

مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي والتقني دراسة مقارنة بين جامعة المرقب – المعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس

د. أسامة عمر إبراهيم بن شعبان

قسم التربية وعلم النفس / كلية الآداب والعلوم قصر خيار / جامعة المرقب

www.osama.ly@gmail.com

Received: 01/11/2023

Accepted: 18/11/2023

ملخص :

تهدف الدراسة الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس دراسة مقارنة ، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة قوامها (120) عضو من الجنسين (ذكور ، إناث) ، وطبق أداة استبيان لجمع المعلومات من اعداد الباحث مكونة من 30 عبارة موزعة على خمس محاور تقيس مستوى الرضا الوظيفي ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

1- ان مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تشير إلى (أحياناً) وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل وبلغ المتوسط الحسابي 2.05 ، ووزن مئوي 68% ، اي ان مستوى الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة .

2- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس .

3- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير الجنس (ذكور ، إناث).

4- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير المؤهل العلمي .

abstract:

The study aims to know the level of job satisfaction among faculty members at Elmerqib University and the Higher Institute of Engineering Technologies, Tripoli, a comparative study. The study sample was selected by a simple random method, consisting of (120) members of both sexes (males, females), and a questionnaire tool was applied to collect information prepared by the researcher. It consists of 30 statements distributed over five axes that measure the level of job satisfaction. The study reached the following results:

1- The level of job satisfaction among faculty members at Elmerqib University and the Higher Institute of Engineering Technologies, Tripoli, indicates (sometimes), and according to the answers of the entire study sample,

the arithmetic mean reached 2.05, and a percentage weight of 68%, meaning that the level of job satisfaction is moderate.

2- There are no statistically significant differences between the average scores of the sample's responses regarding the level of job satisfaction among faculty members at Elmerqib University and the Higher Institute of Engineering Technologies, Tripoli.

3- There are no statistically significant differences between the average scores of faculty members' responses regarding the level of job satisfaction among faculty members at Elmerqib University and the Higher Institute of Engineering Technologies, Tripoli, according to the gender variable (males, females).

4- There are no statistically significant differences between the average scores of faculty members' responses regarding the level of job satisfaction among faculty members at Elmerqib University and the Higher Institute of Engineering Technologies, Tripoli, according to the academic qualification variable.

مقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي مسألة هامة بالنسبة للإفراد والمجتمعات، إذ أن رضا أعضاء هيئة التدريس في مهنتهم يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ذلك من أهم عوامل نجاح المؤسسات التعليمية، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية.

"وتعد الجامعات من أكثر المؤسسات التي يتعين على مسؤوليها الاهتمام بتطوير مواردها البشرية في ظل ما يشهده العالم من متغيرات في العديد من المجالات لضمان سلامة أداءها، والذي يكفل مخرجات سليمة تؤهله للاسهام بدور فعال في التنمية والتطوير، والذي يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة مخرجات التعليم العالي". (أبو خضير، 2018: 568)

فتحقيق أعلى مستويات الرضا عن كل ما تقدمه الجامعات من خدمات، لا يتحقق إلا عن طريق الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس، وهذا الأداء لن يتحقق إلا بتوفير مستويات مرتفعة من الرضا عن كل ما تقدمه الجامعة من حوافز متعلقة بالراتب، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة، ومدى توفير السياسات والإجراءات المرنة، وتوفير الخدمات المناسبة في المجالات المختلفة.

"ويعد الإحساس بالرضا مطلباً من المطالب الهامة التي يسعى إليها الإنسان ويهدف إلى تحقيقها، ويعتبر هذا الإحساس من ملامح الشخصية السوية" (صبحي، 1987: 6)، والرضا الوظيفي أحد المؤشرات الدالة على نوعية الحياة الوظيفية للأفراد في مؤسساتهم، وتمتع الإنسان بالرضا لا ينعكس فقط على وظيفته من حيث زيادة الإنتاج، وإنما يكون عاملاً من عوامل أمنه واستقراره وشعوره بالثقة في نفسه وفي علاقاته مع الآخرين داخل محيط العمل وخارجه، وفي المقابل فإن شعور الفرد بعدم الرضا عن وظيفته أو مهنته قد ينعكس سلباً على عطائه وعلاقاته بالآخرين.

وجاء الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي نتيجة لزيادة الشعور بأهمية الرضا الوظيفي لديهم أثناء ممارستهم لمهامهم، ودورهم في رسم المستقبل لمجتمعاتهم في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي.

مشكلة الدراسة:

يعتبر الرضا الوظيفي متغيراً مهماً في تحقيق مستوى الجودة المطلوبة في الإنتاج، وهو من المتغيرات المعقدة جداً، حيث إن للرضا الوظيفي تفاعلات إيجابية فعالة للعامل مع وظيفته، فنجاح عضو هيئة التدريس في عمله يرتبط إلى حد كبير بمدى رضاه عن نفسه وعن مهنته، وأن الأستاذ الجامعي ينجز العمل الذي يرضى عنه بدرجة أكبر مما لو كان مدفوعاً إليه بأسباب مادية أو اجتماعية،

فالأستاذ الراضي عن عمله يقبل على أدائه بحماس، وينعكس هذا الرضا على الطلاب ومخرجات سليمة تساهم في تطوير منظومة التعليم العالي وتحقيق مستويات أعلى من الجودة.

إن تطور منظومة التعليم العالي مرتبطة بتطوير الجانب الأكاديمي والإداري وقدرة الجامعات على توفير البيئة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس والتي تمكنهم من التفاعل والتعاون لإنجاز المهام بما يكفل تقديم الخدمة التعليمية المتميزة للطلاب وضمان الجودة في مجال التعليم الجامعي، وحتى يقوم التعليم العالي والتقني بدوره في تحقيق الأهداف التي أقيمت من أجلها لأي مجتمع، فإنه ثمة حاجة ملحة إلى كوادر ماهرة، فأعضاء هيئة التدريس هم الذين يستطيعون الدفع بعجلة قطاع التعليم العالي إلى الأمام، وإن دورهم يعتبر الركن الأساسي الذي تقوم عليه العملية التعليمية، وبالتالي فإن رضا عضو هيئة التدريس عن وظيفته له دوره الفعال في مدى إنجازه وتحقيق أدائه المهني.

فعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي أحد أهم العناصر الفعالة في تحقيق جودة البرامج والأنشطة التعليمية، ويتوقف نجاحه على العديد من العوامل منها ما يرتبط بالمهنة، ومنها ما يرتبط بظروف العمل وبيئته، ومنها ما يرتبط بشخصيته، ومنها ما يرتبط بالراتب وسياسات الإدارة، مما قد تؤثر هذه العوامل على مدى رضاه عن وظيفته أو حياته بشكل عام.

