

درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - برج بوعريريج-

**Title of the article: The degree of job satisfaction among administrative employees
A field study at the Faculty of Social and Human Sciences - Bordj Bou Arreridj -**

أسية بوراس¹، مليكة بن بردي²

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، as.bouras@univ-skikda.dz

² جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج (الجزائر)، Malika.benbordi@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2023-12-31

تاريخ القبول: 2023-11-21

تاريخ الاستلام: 2023-01-17

ملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتعرف أيضا عن ما إذا كانت هناك فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، الوضعية الإدارية)، وقد اتبعت المنهج الوصفي، وطبقت على عينة مكونة من 33 موظف إداري باستخدام المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة، وجمعت بياناتها باستخدام استبيان مكون من 20 بند، تم التحقق من صدقه وثباته بعدة طرق، وبعد تحليل تلك البيانات بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرو نباخ والتكرارات والمتوسط الحسابي واختبار T.test لحساب دلالة الفروق. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية منخفضة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، الوضعية الإدارية)
- الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي؛ الموظفين الإداريين، جامعة برج بوعريريج.

Abstract: The study aimed to find out the degree of job satisfaction among the administrative employees of the College of Social Sciences and Humanities, and also to know whether there are differences in the average degree of job satisfaction among the administrative employees due to the variables (sex, educational qualification, years of professional experience, marital status, administrative status), and it followed the descriptive approach, and it was applied to a sample of 33 administrative employees using a comprehensive survey of all the members of the study community, and its data was collected using a questionnaire consisting of 20 items, whose validity and reliability were verified in several ways, and after analyzing that data depending on the Pearson correlation coefficient and coefficient Alpha Cro-Nabach, iterations, arithmetic mean, and T.test to calculate the significance of differences. The study reached the following results:

- The degree of job satisfaction among the administrative staff at the College of Social Sciences and Humanities is low.
- There are statistically significant differences in the average degree of job satisfaction among administrative employees due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the average degree of job satisfaction due to the variables (educational qualification, years of professional experience, marital status, administrative status)

Keywords: job satisfaction; Administrative staff, Bordj Bou Arreridj university.

*المؤلف المراسل

مقدمة

لقد أصبح تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة وتطوير أساليب العمل والتسيير ضرورة حتمية على المؤسسات الساعية للاستمرار، وذلك بالاعتماد على الهياكل والأساليب الأكثر مرونة وانفتاح، والتي تشجع الآراء والسلوكيات الإيجابية والمبدعة للموظفين في مختلف المستويات الإدارية والاهتمام بتلبية احتياجاتهم المختلفة. مما سيحقق مستويات أعلى من التميز في الأداء، وبالتالي الشعور بالرضا عن الذات وعن العمل. فالرضا الوظيفي من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من المجهودات الفعالة لتحسين وتطوير الأداء، وزيادة فرصة الاستمرار في العمل والشعور بالراحة فيه.

1- الإطار النظري للدراسة:

1.1- مشكلة الدراسة:

يرتبط تحقيق المؤسسات على اختلاف وظائفها وطبيعتها للنجاح والتميز في أدائها لأعمالها والوصول لأهدافها بمدى فعاليتها في تعاملها مع الموظفين داخلها، والذين يمثلون الدعامية الرئيسية لمساعدتها للوصول لذلك النجاح، ومن بين وأهم هذه المؤسسات الفاعلة في المجتمع نجد الجامعة بمختلف كلياتها والتي لها دور كبير في تحقيق التنمية على المستوى الوطني والدولي، وهذا ما يزيد من حجم مسؤولية مسيرتها والمشرفين عليها إلى ضرورة إدارتها بشكل فعال وإيجابي يضمن مخرجات جيدة، وذلك من خلال توفير الظروف الملائمة لموظفيها والذين من بينهم الموظفين الإداريين ومساعدتهم على التكيف مع مختلف المتغيرات الموجودة في بيئتها ومنحهم التسهيلات والمميزات الجيدة والاضافية وتلبية احتياجاتهم، وهو ما من شأنه أن يجعلهم مرتاحين في عملهم ويزيد من رغبتهم فيه وتقديم أحسن ما يستطيعون للنجاح فيه، إضافة إلى الاستجابة لأهداف الجامعة بصفة عامة والكلية بصفة خاصة والعمل وفق استراتيجية تقديم خدمات فعالة وتسهيلات مثلى للمسؤولين والأساتذة والطلبة وكافة المستفيدين من خدماتهم (خصاونة والقضاة وبركات، 2017، 247). وبالتالي سيشعرون بالرضا العام عن أنفسهم وعن عملهم.

فالرضا الوظيفي يتحقق عندما تتوافق توقعات الموظف مع ما يحصل عليه من عوائد مادية ومعنوية من عمله، كما يعبر عن حالة تكامل الفرد النفسية مع وظيفته ومدى استغلاله لقدراته وإثبات وجوده وشخصيته وسعيه للوصول لطموحاته مما يؤدي لإشباع حاجاته النفسية والشخصية. ولذلك فهو يعتبر من العناصر الأساسية للرضا العام والذي يمد الموظف الإداري بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه وتطويره والابداع فيه، مما سيسهم في بعث الطمأنينة في قلبه، كما أنه عندما يشعر الفرد الموظف بالرضا عن عمله فإنه يشعر بروح المسؤولية والنشاط ويركز طاقاته على عمله فيبدع فيه وتزداد إنتاجيته (دريوش وصحراوي، 2017، 401).

أما في حالة ما إذا كان الموظف غير راضي عن عمله سيجد صعوبة في التكيف معه وفي أداء مهامه والاستمرار فيه وسيشعر بالإحباط والقلق والضغط، وكل ذلك قد يكون بسبب الظروف غير الملائمة والتي تعود إلى بيئة العمل وتعامل المسؤولين وفرص التطوير والترقية والاستمرار الوظيفي والعلاقات القائمة بين مختلف الأطراف الذين يتعامل معهم مع سوء التفاهات والمواقف التي تحدث بينهم. ولهذا جاءت مشكلة دراستنا لمعرفة

درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية من خلال طرح التساؤل العام التالي:

ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- هل توجد فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس؟
- 2- هل توجد فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- 3- هل توجد فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية؟

4- هل توجد فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

5- هل توجد فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الوضعية الإدارية؟

2.1- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية منخفضة.

الفرضيات الفرعية:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير المستوى العلمي.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الوضعية الإدارية.

3.1- أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- التعرف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، الوضعية الإدارية).

4.1- أهمية الدراسة:

- تبرز الأهمية الميدانية لهذه الدراسة في النتائج التي تخرج بها، والتي قد تساهم في اتخاذ إجراءات لخلق الرضا لدى الموظفين وتعزيزه وزيادة مستوى الطموح لديهم ورفع روحهم المعنوية وولائهم.

- أهمية مفهوم الرضا الوظيفي لأنه من المفاهيم الإدارية التي تساعد في رفع الإنتاجية والفعالية التنظيمية وخفض تكاليف الانتاج، وزيادة القدرة على التكيف مع بيئة العمل وانخفاض نسبة تعرض الموظفين للحوادث، مع الرغبة في الابداع والابتكار.

