

## قياس اثر الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي في الجامعات الليبية

فيصل إمام احمد نيقرو Fasal Amhmed A Negrio قسم الادارة المعهد العالي للعلوم والتقنية الرحيبات

[fasalnegro@gmail.com](mailto:fasalnegro@gmail.com)

أسامة عمر رمضان غومة Osamah Amr Ramadhan Ghoumah قسم الادارة المعهد العالي للعلوم والتقنية الرحيبات

[osamaghuma@gmail.com](mailto:osamaghuma@gmail.com)

ريهام سالم سعيد مسعود Riham S S Masaud قسم الادارة المعهد العالي للعلوم والتقنية الرحيبات

[riham85ss@gmail.com](mailto:riham85ss@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2025/01/13 تاريخ المراجعة 18 / 2 / 2025 تاريخ القبول: 2025/03/12- تاريخ النشر: 2025 /03/26

**ملخص:** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي لدى الاكاديميين و العاملين في الجامعات الليبية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات من المستجيبين على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي. حدد مجتمع الدراسة بجميع العاملين والموظفين في ثلاث جامعات حكومية في ليبيا وهي جامعة طرابلس و جامعة الزاوية و جامعة صبراتة و حدد عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة تدريس والعاملين بتلك الجامعات والبالغ عددهم 12621 موظف. كما كانت العينة المشاركة في الدراسة عبارة عن 320 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، حيث تم إختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية التطبيقية. من خلال اختبار الفرضيات، فقد أظهرت نتائج تحليل المسار وجود علاقة مباشرة ارتباطية موجبة وقوية و مقبولة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى الاكاديميين و العاملين في الجامعات الليبية.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي, الجانب المادي, اللوائح و القوانين, المناخ الوظيفي, و الالتزام الوظيفي

### Abstract:

This study aimed to examine the extent to which job satisfaction influences organizational commitment among academics and employees in Libyan universities. The study employed a descriptive-analytical approach, and data were collected from respondents to investigate the nature of the relationship between job satisfaction and organizational commitment. The study population consisted of all academic staff and employees working in three public universities in Libya: University of Tripoli, University of Zawia, and Sabratha University, with a total population of 12,621 employees. A total of 320 valid questionnaires were collected and analyzed statistically. The study sample was selected using a stratified random sampling technique. Hypothesis testing and path analysis revealed a direct, positive, strong, and statistically acceptable relationship between job satisfaction and organizational commitment among academics and employees in Libyan universities.

**Keywords:** Job Satisfaction, Financial Aspects, Regulations and Policies, Work Environment, Organizational Commitment

### المقدمة

يقوم الرضا الوظيفي بالمساهمة في الإلتزام والولاء في العمل والاستجابة الإيجابية للممارسات التنظيمية دون التذمر، حيث لا يمكن للمنظمة العمل بكفاءة وفعالية دون رضا العاملين. حيث يعتبر الموظفون أحد أهم محددات النجاح في بيئات العمل التنافسية، وإذا تم إدارتها وفقاً للنهج الصحيح، فمن الواضح أنها ستؤدي إلى زيادة الكفاءة والأداء والإنتاجية وتقليل التغيب عن العمل ودورانها، لذا تسعى المؤسسات لتطوير الإلتزام الوظيفي لتحقيق استقرارهم، لأن هذه المؤسسات تعتقد أن الموظفين الملتزمين يعملون أكثر لتحقيق أهداف منظمتهم التنظيمي وقيم العمل الإيجابية، ومستويات أعلى من تحفيز الموظفين وانخفاض مستويات التغيب أو ترك العمل.

أكد تقرير (2016) أن الجامعات الليبية تواجه أزمة حقيقية تعكس صورها في عدد من التحديات والعقبات التي تعترض جهود التنمية، وتمنع هذه الجامعات من الوصول إلى أهدافها وتحقيقها، مع عدم وجود رؤية استراتيجية واضحة لدور هذه الجامعات كمخطط للمعرفة للمجتمع ولا تلعب دورها في إنتاج العلوم والمعرفة لخدمة التنمية.

هناك إدراكاً ضعيفاً لممارسات الموارد البشرية في الجامعات الليبية ولكن هناك مستويات جيدة للرضا الوظيفي لأفراد الهيئات التدريسية والالتزام التنظيمي بجامعاتهم. أظهرت الدراسات السابقة أنه لا يوجد ارتباط بين ممارسات الموارد البشرية المتصورة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بينما يوجد ارتباط بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

وعلى إعتبار أن قطاع التعليم يعبر عن نموالتقافات بين الدول وكذلك الإزدها برقي المجتمعات، تم التطرق إلى الرضا والالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الليبية، نظراً لدور الرضا الوظيفي في تعزيز الالتزام الوظيفي، والذي قد يؤثر في تحسين أداء المؤسسات التعليمية، وكذلك الأمر مساهمة الجامعات في انشاء جيل صاعد والذي يعتبر من ركائز المجتمع.

#### مشكلة الدراسة

تعد الجامعات من أكثر المؤسسات تعرضاً للانتقاد من قطاعات المجتمع العريضة، نظراً لحقيقة أنه من المتوقع أن تقدمها إلى المجتمع نتيجة للأدوار والمهام الهامة الموكلة إليها، والتي تأتي في طليعة توفير المعرفة والمهارات لطلابهم ومشاركتهم الفعالة في خدمة المجتمع ومن ثم المساهمة في تطوره من خلال أنشطة البحث العلمي.

كما تبين أن الجامعات الليبية غير قادرة على مواكبة التغيرات التي حدثت في مستوى احتياجات المجتمع والتنمية، نظراً لعدم التزام الموظفين بالقيم والأخلاق التي تتبناها الجامعات والقائمة على الأسس والقواعد.

تتمثل مشكلة الدراسة بعدم مشاركة الموظفين في الجامعات الليبية عمليات صنع القرار. كما وتشهد الجامعات الليبية ظاهرة غياب الموظفين وبشكل متزايد. حيث بينت دراسة بن عصمان (2019) انه يوجد قصور في تنمية الالتزام التنظيمي في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة بجامعة طرابلس. كما وأن الجامعات الليبية تتجاهل تعزيز الرضا الوظيفي من أجل التزام العاملين، ولا تراعي الأسس والمعايير العلمية عند اختيار العاملين في الإدارة. ويتضح جلياً ضعف الشعور بالأمان الوظيفي للعاملين في إدارة الجامعات وأنهم مهددون بترك عملهم في أي وقت. حيث بينت دراسة عاشور (2017) أن تنفيذ القرارات التشاركية كان مرتبطاً بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي الوظيفي للموظف؛ حيث أوصت الدراسة بضرورة إجراء البحوث في المزيد من السياقات والمنظمات من أجل تسليط الضوء على الرضا الوظيفي للموظفين. كما بينت الدراسات أن الميزة الرئيسية لعملية صنع القرار التشاركي هي التأثير على الرضا الوظيفي. وأنه مع زيادة الرضا الوظيفي انخفضت معدلات دوران الموظفين والغياب. حيث تواجه الجامعات الليبية ندرة تميز العمل بحرية التفكير الإبداعي من خلال المهام والواجبات والمعارف الجديدة، وكذلك قلة الصلاحيات الممنوحة للعاملين بالجامعة، وكذلك ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل قبل تنفيذها من جانب العاملين بالجامعات الليبية.

في حين اكدت نقابة الجامعات (2019) على دخول موظفي التعليم العالي في اضراب مفتوح لحين تحقيق المطالب المشروعة. كما تناول مجلس النقابة العامة لموظفي التعليم العالي (2019) مجريات إضراب موظفي التعليم العالي ومن بينها جامعة طرابلس وجامعة الزاوية وجامعة صبراتة، حيث تقع هذه الجامعات في الغرب الليبي. حيث أوضح التقرير أن إضراب موظفي التعليم العالي احتجاجاً على التأمين الصحي والعدالة الإجتماعية في المرتبات.

تتلخص مشكلة الدراسة في مجال الرضا الوظيفي أن هناك اتجاها نحو قياس مستوى الرضا لدى مجموعة من العاملين في قطاع معين بصورة مستقلة؛ حيث اقترحت دراسة بن عصمان (2019) القيام بمزيد من الأبحاث والدراسات لتصور مقترح لدور الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية في تطوير الأداء بالجامعات، وبناء على ما سبق يتبين أن الجامعات الليبية تتجاهل الدور الكبير للرضا الوظيفي، والتي تحت على اتقان العمل والإزدهار والرقي في قطاع التعليم عموماً، ومنه يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التعرف على دور الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي للفائمين في الجامعات الليبية.

