

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج

Factors affecting job satisfaction among employees at the Libyan Higher Technical Center for Training and Production

Taher A. Dao¹, Abdulaziz N. Mansuri², Khaled A. Jakandy³, Ahmed Lajili Ali⁴

Correspondent author: taher.dao@tpc.ly

^{1,2,3}المركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج، طرابلس-جنزور، ليبيا

⁴كلية التقنية الهندسية - جنزور

الملخص

تمت هذه الدراسة للبحث اذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين فئات الموظفين المختلفة بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج، تم استخدام الاسلوب الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة للجانب النظري والمنهج التحليلي بجمع البيانات بتوزيع استبانة تتضمن مجالات الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز البحثية الليبية حيث كان مجتمع البحث المتكون من (70) موظف بالمركز الليبي العالي للتدريب والإنتاج كعينة لهذه المراكز لسنة (2022م)، حيث تم اختبار فروض الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لمتغيرات المؤهل العلمي، العمر، جنس المستجيب، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي. أظهرت النتائج مستوى متوسط للرضا الوظيفي بشكل عام للعاملين بالمركز، وان هناك مستوى رضا وظيفي اعلى لدى الموظفين ذوي التعليم العالي، ورضا اعلى نسبيا لرؤساء الاقسام عن باقي الوظائف، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب العمر، جنس المستجيب، سنوات الخبرة.

Abstract:

This study was conducted to determine whether there are any statistically significant differences in the degree of job satisfaction between the various job groups at the Higher Libyan Training and Production Center (TPC). The descriptive analytical method was used by relying on previous studies and the analytical approach to collect data through a questionnaire prepared for this research purpose. The study hypotheses were tested with respect to the level of job satisfaction and the variables of educational qualification, age, gender, years of experience, and job title. The results showed an overall moderate level of job satisfaction among employees of the center, with higher levels of job satisfaction found among employees with higher education levels and relatively higher satisfaction levels among department heads compared to other job titles. However, no statistically significant differences were found according to age, gender, or experience.

الكلمات الاستدراكية: الرضا الوظيفي، المؤهل العلمي، المراكز البحثية، ليبيا.

Keywords: Job satisfaction, educational qualification, research centers, Libya.

1 المقدمة

تعد دراسة الرضا الوظيفي أحد الموضوعات الأساسية في إدارة وتحفيز العنصر البشري، حيث يمكن أن يؤثر على الأداء العام للمؤسسة والإنتاجية والكفاءة. وبالنظر إلى الأهمية المتزايدة لدراسة الرضا الوظيفي في المؤسسات البحثية، فإن هذا البحث ركز على دراسة الرضا الوظيفي لدى الكادر الوظيفي في المركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج [1].

تم استخدام العديد من المصادر في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات عن طريق استبانة تم تصميمها لهذا الغرض، وتم تحليل البيانات للكشف عن أي فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين الفئات المختلفة لمجتمع البحث، وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع. كما تم استخدام مراجع متنوعة ومتعددة في الأدبيات العلمية لدعم النتائج. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي في المركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج، وتحديد العوامل المؤثرة عليه. كما تهدف الدراسة أيضًا لتسليط الضوء على الجوانب التي تحتاج إلى اتخاذ إجراءات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي. يهدف هذا البحث إلى إضافة قيمة للمعرفة العلمية حول مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسات البحثية، وخاصة في المركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج. كما يهدف البحث إلى إثراء الدراسات السابقة في هذا المجال وتقديم رؤية واضحة للمؤسسات التي ترغب في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديها [2].

2 أسئلة البحث

يشكل الرضا الوظيفي مؤشرًا مهمًا للتقييم العام للأداء المؤسسي، ويؤثر بشكل كبير على الأداء الفردي والجماعي للموظفين. وبالتالي، يبدو من الضروري إجراء دراسات عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الكادر الوظيفي في المركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج [3]. ومن هذا المنطلق، يمكن وضع عدة تساؤلات منها:

- ما هي أهمية الرضا الوظيفي؟
- ما هي علاقة الرضا الوظيفي بأداء الموظف؟
- ما هي أهمية تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف؟
- هل يوجد التكافؤ في الأجور أو المكافآت؟
- هل توجد فرص تطوير مهنية؟
- هل يوجد دعم من قبل إدارة المؤسسة؟
- هل يوجد تقدير من قبل الرؤساء للمرؤوسين؟

3 منهج البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه نظرا لملائمته لأغراض البحث، حيث يعد من الأساليب المتبعة لدراسة وتحليل السلوك الإنساني. وقد استخدم هذا الأسلوب لتوصيف متغيرات البحث من خلال الاعتماد على استبانة تتضمن مجالات الرضا الوظيفي للعاملين بالمراكز البحثية الليبية حيث كان مجتمع البحث المركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج كعينة لهذه المراكز لسنة 2022م، وتم توصيف النتائج المختلفة وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS Ver.24) والخروج بالاستنتاجات حسب الخطوات العلمية المتعارف عليها [4].

4 مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الباحثين والمهندسين والموظفين والفنيين العاملين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج والبالغ عددهم (70) فرد (المصدر إدارة شؤون الموظفين بالمركز). حيث تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع البحث وتم استرداد (63) استبانة واستبعاد عدد (6) استبانات لعدم اكتمال البيانات.

5 اختبار مدى صحة فروض البحث

لاختبار وضوح وفهم أسئلة الاستبانة وفروض الدراسة تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين في مجال الدراسة وتم الاستفادة من مقترحاتهم في تعديل أسئلة الاستبانة والخروج بها في صورتها الحالية مع اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على أسئلة الاستبانة. كذلك تم استخدام اختبار ألفا لقياس مدى ثبات أداة القياس.

جدول 1. قيم المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	1	2	3	4	5
الفئة	غير موافق على الاطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
طول الفترة	1.80-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21

6 فرضيات الدراسة

- ما درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج؟
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي العالي للتدريب والانتاج وفق (المؤهل العلمي، العمر، جنس المستجيب، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

7 مفهوم الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية، ويعتبر الرضا الوظيفي عاملاً مؤثراً في الأداء العام لأي مؤسسة وفي تحقيق أهدافها، حيث إن الموظفين الراضين تزداد إنتاجيتهم وكفاءتهم ويتفاعلون بشكل إيجابي مع زملائهم ومدراءهم.