- إثراء المكتبة العلمية الجزائرية من خلال تزويدها بدراسة تمثل مصدر معلومات للباحثين اللاحقين في مجال الرضا الوظيفي.

5.1- المصطلحات الإجرائية للدراسة:

الرضا الوظيفي: هو مجموعة من المشاعر الإيجابية التي يحملها الموظفون الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة برج بوعريريج اتجاه عملهم وظروفه، والفرص التي يمنحها لهم، وعلاقاتهم مع زملائهم في العمل، والتي ترتبط بدرجة الاشباع التي يحققونها من عملهم. وهو الدرجة التي يتحصل عليها الموظفون الإداريين بالإجابة على بنود الاستبيان التي تقيس الرضا الوظيفي.

الموظفين الإداريين: هم أفراد عينتهم إدارة جامعة محمد البشير الابراهيمي بقرار رسمي من أجل قيامهم بعمل دائم بصورة منتظمة ومستمرة داخل إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وإدارة مختلف أقسامها.

6.1- الدراسات السابقة:

1.6.1- دراسة براهيم وقرين (2017): بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ وبالعامل وبيئة العمل، هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة وفحص دلالة الفرق في هذا المجال وفق متغيري الجنس والخبرة المهنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحثان استنادا إلى مراجعة التراث السيكلوجي ذي العلاقة بالموضوع على عينة عددها 68 أستاذا وأستاذة. وقد أظهرت النتائج ما يلي:

- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بهم.
- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل.
- وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل.
- عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.
- وجود فروق دالة احصائيا بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

2.6.1- دراسة عسلي (2017): بعنوان تقييم واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات العمومية دراسة ميدانية لعينة من العاملين في مستشفيات عمومية -ولاية المسيلة-، هدفت إلى تقييم الرضا الوظيفي مدى وجود العلاقة الارتباطية بين العوامل المحددة له، وقد اتبعت المنهج الوصفي، وشملت عينة مقدر بـ 174 مفردة من مستشفى الزهراوي ومستشفى بن سرو ومستشفى سيدي عيسى بولاية المسيلة، طبق عليها استبيان لقياس الرضا الوظيفي من تصميم الباحث. وتوصلت إلى النتائج التالية:

- مستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة متوسط.
- هناك علاقة ارتباطية مهمة بين العوامل المحددة والرضا الوظيفي ويأتي في المقدمة الرضا عن الأجر بمعدل 0.791 وكذلك الرضا عن الترقية بمعدل 0.796.

- الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف المتغيرات الشخصية المتمثلة في: الجنس، السن، الخبرة.

- توجد فروق دالة احصائية عند مستوى معنوية 5% في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي والمنصب الوظيفي.

3.6.1- دراسة دريوش ونزيم (2017): بعنوان الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو، هدفت إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو وبعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وقد استخدمت المنهج الوصفي المقارن، وقد تكونت عينة الدراسة من 134 معلما ومعلمة تم أخذها بطريقة عشوائية طبقية من سبعة ثانويات بولاية تيزي وزو، واعتمدت في جمع البيانات على استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الباحثين. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

4.6.1- دراسة بن عيسى وزواري (2020): بعنوان الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني -دراسة ميدانية بولاية تلمسان-، هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تلمسان والتحقق فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تبعا لمتغيرات ديموغرافية، استخدم فيها المنهج الاحصائي الاستدلالي، وطبق فيها استبيان الرضا الوظيفي تكون من 46 بند موزعة على 8 أبعاد على عينة مؤلفة من 31 مستشارا ومستشارة. وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي لولاية تلمسان فيما يخص العلاقات المهنية والمكانة الاجتماعية، ومنخفض فيما يخص الراتب الشهري وفرص الترقية.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا الوظيفي باختلاف نوع الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة المهنية.

5.6.1- دراسة بن درف ومكي (2020): بعنوان الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية، هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي الاحصائي، وتكونت عينة الدراسة من 225 من الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية لولاية مستغانم (128 ذكور و 97 إناث) أخذوا بطريقة عشوائية بسيطة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيان من إعداد الباحثين. وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- للممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية مستوى متدني من الرضا الوظيفي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية تبعا لمتغير الأقدمية المهنية.

6.6.1- دراسة شايب ويوسف (2021): بعنوان الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل -دراسة ميدانية بولاية قسنطينة- هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين ومعرفة هل تؤثر طريقة التوظيف التي تتبعها الوكالة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريقها، وهل يؤثر كل من

الأجر وفرص الترقية ودرجة الأمن الوظيفي في الرضا الوظيفي لديهم، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وطبقت على عينة مكونة من 240 مفردة تم اختيارهم بطريقة قصدية غير احتمالية، ومن أجل جمع البيانات استعمل مقياس بيتزر وور وزملائه الذي يتكون من 15 بنداً. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الرضا الوظيفي العام لدى الموظفين عن طريق الوكالة كان دون المتوسط حيث بلغ متوسط الاستجابات العام 2.27 من أصل 5.

- الموظفون عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل غير راضين عن أعمالهم.

- يؤثر كل من: الأجر الذي يتقاضاه الموظفون، عدم إمكانية الترقية وطبيعة عقد العمل المؤقتة في الرضا الوظيفي للموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل.

7.1- الرضا الوظيفي:

1.7.1- مفهوم الرضا الوظيفي:

1.1.7.1- مفهوم الرضا في اللغة: ورد في لسان العرب لابن منظور "الرضا" ضد السخط ورضى عن الشيء ارتضاه ورآه له أهلاً، وسخط الشيء سخطاً كرهه والرضا السخط من صفات القلب.

وعرف في المعجم الوسيط الرضا والرضي والمرضي والمطيع والمحبة. (أبو جراد، 2019، 15)

2.1.7.1- مفهوم الرضا الوظيفي اصطلاحاً:

قبل أن نتطرق إلى تعريف الرضا الوظيفي سنعرض معنى الرضا عن الحياة بصفة عامة، والذي يعني "تقبل الفرد لذاته وأسلوب حياته في المجال الحيوي المحيط به، فهو متوافق مع ذاته وربه وأسرته، سعيد في دراسته أو عمله متقبلاً لأصدقائه، راضياً عن إنجازاته الماضية، متفائلاً بما ينتظره مستقبلاً، مسيطراً على بيئته فهو صاحب قرار قادر على تحقيق أهدافه" (لشهب، 2019، ص14). كما يقصد به بأنه "تقدير عقلي لنوعية الحياة التي يعيشها الفرد ككل، حيث يمثل مفهوم الرضا عدداً من المقاييس النوعية للرضا، فهناك الشعور بالرضا عن الحياة بصفة عامة، وعن العمل، وعن الزواج، وعن الصحة، ومقاييس الرضا المختلفة". (لموشي وعزاق، 2022، 143)

بينما يعرف هربارت الرضا الوظيفي بأنه "عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه وظيفتهم، والنتائج عن إدراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم، وإدراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من الوظيفة". ويعرف الرضا الوظيفي أيضاً بأنه "اشباع لحاجات الفرد ولا يتحقق إلا من خلال عدة عوامل خارجية كبيئة العمل وعوامل داخلية كالعمل نفسه الذي يقوم به الفرد، وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله رغباً فيه متناسباً مع ما يريده لشخصيته".

