



THE DEGREE OF JOB SATISFACTION AND ITS RELATIONSHIP TO ACHIEVEMENT MOTIVATION AMONG FACULTY MEMBERS AT University of Zawia

Hoda Ali Al-Lafi

Department of Psychology - Nasser of Education - University of Zawia
faculty

Zawia - Libya

Email: h.allafi@zu.edu.ly

Received: 25/03/2024

Accepted: 13/04/2024

Available online: 30/06/2024

DOI

ABSTRACT

The current research aimed to identify the level of job satisfaction and its relationship to motivation for achievement among faculty members at the Nasser College of Education at University of Zawia. The researcher used the descriptive approach through a sample survey. The study sample consisted of (122) faculty members at the Nasser College of Education at University of Zawia. The researcher used two tools. To collect data, they are: a measure of job satisfaction and a measure of achievement motivation. The research reached several results, including :

-The level of job satisfaction among faculty members at the Nasser College of Education was average.

-The level of achievement motivation among faculty members at the Nasser College of Education was high.

- There is a positive, statistically significant relationship between job satisfaction and achievement motivation among faculty members at the Nasser College of Education, University of Zawia

Keywords: Job satisfaction , Achievement motivation

درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزاوية

هدى على اللافي

قسم علم النفس - كلية التربية ناصر - جامعة الزاوية

الزاوية - ليبيا

Email: h.allafi@zu.edu.ly

تاريخ النشر: 2024/06/30م

تاريخ القبول: 2024/04/13م

تاريخ الاستلام: 2024/03/25م

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر بجامعة الزاوية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي عن طريق المسحة بالعينة، وتكونت عينة الدراسة من (122) عضو هيئة تدريس بكلية التربية ناصر بجامعة الزاوية، واستخدمت الباحثة أداتين لجمع البيانات وهما: مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز. وتوصل البحث إلى نتائج عدة منها:

- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جاء متوسطاً.
- أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جاء مرتفعاً.
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية.

الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي ، دافعية الإنجاز

مقدمة:

يُعد الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس مسألة مهمة له ولمجتمعه، فهو من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل، وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو مجتمعه وطلابه وزملائه يتوقف على مدى رضاه عن عمله وطمأنينته فيه. ونظراً لأهمية ومكان الأستاذ ودوره الرئيس في تحقيق أهداف العملية التعليمية، فقد اهتمت العديد من الدراسات والأبحاث لاسيما في البيئة الليبية به وبمستوى الرضا الوظيفي له، والذي يُعد من المواضيع الحيوية التي يلزم إعطاؤها الأهمية الكبيرة في الدراسة والبحث؛ نظراً لعنايتها بالجانب المعنوي للأساتذة، فقد كان ما يهم الإدارة سابقاً هو أن يكون أداء الأفراد مرضياً من دون الأخذ بعين الاعتبار إن يكون الفرد راضياً عن عمله أو غير راض عنه (طروم، 2014، 67) ومن الدراسات التي اهتمت بموضوع الرضا الوظيفي دراسة هوبوك 1935، حيث قام بقياس رضا العمال عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، مثل: أوضاع العمل، الإشراف، والإنجاز مستخدماً أسلوب الإقصاء، وتعد هذه الدراسة نقطة انطلاق لجميع الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي (الحيدر، 2005، 22).

وتعد الدافعية للإنجاز من أكثر العوامل التي تم بحثها في علم النفس والتربية فهي تؤكد أهمية الإنجاز وتحقيق الأشياء بناء على الجهد المبذول. (جعفر كامل، 2018، 57).