ويرتبط الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل المختلفة التي قد تسهم في خلق مشاعر هذا الرضا، وهذا ما أشار إليه لوك *Locke* على أن "الرضا الوظيفي يشمل مظاهر خاصة ومحددة كالرضا عن العمل، والرضا عن الراتب، والرضا عن السياسة التنظيمية داخل المؤسسة، أي أن هذه العناصر تؤدي إلى ما يسمى بالرضا الوظيفي الكلي". (الشعاني، 2008: 2)

فالرضا الوظيفي مؤشر مهم على فاعلية التنظيم ونجاحه، فالفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي تتولد لديه دافعية كبيرة نحو العمل ويزداد حماسه وإقباله عليه، ويزداد انتماءه لوظيفته، ويرتفع بذلك مستوى إنجازه وإنتاجيته وأدائه، ويشير أبو خضر بأن الروبلي (2009) يؤكد على أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي متمثلة في ظروف العمل نفسه، وإحساس الفرد بالأمن والاستقرار، ومدى وجود نظام تحفيز، وديمقراطية العمل، والعلاقات مع الزملاء. (أبو خضر، 2018: 573)

كما تؤكد دراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (Amarasena, Ajward & Haque, 2015) على أن مستوى الرضا الوظيفي كان للأعلى راتباً والأكثر خبرة في التدريس، وأشار أونامالي (Unnamalai, 2015) إلى أن هناك عوامل تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس متمثلة في الراتب ويليها الترتيبات وأخيراً العلاقات مع الآخرين.

وأشارت دراسة العاكوري وعطية (2020) إلى أن هناك عوامل تؤثر في مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير متمثلة في ظروف العمل وطبيعته، والاستقرار الوظيفي، والرواتب والحوافز والترقيات.

ومما سبق يتضح أن تباين مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات له أسباب وعوامل تؤثر على مستوى الأداء في العمل، وينعكس ذلك على الانتاجية، مما قد يؤثر ذلك على المخرجات وعلى السلم التدريجي لتصنيف الجامعات محلياً ودولياً، وبالتالي تسعى الدراسة الراهنة إلى الوقوف على أهم العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس: كالرواتب والحوافز، وبيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء، والسياسات الإدارية بالجامعات، ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس؟
أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

- 1 – أن هذه الدراسة تتعرض لموضوع على درجة كبيرة من الأهمية، والخاص بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، للوقوف على الأسباب الحقيقية لعدم الرضا لتلافيها وتقوية رضاهم بمستواها وأبعادها.
- 2 – تكمن أهمية الدراسة في أن معرفة أعضاء هيئة التدريس عن مستوى رضاهم الوظيفي قد يساعد في دعمهم عند وضع الخطط والاستراتيجيات والقوانين واللوائح الخاصة بهم.
- 3 – تنفيذ هذه الدراسة المسؤولين بالتعليم العالي في وضع برامج واستراتيجيات وتلبية حقوق أعضاء هيئة التدريس لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- 4 – يمكن أن تساهم الدراسة الحالية في مساعدة متخذي القرارات في التعليم العالي على معالجة الاختلال الناجم عن عدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس اتجاه البيئة التعليمية بهدف الارتقاء بمستوى التعليم الجامعي والتقني.
- 5 – ما يمكن أن نضيف هذه الدراسة إلى الأدب النظري والدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي والتقني.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- 1 – التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس.
- 2 – الكشف عن الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس.
- 3 – الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).
- 4 – الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

تساؤلات الدراسة:

- 1 – ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس؟
- 2 – هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس؟
- 3 – هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

4 - هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تعزي لمتغير المؤهل العلمي؟

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: يعرف بأنه حالة وجدانية نابعة عن الفرق بين ما يقدمه الأستاذ للطالب والمؤسسة (الجامعة)، وبين الطموحات والحاجات التي يريد تحقيقها والوصول إليها، وما تمنحه له المؤسسة من عمل، وتشمل الرضا عن المرتبات والمزايا المادية، والرضا عن طبيعة العمل وظروفه، والرضا عن المسؤولين. (مزياي، 2016: 104)

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي: هو شعور أعضاء هيئة التدريس بالسعادة والارتياح أثناء أدائهم العملية التعليمية نتيجة التوافق بين ما يقدمون وما يتحصلون عليه فعلاً من الجامعة والمعهد العالي.

عضو هيئة التدريس: هو كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية (محاضر مساعد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، ويتولى القيام بالأعمال التي تقتضيها مهنة التدريس والبحث العلمي والمهام الأخرى المكلف بها وفقاً للتشريعات النافذة. (دليل أعضاء هيئة التدريس - جامعة المرقب ، ب.ت: 3)

التعليم العالي: هو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة". (UNESCO,1998: P1)

حدود الدراسة:

1- حدود بشرية: استجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس.

2- حدود مكانية: جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس.

3- حدود زمنية: أجرت الدراسة في العام الدراسي 2022-2023م.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:

يشمل الرضا الوظيفي إجمالي جوانب بيئة عمل الفرد، مشرفه وزملائه والمؤسسة التي يعمل بها وظروف عمله وأجره ونوع العمل الذي يشغله، كما يشمل حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنة ما.

لقد تعددت التعريفات للرضا الوظيفي وذلك لاختلاف الموضوعات والاتجاهات التي تناول بها الباحثون لمفهوم الرضا الوظيفي، وعلى سبيل المثال في تعريف كل من بورتر Porter ولولر Lawler وهاكمن Hackman "بأنه استجابات عاطفية لمراحل الموقف الوظيفي المصاحب للفوارق الموجودة بين ما هو متوقع أن يكون مقبولاً ومعقولاً كما يتم ممارسته على مستوى الواقع". (السيد، الشرفاوي، 2003: 11)

وذكر بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو المناخ النفسي العام والذي لا يتميز بمقاييس عالمية يمكن أن تطبق على الجميع، فهي خاصة كالرضا الوظيفي بمكان العمل والعلاقات الاجتماعية بالمؤسسة، ومدى تلبية احتياجات الموظف (Banjarnahor, Situmorang, 2018 : 869)