(طلحة ويزيد، 2019، 1015)

ويعرف lock كذلك الرضا الوظيفي على أنه "حالة عاطفية إيجابية سارة ناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبرته في تلك الوظيفة، ويشمل هذا التقييم مختلف العناصر المتعلقة بالوظيفة مثل: الراتب، ظروف العمل، الزملاء، القيادة، آفاق العمل، وبالطبع الجوانب الجوهرية للوظيفة نفسها". (ياسر وبوغرزة وحديد، 2021، ص34)

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه "إحساس داخلي يتمثل بشعور الموظف بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال وظيفته التي يعمل بها، وقد يكون هذا الإحساس كلياً أي أن الموظف يكون راضٍ عن كل ظروف العمل أو الوظيفة، أو جزئياً أي الرضا عن جوانب معينة في العمل أو الوظيفة". (الطراونة، 2020،

430)

ويقصد بالرضا الوظيفي أيضا

2.7.1- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد أهم الخصائص التي يتمتع بها الرضا الوظيفي فيما يلي: (يونس وعاشوري، 2020، 77)

- تعدد المفاهيم وطرق القياس، وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وتوجهاتهم.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فما يمكن أن يكون رضا لفرد ما قد يكون عدم رضا لفرد آخر.

- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني.

- حالة من القناعة والقبول، ناشئة عن تفاعل الفرد مع نفسه ومع بيئة العمل، وعن اشباع الحاجات والرغبات.
- يتميز بخاصية الارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي، فهو محصلة للعديد من الخبرات المرتبطة بالعمل، فيكشف من خلاله الفرد عن نفسه في العمل وإدارته بما يحقق النجاح الشخصي له ولتنظيم بصفة عامة.
- رضا الفرد عن عنصر معين لا يعتبر دليلا حول رضاه عن العناصر الأخرى.

3.7.1- أهمية الرضا الوظيفي:

إن للرضا الوظيفي أهمية بالغة نوضحها فيما يلي: (بوخلوة وبن قرينة، 2015، 107)

- ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى الموظفين في مختلف المؤسسات.
- ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة الغياب.
- الموظف ذو الرضا الوظيفي المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه، وأكثر رضا عن حياته عامة.
- العاملین الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- الرضا الوظيفي يسهم في عدم التأخر عن العمل وتركه، وفي التقليل من المشكلات.

4.7.1- أبعاد الرضا الوظيفي:

نعرض أهم أبعاد الرضا الوظيفي كما يلي: (مرباح ونوغي، 2016، 192-193)

1.4.7.1- الرضا بعناصر أو مكونات العمل: ويتمثل في الرضا عن السياسات، والأجور، والتعويضات، والإدماج، والترقية، ونظام الادخار، والتقاعد..... وغيرها.

2.4.7.1- الرضا بعلاقات العمل: وتتمثل في العلاقات بالآخرين في محيط العمل وتشمل: علاقات الرؤساء والمرؤوسين، وزملاء العمل، والجمهور.

3.4.7.1- الرضا بالعمل ذاته: ويشمل أهميته وما يحتويه من واجبات ومسؤوليات ومدى ملاءمتها مع مؤهلات الموظف وقدراته البدنية والذهنية، وقدرة الوظيفة على إشباع دوافعه وحاجاته. ونجد اختلاف بين أفراد التنظيم في رضاهم عن الأبعاد الثلاثة وهذا لاختلاف معاملة الرئيس من فرد لآخر، أو للعلاقة بين الزملاء في العمل، أو لاختلافهم في الأقدمية وقدراتهم على أداء أعمالهم، وفي نظرتهم لشخصيته.

5.7.1- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

يمكن تقسيم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى عدة أقسام وهي كالتالي: (يعقوبي وطبيبي، 2018، 273)

1.5.7.1- عوامل مرتبطة بالوظيفة: وهي التي يحصل عليها الفرد بكونه يعمل في وظيفة معينة، وليست مرتبطة بتصميم الوظيفة نفسها كالحوافز المادية والشعور بالأمن الوظيفي والعلاقات مع الآخرين (الزملاء، والرؤساء، أو المرؤوسين).

2.5.7.1- عوامل مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة: كإكتساب معرفة جديدة في الوظيفة والنظرة الاجتماعية لطبيعتها وما تحققة من مراكز لشاغلها، وشعور الفرد بالإنجاز في وظيفته ومدى استغلاله لقدراته.

3.5.7.1- عوامل تنظيمية: وهي مرتبطة بسياسات المنظمة كساعات العمل وظروف العمل والأجر.

4.5.7.1- عوامل شخصية: وهي متعلقة بشخصية الفرد نفسه وقيمه وانتماءاته الاجتماعية خارج العمل، ودرجة استقراره في حياته، وأهمية العمل بالنسبة له، وعمره ودرجة تعليمه وجنسه.

5.5.7.1- عوامل بيئية: وهي متعلقة بنشأة الفرد وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

2- الجانب الميداني للدراسة:

1.2- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.1.2- المنهج المستخدم في الدراسة: المنهج هو أسلوب للتفكير والعمل لا يستطيع الباحث الاستغناء عنه، بحيث يعتمد على تنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الموضوع المدروس، وقد اعتمدنا في دراستنا هاته على المنهج الوصفي لأنه الأنسب، وذلك من أجل تحليل مختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع مع تدعيم استخدامه ببعض المقاييس الإحصائية، لأنه لا يهدف إلى جمع المعلومات والبيانات فقط وإنما محاولة تحليلها وتفسيرها.

2.1.2- مجالات الدراسة:

المجال الزمني: تم القيام بهذه الدراسة في شهر أكتوبر 2021.

المجال البشري: شملت الدراسة الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية والبالغ عددهم 33 موظف.

المجال المكاني: طبقت الدراسة بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة محمد البشير الابراهيم.

3.1.2- مجتمع الدراسة :

مجتمع بحثنا هو جميع الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والانسانية، وقد قمنا بالمسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة نظرا لصغر حجمه والمقدر بـ 33 مفردة. وقد جاء توزيع أفراد مجتمع الدراسة كالتالي:

جدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	20	60.6%
أنثى	13	39.4%
المجموع	33	100%

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال استقراء بيانات الجدول يتضح أن: النسبة الأكبر من أفراد مجتمع الدراسة من الذكور بحيث بلغ عددهم 20 فرد أي ما يعادل نسبة 60.6%، في حين نجد عدد الموظفين الاناث قد بلغ 13 أي ما يعادل نسبة 39.4%.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى العلمي

النسبة	التكرار	المستوى العلمي
12.1%	4	مستوى ثانوي
87.9%	29	مستوى جامعي
100 %	33	المجموع

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن: أغلبية أفراد مجتمع الدراسة من ذوو المستوى الجامعي حيث بلغ عددهم 29 فرد أي ما يعادل نسبة 87.9%، بينما نجد أن عدد الأفراد ذوو المستوى الثانوي قدر بـ 4 أفراد أي ما يعادل نسبة 12.1% من مجتمع الدراسة، وهما نسبتان بعيدتان كلياً عن بعضهما وذلك راجع إلى طبيعة عمل المؤسسة الجامعية والتي تتطلب أفراد ذوو مستوى علمي عالي.

