

مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي وعلاقته بمتغير الجنس

جمعة صالح بركة*

مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي وعلاقته بمتغير الجنس

2. مشكلة الدراسة

يعتبر الرضا الوظيفي من المتغيرات الهامة في بيئة العمل حيث يتكون مشاعر الرضا الوظيفي نتيجة لمرور الفرد بالعديد من الخبرات التي يعيشها الفرد من خلال ممارسته لعمله، واحتكاكه بمحيط العمل مثل الزملاء والرئيس المباشر واللوائح التنظيمية وغيرها من الشؤون الإدارية، حيث تترجم هذه الخبرات بشكل شحنة انفعالية تختلف من فرد إلى آخر داخل المؤسسة الواحدة، فالفرد عندما يكون غير راض عن عمله يعرقل العمل ويؤديه بشكل ناقص ويصاحبه ضيق وتؤثر عكس رضا الفرد الوظيفي فإنه يعتبر مؤشر قوي على ارتفاع معنوياته وانجازه لعمله بشكل مميز.

ونظر لأهمية الرضا الوظيفي لأعضاء فريق العمل، وعدم وجود دراسات سابقة في البيئة المحلية من الرضا الوظيفي حسب علم الباحث، فقد أختار الباحث دراسة الرضا الوظيفي لدى موظفين المجلس الوطني للشباب الليبي - والتي تتلخص في الإجابة على التساؤلات التالية:

أ. أسئلة الدراسة

1. ما مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى موظفين المجلس الوطني للشباب الليبي؟

2. هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)؟

ب. أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من الدور الذي يقوم به موظف المجلس الوطني للشباب الليبي لتحقيق أهدافه، الذي يتطلب منه أن يتمتع بدرجة عالية من الرضا الوظيفي يدفعه إلى تحقيق إنجاز وإنتاجية أكبر ويجعل عمله في الدولة أكثر فاعلية، فمن هذا

المخلص - هدفت الدراسة الى الكشف عن مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس، والتعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي لديهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الأداة المتمثلة في (مقياس الرضا الوظيفي)، وذلك على عينة عددها (30) موظفاً، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج متفاوتة تتمثل في نسبة (30%) غير راضين على وظائفهم، ونسبة (67%) راضين عن وظائفهم بدرجة متوسطة، ونسبة (3%) راضين عن وظائفهم بدرجة مرتفعة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الموظف (العاملين).

1. المقدمة

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كبير من جهود الباحثين، وذلك لما له من تأثير على الفرد وتكيفه وشعوره بالانتماء لوظيفته وارتفاع مستوى أدائه الوظيفي، وتأثيره على المنظمة أو المؤسسة ومستوى إنتاجها، ويعتبر الرضا الوظيفي ظاهرة مؤثرة في حياة الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه، حيث أن رضا الفرد يمثل المشاعر والأحاسيس التي تكونت لدى الفرد اتجاه عمله، وهذه المشاعر محصلة للتوافق بين خصائص الفرد الداخلية والخصائص التنظيمية والبيئية، وعليه فإن رضا الفرد عن العمل مرتبط بنجاحه في العمل وإحساسه بالتوفيق فيه، ونجاح الفرد في العمل يساهم في تحقيق المؤسسة لأهدافها [1]. أن الرضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توفقه النفسي والاجتماعي، وذلك لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم الأفراد، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته.

نلخص أهمية الدراسة في الآتي:

1. تمثل في دراسة الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي، حيث كشف التراث السيكلوجي عن ندرة الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
2. تسهم الدراسة الحالية في توفير أداة لقياس الرضا الوظيفي تناسب عينة الدراسة من موظفين المجلس الوطني للشباب، خاصة وأن التراث السيكلومتري يشير إلى عدم وجود مثل هذه الأدوات لهذه العينة.
3. إثراء المعرفة النظرية للباحثين بموضوع الدراسة.

ج. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي.
2. التعرف على دلالة الفروق الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي وفقاً لمتغير الجنس.

د. حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

1. الحدود الموضوعية: الرضا الوظيفي (المجلس الوطني للشباب الليبي - نموذجاً).
2. الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال عام (2010 - 2011).