#### اهداف الدراسة

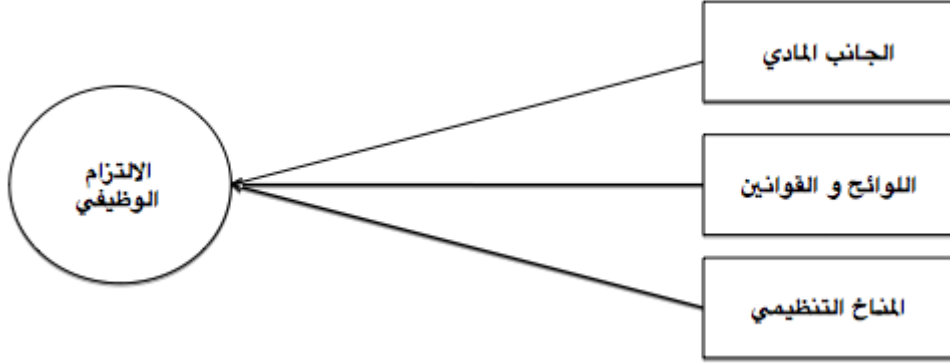
تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1.0 معرفة مدى تأثير الجانب المادي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الليبية.
- 2.0 معرفة مدى تأثير اللوائح و القوانين على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الليبية.

3.0 معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الليبية.

### الاطار البحثي

تقدم الدراسة الحالية الاطار البحثي التالي:



شكل 1: الاطار البحثي

### مراجعة الأدبيات

#### 2.1 الالتزام الوظيفي

يشير مفكرو الإدارة بشكل عام إلى دور الفرد في التنظيم وذلك باعتباره مكونا فعالا يساهم في تحقيق الغايات المعينة للمنظمة، وبهذا تم التركيز على هذا المكون ليصبح متوافقا مع سلوك التنظيم، ولا شك أن هناك العديد من المتغيرات التي تؤثر بشكل فعال على سلوك الفرد، وتختلف المتغيرات من شخص إلى آخر، وعند القيام بالبحث في الإلتزام الوظيفي أو المهني نرى أنه يوجد مفاهيم وتعريفات متعددة وكثيرة يوجد فيها نوع من الصعوبة وذلك لتعدد واختلاف المتغيرات المؤثرة فيه، فقد زاد تركيز الباحثين بالالتزام الوظيفي وذلك ابتداء من نهاية الستينات وأوائل السبعينات.

ويعتبر موضوع الإلتزام الوظيفي من الموضوعات التي أولاهها الباحثون اهتماما بالغا في العديد من المجالات، فقد قاموا بدراسة هذا الموضوع في المنظمات والمؤسسات بمختلف أنواعها وذلك بهدف التوصل إلى استيعاب أعمق لطبيعة السلوك الإنساني والتعيين بشكل واضح للأسباب التي تؤثر فيه وتوضيح أثره على جودة وفعالية هذه المنظمات ونتائجها، إضافة إلى تقديم المساعدة للإدارة الجيد لتعزيز الإلتزام وتحفيز السلوك لما له من تأثير واضح في ديمومة المؤسسة أو المنظمة والوصول إلى أهدافها المرجوة.

يتمثل الإلتزام الوظيفي بالالتزام العاملين وانتماهم لدى المنظمات التي يعملون بها، إذ أن الإلتزام مرهون بعلاقة الموظفين بالمنظمات التي ينتمون إليها، كما وهي التي تعبر عن مدى رضا العاملين عن القيادات والسياسات المتبعة فيها، ومن أجل تبيان أهمية الإلتزام الوظيفي ودوره في تحسين أداء المنظمات وإحتوائها على الأيدي العاملة المخلصة والدؤوبة يعرض هذا المبحث كافة الأطر النظرية ذات العلاقة من أجل توظيفها لأغراض هذه الدراسة.

قسم الخبراء بين ثلاثة أنواع من الإلتزام الوظيفي هي:

- **الإلتزام الاستمراري:** ويشير هذا المفهوم إلى قوة رغبات العامل الى الاستمرارية في العمل بمؤسسة ما لاعتقاداته أن تركه للعمل فيها سيكلفه الكثير ويؤدي الى بحثه عن عمل في منظمة اخرى. فكلما ازدادت فترة الخدمة في المؤسسة فإن تركه لها سيؤدي إلى فقد هذا الموظف لما استثمره فيها طيلة فترة خدمته فيها مثل: (خطط المعاشات، وتكوين الصداقات لبعض العمال). وكثير من الموظفين تصعب عليهم التضحية بهذه الأمور، ويتميز هؤلاء الافراد بان درجة ولائهم عاليه.

● **الالتزام العاطفي:** يقصد ب هذا المفهوم ان الفرد يستطيع ان يكون قادر على الاستمرار في العمل في المنظمة اذا كانت هذه المنظمة تتوافق مع الأهداف المشتركة لدى المنظمة ويريد ان يسعى الى تحقيقها. فبعض المنظمات تقوم بإحداث تغيير جوهري في أهدافها وقيمها؛ فأذا كان الفرد قادرا على التكيف على مثل هذه التغييرات والاهداف ف سوف يستمر في العمل لدى المنظمة، اما اذا كان غير قادر على التكيف مع مثل هذه التغييرات فإنه سوف يترك العمل لدى المنظمة.

● **الالتزام المعياري:** ويبين هذا النوع إلى شعور العامل بأنه مجبر في البقاء في المؤسسة لضغوطات الآخرين عليه. فالموظفين الذين لديهم إلتزام معياري قوي يأخذوه في حسابهم إلى مستوى كبير، يفكرون بماذا سيقولون عنه الناس في حال تركهم للعمل بالمؤسسة. إذ أن هؤلاء العمال لا يريدون أن يأخذ عنهم انطباعات سيئة لدى الزملاء في المهنة بسبب تركهم للمهنة، وبالتالي يعتبر هذا التزاما أدبيا حتى إن كان على حسابهم .

تكمن أهمية التزام الموظفين في وظائفهم نتيجة لمجموعة من العوامل والمسببات، حيث تم البحث عن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وتبين أن المتغيرات الديموغرافية تؤثر على التزام الموظفين؛ حيث أن الفئة الأقل من 35 سنة تبين أنها تكتسب مستويات أعلى من الشعور بالتوتر وعدم الرضا. وتعليقاً على تلك النتيجة، بين كاري كوبر أن المرحلة التي يشعر بها الفرد ان لم تحقق النجاح المنشود، وأنه يشعر بالملل من الوظيفة، وأنه مر بتجربة أن الأسرة أكثر أهمية من الوظيفة.

واكتشف التقرير الكامل، الذي فحص التأثيرات وراء سعادة الموظفين، في حين أن الإجهاد في مكان العمل يعتبر من أحد أكبر عامل يؤثر على الموظفين، واقترن ذلك بعدم الرضا الإبداعي، والكفاح من أجل إيجاد توازن سعيد بين العمل والحياة، وعدم الشعور بالقدر الكافي من التقدير. ومن المعروف أن عقد الصداقات في مجال العمل يمكنه أن يحسن الوضع، فضلاً عن إعادة الشغف والتركيز على المشروع الشخصي في مجال العمل.

كما وأن الشعور بالتقدير المناسب وكذلك الشعور بالإجهاد والتوازن بين العمل والحياة، وحرية الإبداع، والصداقة القوية مع الزملاء جميعها تهيمن على الرضا الوظيفي من ثم الإلتزام الوظيفي. وفيما يتعلق بالعوامل المؤثرة على الإلتزام الوظيفي أشارت دراسة روبرت "مارش وماناري" الى العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الإلتزام التنظيمي.

## 2.2 الرضا الوظيفي.

يقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يظهرها الموظف عن عمله في المؤسسة، ويتكون الرضا من إرضاء الموظف للفروقات بين ما تمنحه المهنة له والفروض عليها تقديمه ، فكلما كانت الفروقات بينها أقل ، ازدادت مستوى الرضا المهني لديه، وزيادة مستويات الرضا الوظيفي تعزز الشعور بالالتزام والولاء للمؤسسة.

كثيرا ما نتساءل عن بعض الظواهر في أوساط العاملين بصفة عامة كالإهمال والتغيب والتأخر وكثرة الإنتقال من مؤسسة إلى أخرى أو تكرار الإضراب عن العمل، وكلها مؤشرات عن عدم رضا الموظفين عن عملهم حيث أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتماءه لوظيفته فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضا مشاعر الولاء والإمتنان للوظيفة، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه، فتتحقق الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وعلى استقرار موظفيها.

فإن نجاح المنظمة يعتمد بشكل أساسي على مدى فاعلية أداء الأفراد العاملين بيا لمهامهم وواجباتهم، وهذا الأخير راضيا عن عمله فتحسين وسائل العمل والنظر إلى العمل كوسيلة من وسائل الإنتاج وغيرها من العوامل المادية المحضة الغير كافية وحدها لتشجيعه وجعله غير راضي عن عمله، فكمية المجهود التي يبذلها الفرد ورضاه عنه وتقديره للمسؤوليات الملقاه على عاتقه، لأنه من الطبيعي جدا ان يختلف أداء فرد يشعر انه راض في عمله، بفرد لا يشعر به ولا يلمس المنظمة التي تهتم بحالة الرضا لديه ومتطلباته، وهذا ما يؤكد أهمية الرضا في حياة المنظمة.

ولهذا نال موضوع الرضا الوظيفي في الثلاثينيات الأخيرة من القرن الماضي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي، وذلك أيضا نظرا لارتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسة وهو المورد البشري الذي يعتبر المورد الأساسي في نجاح واستمرار المنظمة.

