

تقدير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس

د. ماجدة علي أبو منجل

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس. وتكونت العينة من (50) أستاذ، وأستاذة تم اختيارهم بطريق عشوائية من كلية التربية طرابلس في العام الجامعي 2022-2023، وللإجابة عن التساؤلات، وتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وفي الجانب الميداني العملي طبقت استبانة تكونت من قسمين: القسم الأول تضمن بيانات "أولية شخصية" والقسم الثاني تضمن المعلومات المتعلقة بواقع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس تم إعدادها، وصياغتها على صورة مقياس ليكرت الخماسي، وقد تضمنت الأبعاد التالية:

البُعد الأول: إدارة العمل والتي تضمن على (3) عبارات. البُعد الثاني: البنية التحتية والذي تضمن على (4) عبارات. البُعد الثالث: الترقيات، والحوافز والتي تضمن على (3) عبارات. البُعد الرابع: الرواتب والعلاوات والذي تضمن على (3) عبارات. البُعد الخامس: العلاقة بين الزملاء، والمسؤولين والذي تضمن على (3) عبارات. وللخروج بنتائج علمية دقيقة لهذه الدراسة قامت الباحثة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الأبعاد للإجابة عن الفقرات وهي: (راضي جداً، راضي، لا أستطيع التحديد، غير راضي، غير راضي جداً) ، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: أن اجابات تشير إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يشعرون بالرضا عن المهام المكلفين بها، حيث أحتلت المرتبة الأولى يليها في الترتيب إتاحة الفرص لاكتساب مهارات وخبرات، وفي المرتبة الثالثة توفر تدابير الأمن والسلامة، أما فيما يتعلق بالبنية التحتية تشير النتائج إلى أن المبنى غير مناسب ليكون مبنى جامعي، والقاعات الدراسية غير مجهزة بالأدوات التقنية مثل: (الحاسوب، وجهاز العرض...) وغير ذلك من المعدات المتعلقة بتجهيز المعامل وكذلك المرافق. كما أسفرت النتائج أن درجة الرضا عن صرف المرتب، والمستحقات المالية، والحوافز كانت ضعيفة.

المقدمة:

الرضا الوظيفي من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من السلوكيين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل، ومصادر الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس، وقياس درجة رضاهم نحو مهنة التعليم، وكذلك بحث أسباب، ومصادر عدم الرضا، لأن ذلك ينعكس على أدائهم في العمل، وقيامهم بواجباتهم على الوجه المطلوب الأمر الذي ينتج عنه استقرار، ونجاح المؤسسة، وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها ومواجهة أي تحديات تواجهها. وعندما يشعر الفرد أن المؤسسة التي يعمل بها أشبعت حاجاته المادية، وغير المادية فإن ذلك يزيد من مستوى الولاء للمؤسسة، والتعلق بها. وتؤكد نظرية ماسلو للحاجات أن دافع الأفراد نحو العمل يرتبط بإشباع حاجاتهم؛ إذ لم يتم اشباعها تؤثر على الأفراد بشكل سلبي... وتشير نظرية آدمز للعدالة والمساواة إلى أن الرضا الوظيفي يتحقق عندما يشعر الفرد بأن حقوقه مثل: المرتب، والمكافأة، والتقدير... موزعة بالتساوي وفقاً لكفائهم. (الصرايرة والتخاينة، 2022).

ويمكن القول: أن الرضا الوظيفي يطلق على الشخص الذي يحمل شعور إيجابي نحو وظيفته أو المؤسسة التي يعمل فيها حيث يكون ثمة توافق بينه، وبين بيئة العمل، ويتحقق بذلك استقراره، وقناعاته الشخصية، بأن رغباته، وحاجاته، مُشبعة، فالرضا الوظيفي مجموعة من الاحاسيس، والمشاعر النفسية تؤدي بالفرد للعمل في اتجاه ايجابي، تعبيراً عن رضاه عن العمل. ويُعد الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي من أهم مؤشرات نجاح الجامعة بعدها مؤسسة تربوية. (غيدا، 2018).

وتشير عكاشة (2013) إلى أن من أهم مصادر الرضا الوظيفي الأجر، أو المرتب الذي يتحصل عليه الفرد مقابل عمله والترقيات، ونوع العلاقة مع الرئيس، وإدراك الفرد العدالة والمساواة، في الحصول على حقوقه... ولا شك في أن حرص الإدارة على توفير تلك المتطلبات ينعكس بشكل ايجابي على المؤسسة التعليمية " الكلية" فالرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة التكيف مع بيئة العمل، والرغبة في الإبداع، والابتكار وزيادة مستوى الطموح، التركيز في العمل، وتحسين الأداء وتعزيز

توفر الرضا الوظيفي فأن الفرد يشعر بالرضا والولاء للمؤسسة التي يعمل بها، وذلك يزيد من مستوى الدافعية للإنجاز لديه، مما يسهم في زيادة الانتاجية وتقدم المجتمع وازدهاره. وأشارت دراسة الوليد (2015) عن وجود ضعف نظام الحوافز التشجيعية، عدم توفر مكتب لائق لعضو هيئة التدريس ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات، والتأخير في صرف المرتبات. كما أظهرت دراسة الصفاقسي (2013) إلى وجود قصور في منح الحوافز المادية، وعدم وجود نظام خاص بقطاع التعليم يتم على أساسه منح الحوافز، والاهتمام بالمكافأة المالية، ولا توجد مكافأة مالية تشجيعية مقابل القيام بأعمال مميزة، وأكدت الدراسة أن المعلمين يشعرون بعدم الرضا عن العمل بسبب عدم توفر الخدمات، وتلبية احتياجاتهم. (ولا شك أن الشعور بعدم الرضا يقلل من الدافع للعمل، ويزيد نسبة الشكاوي، التظلمات، والغياب... وذلك يعرقل سير العملية.

ثانياً- الإشكالية:

يعد الأستاذ الجامعي من أهم الركائز الأساسية للجامعة ونجاح الجامعة يتوقف بالدرجة الأولى على كفاءة أساتذتها، ومهام الأستاذ الجامعي متعددة ومتشعبة، فهو لا يقتصر على العملية التدريسية، وتزويد الطلاب بالمعارف ولكنه يتعدى ذلك إلى بناء المجتمع، وتزويده بالكوادر البشرية، فالأستاذ الجامعي لا يمكنه أداء عمله بمهارات عالية مالم تقدم له مزايا مادية، والحوافز المادية، تشمل الرواتب والمكافأة، والحوافز المعنوية، تتمثل في الشكر، والثناء، والدورات التدريبية، والأوسمة، والترقية، وتوفير الخدمات الطبية، والسكن المريح. ولا شك في أن ذلك يكون له أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية، وتحقيق التوافق النفسي للأستاذ، والشعور بالانتماء، والولاء للعمل، وزيادة مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة العمل... والشعور بالرضا. وتنعكس درجة رضاهم على سلوكياتهم مما يؤثر في اتجاهات الطلبة، ونمط تفكيرهم، وقيمهم، وقدراتهم المختلفة إلى جانب

أواصر الألفة، والانتماء، والشعور بالولاء والرضا عن عمله، وهذا الرضا يرتبط بمدى نجاح المؤسسة التي يعمل بها في تلبية احتياجاته المادية والمعنوية.

ويضيف رمضان (2007) إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة نتاجاً للأعداد والتدريب، والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله. بمعنى آخر العاملين الذين يتمتعون بالرضا، والارتياح الوظيفي يتميزون بمردود أفضل من غيرهم، ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم. (مشتي وخطار، 2020).

