشرة من المبحوثين باستخدام أداة الاستبيان، والتي تم تصميمها خصيصاً لهذه الدراسة، وقد وُزعت الاستبيانات على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة - القره بوللي، باعتبارهم يمثلون مجتمع الدراسة، وقد اشتمل الاستبيان على قسمين رئيسيين:

أ. **البيانات الديموغرافية:** تضمنت عدداً من المتغيرات منها: العمر، الجنس، الدرجة العلمية، القسم العلمي، الوظيفة الحالية، وعدد سنوات الخبرة.



بنسب متفاوتة، بما يعكس اختلاف التركيز الأكاديمي بين التخصصات داخل الكلية.

- تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية أعضاء هيئة التدريس (49%) لديهم خبرة أقل من خمس سنوات، بينما يشكل ذوو الخبرة المتوسطة (10-20 سنة) حوالي (27.5%)، وذوو الخبرة الطويلة (20 عامًا فأكثر) حوالي (15.7%)، وقد تم توضيح هذه النتائج تفصيليًا في الجدول (3).

النسبة المئوية %	العدد	البند	
58.8	30	من 35 إلى أقل من 45 سنة	١
31.4	16	من 45 إلى أقل من 55 سنة	
9.8	5	55 سنة فأكثر	
100%	51	المجموع	
98.0	50	ذكر	٢
2.0	1	انثى	
100%	51	المجموع	
60.78	31	محاضر مساعد	الدرجة العلمية
17.6	9	محاضر	
9.8	5	أستاذ مساعد	
9.8	5	أستاذ مشارك	
1.96	1	أستاذ	
100%	51	المجموع	
9.80	5	العام	الأقسام العلمية
19.6	10	الإدارة	
31.4	16	المحاسبة	
15.68	8	الاقتصاد	
13.72	7	التمويل	
9.8	5	العلوم السياسية	
100%	51	المجموع	

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد المقومة	عدد الاستثمارات المقومة	نسبة الاستثمارات المقومة	عدد الاستثمارات غير المقومة	نسبة الاستثمارات غير المقومة	عدد الاستثمارات الصالحة	نسبة الاستثمارات الصالحة
53	1	1	1.88%	1	1.88%	51	96.22%

### البيانات الديموغرافية:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة ما يلي:

- تبين أن النسبة الأكبر من المشاركين تتركز في الفئة العمرية ما بين (35-45) سنة، حيث بلغت نسبتهم (58.8%)، مما يدل على أن شريحة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس تقع ضمن فئة عمرية شابة نسبيًا. في المقابل، تقل نسبة المشاركين مع التقدم في العمر، إذ سجلت الفئة التي تزيد أعمارها عن (55) سنة نسبة بلغت (9.8%) فقط.

- ظهرت البيانات أن العينة يغلب عليها الطابع الذكوري، حيث بلغت نسبة الذكور (98%)، في حين شكّلت الإناث نسبة ضئيلة جدًا. ويعكس هذا التوزيع وجود تباين واضح في النوع الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة - القره بوللي.

- تشير النتائج إلى أن النسبة الأكبر من العينة تنتمي إلى فئة "محاضر مساعد"، بنسبة بلغت (60.78%)، وهي الفئة الأكاديمية الأكثر انتشارًا. بينما تقل النسبة مع ارتفاع الدرجة العلمية، حيث شكّل أعضاء هيئة التدريس من فئة "أستاذ" نسبة ضئيلة جدًا بلغت (1.96%)، وهو ما يدل على أن معظم العينة في بداية مسيرتهم الأكاديمية.

- احتل قسم المحاسبة المرتبة الأولى من حيث عدد المشاركين، بنسبة بلغت (31.4%)، يليه قسم الإدارة بنسبة (19.6%). أما بقية الأقسام العلمية فقد توزعت

	العمل	
0.889	التقدير واحترام الذات	4.
0.941	الاجمالي العام	

يوضح الجدول أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.853) و(0.920)، بينما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.941) جميع هذه القيم مرتفعة، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والثبات، مما يعزز إمكانية الاعتماد عليها لتحقيق أهداف الدراسة، وبناءً على ذلك يمكن التأكيد على أن الاستبانة تتميز بمستوى مناسب من الصدق والثبات، مما يضمن مصداقية النتائج المتحصل عليها.

#### الارتباط (الاتساق الداخلي)

أظهرت نتائج معامل الارتباط اسبيرمان وجود ارتباط موجب بين ابعاد مستوى الرضا الوظيفي، حيث بلغ الاتساق الداخلي بين (0.860).