3. الحدود المكانية: ديوان المجلس الوطني للشباب الليبي، صلاح الدين، طرابلس، ليبيا.
4. الحدود البشرية: موظفي المجلس الوطني للشباب بجميع مكاتبه وإداراته.

هـ. التعريفات الإجرائية

1. تعريف الرضا الوظيفي: هو درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة [2].
2. التعريف الإجرائي: يمثل الدرجة التي يحصل عليها الموظف (العامل) نتيجة تقديره لدرجة رضاء عن مجالات

الرضا الوظيفي المتمثلة في (ظروف العمل وطبيعته، والراتب الشهري، والعلاقة مع الزملاء، والحوافز، والعلاقة مع الرؤساء).
3. موظفي المكاتب والأقسام والإدارات: هم اللذين يقومون بتسيير العمل اليومي في ديوان المجلس، ولهم مؤهلات ودرجات علمية وخبرات إدارية، وينقسم عملهم إلى مكاتب وميداني.
4. المجلس الوطني للشباب: هي مؤسسة ذات نمة إدارية ومالية مستقلة يتبع اللجنة الشعبية العامة (رئاسة الوزراء) ويقوم بالاهتمام بالمصايف الشبابية الصيفية، وأقامه المنتديات الشبابية، والاهتمام بالمخترعين، وإيفاد الشباب المتميزين لدراسة الخارج، وتمثيل الشباب الليبي في المؤتمرات والمنظمات الدولية، وغيرها من الخدمات والاختصاصات التي تخص الشباب، ويوجد في ديوان المجلس عشر مكاتب وإدارات تتمثل في (مكتب الكاتب العام، مكتب المستشار القانوني، إدارة الشؤون الإدارية، الإدارة المالية، إدارة الاستثمار والمشروعات، إدارة العلاقات والخدمات، إدارة التخطيط، إدارة الخارجية، إدارة الأعلام، إدارة المخترعين).

3. الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي: لقد بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، ألا أنه لم يتم الاتفاق بين الباحثين على تحديد تعريف عام له لاختلاف البيئات ومحاو الاهتمام بين الباحثين.

فقد عرفه (Locke) بأنه حالة وجدانية سارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبرته المهنية [2].

ويرى النجار (1994) أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن الحالة الشخصية للفرد العامل، والتي تعبر عن مدى قبوله لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل.

وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة كالرضا عن العمل، والرضا عن الراتب، والرضا عن السياسات التنظيمية، أي أن هذه المظاهر المختلفة يعتقد بأنها تجمع بطريقة معينة تؤدي إلى ما يسمى عادة بالرضا الوظيفي الكلي.

خليفات لسنة 2000 ودراسة (Okpara, Squillace, Eeнду, 2005)

2. الجنس: من الخطأ الاستخلاص بأن الرجال والنساء لهم نفس المشاعر نحو العمل، تقليدياً كان الرجال المتزوجون هم كاسبو الأجور الأساسيين في الأسرة، وكانت مسؤولية تربية الأطفال تتكفل بها النساء، وهناك الكثير من النساء اللاتي يتوجهن للعمل، فأنهم يمرن بخبرة صراع الدور الذي يؤثر على مشاعرهن حول وظائفهن، للتخفيف من صراع الدور يجب على بعض النساء أن يعملن في بعض الوظائف التي لا تتطلب الاستعمال الكلي لقدراتهن ومهارتهن، وقد تفرض عليهن الظروف بأن لا يعروا اهتماماً كبيراً للعمل إذا ما تمت مقارنتهن بالرجال، إذا ما أخذنا بعين الاعتبار متطلبات حياتهن الشخصية [5].

ثالثاً: نظريات الرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي وهي ذات أهمية كبيرة حيث أنها تساعدنا على فهم الرضا الوظيفي، وسنقتصر على ذكر البعض منها وهي:

نظرية القيمة: تقول نظرية القيمة التي طورها (لوك) بأن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكماً ثنائي القيمة:

1. التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

2. أهمية ما يريده الفرد وما يقوم به.

فبالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل (مثل الترقية) يمكنه أن يكون مهماً جداً لهذا الفرد، بينما ليس كذلك بالنسبة لفرد آخر، فمظهر الترقية مثلاً بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزناً أو قيمة عالية أكثر من أي مظهر آخر مثل الاعتراف الحاصل عليه.

ويرى (لوك) أن رضا الفرد عن مظهر معين من مظاهر العمل يعتمد على إدراك الفرد للتطابق أو التعارض بين رغباته والمحصلات التي يجنيها من وراء العمل فمثلاً إذا أعطيت

ومما سبق يتضح أن رضا الفرد عن وظيفته أو عدم رضائه عبارة عن شعور يشعر به الفرد في قراره نفسه، وأن كان من الصعب في غالب الأحيان وصفه، وتختلف درجة الرضا من فرد لآخر، وبالنسبة لنفس الفرد قد تختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل في ظلها الفرد داخل المؤسسة أو ظروف حياته الخاصة [3].

ثانياً: العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الشخصية:

1. العمر: إن العلاقة بين الرضا عن مظهر من مظاهر الوظيفة والعمر ليست متماثلة، فهناك عدة تفسيرات للعلاقة بين العمر والرضا الوظيفي:

التفسير الأول: أن العمال (الموظفين) الأصغر سنناً وغير الراضين عن عملهم يغادرون تدريجياً المؤسسة للبحث عن الوظيفة التي تناسبهم وترضيهم، بينما العمال (الموظفين) الذين يحبون وظائفهم يستمرون في المؤسسة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سمير نصر الدين [3].

التفسير الثاني: أن التقدم في العمر يزيد من مستويات الرضا، فمع مرور الزمن يصبح الأفراد أكثر واقعية فيما يتعلق بما ينتظرونه من الوظيفة، وهذا المستوى من البلوغ ينتج عنه رضا أكثر وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Kouloabandi في 1993.

التفسير الثالث: يقوم على أساس فكرة الجماعات (cohorts) والجماعات هم مجموعة من العمال (الموظفين) يدخلون القوى العاملة في نفس الوقت فكل مجموعة من الأجيال قد تكون أقل سروراً ومتعة بوظائفهم، وربما لأن ذلك نتيجة للتراجع في أخلاقيات العمل أو نتيجة لبعض التغيرات الناتجة في البيئة التنظيمية، وإذا كان هذا صحيحاً، سوف تكون هناك علاقة ايجابية بين العمر والرضا، فلا يصبح العمال (الموظفين) أكثر رضا مع مرور الزمن بل بالأحرى هناك فروق بين الجماعات في مستويات الرضا. ففي الجماعات التي يبلغ عمر أفرادها ما بين 50 و55 سنة تكون أكثر رضا من أفراد الجماعات اللذين تبلغ أعمارهم ما بين 20 و25 سنة، وبذلك يمكن القول أن الرضا الوظيفي يزيد مع العمر وهذه النتيجة تتفق مع دراسة

تساند نظرتها غير التقليدية، فقد قام كل من (وايت ومينشل) بدراسة قام فيها الطلبة بالعمل في مهمة كتابية، فتحصل البعض منهم على أشارت إيجابيه حول الوظيفة من قبل زملاء العمل بينما حصل البعض الآخر على أشارت سلبية حول الوظيفة، وقد أشارت النتائج إلى أن درجات الرضا الوظيفي كانت أعلى لدى أولئك الذين تحصلوا على أشارت اجتماعية موجبة للوظيفة، وإضافة إلى ذلك أوضح كل من (رالي وكولدول) بأن كلاً من الرضا الوظيفي وإدراكاته.

ويعتقد (روسنتل) بأن توقعاتنا تنقل للعمال بواسطة مؤشرات غير لفظية مثل حركة الرأس أو من خلال سلوكيات أكثر وضوحاً مثل توفير إمكانيات ضعيفة أو شكر قليل للعمال ذوي التوقعات الضعيفة.