وتُعد الجامعة وكياناتها مؤسسات أكاديمية، تربوية، وباعتبارها كيان اجتماعي فهي تظم أفراد يشكل فيها الأستاذ العنصر المحوري في حركية، وديناميكية المؤسسة التعليمية، والمحرك الفعلي لحركة البحوث العلمية التي تُسهم في إنجاح عملية التنمية الشاملة، ونجاحها في مهامها يعتمد على ما توفره من امكانيات مادية، ومعنوية، والتي من شأنها أن تهئ الأستاذ فيزيقياً، ونفسياً للقيام بالمهام المكلف بها، وهو ما يُسهم في تعزيز الرضا الوظيفي لديهم، وهنا يعد الرضا الوظيفي أحد أهم العناصر النفسية الكامنة داخل الفرد، والتي تعبر عن مدى قبوله لمجموعة من العوامل الوظيفية المتعلقة ببيئة العمل وركز فردريك برغ، نظريته على عاملين أساسيين وهما: العوامل الداخلية، والعوامل الخارجية. ويرى أن العوامل الداخلية: ترتبط بالعمل مباشرة وتتضمن الانجاز في العمل، والتقدير، والاحترام، والترقية، التطوير، أما العوامل الخارجية: تتعلق بالبيئة المحيطة وأطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية، وتشمل والعلاقة مع زملاء العمل، والرؤساء، والرواتب، والمكافأة. وعلى قدر توفر هذه المتطلبات يتحقق الرضا الوظيفي. (الوليد، 2015).

وذلك يشير إلى أن الرضا الوظيفي له أهمية كبيرة بالنسبة للفرد، والمؤسسة، والمجتمع بأكمله بمعنى إذا

وتشير نتائج دراسة سلامة (2004) التي أجراها في الجامعة الفلسطينية بهدف معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية، إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي.

<https://stst.yoo7.com/t1613-topic>

وهكذا تبرز أهمية الرضا الوظيفي من خلال ما توفره المؤسسة من متطلبات مادية، ومعنوية للأستاذ تحفزه على العمل بكفاءة عالية، وذلك يقلل من الضغوطات، والمشاعر السلبية مثل القلق والتوتر... فالأستاذ يتعرض لظروف، وضغوطات ترجع لحجم الأعباء، والمهام المكلف بها، الأمر الذي ينعكس سلباً، وإيجاباً على درجة الرضا الوظيفي لديه.

وأن نجاح الأستاذ في أداء مهامه التدريسية، والتربوية يعتمد أساساً على ما يوفره العمل من إشباع لحاجاته، والحوافز. بمعنى آخر الأساتذة الذين يتمتعون بالرضا والارتياح الوظيفي يتميزون بمردود أفضل من غيرهم، ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من الأساتذة الذين لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم التي يعملون فيها. ومن هذا السياق يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل التالي: ما هي درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس؟

ثالثاً - تساؤلات الدراسة:

- 1- هل تشعر بالرضا عن الخدمات التي تقدمها إدارة الكلية.
- 2- هل البنية التحتية بالكلية مناسبة.
- 3- هل تشعر بالرضا عن إجراءات الترقية والحوافز.
- 4- هل تشعر بالرضا الراتب والمستحقات المالية.
- 5- ما مدي رضاك عن علاقتك بالمسؤولين.

رابعاً - أهداف الدراسة:

- 1-الكشف عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التي تقدمها إدارة الكلية.
- 2-معرفة إذا ما كانت البنية التحتية بالكلية مناسبة.

تحصلهم الدراسي. وتؤكد نتائج الدراسات الميدانية المتخصصة في هذا المجال أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يتأثر بعوامل مادية، ونفسية وقد كشفت دراسة مطبقة في السعودية بهدف معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية نحو العوامل المسببة لحالة الرضا، أو عدم الرضا الوظيفي، وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي. أن مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات حدود الدراسة متوسطاً، وأن العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي هي: ظروف العمل، وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء، وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، واجراءات الترقية، والمرتب، والمشاركة في رسم السياسات، واتخاذ القرارات.

وفي دراسة أخرى مطبقة في الجزائر بهدف معرفة مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام، والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، وأظهرت النتائج أن الأساتذة الجامعيين يقرون بأن مستوى رضاهم الوظيفي في حدود المتوسط، كما تبين أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوي الالتزام. بمعنى كلما زاد الرضا الوظيفي زاد مستوى الالتزام الوظيفي. (مشتي وخطار، 2020).

وفي دراسة أخرى عنوانها الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والإداريين في الجامعات الخاصة وتكون مجتمع الدراسة من جامعة أربد، وجامعة جرش، وجامعة فيلادلفيا). أظهرت النتائج أن العوامل النفسية غير كافية، ولا تصل إلى المستوى المطلوب، كما توصلت الى أن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب، والمكافأة لم تصل إلى الحد الذي يعطي الشخص انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل ومقدار الأجر الذي سيتقاضاه، ومع ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة يشعر الفرد بالقلق وعدم الرضا تجاه ما يتقاضاه من مرتب. (عكاشة، 2013: 6).

سادساً - تحديد المصطلحات:

1 - الرضا الوظيفي: يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل، والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل، ومزايا العمل في المنظمة، والأمان بالعمل ومسؤوليات العمل، وإنجازه، والاعتراف، والتقدير. (عبدالطيف، 9: 2015).

2 - عضو هيئة التدريس: هو كل من تحصل على مؤهلاً عالياً "ماجستير - دكتوراه" في أحد مجالات العلوم التطبيقية، أو الإنسانية، أو غيرها من مجالات التعليم ويقوم بمهمة التدريس والبحث في إحدى الكليات. (أبو دبوس، 2009).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أ- الإطار النظري:

أولاً- مفهوم الرضا الوظيفي: بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف... واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو أما أن يكون راضياً عن عمله، وأما أن يكون غير راضي عن هذا العمل. وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي واختلفت، وذلك لاختلاف وجهات النظر، واختلاف المداخل التي تناول بها العلماء والباحثين مفهوم الرضا الوظيفي، وهناك العديد من المحاولات التي بدلت لتحديد تعريف الرضا الوظيفي. (عمر، 2015).

ويمكن عرض بعض تعريفات الرضا الوظيفي وذلك على النحو التالي:

3- معرفة مستوى الرضا الوظيفي عن إجراءات الترقية والحوافز.

4- معرفة مستوى الرضا عن الراتب والمستحقات المالية.

5- الكشف عن الرضا على العلاقة مع المسؤولين.

خامساً - أهمية الدراسة: إن موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين في مجال علم النفس، والإدارة لما له من تأثير على تحسين مستوى الأداء الوظيفي، والمساهمة تحسين، وتطوير العملية التعليمية. ويمكن تحديد أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

1- أصبح الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة باعتباره موضوعاً سلوكياً لارتباطه بشعور الأفراد نحو عملهم فالرضا الوظيفي مجموعة من الاحاسيس، والمشاعر النفسية تؤدي بالفرد للعمل في اتجاه ايجابي، تعبيراً عن رضاه عن العمل. ويُعد الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي من أهم مؤشرات نجاح الجامعة بعدها مؤسسة تربوية.

2- يزيد من أهمية هذه الدراسة تركيزها على الأستاذ الجامعي وهو من أهم الركائز الأساسية للجامعة ولا يمكنه أداء عمله بمهارات عالية مالم تُشبع حاجاته، وينال حقوقه، وتقدم له حوافز ومثل: الرواتب، والمكافأة المادية، الشكر والثناء، والدورات التدريبية، والأوسمة، والترقية، وتوفير الخدمات الطبية، والسكن المريح.

3- الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها مستقبلاً، وتقديم مقترحات يمكن الاعتماد عليها.

4- الاسهام في فتح المجال أمام الباحثين لأجراء دراسات أخرى ذات علاقة بهذا الموضوع.

5- إثراء المكتبة الجامعية في مجال الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والاستفادة من النتائج والتوصيات.