#### مقاييس النزعة المركزية:

أ. التوزيعات التكرارية: لتحديد عدد التكرارات، والنسبة المئوية للتكرار التي تتحصل عليه كل إجابة، منسوباً إلى إجمالي التكرارات، وذلك لتحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويعطي صورة أولية عن إجابة أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المختلفة.

ب. المتوسط الحسابي: يستعمل لتحديد درجة تركز إجابات المبحوثين عن كل فقرة، حول درجات المقياس.

ج. المتوسط الحسابي المرجح: لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة من فقرات المقياس وفق مقياس التدرج الخماسي

د. الانحراف المعياري: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

#### التساؤل الرئيس للدراسة:

"ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة في القره بوللي؟"

80.39	41	عضو هيئة تدريس	الوظيفة الحالية
7.8	4	منسق	
9.8	5	رئيس قسم	
1.96	1	عميد	
100%	51	المجموع	
49.0	25	أقل من 5 سنوات	المرحلة الوظيفية
7.8	4	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
11.8	6	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
15.7	8	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	
9.8	5	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة	
5.9	3	من 25 سنة فأكثر	
100%	51	المجموع	

#### 12. التحليل الإحصائية: إن الإجابة على تساؤلات

الدراسة والوصول إلى أهدافها تم عن طريق بعض التحليل الإحصائية لبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والمتمثلة في الآتي:

ثبات صحيفة الاستبيان: وللتحقق من صحة وثبات أداة الدراسة تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لقياس مستوى الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، كما هو موضح في الجدول (4).

ت	ابعاد الدراسة	معامل الفا كرونباخ
1.	طبيعة العمل	0.873
2.	الرواتب والمكافآت	0.920
3.	العلاقات مع الرؤساء والزملاء في	0.853

العمل				
التقدير واحترام الذات	2.976	0.743	متوسطة	3
المتوسط العام	3.141	0.785	متوسطة	

### البُعد الأول: طبيعة العمل

تُشير نتائج الجدول رقم (6) أن متوسطات الاستجابة والانحرافات المعيارية لُبُعد "طبيعة العمل" لدى عينة الدراسة قد تراوحت بين متوسط أعلى بلغ (3.18) ومتوسط أدنى قدره (2.96)، بينما سجلت قيم الانحراف المعياري بين (1.113) كأعلى قيمة و(1.027) كأدنى قيمة. وقد بلغ المتوسط العام للاستجابات (3.0784)، مصحوبًا بانحراف معياري قدره (0.928)، وتدل هذه النتائج على أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن طبيعة العمل يُعد متوسطًا. كما تشير إلى أن غالبية أفراد العينة يرون أن المهام الوظيفية المكلفين بها واضحة ومحددة بشكل يتناسب مع ساعات العمل الرسمية. إضافة إلى ذلك، تعكس النتائج وجود درجة من الاتساق والتكامل بين خصائص الوظائف وطبيعة العمل، بما يعزز من أداء أعضاء هيئة التدريس ويساهم في تحقيق مستوى مقبول من الرضا الوظيفي. تتفق هذه النتيجة مع دراسة لمسماري وآخرين (2018)، الزعري (2022)، أبو خضير (2018)، والقحطاني (2022)، التي أكدت جميعها العلاقة الإيجابية بين وضوح طبيعة العمل والرضا الوظيفي في بيئة التعليم العالي.

جدول رقم (6): النتائج الوصفية لُبُعد طبيعة العمل

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
تعمل الإدارة على توفير واستحداث وسائل وتقنيات الاتصال الحديثة	2.96	1.113	متوسطة	4

أظهرت نتائج الجدول رقم (5) أن متوسطات الاستجابة لُبُعد "الرضا الوظيفي" لدى عينة الدراسة تراوحت بين (2.96) و(3.18)، فيما جاءت قيم الانحراف المعياري بين (0.772) و(1.737). وقد بلغ المتوسط العام للاستجابات (3.141) مصحوبًا بانحراف معياري (0.785)، مما يعكس مستوى رضا وظيفي متوسطًا لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه: دراسة المسماري وآخرون (2018)، دراسة عمران وألهوني (2017)، ودراسة البابطين (2012)، في المقابل، تتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة خديجة ورواق (2022) التي بينت انخفاضًا في مستوى الرضا الوظيفي، كما تختلف مع نتائج دراسة الباروني (2018) التي أظهرت ارتفاعًا في مستوى الرضا الوظيفي.

وعلى مستوى الأبعاد الفرعية، جاء بُعد "الرواتب والمكافآت" في المرتبة الأولى بمتوسط مرتفع (3.73)، تلاه بُعد "طبيعة العمل" بمتوسط (3.078)، ثم بُعد "التقدير والاحترام" بمتوسط (2.976)، وأخيرًا بُعد "العلاقة مع الرؤساء والزملاء" بمتوسط (2.772)، مما يشير إلى تفاوت مستويات الرضا عبر الأبعاد المختلفة.