ويعرف 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، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازها والاعتراف والتقدير. (الحنيطي، 2000 : 15) ويشير إلى الرضا الوظيفي بأنه مجموعة المشاعر، والاتجاهات التي يبديها الموظفون وأعضاء هيئة التدريس تجاه بيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء، والاستقرار الوظيفي، والراتب والحوافز، والإدارة المباشرة. (ماهر، 2003 : 54) وعليه فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يحس به أعضاء هيئة التدريس تجاه ما يقومون به من عمل، وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله، فهو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى أعضاء هيئة التدريس اتجاه عملهم، وبهذا نستطيع أن نشير إلى درجة الرضا التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس اتجاه عملهم بصفة عامة، هو الناتج النهائي لدرجات الأداء المتميز عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: (القاضي، 1999 : 22)

- 1- ظروف العمل: ويقصد بها البيئة المادية المحيطة بالعامل من مباني وأدوات ووسائل وبرامج وإمكانات تساعده على إنجاز العمل.
- 2- نمط الإدارة: ويتمثل في اللوائح والتنظيمات والأساليب التي يستخدمها المشرفون والرؤساء لتسيير العمل، فالمناخ السائد في الإدارة ومدى التفاهم المتبادل بين العاملين والإدارة ووعي الإدارة بإمكانات وقدرات العاملين وإشعار العاملين بالاهتمام والأهمية وإشعارهم بالمسؤولية، وكل هذا يؤدي إلى تكوين الشعور بالرضا أو عدم الشعور بالرضا لدى العاملين.
- 3- محتوى العمل: إن المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل مثل: المسؤولية التي يحتويها العمل، وطبيعة أنشطة العمل، وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل، والنمو والترقي الذي يتيح للفرد، وتعرف الآخرين على أداء الفرد، تمثل المتغيرات المسببة للرضا.
- 4- نوع العمل: قد يكون العمل سهلاً مملاً، أو صعباً محبطاً، أو قد يكون روتينياً أو متنوعاً، والعمل المتنوع ينتج عنه مستوى أعلى من الرضا.
- 5- المكانة الاجتماعية: يختلف ترتيب المهن من حيث وضعها الاجتماعي المرتفع كمحدد للرضا بين مجتمع وآخر، وترتبط المكانة الاجتماعية بما تحظى به من تقدير المجتمع.
- 6- الأجر: الأجر هو الوسيلة التي يتم بها إشباع حاجات الفرد.

كما يندرج تحت هذه العوامل سمات الشخصية التي يتميز بها الفرد ومستوى الطموح لديه، وبالرغم من أن هذه العوامل أو السمات الشخصية لا يمكن تغييرها بواسطة التنظيم الوظيفي، إلا أنه يمكن أن تستخدم إحصائياً كوسيلة للتنبؤ بالنسبة للمستويات المتوقعة للرضا الوظيفي بين المجموعات المختلفة من العاملين.

ومما سبق تأتي أهمية الرضا الوظيفي في الدرجة التي يحس بها الفرد بشعور إيجابي أو سلبي نحو النواحي المختلفة للوظيفة التي يقوم بها، وأن الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي يمثلان نتائج أساسية، يجب أن تحقق بواسطة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا وأماكن عملهم، ففي غياب أي منها تفشل الجامعات والمعاهد العليا في تحقيق معايير الجودة العالمية، وكما يظهر في بعض الدراسات مدى تحقيق بعض أعضاء هيئة التدريس درجات متوسطة من الرضا الوظيفي، وقد يفشل آخرون في تحقيق نفس مستويات الرضا، ولذلك فإن مقاييس قدرة التعليم العالي على بناء مؤسسات تعليمية ذات جودة عالمية يجب أن تتمثل في قدرتهم على اكتشاف المعوقات والعوامل التي قد تؤثر على الأداء المتميز الذي بدوره يرفع من مستوى المؤسسات التعليمية، ويحقق مستويات عالية من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، ولعل من أهم العناصر المهمة للرضا الوظيفي التي يمكن أن تؤثر على رضا أعضاء هيئة التدريس بوظيفتهم تتضمن:

1 - الرضا عن المرتب والحوافز المادية.

2 - الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.

3 - الرضا عن العلاقة مع الزملاء.

4 - الرضا عن بيئة العمل.

5 - الرضا عن اللوائح والقوانين الإدارية.

النظريات المفصرة للرضا الوظيفي:

تعددت النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وإن كان معظمها يدور حول ذلك الشيء الذي يطلق الطاقات الكامنة في الإنسان، أو بمعنى آخر كل ما يحرك الإنسان ويدفع به نحو سلوك بعينه، وعلى ذلك فإن النظريات التالية للرضا الوظيفي كمظهر من مظاهر إشباع الدوافع تفترض أن العامل المحرك للدافعية الأفراد لأداء العمل هو درجة رضاه عن هذا العمل أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته بقدر ما يزداد حماس الفرد لبذل جهد مكثف في أدائه للعمل، وفيما يلي عرضاً موجزاً لأهم تلك النظريات:

1 - نظرية ماسلو للحاجات:

قدم ماسلو تصوراً مفيداً لتسلسل الحاجات يميز فيه الحاجات على أساس أهميتها، ولا يتحقق التقدم إلى حاجة تقع في مستوى أعلى إلا بعد إشباع حاجات الأكثر أهمية مما يقع المستوى الأدنى منها، وقد اقترح ماسلو خمسة حاجات أساسية وفق أهميتها للفرد وهي: (عدس، 1999: 364)

أ- الحاجات الفسيولوجية (البيولوجية): "وتتمثل في الحاجة إلى الطعام والشراب والأكسجين والنوم وغيرها من الحاجات العضوية، وهذه الحاجات إن لم تُرضَ إرضاءً كافياً مباشراً اختل التوازن الداخلي للفرد ودخل في حالة توتر. (عبد الرحمن، 1998: 193)

وتتمثل هذه الحاجات في وظروف العمل الأساسية (الجامعية) كالاتمام بالأجر والبيئة المحيطة بالعمل كالتفوية والتدفئة والنظافة والتسهيلات الخاصة بتكييف الهواء أو دورات المياه.