6- تحديد جوانب القصور التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس، وتعيق أدائهم لمهامهم التدريسية ووضع الحلول المناسبة لها.

ارتفاع مستوى الفاعلية حيث يصبح الفرد أكثر تركيز في عمله - زيادة الإنتاجية من خلال الرغبة في الإنجاز، وتحسين الأداء - انخفاض معدلات الغياب عن العمل، والشكاوى - ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فالاهتمام بإشباع الرغبات يزيد من تعلق الفرد بالعمل. (اسماعيل، 2020).

ثالثاً- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: يتأثر الرضا الوظيفي بعدد من بعوامل التي لها دور في تحقيق الرضا الوظيفي ويمكن عرض أهمها في النقاط التالية:

1 - العوامل الشخصية: وهي عوامل ذاتية ترتبط بالفرد مثل: الجنس، والسن، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وتلعب الحالة الصحية، والمزاجية المتمثلة في القلق، والإحباط دوراً مهماً في الرضا الوظيفي.

2 - العوامل المتعلقة بالإدارة: تعتمد بشكل أساسي بالأسلوب الذي تتبعه داخل بيئة العمل من حيث التعامل مع الأفراد. وينبغي أن تتبع الإدارة الأسلوب الإيجابي، وتكوين علاقات مهنية قائمة على التعاون، والاحترام، والثقة.

3 - العوامل المرتبطة بالرواتب، والمكافآت: يرتبط هذا العامل بمدى توفر نظام العدل في إعطاء الرواتب، والمكافآت، والحوافز المادية، غير المادية.

4 - العوامل المرتبطة بظروف العمل: وتتمثل في مدى توفر الخدمات العامة مثل: الإضاءة، والنظافة، والتهوية الجيدة، وعدد ساعات العمل، ومدى توفر النظام الصحي، وإذ لم تتوفر هذه العوامل فإن الفرد يشعر بعدم الراحة مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي.

5 - العوامل المرتبطة بالعلاقة مع زملاء العمل: التركيز على العلاقات الإنسانية، والتواصل الاجتماعي، وتكوين علاقات مهنية سليمة بين الزملاء يُعد مصدراً أساسياً للرضا المهني حيث أن الفرد يقضي في العمل وقت طويل مع زملاء العمل، ويتفاعل معهم وهذا التفاعل له أثر إيجابي على رضا الفرد على مهنته، وتُعد العلاقة مع الزملاء من

عرف الرضا الوظيفي: بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفسي وفاعلية، وبالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد القيام بعمله دون ملل أو ضيق. (محمد، 2018).

كما عرف بأنه مشاعر واتجاهات الفرد نحو وظيفته حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة، ويؤدي عدم الرضا إلى نقص الرغبة في العمل، ويعتبر رضا العاملين في المؤسسة محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر، والتي يمكن إجمالها فيما يأتي: سياسة الإدارة في تنظيم العمل وتوفير ظروفه الملائمة - نوعية العلاقات مع الرؤساء المباشرين- الرواتب - الترقيات - الأمن والسلامة - والاستقرار في العمل - ظروف العمل المادية (سماعين، 2020).

ثانياً- أهمية الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي ينعكس على سلوك الفرد الذي يمتلك مستوى عال من الرضا يعطي سلوك إيجابي اتجاه عمله، وفي حال عدم الرضا سيكون سلوكه سلبي اتجاهه، فالرضا الوظيفي هو نتيجة أدراك العاملين لمدى اهتمام وظائفهم لحاجاتهم، وحقوقهم، والمتطلبات التي تعتبر مهمة لأداء مهامهم ووظائفهم. كما أن للرضا الوظيفي أهمية بالغة على الصعيدين: بالنسبة للفرد، وللمؤسسة ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

أ - أهمية الرضا الوظيفي للفرد: تبرز أهميته من خلال جوانب عدة أهمها القدرة على التمتع ببيئة العمل - والرغبة في الإبداع والابتكار - وزيادة مستوى الطموح والتقدم - والرضا عن الحياة باعتبار أن الرضا الوظيفي جزء من الرضا عن كل جوانب الحياة، ويتحقق الرضا عن الحياة عندما تتوفر المزايا المادية، وغير المادية التي توفرها الإدارة.

ب - أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: شعور الفرد بالرضا له انعكاسات ايجابية على المؤسسة التي يعمل بها، ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

العوامل الضرورية في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية على مختلف مستوياتها. (الصرايرة والتخاينة، 2022).

رابعاً – نظريات الرضا الوظيفي:

1 – **نظرية العدالة والمساواة:** صاحب هذه النظرية أدلر (1963) وتقوم هذه النظرية على أساس أن المحور الرئيس لجهود العمل، وأدائه، والرضا عنه هو درجة العدالة التي يدركها الفرد في وظيفته، وتؤكد النظرية أن الرضا الوظيفي يتحقق عندما يشعر العاملون بأن الحوافر المادية، وغير المادية مثل الراتب، والتقدير موزعة بينهم بالتساوي وفقاً لكفائهم. (الصرايرة والتخاينة، 2022).

2 – **نظرية ماسلو:** تُعد نظرية ماسلو للحاجات من أهم النظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي، ويرى ماسلو أن هناك نوعين من الحاجات هي: الحاجات الأولية : وهي حاجات أساسية، أو البيولوجية لا يستطيع الإنسان العيش بدونها مثل الحاجة إلى الهواء، والطعام، والشراب، والنوم، والراحة. الحاجات الثانوية: وهي يكتسبها الإنسان من البيئة مثل الحاجة إلى الانتماء للجماعة، والحاجات الحسية الجمالية، والحاجة إلى العدالة، والخير، والكمال، والحاجة إلى البحث، والاكتشاف، والحاجة إلى التفوق، وتتميز بالخصوصية، وتختلف من شخص إلى آخر، وليست لها علاقة بالحاجات البيولوجية.

كما قام ماسلو بعمل تصنيف لهذه الحاجات حسب موقعها في السلم البنائي الذي يفترض فيه ضرورة إرضاء حاجات معينة قبل الارتقاء في السلم للتعامل مع حاجات أعلى، وقد تم ترتيب تلك الحاجات تبعاً لسلم هرمي ترتكز قاعدته العريضة على إرضاء الحاجات الأساسية التي تخدم كقواعد لغيرها، وذلك إلى أن يصل الإنسان إلى الحاجات التي تقع في أعلى مستوى وهي الحاجات النفسية الجمالية. ويرى أنصار هذه النظرية أن حاجات الإنسان متعددة، ومتجددة فكلما أشبع حاجة تظهر حاجة أخرى يسعى لإشباعها يبدأ بالحاجات الأساسية ثم ينتقل إلى حاجات أخرى إلى أن يصل إلى الحاجات الكمالية.

مثل الحاجة إلى التعيين والعمل والحصول على راتب شهر، ومن ثم يسعى إلى زيادة الراتب، والحوافز، والترقيات وغير ذلك من وسائل التحفيز المادية وغير المادية وفي هذا الصدد يمكن القول أن العاملين يهتمون في البداية بإشباع الحاجات الدنيا، وبعد ذلك يسعون إلى إشباع الحاجات العليا. (أبو منجل، 2022).

3 – **نظرية ذات العاملين:** صاحب هذه النظرية فردريك برغ، ويرى أن هناك نوعين من العوامل وهما مصدر للرضا أو عدمه وهما:

أ – العوامل الداخلية: تتعلق بالعمل مباشرة وتتضمن الانجاز في العمل- والتقدير – والاحترام – والترقية – التطوير و (الإبداع، والابتكار) – وطبيعة بيئة العمل. وتوفر هذه العوامل يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا، والقناعة، والولاء للعمل، وغياها يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا.