يختلف مفهوم الرضا الوظيفي من باحث الى اخر، ويعود ذلك الى تعدد وتنوع مجالات الدراسات والابحاث المرتبطة به واختلاف الاماكن والاشخاص المستهدفين، فالرضا الوظيفي لدى شخص قد يقابله عدم رضا عند غيره.

### 2.3 دور الرضا الوظيفي في الإلتزام الوظيفي

تتقسم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي بحسب المصدر لها ، إلى عوامل تنظيمية مصدرها المؤسسة، وعوامل ذاتية لها ارتباط أساسي في طبيعة المهنة نفسها.

#### أ. العوامل التنظيمية :

**نظام العوائد:** وهونظام يمنح جميع اصناف الإحتياجات المعنوية والمادية والتي يجب أن توفرها المؤسسة وذلك للوصول إلى مستويات كبرى من الإشباع لموظفيها، بناء على ما بذلوه من جهود في تأدية عملهم ، ومن أهمها الأجر، الحوافز والمكافآت المالية والترقية ليشعر الموظف بالرضا إن كانت العوائد يتم توزيعها تبعاً لنظام مخصص ثابت ليضمن توفرها وتوزيعها بقدر مناسب وبشكل عادل.

**الأجر:** ويعتبر الأجر عامل ضروري جدا اذا تم إعتماده على الربط بين الرضا وإشباع إحتياجاته وخاصة الفيزيولوجية منها للوصول إلى الرضا، ومهما يكن المنطلق فإنه لا يمكن إستغلال المردود المالي كجزء اساسي من تحقيق الرضا لدى العامل لأنه النتيجة المنطقية للجهود المبذولة الذي يقوم به.

**الحوافز:** "الحوافز هي عوامل خارجية التي تقدم من المؤسسة لموظفيها والتي تستطيع إثارة القوى الفعلية الجسدية المنتجة في الموظف والتي تؤثر في تصرفاته وسلوكه نحو درجة معينه من الأداء"، وهناك اجماع على أن التحفيزات قد تشكل إحدى أهم المتغيرات المستقلة للدافعية والرضا والأداء ولا يقتصر تأثيرها على الرضا فحسب فهي تؤثر ايضا على سلوك العاملين بشكل عام.

**الترقية:** يقصد بالترقية " تكليف الموظف أو العامل بوظيفة لها مسؤوليات أكبر من مهنته السابقة ومستوى أعلى من مستواها " ولفرص الحصول على الترقيات لها إرتباط قوي بالرضا، إذ ترتبط الترقيات بحصول الموظف على زيادة في المرتب كاعتراف من الإدارة بجهده المبذول في العمل ودرجة الإلتزام لديه، كما ويعد توفير الترقية فرصة مناسبة لتطوير قدرات الموظف، إذ تبين بعض الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية في العمل والرضا الوظيفي عنه.

#### السياسات التسييرية:

**نمط الإشراف:** يعتبر نمط الإشراف من المردود للعمال حيث أنه من المردود النفسي المؤثر على سلوكياتهم والذي بدوره لا يقل بالأهمية ذاتها عن المردود المادي، كما يعكس نمط الإشراف وإسلوب التعامل من قبل المسؤولين لمؤوسيهم وطريقة التأثير عليهم من اجل الحصول على الأهداف الموضوعه في المؤسسة، فهناك انواع من القيادة كالقيادة الاستبدادية (الدكتاتورية) الفوضوية والديمقراطية، وأكدت الأبحاث أن القيادة الديمقراطية أفضليتها في التأثير على رضا الموظف ، وذلك لما تشمله من مبادئ إنسانية واجتماعية كتكافؤ الفرص، المساواة أمام القانون، حرية الرأي، العدالة والتعاون، وكل ذلك في ضمن مجال الأهداف التنظيمية.

**قيم وأهداف المنظمة:** كلما حس العامل في المؤسسة أنه يعمل لإهداف لها قيمة أو عمل يعود بالنفع على المجتمع كان له نتيجة إيجابية على رضاه، لأنه يشعر في هذا الوضع بأن العمل الذي يقوم به لغاية شينا يستحق منه الإجتهد في أدائهم للعمل .

**سياسة المنظمة:** وهي مجموعة من أنظمة العمل ومعايير وإجراءات وقواعد تهدف لتنظيم المهنة وتوضيح السلوكيات وترتيبها بصورة تسهل الوظيفة ولا تعيقها، ولكي نضمن للرضا الوظيفي النسبي يجب ان تتصف السياسة بالمرونة، التكامل، والاستقرار وتوافر للمعلومات الكاملة المطلوبة.

#### ظروف العمل:

**ظروف العمل المادية:** بدأ الاهتمام في السابق بالظروف المادية ونتائجها الإيجابية على أداء الموظف وذلك منذ ان ظهر علم النفس الصناعي (أعمال إلتون مايووتجارب هاوثورن) فأجريت الكثير من الدراسات حولها وتجارب وبحوث في مختلف أنحاء العالم، ذلك لما للعوامل المادية من نتائج أيجابية على الموظف وعلى سلوكياته، إذ أن لكل شخص قدره محدوده وصبر محدود على التحمل لهذه العوامل منها (الإضاءة، الحرارة، التهوية، الضوضاء، الإهتزاز، النظافة، ووسائل العمل وغيرها من العوامل ). ومن منطلق نتائجها وتأثيراتها في مستوى تحمل الموظف فإنها تؤثر على مستوى رضاه وتقبله لبيئة العمل وبالتالي يؤثرعلى رضاه عن وظيفته، كما تبين اغلبية الدراسات إلى أن هناك إرتباط كبير بين عدم الرضا عن الوظيفة وسوء الظروف المادية ووضعية العمل غير المريحة، فملاءمتها تجعل الفرد يشعر إلى بالارتياح النفسي والرضا الوظيفي عن مهنته .

**الظروف الاجتماعية (جماعة العمل):** يوضح مصطلح الجماعة على أي من صور التشكيل الاجتماعي المؤسس على تحقيق لدوافع الحس الإنتمائي إلى جماعة معينة، ويشير المرسي (2002) الى تأثيرات الجماعات في سلوكيات العمال ومكانتها بصورة عامة وعلى

مستوى قبولهم ورضاهم بصورة خاصة، حيث أن تؤثر جماعات الوظيفة على مستوى الأداء وعلاقات التواصل والدافعية وعلى الإرتباطات الشخصية وكلها ذات إرتباطات بالرضا الوظيفي.

محتوى العمل: يقصد به انه ما يتضمن من مهام توكل للموظفين في المؤسسة التي يعملون بها، فالإداري مهمته الأعمال الإدارية والعامل الحارس محتوى عمله هوالحراسة وهكذا، وأن المحتوى ينتجه نفسية على الموظف ومهنته وهو ما بينه هرزبرغ في دراسته. ويعتبر هرزبرغ أن للمعايير المرتبطة في مضمون الوظيفة كذلك دور في الوصول لمستويات أكبر من الرضا لدى العامل كعدد الوظائف الموكولة، درجة الصلاحية التي تمنحها له، والإستطاعة للعامل بالمشاركة في دور مهم في الوظيفة وغيرها.

**ساعات العمل (برنامج العمل):** يختلف الوقت المفضل للعمل من فرد لآخر، فمنهم من يجب ان يعمل في النهار ومنهم من يفضله في الليل ومن لديهم رغبة في العمل باستمرار وبدون انقطاع ومن العمال من يرتاحون للنظام الذي فيه أوقات راحة أكبر وهكذا. وعليه فإن للاختلافات في التفضيل الوظيفي في العمل الأثر الكبير على رضا عاملينها وإن كانت فترة العمل في إتفاق عليها، فمن الضروري إدخال أوقات راحة كإسلوب للمحافظة على منهج جيد للأداء الوظيفي وهذا بدوره يؤثر بصورة إيجابية على العامل بشكل نفسي وعضوي.

**ب. العوامل الذاتية:** بينت الدراسات تأثير شخصية الفرد على الرضا الوظيفي، فيختلف الافراد بطبائعهم فمنهم أقرب إلى الرضا ومنهم اقرب الى الاستياء، ومن أهم هذه المسببات ما يلي:

**إحترام الذات:** إذا كان هناك رغبة للأفراد في الإلتزان بالرأي واحترامه وتعظيم منزلتها ومكانتها كان ذلك أقرب إلى الرضا الوظيفي، أما الأشخاص ليس لديهم حس في ذلك فذلك من شأنه ان يبعدهم عن الرضا في مهنتهم .

**تحمل الضغوط :** كلما كان العامل لديه تحمل أكبر لضغوطات العمل، وقدرته في التأقلم معها ، كان لديه رضا أكبر ، أما العمال الأقل تحملا لضغط العمل من المشاكلات التنظيمية والتفاعلات العمالية قد يخسرهم رضاهم الوظيفي وبالتالي وظائفهم.

**المكانة الاجتماعية:** المكانة الاجتماعية للوظف في السلم الوظيفي تقوي درجة رضاه وترفع من شعوره وتقديره لذاته، في حين أن تراجع هذه المكانة بالغالب ينتج عنه عدم الشعور والوصول الى الرضا الوظيفي.