ب - الحاجة إلى الأمن: "عند إشباع الحاجات الأساسية عند الإنسان ولو جزئياً وعند حدها الأدنى، يبدأ اهتمام الإنسان بالحاجة التالية لها في الأهمية، وهي الحاجة إلى الأمان، وهذه تنعكس في الحاجة إلى التحرر من أي تهديد في العمل، كالفصل مثلاً، أو حاجته إلى الأمان ضد أخطار المهنة وحاجته إلى جو عمل آمن، كما تتمثل هذه الحاجة في زيادة الأجور والاستقرار الوظيفي، ومستوى مقبول من الظروف البيئية التي تحافظ على صحته وتضمن له حياة سعيدة بعد التقاعد". (العديلي، 1404: 32)

ج - الحاجات الاجتماعية: "بعد أن يتم إشباع المستويين السابقين من الاحتياجات إلى حد المقبول فإن الحاجات الاجتماعية تبدأ في الظهور، وتتمثل هذه في الحاجة إلى الصداقة والزمالة والتفاعل مع الآخرين من زملاء العمل، وحاجة الفرد في أن يكون مقبولاً لدى المحيطين به". (العمرى، 1991: 63)

د - الحاجة إلى تقدير الذات: "الفرد بحاجة إلى أن يشعر بأنه محل تقدير، وعندما ينبع هذا التقدير من الفرد نفسه، يكون التقدير ذاتياً، أما عندما يكون مصدره الآخرين من حيث المكانة الاجتماعية التي يسبغونها على الفرد أو الاحترام الذي يعطونه إياه، فإن التقدير يكون خارجياً، وهذه الحاجة وإشباعها تؤدي إلى شعور الفرد بقيمته وأهميته في الوسط الذي يعيش فيه، ومن أهم هذه الحاجات الاحترام من الآخر، المكانة، تقدير الإنجاز من قبل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد". (عقلي، 1997: 393)

هـ - الحاجة إلى تحقيق الذات: "وتتمثل في الحاجة إلى التطلع إلى رغبات هامة لإرضاء الذات وأن يكون الإنسان ما يستطيع أن يكون، ويعتمد تحقيق الذات على الرغبة في تحقيق الذات على الرغبة في تحقيق الشخص لطاقاته أو إمكانياته الكامنة وعلى المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكاناته الذاتية وحدودها". (مصطفى، 1999: 12)

ومما سبق نجد أن الرضا الوظيفي في ضوء هذه النظرية مرتبط بإشباع المهنة لحاجات الفرد، فكلما استطاع التعليم العالي أن يشبع أكبر قدر من حاجات عضو هيئة التدريس كان راضياً عن وظيفته، ونادراً ما يصل الفرد إلى حالة الرضا الكامل إلا في أوقات قصيرة نتيجة لتحقيق حاجة ما، وسرعان ما يحل محلها إلحاح حاجة أخرى، أي أن الرضا الوظيفي في ضوء هذه النظرية يعتبر رضا نسبي يرتبط بمدى إشباع حاجات الفرد.

نظرية خصائص الوظيفة ل "هاكمان و أولدهام Oldham & Hakman : (البرعي، 2020: 117)

أهم ما طرحته النظرية على أساس أن التغير في العوامل الداخلية للعمل يؤدي إلى زيادة كبيرة في التحفيز والرضا للعاملين وتضم هذه النظرية المكونات التالية:

- 1 - تنوع المهارات: وهو ضرورة لرفع مستوى الرضا الوظيفي.
- 2- شمولية العمل: ويقصد بها قيام الفرد بالعمل كاملاً.
- 3- تأثير العمل: وتشير إلى شعور الفرد بالرضا عندما يشعر بتأثير عمله في النتائج أو الآخرين.
- 4- الاستقلالية: عندما يشعر الفرد بحريته في العمل.
- 5- التغذية الراجعة: ويقصد بها ضرورة معرفة الفرد ردود الفعل عن أدائه.

6- الحالة النفسية: وتشير إلى الحالة النفسية التي يمر بها الفرد عند امتلاكه للخصائص الخمس السابقة وهي إحدى الحالات الثلاث: الإحساس بقيمة العمل، الإحساس بالمسؤولية عن العمل وتناوجه، والإحساس بالقدرة على تقييم العمل.

3- نظرية هيرزبرج:

يرى هيرزبرج أن هناك مجموعتين من العوامل المؤثرة على السلوك الإنساني: "المجموعة الأولى: تعود إلى البيئة التي يعمل الإنسان ضمنها (كالعوامل المادية، العلاقات الاجتماعية، موقع العمل، درجة الاطمئنان والأمان)، أما المجموعة الثانية: فإنها ترتبط بالعمل ذاته (كالأجر، الترقية والتقدم والحوافز، تنمية المواهب)، وهذه العوامل تعود إلى العمل وإلى الإنسان القائم به". (هاشم، 1997: 84)

4 - نظرية التوقع:

من أنصار هذه النظرية فكنثور وفروم تقوم هذه النظرية على الافتراض التالي: "ويرى فروم أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى الهدف بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي بدله في سبيل تحقيق هذا الهدف أي أن الفرد يتحقق لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يستشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بدله من أداء، ومن ثم فقد أطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات". (أحمد، 1991: 282)

يفسر فروم الرضا عن العمل على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد للسلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق له العائد المتوقع بحيث تتطابق التوقعات مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم جانبين المادي والمعنوي معا.

نلاحظ أن نظرية التوقع قامت على افتراض أن الإنسان يختار طريقاً ما للعمل لأنه يتوقع نتائج معينة منه، ويؤدي ذلك إلى شعوره بالرضا عن عمله عندما يشعر بتقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بدله من أداء، كذلك اهتمت هذه النظرية بالجانب المادي، فالعمل ليس مجرد توقع لأداء الفرد ضمن إمكاناته وقدراته وتحديده لمستوى معين سيحصل عليه، إنما هو أكثر من ذلك، له عوامل أخرى متعددة سيكولوجية وفسولوجية وجميعها تتفاعل معاً لتكون أسلوباً معيناً للفرد ينتج عنه الرضا عن عمله.

وعلى ذلك فإن دافعية الفرد لأداء العمل وفقاً لهذه النظريات يعتبر أثراً ونتيجة لشعوره بالرضا عن هذا العمل وهذا الرضا قل ما يحدث إذا لم تشبع حاجات الفرد ودوافعه، أي أنها تركز على البحث والاستفسار عما يجعل الأفراد أكثر رضا عن أعمالهم ويشعرون بالافتقار والاكتفاء كمدخل لزيادة دافعتهم وحماسهم للعمل.

ثانياً: مفهوم التعليم العالي:

يقصد بالتعليم العالي؛ التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي (الموسوعة العربية العالمية، 6333، الجزء 7، ص 08). "فهو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة"، (UNESCO,1998,P1)

وتختلف تسميات هذه المؤسسات التعليمية، فهناك: الجامعة، الكلية، الأكاديمية، المعهد، فالجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي.