حيث بدأت دراسات الرضا الوظيفي في الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، وقد درس عدد من العلماء هذه المسألة وقاموا بإجراء العديد من الدراسات والأبحاث حول الرضا الوظيفي، وساهموا في فهم أفضل لهذا المفهوم وعوامله المؤثرة:

يشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى الشعور العام بالرضا وتقييم أداء الأفراد وظروف العمل المحيطة بهم. ويعد الرضا الوظيفي أحد المتغيرات النفسية المهمة التي تؤثر على الأداء الوظيفي للموظفين والمؤسسات. ويتضمن الرضا الوظيفي العديد من العوامل المختلفة الأساسية، مثل الأجر، والبيئة العملية، والمسؤوليات، والفرص التي تتاح للتقدم في العمل. يمكن أن يكون مؤشراً على صحة العلاقة بين الموظفين والمؤسسة، وأنه يمكن أن يؤثر على مستوى الالتزام والولاء للمؤسسة من قبل الموظفين. ويشير البعض الآخر إلى أن الرضا الوظيفي يمكن أن يؤثر على مستوى الصحة النفسية والعملية للموظفين، وأنه يمكن أن يؤدي إلى تحسين مستوى الرفاهية النفسية والجسدية لديهم [1].

تشير الدراسات البحثية إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على عوامل الأداء الوظيفي، مثل الإنتاجية والجودة والانصراف والتحسينات الوظيفية. وتشير دراسة أجريت في عام 2022 إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر على الأداء الوظيفي بشكل مباشر عن طريق تحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم المهنية [2].

كما يمكن تعريف الرضا الوظيفي لغوياً بأنه الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وظروفه الوظيفية، والذي يتأثر بعوامل متعددة مثل الأجر والمزايا والعلاقات الاجتماعية في مكان العمل والتحديات والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة. يمكن أن يؤثر الرضا الوظيفي على مستوى الإنتاجية والجودة والمشاركة والبقاء في العمل، ويعتبر مؤشراً هاماً لجودة الحياة المهنية للموظف [3].

الرضا الوظيفي هو الشعور الشامل الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وظروف العمل، ويتضمن الاستجابة العاطفية والمعرفية لعوامل العمل المختلفة (الأجر، الزملاء، الرؤية الوظيفية، الإدارة، الدعم، الإجراءات، الحوافز، أوجه العمل المختلفة) [4].

بول سبيكتور (Paul Spector): عالم وأستاذ في جامعة ساوث فلوريدا، قام بدراسة الرضا الوظيفي ونشر العديد من الأبحاث حول هذا الموضوع في التسعينيات. حيث أظهرت دراسته أن الرضا الوظيفي يتأثر بشكل كبير بعدة عوامل، بما في ذلك الأجر والمزايا والترقيات والعلاقات الاجتماعية في مكان العمل والتحديات والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة والاستقرار الوظيفي. وأشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الإنتاجية والولاء والبقاء في العمل [4].

الرضا الوظيفي هو الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وظروف العمل، ويعتبر مؤشراً هاماً لجودة الحياة المهنية والإنتاجية في العمل [5].

قام بدراسة الرضا الوظيفي في سبعينيات القرن الماضي إدوارد لوك (Edward Locke) وجاننت داوسون (Jeanette Dawson)، حيث أظهرت الأبحاث التي قاموا بها أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل متعددة، بما فيها الأجر والمزايا والعلاقات الاجتماعية في مكان العمل والتحديات والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة. وأشار الباحثان إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الإنتاجية والجودة والمشاركة والبقاء في العمل [5].

ريتشارد هاكمان (Richard Hackman): عالم وأستاذ في جامعة هارفارد، قام بدراسة الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي والإنتاجية في الثمانينيات. حيث أظهرت دراسته أن الرضا الوظيفي يتأثر بشكل كبير بظروف العمل، بما في ذلك الحرية في اتخاذ القرارات، ومستوى التحدي في الوظيفة، ومدى التحكم في العمل، ومدى الدعم المتاح من الزملاء والمدراء. وأشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي والإنتاجية [6].

الرضا الوظيفي هو الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف نحو وظيفته وظروف عمله، ويعتمد على توافق مهارات الموظف مع متطلبات العمل في المؤسسة وتعزيز العلاقات الاجتماعية في مكان العمل وتوفير المزايا والحوافز المناسبة [7].

8 العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو الشعور بالرضا الذي يشعر به الموظف تجاه عمله ومكان عمله، ويعد مؤشراً هاماً لجودة العمل والإنتاجية في المؤسسة. وتوجد العديد من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وتتفاوت درجة تأثير كل عامل على الرضا الوظيفي باختلاف الأفراد وظروف عملهم. لذلك، فإن فهم هذه العوامل وتحسينها يمكن أن يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية والجودة في مكان العمل ومن هذه العوامل:

1. **الأجر والمزايا المادية:** يعتبر من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وتتمثل في المقدار الذي يتقاضاه الموظف كأجر عن العمل الذي يقوم به، وفي الحوافز والمزايا المادية الأخرى التي يتلقاها. وتنبع أهمية هذا العامل من أنه يساهم في تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم، ويعتبر مصدراً للاعتراف بجهودهم وتقديرها. وتشير العديد من الدراسات إلى أن الأجر والمزايا المادية يمثلان عاملاً مهماً في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث يزيد الأجر المرتفع من الشعور بالأمان المادي والثبات المهني، ويساعد على تحسين الحياة الشخصية والاجتماعية للموظف، ويعزز الثقة في الذات والتفؤل والرضا العام بالحياة. كما أن إعطاء الموظفين حوافز ومزايا مادية تضيف إلى شعورهم بالاهتمام والتقدير، وتزيد من حماسهم وإنتاجيتهم في العمل، وأن زيادة الأجر قد تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، خاصة في الوظائف التي تتطلب مهارات وخبرة كبيرة [8].

2. **المسار الوظيفي وفرص الترقية:** يعتبر المسار الوظيفي وفرص الترقية عاملاً مؤثراً في الرضا الوظيفي، حيث يمثل المسار الوظيفي المستقبل المهني للموظف، ويعكس فرص الترقية وفرص تطوير المهارات والخبرات والمساهمة في النمو والتقدم في العمل. تشير العديد من الدراسات إلى أن الموظفين الذين يدركون المسار الوظيفي وفرص الترقية في العمل يكونون أكثر رضاً عن عملهم وينجحون في تحقيق أهدافهم المهنية. حيث يعد الوعي بالمسار الوظيفي وفرص الترقية من الممارسات الفعالة في إدارة الموارد البشرية، والتي تعمل على تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير معلومات مفصلة عن المسار

الوظيفي للموظفين وفرص الترقية والمتطلبات المطلوبة للحصول عليها، وذلك بواسطة توفير برامج تدريبية وورش عمل لتطوير المهارات والإمكانيات اللازمة لتحقيق الأهداف المهنية [9].

أن وضوح المسار الوظيفي وفرص الترقية للموظفين يعد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظف واستمراره في العمل، ويساعد على تحسين أداء المؤسسة وتحقيق الأهداف المرجوة. وبالتالي، يمكن القول إن المسار الوظيفي وفرص الترقية تعد من الأمور الرئيسية التي يجب على المؤسسات الاهتمام بها وتوفيرها للموظفين، وذلك بتوفير المعلومات والإرشادات اللازمة لتحقيق الأهداف المهنية والتقدم في الحياة العملية.