#### 2.4 العوامل المسببة في الرضا الوظيفي

غالبًا ما يستخدم أخصائيوالموارد البشرية والأخصائيون النفسيون والعلماء الآخرون مصطلح "الرضا الوظيفي" لشرح آراء الموظفين حول بيئة العمل وأحكامها التي تلائم رفاهية الموظفين من قبل أصحاب العمل؛ حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن المنظمات التي تقوم بمراجعة ممارسات الموارد البشرية بشكل دوري لتحسين الرضا الوظيفي، تعاني من إنتاجية أعلى للعمال.

بعض المتغيرات التي لعبت دورًا مهمًا في محاولة شرح أسباب التحول الطوعي وهي الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والعمر والحياة؛ حيث أن مستوى عدم الرضا يساهم في أي من العوامل أوبالاشتراك مع عوامل معينة، إلى عدم الرضا ويؤدي إلى ترك العديد من الموظفين وظائفهم الطوعية. هذه العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي أن سياسات إدارة الموارد البشرية، والثقافة التنظيمية، والعوامل المتعلقة بالعمل والقيادة، بالإضافة إلى الأسباب الشخصية وسوق العمل، تؤدي إلى الاستقالات. وتكونت هذه العوامل من جزئين وهما :

#### 1-عوامل مرتبطة بالمناخ التنظيمي

**أولاً: عدم الرضا عن المشرفين:** الإشراف الفعال أمر ضروري. عندما يشعر الموظفون بعدم الرضا من المشرفين، يميل معدل الدوران؛ على اعتبار ان المشرفون هم أولئك في الإدارة الذين يجب أن يقدموا الدعم لمؤسسيهم باستخدام تقنيات وأنماط الاتصال الفعالة. عندما يكون الإشراف غير فعال ينتج عن عدم الرضا الوظيفي انخفاض الإنتاجية؛ مما يؤدي إلى انخفاض معدل الدوران حينها يجب على المشرفين إعطاء الأولوية لإدخال تقدير الموظفين حيث أن ذلك يجعل من الممكن للنمو، وإستكمال المهارات، والحد الأدنى من الإشراف - وكل ذلك سيعزز الرضا. حيث كشفت دراسة أجراها (2008) JO أن ما يصل إلى خمسين بالمائة من المشاركين الذين شملهم الاستطلاع في جامعة خاصة في مدينة شمال شرق الولايات المتحدة قد غادروا المنظمة بسبب العلاقات السيئة مع المشرفين المباشرين.

**ثانياً: فرص تقدم محدودة:** يميل الموظفون إلى التعبير عن انعدام الأمن الوظيفي إذا كانت هناك فرص ضئيلة أو معدومة للتقدم في مؤسسة على اعتبار أن الأمن الوظيفي يحوأي تطور محتمل غير مؤكد في المستقبل. ومع ذلك، في حالة وجود فرص محدودة، يميل الموظف إلى الشعور بعدم الأمان في وظيفته، أثبتت الدراسات المستقلة أن آفاق الترقية الضعيفة كانت ثاني أهم عامل لدوران الموظفين بين الموظفين في جامعة خاصة في المدينة الشمالية الشرقية في الولايات المتحدة، وأوصت النتائج بأن نظام المكافآت التحفيزية يمكن أن يضمن تحقيق الأهداف التنظيمية.

ثالثاً: ساعات العمل غير المرنة: يعاني معظم الموظفين من عدم المرونة الوظيفية في شكلين إما من خلال عدم قدرتهم على معرفة موعد بدء العمل ومتى ينتهي أو عدم اختيار موقع يناسب راحتهم. لذلك، يجب على أرباب العمل إشراك موظفيهم في أي قرار لتعديل الوقت وظروف العمل والمكان. عندما تشغل إدارة المنظمة في إبلاغ الموظفين بأي تغييرات، قد تواجه الشركة خرقاً لدعوى عقد العمل؛ مما يؤدي إلى احتمال دوران الموظفين. يؤيد (2008) JO الوضع في الجامعة الخاصة في شمال شرق المدينة في الولايات المتحدة. أن عدم قدرة الموظفين على التفاوض بشأن ساعات العمل المرنة جعلهم يغادرون - ويقترح أن تنفيذ سياسات العمل المرنة كان من الممكن أن يؤدي إلى تحسين الوضع.

رابعاً: الالتزام التنظيمي: هنالك ثلاثة أنواع للالتزام التنظيمي، وهي أنه عندما يقبل الموظف أهداف المنظمة ومعاييرها. ثم، تصرف الموظف في العمل للمؤسسة، وأخيراً طموحه للعمل في المؤسسة. ومن خلال استخدام الالتزام التنظيمي كعامل نفسي، يمكن للموظف أن يثبت قدرته على الالتزام بالمؤسسة عن طريق مشاركة فعالة في شكل اتصال عاطفي، أو التزام مستمر يأخذ في الاعتبار التكلفة التي تتحملها المنظمة عند مغادرة الموظف مكان العمل.

خامساً: شخص غير منظم: كشفت العديد من الدراسات أن معدل الدوران يحدث بسبب عدم ملائمة الشخص للشاغر، أي أنه عندما يكون الموظفون غير قادرين على المشاركة بحرية في منظمة، هناك احتمال أن تكون غير كفؤ لأن الافتقار إلى الحرية يؤدي إلى نهج سلبي تجاه الواجب ونحوزملاء العمل.

هنالك أدوات مختلفة لقياس الرضا الوظيفي. بينما قد يرغب بعض الباحثين في تقييم الرضا الوظيفي على نطاق عالمي دون التركيز على أي وجه كالوظيفة بشكل عام، كما التركيز على جوانب أخرى كمؤشر الوصف الوظيفي في معظم الأحيان يرغب الباحثون في قياس الأبعاد العالمية للرضا الوظيفي بالإضافة إلى السمات المحددة كاستقصاء الرضا الوظيفي؛ حيث يتميز المقياس متعدد الأوجه بربط الأفكار المختلفة بمتغيرات أخرى تدعم تقدم علم النفس التنظيمي.

## 2- العوامل الشخصية ( الخصائص البيوغرافية )

يوجد الكثير من العوامل الشخصية المختلفة والتي تتغير وتؤثر بشكل ملحوظ على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة أو المؤسسة والتي تعود غالباً إلى الشخص ذاته، وتتمثل كل المتغيرات التي من الممكن تعريفها والحصول عليها وتوضيحها بسهولة وببساطة من سجلات الأفراد لدى المؤسسة مثل الجنس والعمر والحالة الاجتماعية للفرد ومدة خدمته لدى المؤسسة .

أ. الجنس: وهو من أكثر المشاكل المهمة والمثيرة للجدال غالباً فيما إذا كان مستوى نسبة أداء النساء هو مثل ونفس مستوى نسبة أداء الرجال ككل، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك نسبة قليلة من الاختلافات الفردية الظاهرة بين كل من الرجال والنساء التي تؤثر على أداء العمل دون وجود أي اختلافات أساسية واضحة في مستوى ناتج العمل بين النساء والرجال وبأسلوب مماثل أيضاً، فإنه لا وجود لغاية الآن أي إثباتات وحقائق بينت أن الجنس له تأثيراً بالغاً على الرضا عن العمل لدى الأفراد العاملين، وتعد من أهم القضايا التي من الواضح أن ينتج عنها بعض الاختلافات بين الجنسين بشكل خاص حينما يكون لدى الموظفين في المؤسسة أطفال في العمر الذي دخلون به للمدرسة، ويعتبر تفضيلات مختلفة لجدول العمل، وعادة الأمهات الموظفات يستحسن العمل الجزئي بشكل أكبر ويعتبرن جدولة الأعمال سهلة ومرنة، وذلك للقدرة على القيام بالواجبات العائلية بشكل جيد .

ب. العمر: فيما يتعلق بعمر الفرد وعلاقته بالرضا عن العمل، ف قد تبين أن أغلب الأبحاث والدراسات العديدة؛ وأظهرت وأشارت بشكل جلي إلى أن هناك علاقة قوية إيجابية بين كل من العمر والرضا على الأقل لدى الفرد لغاية بلوغه عمر الستين عاماً، ومن الملاحظ أن معظم الدراسات القائمة غالباً ما تخطئ بين العاملين المتخصصين و العاملين غير المتخصصين في العمل، وعند الفصل بين الإيتين المذكورين فإن الرضا يتجه ويميل للزيادة الدائمة والمستمرة لدى العمال المهنيين وذلك مع زيادة اعمارهم، ولوحظ انه يقل وينخفض بين العمال الغير مهنيين وذلك خلال فترة منتصف العمر، ثم يعود للزيادة بعد ذلك.