أعضاء هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس وكفاءتها (تعتمد العملية التعليمية بدرجة كبيرة على ما يتاح من أساتذة)، بحيث يتناسب عددهم مع الحاجة إليهم، فلا يزداد العدد عن الحاجة فتظهر معه حالات عدم استخدام للبعض أو استخدام جزئي للبعض منهم، وهو ما يؤدي إلى هدر وضياح للموارد التي استخدمت في تكوينهم وإعدادهم، وتقتضي تكاليف مرتفعة في الغالب، كما أن توفر عدد أقل من الأساتذة بالقياس إلى حاجة هذه العملية يؤدي إلى إعاقة وعرقلة العملية التعليمية، وانخفاض نوعيتها بسبب ارتفاع نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس، وارتفاع عبء التدريس بالشكل الذي لا يتيح لعضو هيئة التدريس الفرصة الكافية لتطوره الذاتي من ناحية، ولا يتيح له الارتفاع بنوعية العملية التعليمية من ناحية أخرى. (نور، 2012: 18)

عضو هيئة التدريس بالتعليم العالي:

يعتبر عضو هيئة التدريس من أهم موارد مؤسسات التعليم العالي كما هو الحال في باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية، فهذه الهيئة التدريس بالتعليم العالي هي "جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث، الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي وتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو المجتمع بصورة عامة". (UNESCO,2008,P48)

أهداف التعليم الجامعي في ليبيا:

تكمن أهمية وجود الأهداف في كونها تجعل للعمل معنى، وتعين له اتجاهاً، وتحدد له الوسائل والطرق، ذلك أن الذي لا هدف له لا يعرف أين المنتهى، ولا يستطيع الجزم بأفضلية طريقة على طريقة، ووسيلة على أخرى، بالإضافة إلى أهمية الهدف في التوجيه لاختيار أساليب التقييم والتقييم المناسبة، والتي تعطي صورة حقيقية عن مدى ما حققته الأهداف، وفي الحقيقة يعاني التعليم الجامعي في ليبيا من عدم وجود فلسفة محددة مكتوبة معتمدة، وأن ما يوجد من فلسفة محددة للتعليم الجامعي لا تعدو أن تكون عبارة عن إشارات متفرقة ومختصرة جاءت في قانون تنظيم الجامعات الليبية عام 1955م، وقانون عام 1968م، وقانون 1972م، وقانون رقم (37) لسنة 1977م، وقانون عام 1981م، وكان آخرها قانون التعليم رقم 18 لسنة 2010م، حيث إن ما جاء في تلك القوانين كان عبارة عن مبادئ عامة، وأحكام شاملة تنظم الجامعات، ولم تأت بالتفاصيل الدقيقة، وهذا يعني أن الجامعات تعمل بطريقة عشوائية، حيث إن مبادئ تلك القوانين وفلسفتها لم يتم ترجمتها إلى أهداف مترابطة وخطط عملية محددة وخلال مرحلة ما بعد 2011م، فإنه لا تزال أهداف الجامعات الليبية كما هي دون تغيير، أو مراجعة، أو تطوير، باستثناء حذف بعض الإشارات من الأهداف ذات المدلول السياسي للنظام السابق. (<https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=653494>)
بالتالي يمكن القول بأن تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يتطلب إصلاح منظومة التعليم الجامعي وتحديد أهداف التعليم الجامعي من خلال القوانين الصادرة والمعطلة مثل القانون (4) 2021م الصادر عن البرلمان الليبي.

الدراسات السابقة:

1 – دراسة كالديرون (Calderon,2006): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس التربية الرياضية عن عملهم في كولمبيا ومقارنتها مع نظائرها في كوستريكا، وقد تكونت عينة الدراسة من (178) عضو هيئة تدريس في الكليتين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة رضا أعضاء هيئة تدريس التربية الرياضية في كولمبيا قد جاء متوسطاً وأقل من درجة رضا أعضاء هيئة التدريس في كوستريكا والذي جاء كبيراً في جميع مجالات الدراسة وباستثناء مجال الراتب الذي جاء قليلاً.

2 – دراسة بانج (pang,2006): هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الإناث في جامعات سيئول في جمهورية كوريا، وقد تكونت عينة الدراسة من (280) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات والذي تكون من مقياس وصف المهنة بالإضافة إلى ورقة المعلومات الديمغرافية، وقد أظهرت النتائج الدراسة أن العلامات في الجامعات راضيات بشكل عام وبدرجة متوسطة عن وظائفهن، وقد احتل مجال الرضا عن الوظيفة الرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، وحصل مجال الرضا عن الأجر، ومجال الرضا عن أسلوب الإشراف، ومجال الرضا عن الزملاء، على درجة متوسطة، أما مجال الاستقرار والأمن الوظيفي، فقد حصل على درجة قليلة، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة.

3 – دراسة سيد (Syed 2012): هدفت الدراسة إلى مناقشة الأسباب التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية: دراسة حالة جامعة السند جامشورو، حيث تم جمع البيانات من (300) عضو هيئة تدريس باستخدام العينة العشوائية البسيطة، بدراسة الجوانب التي تؤثر على رضا أعضاء هيئة التدريس، وكشفت الدراسة أن عوامل نارية هيرتسبرغ التحفيزية لها دور مؤثر في رضا أعضاء هيئة التدريس، كما استكشفت الدراسة تأثير الخصائص الديموغرافية على رضا أعضاء هيئة التدريس فقد تبين أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر ارتياحاً مقارنة مع أعضاء هيئة التدريس الذكور وأنهن راضيات للغاية عن وظائفهم، وكشفت الدراسة أيضاً أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة (السند جامشورو) أكثر قلقاً بشأن قضايا الأمن في الحرم الجامعي والضغوط السياسية المختلفة الناتجة من اختلاف توجهات الطالب السياسية والحزبية والطائفية .

4 – دراسة أونامالي (Unnamalai,2015): هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الفنون والعلوم الهندية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختبار عينة عشوائية من (100) عضو هيئة التدريس بواقع (37) ذكورا، (63) إناثا، وقد تم تطبيق أداة استبيان مكونة من (60) عبارة متمثلة في: (الرواتب، الترقيات، الاشراف، البيئة المادية، العلاقات الشخصية)، وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن أكثر المتغيرات تحديداً لمستوى الرضا الوظيفي هو الراتب ويليهِ الترقيات وأخيراً العلاقات مع الآخرين، وأن عضو هيئة التدريس الأكثر خبرة والأعلى رتبة علمية هو الأكثر رضا مقابل باقي أعضاء هيئة التدريس.