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة المهنية
12.1%	4	أقل من 5 سنوات
87.9%	29	أكثر من 5 سنوات
100 %	33	المجموع

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

أهم ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول هو أن: النسبة الأكبر من أفراد مجتمع الدراسة ذات سنوات أقدمية أكثر من 5 سنوات بحيث بلغ عددهم 29 فرد أي ما يعادل نسبة 87.9%، في حين نجد 4 أفراد فقط ذوو سنوات أقدمية أقل من 5 سنوات أي ما يعادل نسبة 12.1%، وقد يعود ذلك إلى أن هؤلاء العمال قد التحقوا بالعمل بالكلية منذ إنشائها واستمروا بالعمل فيها لحد الآن ولهذا أغلبهم لهم أكثر من 5 سنوات عمل.

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
78.8%	26	متزوج
21.2%	07	غير متزوج
100 %	33	المجموع

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال ما هو معروض في الجدول أن: عدد الموظفين المتزوجين قدر بـ 26 فرد أي ما يعادل نسبة 78.8%، بينما عدد الموظفين غير المتزوجين قدر بـ 07 أفراد أي ما يعادل نسبة 21.2%، وربما هذا راجع إلى أن أفراد مجتمع الدراسة بما أنهم موظفين فإنهم يستطيعون الزواج وبناء عائلة وتحمل مسؤولياتها وأعبائها المالية.

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الوضعية الإدارية

الوضعية الإدارية	التكرار	النسبة
موظف إداري	25	75.8%
أستاذ وموظف إداري	8	24.2%
المجموع	33	100%

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن: عدد الأفراد من ذوو وضعية موظف إداري قد بلغ 25 فرد أي ما يعادل نسبة 75.8% وهي أكبر نسبة، بينما بلغ عدد الموظفين ذوو وضعية أستاذ وموظف إداري 8 أفراد ما يعادل 24.2% من أفراد مجتمع الدراسة، وهذا راجع إلى طبيعة إدارة الكلية وعدد أقسامها وما تحتاجه من مناصب لابد أن يشغلها الأساتذة بينما باقي المناصب يشغلها موظفين إداريين فقط.

4.1.2- أداة جمع بيانات الدراسة:

لقياس درجة الرضا الوظيفي استخدمنا استبيان اشتمل على بيانات شخصية ووظيفية للموظفين وبنود حول الرضا الوظيفي، والذي اقتبسناه من مقياس مقبول (2005) بحيث تم التعديل في بعض بنوده وحذف بعضها ليتكون في صورته النهائية من 20 بند، بعدما كان يتكون من 26 بند وبعدما قمنا بقياس صدق هذا الاستبيان حذفنا البنود التي لم تكن دالة وصادقة والتي كانت 6 بنود، كما استخدمنا فيه سلم تقديري متدرج مكون من 3 مستويات حسب سلم ليكرت الثلاثي للإجابة على البنود (موافق بشدة، موافق، غير موافق) وقد تم إعطاء هذه المستويات الأوزان التالية على نفس الترتيب 1-2-3.

1.4.1.2- الخصائص السيكومترية لأداة جمع بيانات الدراسة:

1.1.4.1.2- الصدق: صدق الأداة يعني أن تقيس ما وضعت لقياسه فعلا لا أن تقيس شيء آخر، وسوف نعتمد في دراستنا على أنواع الصدق التالية:

1.1.1.4.1.2- الصدق الذاتي: الصدق الذاتي = الثبات $\sqrt{0.87}$ وبما أن قيمة الثبات = 0.87

فستنتج أن قيمة الصدق الذاتي = 0.93 وبالتالي فالاستبيان صادق وصالح للتطبيق في الميدان على أفراد عينة الدراسة.

2.1.1.4.1.2- صدق الاتساق الداخلي: والذي يقيس مدى الارتباط بين درجة البند ودرجة البعد أو المتغير الذي ينتمي إليه، والجدول التالي يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الدراسة:

جدول رقم (06) يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الدراسة

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.206	0.250	10	0.579**	0.000	19	0.514**	0.002
02	0.553**	0.001	11	0.542**	0.001	20	0.312	0.078
03	0.312	0.078	12	0.464**	0.006	21	0.541**	0.001
04	0.688**	0.000	13	0.629**	0.000	22	0.427*	0.013

0.141	0.262	23	0.000	0.681**	14	0.411	0.148	05
0.017	0.412*	24	0.000	0.595**	15	0.000	0.687**	06
0.002	0.513**	25	0.495	0.132	16	0.003	0.496**	07
0.000	0.616**	26	0.009	0.449**	17	0.000	0.644**	08
دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 و 0.05			0.000	0.618**	18	0.000	0.691**	09

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال ما هو معروض في الجدول بأن معاملات الارتباط كانت موجبة في أغلبها ما عدا البنود رقم 01-03-05-16-20-23 والتي تم حذفها من الاستبيان في الدراسة الميدانية النهائية، وعليه فإن هناك علاقة طردية بين جميع البنود مع الدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه (الرضا الوظيفي)، بحيث تراوحت ما بين (0.691) و (0.412) وبالتالي فإن باقي البنود كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01 و 0.05. وعليه فإن استبيان الرضا الوظيفي صادق ويتمتع بصلاحية للتطبيق في الميدان.

2.1.4.1.2- الثبات: لقد اعتمدنا في قياس ثبات أداة جمع بيانات الدراسة على معامل الاتساق الداخلي للبنود "ألفا كرونباخ" والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (07) يوضح نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الدراسة

المتغير	عدد البنود	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
الرضا الوظيفي	26	0.872

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال بيانات الجدول السابق بأن معامل الثبات لاستبيان الدراسة والذي يقيس الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة كانت قيمته (0.872) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة تدل على ثبات استبيان جمع بيانات الدراسة. وهذا ما يعني أننا متأكدون بنسبة (87.2%) من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع استبيان الدراسة على نفس الأفراد.

5.1.2- الأساليب الإحصائية:

لقد اعتمدنا في معالجة البيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي لحزمة العلوم الاجتماعية spss وهي:

- معامل الارتباط بيرسون لاختبار صدق أداة جمع بيانات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة جمع بيانات الدراسة.
- التكرارات والمتوسط الحسابي لحساب درجة الرضا الوظيفي.
- إختبار T.test لحساب دلالة الفروق بين عينتين مستقلتين ومتجانستين فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية والوظيفية.