وهناك وجود نوع من العلاقة الارتباطية الإيجابية الواضحة بين العمر للعامل ومستوى الرضا الوظيفي لديه، حيث انه كل ما زاد عمر العامل أخذت درجة رضاه عن العمل بالزيادة بشكل كبير، ويرى بعض الدارسين والباحثين أن السبب في ذلك من الممكن ان يكون عائدا الى طموحات وتأملات الموظف في بداية عمره حيث انها غالباً ما تكون ذات مستوى مرتفع، وبالتالي لا يقابلها عادة وفي أغلب الحالات اي من الحاجات التي يسبقها الواقع الفعلي للوظيفة، ويتسبب ذلك بدوره في عدم الرضا الوظيفي غالباً، إلا أنه مع تقدم العامل في العمر يصبح تقبل بشكل أكبر وأكبر واقعية، وتقل لديه أيضاً مستوى الطموحات، ويقبل عادة بالواقع الموجود، ومنها فانه يترتب على ذلك

ارتفاع وزيادة الرضا الوظيفي

**ج. الحالة الزوجية:** لا توجد في الحقيقة العديد من الدراسات والأبحاث التي يمكن عبرها الحصول والوصول إلى نتائج حول تأثير الحالة الزوجية للإنتاجية في العمل، ولكن بعض من الدراسات بينت غالبا وباستمرار إلى أن الموظف المتروج يوجد لديه عدد غيابات أقل، وبالتالي معدل دوران أقل أيضا، ويكون هذا العامل أكثر رضا عن عمله مقارنة بالعمال الآخرين من زملائه غير المتروجين في المؤسسة، حيث تبين أن الزواج يجعل للشخص مسؤوليات أكبر وهذا بدوره يؤدي إلى الاستقرار في المهنة بشكل أكبر أهمية

**د. مدة الخدمة:** يبين مفهوم مدة الخدمة في العمل بأنها " تلك الفترة الزمنية لإستمرار العامل في وظيفه معينه " وتبين العديد من الوقائع والدلائل إلى أن فترة الخدمة للعامل في عمل معين تُعتبر من العوامل الأكثر أهمية وثباتاً في الرضا عن العمل لديه بالمقارنة في العمر والعديد من الدراسات والأبحاث تناولت مجال من متغيرات سنوات الخبرة ومدى علاقته وتأثره بالرضا الوظيفي، فبينت وأظهرت نتائج بعض من تلك الدراسات والأبحاث عدم وجود اي دلالات إحصائية تعود لرضا العمال إلى عدد سنوات الخبرات في المهنة، بينما جاءت دراسات أخرى عكس ذلك، ولعل تلك الأبحاث والدراسات التي بينت وجود العلاقة الطردية بين الرضا الوظيفي لدى العاملين ومتغير سنوات الخبرة اعادت وأرجعت ذلك إلى أن العامل او الموظف كلما ازدادت خبرته في العمل أصبح متقن أكثر لأدائه ومتمكنا في عمله بصورة أكبر، أما الدراسات الأخرى فقد أرجعت هذا إلى مقدار الزيادة في الأجر الماليه بزيادة سنوات الخبرة للموظف

**هـ. القدرات:** هناك حقيقة ظاهرة وشائعة ومضمونها أن الأشخاص بشكل عام خلقوا على الحياة متساويين ، وهذا الحديث فيه صحة، إلا أنه بالغالب لا يقصد أن جميع هؤلاء الناس خلقوا متساويين في امكاناتهم وقدراتهم على القدرة على أداء العديد من الأعمال المختلفة، وإنما تعني بالتحديد، أن الناس متساوون في حقهم في استخدام تلك الامكانيات والقدرات في مختلف المواقف في حياتهم، فالناس لديهم امكانيات متنوعة وقدرات مختلفة تدفعهم وتؤهلهم للقيام بأعمال مختلفة.

**ي. الدافعية:** تعرف على انها عملية إثارة السلوكيات الإنسانية وتوجيهها وتفعيلها والحفاظ عليها وذلك للوصول إلى الأهداف السامية ، فالدافعية من أحد اهم العوامل المهمة والفاعله التي تؤثر في الأداء، وليس معنى ذلك أن الفرد في المؤسسة قد أنجز مهامه على أتم وأكمل صورته بأن دافعه عالي نسبيا، بل قد يعود ذلك بالمجمل لارتفاع درجة مهاراته المختلفة، بل إن دوافع المؤثر للفرد قد يكون قويا وظاهرا، ولكن لن يودي به إلى العمل بالصورة المطلوبه منه لسبب اعدم إمتلاكه العديد من المهارات الضرورية لإكمال مختلف متطلبات العمل.

## 2.5 الجامعات الليبية

يعرف مفهوم الجامعة: أنها مؤسسة تعليمية عالية تتكون من كليات عديده، تقوم على تنظيم دراسات في شتى المجالات، ولها صلاحية إعطاء درجات جامعية في هذه الدراسة، وتعرف أيضا على أنها مؤسسة تعليم عالي حيث يجب ان يتم فيها شكل من البحث وهي تعطي درجاتها على مستويات ( الدرجة الأولى والدرجات العليا)، بعض من المؤسسات التي في نفس منزلة الجامعة، وتعرف بالكليات أو المعاهد، وتعرف أيضا على أنها مؤسسة تعليميه عالية، تضم فيها بالعادة كليات تعطي دراسات في شتى المجالات العلمية والإنسانية وكليات ومعاهد مهنية وأخرى للدراسات العليا وتعطي جامعية في شتى المجالات.

تشكل الجامعات الليبية والمعاهد والمراكز التي تتبع لها من أهم المؤسسات الاجتماعية وأبرزها والتي تتصف بسمات ومميزات لتجعلها فريده عن المؤسسات التربوية الأخرى المسؤولة عن اعداد الأفراد في المجتمع، والتي تم انشاؤها من المجتمع لتعمل على تأهيل وأعداد وتعليم وتربية أفراد في كل إمتلاكاته في هذا المجتمع من الإرث الحضاري والثقافي والعلمي التي تجعلهم يحترمون فلسفات المجتمع وتقاليدهم وقيمه ومعاييرهم ويتفاعلون معها ويستجيبون التطورات والتحديات العلمية والتكنولوجية في شتى أنحاء العالم وينسجمون مع الحضارات للشعوب الأخرى وأيضا يستفيدون منها في ضل إحتياجات المجتمعات وتطلعاتها .

فإن الجامعات تعد مؤسسات علمية واجتماعية واكاديمية تزود طلابها في المعارف والخبرات والمهارات اللازمه في حياتهم الحاليه والمستقبلية ليؤدي بهم الى التفاعل والإنسجام مع البيئة الاجتماعية وترتقي بهم نحو الأفضل في الكثير من المجالات. وهي تقوم على نقل التراث الاجتماعي والحضاري وتقاليد المجتمع وعاداته لكل الأجيال الصاعده وتعميقها في نفوسهم ليأخذو الطريق السلوكي الاجتماعي الصحيح. كما تعمل على تحسين القدرات الفردية وتطويرها وتشجيعها ايضا واثارة دوافعهم ورغباتهم للعمل والاستجابة للتحديات الجديدة والمتغيرة في المجتمع ومواكبتها وإستيعابها وتلبية لمتطلباتها .

وفي ضل تقدم الجامعات الصدارة في المجتمعات لانها الأساس والمصدر لكل ما هو مستحدث من الفكر والمعارف والمكان الذي ينطلق منه اراء المفكرين والاساتذة والعلماء ورواد الحضارة الانسانية والاصلاح والتحديث، وبذلك كان لها الدور الأساسي والفريد في التنمية

الاقتصادية والاجتماعية والتطورات العلمية في المجتمعات وذلك لدورها المهم التي تقوم به به من شتى المستويات العلمية والوظيفية من تخطيطات وتنفيذات ومتابعات تقوم تبعا لأسس وطرق علمية وتقنية متطورة تقوم على إعتقاد العلم لهذا اصبحت الجامعات من المصادر الاساسية المهمة لتنمية المجتمعات في مختلف مجالات الحياة وانعكاساتها لما لدى هذه المؤسسات من دور أساسي متميز في التنمية التي تشمل في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وغيرها، ومن اهم البيئات الملائمة للحفاظ على المعايير والقيم والافكار التي تسعى المجتمعات الى تعزيزها في الأجيال الصاعدة للحفاظ على هويته التي تجعله فريد عن المجتمعات الاخرى والتي يفخر بها ويعتبرها احد مقومات السيادة الوطنية، وأيضا هي منبع الخبرات والتواصل العلمي والثقافي مع المجتمعات الاخرى التي تتمثل في المؤسسات التعليمية العاملة فيها للاستفادة مما حققته تلك المؤسسات.

وفي ظل ذلك فان الجامعات لها الدور الكبير والأساسي في تكوين الكوادر البشرية وتحديثها لتسهم عن طريقها في تحسين حركة التقدمات العلمية والتكنولوجية والثقافية في أي مجتمع من المجتمعات. ولقد تقوي دور الجامعات في هذا الشأن وخاصة بعد أن تسارعت حركة التطور العلمي والتكنولوجي العالمي عن طريق تأهيل الطاقات البشرية للتفاعل مع مفرداتها ونتائجها.

#### منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وهو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية تتسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (الساكني، 2016). كما أنه منهج قائم بالأساس على التحليل العلمي للمصادر العلمية من أبحاث ودراسات تطبيقية، وتقارير وإحصاءات تتعلق بأثر الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي، وعرض ما توصلت إليه الدراسات مع التركيز على الرضا الوظيفي باعتباره متغير مستقل.

ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الأكثر ملائمة لطبيعة الدراسة الحالية؛ كونه يتيح اختبار عدد من التساؤلات والفروض التي تصف طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة وذلك عن طريق الأسلوب المسحي. حيث سيتم جمع البيانات من المصادر الثانوية المتمثلة في الأدب والدراسات السابقة والتي تتمركز في المراجع العربية والأجنبية والمنشورات والتقارير الصادرة عن المؤسسات المحلية والدولية التي تطرقت إلى أثر الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي. وذلك وصولاً إلى إلى مجموعة من التعليمات المختصة بالوحدة التي تمت دراستها من الوحدات المشابهة وإبراز الارتباطات والعلاقات السببية أو الوظيفية بين أجزاء الظاهرة، هذا مع الاستعانة بالمنهج التاريخي كلما دعت الضرورة إلى ذلك خاصة في تتبع الظاهرة قيد الدراسة؛ من أجل التوصل إلى إجابات عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وكذلك دعم الاستنتاجات من الإطار النظري بالنتائج العملية. في حين أن المنهج الوصفي لوصف الظاهر قيد الدراسة، والتي تم الإعتماد على المراجع والدراسات السابقة للتعرف على الظاهرة، كما وأن المنهج التحليلي سيقوم بالإعتماد على الإستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم إختيار عينة عشوائية طبقية قوامها 320 مفردة.

#### النتائج والمناقشة

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالرضا الوظيفي وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الليبية، وتم تحديد مجتمع الدراسة من هذه المواقع الوظيفية، ويمكن تصنيف مجتمع الدراسة وفقاً لسنة متغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، ومكان العمل (الجامعة)). وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية. الجدول (1) إلى (5،4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

#### 4.1 الجنس:

الجدول رقم (1) يبين أن مانسبته 67.8% لعدد (217) مستجيب من الذكور بينما عدد الاناث تقريباً 103 أي بنسبة 32.2%. يدل ذلك على نسبة الذكور تمثل نسبة اكبر مقارنة بعدد الاناث ويعزو الباحث ذلك الى ان طبيعة و ثقافة المجتمعات العربية من حيث العمل والوظيفة حيث يقتصر على الذكور أكثر من الاناث.

#### 4.2 العمر:

يبين الجدول رقم (1) ان اغلبية المستجيبين اعمارهم من 31 إلى 40 سنة أي مانسبته 40.6% لعدد 130 مستجيب، بينما 23.5% لعدد 75 من المستجيبين اعمارهم تتراوح بين 41 الى 50 سنة ، بينما كان العدد الاصغر منهم 53 مستجيب بنسبته

16.5% أعمارهم أكثر من 50 ، كذلك نسبة تمثل 16.4% لعدد 62 مستجيب اعمارهم بين 20 الى 30 سنة. جدول رقم 2،4 و الرسم البياني 2.4 يظهر توزيع افراد العينة حسب العمر .

#### 4.3 المستوى التعليمي:

الجدول رقم (1) يستعرض توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات العلمية، حيث يبين أكثر نسبة 35.6% ، بعدد ( 114 ) مستجيب من موظفي وأكاديمي الجامعات الليبية يحملون شهادات الماجستير، يلي ذلك 94 مستجيب من إجمالي افراد العينة 320 أي بنسبة 29.4% يحملون شهادة الدكتوراة، بينما الذين يحملون شهادة البكالوريوس والدبلوم العالي يمثلون 12.5% و 15% لعدد 40 و 48 على التوالي لعدد، واخيراً اقل نسبة 7.5% لعدد 24 يحملون شهادة الدلوم المتوسط.

#### 4.4 الوظيفة:

الجدول رقم (1) يستعرض توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة، حيث تمثل نسبة أعضاء هيئة التدريس اعلى نسبة 26% تقريباً لعدد 83 مستجيب من اجمالي أفراد العينة 320 من موظفي وأكاديمي الجامعات الليبية، بينما تمثل عدد 64 رئيس قسم بنسبة 20% . ومن خلال النتائج وجد 14.4% لعدد 46 من إجمالي 320 مستجيب يمثلون مدراء مكاتب، إضافة إلى مدراء الادارات التنفيذية الذين يمثلون 12.5% لعدد 40 من موظفي الجامعات، ونسبة 10.7% من العينة موظفين لعدد 34 ونسبة 16.6% من أفراد عينة الدراسة يعملون في إدارات وأقسام أخرى.

#### 4.5 سنوات الخبرة:

يتضح من خلال الجدول رقم (1) ان اكثر نسبة 29.7% لعدد 95 من أفراد عينة الدراسة يمتلكون خبرة عملية من 6 إلى 10 سنوات وكذلك نسبة 23.8% لعدد 76 يمتلكون خبرة ما بين 11 إلى 15 سنة، بينما عدد 64 مستجيب أي ما بنسبته 20% يمتلكون خبرة عملية من سنة الى 5 سنوات، إضافة إلى عدد 43 بنسبة 13.4% يمتلكون خبرة عملية ما بين 16 إلى 20 سنة، وأقل نسبة 12.8% لعدد 41 من إجمالي أفراد عينة الدراسة 320 مستجيب يمتلكون خبرة عملية أكثر من 20 سنة.

#### 4.6 مكان العمل (الجامعة):

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل (الجامعة) التي يعملون فيها، حيث تمثل نسبة العاملين في جامعة طرابلس اعلى نسبة 36.8% لعدد 118 مستجيب من اجمالي أفراد العينة 320 من موظفي وأكاديمي الجامعات الليبية، بينما تمثل بنسبة 28.7% لعدد 92 من العاملين يعملون في جامعة الزاوية. ومن خلال النتائج وجد 23.5% لعدد 75 موظف من الإجمالي الكلي لعينة الدراسة 320 مستجيب يعملون في جامعة بصراته ونسبة 11% لعدد 35 من موظفي الجامعات يعملون في جامعات ليبية أخرى.

جدول 1: الخصائص السكانية للعينة

الخصائص الديموغرافية	عدد ونسبة الاستجابة	الخصائص الديموغرافية	عدد ونسبة الاستجابة
العمر		المستوى التعليمي	
19.4% , 62	من 20-30 سنة	7.5% , 24	دبلوم متوسط
40.6% , 130	من 31-40 سنة	12.5% , 40	بكالوريوس
23.5% , 75	من 41-50 سنة	15% , 48	دبلوم عالي
16.5% , 53	اكثر من 50 سنة	35.6% , 114	ماجستير
		29.4% , 94	دكتوراة
الجنس			
67.8% , 217	نكر		
32.2% , 103	أنثى		

الوظيفة

12.5% ,40	مدير إدارة
14.4% ,46	مدير مكتب
20% ,64	رئيس قسم
26% ,83	عضو هيئة التدريس
10.7% ,34	موظف
16.6% ,53	أخرى

سنوات الخبرة	
20% ,64	1-5 سنوات
29.7% ,95	من 6-10 سنوات
23.8% ,76	من 11-15 سنة
13.4% ,43	من 16-20 سنة
12.8% ,41	اكثر من 10 سنوات

مكان العمل (الجامعة)	
36.8% ,118	طرابلس
28.7% ,92	الزاوية
23.5% ,75	بصراتة
11% ,35	أخرى

#### 4.7 إختبار ألفا كرونباخ Alpha Gronbach

كما تم إختبار الموثوقية Cronbach's Alpha و معامل الثبات المركب composite Reliability (CR) لجميع متغيرات الدراسة وكانت composite Reliability (CR) لجميع المتغيرات أكبر من 0.60 وهي مقبولة وجيدة، وتراوح بين 0.937 لمتغير الإلتزام الوظيفي و0.613 لمتغير المزاي والعلاوات وهي قيم جيدة ومرتفعة. كما كان معامل كور نباخ ألفا أيضاً أكبر من 0.60 ومحصورة بين 0.941 و0.608 لنفس البعدين السابقين. جدول رقم 2 يوضح التشبعات العاملية وإختبار الموثوقية ومعامل Cronbach's Alpha لجميع متغيرات.

جدول 2: إختبار الموثوقية

قيمة معامل ألفا كرونباخ	عدد	العوامل
0.891	5	الجانب المادي
0.832	4	اللوائح و القوانين
0.865	4	المناخ التنظيمي
0.941	10	الالتزام الوظيفي

#### 4.8 إختبار التداخل الخطي Multicollinearity Test

تم فحص التداخل الخطي من خلال مقياس Collinearity Diagnostics و ذلك باحتساب معامل Tolerance لكل متغير من المتغيرات المستقلة، و من ثم يتم إيجاد معامل Variance Inflation Factor (VIF) حيث يعد هذا النموذج مقياساً لتأثير الارتباط بين المتغيرات المستقلة و من الجدول رقم (3) يلاحظ أن معامل VIF لجميع المتغيرات لم يتجاوز (5) ومحصورة بين 1.982 و 2.545 ، وكذلك فترة السماح Tolerance أكبر من 0.10 ومحصورة بين 0.393 و 0.505 ، (Hair et al., 2006; Sekaran، 2003) ، لذلك يمكن القول بأن نموذج الدراسة لا يعاني من مشكلة التداخل الخطي ، فالارتباط بين المتغيرات غير ذي دلالة إحصائية و منخفض جداً ، و هذا يدل على قوة نموذج الدراسة في تفسير الأثر على المتغير التابع و تحديده.