كما تعد الدافعية للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد والمحيطين به، كما تعد مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتأكيداتها، حيث يشعر الفرد بذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف ونجاح الطالب في مساره العلمي يتوقف على ما لديه من قوة إنجاز نحو ذلك. وبذلك فإن الرضا الوظيفي ليس حصيلة عامل واحد، بل مجموعة من العوامل، فمنها ما يرتبط ببيئة العمل، وعمل المؤسسة التي يعمل بها الفرد إلى جانب عوامل أخرى منها دافعية الإنجاز، فرضا الأستاذ عن وظيفته تجعله يقوم بها بنشاط وحيوية، ويكون سعيداً بها ما يزيد من فاعليته في أداء العمل، وتزداد قدرته وإنتاجيته فيبدع ويطور في أساليب عمله، لذلك يُعد الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بدافعية الإنجاز لدى الأستاذ الجامعي. لذا جاء هذا البحث لدراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز.

مشكلة البحث:

لقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي عند الأفراد من أهم الموضوعات التي يهتم بها علم النفس التربوي خلال المرحلة السلوكية وما بعدها، وذلك لارتباطه بالدوافع والحوافز التي تسهم في الرفع من كفاءة أداء العاملين في المؤسسات المختلفة، فالاهتمام بالعنصر البشري ومعرفة العوامل المؤثرة لسلوك أدائه في العمل، والاستغلال الأمثل لقدراته الكامنة لتقديم أفضل ما لديه من خبرة ومهارة يجعل موضوع الرضا الوظيفي محط اهتمام الباحث والمهتمين من فترة إلى أخرى، ولهذا أخذت مؤسسات التعليم العالي على عاتقها الارتقاء بعضو هيئة التدريس والاهتمام بتطوير وتحسين كفاءة هذه المؤسسات.

وإن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس الوظيفي من العوامل التي تسهم في رفع إنتاجيتهم وفعاليتهم في التدريس وتقدم العملية التربوية، وكلما ارتفع مستوى رضا الأستاذ عن عمله انعكس ذلك على الطالب، ويرجع كثير من الأساتذة عدم رضاهم المهني إلى مشقة مهنة التدريس وكثرة متطلباتها، وقلة الحوافز التشجيعية المقدمة لهم، كما أشارت دراسة السرحان (1998) إلى تدني درجة رضا المعلمين على بعد الحوافز والرواتب وارتفاع مستوى الرضا في مجال العلاقة مع الزملاء، وبدرجة متوسطة عن الإشراف، وازداد الوضع سوءاً مع اندفاع كثير منهم إلى العمل الإضافي خارج أوقات الدوام الرسمي بقصد زيادة الدخل الشهري، ما قلل من انتمايتهم للمهنة (أحمد وصهيب، 2022، 611).

ويساعد الرضا الوظيفي على تحقيق التوافق النفسي للأستاذ الجامعي، وعلى حسن الأداء لارتباطه بالنجاح في مجال العمل وبعد معياراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب الحياة، وإذا كان الرضا الوظيفي منخفضاً لدى الأستاذ الجامعي فقد يؤدي إلى أن يترك العمل والانتقال للعمل في أماكن أخرى بعيدة عن مهنة التدريس، وهذا ما حصل لكثير من أعضاء هيئة التدريس، فظهور علامات عدم الرضا لدى الأستاذ الجامعي يدل على أن هناك حاجات لم تشبع بعد، كما تشير نظرية ماسلوا، حيث تحدث عن خمس حاجات أساسية رتبها هرمياً، وهذه الحاجات هي: الحاجات الفسيولوجية - وحاجات الأمن -

وحاجات الحب والانتماء - وحاجات تقدير الذات - وحاجات تحقيق الذات - فإذا لم تشبع الحاجات الفسيولوجية فلن يشعر الأستاذ بالأمن والانتماء وتقدير الذات ، ما ينعكس سلباً على الأداء في العمل وتدني دافعية الإنجاز والمقدرة على التواصل مع طلابه. ومن خلال عمل الباحثة بإحدى الجامعات الليبية عضو هيئة تدريس بكلية التربية ناصر والاستماع إلى شكاوى أعضاء هيئة التدريس في الكلية، فيُظهر كثير من أعضاء هيئة التدريس عدم الرضا عن المهنة الذي أرجعه البعض منهم إلى قلة الحوافز والراتب ومشقة المهنة ، ونظام الرتب وما تتركه من أثر نفسي ، ما يؤثر في إنجازهم وقدرته على تخطي الصعاب ووضع الخطط المناسبة للتدريس ، وتبني اتجاهات تدفع الطلبة نحو الإنجاز والابتكار. وبناء على ذلك قامت الباحثة بدراسة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية ، ما يستدعي الوقوف على هذه المشكلة والتعرف على آثارها السلبية ، والوصول إلى نتائج تمكن المسؤولين من الوقوف على هذه المشكلة ومساعدة هذه الفئة من خلال الإجابة عن التساؤل التالي : ما مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية ؟