3. **العلاقات الاجتماعية في مكان العمل:** أظهرت العديد من الدراسات أن العلاقات الجيدة بين الموظفين في مكان العمل تساعد على تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية، كما تساهم في تحسين الأجواء العامة في مكان العمل وتعزيز العمل الجماعي وهو من الأسباب التي تؤدي إلى تطوير العلاقات الاجتماعية في مكان العمل وإنشاء بيئة عمل إيجابية وداعمة، وتوفير فرص التفاعل والتواصل بين الموظفين، وتشجيع الفريق على المشاركة في القرارات والمناقشات المتعلقة بالعمل. ويمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التفاعل والتواصل بين الموظفين وتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والتدريبية، وتوفير بيئة عمل إيجابية وداعمة للعمل الجماعي وتحسين الاتصال بين الموظفين. عليه، يمكن القول إن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل تعد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للموظفين، ويجب على المؤسسات الاهتمام بتحسين هذه العلاقات وتوفير بيئة عمل إيجابية وداعمة للعمل الجماعي [10].

4. **الاعتراف والتقدير:** فبمجرد أن يشعر الموظفون بأن عملهم محل اهتمام وتقدير، يصبحون أكثر رغبة في العمل بجهد أكبر وتحسين نتائج عملهم. ومن الأساليب التي يمكن استخدامها للتعبير عن الاعتراف والتقدير للموظفين هي تقديم المكافآت المالية والترقيات، وإرسال رسائل الشكر والتقدير، وفرص التدريب المهنية. وبالتالي، يمكن القول إن الاعتراف والتقدير يعدان من العوامل الأساسية التي تؤثر على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي، ويجب على المؤسسات الاهتمام بتطبيق أساليب الاعتراف والتقدير للموظفين [11].

5. **التحدي والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة:** ينتظر من الموظفين في كل وظيفة أن يواجهوا التحديات والمسؤوليات المتعلقة بها. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يكون هناك تحديات في تنفيذ المهام بشكل صحيح وفي الوقت المحدد، وفي التعامل مع الزملاء والعملاء بكفاءة وبطريقة احترافية، وفي إدارة الضغوط والمشاكل التي قد تنشأ في العمل. ومن الجوانب المهمة للتحديات والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة هي الالتزام بالمواعيد والجدول الزمني للمهام، والعمل بجهد كافٍ وبشكل تنافسي، وتحسين المهارات والمعرفة المتعلقة بالوظيفة، والقدرة على التعامل مع التغييرات والتحديات التي قد تطرأ في بيئة العمل. حيث يمثل التحدي والمسؤوليات فرصة للتعلم والتطور والارتقاء بالمهارات والخبرات، ويمكن أن يساعد على شعور الموظف بالإنجاز والرضا الذاتي. وبالتالي، يمكن القول إن التحديات والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة هي ضرورية لتحقيق الأهداف الوظيفية وتحسين الأداء الوظيفي، ويجب على الموظفين إدارتها بشكل جيد والتخطيط لها بطريقة فعالة [12].

6. **الحرية في اتخاذ القرارات والتحكم في العمل:** يمثل الشعور بالتحكم والتأثير على العمل فرصة للتعبير عن الإبداع والابتكار والتطوير، ويمكن أن يؤدي إلى شعور الموظف بالرضا الذاتي. تعد الحرية في اتخاذ القرارات والتحكم في العمل من العوامل المهمة في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين عن العمل. فمن خلال منح الموظفين الحرية في اتخاذ القرارات المناسبة والتحكم في عملهم، يشعرون بالثقة والمسؤولية والإنجاز، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم الوظيفي. ويعتبر تحقيق الحرية في اتخاذ القرارات والتحكم في العمل عملية متعددة الجوانب، تتطلب التعاون بين الموظفين والإدارة، وتوفير الإمكانيات والموارد اللازمة لتحقيقها بشكل فعال. ويمكن القول إن تحقيق الحرية في اتخاذ القرارات والتحكم في العمل يعد جزءاً أساسياً من البيئة العملية الإيجابية التي تحتاجها المؤسسات لتحقيق النجاح والتميز [13].

7. **الدعم والمساندة من الزملاء والمدراء:** يعتبر الدعم والمساندة من الزملاء والمدراء عاملاً مؤثراً في الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظف بالحماية والدعم في مواجهة المشاكل والتحديات، ويمكن أن يساعد على شعوره بالانتماء والتحفيز للعمل الجيد. فعندما يشعر الموظف بالدعم والتشجيع من جانب زملائه ومدراءه، يتحسن شعوره بالانتماء والتقدير، وتزداد رغبته في تحقيق

اهداف المؤسسة. فتحقيق الدعم والمساندة الاجتماعية في بيئة العمل يعد أمراً حيوياً لتعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي [14]. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل بين الموظفين والإدارة إلى تعزيز الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة، وبالتالي تحقيق أفضل النتائج في العمل. ويمكن أن يتم تحقيق الدعم والمساندة الاجتماعية من خلال توفير الموارد والأدوات اللازمة للموظفين لتحقيق أهدافهم، بالإضافة إلى إقامة علاقات اجتماعية إيجابية بين الموظفين والإدارة. بالمجمل، فإن تحقيق الدعم والمساندة الاجتماعية من قبل الزملاء والمدراء يعد عاملاً مؤثراً بشكل كبير على رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي [15].

8. **الاستقرار الوظيفي:** تشير الدراسات إلى أن "الاستقرار الوظيفي" هو عامل مهم في تحسين الرضا الوظيفي في المؤسسات والشركات. فعلى سبيل المثال، أشارت دراسة أن "الاستقرار الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي للأفراد" [16]. وبالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي في دراسة أخرى أن الموظف يشعر بالأمان والاستقرار في وظيفته، ويتمتع بالثقة الذاتية والاستقرار المهني والمالي، مما يساعده على تحقيق الأهداف المهنية والشخصية. وتشير الدراسة إلى أن الموظفين الذين يعانون من عدم الاستقرار الوظيفي، قد يشعرون بالتوتر والقلق والضغط النفسي، مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي لديهم. ويمكن تحسين الاستقرار الوظيفي من خلال عدة عوامل، مثل توفير الأمان الوظيفي والاستقرار المالي والمهني، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني، والارتقاء الوظيفي والترقي الوظيفي، وتقييم الأداء الوظيفي بشكل دوري ومنصف [17].