الجدول 3 اختبار التداخل الخطي والارتباط الذاتي لنموذج المتغيرات المستقلة وأثرها على الالتزام الوظيفي

التداخل الخطي		البعد	المتغير
VIF	Tolerance		
2.545	.393	المجال المادي	الرضا الوظيفي
2.025	.494	اللوائح والقوانين	
1.982	.505	المناخ التنظيمي	

#### 4.9 نتائج التشبعات العاملية لل فقرات (Factor loading))

الجدول رقم (4) يبين كل التشبعات لجميع فقرات المحاور والمتغيرات أكثر من (0.50) ومحصورة بين (0.512 و 0.892) وهي قيم مقبولة في هذه الدراسة حيث إن حجم العينة أكثر من 200.

المتغيرات	التحميل Loading	كورنباخ الفا Cronbach Alpha	معامل الثبات المركب C.R	معامل التباين المشترك AVE
المتغير المستقل: الرضا الوظيفي				
المجال المادي				
REW1	0.659	0.891	0.890	0.587
REW4	0.892			
REW3	0.862			
REW5	0.785			
REW6	0.514			
المناخ التنظيمي				
CLIM1	0.686	0.865	0.858	0.604
CLIM4	0.856			
CLIM5	0.867			
CLIM6	0.680			
الوانح والقوانين				
LAW5	0.553	0.832	0.840	0.573
LAW4	0.855			
LAW3	0.825			
LAW1	0.759			
المتغير التابع: الإلتزام الوظيفي				
COMT1	0.512	0.941	0.937	0.600
COMT6	0.840			
COMT5	0.801			

#### 4.10 نتائج كومو (KMO)

أما من ناحية الجودة الكلية للاختبار ومدى ملائمة العينة به فقد كشفت نتيجة اختبار قيصر (كايزر ماير أولكن واختبار بانتليت) الجودة العالية لهذا الاختبار. يعتبر مقياس كايزر-ماير-اولكين (واختصارا ، مقياس كمو) واختبار بارتلليت معايير أساسية لاختبار ملائمة العينة للتحليل العاملي. اختبار بارتلليت يجب أن يكون ذو دلالة إحصائية أقل من (0.05)، وكانت متوسط نتيجة KMO لجميع المتغيرات تشير الى جودة جيدة فوصلت إلى 0.958 و نتيجة Bartlett بالنسبة الفائية = 0.000 ودرجة الحرية 595 والنتيجة كما هو واضح من النموذج التالي:

جدول رقم (5) كمو واختبار باتليت

0.958	مقياس اخذ العينات الملائمة لكليسر ماير اولكين KMO	
10334.834	اختبار كروية لباتليت Bartlett	
595	Df	
0.000	Sig.	

#### 4.11 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات ومحاور الدراسة

يوضح الجدول 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة: المتغير التابع الإلتزام الوظيفي، المتغير المستقل الرضا الوظيفي (الجانب المادي، اللوائح والقوانين، المناخ الوظيفي). فقد كان حصل أبعاد المتغير المستقل الرضا الوظيفي (المجال المادي، اللوائح والقوانين، المناخ الوظيفي) على متوسطات حسابيه متقاربه وجيده على التوالي 3.486 و 3.064 و 3.262 من إجمالي 5 ونسبة موافقة 70% و 61% و 65% وكانت القيم أكثر من الوسط الافتراضي 3 و المتوسط العام لمتغير الرضا الوظيفي 3.269 ونسبة موافقة 65% وانحراف معياري 0.521. ويتضح من النتائج أن هناك إجماع على موافقة أفراد عينه الدراسه على أهمية الرضا الوظيفي للعاملين الذي بدور يؤدي إلى الإلتزام الوظيفي في الجامعات الليبية.

وأظهرت نتائج الدراسة انا المتغير التابع الإلتزام الوظيفي حصل على متوسط حسابي جيد بقيمة 3.493 ونسبة موافقة 70% وهي نسبة جيدة دلالة على أهمية الإلتزام الوظيفي للعاملين بالجامعات الليبية، وأظهرت نتائج الدراسة ان الانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة محصورة بين 0.841 و 0.452 وهي قيم منخفضة تدل على تقارب القيم عن متوسطها الحسابي لجميع متغيرات الدراسة. الجدول رقم 17،4 يبين المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لمحاور وأبعاد الدراسة.

الجدول

رقم 6

المتغير	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإلتزام الوظيفي الرضا الوظيفي	الجانب المادي	3.493	.78704
	اللوائح والقوانين	3.486	.57424
	المناخ التنظيمي	3.064	.45225
		3.262	.78095

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

#### 4.12 التحليل العاملي البنائي للنموذج (تحليل المسار) لاختبار فرضيات الدراسة

تشير النتائج إلى وجود تطابق في بناء تحليل المسار للنموذج ومسار العلاقات المباشرة بين الرضا الوظيفي و الإلتزام الوظيفي، وبالنظر الي الشكل رقم 7 للنموذج المعدل بعد ربط الفقرات كشفت لنا نتائج تلك المؤشرات المعيارية والامعيارية، بان مؤشر تطابق النموذج مع البيانات جاءت تماما مع المعايير المحدده، حيث كانت قيم تلك المؤشرات بالنسبه لمؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتران RMSEA والذي يعتبر من المؤشرات الهامه فالقيمه اظهرت تساوي 0.058 اقل من 0.08 تدل على مطابقة جيده ، نجد نسبة مؤشر مربع درجه الحريره لمربع كاي  $\chi^2/df = 2.087$  (أقل من 5Hair ) واخرون، (2010)، وكذلك جميع المؤشرات المطابقه المقارن و

التزايد ومؤشر تاكر\_ لويس (CFI، IFI، TLI) أكبر من 0.90 قربه من 1 تدل على حسن المطابقة حيث أشار Lomax، Kim، Park and Lee (2007) (Bentler & Bonett، 1980) (Schumacker، 2004)؛ حيث جميع المؤشرات المطابقة المقارن و التزايد ومؤشر تاكر\_ لويس (CFI، IFI، TLI) أكبر من 0.90 قربه من 1 وكانت تساوي 0.907 و 0.908 و 0.901 على التوالي و تدل على حسن المطابقة.

جدول رقم 7 مؤشرات حسن المطابقة للنموذج البنائي لجميع متغيرات الدراسة

مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المرش	المدى المثالي للمؤشر
النسبة الاحتمالية لمربع كاي $\chi^2$	$\chi^2=2189.102$	
	DF=1202	
	P=0.000	
نسبة مؤشر درجة الحرية لمربع كاي $\chi^2/df$	1.821	أقل من 5
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتران (RMSEA)	0.058	أقل من 0.08
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.907	أكبر من 0.90
مؤشر المطابقة التزايد IFI	0.908	أكبر من 0.90
مؤشر تاكر_ لويس TLI	0.901	أكبر من 0.90

#### 4.13 التحليل العاملي البنائي للنموذج (تحليل الارتباط المتعدد) (معامل التحديد) (R2) لاختبار فرضيات الدراسة

بالرجوع إلى الشكل رقم 7 لتحليل المسار وإختبار مربع الارتباط المتعدد (الانحدار) R2 الذي يتضمن النتائج الخاصة بمعامل التحديد coefficient of determination الذي هو أهم مؤشر لبيان مقدار تأثير الرضا الوظيفي على الإلتزام الوظيفي. كما يوضح الجدول 8 ان قيمة R2 ويعتبر مقياساً لجودة توفيق النموذج و نجد أنه-أي معامل التحديد R2 مساوياً 0.72 هذا معناه مجموعة المتغيرات المستقلة ممثلة بالرضا الوظيفي تفسر وتشرح من التغيرات (أي التباينات أو الانحرافات الكلية) التي تحدث في قيم المتغير التابع الإلتزام الوظيفي بقيمة 0.72 أي ان المتغيرات المستقلة فسرت وشرحت مانسبته 72% من التغيرات (أي التباينات أو الانحرافات الكلية) التي تحدث في قيم المتغير التابع الإلتزام الوظيفي. وهي علاقات جيدة وقريبة من 100% والباقي يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي أو أن هناك متغيرات لم تتضمن في النموذج و على العموم كلما اقتربت قيمة R2 من 100% يدل ذلك على جودة توفيق النموذج.