ب- العوامل الخارجية: تتعلق بالبيئة المحيطة وأطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية، وتشمل الجوانب التالية: (سياسة المؤسسة، وإدارتها، والعلاقة مع رؤساء العمل، والعلاقة مع زملاء العمل، والرواتب، والمكافأة، والأمن والسلامة) وعلى قدر توفر هذه المتطلبات يتحقق الرضا الوظيفي. (الوليد، 2015).

4 – **نظرية العلاقات الإنسانية:** تركز هذه النظرية اهتمامها بالعنصر البشري، وعلاقات الأفراد مع رؤسائهم، وجماعات العمل داخل المؤسسة، ويعود الفضل في ظهور نظرية العلاقات الإنسانية إلى تجارب (هاوثورن) الشهيرة والتي تؤكد على أهمية العلاقات الإنسانية بين العمال في المصانع. ويرى (ماك قريفور) أن الدراسات التي أجريت في مجال العلاقات الإنسانية تشير إلى أن العاملين يكونون أكثر إنتاجية عندما يشعرون بالرضا عن العمل، ويزداد الرضا عن العمل عندما يكون مصدره العمل نفسه، وليس المكافأة المادية. كما يؤكد أصحاب هذه النظرية أن المؤسسة مجتمع إنساني، وإن الإدارة هي المسؤولة عن توفير جو التوافق، والانسجام، وروح التعاون، وخلق جو ملائم يحفز العاملين على العمل

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة كأداة للدراسة، وتكونت الدراسة من 120 معلماً ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام، والانضباط المدرسي، ورعاية احتياجات المعلمين المهنية، وتوفير الأمن، والأمان، والحرية، والديمقراطية.

دراسة أبودبوس (2009) هدفت الدراسة إلى معرفة نظام الحوافز المادية والمعنوية المتبع في جامعة الجبل الغربي، ومدى توفرها لأعضاء هيئة التدريس في كليتي الآداب، والعلوم. وطبقت الدراسة على عينة بلغ حجمها (70) عضواً، واستخدم الباحث استبيان لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: قلة منح ترقيات تشجيعية، قلة الدفع بعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات، والدورات التأهيلية في مجال تخصصه، عدم توفر مكتب لائق لعضو هيئة التدريس ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات، التأخير في صرف المرتبات.

دراسة عكاشة (2013) وكان الهدف من الدراسة معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وزيادة مستوى الدافعية لدى الأستاذ الجامعي، وهي دراسة وصفية تحليلية، وتكون مجتمع الدراسة من أساتذة كلية الآداب، والعلوم الاجتماعية بجامعة أم البواقي، وتم جمع البيانات عن طريق استمارة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والدافعية لدى الأستاذ الجامعي كما أشارت النتائج إلى رضا الوظيفي للأستاذ الجامعي، وهذا يدفعنا للقول أن الرضا الوظيفي والشعور بالراحة يعطي الأستاذ دافع أكبر للعمل، وهذا يشعلهم قادرين على إشباع رغباتهم وتحقيق أهدافهم من ناحية، وتحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمون إليها من ناحية أخرى.

دراسة السفاقسي (2013) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز المادية على تحسين الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم المتوسط بمدينة مصراته والعينة بلغت (200) معلماً ومعلمة،

بمهنية عالية. وأهم أهدف هذه النظرية تحفيز الأفراد على العمل بأعلى كفاءة مهنية - تحفيز الأفراد على التعاون المستمر البناء من أجل تحقق أهداف مشتركة- تحفيز الأفراد على إشباع رغبات العاملين، واحتياجاتهم الاقتصادية، والاجتماعية. (عكاشة، 2013).

ب- الدراسات السابقة:

دراسة العمري (1999) تحت عنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والأدريين بجامعات الخاصة في الأردن، وقد تم اختيار ثلاث جامعات (جامعة جرش، وجامعة الأردن، وجامعة فيلادلفيا) واعتمدت الدراسة منهج المسح الاجتماعي باستخدام استبانة. وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل النفسية التي تهيب للموظفين في الجامعات الخاصة غير كافية وليست في المستوى المطلوب. كما توصلت إلى أن العوامل المادية المتمثلة الرواتب، والمكافأة لم تصل إلى الحد الذي يعطي الشعور بالرضا نحو العمل، ومع ارتفاع الاسعار وغلاء المعيشة أصبح الفرد يشعر بالقلق وعدم الرضا اتجاه ما يتقاضاه من أجور. (عكاشة، 2013).

دراسة الزيود والخوالدة (2006) هدفت الدراسة إلى معرفة درجة رضا معلمي المدارس الثانوية عن مهنتهم وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات وهي: الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والعبء التدريسي. وتكونت العينة من (620) معلماً ومعلمة من مدرسة الزرقاء "الأردن". وأشارت النتائج إلى درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين كانت متوسطة في مجالات تقييم المعلم للمهنة والبعد الاجتماعي، والبيئة المدرسية، والإشراف التربوي، في حين كانت ضعيفة في مجالي: المعلم والإدارة، والحوافز، والرواتب، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، والعبء التدريسي.

دراسة نشوان (2008) هدفت الدراسة إلى معرفة عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية الأداء لدى المعلمين بمدارس الغوث الدولية بغزة.

والمكافآت، والحوافز، والمهام التي يكلف بها الأستاذ، والعلاقات الإنسانية بين الأستاذ والمسؤولين، ومعظم الدراسات أشارت إلى أن الرضا الوظيفي يؤدي، تحسين مستوى الأداء، والشعور بالانتماء، والولاء للمؤسسة التي يعمل بها.

• **جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:** استفادة هذه الدراسة من الدراسات السابقة في جوانب عدة نذكرها في النقاط التالية:

- 1- تحديد مشكلة الدراسة، والتساؤلات
- 2- . تصمم الاستبانة وهي الأداة التي اعتمدت عليها الباحثة في جمع البيانات
- 3- الاستفادة من النتائج، والتوصيات.

الجانب العملي للدراسة:

المبحث الأول: إجراءات البحث

مراحل إجراء الدراسة العملية

أولاً- إجراءات البحث

- 1- **الدراسة:** انطلاقاً من طبيعة الدراسة، وأهدافها، والتساؤلات التي تسعى إليها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملائمة لأهداف الدراسة الحالية، وأنها تصنف من الدراسات الوصفية التي تركز على وصف الظاهرة وصفاً علمياً دقيقاً كما هي عليه في الواقع دون تدخل من الباحث.
- 2- **مجتمع الدراسة:** تضمن مجتمع الدراسة كلية التربية طرابلس ويوجد بها اثني عشر قسم من ضمنهم قسم التربية وعلم النفس، وعدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية (200) تقريباً.
- 3- **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم (50)، وتم اختيارها بطريقة عشوائية ضمنت الأقسام الاثني عشر في الكلية.

وقام الباحث بتطوير استبانة لجمع البيانات وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: يوجد قصور في منح الحوافز المادية، وعدم وجود نظام خاص بقطاع التعليم يتم على أساسه منح الحوافز، والاهتمام بالمكافأة المالية، لا توجد مكافأة مالية تشجيعية مقابل القيام بأعمال مميزة، اعطاء العلاوة لغير مستحقها، وأكدت الدراسة أن المعلمين يشعرون بعدم الرضا عن العمل بسبب عدم توفر الخدمات، وتلبية احتياجاتهم.

دراسة الريح (2018) هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني في مدارس الجودة أساس. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وحجم العينة بلغ (951) معلم ومعلمة، واستخدمت الباحثة استبانة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفع لدى أفراد العينة.

دراسة الصرايرة والتخاينة (2022) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من الرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لوراء المزار الجنوبي، ومعرفة العلاقة بينهما، وبلغ حجم العينة (500) معلم، ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقام الباحثان بتطوير مقياسين وهما: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز لدى المعلمين حدود الدراسة كان متوسطاً، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين عند مستوى (0.05).