9 نظريات الرضا الوظيفي:

نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory) هي إحدى النظريات التي تتعلق بالرضا الوظيفي وتركز على العدالة في المؤسسات والمنظمات. وقد وضع هذه النظرية جرينبرج (Greenberg) عام 1987. تشير هذه النظرية إلى أن الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي عندما يشعرون بأن المؤسسة التي يعملون فيها تعاملهم بشكل عادل ومنصف في جميع جوانب العمل، مثل توزيع المكافآت والمزايا والعلاوات والفرص الترقية.

وتنقسم العدالة التنظيمية إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

1. العدالة التوزيعية (Distributive Justice): وتشير إلى أن الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي عندما يتم توزيع الثروة والمكافآت بشكل عادل ومنصف، حيث يحصل كل شخص على ما يستحقه بناءً على جهوده وإسهاماته في العمل.
 2. العدالة الإجرائية (Procedural Justice): وتشير إلى أن الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي عندما يتم اتباع إجراءات عادلة ومنصفة في اتخاذ القرارات والتعامل مع جميع الموظفين في المؤسسة، مثل تحديد المعايير والمعايير العادلة للترقيات والتقييم.
 3. العدالة التفاعلية (Interactional Justice): وتشير إلى أن الموظفين يشعرون بالرضا الوظيفي عندما يتم التعامل معهم بشكل مهذب ومحترم وعادل من قبل الرؤساء والزملاء، ويتم توفير الدعم والمساعدة عند الحاجة.
- وتهدف نظرية العدالة التنظيمية إلى تحسين الرضا الوظيفي للعاملين وتحقيق عدالة المؤسسة في التعامل معهم، ويمكن تحسين العدالة التنظيمية من خلال توفير بيئة عمل عادلة ومنصفة وتوزيع المكافآت والفرص بشكل عادل ومنصف [18].

نظرية ماسلو (Maslow) أو نظرية الاحتياجات الخمسة هي واحدة من النظريات الشهيرة في علم النفس، والتي تتحدث عن الاحتياجات الأساسية للإنسان وتصنفها إلى خمسة مستويات. وتشير هذه النظرية إلى أن الإنسان يسعى لتحقيق هذه الاحتياجات بشكل تدريجي، وعندما يتم تلبية الاحتياجات الأساسية يتحرك الفرد لتحقيق الاحتياجات الأعلى. وتشمل هذه المستويات الاحتياجات الفيزيولوجية، والأمنية، والانتماء والمحبة، والاحترام الذاتي، والتحقق الذاتي. وتشير النظرية إلى أن الإنسان يشعر بالرضا والسعادة عندما يتم تلبية هذه الاحتياجات، ويعتبر الاحتياجات الأعلى أكثر تحدياً لتحقيقها وتلبيتها. وقد تم تطبيق هذه النظرية في مجال العمل والإدارة، حيث يمكن تحسين الرضا الوظيفي للعاملين عن طريق تلبية احتياجاتهم الأساسية، وتوفير بيئة عمل تساعد

على تحقيق الاحتياجات الأعلى، مثل تقديم فرص التدريب والتطوير والمساهمة في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية للعاملين. وتعتبر نظرية ماسلو واحدة من النظريات الأساسية التي يشير إليها الكثيرون عند الحديث عن الرضا الوظيفي، لأنها تشير إلى الاحتياجات الأساسية التي يجب تلبيتها لتحقيق الرضا الوظيفي [19].

نظرية الحاجة هي إحدى النظريات الرئيسية في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد وضعها هرزبرج وميسنر عام 1959. تنص هذه النظرية على أن هناك حاجات أساسية لدى العاملين في المؤسسات والتي تؤثر على مدى رضاهم عن العمل وإنتاجيتهم. وتتألف هذه الحاجات من حاجات الصحة والنظافة والأمان الوظيفي والإنجاز والاعتراف والمسؤولية [20].

وتشير نظرية الحاجة إلى أن تلبية الحاجات الأساسية للعاملين تؤدي إلى رضاهم وتحفزهم على العمل بجدية وإنتاجية أكبر، في حين يؤدي عدم تلبية هذه الحاجات إلى عدم رضا العاملين وتراجع إنتاجيتهم. وقد قام هرزبرج وميسنر بإجراء دراسة عام 1959 على عينة من الموظفين الذين يعملون في مختلف المؤسسات، وتوصلوا إلى نتائج تدعم فرضية وجود حاجات أساسية لدى العاملين وتأثير ذلك على رضاهم وإنتاجيتهم [21].

10مجتمع الدراسة

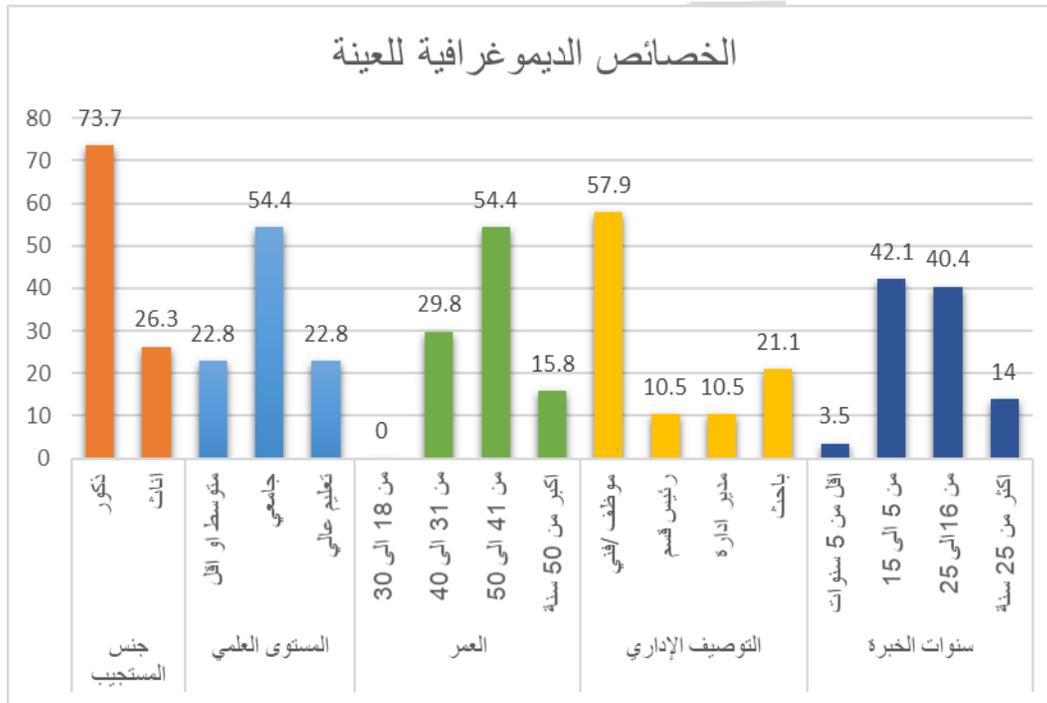
10-1. الخصائص الديموغرافية للعينة

جدول 2. الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
جنس المستجيب	ذكور	42	73.7%
	إناث	15	26.3%
	المجموع	57	100%
المستوى العلمي	متوسط أو أقل	13	22.8%
	جامعي	31	54.4%
	تعليم عالي	13	22.8%
	المجموع	57	100%
العمر	من 18 إلى 30	0	0%
	من 31 إلى 40	17	29.8%
	من 41 إلى 50	31	54.4%
	أكبر من 50 سنة	9	15.8%
	المجموع	57	100%
التوصيف الإداري	موظف/فني	32	57.9%
	رئيس قسم	6	10.5%
	مدير إدارة	6	10.5%
	باحث	13	21.1%
	المجموع	57	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	2	3.5%
	من 5 إلى 15	24	42.1%
	من 16 إلى 25	23	40.4%
	أكثر من 25 سنة	8	14%
	المجموع	57	100%