تساؤلات البحث:

التساؤل الرئيس: ما مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر؟
2. ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية؟

أهمية البحث:

1. الأهمية النظرية:

تأتي الأهمية النظرية لهذا البحث في أنه يقدم مجموعة من الأطر النظرية والدراسات والبحوث على المستوى المحلي في مجال الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز والذي قد يسهم في إثراء المكتبة الليبية في هذا المجال.

2. الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية في أنها تفيد نتائج هذا البحث وما يمكن التوصل إليه من توصيات في اتخاذ القرارات المناسبة للمسؤولين القائمين على التعليم الجامعي والمهتمين بقضايا الأستاذ الجامعي.

أهداف البحث:

الهدف الرئيس للبحث: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر بجامعة الزاوية.
ومن هذا الهدف تنبثق أهداف فرعية هي:

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر.
2. التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر.
3. الكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية

مصطلحات البحث:

أولاً - الرضا الوظيفي:

يعرّف الرضا الوظيفي بأنه: " يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساس بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق" (Avolio, B., Bass, B. and Jung, D. (1999),)
ويعبر مصطلح الرضا الوظيفي عن الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، إذ إنّه من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم المؤسسات للحصول عليه لما له من دور في زيادة إنتاجية العمال وتحفيزهم. (Haim Gaziel)
وعرّف الرضا الوظيفي بأنه: " حالة من المستويات الإيجابية العالية تتحقق لدى العاملين نتيجة حصولهم على دعم معنوي ومادي وفي محيط ظروف بيئية تنظيمية ووظيفية تسهم في رفع مهاراتهم ومستويات الأداء لديهم، وبشكل يعكس إيجاباً على تحقيق مصالحهم وأهداف المؤسسة التي ينتمون إليها"
ويعرف اجرائياً: بأنه شعور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ناصر جامعة الزاوية بالارتياح والقبول تجاه العمل، والتعبير عن ذلك لفظاً وفعلاً، ويظهر ذلك من خلال إجابة أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي.

ثانياً- دافعية الإنجاز:

الدافعية: تعرف الدافعية بإجمالي الظروف الداخلية والخارجية التي تقوم بتحريك الشخص تجاه القيام بأمر معين والتي تساعد الشخص على خلق حالة من التوازن النفسي والاجتماعي والاقتصادي وتحقيق الأهداف التي يرضى بها الشخص ذاته ويحقق من خلالها غاياته أو غايات المؤسسة التي يعمل بها وذلك في ضوء القدرة على تحقيق هذه الراحة والرضا عن الحياة. (الرشيدي، 2018).
كما تعرّف الدافعية أيضاً بأنها: القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المناسبة مع حساب كافة التكاليف الشخصية المترتبة على هذه القرارات ووفق إطار أخلاقي وتنظيمي قائم على التشجيع والتحفيز الدائم والمستمر في القيام بالعمليات المهنية والقرارات المتعلقة بالحياة ووفق إطار تشجيعي قائم على الرغبة في المبادرة والإقبال على الحياة. (السماحي، 2022).