5 – دراسة أمارسينا وأجوارد وحقي (Amarasena, Ajward & Haque, 2015): هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر المتغيرات الديمغرافية على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السيرلانكية، وتم اختيار عينة عشوائية

مكونة من (423) عضو هيئة تدريس من (15) جامعة، وتم تطبيق أداة استبيان مكونة من (30) سؤالاً تضمنت متغيرات ديمغرافية متمثلة في: (وضع العمل الحالي، العمر، الخبرة، أعلى مؤهل علمي، الراتب)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاءت متوسطة لجميع أعضاء هيئة التدريس، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان للأعلى رتباً والأكثر خبرة في التدريس.

6 – دراسة فرحي (2015): هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حسيبة بن بوعلوي بالشلف، وتم اختيار العينة العشوائية وبلغ عدد أفراد العينة (180) أستاذاً، وقد استخدمت الدراسة مقياس الولاء التنظيمي لبورتر، وأداة استبيان للرضا الوظيفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حسيبة بن بوعلوي مرتفع، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي، بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير المستوى الوظيفي، بينما لا توجد اختلاف في المتغيرات الأخرى الباقية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى الأساتذة.

7 – دراسة أبو خضرم (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطباقية وبلغ عددها (567) عضواً، وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث مكون من (45) فقرة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بدرجة متوسطة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية تعزى لصالح أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية مقارنة بالجامعات الخاصة.

8 – دراسة العاكوري وعطية (2020): هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم العوامل التي تؤثر في مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية قصر بن غشير، وتم اختبار العينة العشوائية الطباقية، وتكونت العينة من (70) عضو هيئة التدريس بواقع (25) ذكورا، (45) إناثا، وطبقة أداة استبيان مكونة من (30) فقرة موزعة على خمس محاور (ظروف العمل وطبيعته، الاستقرار الوظيفي، الرواتب والحوافز والترقيات، العلاقات مع الزملاء، العلاقة مع رئيس القسم)، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن ظروف العمل والاستقرار الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأن الرواتب والحوافز والترقيات لأعضاء هيئة التدريس لا تحقق لهم الرضا، وأن درجة الرضا عن العلاقات بين الزملاء جاءت بدرجة كبيرة.

الإجراءات المنهجية:

1 – منهج الدراسة:

أعتمد الباحث في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب مقارنة بالمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس، وذلك لأنه "يقوم على وصف الظواهر الموجودة وتصنيفها واكتشاف العلاقات بينها وتفسيرها معتمداً على الدراسة الميدانية". (عبد الباسط حسن، 1991: 181)

2 – مجتمع البحث:

شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس، للعام 2022 – 2023م.

3 – عينة البحث:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة عن طريق القرعة حتى يتيح لجميع أفراد مجتمع الدراسة فرص متساوية، وبذلك تصبح العينة ممثلة تمثيلاً صحيحاً لجميع أفراد المجتمع الأصلي، وتكونت من (120) عضواً، بواقع (80) ذكورا، (40) إناثا.

4 – أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الأسلوب الميداني الذي يهدف إلى تساؤلات الدراسة والإجابة عليها بشأن مشكلة البحث، ويتحقق ذلك من خلال الاستعانة بأداة منهجية أساسية، وهي من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعاً في البحوث التربوية، ألا وهي استمارة الاستبيان، وذلك من أجل جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والحقائق، وتجميع البيانات عن الظروف والأساليب القائمة بالفعل. ولقد تكونت عبارات استبيان الرضا الوظيفي من 30 عبارة، تقيس كلاً من: الرضا عن المرتب والحوافز المادية، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، الرضا عن العلاقة مع زملاء، الرضا عن اللوائح والقوانين الإدارية، الرضا عن الذات، وللتحقق من الكفاءة السيكمومترية لاستمارة الاستبيان، تم حساب صدق وثبات الاستمارة.

صدق وثبات استمارة الاستبيان:

ويقصد به قياس ما وضع لقياسه، أي يقيس السمه أو الوظيفة التي يزعم أن يقيسها ولا يقيس أشياء أخرى، فهو يعني درجة تحقيق الأهداف التي صمم من أجلها، وأنه كلما تعددت مؤشرات الصدق كان ذلك دالاً على زيادة الثقة في الأداة، وقد اعتمد الباحث في قياس الصدق على أنواع الصدق التالية:

صدق المحكمين:

تم عرض الاستمارة في صورته الأولى على مجموعة من السادة أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في التربية وعلم النفس وذلك للتعرف عن صدق عبارات الاستبيان وملائمته لقياس ما وضع لقياسه، من حيث:

- مدى وضوح العبارات.
- مدى ملائمة العبارات للمحور الذي وضعت فيه.
- سلامة ووضوح الصياغة اللغوية للعبارات.

التحقق من ثبات استمارة الاستبيان:

يشير الثبات إلى نتائج الاستمارة أي أنه لا تتأثر درجات الأفراد إذا ما طبقت الاستمارة في فترات متفاوتة، وهناك عدة طرق لحساب الثبات، حيث قام الباحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار، تم تطبيق استمارة الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة مصغرة من مجتمع الدراسة الكلي، وبلغ عدد هذه العينة (20) عضو هيئة تدريس، وتم حساب الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون PEARSON ومعامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لإيجاد ثبات استمارة الاستبيان، كما جاء في الجدول التالي:

جدول (1) يبين قيم معامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط بيرسون	الاستبيان
0.843**	0.838**	الرضا الوظيفي

** دلالة عند مستوى (0.01)

يتضح من نتائج الجدول (1) أن قيم معاملات الثبات معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.83)، وبلغ معامل ألفا كرونباخ (0.84)، فجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وبناء على ذلك يمكن القول بأن استبيان الرضا الوظيفي يتمتع بدرجة ثبات مرتفع ويتناسب مع أغراض الدراسة الحالية.

5 – الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم ترميز إجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان، وإدخالها لحزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبعد ذلك تم استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات وبما يحقق أهداف البحث، وفيما يلي عرض تفصيلي لها:

1. المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسبة المئوية لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

2. معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation لقياس الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

3. الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha.

4. اختبار (ت) Independent-Samples T Test لقياس دلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.