من الجدول رقم (2) والشكل رقم (1)، تظهر بيانات الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة التالي:

من بين المستجيبين الذين شاركوا في الدراسة، فإن 73.7% كانوا من الذكور، بينما كانت الإناث تشكل 26.3% من العينة. الفئة الأكثر تمثيلاً من حيث المستوى العلمي هي الجامعيون، حيث بلغ عددهم 54.4% من المستجيبين، تليهم فئة متوسطة أو أقل بنسبة 22.8%، وفئة التعليم العالي بنسبة 22.8% أيضاً. الفئة الأكثر تمثيلاً من حيث العمر هي فئة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 41 و50 سنة، حيث بلغ عددهم 54.4% من المستجيبين، تليهم فئة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و40 سنة بنسبة 29.8%، ثم فئة الأشخاص الذين يبلغون من العمر أكثر من 50 سنة بنسبة 15.8%، ولم يكن هناك أي فرد في الفئة العمرية من 18 إلى 30 سنة. الفئة الأكثر تمثيلاً من حيث التوظيف الإداري هي فئة الموظفين / الفنيين، حيث بلغ عددهم 57.9% من المستجيبين، تليهم فئة البُحاث بنسبة 21.1%، ثم فئتي مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بنسبة 10.5% لكل منهما. الفئة الأكثر تمثيلاً من حيث سنوات الخبرة هي فئة الأشخاص الذين لديهم خبرة من 16 إلى 25 سنة، حيث بلغ عددهم 40.4% من المستجيبين، تليهم فئة الأشخاص الذين لديهم خبرة من 5 إلى 15 سنة بنسبة 42.1%، ثم فئة الأشخاص الذين لديهم أكثر من 25 سنة خبرة بنسبة 14%، وفئة الأشخاص الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 3.5%.



شكل 1. يوضح التمثيل البياني لمجتمع البحث

10-2. صدق وثبات المقياس

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين بالجدول رقم (3) للتحقق من مدى موثوقية وثبات التجانس الداخلي للاستبانة، والذي يقيس مدى قدرة مجموعة من العناصر على قياس نفس المفهوم. ويتراوح من 0 إلى 1، حيث تشير القيم العالية إلى موثوقية أعلى. في هذه الحالة، فإن معامل ألفا كرونباخ يبلغ 0.943، وهو يعتبر مستوى عالي جداً ويشير إلى موثوقية داخلية ممتازة. وهذا يعني أن العناصر العشرين في المقياس مترابطة بشكل كبير.

جدول 3. يبين معامل صدق وثبات المقياس لمتغير الرضا الوظيفي

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	20

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

11 نتائج الدراسة ومناقشتها

1-11. التحليل الاحصائي الوصفي لمتغيرات البحث

جدول 4. يبين نتائج التحليل الاحصائي لاسئلة الاستبانة

الإنجاء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض إطلاقاً	تكرار	العبارة	ت
محايد	1.502	2.68	10	11	3	17	16	تكرار	عملي بالمركز مصدر فخر لي	1
			17.5	19.3	5.3	29.8	28.1	%		
محايد	1.393	2.67	5	16	8	11	17	تكرار	دوري في تعزيز سمعة المركز وجعله مكاناً مرموقاً	2
			8.8	28.1	14.0	19.3	29.8	%		
محايد	1.54	2.81	11	11	9	8	18	تكرار	عملي بالمركز ينمي ثقتي بنفسي	3
			19.3	19.3	15.8	14.0	31.6	%		
محايد	1.54	2.81	10	14	6	9	18	تكرار	يعزز العمل قدراتي الشخصية ويساعدني على التطور	4
			17.5	24.6	10.5	15.8	31.6	%		
محايد	1.316	2.98	8	15	11	14	9	تكرار	يتوافق عملي مع مؤهلاتي العلمية	5
			14.0	26.3	19.3	24.6	15.8	%		
محايد	1.118	3.23	5	25	8	16	3	تكرار	الخدمات الإدارية التي ألتقاها في المركز	6
			8.8	43.9	14.0	28.1	5.3	%		
محايد	1.231	2.95	6	15	14	14	8	تكرار	الإجراءات الإدارية في المركز واضحة وسهلة الفهم	7
			10.5	26.3	24.6	24.6	14.0	%		
محايد	1.06	3.14	3	22	17	10	5	تكرار	إدارة المركز تعمل على توفير احتياجاتي	8
			5.3	38.6	29.8	17.5	8.8	%		
محايد	1.428	2.88	5	24	2	11	15	تكرار	يسهل التواصل مع المسؤولين في المركز	9
			8.8	42.1	3.5	19.3	26.3	%		
محايد	1.386	3.28	14	15	8	13	7	تكرار	أسلوب رئيسي في متابعة ادائي	10
			24.6	26.3	14.0	22.8	12.3	%		
محايد	1.203	3.35	9	22	11	10	5	تكرار	أسلوب ضبط الحضور والانصراف للموظفين	11
			15.8	38.6	19.3	17.5	8.8	%		
محايد	1.297	3.18	7	24	6	12	8	تكرار	عملي الحالي يتناسب مع خبرتي الوظيفية	12
			12.3	42.1	10.5	21.1	14.0	%		
محايد	1.187	3.19	5	24	12	9	7	تكرار	الفرص التدريبية المتاحة لك في مجال عملك	13