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب أبعاد الرضا الوظيفي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
طبيعة العمل	3.078	0.928	متوسطة	2
الرواتب والمكافآت	3.737	0.993	مرتفعة	1
العلاقات مع الرؤساء والزملاء في	2.772	0.889	متوسطة	4

توضح النتائج أن الرواتب والمكافآت تتناسب مع الوضع الاقتصادي السائد، وتسهم في تعزيز الاستقرار للعاملين بالكلية وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة الزعبي (2022)، في حين تختلف مع دراسات المسماري وآخرين (2018) والقحطاني (2022) التي سجلت متوسطات حسابية متوسطة، كما تختلف مع نتائج دراسة أبو خضير (2018) التي أظهرت مستوى رضا منخفضاً في هذا الجانب.

جدول رقم (7) النتائج الوصفية لُبعد الرواتب والمكافآت

الترتيب	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
4	مرتفعة	1.082	3.43	تعمل الإدارة على تحفيز الأفراد مادياً ومعنوياً لتشجيعهم على التغير والابتكار.
1	مرتفعة	1.188	3.90	يوجد رضا تام عن الدخل المادي المتحصل عليه من وظيفتك.
3	مرتفعة	0.913	3.65	هناك تناسب بين عملك ومهامه والرتب الذي تحصل عليه.
1	مرتفعة	1.153	3.90	يتنا سب راتبك مع وضع الاقتصادي ويسد احتياجاتك.
2	مرتفعة	1.265	3.80	هناك رضا عن المميزات التي تمنح إليك.
	مرتفعة	0.993	3.737	المتوسط العام لُبعد الرواتب والمكافآت

باستمرار				
تعمل الإدارة على توفير فرص تدريب ذو كفاءة عالية تساعد في تطوير مهارتك ونمو عملك.	3.16	1.027	متوسطة	2
المهام المطلوبة في العمل واضحة ومناسبة لساعات العمل.	3.18	1.072	متوسطة	1
يوجد توافق وتناسق للوظائف مع طبيعة العمل.	3.02	1.104	متوسطة	3
المتوسط العام لُبعد طبيعة العمل	3.0784	0.928	متوسطة	

#### البُعد الثاني: الرواتب والمكافآت

ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الرواتب

والمكافآت في الكلية قيد الدراسة؟

أظهرت النتائج في الجدول رقم (7) أن متوسطات الاستجابة والانحرافات المعيارية لُبعد "الرواتب والمكافآت" لدى عينة الدراسة. وقد تبين أن أعلى متوسط للاستجابة بلغ (3.90)، في حين بلغ أدنى متوسط (3.43)، بينما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (1.265) كأعلى قيمة و(0.913) كأدنى قيمة. وقد بلغ المتوسط العام للاستجابات (3.737)، مصحوباً بانحراف معياري قدره (0.889) وتشير هذه النتائج إلى أن هناك مستوى مرتفعاً من الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالرواتب والمكافآت التي يتقاضونها، مما يعكس شعورهم بالرضا عن دخلهم المادي ومدى تلبية احتياجاتهم المعيشية. كما

يقبل الرئيس	2.90	1.044	متوسطة	2
اقتراحاتك حول تطوير وظيفتك.				
يوجد تفاهم بيني وبين رئيس في العمل.	2.80	1.077	متوسطة	3
هناك تفاهم بيني وبين رئيس في العمل.	2.92	0.935	متوسطة	1
المتوسط العام لُبعد العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل	2.772	0.889	متوسطة	

#### البُعد الرابع: التقدير واحترام الذات

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (9) ان متوسطات الاستجابة والانحرافات المعيارية لُبعد "التقدير واحترام الذات" لدى أفراد عينة الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن أعلى متوسط للاستجابة بلغ (3.37)، بينما كان أدنى متوسط (2.47)، في حين تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (1.481) كأعلى قيمة و(0.644) كأدنى قيمة. وبلغ المتوسط العام للاستجابات (2.976) مصحوباً بانحراف معياري قدره (0.889)، وتعكس إجابات أفراد العينة وجود مستوى متوسط من الرضا فيما يتعلق بمحصولهم على التقدير والاحترام من قبل الرؤساء في الكلية، مما يشير إلى حاجة ماسة لتعزيز ثقافة الاعتراف بجهود أعضاء هيئة التدريس والعمل على تحسين بيئة العمل بما يسهم في رفع مستويات التقدير والاحترام المتبادل، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة المسماري وآخرين (2018) ودراسة القحطاني (2022)، بينما اختلفت مع دراسة الزعبي (2022) التي أظهرت مستوى رضا منخفضاً في هذا البُعد.