ويعتقد أيضاً (روسنتل) بأن العمال سريعون في ملاحظة وفهم هذه المؤشرات، وقد توصلت الدراسات حول نظرية الثبات أو الاتساق إلى نتائج متضاربة، فالدراسات المخبرية عادة ما أيدت هذه النظرية حيث إن المفحوصين الذين قيل بأنهم سيؤدون عملهم بصورة جيدة قد أدوه فعلاً، بينما المفحوصين الذين قيل لهم بأنهم سيؤدون عملهم بطريقة ضعيفة أو غير مرضية قد أدوه بالفعل كما قيل لهم [6].

يتضح مما سبق أن كل نظرية تدرس جانب معين من جوانب الرضا، فبعض النظريات ركزت على الجانب الاجتماعي، وبعضها الآخر ركزت على الجانب الذاتي، فكل عالم من هؤلاء العلماء صاغ نظرية في الجانب الذي يرى أنه الأهم والمؤثر على رضا الفرد الكلي عن العمل.

الدراسات السابقة

حظي مفهوم الرضا الوظيفي كثير من الباحثين، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة وفقاً لأوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينهما:

وهدف دراسة ميلوشف [6] إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء المنتديات الشبابية في كليات المجتمع في أمريكا وعلاقته ببعض المتغيرات المتمثلة في الجنس، والمؤهل

عطلة إضافية لفرد معين يمكن أن تساعد على رضا هذا الفرد الذي يتطلع إلى التمتع بهذه العطلة الإضافية خارج العمل، لكن قد تكون نفس الفترة مصدر استياء (أو عدم رضا) بالنسبة لفرد آخر لا يتطلع إلى التمتع بأوقات الراحة خارج العمل.

ويقترح (لوك) دوراً مهماً لمفهوم الأهمية لإحدى المكونات التي قد تلعب دوراً مهماً هي الأهمية النسبية لكل عامل من العوامل، ومن هنا فإذا كان الراتب مهماً جداً بالنسبة لك لكن زملاء عمل لطيفين غير مهيمين نسبياً بالنسبة لك، فإن الراتب يجب أن يلعب دوراً كبيراً في تحديد رضائك الكلي أكثر منه في حالة زملاء العمل اللطيفين.

كما يرى (لوك) بأن أهمية مظهر معين من مظاهر الوظيفة تؤثر على مدى الاستجابة العاطفية التي قد يحدثها عنصر وظيفي معين، بدلاً من الرضا الحقيقي عن ذلك العنصر، وبعبارة أخرى إذا لم يكن شيء معين مهماً بالنسبة لي، سوف لا أكون راضياً جداً عنه ولا غير راض جداً عنه، سوف يكون شعوري حيادي تجاهه بغض النظر عن الكمية التي أتحصل عليها من ذلك العنصر. ومن ناحية أخرى إذا ما قومت عنصراً وظيفياً معيناً بأنه مهم جداً بالنسبة لي، إذاً فإن أي تغيير فيه، مهما كانت بسيطاً فإنه يؤدي إلى تغييرات أو اختلافات كبيرة في مستويات الرضا.

وبذلك يمكننا القول بأن هناك تدعيماً نظرياً لفرضيات (لوك) فيما يخص مفهوم الأهمية.

نظرية التأثير الاجتماعي: الفكرة الأساسية لهذه النظرية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل كما أنها أيضاً نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، وبعبارة أخرى لا تقوم أدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضاً وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل. وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقاً للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة.

فالبرغم من أن هذا المدخل يعتبر حديثاً، إلا أن هناك أدلة

والراتب [6].

كما قام ترول وبريس ووليام [9] بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المتفرغين وغير المتفرغين، وتكونت عينة الدراسة من (255) عضواً اختيروا عشوائياً من ست كليات مهنية في ولاية فرجينيا، وأشارت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي أعضاء هيئة التدريس المتفرغين وغير المتفرغين، في كليات المجتمع كما تبين أن مجال العمل نفسه كان مصدراً لرضا أعضاء هيئة التدريس المتفرغين، في حين كانت جوانب العمل المتعلقة بالسياسة والإدارة والمسؤولية والإشراف وظروف العمل تحقق أعلى درجات الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين [9].