			8.8	42.1	21.1	15.8	12.3	%		
محايد	1.295	3.04	9	13	14	13	8	تكرار	الثناء الذي تتلقاه من رئيسك لمتابعة أدائك	14
			15.8	22.8	24.6	22.8	14.0	%		
محايد	1.306	3.16	9	18	11	11	8	تكرار	متطلبات وإجراءات الترقية في عملك	15
			15.8	31.6	19.3	19.3	14.0	%		
موافق	1.002	3.47	5	30	12	7	3	تكرار	اللوائح المالية في المركز تتوافق مع حجم العمل	16
			8.8	52.6	21.1	12.3	5.3	%		
محايد	1.777	2.81	18	7	1	8	23	تكرار	علاقتك بزملائك في المركز	17
			31.6	12.3	1.8	14.0	40.4	%		
محايد	1.552	2.86	13	11	2	17	14	تكرار	تتلقى المساعدة من زملائك عند زيادة العمل	18
			22.8	19.3	3.5	29.8	24.6	%		
محايد	1.443	2.91	10	14	6	15	12	تكرار	مشاركتك في الأنشطة التي تنظمها الإدارة	19
			17.5	24.6	10.5	26.3	21.1	%		
محايد	1.165	2.77	2	20	5	23	7	تكرار	ما مستوى رضاك عن المركز بشكل عام؟	20
			3.5	35.1	8.8	40.4	12.3	%		

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول رقم (4)، والذي يعكس إجابات العاملين في المركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج. يحتوي الجدول على 20 سؤالاً مختلفاً تم الإجابة عليها من قبل المشاركين باختيار أحد الخيارات الخمسة التي تعبر عن مستوى الرضا الوظيفي، حيث يبدأ بـ "غير راض إطلاقاً" وينتهي بـ "راض جداً". نجد ان المتوسط الحسابي لجميع الأسئلة كان محايداً ما عدا الفقرة رقم (16) جاءت بالموافقة، وهذا يعني أن الموظفين لم يميلوا لأي اتجاه معين في إجاباتهم، ولم يكن هناك تفضيل ملحوظ لأي من الخيارات المتاحة. وهذا يشير إلى وجود توازن بين الرضا والاستياء فيما يتعلق بالعمل.

فيما يلي عرض نتائج الدراسة وما تم التوصل إليه من نتائج للإجابة على:

السؤال الأول ما درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المركز الليبي التقني للتدريب والإنتاج؟

من الجدول رقم (4) نجد ان الإجابات متقاربة بين جميع الخيارات المتاحة في سؤال "ما درجة رضاك عن العمل بشكل عام؟"، ولكن يمكن القول إن هناك ميل بسيط نحو الرد "غير راض جداً" و "راض". وهذا يشير إلى وجود بعض التحفظات والمخاوف لدى بعض الموظفين بشأن العمل، في حين أن آخرين يشعرون بالرضا تجاه وظائفهم. وهذا يشير إلى وجود بعض القضايا التي تشعر الموظفين بالإحباط أو الملل، والتي يجب معالجتها لتحسين بيئة العمل. ومن بين هذه القضايا يمكن ذكر الروتينية الزائدة أو عدم الشعور بالتحدي في العمل، كما ورد في الفقرات (3، 5، 7، 9). كما يشير التوافق في بعض الجوانب مثل اللوائح المالية والعلاقات العامة إلى وجود اتفاق بين الموظفين والإدارة في بعض المجالات. وهذا يؤشر إلى أن الإدارة تقوم بعمل جيد في بعض الجوانب، ولكن لا يزال هناك بعض المجالات التي يجب تحسينها للرفع من مستوى رضا الموظفين بشكل عام، كما ورد في الفقرات (2، 4، 6، 8). بالإضافة إلى ذلك، يمكن ملاحظة أن هناك بعض الأسئلة التي حصلت على مستوى رضا أعلى مثل الفقرة (6) حول الخدمات الإدارية المتاحة في المركز، والفقرة (16) حول اللوائح المالية في المركز. بينما هناك بعض الأسئلة التي حصلت على مستوى رضا أقل مثل الفقرة (8) حول إدارة المركز وتوفير احتياجات الموظفين، الفقرة (17) حول علاقات الموظفين مع بعضهم البعض في المركز. وبالنظر إلى النسب المئوية للموظفين الراضين جداً بين 3.5% و 24.6%، ويتراوح النسب المئوية للموظفين الذين غير راض إطلاقاً بين 5.3% و 40.4%. ومما سبق يمكن القول إن مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين في المركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج هو متوسط بشكل عام.

السؤال الثاني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج وفق المؤهل العلمي.

جدول 5. يبين نتائج اختبار التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي وفق متغير المؤهل العلمي

	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.638	2	3.819	5.088	0.009
Within Groups	40.534	54	0.751		
Total	48.172	56			

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

تشير النتائج التي تم الحصول عليها من الجدول (5) إلى وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات الرضا الوظيفي لموظفي المركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت ($F = 5.088$) و ($P\text{-value} = 0.009$) وقيمة F الجدولية 3.18 عند ($df_1=2$ و $df_2=54$ و $\alpha=0.05$). وبما أن قيمة F المحسوبة (5.088) تتجاوز هذه القيمة الجدولية، فإنه يتم رفض الفرضية.

ويمكن الاستنتاج من هذه النتائج أن المؤهل الوظيفي للموظفين قد يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي الذي يشعرون به، ولمعرفة ذلك تم إجراء (Tamhane) كما يلي:

جدول 6. يظهر الفرق في مستوى الرضا الوظيفي وفق المؤهل العلمي

(I) المؤهل	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
جامعي متوسط أو أقل	-1.00000*	0.29551	0.009	-1.7679	-0.2321
جامعي متوسط أو أقل	-.78373*	0.30089	0.046	-1.5563	-0.0112
تعليم عالي متوسط أو أقل	.78373*	0.30089	0.046	0.0112	1.5563

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

وفقاً للجدول رقم (6)، يمكن ملاحظة أن هناك فرق ذا دلالة إحصائية بين فئة "تعليم عالي" وفئتي "متوسط أو أقل" و"جامعي"، حيث كانت قيمة Sig. 0.009 و 0.046 على التوالي. وبالتالي، يتم رفض الفرضية عدم وجود فروقات بين هذه الفئات عند 0.05. ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئتي "متوسط أو أقل" و"جامعي"، حيث كانت قيمة Sig. = 0.739، وبالتالي، لا يمكن رفض فرضية عدم وجود فروقات بينهما عند 0.05. وفيما يتعلق بمجموعتي "تعليم عالي" و"جامعي"، فقد تبين وجود فرق ذا دلالة إحصائية عند 0.05. وبالتالي، يمكن الاستنتاج أن المتوسطات لجميع المجموعات متساوية بشكل دال إحصائياً بما في ذلك مجموعة "متوسط أو أقل"، باستثناء المجموعة "تعليم عالي" التي تختلف بشكل دال إحصائياً عن المجموعتين الأخرين. وعليه يمكننا القول بان حملة الشهادات العليا بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج لديهم مستوى رضا أعلى من غيرهم.

السؤال الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي العالي للتدريب والانتاج وفق العمر.