الجدول رقم 8: معامل الانحدار R2 و معامل الانحدار المعدل R Square Adjusted

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	مربع الانحدار R <sup>2</sup>
الرضا الوظيفي	الإلتزام الوظيفي	0.72

## 4.14 تحليل المسار لفرضية الدراسة المباشرة

يظهر الجدول رقم 9 نتائج تحليل المسار المستخرج من مخرجات الأموس الذي أظهرت النتائج بوجود أثر مباشر ذي دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الإلتزام الوظيفي لدى العاملين العاملين والأكاديميين بالجامعات الليبية ، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيده مع المعايير المحدده (Hair et. al. 2010) ، وكانت قيمة التأثير path coefficient تساوي 0.211 و قيمة t الاحصائية 2.260 أكبر من الجدولية 1.96 ومستوى الدلالة المعنوية أقل من 0.05 ، إذ بلغ مستوى الدلالة 0.024 وهو ما يشير إلى أن الرضا الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الجانب المادي، اللوائح والقوانين، المناخ التنظيمي) يؤثر تأثيراً مباشراً على الإلتزام الوظيفي لدى الأكاديميين والعاملين بالجامعات الليبية، وهذا يوضح ايضاً انه كلما زاد الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعات الليبية زاد الإلتزام الوظيفي لهؤلاء الموظفين

## 4.15 المناقشة .

لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حددتها الدراسة، فقد تم اعتماد بعض المؤشرات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم

جدول رقم (8) نتائج الفرضية الرئيسية المباشرة للدراسة

الفرضية	المتغيرات	التقديرات المعيارية Estimated	خطا التقدير	القيمة الحرجة T	مستوى الدلالة P-value	النتيجة
H1	الرضا الوظيفي → الإلتزام الوظيفي	0.211	0.138	2.260	0.024	مقبولة ومؤثرة

الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لبيان خصائص مفردات عينة الدراسة، والوسط الحسابي لمعرفة مستوى إجابة أفراد العينة على فقرات متغيرات الدراسة. والانحراف المعياري لمعرفة مدى تركيز وتشتت الإجابات عن وسطها الحسابي. واستخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي لحصر العوامل على التباينات المشتركة بين المتغيرات فقط . واستخدم الباحث اختبار KMO & Bartlett من أجل التحقق من الجودة الكلية للاستبانة. وكذلك تم استخدام برنامج معادلة النمذجة البنائية AMOS لتأكيد التحليل العاملي للعوامل والفقرات،(Confirmatory Factor Analysis (CFA) وما مدي مطابقتها مع التحليل العاملي الاستكشافي، وكذلك اختبار الفرضيات، وقد أظهرت نتائج تحليل المسار وجود علاقة مباشرة ارتباطية موجبة وقوية و مقبولة بين الرضا الوظيفي والإلتزام الوظيفي لدى الأكاديميين و العاملين في الجامعات الليبية.

أكدت الدراسات السابقة على هذه النتائج حيث اظهرت دراسة الصديق والتوكابري (2018) التي كانت بعنوان: نتيجة الرضا الوظيفي التابعه للموظفين وهيئة التدريس في الإلتزام التنظيمي لهم: دراسة وضع جامعة الحدود الشمالية: والتي هدفت إلى معرفة أثر الرضا الوظيفي على الإلتزام التنظيمي للقائمين في الهيئة التدريسية وموظفي جامعة الحدود الشمالية الموجودة في السعودية، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بتوزيع 300 استبانة على الموظفين، وتوصلت النتائج بعد تحليل البيانات باستخدام برمجتي (SPSS) و(AMOS) إلى أن دوافع الرضا الوظيفي لها دلالات احصائية في تأثيرها لمكونات الإلتزام التنظيمي. تعتبر تلك الدراسة مشابهه للدراسة الحالية؛ ولكن تختلف عنها في طبيعة العلاقة بين المتغيرات وأهمها الرضا الوظيفي على الإلتزام الوظيفي، وكذلك القيم الإسلامية كمتغير وسيط في هذه الدراسة؛ حيث في تلك الدراسة لم تتناول القيم الإسلامية، كما أن الرضا الوظيفي متغير مستقل.

ايضا كشفت دراسة (Markovits & et al، 2010) التي كانت بعنوان: الصلة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي: الاختلافات بين موظفي القطاعين العام والخاص التي اهتمت في العلاقات الارتباطية بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي فيما يتعلق بالاختلافات بين موظفي القطاعين العام والخاص، حيث يواجه الموظفون في كلا القطاعين ظروف عمل مختلفة، وافترضت الدراسة أن مواقفهم تجاه وظائفهم ومؤسساتهم والعلاقات بينهم مختلفة، وأظهرت النتائج ارتباط قوي بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي. تؤكد الدراسة على العلاقات بين الرضا الوظيفي والإلتزام ومنه تدعم طبيعة العلاقة بين المتغيرات. تختلف الدراسة اختلاف عن الدراسات الراهنة في الوقت هذا في مكان تطبيق الدراسة، وكذلك عدم تناولها للقيم الإسلامية كمتغير وسيط، وكذلك يكمن الاختلاف في مجتمع الدراسة وحدودها.

كما في الجانب الاخر، اظهرت دراسة (Bailey et al، 2016) التي كانت بعنوان: دور الرضا الوظيفي للموظف والإلتزام التنظيمي

في علاقة البنك بالتسويق الداخلي للموظف التي هدفت إلى تقييم تأثير التدبير العالمي للتسويق الداخلي على الرضا الوظيفي لموظف البنك والتزام الموظف تجاه البنك، وأيضاً الدور الوسيط للرضا الوظيفي والتزام الموظف بين التسويق الداخلي وتحديد هوية الموظف، حيث أظهرت النتائج وجود تأثيرات إيجابية كبيرة على الرضا الوظيفي والتزام الموظف، كما يؤثر في صورته ليست مباشرة على تحديد هوية الموظف عن طريق تأثيره على الرضا الوظيفي والتزام الموظف. تناولت الدراسة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي؛ حيث تساهم هذه الدراسة في المتغير المستقل، وحيث تختلف الدراسة الحالية في حدود تطبيق الدراسة، وتناولها للقيم الإسلامية كمتغير وسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي.

#### 5.0 الخلاصة

تم تطوير وإنشاء هذه الدراسة لغرض معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي لدى الأكاديميين والعاملين في الجامعات الليبية. تمحورت مشكلة الدراسة في عدم مشاركة الموظفين في الجامعات الليبية عمليات صنع القرار. كما وتشهد الجامعات الليبية ظاهرة غياب الموظفين وبشكل متزايد. حيث بينت دراسة بن عصمان (2019) انه يوجد قصور في تنمية الالتزام التنظيمي في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة بجامعة طرابلس. كما وأن الجامعات الليبية تتجاهل تعزيز الرضا الوظيفي من أجل التزام العاملين، ولا تراعى الأسس والمعايير العلمية عند اختيار العاملين في الإدارة. في حين اكدت نقابة الجامعات (2019) على دخول موظفي التعليم العالي في اضراب مفتوح لحين تحقيق المطالب المشروعة. كما تناول مجلس النقابة العامة لموظفي التعليم العالي (2019) مجريات اضراب موظفي التعليم العالي ومن بينها جامعة طرابلس وجامعة الزاوية وجامعة صبراتة، حيث تقع هذه الجامعات في الغرب الليبي. حيث أوضح التقرير أن اضراب موظفي التعليم العالي احتجاجاً على التأمين الصحي والعدالة الإجتماعية في المرتبات.

بناء على مشكلة الدراسة، قامت الدراسة الحالية بإقتراح اطار بحثي ليطم دراسته، احتوى الاطار البحثي على ثلاثة ابعاد مستقلة تمثل الرضا الوظيفي و هي (الجانب المادي، اللوائح و القوانين، و المناخ التنظيمي). تمت دراسة مدى تأثير هذه الابعاد على الالتزام الوظيفي لدى الأكاديميين والعاملين في الجامعات الليبية. المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات من المستجيبين على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي. حدد مجتمع الدراسة بجميع العاملين والموظفين في ثلاث جامعات حكومية في ليبيا وهي جامعة طرابلس و جامعة الزاوية و جامعة صبراتة و حدد عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة تدريس والعاملين بتلك الجامعات والبالغ عددهم 12621 موظف. كما كانت العينة المشاركة في الدراسة عبارة عن 320 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، حيث تم إختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية التطبيقية. من خلال اختبار الفرضيات، فقد أظهرت نتائج تحليل المسار وجود علاقة مباشرة ارتباطية موجبة وقوية و مقبولة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى الأكاديميين والعاملين في الجامعات الليبية.

#### المراجع العربية

- بن عصمان. خيرية محمد حسن. 2019. تنمية الالتزام التنظيمي على ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة دراسة ميدانية بجامعة طرابلس. أطروحة دكتوراة. كلية التربية. جامعة بنها.
- عاشور. محمد حامد حسين. 2017. أثر غموض الدور الوظيفي على عملية اتخاذ القرار دراسة تطبيقية على مراكز الرعاية الأولية الحكومية في قطاع غزة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- نقابة الجامعات. 2019. النقابة العامة لموظفي الجامعات الليبية. قرار الاجتماع بين نقابة موظفي التعليم العالي ونقابة اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية. جامعة الزاوية. طرابلس. ليبيا.
- تقرير المنظمة الليبية للسياسات والاستراتيجيات 2016، تقارير هيئة الرقابة الإدارية وديوان المحاسبة للسنوات 2015-2017.
- النقابة العامة لموظفي الجامعات الليبية. 2019. اجتماع مجلس نقابة الجامعات الليبية في جامعة طرابلس. ليبيا.
- الصادق، بدوي، والتوكبري، ماهر. (2018). أثر الرضا الوظيفي لهيئة التدريس والموظفين على التزامهم التنظيمي: دراسة حالة جامعة الحدود الشمالية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية. المجلد 3. العدد 9.

#### المراجع الاجنبية

- Jo, V. H. 2008. Voluntary Turnover and Women Administrators in Higher Education. Higher Education, 56 (5) , pp.565-582.

Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., & Dick, R. V. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13 (2), 177–196.

Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing–employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*, 34 (6), 821–840.