وفي سنة (2000) قام خليفات بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، وعلاقته ببعض المتغيرات المتمثلة في الجنس والعمل والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة والكلية التي ينتمي إليها، وجهة الإنفاق للحصول على شهادة الدكتوراه، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة البالغ عددهم (320) عضواً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية هو العلاقات الإنسانية، والإشراف، وظروف العمل، بينما كانت مجالات الترقية والنمو المهني والدخل أقل مصادر الرضا عن العمل، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزي لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزي لمتغيرات العمر، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، وجهة الإنفاق والكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس [4].

كما قام Okpara, Squillace, Eeundu [8] بدراسة هدفت إلى اختيار اختلاف الجنس في الرضا الوظيفي لدى

العلمي، والوقت الذي يقضي في أعداد الأنشطة والوضع المالي للمنتديات، ونوعية المنتدى، والتفاعل مع الإدارة، والقسم الذي ينتمي إليه، تكونت عينة الدراسة من (703) عضو فعال مشترك، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأعضاء المشتركين في المنتديات الشبابية كان متوسط نسبياً، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والقسم الذي ينتمي إليه عضو المنتدى الشبابي، بينما كان هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من الظروف المالية للمنتدى والوقت الذي يتم قضاءه في الأنشطة من تحضير وتعليم وإرشاد المشتركين، وأنه يوجد تأثير دال إحصائياً لفهم وأدراك بيئة المنتدى والبيئة ما بين المدربين والمشرفين تكونت عينة الدراسة من المديرين وأعضاء المنتديات وطاقم العاملين بلغ عددهم (112)، وكانت أبرز النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى المديرين وأعضاء المنتديات وطاقم العاملين، وأن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور وغموض الدور من جهة أخرى، والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي من جهة أخرى، ووجود علاقة قوية بين الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي [6].

وفي دراسة قام بها (Kouloabandi 1993) هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال في بعض الجامعات الإيرانية، وبيان أثر المتغيرات (العمر، الراتب الشهري، والرتبة الأكاديمية والوظيفية، وسنوات الخبرة) في الرضا الوظيفي لديهم على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال في (10) جامعات حكومية، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة في مجالات التدريس، ووسائل الراحة، والدعم العلمي، والعوامل المادية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجال إدارة الكلية، وعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي يعزي للمتغيرات العمر، والرتبة، وسنوات الخبرة،

الدراسة إلى أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يعتبر متوسطاً وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار روسا الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام [3].

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

ب. مجتمع الدراسة

ينكون المجتمع الأصلي لدراسة من (141) موظف فعلي (متعين) و(منتدب) من الجنسين للسنة 2010-2011، موزعين على جميع المكاتب والإدارات كما موضح في الجدول الآتي:

جدول 1

الرقم	المكتب أو الإدارة	عدد الموظفين الفعليين (المعينين)	عدد الموظفين (المنتدبين)	المجموع الكلي	ملاحظات
1-	الكاتب العام	8	3	11	
2-	المستشار القانوني	6	3	9	
3-	الشئون الإدارية	11	6	17	
4-	الشئون المالية	9	5	14	
5-	التخطيط والمتابعة	9	5	14	
6-	الاستثمار والمشروعات	10	8	18	
7-	الخدمات والعلاقات.	7	7	14	
8-	الخارجية	9	6	15	
9-	الإعلام	9	7	16	
10	المخترعين والمبتكرين	5	8	13	
11	المجموع	83	58	141	

ج. عينة الدراسة

والمستشار القانوني، والشئون الإدارية، والشئون المالية، والتخطيط والمتابعة، والاستثمار والمشروعات، والخدمات والعلاقات، والخارجية، والإعلام، والمخترعين والمبتكرين) بالمجلس الوطني للشباب لسنة 2010-2011 والجدول التالي

الأكاديميين في الولايات المتحدة، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات والكليات، وقد سحبت عينة تكونت من (1100) عضواً اختيروا من (80) جامعة، أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس، وكان مجال ظروف العمل وزملاء العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث، بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب، والترقيات، والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي لكلا الجنسين [8].