جدول 7. يبين نتائج اختبار التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي وفق متغير العمر

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.885	2	0.943	1.100	0.340
Within Groups	46.287	54	0.857		
Total	48.172	56			

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

تشير النتائج التي تم الحصول عليها من الجدول (7) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر، حيث كانت (F = 1.100) و (P-value = 0.340) وقيمة F الجدولية 3.18 عند (df1=2 و df2=54 و $\alpha=0.05$). وبما أن قيمة F المحسوبة (1.100) أقل من القيمة الجدولية، فإنه يتم قبول الفرضية. وبناء على ذلك، يمكن القول إن عمر المستجوبين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج ليس له تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي.

السؤال الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي العالي للتدريب والانتاج وفق متغير الجنس.

جدول 8. نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين لمستوى الرضا الوظيفي وفق جنس المستجيب

Levene's Test		t-test for Equality of Means						
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
0.554	0.460	-1.193	55	0.238	-0.33158	0.27793	-0.88857	0.22541
		-1.132	22.553	0.270	-0.33158	0.29296	-0.93828	0.27512

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

يظهر الجدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للذكور والإناث، حيث كانت قيمة الـ (t-test = -1.193)، وقيمة الـ (p-value = 0.238) (< 0.05). وبالتالي يمكن استنتاج أن جنس المستجيب لا يعد متغيراً ذا تأثير دال إحصائي على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج.

السؤال الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي العالي للتدريب والانتاج وفق المسمى الوظيفي.

جدول رقم 9. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي وفق المسمى الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.698	3	1.899	2.370	0.081
Within Groups	42.474	53	0.801		
Total	48.172	56			

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول (9) يظهر أن قيمة (F = 2.370) وقيمة (P-value = 0.081) وهذا يشير إلى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطات المجموعات بمستوى معنوية 0.1. حيث قيمة F الجدولية (2.838 عند $\alpha=0.05$) و (4.313 عند $\alpha=0.05$).

بالنظر إلى قيمة Sig. الموجودة في الجدول، والتي تقارن بمستوى المعنوية المحدد (0.05 أو 0.1)، يمكن القول إن هناك دلالة إحصائية ضعيفة للفرق بين متوسطات المجموعات، وهذا يعني أن المسمى الوظيفي يمكن أن يؤثر بشكل طفيف على مستوى الرضا الوظيفي بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج. ولتحديد هذه الفروقات تم إجراء اختبار (Tamhane) وكانت النتائج كما يلي:

جدول 10. يظهر الفرق في مستوى الرضا الوظيفي وفق المسمى الوظيفي

مسمى الوظيفة الحالية (I)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
رئيس قسم					
موظف	-0.19474	0.40424	0.998	-1.6687	1.2792

موظف	-0.51053	0.33596	0.624	-1.5344	0.5134
رئيس قسم	-0.89474	0.43518	0.365	-2.3918	0.6023
موظف	-1.21053*	0.37262	0.034	-2.3500	-0.0710
مدير ادارة	0.89474	0.43518	0.365	-0.6023	2.3918
موظف	-0.31579	0.47734	0.988	-1.8434	1.2118
اخرى (باحث)	1.21053*	0.37262	0.034	0.0710	2.3500
	0.31579	0.47734	0.988	-1.2118	1.8434

*. The mean difference is significant at

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

من الجدول (10) تشير النتائج إلى أن لدى الموظفين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج الذين يعملون ك (رئيس قسم) رضا وظيفي أعلى من الموظفين الذين يعملون في الوظائف الأخرى.

السؤال الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي العالي للتدريب والإنتاج وفق سنوات الخبرة.

جدول 11. نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي وفق المسمى الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.634	3	0.878	1.022	0.390
Within Groups	45.538	53	0.859		
Total	48.172	56			

المصدر: من اعداد الباحث وفقاً لمخرجات برنامج SPSS V.24

تشير النتائج التي تم الحصول عليها من الجدول (11) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات الرضا الوظيفي لدى موظفي المركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت (F = 1.022) و (P-value = 0.390) وقيمة F الجدولية 2.838 عند (df1=2 و df2=54 و $\alpha=0.05$). وبما أن قيمة F المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، فإنه يتم قبول الفرضية.

وبناء على ذلك، يمكن القول إن سنوات الخبرة للمستجوبين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج ليس له تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي.

2-11. مناقشة النتائج

من جدول التحليل الإحصائي الوصفي الإحصائي لأسئلة الدراسة كما موضح في الجدول رقم (4) تظهر النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي للموظفين بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج يشكل عام في مستوى رضا متوسط، ومن الجدول نجد العبارات التي قيست في الاستبيان، والتي شملت "اللوائح المالية" و"التواصل مع الإدارة" و"العلاقات مع الزملاء" و"الحوافز والمكافآت"، وغيرها. حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.67 و 3.47). على سبيل المثال، إذا نلقي نظرة على العبارة "أشعر بالرضا عن أسلوب ضبط الحضور والانصراف للموظفين"، فإن المتوسط الحسابي لهذه العبارة هو (3.23)، مما يدل على أن العديد من الموظفين يشعرون بالرضا عن هذا الجانب من العمل في المركز. وإذا نظرنا إلى العبارة "أشعر بالرضا عن توافر الفرص التدريبية المتاحة لي في مجال عملي"، فإن المتوسط الحسابي لهذه العبارة هو (3.09)، مما يشير إلى أن الموظفين يشعرون بارتياح حول هذا الجانب في العمل وهذا يعزى لأن مجالات التدريب والتطوير للفراد بالمركز متاحة وبشكل مستمر بحكم تخصص المركز في هذا المجال.

ومن الناحية الأخرى، نجد العبارة "أشعر بالرضا عن علاقتي مع زملائي في العمل"، فإن المتوسط الحسابي لهذه العبارة هو 2.67، مما يدل على أن بعض الموظفين يشعرون بعدم الرضا حول هذا الجانب من العمل في المركز، وهذا يدل على أنه لا يوجد تواصل فعال بين الزملاء في العمل مما يعكس سلبيًا على معدل الأداء العام وهذا تتمثل في الإجابات التي جاء أغلبها في منطقة الحياد.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن ملاحظة أن المتوسط الحسابي لعبارة "تتوافق اللوائح المالية في المركز مع حجم العمل" هو (3.47)، مما يدل على أن الموظفين يشعرون بالرضا حول هذا الجانب في العمل. بشكل عام، يمكن استنتاج أن البيانات الواردة في الجدول تشير إلى رضا محايد من قبل الموظفين عن العديد من جوانب العمل في المركز، ولكن هناك بعض المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مثل العلاقات بين الزملاء في العمل.

وتظهر النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لموظفي المركز تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كان حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) بالمركز الليبي التقني العالي للتدريب والانتاج لديهم مستوى رضا أعلى من زملائهم من حملة الشهادات الأخرى (البكالوريوس، الليسانس، الدبلوم العالي، والتعليم المتوسط).

كما أظهرت الدراسة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لدى رؤساء الأقسام تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وهذا يفسر بأن رؤساء الأقسام لديهم أعباء إدارية أقل من مدراء الإدارات ومزايا أكثر من باقي الموظفين.

وبناءً على هذه البيانات، يمكن تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المركز الليبي التقني العالي للتدريب والإنتاج (متوسط بشكل عام)، كما أظهرت بأنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمستوى المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لصالح رؤساء الأقسام. بينما أظهرت الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (العمر، جنس المستجيب وسنوات الخبرة).

9. التوصيات

من خلال الدراسة وتحليل البيانات يمكن لإدارة المركز اتخاذ إجراءات لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، من خلال تطوير برامج تدريبية وتعزيز التواصل بين الموظفين في المركز. كما يمكن أيضاً النظر في الجوانب الأخرى التي يشعر الموظفون بعدم الرضا تجاهها واختيار الجوانب التي يمكن تحسينها بأولوية أعلى.

1. تعزيز التواصل بين الموظفين: يوجد بعض الموظفين الذين يشعرون بعدم الرضا عن علاقتهم مع زملائهم في العمل، وهذا يمكن أن يؤثر على الرضا العام للموظفين عن العمل في المركز. لذلك، يمكن لإدارة المركز تعزيز التواصل بين الموظفين من خلال تنظيم فعاليات ترفيهية وفرص التدريب الجماعي وورش العمل والاجتماعات الدورية.

2. توفير فرص التدريب: يشعر العديد من الموظفين بالارتياح حول توافر الفرص التدريبية المتاحة لهم في مجال عملهم، وهذا يعكس أهمية توفير فرص التدريب المستمرة للموظفين. لذلك، يمكن لإدارة المركز توفير المزيد من الفرص التدريبية المتاحة للموظفين وتعزيز برامج التدريب المستمر.

3. تحسين بيئة العمل: يمكن لإدارة المركز العمل على تحسين بيئة العمل وتوفير بيئة عمل مريحة ومريحة للموظفين، وذلك من خلال تحديث وتحسين المعدات والأثاث وتوفير الإضاءة الجيدة وتهوية الغرف.

4. المكافآت والحوافز: يمكن لإدارة المركز تحفيز الموظفين بالحوافز المعنوية والمكافآت المالية وتشجيعهم على العمل بشكل أفضل وزيادة رضاهم عن العمل.

5. من خلال الدراسة اتضح بأن الفئة العمرية (من 18 إلى 30) سنة لا توجد، وهذا مؤشر للحاجة المركز لتوظيف موظفين جدد وتوفير فرص التدريب المناسبة لتأهيلهم وتوفير بيئة عمل تناسب احتياجاتهم وتحفزهم للانخراط في العمل.

بشكل عام، يمكن لإدارة المركز الاستفادة من هذه البيانات لتحديد الجوانب التي تحتاجها لتحسين وتطوير خطط عمل لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. كما يوصي الباحث بإجراء دراسات أخرى في المستقبل لقياس تأثير تلك الخطط على رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل والتوسع في عينة الدراسة لتشمل مراكز مماثلة أخرى.

10. المراجع

- [1] م. مصطفى، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الأداء، المجلد الطبعة الاولى، عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، 2018، p. 5، 9 الى 11.
- [2] A. Katebi, A. Bordbar and A. M. Salehi, "The Relationship Between "Job Satisfaction" and "Job Performance": A Meta-analysis," *Global Journal of Flexible Systems Management*, vol. 23, no. 1, pp. 21-42, 2022.
- [3] ع. المناعي، "العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسة حالة في الامارات العربية المتحدة"، *مجلة جامعة الإمارات للدراسات الاقتصادية والإدارية*، المجلد 20، رقم 1، pp. 92-110، 2012.
- [4] SAGE Publications, 'Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences', P. E. Spector, Inc., 1997.
- [5] E. A. Locke, The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: IL: Rand McNally, 1976, pp. 1297-1343.
- [6] J. R. & O. G. R. Hackman, "The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Technical report no. 4.," Yale University, Department of Administrative Sciences, 1974.
- [7] ا. جميل و ا. م. حجار ، "حقق القيادة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، *مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات*، المجلد 2، رقم 3، pp. 42-54، 2017.
- [8] ن. بربار و ج. ي. بن الحاج، "محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية"، *مجلة العلوم الاقتصادية*، المجلد 17، رقم 1، pp. 63-79، 2022.
- [9] ح. عبدالقادر، "المسار الوظيفي وأثاره على الاداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الأردنية"، *مجلة الادارة و العلوم الاجتماعية*، المجلد 16، pp. 44-66، 2016.
- [10] س. ا. مجاهد و ج. ساحلي، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية في ظل التوجهات الاستراتيجية" دراسة حالة شركة ارامكو السعودية"، *مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة*، المجلد 7، رقم 2، pp. 291-307، 2022.
- [11] م. العنزي، . م. شمسي و . ا. غوش، "أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)"، *International Journal of Research and Studies Publishing*، المجلد 4، pp. 318-362، 2023.
- [12] ف. الرويشد، "درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف"، *مجلة جامعة النجاح للبحوث - العلوم الإنسانية*، المجلد 35، p. 1105، 2021.
- [13] ن. هادف، "نظرية اتخاذ القرارات في المؤسسة"، *مجلة المعيار*، المجلد 18، 2023.
- [14] ا. عبدالمحسن، "أثر الدعم الاجتماعي على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية*، المجلد 16، pp. 1-21، 2019.
- [15] ا. عمار، "أثر الدعم الاجتماعي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين"، *مجلة الإدارة والتنمية*، المجلد 26، p. 1016، 2018.
- [16] أ. ق. أبو طالب و ف. م. القحطاني، "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعات السعودية"، *مجلة الإدارة العامة*، المجلد 7، رقم 1، pp. 1-17.

- [17] ع. ا. الدوسري و ع. ا. الشمري، "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية"، *مجلة الإدارة والتنمية*، المجلد 46، رقم 1، pp. 45-61، 2021.
- J. Greenberg, "A taxonomy of organizational justice theories," *Academy of management review*, vol. 12, [18] no. 1, pp. 9-22, 1987.
- [19] . خ. طلال و م. وحسونة، "نظرية ماسلو للحاجات وتطبيقاتها في العمل: دراسة نظرية وتحليلية"، *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، المجلد 3، رقم 1، pp. 1-21، 2018.
- C. Giroux, "The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & [20] Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959.," *Relations Industrielles-industrial Relations*, vol. 15, no. . (1960). , 15, 275-276., pp. 275-276, 1960.
- [21] . م. ع. الرزيقي، "نظرية الحاجة: هرزبرج وميسنر"، *مجلة دراسات إدارية واقتصادية*، المجلد 3، رقم 1، pp. 79-90، 2012.