التعليق على الدراسات السابقة: من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجراها الباحثون حول موضوع الرضا الوظيفي، يتضح أن الرضا الوظيفي يرتبط بعوامل عدة مثل: العمل، والرواتب،

جدول رقم (1)

يبين توصيف لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

ت	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	ماجستير	19	38
2	دكتوراه	31	62
	المجموع	50	100%

استطيع التحديد، غير راضي، غير راضي جداً)، وتترجم هذه التقديرات الوصفية إلى تقديرات رقمية على أساس تخصيص الأرقام (1)، (2)، (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8)، (9)، (10)، (11)، (12)، (13)، (14)، (15)، (16)، (17)، (18)، (19)، (20)، (21)، (22)، (23)، (24)، (25)، (26)، (27)، (28)، (29)، (30)، (31)، (32)، (33)، (34)، (35)، (36)، (37)، (38)، (39)، (40)، (41)، (42)، (43)، (44)، (45)، (46)، (47)، (48)، (49)، (50)، (51)، (52)، (53)، (54)، (55)، (56)، (57)، (58)، (59)، (60)، (61)، (62)، (63)، (64)، (65)، (66)، (67)، (68)، (69)، (70)، (71)، (72)، (73)، (74)، (75)، (76)، (77)، (78)، (79)، (80)، (81)، (82)، (83)، (84)، (85)، (86)، (87)، (88)، (89)، (90)، (91)، (92)، (93)، (94)، (95)، (96)، (97)، (98)، (99)، (100).
لكنها، وكان يطلب من المبحوث قراءة كل بند من بنود المقياس بدقة تم يضع (√) أمام واحدة من فئات التقدير الموضوعية أمام كل بند بحيث تعكس العلامات الموضوعية أمام البنود إجابات المبحوثين.

7. حساب المعاملات الإحصائية:

أ - الصدق الظاهري للأداة: تم عرض أداة الدراسة الاستبيان على مجموعة من الخبراء من الاساتذة في قسم التربية وعلم النفس وذلك لإبداء آرائهم في محاور وعبارات الاستبيان ومدى مناسبة كل محور لهدف الدراسة، وقد أجمعت الأغلبية على مناسبة العبارات والمحاور ليصبح الاستبيان مكوناً من ستة محاور و(16) عبارة.

ب- الصدق البنائي للأداة: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم إجرائها على عينة استطلاعية من مجتمع البحث، وذلك من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) لأداة الدراسة، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الأداة والمحاور الأخرى، وبين كل محور والدرجة الكلية للمحور.

ثبات استمارة الاستبيان: الثبات: هو عبارة عن الاتساق بين وحدات المقياس المطورة في الاستمارة، كما يعنى الاستقرار، بمعنى لو كررت عمليات القياس للفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئاً من الاستقرار، أي أنه إذا أعيد استخدام وحدة القياس

4- المجال المكاني: تم إجراء هذه الدراسة في مدينة طرابلس، كلية التربية طرابلس - جامعة طرابلس.

5- طبقت إجراءات هذه الدراسة خلال العام الجامعي خريف 2022 - 2023.

6- أداة الدراسة: وتم الاستعانة باستبانة لغرض التعرف على تقدير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس، بحيث تتكون هذه من قسمين على النحو الآتي:

القسم الأول: - تضمن المعلومات الديموغرافية والتي تتكون من ثلاث فقرات

القسم الثاني: - يشتمل على المعلومات المتعلقة بواقع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس، تم إعدادها وصياغتها على صورة مقياس ليكرت الخماسي وقد تضمنت الأبعاد التالية:

البعد الأول: إدارة العمل والتي تضمن على (3) عبارات.

البعد الثاني: بيئة العمل والذي تضمن على (4) عبارات.

البعد الثالث: الترقيات والحوافز والتي تضمن على (3) عبارات.

البعد الرابع: الرواتب والعلاوات والذي تضمن على (3) عبارات.

البعد الخامس: العلاقة بين الزملاء والمسؤولين والذي تضمن على (3) عبارات.

وللخروج بنتائج علمية دقيقة لهذه الدراسة قامت الباحثة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الأبعاد للإجابة عن الفقرات وهي: (راضي جداً، راضي، لا

تم تطبيق اختبار المصادقية ألفا على الإجابات المتعلقة بتقدير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس والمكون من خمسة ابعاد موزعة علي أفراد العينة , حيث نجد أن قيمة ألفا بلغت (0.754) بالجدول (3) ، وهذا يبين أن الارتباط بين الإجابات قوي جداً ومقبول إحصائياً ، أما فيما يتعلق بثبات العينة فيلاحظ من الجدول أن كل معاملات ألفا الفردية والمتعلقة بالمفردات كل على حدة كانت أقل من قيمة اختبار ألفا العام وهو ما يدل على أن كل المفردات الموجودة في هذه المجموعة مهمة، وأن أي حذف أو شطب لمفردة منها سوف يؤثر سلباً علي ثبات ومصادقية العينة , أما فيما يتعلق بمقياس الصدق والذي يتعلق بقياس درجة ارتباط المفردة بالمقياس العام فإن نتائجه تعتبر مقبولة إحصائياً، كما يعتبر تباين المقياس بالنسبة للمفردات ليس كبيراً، كما أن متوسط درجات المقياس تعتبر مقاربة (9.083- 11.063) ، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد علي المجموعة بأكملها دون حذف أي من المفردات للوصول إلي نتائج مجدية في هذا الدراسة .

لمرات متتالية لقياس صفة معينة، سيتم التوصل إلى نفس النتائج، أو على نتائج على درجة كبيرة من التقارب.

صدق الاتساق الداخلي: قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وكانت النتائج أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لفقراته الذي تنتمي إليه كانت دالة عند مستوى معنوية (0.05) و (0.01)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه، وهذا يؤكد أن استمارة الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) باستخدام اختبار ألفا للصدق والثبات للأسئلة الخاصة بفروض الدراسة: من أجل اختبار ثبات الاستبيان وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة عن الأسئلة ولكل متغير على حدة، فقد تم حساب معامل ثبات من خلال استخدام طريقة ألفا من الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لحساب معامل ألفا كرونباخ (Chronback Alpha)، حيث تعتمد الطريقة على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى .

الجدول رقم (2)

يبين نتائج اختبار ألفا للصدق والثبات للأسئلة المتعلقة بتقدير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية/طرابلس

ت	السؤال	متوسط درجات المقياس	تباين المقياس	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات
1	بُعد إدارة العمل	9.083	1.917	0.569	0.697
2	بُعد بيئة العمل	10.160	3.248	0.551	0.702
3	بُعد الترفقات و الحوافز	9.537	2.659	0.446	0.731
4	بُعد الرواتب و العلاوات	11.063	3.725	0.359	0.753
5	بُعد العلاقة بين الزملاء و المسؤولين	9.637	3.104	0.434	0.734
	قيمة اختبار ألفا العام				0.754

من خلال أوراق العمل الملحق بالبرنامج الإحصائي SPSS (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية)

أولاً - تحليل البيانات: تم ترميز إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان وإدخالها إلى الحاسب الآلي وذلك

$$\frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الفئة}$$

$$\text{طول الفئة} = 0.80$$

ويهدف تحديد المدى للمتوسط الحسابي لإجابيات المبحوثين إلى التخلص من الاعتماد على القيم المطلقة، و تحديد مستوى يتم من خلاله قبول العبارة ضمن المقياس المحدد لها، و الجدول التالي يعرض نتائج قياس مدى المتوسط الحسابي لإجابيات المبحوثين (وحدة القياس).