وفي سنة 2008 قام سمير نصر الدين بدراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، وقد استهدفت الدراسة اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحالة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي، وقد توصلت نتائج

تكونت عينة الدراسة من مجموعة الموظفين من المجلس الوطني للشباب الليبي المعينين والمنتدبين من الجنسين، وموزعين على جميع المكاتب والإدارات الآتية (الكاتب العام،

جدول 2

يوضح الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

ر	المتغير	الفئة	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكور	18	60%
		أناث	12	40%
2	العمر	27 - 45	16	53%
		46 - 63	14	47%
3	المؤهل العلمي	دكتوراه - ماجستير	5	17%
		بكالوريوس - دبلوم عالي	25	83%
4	المكاتب والإدارات	الكاتب العام	2	7%
		المستشار القانوني	3	10%
		الشئون الإدارية	3	10%
		الشئون المالية	3	10%
		التخطيط والمتابعة	3	10%
		الاستثمار والمشروعات	3	10%
		الخدمات والعلاقات.	4	13%
		الخارجية	3	10%
		الإعلام	3	10%
		المخترعين والمبتكرين	3	10%

تقيس الرضا الوظيفي، وقد قام الباحث بتكيفه على البيئة الليبية وتشمل المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس. ثانياً: حساب الكفاءة السيكمترية للمقياس: ويقصد بها التحقق من صدق وثبات المقياس، وقد تم حساب صدق وثبات المقياس على عينة قوامها (30) موظف تتوافر فيها نفس خصائص العينة الأساسية على النحو التالي:

1. الصدق: قام الباحث بحساب الصدق عن طريق نوعين من الصدق كالتالي:

أ- الصدق الظاهري للمقياس: وهو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث تعليمات المقياس ووضوح الفقرات وذلك عن طريق عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين.

ب- الصدق العاملي: يستخدم الصدق العاملي لقياس الارتباط الداخلي بين جوانب المقياس واستخراج مصفوفة معاملات الارتباط بين مجالات المقياس لبيان مدى اتساقها وانسجامها بعضها مع بعض ولحساب الصدق العاملي لمقياس الدراسة

يتضح من خلال الجدول السابق إن عينة الدراسة تكونت من (30) موظفاً عضواً في جميع المكاتب والإدارات الآتية (الكاتب العام، والمستشار القانوني، والشئون الإدارية، والشئون المالية، والتخطيط والمتابعة، والاستثمار والمشروعات، والخدمات والعلاقات، والخارجية، والإعلام، والمخترعين والمبتكرين) ممن تراوحت أعمارهم ما بين (27-63) منهم (5) حاصلين على مؤهل دكتوراه، و(25) حاصلين على مؤهل ماجستير، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الموظفين المعيّنين والمنتدبين بجميع المكاتب والإدارات بالمجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس لسنة 2010-2011.

د. أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي وقد قام الباحث على تكيفه على البيئة المحلية كالتالي:

أولاً: وصف المقياس: مقياس الرضا الوظيفي يتكون من (25) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي (ظروف العمل وطبيعته، والراتب، والعلاقة مع الزملاء، والحوافز، والعلاقة مع الرؤساء)

- والذي يقيس الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب - طرابلس، وقد تم استخدام طريقة الجمع البسيط لمعرفة تشبع المجالات (العوامل) مع المقياس الكلي (العامل العام) وذلك عن طريق الخطوات التالية:
1. استخراج مصفوفة الارتباط بين المجالات.
 2. استخراج مجموع الأعمدة.
 3. جمع مجموع الأعمدة.
 4. ايجاد الجدر التريبي لمجموع الأعمدة.
 5. قسمة مجموع كل عمود على الجدر التريبي.
 6. ناتج القسمة هو تشبع كل بعد بالعامل العام ويشترط أن يكون مجموع تشبعات العوامل أو المجالات بالعامل العام يساوي نفس قيمة الجدر التريبي.