- **الإنجاز:** يعرف الإنجاز بأنه : الطريقة التي يتم بها القيام بمجموعة من المهام الاستراتيجية المقننة التي تهدف إلى تحقيق معدلات مرتفعة من الالتزام بالخطط الزمنية واستثمار الوقت والجهد في تحقيق الأهداف سواء كانت هذه الأهداف شخصية أو مؤسسية. (أبو النصر، 2022).

ويعرف الإنجاز أيضا بأنه : إجمالي المهارات الذاتية التي تمكن الشخص من إنهاء المطلوب منه بقدر من الجودة والكفاءة والقدرة على قياس النتائج المتعلقة بهذه الخطوات التي يتبعها الشخص في حياته. حيث إن الإنجاز وفق هذا المفهوم هو: إمكانية الالتزام بشكل عام في كافة جوانب الحياة. (الشبلي، 2022).

وتعرف دافعية الإنجاز بأنها: هي ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على أفضل وجه مما أنجز من قبل، بكفاءة وسرعة وأقل جهد وأفضل نتيجة، ويعد الدافع للإنجاز تكوين فرضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير التميز.

وتعرف إجرائياً بأنها: استجابة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر على مقياس دافعية الإنجاز الذي تم تطويره في هذا البحث، والذي يتكون في صورته النهائية من (42) فقرة وأربعة أبعاد متمثلة في تحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق واستغلال الوقت والمنافسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الدراسات السابقة:

1. دراسة : أحمد وصهيب (2022) بعنوان : "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي"
هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي ، وتكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومعلمة من لواء المزار الجنوبي ، وتم استخدام أداتين لتحقيق أهداف الدراسة هما: مقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس دافعية الإنجاز ، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي كان متوسطاً ، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في تحسين الوضع المادي والاجتماعي.
2. دراسة: حنان نور الدين (2010) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة أمدرمان الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية: دراسة تطبيقية"
هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة أمدرمان الإسلامية و علاقته بدافعية الانجاز في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية (النوع، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينه البحث من (120) عضواً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، أعدت الباحثة استبانة تشتمل على البيانات الأولية و ذلك لقياس المتغيرات الديمغرافية إضافة إلى استخدامها مقياس للرضا الوظيفي و آخر لدافعية الإنجاز وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

-تتباين مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة أم درمان الإسلامية بين رضا كبير في بعد قيمة العمل المهني ومكانته الاجتماعية وعدم الرضا بدرجة قليلة في كل من بيئة العمل، وكفاءة النظام التعليمي بالكلية، والعلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل.

-لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة أم درمان الإسلامية تعزى لمتغير النوع (ذكر / أنثى) عدا الأبعاد التالية : فرص التدريب و الترقى الوظيفي، العلاقات الاجتماعية مع الزملاء و الراتب الشهري، الحوافز المالية حيث كانت الفروق في هذه الأبعاد الثلاثة لصالح الإناث. -وجود علاقة ارتباط طردي دالة إحصائية بين الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية على مقياس درجات دافعية الإنجاز.

3. دراسة: عبد الحكيم ومبروكة (2023) بعنوان " قياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية" هدفت الدراسة للتعرف على مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي على عينة عددها (32) عضوا من أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس لمرحلة الدراسات العليا. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة كان ما بين منخفض ومتوسط، وبينما حصل محور الإجراءات الإدارية على أعلى نسبة موافقة وحصل محور المكافآت المالية على أقل نسبة موافقة.

3. دراسة: صالح (2018) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم " هدفت الدراسة إلى الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم، وتكونت عينة الدراسة من (100) مرشد نفسي، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية واستخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين يتسم بالارتفاع، وتتسم السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين بالارتفاع. وتوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن معظم هذه الدراسات تتفق بينها وبين الدراسة الحالية من حيث موضوع التطبيق وتختلف في البيئة المكانية التي تتناولها. وبمراجعة الدراسات السابقة وتوصياتها يتضح مدى الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية، نظرا لعدم دراستها في جامعة الزاوية حسب علم الباحثة.

ثانياً- الإطار النظري:

الرضا الوظيفي:

1. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي أهمها:

- **العوامل الشخصية:** وهي العوامل المرتبطة بشخصية الفرد، مثل الجنس، والسن، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وسنوات الخدمة في العمل، وتؤدي الصحة النفسية والمزاجية المتمثلة بالقلق والإحباط دوراً مهماً بالرضا الوظيفي (الفار، 2000، 211)
- **العوامل المتعلقة بالإدارة:** وتعتمد بشكل رئيس على الأسلوب الذي تتبعه المؤسسة داخل بيئة العمل من حيث التعامل مع الأفراد، ويفترض أن يكون اتجاه الإدارة نحو الأفراد إيجابياً، وأن توفر جواً قائماً على المحبة والتعاون بين العاملين وغيرها من العوامل التي تحقق بدورها رضا العاملين في المؤسسة (أحمد وصهيب، 2022، 613).
- **العوامل المرتبطة بالرواتب والمكافآت:** وتتمثل في مجموعة العوامل المرتبطة بمستقبل الفرد ومدى استقراره في عمله، وهل تعمل الوظيفة على تلبية حاجات الموظف الأساسية وسد التكاليف المترتبة عليه، ويرتبط أيضاً بمدى توفر نظام عادل في إعطاء الرواتب والأجور والمكافآت من قبل المؤسسة (الشرايدة، 2009، 225).
- **العوامل المرتبطة بظروف العمل:** وهي مجموعة من العوامل مثل درجة الإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة، والرطوبة، والتهوية وعدد ساعات العمل ومدى توفر النظام الصحي، فإن كانت هذه العوامل تقف حاجزاً أمام سعادة الموظف في العمل، فإنه يشعر بعدم الراحة ما ينعكس على شعوره بالرضا الوظيفي في المؤسسة التي يعمل بها، كما أن المؤسسة التي تراعي رغبة العامل عند توزيع المهام في المؤسسة، وتمنحهم فرصاً لاستغلال مهاراتهم وقدراتهم وتعطيهم قدراً من الحرية، تجعلهم أكثر شعوراً بالرضا عن العمل ما ينعكس على زيادة الإنتاجية والدافعية للعمل (المشعان، 1993، 47).
- **الاحترام المتبادل بين الموظفين:** يحقق احترام الموظفين لزملائهم بتوفير بيئة عمل ودية بعيدة عن العداوات، ما يسهم في شعور الموظفين بالرضا.
- **العلاقات الجيدة مع المديرين:** إن شعور الموظف بوجود المديرين في حال الحاجة إليهم لمناقشة أي أمور تتعلق بالوظيفة أمر يسهم في شعوره بالسعادة والرضا من الوظيفة.

2. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

لعل نظريات دوافع العمل ليست حديثة نسبياً، فقد مرت بمراحل أدت إلى تطورها، وأشهرها ظهوراً وانتشاراً ارتبطت بالإدارة العلمية (Scientific Management) التي كانت نتاج جهود فريدريك تايلور

في ثلاثينيات القرن الماضي. أما النظريات الحديثة لدوافع العمل فقد ظهرت في الخمسينيات من القرن الماضي، وكانت أبرزها:

❖ نظرية ماسلو (Maslow)

أطلق عليها أيضاً "سلم ماسلو للحاجات"، التي تفترض أن حاجات الفرد غير المشبعة تشكل منطلقاً لدافعيته، مرتبة في سلم هرمي. والحاجة لا تشكل الدافعية إلا إذا أشبعت الحاجات الأدنى في ذلك الهرم. ويفترض ماسلو أن السبب الأول لانتماء الأشخاص لأي نظام هو التسلسل لهرم الحاجات، وأن عدم إشباع الحاجات قد يؤدي إلى اختلال الاتزان الأمر الذي يستدعي سلوكاً لإعادة التوازن. وقد يتسبب عدم تلبية حاجات الإنسان إلى سلوكيات سلبية، مثل عدم الرغبة في العمل (جواد وعزيزة، 2008، 136).

❖ نظرية العدالة (Equity Theory)

تتمحور حول إمكانية تحفيز الناس بشكل أفضل عند معاملتهم بعدالة، والعكس صحيح، فانعدام العدالة في المعاملة يؤدي إلى التراجع في العمل وعدم الرضا، حيث تفترض النظرية عدالة المردود في تفسيرها للرضا الوظيفي، وأن الفرد يحاول الحصول على المردود أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه مع العمل الذي قام به (حكيم، 2009، 140).

❖ نظرية (XY) لماك جري جور:

وضع أنماطاً حول سلوكيات الأشخاص عدت مثالية، حيث (X) سلبية، (Y) إيجابية، حيث (Y) تتطابق مع نظرية الدافعية لتحقيق الذات في هرم ماسلو بشكل واضح، والتي بنيت على افتراض أن النضج وضبط الذات، من العناصر الموجهة للدافعية. وأن نظام المكافآت يجب أن يتوافق مع العوامل الداخلية لإثارة الدافعية. وافترضت النظرية أن شعور العاملين بالحرمان الناتج عن إهمال حاجاتهم الذاتية والاجتماعية قد يكون المسبب لإهمالهم في العمل وعدم إحساسهم بالمسؤولية. (جواد 2008، 138).

❖ نظرية الدافعية:

أجرى الباحث هيرزبرغ دراسة عام 1253، بيّن فيها أن من العوامل التي تخلق لدى الفرد شعوراً بالرضا العالي عن الوظيفة هي: الاعتراف والتقدير والإنجاز والترقية وإدراك الفرد لقيّمته وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم وإتاحة فرصة النمو، إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات الدرجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج (AL-Hinai, Z. A., & Bajracharya 2013).

❖ نظرية الإنجاز: يعد دافع الإنجاز مكوناً جوهرياً في سعي الإنسان تجاه تحقيق ذاته، ويشعر الفرد

بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه ومن خلال تحقيقه للأهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي، ويرى كثير من علماء النفس أن حاجة الفرد للإنجاز شيء حقيقي له قيمته في الحياة ويعني قدرة الفرد على حل المشكلات التي تعترض طريقه (الرفوع، 2015، 137).

الإجراءات المنهجية للبحث والجانب التطبيقي:

أولاً- المنهج المستخدم: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية، حيث إن المنهج الوصفي التحليلي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع الدراسة لتفسيرها والوقوف على دلالتها.

ثانياً: مجتمع البحث وعينته:

ثالثاً - أداة البحث:

أولاً - مقياس الرضا الوظيفي:

قامت الباحثة بتصميم استمارة استبانة في صورتها الأولية معتمدة في ذلك على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزاوية، وتضمنت الاستبانة أربعة محاور هي:

- المحور الأول: فاعلية الأداء ويتكون من (10) فقرات.

- المحور الثاني: مكان العمل وتكون من (8) فقرات.

- المحور الثالث: العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس ويتكون (10) فقرات.

- المحور الرابع: العلاقة مع المسؤولين ويتكون من (8) فقرات.

صدق وثبات الأداء: قامت الباحثة بالتحقق من صدق الأداء عن طريق صدق المحكمين، وعُرضت الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص بجامعة الزاوية ، حيث بلغ عددهم (5) محكمين ، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (36) فقرة ، أما الثبات فقد تم التحقق من ثبات الأداء باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (1) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي

المحور	قيمة ألفا
فاعلية الأداء	0.932
مكان العمل	0.835
العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	0.835
العلاقة مع المسؤولين	0.843
الاستبانة ككل	0.94

تم حساب ثبات الأداة بوساطة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة معامل الاتساق الداخلي (0.94) واعتبرت هذه القيمة مقبولة كدلالة على ثبات الأداة.

ثانياً - مقياس دافعية الإنجاز: قامت الباحثة بإعداد أداة البحث من خلال الرجوع إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في موضوع دافعية الإنجاز، ومن تلك الدراسات دراسة حنان (2010) ، ودراسة أحمد

وصهيب (2022) ، ودراسة صالح (2018) ، وقد تكوّن المقياس في صورته النهائية من (43) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي : تحمل المسؤولية - السعي نحو التفوق - المنافسة - استغلال الوقت. ويقابل كل فقرة من الفقرات (5) بدائل هي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام صدق المحكمين وذلك بعرضه على (5) من المحكمين المتخصصين بالإرشاد النفسي وعلم النفس التربوي، وتم الأخذ بتعديلاتهم وآرائهم ، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من المحكمين.

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمقياس دافعية الإنجاز

المحور	قيمة ألفا
تحمل المسؤولية	0.87
السعي نحو التفوق	0.85
المنافسة	0.79
استغلال الوقت	0.80
الاستبانة ككل	0.91

تم حساب ثبات الأداة بوساطة الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة معامل الاتساق الداخلي (0.91) واعتبرت هذه القيمة مقبولة كدلالة على ثبات الأداة.

حدود البحث:

- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية.
- الحدود البشرية: طبق البحث على جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر والبالغ عددهم (122) عضو هيئة تدريس.

- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث وجمع البيانات من المبحوثين في العام الجامعي 2023/2022

عرض وتحليل وتفسير النتائج البحث:

أولاً - النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسطات والانحرافات والجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكلي والأبعاد لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
فاعلية الأداء	3.78	.567	مرتفع
مكان العمل	4.19	.494	مرتفع
العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	3.34	.567	متوسط
العلاقة مع المسؤولين	3.79	.556	مرتفع
الرضا الوظيفي الكلي	2.94	.540	متوسط

يلاحظ من الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جاء متوسطاً، وبمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (.540)، حيث جاء بعد مكان العمل في الترتيب الأول بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (.494)، بينما جاء بعد العلاقة مع المسؤولين في الترتيب الثاني بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (.556)، وجاء في الترتيب الأخير بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (.567). ويشير ذلك إلى أن ما تقوم به وزارة التعليم العالي من إجراءات لم تؤد إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث شعورهم بقلّة أهمية الوظيفة التي يقومون بها، كما أن مهنة التدريس لا تتيح لهم فرص اكتساب مهارات جديدة والمشاركة في صنع القرارات، كذلك عدم وجود بيئة يسودها التعاون والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين في المؤسسة التعليمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (حنان 2010)، ودراسة (عبد الحكيم ومبروك 2023).
ثانياً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسطات والانحرافات والجدول (4) يوضح ذلك

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكلي والأبعاد لمستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
تحمل المسؤولية	2.84	1.434	متوسط
السعي نحو التفوق	2.46	0.697	متوسط
المنافسة	4.36	0.757	مرتفع
استغلال الوقت	3.19	0.66	متوسط
دافعية الإنجاز الكلي	3.95	0.692	مرتفع

يتبين من الجدول السابق أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جاء مرتفعاً، وبمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.692)، حيث جاء بعد المنافسة في الترتيب الأول وكان مرتفعاً وبمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.757)، وجاء في الترتيب الأخير بعد السعي نحو تحقيق التفوق وكان متوسطاً وبمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.697). وتفسير ذلك إلى أن دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جاء بدرجة متوسطة وجاءت أغلب الأبعاد بمستوى متوسط. وذلك نتيجة قلة الحوافز المادية والمعنوية للأساتذة وقلة المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس وقلة فرص الطموح والإنجاز والارتقاء بمهنة التدريس مما يؤثر سلباً في دافعية الإنجاز لدى الأستاذ. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل الدراسات السابقة.

ثالثاً - النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث : هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى

الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية؟ للإجابة عن هذا التساؤل سيتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر.

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس

الرضا الوظيفي						المتغيرات
الدرجة الكلية	العلاقة مع المسؤولين	العلاقة مع الزملاء	مكان العمل	فاعلية الأداء	تحمل المسؤولية	
**0.824	**508	**0.889	**0.916	**0.715	السعي نحو التفوق	القيادة التربوية
**0.715	**505	**0.864	**0.914	**0.769	المنافسة	
**0.873	**499	**0.821	**0.831	**0.856	استغلال الوقت	
**0.887	**460	*0.892	*0.892	**0.608	الدرجة الكلية	

من الجدول السابق يتضح وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ناصر جامعة الزاوية. أي أنه كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً كانت الدافعية للإنجاز مرتفعة.

التوصيات:

- بناء على نتائج البحث توصي الباحثة بتوصيات عدة ، منها:
1. اهتمام وزارة التربية والتعليم العالي بتفعيل مدونة السلوك الوظيفي لما لها من دور فاعل في رفع مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
 2. وجود نظام حوافز فعال له الأثر الإيجابي على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
 3. عقد ندوات ولقاءات دورية تحسيسية لتطوير مستوى الدافعية لدى الأساتذة.

4. تكون نتائج دراستنا هذه بمثابة انطلاقة لدراسات أخرى أكثر تعمقا بالنسبة للرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بدراساتها في مراحل تعليمية أخرى.

المراجع :

1. برنية طروم علي (2014) ، الرضا الوظيفي مفهومه، عوامله، ونظرياته ، مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد السادس ، يوليو .
2. عبد المحسن الحيدر (2005) ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض ، معهد الإدارة العامة.
3. صيدا ققطان و جعفر كامل (2018) ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد الثاني والأربعون ، الجزء الثالث.
4. أحمد سلمان و صهيب خالد (2022) ، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر ، العدد (193) ، الجزء الأول ، يناير.
5. Avolio, B., Bass, B. and Jung, D. (1999), Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire, Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol.72.
6. Haim Gaziel, Marc M.Wasserstein-Warnet, Les facteurs influençant la satisfaction du travail des enseignants dans des contextes organisationnels et
7. الرشيدى، نايف منيف (2018) الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى طلاب الجامعة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. كلية العلوم الاجتماعية - قسم علم النفس.
8. فريدة السماحي (2022) فعالية برنامج ارشادي عقلائي انفعالي سلوكي لتحسين الكفاءة الاجتماعية ومستوي الطموح لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد. مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ - كلية التربية. العدد106.
9. ناهد محمود أبو النصر (2022) دافعية الإنجاز وعلاقتها بتقدير الذات لدى عينة من الطلاب المكفوفين. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. العدد26.
10. راشد الشبلي (2022) أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال البطانة في سلطنة عمان وعلاقتها بدافع الإنجاز وتوافقهم المدرسي. المجلة العربية للقياس والتقويم. الجمعية العربية للقياس والتقويم. مجلد 3. عدد5.

11. حنان نور الدين محمد (2010) ، الرضا الوظيفي و علاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة امدرمان الإسلامية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية : دراسة تطبيقية، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الآداب ، قسم علم النفس.
12. عبد الحكيم الخويلدي ومبروكة البوسيفي (2023)، قياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لمرحلة الدراسات العليا بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية، عدد خاص بالمؤتمر العلمي الدولي السابع لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
13. عبد العظيم صالح (2018)، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم، جامعة النيلين.
14. إبراهيم الفار (2000) ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
15. عويد المشعان (1999) ، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي ، الكويت ، دار القلم للنشر والتوزيع.
16. جواد خليل، وعزيزة شرير (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد (16)، العدد الأول 683-711.
17. حكيم، عبد الحميد (2009). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة"، جامعة ام القرى.
18. AL-Hinai, Z. A., & Bajracharya, A. (2013). Factors Influencing Academi Staff Job Satisfaction of Higher Education in the Sultanate of Oman.
19. محمد الرفوع (2015) ، الدافعية نماذج وتطبيقات ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.