2.2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

1.2.2- استجابة الأفراد على استبيان الدراسة للرضا الوظيفي:

الجدول رقم (08) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لبنود استبيان الدراسة

الدرجة	المتوسط الحسابي	الاختيارات			البند		رقم البند
		غير موافق	موافق	موافق بشدة			
متوسطة	1.67	16	12	5	ت	الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح	01
		48.5	36.4	15.2	%		
منخفضة	1.61	14	18	1	ت	تتيح لي وظيفتي صلاحية كافية لأداء عملي كإداري	02
		42.4	54.5	03	%		
متوسطة	1.70	16	11	6	ت	تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي	03
		48.5	33.3	18.2	%		
متوسطة	1.76	08	25	00	ت	تتيح لي وظيفتي فرصة الإبداع	04
		24.2	75.8	00	%		
منخفضة	1.39	20	13	00	ت	تمنحني وظيفتي مكانة اجتماعية بين زملائي في العمل	05
		60.6	39.4	00	%		
منخفضة	1.64	13	19	1	ت	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب	06
		39.4	57.6	3	%		
منخفضة	1.52	16	17	00	ت	أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الخاصة	07
		48.5	57.5	00	%		
منخفضة	1.42	19	14	00	ت	أشعر بالفخر لانتمائي لعملي كإداري يعمل بالجامعة	08
		57.5	42.4	00	%		
متوسطة	1.73	9	24	00	ت	أعتبر علاقتي مع زملاء العمل من مصادر رضائي عن العمل	09
		27.3	72.7	00	%		
منخفضة	1.45	18	15	00	ت	أشعر بأن هناك تكاملا بين دوري ودور العاملين في الإدارة	10
		54.5	45.5	00	%		
منخفضة	1.33	22	11	00	ت	يسود الاحترام بيني وبين العاملين في الإدارة	11
		66.7	33.3	00	%		
منخفضة	1.42	19	14	00	ت	أحافظ على أسرار زملائي في العمل	12
		57.6	42.4	00	%		
منخفضة	1.33	22	11	00	ت	أقبل آراء زملائي في العمل	13
		66.7	33.3	00	%		

14	أعمل بروح الفريق مع العاملين في الإدارة لحل المشكلات	ت	3	8	22	1.42	منخفضة
		%	9.1	24.2	66.7		
15	أجد اهتماما من قبل العاملين في الإدارة بأهمية عملي	ت	00	18	15	1.55	منخفضة
		%	00	54.5	45.5		
16	أشعر بأنني عضو فعال في الإدارة	ت	00	15	18	1.45	منخفضة
		%	00	45.5	54.5		
17	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه مقابل ما أقدمه من عمل	ت	7	21	5	2.06	متوسطة
		%	21.2	63.6	15.2		
18	لا اضطر لمزاولة عمل إضافي خارج عملي لكفاية راتبي	ت	4	26	3	2.03	متوسطة
		%	12.1	78.8	9.1		
19	تؤثر الاعتبارات الشخصية على نظام الترقيات	ت	10	11	12	1.94	متوسطة
		%	30.3	33.3	36.4		
20	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها	ت	1	23	9	1.76	متوسطة
		%	3	69.7	27.3		
المجموع							1.60

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

أهم ما يمكن ملاحظته من خلال تصفح الجدول الموضح أعلاه هو أن نسبة 48.5% أجابت بغير موافق و 36.4% أجابت بموافق و 15.2% أجابت بموافق بشدة على محتوى البند الأول والذي مفاده الوصف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ، كما يوضح المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته 1.67 بوجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين نحو أن الوصف الوظيفي المتعلق بوظائفهم واضح ولا يوجد أي غموض بخصوصه، أما فيما يخص البند الثاني فقد كان الموظفين الإداريين موافقون على محتواه إذ نجد أن نسبة الموافقة بشدة والموافقة في مجموعها بلغت 57.1% وهي نسبة أكبر بمقارنتها مع نسبة غير الموافقة التي كانت 42.4% وهذا ما يبين أن أغلب أفراد العينة يرون بأن وظيفتهم تتيح لهم الصلاحيات الكافية لأداء أعمالهم، كما أن استجابات الموظفين الإداريين على البند الثالث كانت بالموافقة حيث تم تسجيل نسبة 18.2% بموافق بشدة و 33.3% بموافق مقابل نسبة غير موافقة بلغت 48.5%، وتشير قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.70 إلى وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين فيما يتعلق بإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في دورات تدريبية لها علاقة بمجال تخصص عملهم، كما أبدى أفراد العينة أيضا موافقتهم على البند الرابع بنسبة 75.8% وغير الموافقة بنسبة 24.2% وهي نسب متفاوتة كثيرا وهو ما يدل على رضا الموظفين الإداريين حول فرصة الإبداع التي تتاح لهم في أدائهم لعملهم، وما يؤكد ذلك قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.76، أما فيما يتعلق بالبند الخامس فقد أبدى الموظفين الإداريين عدم موافقتهم على الطرح الخاص به وذلك بنسبة 60.6%، مقابل متوسط حسابي بلغت قيمته 1.39 وهذا ما يدل على عدم رضاهم عن المكانة الاجتماعية التي تمنحها لهم وظيفتهم بين زملائهم في العمل.

إضافة إلى ما تم عرضه سابقا فقد سجلنا نسبة موافقة بشدة وموافقة قدرت في مجموعها بـ 60.6% ونسبة غير موافقة قدرت بـ 39.4% على البند السادس، مقابل متوسط حسابي بلغت قيمته 1.64 وهي قيمة منخفضة تدل على درجة رضا منخفضة عن عملهم في المكان المناسب، أما البند السابع فقد سجلنا عنده نسبتي مقاربتين من الموافقة وغير الموافقة مقابل متوسط حسابي قدرت قيمته بـ 1.52 وهي قيمة منخفضة تدل على أن الموظفين الإداريين ليسوا راضين تماما عن تقديم مصلحة عملهم عن مصالحهم الخاصة والشخصية، بينما يتضح لنا بأن أغلبية أفراد عينة الدراسة غير موافقون على الطرح الخاص بفخرهم لانتمائهم لعملهم كإداريين بالكلية والجامعة وهذا ما أفرزته نسب غير الموافقة والتي قدرت بـ 57.5%، وقيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.42 وهو ما يؤكد بأن الموظفين الإداريين درجة رضاهم منخفضة فيما يتعلق بانتمائهم لعملهم، وفيما يخص الاستجابة على البند التاسع فقد أوضحت البيانات أن نسبة 72.7% أجابوا بموافق و 27.3% أجابوا بغير موافق وهو ما يؤكد بأن الموظفين الإداريين يعتبرون علاقاتهم مع زملائهم في العمل من بين مصادر رضاهم عن عملهم وهو ما عبرت عنه كذلك قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.73 والتي تؤكد وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي حول ذلك، كما يتضح من خلال بيانات الجدول بأن 18 فرد من أصل حجم العينة أجابوا على محتوى البند العاشر بغير موافق أي ما يعادل 54.5% بينما و 45.5% أجابوا بموافق وهذا ما يدل على أن درجة الرضا حول أنه هناك تكامل بين أدوار الموظفين الإداريين فيما بينهم منخفضة.

بينما جاءت الإجابة على البند الحادي عشر أغلبها بغير موافق أي ما يعادل 66.7% وهو ما يبين قلة الاحترام بين الموظفين الإداريين في تعاملهم مع بعضهم البعض وما يؤكد ذلك قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.33 والتي تعبر عن درجة رضا منخفضة فيما يتعلق بذلك، وكذلك ما نسبته 57.6% من الموظفين الإداريين أجابوا بغير موافق على البند الثاني عشر الذي يفيد بأنهم يحافظون على أسرار زملائهم في العمل، بمعنى أن درجة الرضا عن احتفاظ الموظفين الإداريين بأسرار بعضهم البعض منخفضة وما يؤكد ذلك قيمة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.42.