ترميز ومراجعة الاستبيان:

تم جمع الإجابات وترميزها حسب طبيعة العبارات، حيث تم استخدام مقياس ليكرت للإجابات، وقد وضعت ثلاث مستويات للإجابة موزعة على عبارات الاستبيان، ويمثل كل مستوى وزناً للإجابة تتدرج من (1:3) وذلك لغرض التحليل الإحصائي كما هو موضح أدناه:

جدول (2) يبين مستويات الإجابة على فقرات الاستبيان

وزن الإجابة	نوع الإجابة
3	غالباً
2	أحياناً
1	نادراً

وقد تم تحديد تصور للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الواردة بالاستبيان من خلال متوسط إجابات العبارات وقوة تأثيرها وهي كالتالي:

جدول رقم (3) متوسط إجابة الباحثين للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس

الرأي	النسبة المئوية	المتوسط المرجح
ضعيف	33.3% - 55.3%	من 1.0 إلى 1.66
متوسط	55.6% - 77.6%	من 1.67 إلى 2.33
عالي	78% - 100%	من 2.34 إلى 3.00

اعتبر الباحث أن كافة الإجابات التي تقع ضمن الفئة الأولى والثانية أي مؤشرات لوجود ضعف يتراوح بين (نادراً – أحياناً)، وأن الوسط الفرضي مقداره (2) وهو الحد الأدنى للدرجة الجيدة، التي يمكن أن يقبل بها لقياس مدى أهمية المعلومات.

تحليل النتائج ومناقشتها:

التساؤل الأول ونتائجه:

ينص التساؤل الأول على أنه: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس؟

للإجابة عن التساؤل الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما مبين في الجدول التالي:

جدول (4) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتوزيع التكراري والنسب المئوية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس والدرجة الكلية (ن=120)

م	المحاور	غالباً		أحياناً		نادراً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	الرضا عن المرتب والحوافز المادية	0	0	45	37	75	63	1.38	0.34	46%	5
2	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	43	36	67	56	10	8	2.27	0.41	75%	2
3	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	29	24	59	49	32	27	1.98	0.38	66%	4
4	الرضا عن اللوائح والقوانين الإدارية	21	18	63	52	36	30	2.08	0.29	69%	3
5	الرضا عن الذات	36	30	72	60	12	10	2.42	0.35	80%	1
	الدرجة الكلية							2.05	0.28	68%	

تشير نتائج الجدول (4) من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي لإجابات عينة الدراسة حول المحاور إلى أن محور (الرضا عن المرتب والحوافز المادية) جاء بمتوسط حسابي 1.38 وبوزن مئوي 46%، وبذلك فإن مستوى الرضا عن الراتب

والحوافز المادية ضعيف، فأغلب أعضاء هيئة التدريس يعانون من ضعف الرواتب والتي لا تتوافق مع متطلبات الحياة والأسرة، وأن محور (الرضا عن العلاقات مع الرؤساء) جاءت بمتوسط حسابي 2.27 وبوزن مئوي 75%، وهو بمستوى متوسط وبحسب الترميز للاستبيان فإن الرأي السائد في هذا المحور هو (أحياناً)، فعضو هيئة التدريس غير راض عن المسؤولين سواء في إدارة الكليات أو الجامعات والمعاهد التقنية، نتيجة التفرقة بين الزملاء أو عضو هيئة التدريس لا يعطونه أي اهتمام لما يبذله من جهود وأداء داخل المؤسسة، وتشير نتائج محور (الرضا عن العلاقة مع الزملاء) إلى أنها جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي 1.98 وبوزن مئوي 66%، ويلبها في نفس المستوى محور (الرضا عن اللوائح والقوانين الإدارية) بمتوسط حسابي 2.08 ووزن مئوي 69%، وأخيراً محور (الرضا عن الذات) فقد جاء بمتوسط حسابي 2.42 ووزن مئوي 80%، فقد كان أعلى متوسط من بين المحاور للاستبيان الرضا الوظيفي، فهو بمستوى عال حسب التصور لتأثير إجابات الاستبيان في الجدول رقم: (2)، وهذه النتيجة يرجحها الباحث على أنها تخص ذاتية الفرد، فإتقان العمل هو جزء من شخصية عضو هيئة التدريس وبالتالي قد تؤثر على أدائه المتميز .

هذا ما اتفقت النتائج مع دراسة كل من دراسة العاكوري وعطية (2020)، دراسة أبو خضر (2018)، إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن الرواتب والحوافز والترقيات لا تحقق لهم الرضا، بينما اختلفت مع دراسة فرحي (2015)، في أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان كبيراً بعكس ما توصلت إليه الدراسة الحالية.

التساؤل الثاني ونتائجه:

ينص التساؤل الثاني على أنه: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس؟

للإجابة عن التساؤل الثاني تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) للعينات المستقلة - **Independent-Samples T Test** لإيجاد دلالة الفروق إحصائياً بين متوسط درجات استجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس، والجدول التالي يبين نتائج هذا التحليل الإحصائي:

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية وقيم (ت) لاختبار دلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس والدرجة الكلية (ن=120)

الاستبيان	المؤسسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة (0.01)
الرضا الوظيفي	جامعة المرقب	2.04	0.32	118	0.138	0.056 غير دالة
	المعهد العالي	2.06	0.22			

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)=2.90

يتبين من الجدول (5) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية

(0.138)، فهي أقل من القيمة الجدولية (2.90) عند مستوى (0.01)، وبذلك نستنتج أن جل أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي والتقني لم يحققوا درجة عالية من الرضا سواء اختلفت المؤسسات فيها أم لم تختلف فهي على نظام واحد. التساؤل الثالث ونتائجه:

ينص التساؤل الثالث على أنه: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تعزي لمتغير الجنس (ذكور، إناث)؟

للإجابة عن التساؤل الثالث تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) للعينات المستقلة -Independent Samples T Test لإيجاد دلالة الفروق إحصائية بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير الجنس (ذكور، إناث)، والجدول التالي يبين نتائج هذا التحليل الإحصائي:

جدول (6) يبين المتوسطات الحسابية وقيم (ت) لاختبار دلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس والدرجة الكلية حسب الجنس (ن=120)

مستوى الدلالة (0.01)	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	الاستبيان
0.607 غير دالة	0.514	118	0.28	2.04	ذكور	الرضا الوظيفي
			0.27	2.10	إناث	

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)=2.90

يتبين من الجدول (6) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير الجنس (ذكور، إناث)، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (0.514)، فهي أقل من القيمة الجدولية (2.90) عند مستوى (0.01)، وبذلك نستنتج أن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين لا يحققون الرضا الوظيفي في الجامعات والمعاهد التقنية، فحياة الأمل لأعضاء هيئة التدريس اتجاه المسؤولين والتعليم العالي في تحقيق إشباع حاجاتهم سواء الذاتية أو الاجتماعية أو البيولوجية ستؤدي إلى ضعف العملية التعليمية في الجامعات، وبالتالي سيتأثر ويؤثر على المخرجات ومعايير الجودة في التعليم العالي.

واختلفت الدراسة الراهنة مع دراسة سيد (Syed2012) أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر ارتياحا مقارنة مع أعضاء هيئة التدريس الذكور وأنهن راضيات للغاية عن وظائفهم.