#### البُعد الثالث: العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل ما مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الرؤساء والزملاء في العمل في الكلية قيد الدراسة؟

تشير النتائج المبينة في الجدول رقم (8) إلى تحليل متوسطات الاستجابة والانحرافات المعيارية لُبعد "العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل" لدى أفراد عينة الدراسة. وقد تبين أن أعلى متوسط للاستجابة بلغ (2.92)، بينما سجل أدنى متوسط (2.53). كما تراوحت قيم الانحراف المعياري بين (1.238) كأعلى قيمة و(0.880) كأدنى قيمة. وبلغ المتوسط العام للاستجابات (2.772) مصحوباً بانحراف معياري قدره (0.889)، وتدل هذه النتائج على أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل يُعد متوسطاً. وتعكس هذه النتائج وجود تفاوت في مستوى العلاقات المهنية، ما يشير إلى الحاجة لتحسين بيئة العمل من حيث العلاقات التعاونية والودية بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة المسماري وآخرين (2018)، والزعبي (2022)، في حين اختلفت مع نتائج دراسة أبو خضير (2018)، التي أظهرت مستوى رضا منخفضاً في هذا الجانب.

جدول رقم (8) النتائج الوصفية لُبعد العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل.

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
علاقات أعضاء هيئة التدريس في الكلية يسودها الود والتعاون.	2.71	1.238	متوسطة	4
تشعر بالمودة والتعاون المتبادل بينك وبين الادارة.	2.53	0.880	ضعيفة	5

جدول رقم (9) التوزيعات التكرارية والنتائج الوصفية لُبعد التقدير واحترام الذات

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
تعامل الرؤساء معك يسوده التقدير واحترام.	2.75	1.481	متوسطة	4
يمكن العمل مع الرؤساء في الكلية من الحصول على ما يستحقونه من تقدير.	2.47	0.644	ضعيفة	5
يوفر العمل مركزاً اجتماعياً للأعضاء ومصدر فخر وتقدير من العائلة.	3.14	1.059	متوسطة	3
يقدر الزملاء جهود الآخرين المبذولة في مجال العمل.	3.16	1.120	متوسطة	2
يوجد رضا عن الكلية التي تعمل فيها.	3.37	1.095	متوسطة	1
المتوسط العام لُبعد التقدير واحترام الذات	2.976	0.743	متوسطة	

2. بلغ متوسط مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس لطبيعة العمل في بلغ المتوسط العام (3.0784) بانحراف معياري قدره (0.928)، مما يدل على وضوح مهام العمل وتوافقها مع ساعات العمل الرسمية، ووجود تكامل بين خصائص وطبيعة العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

3. أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع رضا أعضاء هيئة التدريس عن الرواتب والمكافآت في الكلية محل الدراسة، بمتوسط عام بلغ (3.737)، وانحراف معياري قدره (0.889) وهذا يدل على رضا أعضاء هيئة التدريس عن دخلهم، وأنه يتناسب مع احتياجاتهم المعيشية والوضع الاقتصادي السائد.

4. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء جاء متوسطاً، مما يستدعي تعزيز بيئة العمل التعاونية.

5. أظهرت نتائج الدراسة أن رضا أعضاء هيئة التدريس عن التقدير واحترام الذات كان متوسطاً، بمتوسط عام بلغ (2.976) وانحراف معياري قدره (0.743) وهذا يشير إلى ضرورة تعزيز ثقافة تقدير جهود أعضاء هيئة التدريس، وتحسين مستوى التقدير والاحترام المتبادل داخل الكلية.

### التوصيات

1. توصي الدراسة بضرورة تعزيز مناخ الثقة والتقدير المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، وتطوير قنوات التواصل والتعاون، مع الاهتمام بالأبعاد ذات الرضا المتدني، كالتقدير والاحترام والعلاقات المهنية. وهذا من شأنه أن يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والبحثي داخل الكلية.

2. خلصت الدراسة بمواصلة تعزيز وضوح مهام العمل ومواءمتها مع ساعات العمل الرسمية، مع تعزيز فرص المشاركة والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، بهدف زيادة رضاهم وتحسين أدائهم الوظيفي.