في حين جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة على البند الثالث عشر بنسبة 33.3% بموافق و 66.7% بغير موافق هذا ما يؤكد بأن الموظفين الإداريين لا يتقبلون آراء بعضهم البعض في العمل، كما نجد بأنهم لا يعملون بروح الفريق من أجل حل المشكلات الموجودة على مستوى الكلية وما يؤكد ذلك نسبة 66.7% من الاجابات بغير موافق على الطرح الخاص بالبند الرابع عشر والذي يقيس ذلك، بينما ما نسبته 54.5% أجابت بموافق و 45.5% أجابت بغير موافق على محتوى البند الخامس عشر والذي مفاده أجد اهتماما من قبل العاملين في الإدارة بأهمية عملي، كما يوضح المتوسط الحسابي الذي بلغت قيمته 1.45 بوجود درجة منخفضة من الرضا الوظيفي حول أن الموظفين الإداريين لا يولون الاهتمام الكافي بأهمية عمل كل موظف على حدى داخل الكلية. كما بينت أغلب الإجابات على البند السادس عشر بأن الموظفين الإداريين لا يشعرون بأنهم أعضاء فعالين داخل الإدارة وقد لا تمنح لهم الفرصة لذلك وهو ما عبرت عنه نسبة 54.5% بغير موافق. في حين لاحظنا من خلال بيانات الجدول بأن ما نسبته 21.2% و 63.6% من استجابات أفراد عينة الدراسة أجابوا بموافق بشدة وموافق على التوالي على محتوى البند السابع عشر وهو ما يبين بأنهم يشعرون بالرضا عن الراتب الذي يتقاضونه مقابل

ما يقدمونه في عملهم وما يؤكد ذلك قيمة المتوسط الحسابي التي تعبر عن درجة رضا متوسطة فيما يخص ذلك والتي بلغت 2.06، كما سجلنا كذلك من خلاله نسب متباعدة جدا بين كل من الخيارين موافق وغير موافق على البند الثامن عشر الذي ينص على عدم اضطرابهم لمزاولة عمل إضافي خارج أوقات عملهم لكفاية راتبهم حيث جاءت النسب 12.1% بموافق بشدة و 78.8% بموافق و 9.1% فقط بغير موافق وهذا ما يوضح بأن العمال الإداريين غير مضطرين للقيام بعمل إضافي لأن راتبهم الحالي يكفيهم وهو ما بينته كذلك درجة الرضا المتوسطة عن محتوى هذا البند، بينما بلغت نسبة الذين أجابوا بموافق بشدة وموافق مجموعين 63.6% وبلغت نسبة الذين أجابوا بغير موافق 36.4% فيما يتعلق بالبند التاسع عشر وهذا ما يفسر بأن نظام الترقيات داخل الكلية والجامعة يتأثر بالكثير من الاعتبارات الشخصية، وتقريبا سجلنا نفس الاستجابات فيما يخص البند العشرون فقد أكد الموظفين الإداريين شعورهم بعدالة وموضوعية نظام الترقيات المعمول به، من خلال إجاباتهم بنسبة 72.7% بموافق بشدة وموافق ونسبة 27.3% بغير موافق وما يعلل ذلك أيضا نسبة المتوسط الحسابي التي بلغت 1.76 والتي تعبر عن درجة رضا متوسطة حول ذلك.

2.2.2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا لفرضيات الدراسة:

1.2.2.2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية العامة: والتي مفادها: درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية منخفضة. ولاختبار هذه الفرضية والكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد مجتمع الدراسة قمنا بحساب المتوسط الحسابي وتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (09) يوضح درجة الرضا الوظيفي

الدرجة	المتوسط الحسابي	المتغير
منخفضة	1.60	الرضا الوظيفي

1-1.66 درجة منخفضة/ 1.67-2.33 درجة متوسطة/ 2.34-3 درجة مرتفعة

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح لنا من خلال الجدول السابق أن درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين منخفضة، وذلك بعدما تم حساب المتوسط الحسابي الذي قدرت قيمته ب (1.60) وهي قيمة محصورة ما بين 1-1.66 وهذا ما يعني بأن الموظفين الإداريين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لديهم رضا منخفض حول كل من: الصلاحيات التي تتحها لهم وظيفتهم لأداء عملهم وعدم كفايتها لقيامهم بعملهم بكل أريحية وخصوصية، مكانتهم الاجتماعية بين زملائهم، شعورهم بأنهم يقومون بالعمل المناسب وفي المكان المناسب، شعورهم بالفخر للانتماء إلى الطاقم الإداري الذي يعمل بالجامعة، التكامل بين الأدوار التي يؤديونها كإداريين، الاحترام السائد بينهم، والمحافظة على أسرار بعضهم البعض في العمل، العمل بروح الفريق لحل المشكلات التي تواجهها إدارة الكلية، الأجر الذي يتقاضونه، شعورهم بكونهم أعضاء فعالين في الإدارة.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة بن عيسى وزواري (2020) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي فيما يخص الراتب الشهري وفرص الترقية، كما اتفقت

نتائج دراستنا أيضا مع نتائج دراسة بن درف ومكي (2020) التي توصلت إلى وجود مستوى متدني من الرضا الوظيفي للمرضيين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية، كما اتفقت نتائج دراستنا كذلك مع نتائج دراسة شايب ويوسفي (2021) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام لدى الموظفين عن طريق الوكالة كان دون المتوسط حيث بلغ متوسط الاستجابات العام 2.27 من أصل 5، أي أن الموظفون غير راضين عن أعمالهم، ويمكننا تفسير ذلك بأن أغلب الموظفين أو العاملين في المؤسسات التي طبقت فيها هذه الدراسات والتي من ضمنها دراستنا يسودها جو غير ملائم للعمل أو أن الموظفين لا يخضعون لنفس المعاملة ولا يتلقون تشجيع من مروضيهم ولا تمنح لهم حوافز مادية ومعنوية مناسبة تشجعهم على العمل وتحببهم فيه... وغيرها من العوامل التي تمنح لهؤلاء العاملين شعور بعدم الرضا عن وظائفهم، أي وجود مستوى ودرجة منخفضة منه. بينما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة براهيم وقرين (2017) التي توصلت إلى وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بهم والعوامل الخاصة بالعمل والعوامل الخاصة ببيئة العمل، كما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة عسلي (2017) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات العمومية متوسط، ويمكننا إرجاع ذلك كما أشرنا سابقا لاختلاف في بيئة العمل وفي الجوانب المرتكز عليها في الدراسة وإلى اختلاف أفراد عينة الدراسة وطبيعة عملهم واختلاف المتغيرات التي يخضعون لها ويعملون ضمنها.

وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت.