جدول 3

درجات الارتباط بين مجالات المقياس

ر	المجالات	ظروف العمل وطبيعته	الراتب	العلاقة مع الزملاء	الحوافز	العلاقة مع الرؤساء
1	ظروف العمل وطبيعته	1	0.227	0.258	-0.057	0.341
2	الراتب	0.227	1	-0.222	0.146	-0.102
3	العلاقة مع الزملاء	0.256	-0.222	1	0.097	0.505
4	الحوافز	-0.057	0.146	0.097	1	0.386
5	العلاقة مع الرؤساء	0.341	-0.102	0.505	0.386	1
	المجموع	1.767	1.049	1.636	1.572	2.130

مجموع الأعمدة هو: $1.767 + 1.049 + 1.636 = 2.855$

بعد بالعامل العم (المقياس الكلي) على النحو الموضح بالجدول الجدر التريبي لمجموع الأعمدة المستخرجة = 2.855

التالي:

جدول 4

تشبع كل بعد بالعامل العامل (المقياس الكلي)

ر	المجال	المجموع	التشبع
1	ظروف العمل وطبيعته	1.767	0.618
2	الراتب	1.049	0.367
3	العلاقة مع الزملاء	1.636	0.573
4	الحوافز	1.572	0.551
5	العلاقة مع الرؤساء	2.130	0.746
6	المقياس الكلي	8.154	2.855

يتبين من البيانات أن درجات تشبع العوامل (المجالات) بالعامل العام (المقياس الكلي) جيدة باستثناء البعد الخاص (الراتب) وهي نفسها الجدر التريبي لمجموع الأعمدة المستخرجة (2.855).

2. ثبات المقياس: وقد تم حساب ثبات المقياس على عينة مكونة من (ن=30) عضو هيئة تدريس، بطريقة ألفا كورنباخ وقد بلغت قيمة ألفا كورنباخ لمجال ظروف العمل وطبيعته (0.471) وهذه القيمة قليلة، وتدل على وجود ارتباط بين

5. النتائج

إجابات أفراد العينة على المقياس بشكل قليل، بينما بلغت قيمة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول الذي نصه (ما مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس؟) قام الباحث بتفريغ البيانات وتحليلها إحصائياً للتعرف على مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى موظفين المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس، وقد أظهر التحليل الإحصائي النتائج المدرجة في الجدول التالي:

جدول 5

نسبة شيوع الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

ر	مستوى الرضا	الدرجة النظرية	التكرار الفعلي	نسبة الشبوع
1	لا	39 - 49	09	30%
2	أحياناً	50 - 63	20	67%
3	نعم	64 - 68	01	03%

يتضح من خلال الجدول السابق أن نسبة (30%) غير راضين عن وظائفهم، ونسبة (67%) راضين عن وظيفتهم بدرجة متوسطة، ونسبة (03%) راضين عن درجة وظيفتهم بدرجة مرتفعة، وهذا يعني أن نسبة غير الراضين عن وظائفهم بدرجة كبيرة، ونسبة الراضين عن وظائفهم بدرجة متوسطة كبيرة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة Milosheff [6]، ونسبة الراضين عن وظائفهم بدرجة مرتفعة قليلة جداً وهذا في حد ذاته مشكلة لأنه يؤثر على العملية التعليمية والمستوى التحصيلي للطلبة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

للإجابة عن التساؤل الثاني الذي نصه (هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس وفقاً لمتغير الجنس - ذكور - أنات) وقد تم استخدام اختبار (t) للمجموعتين المستقلتين t - test فأظهرت نتيجة التحليل البيانات المدرجة بالجدول التالي:

جدول 6

قيمة (ت) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات موظفي المجلس الذكور والإناث في مقياس الرضا الوظيفي

ر	عينة الدراسة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	درجات الحرية df	مستوى المعنوية p.value
1	الذكور	18	2.11	0.310	0.324	28	0.748
2	الإناث	12	2.08	0.203			

يتضح من نتائج الجدول السابق والذي يبين الفروق متوسطي درجات موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس في الرضا الوظيفي، حيث وجد أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات مقياس الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس (2.11) وانحراف معياري (0.310)، بينما وجد أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات مقياس الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس (2.08) وانحراف معياري (0.203)، وأن قيمة (t) المحسوبة (0.324) وهي غير دالة إحصائياً وليست دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس وفقاً لمتغير

6. مناقشة النتائج

استهدفت الدراسات السابقة قياس مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية والشبابية إلا أنها اختلفت في تحديد العوامل والأبعاد المؤثرة في الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وقد دلت النتائج أن مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والمدرسين والمشاركين كانت متوسطة كما في نتائج بعض الدراسات.

كما بينت النتائج أن درجة الرضا عن مجالي الراتب وفرص النمو والترقية التي يتيحها العمل لأعضاء هيئة التدريس

الأخرى.

المراجع

أ. المراجع العربية

[1] حامد بدر، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، العدد الثالث، ص 63، 1983.

[2] سلامة طنناش، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات مجلد 17، ع3، 1990.

[3] سمير عبدا لله نصر لدين، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، 2008.

[4] عبد الفتاح خلفيات، ومنى خلف الملامحة، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد (4+3)، ص 293، 2009.

[5] عماد الطيب كشرود، علم الصناعي والتنظيمي، بنغازي، منشورات جامعة قار بونس، المجلد الأول، الطبعة الأولى، ص 441، 1995.

ب. المراجع الاجنبية

[6] Milosheff, E: Factors Contributing to job Satisfaction the Community College. Community Review 18 (1) p 12-13, 1990.

[7] Hearn, j. j: job satisfaction and organizational commitment as perceived by community College and undergraduate Institution personnel serving Usaraur and safe Dissertation Abstract International. 51. (7) P. 2215, 1991.

والموظفين والمشرفين على المنتديات الشبابية كانت متدنية في معظم الدراسات التي تناولت هذا المجال. وأشارت نتائج بعض الدراسات إلى تدني درجة الرضا في مجال العلاقة مع الزملاء لدى الذكور وارتفاعها لدى الإناث.

وفي ضوء ما سبق تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفين المجلس، نظراً لأهمية الرضا الوظيفي في تنمية الاتجاهات الايجابية لدى العاملين والمشرفين نحو العمل.

الاستنتاجات:

يمكن ايجاز أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في الآتي:

1. وجود نسبة (30%) غير راضين على وظائفهم، ونسبة (67%) راضين عن وظائفهم بدرجة متوسطة، ونسبة (3%) راضين عن وظائفهم بدرجة مرتفعة.

2. عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى موظفي المجلس الوطني للشباب الليبي - طرابلس.

7. التوصيات

بناء على الاستنتاجات السابقة يمكن صياغة أهم التوصيات وهي كآلاتي:

1. توفير فرص النمو المهني من خلال دعم البحوث العلمية، والتركيز على التدريب، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.

2. تحسين ظروف العمل المتمثلة في التجهيزات ووسائل التعليم والتدريب.

3. الاهتمام بتوفير أسباب الشعور بالأمن الوظيفي.

4. تقديم الدعم المعنوي والمادي لموظفي المجلس، وذلك من أجل الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

5. إجراء دراسات أخرى عن العلاقة بين الرضا ومتغيرات أخرى.

6. إجراء دراسة مماثلة مقارنة بين المؤسسات والجهات العامة

[9] Truell, A. D. Price, J. R. and William. T. .Job Satisfaction Among community College Occupational Technical faculty community College Jouurnal of Research and Practice. 22 (2), 1998.

[8] Okpara, j. Squillace, M. and Erundu. E: Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. Women in management. Review. 20 (3) 2005.

THE PREVALENCE OF JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES OF THE NATIONAL COUNCIL OF THE LIBYAN YOUTH VARIABLE AND ITS RELATIONSHIP TO GENDER

GUMA SALEH BARAKA

University Mohammad V De Rabat

***Abstract_** The study aimed to detect the prevalence of job satisfaction among the members of the staff of the National Youth Council of Libya - Tripoli, and to identify differences in the degree of job satisfaction have depending on the variable Gender (male, female), and to achieve the objectives of the study applied the tool of (a measure of job satisfaction), and so on a sample of (30) employees, and use descriptive analytical method, and the study found mixed results represented in proportion (30%) are dissatisfied with their jobs, and the proportion (67%) satisfied with their jobs moderately, and the proportion (03%) satisfied with their jobs high degree, as the study found the lack of significant differences were statistically significant in job satisfaction among the staff of the Council.*

***Keywords:** job satisfaction, staff (workers).*