والمعدة خصيصاً لهذا الغرض، بالاستبانة من خلال متوسط إجابات الفقرات وقوة تأثيرها وهي كالاتي: وقبل عرض نتائج تحليل إجابات المبحوثين فقد تم احتساب المدى لإجابات المبحوثين، و الوصول إلى طول الفئة لكل درجة من درجات الترتيح الخماسية، وكانت نتيجة ذلك على النحو التالي :

المدى هو الفرق بين أصغر قيمة وأكبر قيمة (أكبر قيمة-أصغر قيمة).

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

جدول رقم (3)

متوسط إجابة المبحوثين بأبعاد تقدير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس

المتوسط المرجح	النسبة المئوية	الرأي السائد
من 1.00 إلى 1.80	20% - 36%	لا تسهم أبداً
من 1.81 إلى 2.60	37% - 52%	لا تسهم
من 2.61 إلى 3.40	53% - 68%	تسهم بدرجة محدودة
من 3.41 إلى 4.20	69% - 84%	تسهم بدرجة كبيرة
من 4.21 إلى 5.00	85% - 100%	تسهم بدرجة كبيرة جداً

العرض والتحليل الإحصائي للبيانات

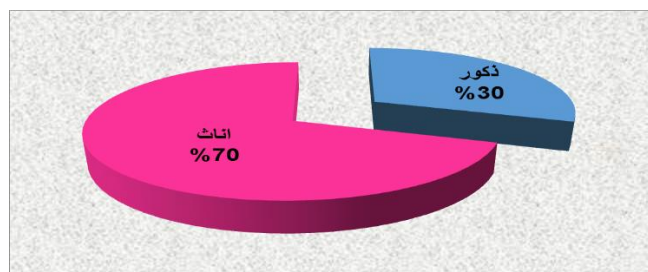
أولاً: التوزيع التكراري لخصائص أفراد عينة الدراسة.

1- الجنس: يبين الجدول رقم (4) النتائج الخاصة بتوزيع العينة من حيث الجنس حيث نجد أن ما نسبته 70% من إجمالي العينة المبحوثة هم من الإناث، بينما بلغت نسبة الذكور 30 %، وهي الأقل بين الفئات.

جدول رقم (4)

يوضح توزيع العينة من حيث الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
الذكور	15	30
الإناث	35	70
المجموع	50	100



شكل (1) يبين توزيع عينة البحث من حيث الجنس

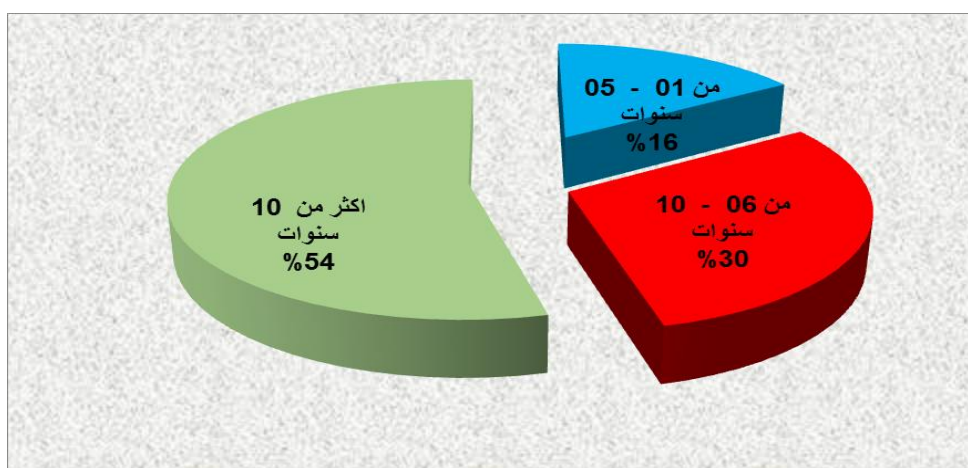
10 سنوات في الجامعة، كما يلاحظ أن نسبة 30% من أفراد العينة هم من الذين لديهم من 06 - 10 سنوات خدمة في الجامعة، وبنسبة 16% الذين لديهم خمسة سنوات فأقل.

سنوات الخبرة بمجال التدريس بالجامعة: يبين الجدول رقم (5) النتائج الخاصة بتوزيع العينة من حيث الخبرة حيث نجد أن ما نسبته 54% من إجمالي العينة المبحوثة من الذين لديهم خبرة تزيد عن

جدول رقم (5)

يوضح توزيع العينة من حيث سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
16	8	من 01 - 05 سنوات
30	15	من 06 - 10 سنوات
54	27	أكثر من 10 سنوات
100	50	المجموع



شكل (2) يبين توزيع عينة البحث من حيث الخبرة

1. هل تشعر بالرضا عن الخدمات التي تقدمها إدارة الكلية؟.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج تساؤلات البحث:

جدول (6)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في بُعد الرضا عن الخدمات التي تقدمها إدارة الكلية

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	المهام المنوطة بي واضحة ومحددة.	3.46	1.23	35.62%	69.20%	تُسهم بدرجة كبيرة
2	توفر لي الإدارة فرص لاكتساب مهارات وخبرات	3.24	1.08	33.32%	64.80%	تُسهم بدرجة محدودة
3	توفر الإدارة أدوات الأمن والسلامة في أماكن العمل	3.16	1.18	37.48%	63.20%	تُسهم بدرجة محدودة
	بُعد الرضا عن الخدمات التي تقدمها إدارة الكلية	3.29	0.95	28.91%	65.73%	تُسهم بدرجة محدودة

الأستاذ الجامعي يعد من أهم مداخل الجودة في التعليم العالي، وتزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالجودة والاعتماد الأكاديمي، وأصبح غاية كل مؤسسة جامعية هي الوصول إلى التميز العلمي، وتسعى النظم التربوية إلى تطوير التعليم من خلال التنمية المهنية " المستمرة" للأستاذ الجامعي، واستحداث تخصصات علمية تنسجم مع متطلبات سوق العمل. على الرابط: الأسود).

<https://www.researchgate.net>

جاءت توفر الأمن والسلامة في المرتبة الثالثة وهو مطلب مهم حيث أكد ماسلو في نظريته التدرج الهرمي للحاجات على أهمية الحاجة إلى الأمان وكانت في المرتبة الثانية بعد الحاجات الفسيولوجية، لأن الشعور بالأمن والأمان تجعل الفرد يشعر بالاستقرار، والراحة النفسية، ويتخلص من الخوف والقلق. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نشوان حيث أظهرت أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تُسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام، والانضباط وتوفير الأمن، والأمان

الجدول (6) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية، والمتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى (المهام المنوطة بي واضحة ومحددة) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 69.20%، تأتي بعد ذلك (توفر لي الإدارة فرص لاكتساب مهارات وخبرات) في المرتبة الثانية بنسبة 64.80%، يليها بالمرتبة الثالثة (توفر الإدارة أدوات الأمن والسلامة في أماكن العمل) بنسبة 63.20%، وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبُعد الرضا عن الخدمات التي تقدمها إدارة الكلية كان يشير إلى (تُسهم بدرجة محدودة) كعنصر الأساسي في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل. وأرى أن 69.20% كانت أجابوا بأنهم بأن المهام التي يكلفون بها واضحة وقد يرجع ذلك إلى التزام إدارة الكلية باللوائح والقوانين، ووضوح أهدافها، والعدل في توزيع المهام، وفي المرتبة الثانية توفير فرص لاكتساب مهارات وخبرات، والواقع أن التوجه نحو تنمية مهارات

2. هل البنية التحتية بالكلية مناسبة ؟

جدول (7)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في بُعد البنية التحتية بالكلية مناسبة

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	راضي عن العوامل المادية بالكلية مثل من تهوية، إنارة...	2.54	1.18	%46.54	%50.80	لا تُسهم
2	الشعور بالارتياح في بيئة العمل بسبب توفير غرف مناسبة	2.18	0.94	%43.17	%43.60	لا تُسهم
3	راضي عن توفر التقنيات الحديثة مثل: (الحاسوب، وجهاز العرض...)	2.10	1.13	%53.76	%42.00	لا تُسهم
4	المبنى مهياً ليكون مبنى جامعي .	2.02	0.92	%45.30	%40.40	لا تُسهم
	بُعد البنية التحتية بالكلية مناسبة	2.21	0.72	%32.75	%44.20	لا تُسهم

بلغت %40.40 , وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبُعد البنية التحتية بالكلية مناسبة كان يشير إلى (انها لا تُسهم) في تحقيق في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل. أن %40 من عينة الدراسة وهي نسبة لا يستهان بها يرون أن مبني الكلية غير مناسب ليكون مبنى جامعي، وهذا يشمل عدم توفر مدرجات للدراسة، المعامل، ... وغير ذلك من مرافق وهذا يتطلب وقفة جادة من الجامعة لتوفير مكان مناسب للكلية.