2.2.2.2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الأولى: والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس. لاختبار هذه الفرضية ومعالجتها تم استخدام اختبار T.test لحساب دلالة الفروق، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار T.test لدلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس

الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة التجانس f	قيمة P	الدلالة t	P ذات الاتجاهين 2tailed	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	ذكر 20	34.10	31	2.547	0.121	2.252	0.032	الفرق دال إحصائيا
	أنثى 13	29.23						

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج تطبيق الأسلوب الإحصائي T.Test لعينتين مستقلتين ومتجانستين، والذي يلخص الإحصاءات الوصفية المتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات متغير الجنس في درجة الرضا الوظيفي، وكذلك اختبار التجانس (F) بحيث وجدت قيمته (2.547)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة الدلالة (0.121) P التي تجاوزت مستوى الدلالة a (0.05)، ومنه فالعينتين متجانستين، وعلى هذا الأساس نطبق الاختبار T حيث وجدت قيمته (2.252) تحت درجة حرية (31)، وهي قيمة دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة P (0.032) ذات الاتجاهين والتي تقل عن مستوى الثقة a (0.05). مما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الجنس. بمعنى أن درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية تختلف وتتغير باختلاف جنسهم أي أن الذكور درجة رضاهم تختلف عن الإناث.

وقد اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة براهيم وقرين (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، كما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة عسلي (2017) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف الجنس، واختلفت أيضاً نتائج دراستنا مع دراسة دريوش ونزيم (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقاً لمتغير الجنس، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة بن عيسى وزواري (2020) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي باختلاف نوع الجنس. ويمكننا تفسير ذلك كون أن أفراد عينة دراستنا الحالية هم موظفين إداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية طبيعة عملهم تختلف عن طبيعة عمل الأفراد الذين طبقت عليهم هذه الدراسات السابقة، كما أن سبب وجود الفروق بين الجنسين في درجة الرضا الوظيفي هو اختلاف التعامل مع الموظفين الذكور والموظفين الإناث، كما أنهم قد لا ينظرون إلى الأمور من نفس الزاوية، ولا يقيمون ظروف العمل بنفس الطريقة، كما أن المسيرين قد يفرقون في تعاملهم بين الموظفين بحسب جنسهم. وهو ما من شأنه أن يتحكم في درجة الرضا الوظيفي ويجعلها تختلف ما بين الجنسين.

وبالتالي فإن الفرضية لم تتحقق.

2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقاً للفرضية الفرعية الثانية: والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير المستوى العلمي.

لاختبار هذه الفرضية ومعالجتها تم استخدام اختبار T.test لحساب دلالة الفروق، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار T.test لدلالة الفروق تبعاً لمتغير المستوى العلمي

الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة التجانس f	قيمة P	الدلالة t	P ذات الاتجاهين 2tailed	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	ثانوي 4	29.75	8.342	31	0.200	0.658	0.429	الفروق غير دالة إحصائياً
	جامعي 29	32.52	6.249					

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول الذي يوضح تطبيق الأسلوب الإحصائي T.Test لعينتين مستقلتين ومتجانستين، والذي يلخص الإحصاءات الوصفية المتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات متغير المستوى العلمي في درجة الرضا الوظيفي، وكذلك اختبار التجانس (F) بحيث وجدت قيمته (0.200)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة الدلالة (0.658) P التي تجاوزت مستوى الدلالة a (0.05)، ومنه فالعينتين متجانستين، وعلى هذا الأساس نطبق الاختبار T حيث وجدت قيمته (-0.801) تحت درجة حرية (31)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة (0.429) P ذات الاتجاهين والتي تجاوزت مستوى الثقة a (0.05).

مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لمتغير المستوى العلمي. بمعنى أن درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لا تختلف باختلاف مستواهم العلمي، أي أن ذوو المستوى العلمي الثانوي درجة رضاهم لا تتغير عن الأفراد ذوو المستوى العلمي الجامعي.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة دريوش ونزيم (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير المؤهل العلمي، بينما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة عسلي (2017) التي توصلت إلى أن أنه توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى معنوية 5% في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي. وهذا ما يعني بأن المستوى العلمي ليس من المتغيرات المهمة التي تعمل على تحقيق درجة معينة من الرضا الوظيفي لدى العاملين باختلاف طبيعة مهنتهم ووظائفهم وباختلاف مستواهم العلمي (ثانوي، جامعي) في تلك المهن كونهم جميعهم يعملون في بيئة عمل واحدة ويؤدون نفس المهام والمسؤوليات ولهم نفس المكانة والأهمية. أي أن درجة الرضا الوظيفي من الممكن أن تؤثر فيها متغيرات أخرى. وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت.

4.2.2.2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الثالثة: والتي مفادها: لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية.

لاختبار هذه الفرضية ومعالجتها تم استخدام اختبار T.test لحساب دلالة الفروق، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار T.test لدلالة الفروق تبعا لمتغير سنوات الخبرة المهنية

الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة التجانس f	قيمة P	الدلالة t	P ذات الاتجاهين 2tailed	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	37.50	3.697	31	4.220	0.058	1.824	0.078	الفرق غير دال إحصائيا
	31.45	6.434						
أكثر من 5 سنوات								

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال النتائج المتضمنة في الجدول الذي يوضح تطبيق الأسلوب الإحصائي T.Test لعينتين مستقلتين ومتجانستين، والذي يلخص الإحصاءات الوصفية المتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات متغير سنوات الخبرة المهنية في درجة الرضا الوظيفي، وكذلك اختبار التجانس (F) بحيث وجدت قيمته (4.220)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة الدلالة (0.058) P التي تجاوزت مستوى الدلالة (0.05)، ومنه فالعينتين متجانستين، وعلى هذا الأساس نطبق الاختبار T حيث وجدت قيمته (1.824) تحت درجة حرية (31)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة (0.078) P ذات الاتجاهين والتي تجاوزت مستوى الثقة (0.05). مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لمتغير سنوات الخبرة المهنية. بمعنى أن درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية

والإنسانية لا تختلف باختلاف سنوات خبرتهم التي قضوها في العمل، أي أن ذوو سنوات الخبرة المهنية أقل من 5 سنوات درجة رضاهم لا تتغير عن الأفراد ذوو سنوات الخبرة المهنية أكثر من 5 سنوات.

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة عسلي (2017) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف الخبرة، كما اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة دريوش ونزيم (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير سنوات الخبرة، وقد اتفقت نتائج دراستنا كذلك مع نتائج دراسة بن عيسى وزواري (2020) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة المهنية، وهذا ما يعني بأن سنوات الخبرة المهنية ليس من المتغيرات المهمة التي تعمل على تحقيق درجة معينة أو مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ولدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ولدى أساتذة التعليم الثانوي، ولدى العاملين في المستشفيات العمومية، أي لدى جميع الأفراد الذين طبقت عليهم هذه الدراسات لاختلاف مهنتهم والمتغيرات التي تتحكم في سلوكياتهم وشعورهم، وإنما هناك متغيرات أخرى أكثر أهمية في التأثير على درجة رضاهم الوظيفي عن عملهم وظروفهم وعلاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم. بينما اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة براهيم وقرين (2017) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية. كما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة بن درف ومكي (2020) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية تبعا لمتغير الأقدمية المهنية. وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت.