### النتائج

1. تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والتجارة بالقره بوللي جاء عند مستوى متوسط، بمتوسط حسابي عام (3.141) وانحراف معياري (0.785)، مع وجود فروق ملحوظة بين أبعاده الفرعية، وقد تصدر بُعد الراتب والمكافآت القائمة بدرجة رضا عالية نسبياً، بينما جاء بُعد العلاقة مع الرؤساء والزملاء في أدنى مستوى، مما يعكس تبايناً بين الجوانب المادية والاجتماعية في بيئة العمل الأكاديمية.



الدراسات الاقتصادية العدد 3، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، ليبيا، ص 199-226

- بنحيت، أبوبكر علي خضر (2024) أثر بيئة العمل على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية الأمانة العامة للحكومة ولاية سنار جمهورية السودان - 2023، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، العدد الاول، المجلد السابع، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة سنار، السودان، ص 308-328.

- بن يخلف، ليلي (2022) الرضا الوظيفي ودوره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNVI) الوحدة التجارية بورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.

- خديجة، مزاورى، ورواق، عبلة جنيدي (2022) "مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة تجاه الخدمات الاجتماعية: دراسة ميدانية على ثانويات مدينة قسنطينة" مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2، المجلد 33، كلية علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الاخوة منوري قسنطينة 1، الجزائر، ص 11-34

- الزعبي، نواف خالد محمد (2022)، مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الأكاديميين بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، العدد 4، المجلد 14، الجزء 2، كلية التربية، جامعة دمنهور، ص 142-186

- زمراي، محمد (2024)، مستوى الرضا الوظيفي لدى أطر هيئة التدريس: دراسة تحليلية مقارنة بالأكاديمية الجهوية الدار البيضاء - سطات، مجلة ديداكتيك، العدد الثاني، المجلد الاول، المدرسة العليا للأساتذة، جامعة السلطان مولاي سليمان، المغرب 2820-7629

2. توصي الدراسة بتطوير بيئة عمل تعزز العلاقات الإيجابية والتفاعلية بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة من خلال تشجيع التواصل الفعال وبناء الثقة المتبادلة.

3. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تعزيز الاعتراف المؤسسي بإنجازات أعضاء هيئة التدريس من خلال إنشاء برامج تقدير دورية مبنية على مبدأ التحفيز المعنوي والمهني.

4. توصي الدراسة بضرورة الاستمرار في توفير حوافز مالية عادلة ومناسبة، مع مراجعة الرواتب والمكافآت بشكل دوري لضمان مواكبتها للتغيرات الاقتصادية وتحقيق الاستقرار المالي.

5. تؤكد الدراسة بوضع برامج وسياسات لتعزيز تقدير أعضاء هيئة التدريس واحترامهم، مثل تطوير أساليب التقدير والمكافآت المعنوية، وتشجيع ثقافة تقدير الجهود الفردية، وتحسين بيئة العمل بما يعزز الاحترام المتبادل، وهذا يساهم في زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز على الأداء المتميز.

## المراجع:

- ابشير، احمد، السباعي، سالم (2024) مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ككلية جامعة غريان، مجلة جامعة غريان للعلوم التطبيقية، العدد 29، ص 1-25

- أبو خضير، بسام محمد (2018)، مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 2، المجلد 19، ص 569-605

- الباطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب (2012)، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 15، ص 17-75

- الباروني، خالد مسعود (2018)، "أثر الخصائص الديموغرافية في الرضا الوظيفي وأداء العاملين"، مجلة

- عبد الله، جمعة عمر، وآخرون (2024)، "العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على مدارس التعليم العام بمدينة مصراتة"، مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال، العدد2، المجلد11، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراتة، ص32-45
- علي، برنية طروم (2014)، الرضا الوظيفي مفهومه، عوامله، ونظرياته، مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد6، ص67-82
- العماري، مصباح سالم (2018)، دراسة بعنوان "واقع الرضا الوظيفي ومدى ارتباطه بالعوائد المالية والعوامل المادية والاستقرار وفرص الترقية بالوظيفة بالجامعات الليبية: من وجهة نظر موظفي الجهاز الإداري بجامعة سرت"، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد الأول، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، ليبيا، ص168-192.
- عمران، حسن عبد السلام؛ الهواني، فتحية محمد (2024) القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية - مكتب تراغن" مجلة آفاق اقتصادية، العدد العاشر، المجلد الأول، كلية الاقتصاد الخمس، جامعة المرقب، ليبيا، ص133-152
- القحطاني، مسعود أحمد محمد (2022)، قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية على منطقة عسير (قطاع خميس مشيط)، مجلة البحوث التجارية، العدد3، المجلد44، كلية التجارة، جامعة الرقازيق، مصر، ص337-374
- المسماري، أمينة آدم وآخرون (2018)، الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي، مجلة جامعة بنغازي العلمية المجلد31، ص183-207