3. هل تشعر بالرضا عن إجراءات الترقية والحوافز ؟.

الجدول (7) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى (راضي عن العوامل المادية بالكلية مثل من تهوية، إنارة) يحتل المرتبة الأولى بنسبة %50.80 , تأتي بعد ذلك (الشعور بالارتياح في بيئة العمل بسبب توفير غرف مناسبة) في المرتبة الثانية وبنسبة %43.60, يليها بالمرتبة الثالثة (راضي عن توفر التقنيات الحديثة مثل: (الحاسوب، وجهاز العرض...)) بنسبة %42.00, وقد جاءت العبارة (المبنى مهياً ليكون مبنى جامعي) في المرتبة الأخيرة وبنسبة مئوية

جدول (8)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في بُعد الرضا عن إجراءات الترقية والحوافز

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	وضوح إجراءات الترقية	3.64	1.005	27.61%	72.80%	تُسهم بدرجة كبيرة
2	الشعور بالرضا لأن الترقيات تتم بطريقة عادلة	3.24	1.098	33.89%	64.80%	تُسهم بدرجة محدودة
3	تتبع الإدارة نظام للمكافأة والحوافز.	1.62	0.602	37.16%	32.40%	لا تُسهم ابدا
	بُعد الرضا عن إجراءات الترقية والحوافز	2.83	0.71	24.96%	56.67%	تُسهم بدرجة محدودة

الجدول (8) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً. ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات الباحثين كانت تشير إلى (وضوح إجراءات الترقية) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 72.80% ، تأتي بعد ذلك (الشعور بالرضا لأن الترقيات تتم بطريقة عادلة) في المرتبة الثانية وبنسبة 64.80%، يليها بالمرتبة الثالثة (تتبع الإدارة نظام للمكافأة والحوافز) بنسبة 32.40%، وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبُعد الرضا عن إجراءات الترقية والحوافز كان يشير إلى (تُسهم بدرجة محدودة) في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل. وأرى أن ذلك قد يرجع إلى ضعف اهتمام الإدارة بتقديم الحوافز. ويؤكد رجال علم النفس الصناعي المجال أنه لا يمكن

لفرد أن يعمل بكفاءة وفعالية مالم يكن هناك حوافز، ويقصد بالحوافز مجموعة من الوسائل، أو الطرق مادية كانت، أو معنوية التي من شأنها إثارة رغبة، واهتمام الفرد للقيام بعمله، وتعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توفرها للقيام بعمل منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عال من الأداء. وتنمية الطاقات الإبداعية، وبما يضمن ازدهار الجامعة وتحقيق أهدافها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصفاقسي والتي أسفرت إلى ويوجد قصور في منح الحوافز المادية ، عدم الاهتمام بالمكافأة المالية، وأكدت الدراسة أن المعلمين يشعرون بعدم الرضا عن العمل بسبب عدم توفر الخدمات، وتلبية احتياجاتهم. وهنا نؤكد على أهمية تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على العمل، والإبداع، وتحسين مستوي الاداء.

4 - هل تشعر بالرضا الراتب والمستحقات المالية ؟

جدول (9)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة عن الرواتب والمستحقات المالية.

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	يصرف المرتب في نهاية كل شهر بانتظام	1.42	0.499	%35.14	%28.40	لا تسهم ابدا
2	تحرص الجهات المسؤولة على صرف كل المستحقات المالية	1.36	0.525	%38.60	%27.20	لا تسهم ابدا
3	راضي على جهود الإدارة لتوفير المستحقات المالية.	1.14	0.351	%30.79	%22.80	لا تسهم ابدا
	بعُد الرضا عن الراتب والمستحقات المالية	1.31	0.36	%27.68	%26.13	لا تسهم ابدا

والجدول (9) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات الباحثين كانت تشير إلى (يصرف المرتب في نهاية كل شهر بانتظام) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 28.40% ، تأتي بعد ذلك (تحرص الجهات المسؤولة على صرف كل المستحقات المالية) في المرتبة الثانية بنسبة 27.20%، يليها بالمرتبة الثالثة (راضي على جهود الإدارة لتوفير المستحقات المالية) بنسبة 22.80%، وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبعُد الرضا عن الراتب

والجدول (9) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات الباحثين كانت تشير إلى (يصرف المرتب في نهاية كل شهر بانتظام) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 28.40% ، تأتي بعد ذلك (تحرص الجهات المسؤولة على صرف كل المستحقات المالية) في المرتبة الثانية بنسبة 27.20%، يليها بالمرتبة الثالثة (راضي على جهود الإدارة لتوفير المستحقات المالية) بنسبة 22.80%، وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبعُد الرضا عن الراتب

5 - ما مدى رضاك عن علاقتك بالمسؤولين؟

جدول (10)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة في بعُد مدى رضاك عن علاقتك بالمسؤولين

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	الرأي السائد
1	يتعامل المسؤولون معي بالتقدير والاحترام	3.70	1.04	%27.97	%74.00	تُسهم بدرجة كبيرة
2	الإدارة تأخذ باقتراحاتي بشأن التطوير	2.80	1.03	%36.79	%56.00	تُسهم بدرجة محدودة
3	أحصل على قدر مناسب من التشجيع والتحفيز من المسؤولين	1.70	0.61	%36.12	%34.00	لا تسهم ابدا
	بعُد مدى رضاك عن علاقتك بالمسؤولين	2.73	0.60	22.04%	54.67%	تُسهم بدرجة محدودة

الجدول (10) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة الدراسة حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى (يتعامل المسؤولون معي بالتقدير والاحترام) يحتل المرتبة الأولى بنسبة 74% , تأتي بعد ذلك (الإدارة تأخذ باقتراحاتي بشأن التطوير) في المرتبة الثانية بنسبة 56% , يليها بالمرتبة الثالثة (أحصل على قدر مناسب من التشجيع والتحفيز من المسؤولين) بنسبة 34% , وان الرأي السائد للدرجة الكلية لبعد مدى رضاك عن علاقتك بالمسؤولين كان يشير إلى (تُسهم

بدرجة محدودة) كعنصر الأساسي في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل. يتضح من البيانات السابقة أن الغالبية العظمى من المبحوثين حدود الدراسة يشعرون بالرضا عن علاقاتهم مع المسؤولين أي أن العلاقات بينهم تتسم بالاحترام، والود، والثقة المتبادلة.

للإجابة على التساؤل الرئيسي: ما هي درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس ؟

جدول (11)

تقييم لواقع درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس

ت	الابغاد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التطبيق
1	ادارة العمل	3.29	0.95	65.73%	تُسهم بدرجة محدودة
3	الترقيات و الحوافز	2.83	0.71	56.67%	تُسهم بدرجة محدودة
5	العلاقة بين الزملاء و المسؤولين	2.73	0.60	54.67%	تُسهم بدرجة محدودة
2	بيئة العمل	2.21	0.72	44.20%	غير مرضية
4	الرواتب و العلاوات	1.31	0.36	26.13%	غير مرضية جدا
	الدرجة لكلية	2.47	0.67	49.48%	غير مرضية

و العلاوات بنسبة (71.30%) و الذي هو غير مرضي جدا.