التساؤل الرابع ونتائجه:

ينص التساؤل الرابع على أنه: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تعزي لمتغير المؤهل العلمي؟

للإجابة عن التساؤل الرابع تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) للعينات المستقلة -Independent Samples T Test لإيجاد دلالة الفروق إحصائياً بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب المؤهل العلمي، والجدول التالي يبين نتائج هذا التحليل الإحصائي:

جدول (7) يبين المتوسطات الحسابية وقيم (ت) لاختبار دلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس والدرجة الكلية حسب متغير المؤهل العلمي (ن=120)

الاستبيان	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة (0.01)
الرضا الوظيفي	دكتورة	1.98	0.31	118	1.391	0.114 غير دالة
	ماجستير	2.10	0.25			

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)=2.90

يبين من الجدول (7) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة للدرجة الكلية (1.391)، فهي أقل من القيمة الجدولية (2.90) عند مستوى (0.01)، وبالتالي نستنتج أنه لا علاقة للمؤهل العلمي في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي والتقني، وهذا ما اختلف مع دراسة كل من بانج (pang,2006) وفرحي (2015) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة أونامالي (Unnamalai,2015) في أن عضو هيئة التدريس الأكثر خبرة والأعلى رتبة علمية هو الأكثر رضا مقابل باقي أعضاء هيئة التدريس.

مجموع عام للنتائج:

- 1 - إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تشير إلى (أحياناً) وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل وبلغ المتوسط الحسابي 2.05، ووزن مئوي 68%، أي أن مستوى الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة. 2 - لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات استجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير الجنس (ذكور، إناث).
- 3 - لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير الجنس (ذكور، إناث).
- 4 - لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير المؤهل العلمي.

التوصيات:

من خلال نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي:

- 1- توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي مناسب لأعضاء هيئة التدريس لأداء أعمالهم التدريسية والبحثية من خلال تحسين نظام البيئة الجامعية، وإقامة علاقات متوازنة مع المسؤولين للمساهمة في زيادة من رفع مستوى الأداء وتحسين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وقبولهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل.
- 2- تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات من الناحية المادية والمعنوية، وأن يراعى كفاءات وقدرات أعضاء هيئة التدريس المهنية والابتكارية، وتشجيع المبدعين منهم على الاستمرار في العمل المبدع الذي سيساعد على تطوير الجامعات والمعاهد التقنية.
- 3- الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس بما يمكنه من مواجهة أعباء ومصاعب الحياة حتى يتفرغ لعمله.
- 4- تغيير نظرة المسؤولين بالدولة لمهنة التعليم العالي وأعضائها يرتقي بمستوى من التقدير الاجتماعي يوازي أهمية مهنة التعليم وشرفها.

المقترحات:

- 1- القيام بدراسات مشابهة في جامعات ومعاهد أخرى للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 2- إجراء دراسات مماثلة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في التعليم العالي ومقارنة بمؤسسات أخرى.
- 3- إجراء دراسة مقارنة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة.

المراجع:

- 1- إبراهيم السيد وسعدية الشراوي، الرضا الوظيفي لدى المعلمين رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع 21، مصر، 2003 م.
- 2- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، مصر، 2003م.
- 3- إيمان محمد الحنيطي، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، 2000م.
- 4- بسام محمد أبو خضير، مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، 2018م.
- 5- بسام محمد أبو خضر، مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 19، عدد 2، 2018م.
- 6- جمال على الشعافي، العلاقة بين الرضا الوظيفي ومفهوم الذات لدى العاملين بقطاع الصحة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طرابلس، ليبيا، 2008م.
- 7- دليل أعضاء هيئة التدريس – جامعة المرقب ، <https://elmergib.edu.ly>.
- 8- سيد صبحي، الرضا لمن يرضى دراسة في الصحة النفسية، المطبعة التجارية الحديثة، القاهرة، 1987.

- 9- شكري السيد أحمد، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، حولية كلية التربية، جامعة قطر، السنة الثامنة، 1991م.
- 10- عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث العلمي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1991م.
- 11- عبد الرحمن عدس، على النفس التربوي نظرة معاصرة، دار الفكر، ط2، الأردن، 1999م.
- 12- على أحمد العمري، الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في التعليم العام بالسعودية، رسالة دكتورا غير منشورة، جامعة طنطا، مصر، 1991م.
- 13- عمر وصفي عقلي، الإدارة أصول وأسس ومفاهيم، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997م.
- 14- محمد السيد عبد الرحمن، نظريات الشخصية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998م.
- 15- الموسوعة العربية العالمية، الطبعة الثانية، الأجزاء (6 – 8)، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1999م.
- 16- مؤمن القاضي، الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الفكرية وعلاقته بالسلوك التكيفي لتلاميذ التربية الفكرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر، 1999م.
- 17- مؤمن حسن مصطفى، الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الفكرية وعلاقته بالسلوك التكيفي لتلاميذ التربية الفكرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، 1999م.
- 18- ناصر محمد العديلي، الرضا الوظيفي، مطبوعات معهد الإدارة العامة، الرياض، 1404هـ.
- 19- نوال نور، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، 2012م.
- 20- هيثم هاشم، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري، منشورات جامعة دمشق، ط 7، سوريا، 1997م.
- 21- الوناس مزباني، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعات، الجزائر – وهران، 2016م.
- 22- Amarasena, T., Ajward, A., & Haque, A. The effects of demographic factors on job satisfaction of University faculty members in Srilanka. International Journal of Academic Research and Refection, 3(4), 2015.
- 23- Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Sibuea, A.M. and Situmorang, Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment, International Journal of Instruction, 11(4), 2018.
- 24- Calderon , A, comparative study of satisfaction dissatisfaction of physical Education faculty in Colombian and Costa Rricon in situation O Higher Education : Dissertation Abstracts International , 46 No.2006.
- 25- Pang, Job Satisfaction of women Faculty at Universities in Seoul , Republic of Korea , Dissertation Abstracts International , 54 (6) . 2006 .

- 26- Syed, B.M. Job satisfaction of faculty members of universities in Pakistan A case study of University of Sindh- Jamshoro, Modern Applied Science, Vol. 6, No. 7 , 2012.
- 27- UNESCO, world conference on higher education in the twenty first century: vision and action, 9 October 1998.
- 28- Unnamalai, T. A study on factors influencing job Satisfaction of faculty members (with Special reference to arts & science colleges in Tiruchirapalli). International Journal of Management, 6(1), 2015.