5.2.2.2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقا للفرضية الفرعية الرابعة: والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. لاختبار هذه الفرضية ومعالجتها تم استخدام اختبار T.test لحساب دلالة الفروق، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (13) يوضح نتائج اختبار T.test لدلالة الفروق تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الأسلوب الإحصائي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة التجانس f	قيمة P	الدلالة t	P ذات الاتجاهين 2tailed	الدلالة الإحصائية
متزوج 26	32.04	6.767	31	1.294	0.264	-0.243	0.810	الفروق غير دالة إحصائيا
	غير متزوج 7	32.71	5.499					

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال استقراء البيانات المبينة في الجدول الذي في الأعلى والذي يوضح تطبيق الأسلوب الإحصائي T.Test لعينتين مستقلتين ومتجانستين، والذي يلخص الإحصاءات الوصفية المتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات متغير الحالة الاجتماعية في درجة الرضا الوظيفي، وكذلك اختبار التجانس (F) بحيث وجدت قيمته (1.294)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا بالنظر إلى قيمة الدلالة (0.264) P التي تجاوزت مستوى الدلالة $\alpha (0.05)$ ، ومنه فالعينتين متجانستين، وعلى هذا الأساس نطبق الاختبار T حيث وجدت قيمته -

0.243) تحت درجة حرية (31)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة $P(0.810)$ ذات الاتجاهين والتي تجاوزت مستوى الثقة $a(0.05)$. مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الحالة الاجتماعية. بمعنى أن درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لا تختلف باختلاف حالتهم الاجتماعية، أي أن درجة رضا الموظفين المتزوجين لا تختلف عن درجة الرضا الوظيفي للموظفين غير المتزوجين.

وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت.

6.2.2.2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وفقاً للفرضية الفرعية الخامسة: والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الوضعية الإدارية.

لاختبار هذه الفرضية ومعالجتها تم استخدام اختبار $T.test$ لحساب دلالة الفروق، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار $T.test$ لدلالة الفروق تبعا لمتغير الوضعية الإدارية

الأسلوب الإحصائي المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة التجانس f	قيمة P	الدلالة t	P ذات الاتجاهين 2tailed	الدلالة الإحصائية
موظف إداري 25 أستاذ وموظف إداري 8	31.44	6.715	31	2.721	0.109	-1.176	0.249	الفرق غير دال إحصائياً
	34.50	5.210						

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال النتائج المتضمنة في الجدول الذي يوضح تطبيق الأسلوب الإحصائي $T.Test$ لعينتين مستقلتين ومتجانستين، والذي يلخص الإحصاءات الوصفية المتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات متغير الوضعية الإدارية في درجة الرضا الوظيفي، وكذلك اختبار التجانس (F) بحيث وجدت قيمته (2.721)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة الدلالة $P(0.109)$ التي تجاوزت مستوى الدلالة $a(0.05)$ ، ومنه فالعينتين متجانستين، وعلى هذا الأساس نطبق الاختبار T حيث وجدت قيمته (-1.176) تحت درجة حرية (31)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً بالنظر إلى قيمة $P(0.249)$ ذات الاتجاهين والتي تجاوزت مستوى الثقة $a(0.05)$. مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الوضعية الإدارية. بمعنى أن درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لا تختلف باختلاف وضعيتهم الإدارية داخل الكلية، أي أن الموظف الإداري درجة رضاه لا تتغير عن أستاذ وموظف إداري.

وبالتالي فإن الفرضية قد تحققت.

خلاصة: تتمثل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي:

- درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية منخفضة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الوضعية الإدارية.

وعليه فالرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية المهمة لتحقيق نجاح المؤسسات واستمرارها في أداء مهامها والإبقاء على عمالها وتحقيق راحتهم وشعورهم الإيجابي اتجاهها، وزيادة إنتاجيتهم، ولذلك وجب على المؤسسات أن تعمل على تلبية احتياجات عمالها من خلال توفيرها جو ملائم للعمل ومنح فرص مناسبة للترقية، مع تحسين أجور عمالها، وتعزيز العلاقات الإيجابية بينهم. وكل هذا من أجل زيادة شعورهم بالرضا الوظيفي نحوها.

-الإحالات والمراجع:

أبو جراد، خليل علي. (2019). واقع غرفة المصادر في المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمديرية التربية والتعليم شمال غزة (دراسة ميدانية). *مجلة الآداب واللغات والعلوم الإنسانية*. (4). 27-2.

براهمي، براهيم وقرين، العيد. (2017). مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل وبيئة العمل. *مجلة دراسات في علوم التربية*. (2) 1. 94-63.

بن درف، سماعين ومكي، محمد. (2020). الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية. *مجلة الحوار الثقافي*. (1) 9. 166-144.

بن عيسى، عبد الحكيم وزواري، أحمد خليفة. (2020). الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني -دراسة ميدانية بولاية تلمسان-. *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر*. (3) 5. 344-331.

بوخلوة، باديس وبن قرينة، محمد حمزة. (2015). أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي دراسة ميدانية في مؤسسات مطاحن الواحات بنقرت - ولاية ورقلة. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية*. (7). 119-103.

خصاونة، عاكف لطفي والقضاة، فادي حامد وبركات، حمدي جبر. (2017). مستوى الرضا لدى الأكاديميين الأردنيين العاملين في الجامعات السعودية عن المناخ التنظيمي وأثره على الولاء الوظيفي. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبة الإدارية*. (7). 269-243.

دريوش، راضية ونزيم، صرداوي. (2017). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*. (13). 423-399.

شايب، محمد الصالح ويوسفي، حدة. (2021). الرضا الوظيفي لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل -دراسة ميدانية بولاية قسنطينة-. *مجلة الروائر*. (1) 5. 444-426.

الطراونة، ردينة خضر. (2020). الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*. (4) 9. 452-425.

- طلحة، عبد القادر ويزيد، قادة. (2019). أثر التحفيز على الرضا الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية. دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بسعيدة. *مجلة البشائر الاقتصادية*. 5(1). 1011-1025.
- عسلي، نور الدين. (2017). تقييم واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات العمومية دراسة ميدانية لعينة من العاملين في مستشفيات عمومية - ولاية المسيلة-. *مجلة أفاق علوم الإدارة والاقتصاد*. (2). 113-128.
- لشهب، أسماء. (2019). التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى تلميذ التقني الرياضي (دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية الوادي). *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي*. 02(01). 22-08.
- لموشي، حياة وعزاق، رقية. (2022). الدعم الاجتماعي المدرك وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين. *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية*. 05(02). 140-150.
- مرباح، أحمد تقي الدين ونوغي، حبيبة. (2016). الإغتراب النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين المتقاعدين في مرحلة التعليم الابتدائي. *مجلة دراسات في علوم التربية*. 1. 181-210.
- ياسر، عبد الرحمان وبوغرزة، رضا وحديد، يوسف. (2021). أثر الرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية. *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية*. 04(02). 30-47.
- يعقوبي، خليفة وطبيبي، بومدين. (2018). الرضا الوظيفي أداة لحماية العامل من خلال تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لدى عينة من موظفي إدارة الضرائب بولاية سعيدة. *مجلة المقار للدراسات الاقتصادية المركز الجامعي تندوف*. (3). 271-288.
- يونس، مختار وعاشوري، ابتسام. (2020). الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي. *مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية تصدر عن المركز الجامعي غليزان - الجزائر*. 1. 74-84.