ثالثاً : هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس.

لاختبار ما إذا كان هناك علاقة فقد تم استخدام معامل الارتباط الخطي البسيط " بيرسون" (Correlation Coefficients) للتعرف على مستوى العلاقة بين المتغيرات من حيث درجة التأثير عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha = 0.05$) أو ($\alpha = 0.01$).

يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن المتوسط العام لواقع درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس قيد الدراسة كان بدرجة تأثير " غير مرضية " , حيث جاء بعد ادارة العمل الأول بنسبة (65.73%) , كما يلاحظ أن بعد الترقيات و الحوافز جاء بالترتيب الثاني بنسبة (56.67%) , يليه جاء بعد العلاقة بين الزملاء و المسؤولين بوزن نسبي بلغ (54.67%) و بالترتيب الرابع جاء بعد بيئة العمل بنسبة (44.20%) , وبالمرتبة الاخيرة جاءت بعد الرواتب

جدول (12)

يبين مصفوفة الارتباط للعلاقة بين أبعاد لرضا الوظيفي
لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس

الأبعاد	ادارة العمل	بيئة العمل	الترقيات و الحوافز	الرواتب والعلاوات	العلاقة بين المسؤولين	أبعاد الرضا الوظيفي
ادارة العمل	معامل الارتباط	1	.461(**)	0.062	.334(*)	.798(**)
	مستوى الدلالة		0.001	0.667	0.018	0.000
بيئة العمل	معامل الارتباط	0.156	0.066	0.145	-0.06	.463(**)
	مستوى الدلالة	0.281	0.647	0.314	0.679	0.001
الترقيات و الحوافز	معامل الارتباط	.461(**)	1	0.053	0.24	.672(**)
	مستوى الدلالة	0.001	0.647	0.714	0.094	0.000
الرواتب و العلاوات	معامل الارتباط	0.062	0.145	1	0.175	.331(*)
	مستوى الدلالة	0.667	0.314	0.714	0.224	0.019
العلاقة بين المسؤولين	معامل الارتباط	.334(*)	-0.06	0.24	1	.549(**)
	مستوى الدلالة	0.018	0.679	0.094	0.224	0.000
أبعاد الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	.798(**)	.463(**)	.672(**)	.331(*)	1
	مستوى الدلالة	0.000	0.001	0.000	0.019	0.000

(**) دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

(*) دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

يبين الجدول (13)

علاقات ارتباط طردية موجبة بين أبعاد لرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس، إذ كانت النتائج كالآتي:

أظهر المتغير الدرجة الكلية لأبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس ارتباط معنوية ايجابية مع كل أبعاد الرضا الوظيفي، إذ حقق المتغير بعد ادارة العمل أقوى علاقة ارتباط طردية معنوية مع المتغير المعتمد حيث بلغت (0.798**), وبالدرجة الثانية جاء بعد الترقيات و الحوافز بعلاقة ارتباط بلغت (0.672**), و بالدرجة الثالثة بعد العلاقة بين المسؤولين بعلاقة ارتباط بلغت (0.549**), وبالدرجة الرابعة بعد بيئة العمل بعلاقة ارتباط بلغت

(0.465**) والبعد الاقل كان بعد الرواتب و العلاوات اذا بلغت (0.331*) ، وجميعها علاقات طردية ذات دلالة احصائية عالية جداً، إذ توفر هذه النتيجة دعماً كافياً لقبول للتساؤل الثالث للبحث والتي تنص على وجود توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس.

عليه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية طرابلس.

التوصيات:

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج نوصي بما يلي:

- الفروح، فايز عبدالرحمن (2010)، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي عمان، دار جليس زمان.
- العماري، علي عبد السلام والعجيلي، علي حسين، (2000)، الإحصاء والاحتمالات النظرية والتطبيق، مالطا، منشورات ألجا،
- ثانياً- رسائل الماجستير والدكتوراه:
أبو دبوس، (2009) واقع الحوافز المادية والمعنوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلتي الآداب والعلوم بجامعة الجبل الغربي، رسالة ماجستير غير منشورة.
- عكاشة، عائشة (2013) الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الأستاذ، رسالة ماجستير غير منشورة في مجال علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية جامعة أم البواقي، الجزائر كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- الريح، غيداء أحمد الفكي (2018) الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني، رسالة ماجستير غير منشورة.
- الريح، غيدا أحمد الفكي و (2018) الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- رمضان، نعمت، (2007) الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية..
- أبودبوس، طلال محمد (2009) واقع الحوافز المادية والمعنوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس رسالة ماجستير غير منشورة بكلتي الآداب والعلوم بجامعة الجبل الغربي،
- السفاقسي، ناجي سالم (2013) أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة.

- 1-الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث بتوفير الامكانيات المناسبة التي تساعده على القيام بمهامه التدريسية على أكمل وجه، وتحسين وضعه المادي مما يعزز مكانته الاجتماعية، ويزيد من ثقته بنفسه، وكذلك وزيادة الدافعية للإنجاز لديه وتحسين الأوضاع المادية يشمل الجوانب التالية:
• صرف الرواتب في نهاية كل شهر بانتظام.
• صرف المستحقات المالية لأعضاء هيئة التدريس.
• والتشجيع على المشاركة في المؤتمرات على أسس علمية موضوعية. والقيام بالنشاطات العلمية المتمثلة في تأليف الكتب، وإجراء البحوث العلمية،
• توفير مكاتب مناسبة لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالوظائف الإدارية والأكاديمية كالتحضير، ومراجعة أوراق، وملفات الطلبة.
- 2-تزويد القاعات الدراسية بأجهزة العرض " الداتا شو"، التي يستعين بها المعلمون في عملهم التدريسي.
- 3-إجراء الدراسة في جامعات أخرى في المجتمع العربي الليبي.

المراجع:

أولاً- الكتب:

- أبو منجل، ماجدة علي، (2022) علم النفس الاجتماعي، دار الحكمة، طرابلس
- الضامن، مندر، (2007)، أساسيات البحث العلمي، عمان، دار المسيرة.
- عمر، عاصم عبد اللطيف، (2015) الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، نيو لينك للنشر والتدريب، القاهرة الباحث يرفض النقل أو الاقتباس.
- محمد مصطفى، (2018) الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، الأردن، عمان، جليس زمان.
دار ابن النفيس.

- الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، جامعة الأزهر، مجلة كلية التربية بالقاهرة، العدد (193) الجزء (1).
- الزبون، محمد سليم والزبون، سليم عودة والزيود محمد صايل والخالدة تيسير، (2006) الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة، الجامعة الاردنية.
- رابعاً – شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).
- الأسود، زاهر (2007) التنمية المهنية للأستاذ الجامعي مدخل لتحقيق الجودة التعليمية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (1) على الرابط: <https://www.researchgate.net>
- <https://stst.yoo7.com/t1613-topic>

- سماعين، بن درف، (2020) الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى الممرضين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس.
- الوليد، أحمد سليمان، (2015) دور الحوافر المادية والمعنوية في العمل الإداري لموظفي الإدارات العامة، في كلية الآداب، جامعة طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة

ثالثاً – المجلات:

- مشتي، لروية و خطار، زهية (2020)، الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية بعض جامعات الوسط الجزائري، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الجزائر.
- الصرايرة، أحمد سليمان والتخاينة صهيب خالد (2022) الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية