

عنوان البحث

**تحليل العناصر الرئيسية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس
دراسة تطبيقية على كلية المحاسبة غريان**

د. نوري خليفة عثمان خليفة¹ أ. عماد رمضان عمر عمار² أ. محمد علي الشويرف³

¹ محاضر بقسم الإدارة/كلية المحاسبة/ جامعة غريان

بريد الكتروني: NURI19762016@GMAIL.COM

² محاضر بقسم الإدارة/كلية المحاسبة/ جامعة غريان

بريد الكتروني: emadbatech@GMAIL.COM

³ محاضر بقسم ادارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والتجارة/

الجامعة الاسمرية الإسلامية

Mohamed220181@GMAIL.COM

تاريخ النشر: 2021/03/01م

تاريخ القبول: 2021/02/24م

المستخلص

تناولت الدراسة تحليل العناصر الرئيسية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان، والمتمثلة في (طبيعة العمل - ظروف العمل - الراتب والترقيات - العلاقة مع الزملاء) حيث تمحورت مشكلة الدراسة في: قياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أداء واجبهم بالمستوى المطلوب بكلية المحاسبة غريان، إذ تسلطت الدراسة الضوء على أهمية الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه بصفة عامة، حيث بينت نتائج التحليل الإحصائي لبيانات استمارة الاستبيان قبول فرضيات الدراسة وهي أن أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان غير راضيين عن العمل بدرجة كبيرة وفقاً للعناصر الرئيسية للرضا، إضافة إلى مجموعة من التوصيات التي نأمل الأخذ بها بعين الاعتبار من قبل إدارة الكلية والجامعة.

RESEARCH ARTICLE

**ROOTING THE LINGUISTIC TERM IN MODERN
TERMINOLOGICAL DICTIONARIES**

**Dr. Nuri Khalifa Othman Khalifa¹ TA. Emad Ramadan Omar Ammar²
TA. Mohamed Ali Alshwerf³**

¹Lecture at Accounting College, Gharyan University, Business Administration

Email: NURI19762016@GMAIL.COM

²Lecture at Accounting College, Gharyan University, Business Administration

Email: emadbatech@gmail.com

³Lecturer, Department of Business Administration / Faculty of Economics and Commerce /

Al Asmarya Islamic University

Mohamed220181@GMAIL.COM

Accepted at 24/02/2021

Published at 01/03/2021

Abstract

The study took up analyzing the main elements of job satisfaction among faculty members at the College of Accounting in Gharyan, represented in (nature of work - working conditions - salary and promotions - relationship with colleagues). The study problem centered on the following question: What are the factors that affect the level of faculty satisfaction In performing their duties at the required level at the College of Accounting in Gharyan? The study sheds light on the importance of job satisfaction and the factors affecting it in general, as the results of the statistical analysis of the questionnaire data showed acceptance of the study hypotheses, which is that the faculty of the Faculty of Accounting Gharyan are dissatisfied with work to a large extent according to the main elements of satisfaction, in addition to a set of recommendations that We hope they will be taken into consideration by the college and university administration.

المستخلص:

تناولت الدراسة تحليل العناصر الرئيسية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان، والمتمثلة في (طبيعة العمل - ظروف العمل - الراتب والترقيات - العلاقة مع الزملاء) حيث تمحورت مشكلة الدراسة في: قياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أداء واجبهم بالمستوى المطلوب بكلية المحاسبة غريان، إذ تسلط الدراسة الضوء على أهمية الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه بصفة عامة، حيث بينت نتائج التحليل الإحصائي لبيانات استمارة الاستبيان قبول فرضيات الدراسة وهي أن أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان غير راضيين عن العمل بدرجة كبيرة وفقاً للعناصر الرئيسية للرضا، إضافة إلى مجموعة من التوصيات التي نأمل الأخذ بها بعين الاعتبار من قبل إدارة الكلية والجامعة.

مقدمة:

الرضا الوظيفي من المواضيع الإدارية التي لها أهمية كبيرة لدى المنظمة والأفراد العاملين بها إذ يُعد كمقياس لمدى فعالية أداء الأفراد داخل المنظمة حيث يشمل عناصر محددة وهي "طبيعة العمل، ظروف العمل، الراتب والترقيات، العلاقة مع الزملاء". (عمار كشرو، 1995، ص435) فالفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماسةً للعمل وانتفاءً لوظيفته وللمنظمة، وتحقيق نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتوقعها المنظمة عندما تقوم برفع أجور موظفيها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام للخدمات. (أحمد عاشور، 2002، ص 139) إضافة لذلك أن الشعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن زملائه يتيح بينه وبينهم توافق نفسي واجتماعي ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد. (صديق عفيفي، 2003، ص 88)

1 - مشكلة الدراسة:

يعد الرضا الوظيفي من القضايا المهمة التي تواجه الأفراد بالمنظمات والمجتمع بصفة عامة، ولعل الأكاديميين هم الأكثر حاجة لدرجة مرتفعة من الرضا الوظيفي تشعرهم بالاطمئنان والراحة في العمل. إذ أستشعر الباحثين وجود تباين في آراء أعضاء هيئة التدريس حول رضاهم عن الوظيفة التي يعملون بها، الأمر الذي تطلب منا دراسة مستوى الرضا الوظيفي لديهم والوقوف على أسباب الرضا وعدمه وبالتالي تمثلت مشكلة الدراسة في: **قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان.**

2 - فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات التالية:

1. أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان غير راضيين عن العمل بدرجة كبيرة وفقاً للعناصر الرئيسية للرضا.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية حول العناصر الرئيسية للرضا وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخدمة بالكلية).

3 - أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على العناصر الرئيسية المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة بجامعة غريان.
2. تحديد دور متغيري المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في التأثير على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة جامعة غريان.
3. مساعدة إدارة الكلية محل الدراسة في التعرف على جوانب عدم الرضا الوظيفي، ومحاولة معالجتها.

4 - أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على تحليل العناصر الرئيسية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان، باعتباره من المواضيع التي يجب أن توجه إليها الدراسات والبحوث، وبما يؤدي إلى تلبية المتطلبات ومساعدة إدارة الكلية من خلال نتائج الدراسة في التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم التخطيط في ضوء هذه النتائج، وتقديم رؤى تساهم في الرفع من مستوى الرضا، بالإضافة إلى أن محور هذه الدراسة يدور حول مفهوم الاستجابة لحاجات ورغبات أعضاء هيئة التدريس المختلفة وذلك لتوطيد العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والكلية وتحقيق الهدف الذي وجدت لأجله الخدمات بالكلية من خلال استخدام معايير موضوعية تحقق العدالة ورضا المستفيدين من توزيع تلك الخدمات التي تقدمها الكلية.

5 - منهجية الدراسة: انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي والذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتشخيصها وإلقاء الضوء على جوانبها المختلفة بغرض فهمها وتحديد أسبابها حيث تم استخدام مصدرين أساسيين للبيانات:

1- المصادر الثانوية: تتمثل في الكتب والمراجع والدوريات ذات العلاقة، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

2 - المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحثين لجمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسة للدراسة.

6 - حدود الدراسة:

1- الحدود الموضوعية: حدد الباحثين موضوع دراستهم في تحليل العناصر الرئيسية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

2- الحدود المكانية: يقتصر تطبيق هذه الدراسة على كلية المحاسبة بجامعة غريان.

3 - الحدود الزمنية: وتمثلت في الفترة الزمنية التي استغرقت لجمع البيانات، والتي امتدت ما بين أكتوبر 2020 إلى ديسمبر 2020.

7 - مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: يعرف بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله وكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية.

عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي): هو الشخص الذي يحمل مؤهلاً علمياً عالياً الماجستير أو الدكتوراه ويؤهله للتدريس بالجامعة.

8 - الدراسات السابقة:

لقد أجريت العديد من البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي، وقد تباينت هذه الدراسات من حيث أهدافها ومتغيراتها وبيئاتها، والبيانات التي استخدمتها، ومن هذه الدراسات ما يلي:

- دراسة (أبوخريص، 2001) بعنوان: أنماط السلوك القيادي وأثرها على الرضا الوظيفي - دراسة تطبيقية على مصرف الوحدة وفروعه بليبيا، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر سلوك النمط القيادي على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في مصرف الوحدة وتوصلت لمجموعة نتائج أهمها:

أ. عدم وجود قيادات إدارية ذات كفاءة عالية في بعض فروع مصرف الوحدة ساهمت في التدمير الوظيفي الذي يعيشه الموظف بهذه المنظمة.

ب. سيادة مبدأ المركزية له تأثير سلبي على مستوى أداء الأفراد.

- دراسة (إيلي، 2003) بعنوان: أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركات العامة، تركزت مشكلة هذه الدراسة في انخفاض مستويات الرضا الوظيفي عن العمل وبيئته، وقد انعكس ذلك على مستوى الأداء والولاء للمهنة بشكل عام، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي للعاملين لزيادة معدلات الأداء، وقد توصلت إلى مجموعة نتائج أهمها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر الرضا عن العمل ومستوى أداء العاملين.

- دراسة (حامد، 2008) بعنوان: قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد جامعة الكويت وكان هدفها تحديد العوامل المؤثرة على الرضا لدى تلك الشريحة من الأكاديميين، وتحليل البيانات أشارت الدراسة إلى أن ملائمة مكان العمل والبيئة النفسية والمادية، ونظام الترقية، والمشاركة بالمؤتمرات من أهم العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي.

أولاً: الجانب النظري للدراسة

- مفهوم الرضا الوظيفي.

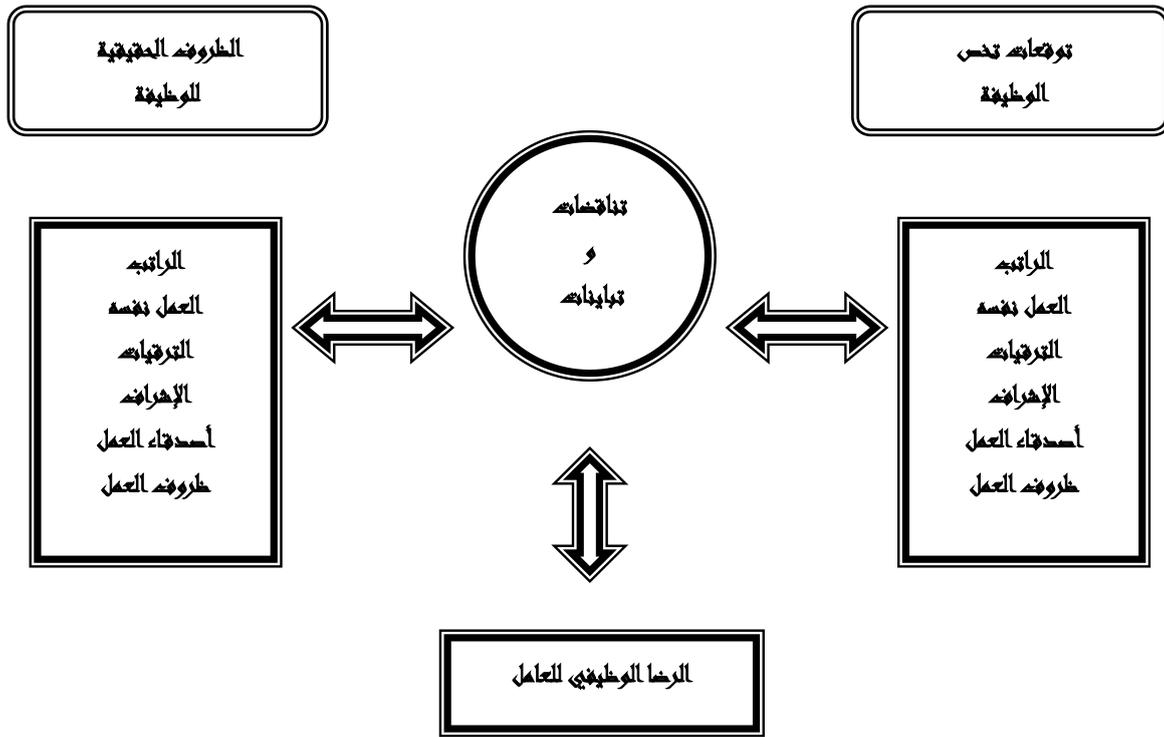
عُرف الرضا الوظيفي بأنه " مشاعر ناتجة مباشرة من عمل الفرد أو المكافآت التنظيمية كالأجر والمكافآت المادية، وايضاً من البيئة التنظيمية، والطبيعة التي يتم فيها انجاز العمل". (عمار كشروود، 1995، ص 441) وعُرف أيضاً بأنه " الحالة النفسية والسلوكية التي يعبر عنها العاملون نتيجة إدراكهم للمستوى الذي يحققه لهم العمل من إشباع فكري ووظيفي ". (إيلي العيساوي، 2003، ص 77)

بالإضافة إلى ذلك هناك مجموعة من العناصر التي يجب أن يحتوي عليها مفهوم الرضا الوظيفي والمتمثلة في الآتي:

- * أن الرضا هو حالة من القناعة والقبول تتحقق عندما يتم إشباع الحاجات والرغبات للفرد.
- * أن يكون هذا الإشباع ناتجاً عن العمل والوظيفة التي يؤديها الفرد.
- * تؤثر العوامل الشخصية مثل العمر والجنس والشخصية... الخ والعوامل الخاصة بطبيعة العمل أو الوظيفة مثل المسؤولية والإنجاز، التحكم والسيطرة، المشاركة في اتخاذ القرارات والعوامل التنظيمية مثل سياسات المنظمة الخاصة بالإشراف، وساعات العمل ومركز الوظيفة التنظيمي، العلاقات الاجتماعية والعوامل البيئية مثل، نوع البيئة وهل هي حضرية، أو ريفية، وثقافة المجتمع، وقيمه ومعتقداته، حيث أن تحديد هذه الحاجات والرغبات والأهمية النسبية لكل منها ومدى الإشباع المطلوب لها وإدراك تحقيق هذا من عدمه ينبع من واقع الوظيفة التي يشغلها الفرد.

وبناء على ذلك يتضح إن درجة الرضا الوظيفي تختلف من فرد لآخر وذلك حسب إدراكه لمستوى الإشباع المقدم له، فالأفراد الذين يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي عادة يكونوا أكثر ارتباطاً بالعمل، وأكثر حرصاً على التواجد به، وهذا ناتج عن مستوى الإشباع العالي الذي يتصورون أن العمل سيوفره لهم.

وبالتالي فإن رضا الفرد عن وظيفته أو عدم رضاه هو عبارة عن شعور يشعر به الموظف في قرارة نفسه وإن كان من الصعب في غالب الأحيان وصفه، كما أن درجة الرضا لدى الفرد قد تختلف من فرد لآخر بل بالنسبة لنفس الفرد قد تختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل في ظلها الفرد داخل المنظمة أو ظروف حياته الخاصة. (حسين حريم، 2010، ص105) والشكل (1) يوضح نموذجاً للرضا الوظيفي.



مما سبق نلاحظ أن مفهوم الرضا الوظيفي كان له دور في بناء وتطور الإدارة بشكل عام واتساع مجالاتها، فلم تعد الإدارة عملية تقليدية تنفذ أوامرها من خلال منهج واحد ثابت، بل أصبحت عملية إنسانية ديناميكية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين من الخدمات الأساسية العامة وكل ما له صلة بذلك (حامد عبدالخالق، 2008، ص 233).

- أهمية الرضا الوظيفي.

يعتبر الرضا الوظيفي من الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، ذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، حيث أكدت بعض نتائج البحوث والدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي عن وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل فالموظف الأكثر رضا عن العمل لا يميل إلى ترك عمله والموظف الأقل رضا لديه نزوع وميل نحو ترك العمل، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يعد مسألة مهمة للأفراد يجب الاهتمام به وبذل الجهود اللازمة لتحقيق درجة عالية من الرضا للأفراد وأن آثاره ستعكس على الفرد وعلى التنظيم، حيث تؤدي ظاهرة عدم الرضا إلى حدوث الانحراف الوظيفي لبعض الأفراد، كالتعامل بالرشوة أحياناً أو تحطيم أدوات وآلات العمل، مما يؤدي إلى انخفاض معدل الإنتاج وهدر الكثير من الأموال (سهيلة عباس، 2001، ص 181).

- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، حيث يمكن تقسيم هذه العوامل إلى الآتي: - (مصطفى نجيب، 2000، ص 113).

أولا / العوامل الذاتية المتعلقة بشخصية الفرد.

حيث تتعلق هذه العوامل بقدرات الأفراد ومهاراتهم التي يمكن قياسها من خلال الخصائص المميزة للفرد ومنها: .

1 . العمر: توجد علاقة إيجابية بين العمر والرضا عن العمل إذ إن الأفراد العاملين الأكبر سناً يكونون أكثر رضا عن عملهم من الأفراد الأصغر سناً، وهذه النتيجة يمكن تفسيرها على أن الأفراد الأكبر سناً قد أصبحوا أكثر تكيفاً مع عملهم من الأفراد الأصغر

سناً، وقد وجد في بعض الدراسات إن هذه العلاقة الإيجابية لا تستمر إلي ما لا نهاية وإنما تبقى إلي خمس سنوات قبل سن التقاعد، ومن ثم يبدأ عدم الرضا، ويمكن أن يعزى ذلك إلي زيادة حاجات الأفراد النفسية للإشباع.

2 . الجنس: هناك علاقة بين جنس الفرد من حيث كونه رجلاً أم امرأة وبين رضاه عن العمل وهي ليست علاقة ثابتة وإنما تعتمد على درجة التمييز بين كلا الجنسين من قبل الإدارة في العمل، وفي بعض الأحيان يقارن أداء المرأة وخبرتها بالرجل وخبراته على أساس القيم الاجتماعية والتصورات السائدة على أن الرجل أفضل أداء من المرأة العاملة وليس على أساس الخبرة والأداء الفعلي، وهذه الظواهر السلبية تجاه عمل المرأة تؤثر بالنتيجة على رضاها عن عملها، إذ كلما زاد التمييز ضدها كلما قل رضاها عن العمل.

3 . طول فترة الخدمة: إن العلاقة بين طول فترة الخدمة أو العمل بشكل مستقر والرضا عن العمل ترتبط بنفس العلاقة بين العمر والرضا عن العمل، فكلما زاد عدد السنوات التي يمضيها الفرد في العمل كلما أصبحت لديه خبرة ومعرفة وتكيف أعلى للعمل مما يؤدي إلي زيادة رضاه عنه، وهذه النتيجة ترتبط أيضاً بعوامل أخرى كمعدلات العوائد التي يستلمها الفرد مقابل خبرته ومعرفته المتطورة، وكذلك فرص الترقية المتاحة له في العمل، ففي إحدى الدراسات حول العلاقة بين مدة الخبرة والرضا عن العمل أشارت النتائج إلي أن هذه العلاقة سلبية فيما يتعلق بين مدة الخبرة والرضا عن الترقية، أي أنه كلما زاد عدد سنوات عمل الأفراد كلما قل الرضا عن الترقية في العمل، وهذا يمكن تفسيره إلي أن طموح الأفراد يزداد بزيادة خبرتهم ومعرفتهم مما يؤدي إلي انخفاض رضاهم عن العمل.

4 . المستوى التعليمي: أكدت دراسات الرضا عن العمل أن المستوى التعليمي أحد العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل فكلما زاد المستوى التعليمي للأفراد زاد الرضا عن العمل، فالمستوى التعليمي ينظر إليه كضمان للاستقرار في العمل، وأشارت بعض الدراسات عكس ذلك لأنه عند تقلد المناصب والترقية تعطي الأقدمية كأولوية عن التعليم وبذلك يكون المستوى التعليمي مرتبط بعوامل منها مدى الاستفادة من الكفاءات المتعلمة في أعمال تتناسب مع هذه الكفاءات، وكذلك العوامل الأخرى المرتبطة بالعمل والمنظمة كنظام الدفع وعدالة العائد والظروف البيئية حتى تكون العلاقة إيجابية بين المستوى التعليمي والرضا عن العمل.

ثانياً / العوامل المتعلقة بالوظيفة.

تتمثل هذه العوامل في الآتي: - (أحمد عاشور، 2002، ص150)

1 . طبيعة الوظيفة: حيث تتمثل في مدى الاحترام الذي يحققه العمل للعامل، وما يولده من حماس وإثارة لطاقت التحدي، وما يولده من شعور بقيمة الأداء وقيمة المهام المسندة إليه.

2 . محتوى العمل: أصبح محتوى العمل من العناصر المهمة التي تشغل اهتمام الباحثين في مجال الرضا والواقعية ومن أهم متغيراته وعلاقاته بالرضا هي:

أ . **درجة تنوع مهام العمل:** كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية، أي كلما قل تكرارها كلما زاد الرضا عن العمل والعكس صحيح، حيث أن تأثير درجة تنوع المهام للعمل على الرضا يتوقف على درجة تكامل هذه المهام ودرجة ذكاء الفرد، فالرضا العالي لا يحققه تنوع المهام إذا كانت مهام العمل تقتقد إلي التكامل والترابط، وتنوع مهام العمل بالنسبة لأفراد من مستوى ذكاء منخفض قد يكون مبعثاً لاستيائهم على عكس ذوي الذكاء المرتفع حيث يصيبهم الضعف في أداء المهام الروتينية المتكررة.

ب . **مدى استغلال الفرد لقدراته:** كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستخدم قدراته زاد رضاه عن العمل، واستخدام الفرد لقدراته يمثل إشباع حاجة تحقيق الذات في هرم ماسلو للحاجات.

ج . **الحوافز:** الأفراد لهم رغبات مختلفة، وحاجات مختلفة وأهداف ودوافع متباينة، والتحفيز يتطلب أن يعامل الناس كأفراد متنوعين،

فوجود الحوافز وعدالتها تتوقف عليها درجة الرضا عن العمل من عدمه.

د. **العلاقة بين الأفراد:** العلاقات بين الأفراد وما تحققه من تبادل المنافع بينهم وما تتيحه فرص الاتصال والتفاعل، تزيد من رضا الأفراد عن عملهم، والعكس عند فقدان هذه العلاقات وقوة هذه العلاقات مع الآخرين، وتعتمد هذه العلاقات مع الآخرين على درجة تفضيل الفرد للانتماء وقوة الحاجة الاجتماعية لديه.

هـ. **الأجر:** يتوقف مدى رضا الفرد عن الأجر الذي يقاضاه مع تناسب هذا الأجر مع نفقات المعيشة ومدى موضوعية الأجور المعمول بها في المنظمة ومدى تناسب هذا الأجر مع الجهد المبذول من قبل الفرد، ويعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد العاملين، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين الدخل والرضا عن العمل.

و. **شعور الفرد بإنجاز العمل:** هناك علاقة وطيدة بين شعور الفرد بالإنجاز والتقدير في العمل والرضا عن العمل، دوافع الإنجاز كما يرى (إتكون) تكمن في تحقيق الأهداف وقيمتها تكمن في الرضا الذي يشتمه الفرد من التحصيل بشعوره بالفخر.

ثالثاً / العوامل المتعلقة بالمنظمة.

تتعلق هذه العوامل بسياسات المنظمة ولها تأثير على رضا العاملين عن عملهم ومنها: - (نبيهة السامرائي، 2002، ص 307)

1. **ساعات العمل:** تُعد ساعات العمل التي توفر للفرد حرية استخدام وقت الراحة وزيادته مهمة في زيادة رضا الفرد عن عمله بعكس ما إذا تعارضت ساعات العمل مع حرية وقت الراحة، عند ذلك الرضا عن العمل سينخفض، لأنه كلما كانت منافع وقت الراحة عالية كلما كان أثر ساعات العمل على الرضا تشكل زيادة في الرضا، أما إذا كانت قليلة فأثر ساعات العمل على الرضا ستكون محدودة ومنخفضة.

2. **ظروف العمل المادية:** تعتبر من العوامل المؤثرة على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي عن رضاه عن العمل، وتتمثل هذه الظروف في الموقع الجغرافي، مكان العمل، التلوث، التهوية... إلخ) حيث تؤثر هذه العوامل على الحالة النفسية للفرد، وتشير نتائج الدراسات إلى أن جودة أو سوء ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله، أي على درجة رضاه عن العمل، فمعدل دوران العمل (ترك الخدمة) ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة.

3. **القيادة والأشراف:** هناك علاقة وطيدة بين القيادة ورضا العاملين عن أعمالهم، فالرئيس الذي يتبع الأسلوب البيروقراطي في قيادته للمرؤوسين لا يكسب ولاءهم ويؤدي إلى مشاعر الاستياء تجاهه، أما القائد أو الرئيس الذي يعتمد الأسلوب الديمقراطي في القيادة أو يجعل المرؤوسين موضع اهتمامه في القرارات التي يتخذها يؤدي ذلك إلى تطور علاقات الدعم والولاء بينهم وبين المنظمة، وهذا له تأثيره الإيجابي على رضاهم عن العمل.

رابعاً/ العوامل المتعلقة بالبيئة: (ناصف عبد الخالق، ص 26).

وهي عوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها على العامل بالصورة التي تؤثر في رضا الفرد عن وظيفته أو عمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، حيث أثبتت دراسات عديدة أن قدرة الموظف أو العامل على التكيف مع وظيفته وأندماجه فيها كان أحد العوامل المحددة لرضاه عن العمل، وأن الانتماءات الديموغرافية لبعض العاملين إلى الريف أو المدينة كان لها الأثر الواضح على درجة تكيفهم واندماجهم في العمل، الذي صار الاعتقاد معه بأن الإطار البيئي والثقافي للموظف وظروف نشأته لها أثر على التجاوب السلوكي والعاطفي للموظف تجاه عمله، كما أن نظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره وما يسود هذا المجتمع بمؤسساته ونظمه من أوضاع وقيم كل ذلك له تأثير إيجابي أو سلبي على اندماج الموظف وتكامله مع وظيفته، ذلك لأن كل ما هو كائن خارج الإنسان

مؤثر بما هو موجود بداخله، كما أن حياة الموظف خارج العمل لا يمكن فصلها عن حياته داخل العمل، فالبيئة المحيطة بالفرد خارج نطاق عمله تؤثر على مشاعره داخل بيئة العمل والعكس صحيح.

ثانياً: الجانب العملي (الدراسة الميدانية)

يتناول هذا الجانب تحليل البيانات التي تم استيفائها من خلال أداة الدراسة "الاستبانة" حول موضوع "تحليل العناصر الرئيسية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة بغريان"، ولتتم تحقيق أهداف هذه الدراسة قام الباحثين بإعداد إستبانة تضمنت مجموعة من الأسئلة والتي تم تفرغها وتحليلها إحصائياً وإستخدام الإختبارات الإحصائية المناسبة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وذلك للتوصل إلى النتائج.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة بغريان، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ قوامها (40) عضو هيئة تدريس.

أداة الدراسة:

صممت الاستبانة بناءً على الجانب النظري والدراسات السابقة، حيث قُسمت إلى قسمين، قسم يختص بالبيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخدمة بالكلية) وقسم آخر يختص بمجموعة من العبارات التي تتعلق برضا أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة والمتمثلة في (طبيعة العمل، ظروف العمل، الراتب والترقيات، العلاقة مع الزملاء) وتم توزيع هذه الاستبانة على عينة الدراسة، وأعتمد الباحثين على مقياس ليكرث الخماسي كما بالجدول التالي:

جدول رقم(1): درجات الرضا لقائمة الاستبيان

غير راضي إطلاقاً	غير راضي إلى حد ما	راضي	راضي إلى حد ما	راضي بدرجة عالية
1	2	3	4	5

ثبات الاستبانة:

قام الباحثين بحساب معامل "ألفا كرونباخ" لاختبار ثبات الاستبانة، حيث بلغت قيمته 98%، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في الحصول على البيانات من عينة الدراسة .

خصائص عينة الدراسة:

فيما يلي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية:

جدول رقم (2): خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
57.5%	23	ذكر
42.5%	17	أنثى
100%	40	المجموع
النسبة المئوية	العدد	العمر
2.5%	1	من 25-35
22.5%	9	من 36-45
42.5%	17	من 46-55
32.5%	13	من 56 فما فوق
100%	40	المجموع
النسبة المئوية %	العدد	الدرجة العلمية
25%	10	محاضر مساعد
50%	20	محاضر
20%	8	أستاذ مساعد
2.5%	1	أستاذ مشارك
2.5%	1	أستاذ
100%	40	المجموع
النسبة المئوية %	العدد	التخصص
30%	12	إدارة
20%	8	تمويل ومصارف
25%	10	محاسبة
10%	4	تحليل بيانات
15%	6	اقتصاد
100%	40	المجموع
النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخدمة بالكلية
20%	8	من 1-5 سنوات
25%	10	من 6-10 سنوات
30%	12	من 11-15 سنوات
25%	10	من 16 فأكثر

- 1- من خلال النتائج الموضحة بالجدول السابق تبين أنه 57.5 % من أفراد عينة الدراسة كانت ذكوراً بينما ما نسبته 42.5 % كانت من الإناث.
- 2- وتشير البيانات الواردة في الجدول أيضاً أن 2.5 % من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين (25-35)، بينما 22.5 % كانت أعمارهم (36-45)، 42.5 % ممن تتراوح أعمارهم (46-55)، 32.5 % (من 56 فما فوق).
- 3- أوردت بيانات الجدول أن النسبة الأعلى والتي بلغت 50 % للمؤهل العلمي كانت لدرجة المحاضر، بينما 25 % ممن درجتهم العلمية محاضر مساعد، وما نسبته 20 % كانت لدرجة أستاذ مساعد و 2.5 % لكل من الأستاذ والأستاذ المشارك.
- 4- تبين من خلال النتائج بالجدول السابق أن ما نسبته 25 % من كان تخصصهم إدارة، وأن 20 % من تخصص المحاسبة، 50 % من تخصص تمويل ومصارف، 15 % تخصص الاقتصاد، وتليها 10 % تخصص تحليل بيانات.
- 5- كما أشارت بيانات الجدول أعلاه أن 30 % من أفراد عينة الدراسة تتراوح سنوات خدمتهم بالكلية من (11-15 سنة)، وأن 25 % ممن تتراوح فترة إشتغالهم بالكلية من (6-10 سنوات) وكذلك من (16-أكثر) بلغت نسبتهم 25 %، والنسبة الأقل والتي بلغت 20 % ممن تتراوح مدة اشتغالهم بالكلية من (1-5 سنوات).

صدق التكوين:

يقيس معامل بيرسون للإرتباط مدى إرتباط أسئلة الدراسة والتي حسب الجدول أدناه نلاحظ أنها كانت جميعها ذات إرتباط قوي وموجب مما يفسر إتساق فقرات المحاور مع بعضها البعض، والجدول التالي يوضح نتائج معامل الإرتباط.

جدول رقم (3) معامل بيرسون لإرتباط فقرات محاور الاستبيان

المحاور	طبيعة العمل	ظروف العمل	الراتب والترقيات	العلاقة مع الزملاء
طبيعة العمل	1	0.954**	0.972**	0.932**
ظروف العمل	0.982**	1	0.934**	0.954**
الراتب والترقيات	0.909**	0.934**	1	0.922**
العلاقة مع الزملاء	0.925**	0.954**	0.922**	1

تحليل محاور الاستبيان:

لقد أجرى الباحثين تحليلاً لمحاور الاستبيان والتي تضمنت (طبيعة العمل، ظروف العمل، الراتب والترقيات، العلاقة مع الزملاء)، حيث استخدم الباحثين إختبار T للعينة الواحدة (One Sample T Test) للتعرف على الوسط لكل فقرة من فقرات محاور الاستبيان ومقارنتها مع درجة (3) والتي تعني أن عضو هيئة التدريس راض عن هذه القيمة، وفيما يلي النتائج التي تم التحصل عليها من جميع المحاور ونستهلها بالمحور الأول:

1- نتائج تحليل المحور الأول "طبيعة العمل":

جدول رقم (4) نتائج إختبار T والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لطبيعة العمل وفقراته

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إختبار T	مستوى الدلالة الإحصائية
1	توفر لي وظيفتي فرص لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	2.3250	1.07148	3.984	.000
2	تتيح لي وظيفتي استقلالية بالعمل والقرارات.	2.3000	1.15913	3.819	.000
3	المهام المنوطة لي واضحة وملائمة.	2.6000	1.12774	2.243	.031
4	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.	2.3500	1.23101	3.340	.002
5	توفر لي وظيفتي فرص للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية.	2.4500	.98580	3.529	.001
6	تحقق لي وظيفتي مكانة جيدة تتناسب مع طموحاتي.	2.3250	1.07148	3.984	.000
جميع فقرات المحور الأول معاً		24250	1.12973	0003	

تم احتساب إختبار T للعينة الواحدة، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المحور الأول "طبيعة العمل" وتبين - حسب بيانات الجدول السابق - أن المتوسط لجميع الفقرات كان أقل من 3، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بكلية المحاسبة غريان غير راضيين عن العمل بدرجة كبيرة وفقاً لطبيعة العمل.

2- نتائج تحليل المحور الثاني "ظروف العمل":

جدول رقم (5) نتائج إختبار T والمتوسط الحسابي والوزن النسبي لظروف العمل وفقراته

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إختبار T	مستوى الدلالة الإحصائية
1	القاعات الدراسية تتناسب مع عدد الطلبة.	2.3750	1.10215	3.586	.001
2	توفر التدفئة والإضاءة والتكييف بالقاعات الدراسية	2.3750	1.19158	3.317	.002
3	توفر الأدوات والتجهيزات اللازمة للقاعات الدراسية.	2.3500	1.36907	3.003	.005
4	بالكلية مكتبة مناسبة من حيث حداثة الكتب والدوريات والمجلات.	2.3250	1.32795	3.215	.003
5	توفر الأثاث المكتبي المناسب لطبيعة العمل.	2.2250	.97369	5.034	.000
6	هناك عدد محدد لطلبة بالقاعات الدراسية يساعد على التميز والإبداع.	2.4500	.90441	3.846	.000
جميع فقرات المحور الثاني معاً		2.4000	1.19400	0.003	

أستخدم الباحثين إختبار T للعينة الواحدة, وذلك للتعرف على إجابات أفراد العينة حول ظروف العمل, والجدول السابق يوضح قيمة المتوسط الحسابي لجميع فقرات هذا المحور, كما نلاحظ أن جميعها كانت أقل من 3, أي تعبر على عدم الرضا عن ظروف العمل, وتبين أيضاً أن قيمة مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.003$) والتي بدورها أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يفسر عدم رضا أفراد عينة الدراسة عن ظروف العمل, النتائج موضحة في الجدول.

3- نتائج تحليل المحور الثالث "الراتب والترقيات":

جدول رقم (6) نتائج إختبار T والمتوسط الحسابي والوزن النسبي للراتب والترقيات وفقراته

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إختبار T	مستوى الدلالة الإحصائية
1	الراتب الذي اتقاضه يتناسب مع متطلبات المعيشة	2.0500	.81492	7.373	.000
2	تمنح الكلية مكافآت بنهاية الفصل الدراسي للأساتذة المتميزين	2.2000	1.09075	4.639	.000
3	توفر لي وظيفتي بالكلية فرص التقدم والترقي.	2.2250	1.12061	4.374	.000
4	تؤنح الترقيات بالكلية في موعدها وفق النظام الإداري والمالي.	2.1500	1.00128	5.369	.000
5	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أحملها.	2.6500	1.23101	1.798	.080
6	ترتبط الترقية بالكلية حسب الكفاءة وفاعلية الاداء.	2.9000	1.29694	0.488	.629
جميع فقرات المحور الثالث معاً		2.4000	1.17233	0.002	

أوردت بيانات الجدول السابق النتائج التي تم التحصل عليها عن المحور الثالث (الراتب والترقيات), حيث قام الباحثين بحساب إختبار T للعينة الواحدة, والمتوسط الحساب والانحراف المعياري, لكل فقرة من فقرات المحور, وتشير النتائج الواردة بالجدول إلى أن جميع قيم الوسط الحسابي كانت أقل من 3 التي تعبر عن الرضا, ونلاحظ أيضاً أن قيمة إختبار T تساوي (0.002), والتي بدورها أقل من 0.05, مما يدل على عدم رضا أفراد عينة الدراسة على الراتب والترقيات, والنتائج موضحة في الجدول.

4- نتائج تحليل المحور الرابع "العلاقة مع الزملاء":

جدول رقم (7) نتائج إختبار T والمتوسط الحسابي والوزن النسبي للعلاقة مع الزملاء وفقراته

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوى الدلالة الإحصائية
1	علاقتي الشخصية مع زملائي بالكلية	2.3250	1.07148	3.984	.000
2	هناك تعاون عالي مع الزملاء عند القيام بمؤتمرات علمية بالكلية.	2.2000	1.09075	4.639	.000
3	التشاور مع الزملاء في حل مشكلات العمل.	2.3500	1.36907	3.003	.005
4	العمل مع الزملاء يسودها روح الفريق الواحد.	2.3250	1.07148	3.984	.000
5	توفر لي وظيفتي الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء.	2.3250	1.07148	3.984	.000
6	الشعور بالارتباط الاجتماعي مع زملاء العمل.	2.3500	1.36907	3.003	.005
جميع فقرات المحور الرابع معاً		2.2750	1.17642	0.000	

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم المتوسط الحسابي كانت جميعها أقل من 3, أي أن أفراد العينة غير راضيين عن علاقتهم مع زملائهم, وأيضاً القراءة الإحصائية sig بلغت 0.000 والتي بدورها أقل من 0.05, مما يفسر أن أفراد عينة الدراسة غير راضيين عن علاقاتهم مع زملائهم.

وبشكل عام ومن خلال الجداول السابقة تبين أن قيمة المتوسط العام للمحاور كانت أقل من 3, وأن قيمة الدلالة الإحصائية sig أقل من 0.05, ووفقاً لهذه النتائج فإنه نقبل الفرضية القائلة بأن أعضاء هيئة التدريس غير راضيين عن العمل بدرجة كبيرة وفقاً للعناصر الرئيسية للرضا.

وتتص الفرضية الثانية للدراسة على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكلية حول العناصر الرئيسية للرضا وفقاً لمتغيرات (الجنس, المؤهل العلمي, التخصص, سنوات الخدمة ككل) وللتأكد من صحة هذه الفرضية فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث يبين الجدول التالي نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول رقم (8) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة تبعاً لمتغير الجنس

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	Sig
مجالات طبيعية العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	26.931 22.844 49.775	26.931 0.601	44.799	0.000
مجالات ظروف العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	28.874 26.728 55.600	28.874 0.703	41.053	0.000
مجالات الراتب والترقية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	28.446 24.726 53.600	28.874 0.651	44.374	0.000
مجالات العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	28.446 25.529 53.975	28.446 0.672	42.341	0.000

يتضح من الجدول أعلاه أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة sig (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05.

جدول رقم (9) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة تبعاً لمتغير العمر

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	Sig
مجالات طبيعية العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	41.743 8.032 49.775	13.914 0.223	62.367	0.000
مجالات ظروف العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	43.473 12.127 55.600	14.491 0.337	43.018	0.000
مجالات الراتب والترقية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	43.473 10.127 53.600	14.491 0.281	51.513	0.000
مجالات العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	43.054 10.921 53.975	14.351 0.303	47.310	0.000

في الجدول السابق تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث نلاحظ أن قيمة sig لجميع المجالات كانت أقل من (0.05).

جدول رقم (10) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	Sig
مجالات طبيعية العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	42.700 7.075 49.795	10.675 0.202	52.809	0.000
مجالات ظروف العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	45.400 10.200 55.600	11.350 0.271	38.946	0.000
مجالات الراتب والترقية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	45.400 8.200 53.600	11.350 0.234	48.445	0.000
مجالات العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	43.275 10.700 53.975	10.819 0.306	35.388	0.000

من الجدول السابق نلاحظ أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة sig أي الدلالة الإحصائية (0.000).

جدول رقم (11) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة تبعاً لمتغير التخصص

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	Sig
مجالات طبيعية العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	43.358 6.417 49.775	10.840 0.183	59.125	0.000
مجالات ظروف العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	45.933 9.667 55.600	11.483 0.276	41.578	0.000
مجالات الراتب والترقية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	44.625 9.350 55.600	11.156 0.267	41.761	0.000
مجالات العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	45.100 4.675 49.775	15.033 0.130	115.765	0.000

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكلية حيث كانت قيمة (Sig=0.000) والتي بدورها أقل من 0.05.

جدول رقم (11) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة تبعاً لمتغير لسنوات الخدمة بالكلية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	Sig
مجال طبيعة العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	45.100 4.675 49.775	15.033 0.130	115.765	0.000
مجال ظروف العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	50.500 5.100 55.600	16.833 0.142	118.824	0.000
مجال الراتب والترقية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	50.500 3.100 53.600	16.833 0.086	195.484	0.000
مجال العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	47.033 6.942 53.975	15.678 0.193	81.306	0.000

أظهرت بيانات الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حيث بلغت قيمة (Sig=0.000) وهي أقل من (0.05). من الجداول السابقة نلاحظ أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة sig أي الدلالة الإحصائية (0.000) في مجال ظروف العمل، مجال الراتب والترقيات، مجال العلاقة مع الزملاء، وبهذه النتائج توصل الباحثين إلى نتيجة مفادها هو قبول الفرضية الثانية للدراسة، والتي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أعضاء هيئة التدريس بالكلية حول العناصر الرئيسية للرضا".

النتائج:

بيّنت نتائج التحليل الإحصائي بأن أعضاء هيئة التدريس بالكلية غير راضيين عن العمل بدرجة كبيرة وفقاً للعناصر الرئيسية للرضا والمتمثلة في " طبيعة العمل - ظروف العمل - الراتب والترقيات - العلاقة مع الزملاء " كما هو موضح بالجدول (4 - 5 - 6 - 7) إذ تم قبول الفرضية التي تنص على أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية غير راضيين عن العمل بدرجة كبيرة وفقاً للعناصر الرئيسية للرضا، كذلك قبول الفرضية الثانية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أعضاء هيئة التدريس بالكلية حول العناصر الرئيسية للرضا وفقاً للمتغيرات (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - التخصص - سنوات الخدمة بالكلية).

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصى الباحثين بزيادة الاهتمام من قبل إدارة الكلية والجامعة بأعضاء هيئة التدريس من حيث توفير فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمشاركة في اتخاذ القرارات خاصة التي لها علاقة بهم، وتعزيز فاعلية عضو هيئة التدريس وتشجيعه على اكتساب المعارف والمهارات وخبرات جديدة تؤهله للقيام برسائله السامية على أكمل وجه، والاهتمام بالإضاءة والنظافة والتكليف والتهوية بالقاعات الدراسية وتوفير الأدوات المكتبية الضرورية للعمل، وإعادة النظر في الرواتب والحوافز بما يتناسب مع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة، والاهتمام بفرص الترقى وأن تتسم بالكفاءة، وتقوية وتشجيع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية بخلق جو علمي يسوده المحبة والود بينهم.

المصادر والمراجع:

1. عمار الطيب كشرود، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، مفاهيم ونماذج ونظريات ط1 (بنغازي، دار الكتب الوطنية) 1995.
2. صديق محمد عفيفي، إدارة الأعمال في المنظمات المعاصرة، ط10 (المنوفية، مكتبة عين شمس) 2003.
3. أحمد عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، ب ط (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية) 2002.
4. ليلي على العيساوي، أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، 2003.
5. حسين حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، ب ط (عمان، دار زهران للنشر والتوزيع) 2010.
6. حامد عبدالخالق، السلوك الإنساني في التنظيم، ط3 (القاهرة، دار النشر للجامعات المصرية) 2008.
7. سهيلة عباس، إدارة الموارد البشرية، ط1 (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع) 2001.
8. مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، ط3 (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع) 2000.
9. نبيهة السامرائي، العلوم السلوكية في التطبيقات الإدارية، ط1 (بنغازي، دار الكتب الوطنية) 2002.
10. ناصف عبدالخالق، الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد الأول، المجلد السادس، ب ت.