دور الرضا الوظيفي في تنمية الاستغراق الوظيفي
(دراسة حالة كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي)

أ. حسين علي محمد
أستاذ مُساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي
houssein.kaddafi@uob.edu.ly

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، والرضا عن ظروف العمل، والرضا عن فرص الترقية، والرضا عن نمط القيادة والاشراف، والرضا عن علاقات العمل) في تنمية الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وتكون مجتمع الدراسة من (84) مُوظفاً ومُوظفة، كما صُممت استمارة استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية، وتم توزيعها علي مجتمع الدراسة بالكامل استرجع منها (72) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (86%) وكانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدمت هذه الدراسة منهج دراسة الحالة، وأيضاً استخدمت بعض الأساليب الإحصائية الواردة في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في تحليل البيانات المُجمعة ميدانياً، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي، وكذلك وجود أثر موجب قوي ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي علي الاستغراق الوظيفي في الكلية، وأوصت هذه الدراسة بعدة توصيات التي يؤمل في أن تُسهم بتحسين الرضا الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الاستغراق الوظيفي، كلية الاقتصاد – جامعة بنغازي.

The Role of Job Satisfaction in Developing Job Absorption
(A Case Study of The Faculty of Economics, University of Benghazi)

Hussein Ali Mohammed
Assistant Professor
Department of Business Administration
Faculty of Economics, University of Benghazi
houssein.kaddafi@uob.edu.ly

Abstract:

This study aimed to identify the role of job satisfaction in its dimensions (satisfaction with material and moral incentives, satisfaction with working conditions, satisfaction with promotion opportunities, satisfaction with leadership and supervision style, and satisfaction with work relations) in the development of job absorption at the Faculty of Economics at the University of Benghazi, and the study population consisted of (84) male and female employees, and a questionnaire form was designed as a main tool for collecting field data, and it was distributed to the entire study community, from which (72) questionnaire was retrieved, With a retrieval rate of (86%) and all of them were valid

for statistical analysis, This study used the case study methodology, and also used some statistical methods contained in the program of statistical packages for the social sciences (SPSS) in the analysis of data collected in the field, and this study reached several results, the most important of which is the existence of a strong positive correlation with statistical significance between job satisfaction and job absorption, as well as the presence of a strong positive effect of job satisfaction on job absorption in college, and this study recommended several recommendations that are hoped to contribute to improving job satisfaction in the Faculty of Economics University of Benghazi.

Keywords: Job satisfaction, job absorption, Faculty of Economics - University of Benghazi.

1- مقدمة:

مما لا شك فيه أن المورد البشري يبحث عن أفضل الوظائف التي تُؤمن له حياة كريمة، ويشعر فيها بالراحة والأمان النفسي، وتتناسب مع قدراته وامكانياته ومؤهلاته، وتُساعده في تكوين وتنمية وتطوير مهاراته، وتُلبي رغباته وحاجاته، وتُحقق طموحاته.

فكلما شعر المورد البشري بالرضا الوظيفي، الذي يحقق له كل ما يرغب فيه ويطمح إليه كلما تعلق وارتبط وجدانياً وشعورياً ونفسياً بهذه الوظيفة، وزاد الاستغراق الوظيفي لديه، وذلك من خلال زيادة إتقانه لممارسة مهام وأنشطة هذه الوظيفة، وقام بأدائها بكل كفاءة وفاعلية وتميز، وبأعلى مستويات الإنتاجية.

ولهذا فإن منظمات الأعمال اليوم وفي ظل بيئة شديدة المنافسة للحصول على الموارد البشرية ومع وجود متغيرات وتحديات كبيرة أهمها ندرة هذه الموارد، وارتفاع تكاليف الحصول عليها، وزيادة حصيلة معرفة وخبرة هذه الموارد، وتنوع مهاراتها، وقدرتها على العمل مع مُختلف التقنيات والتطورات الحديثة التي حصلت في مُختلف مجالات الأعمال، فنحن في عصر الموارد البشرية المعرفية والمُستدامة.

وعليه فإنه يقع على عاتقها مسؤوليات كبيرة تتمثل في الحصول على هذه الموارد البشرية وجذبها واستقطابها واختيارها والحفاظ عليها، وذلك من خلال توفير أفضل بيئات للأعمال فيها أعلي مستويات جودة حياة العمل، لجعل هذه الموارد تشعر بالرضا الوظيفي وتعيشه واقعاً ملموساً لكي يزيد استغراقها وظيفياً وذلك من خلال ارتباطها روحياً ومهنياً وعملياً بوظائفها وتُؤديها بكل أمانة وإخلاص وانتماء.

2- الدراسات السابقة:

قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة وهما الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، وتم سرد هذه الدراسات حسب تاريخ نشرها من الأقدم إلى الأحدث وذلك كمايلي:

2-1 دراسة Dari and Permani (2018):

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدي تأثير المُلاءمة بين المُوظف والوظيفة على الاستغراق الوظيفي في بنك بي تي بيميانقونان في أندونيسيا،

وتكونت عينة الدراسة من (131) مُوظفاً في هذا البنك، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المُلاءمة بين الوظيفة والمُوظف لها تأثير إيجابي على الاستغراق الوظيفي.

2-2 دراسة صالح (2019):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحكم التنظيمي على الاستغراق الوظيفي للمُعلمين العاملين في المدارس الحكومية في قضاء الزبير بالعراق، وتكونت عينة الدراسة من (66) مُعلماً في هذه المدارس، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية للتحكم التنظيمي على الاستغراق الوظيفي.

2-3 دراسة سليمان (2019):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء الأخلاقي للقادة على الاستغراق الوظيفي بهيئة ميناء بورسعيد بمصر، وتكونت عينة الدراسة من (184) مُوظفاً بهذه الهيئة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين الذكاء الأخلاقي للقادة والاستغراق الوظيفي، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الأخلاقي للقادة على الاستغراق الوظيفي.

2-4 دراسة Selcuk (2020):

وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والدافعية والاستغراق الوظيفي في قطاع التعليم في مدينة هاتان التركية، وتكونت عينة الدراسة من (321) مُعلماً في هذا القطاع، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن للكفاءة الذاتية تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والدافعية والاستغراق الوظيفي.

2-5 دراسة سطوحي (2020):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي بشركات قطاع الأسمنت بمحافظة القاهرة بمصر، وتكونت عينة الدراسة من (374) عاملا في هذه الشركات، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.

2-6 دراسة عابد وآخرون (2021):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي في جامعة الملك عبد العزيز بالسعودية، وتكونت عينة الدراسة من (166) إدارية من إداريات هذه الجامعة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة الخادمة على الاستغراق الوظيفي.

2-7 دراسة Qureshi,et.al (2021):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الإجهاد الوظيفي والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وبين الاحتراق الوظيفي لدي ضباط الشرطة الهنود، وتكونت عينة الدراسة من (728) ضابطاً من ضباط الشرطة في مقاطعتي سونيبات وروهتاك في ولاية هاريانا الهندية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن للإجهاد الوظيفي والاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تأثير على الاحتراق الوظيفي.

2-8 دراسة الشميمري (2022):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي

والسلوك الإبداعي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القري بالسعودية، وتكونت عينة الدراسة من (96) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي.

2-9 دراسة صفاء (2023):

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي في تنمية الاستغراق الوظيفي في مؤسسة نفطال بمدينة غرداية بالجزائر، وتكونت عينة الدراسة من (44) مُوظفاً في هذه المؤسسة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة وذلك بتكوين إطار معرفي ونظري وعملي للمساعدة في إجراء هذه الدراسة، فهي تتفق مع الدراسات السابقة في كونها تتناول دراسة مفهوم الرضا الوظيفي من خلال أبعاده وهي (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل) ودوره في تنمية الاستغراق الوظيفي، وتختلف مع الدراسات السابقة من حيث بيئة إجراء هذه الدراسة فهي ستُجري في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وذلك لسد الفجوة البحثية بين هذه الدراسة والدراسات السابقة حسب علم الباحث.

3- مشكلة الدراسة:

تأتي مشكلة هذه الدراسة من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي أوصت الكثير منها بضرورة إجراء دراسات مُعمقة لمعرفة تأثير بعض المفاهيم الإدارية ومنها مفهوم الرضا الوظيفي على مفهوم الاستغراق الوظيفي في بيئات أعمال مُشابهة أو مُختلفة، وهذا ما دعي الباحث لذلك.

وأيضاً من خلال المُقابلة التي أُجريت مع مدير الشؤون الإدارية والمالية بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي يوم الخميس بتاريخ 22/8/2024م، التي ذكر فيها بأن كلية الاقتصاد تعمل دائماً على توفير أفضل ما لديها من إمكانيات مادية ومعنوية لتوفير جودة حياة للعمل للمُوظفين، وتهيئة مناخ وبيئة عمل تجعل المُوظفين يشعرون بالرضا، ويعملون براحة وبأقصى ما لديهم من طاقات ومهارات لرفع كفاءة أداء هذه الكلية، فهي تسعى جاهدة ودائماً لتوفير المستلزمات والمعدات المكتبية، والأنظمة التقنية، وجميع مواد القرطاسية التي تُساعد وتدعم المُوظفين في أداء أعمالهم.

كما تقدم لهم كل أنواع الدعم المادي وذلك بمنحهم المكافآت المالية، وكل أنواع الحوافز المعنوية من شكر وتقدير، وتكريم، وترقية ... إلخ، بل وتقدم دائماً للجهات المُختصة في الجامعة تقارير عن كل احتياجات الكلية لكي تُوفرها لها لتذليل صعاب العمل أمام المُوظفين، ولتشعرهم بالرضا عن العمل. كما تعمل الكلية على تشكيل لجاناً للعمل من مُختلف المُوظفين في مُختلف أنشطة ومهام الكلية لإنجاز الأعمال مثل قبول وتسجيل الطلبة الجدد، وكذلك الاشراف على الامتحانات وتسييرها في الكلية، وذلك

لتعزيز وترسيخ روح التعاون في العمل، والعمل ضمن فريق واحد، وتوطيد العلاقات بين المُوظفين، كما تُوفر الكلية ظروف العمل المادية المُناسبة من تجهيز وتوفير مكاتب لكل وحدة أو قسم داخل الكلية، وتحسين ظروف الإضاءة، والتهوية، والتكييف ... إلخ. وعليه فإن ظروف بيئة العمل داخل كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بشكلٍ عام مُناسبة ومُلائمة للمُوظفين لأداء أعمالهم بشكلٍ مُرضي، **وبالتالي فإن السؤال الرئيس للدراسة هو:**

- ما هو دور الرضا الوظيفي في تنمية الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي؟

وينبثق من السؤال الرئيسي السؤالين الفرعيين التاليين وهما:

السؤال الفرعي الأول: ما هو مستوى الرضا الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي؟

السؤال الفرعي الثاني: ما هو مستوى الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي؟

4- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الآتي:

أ- الأهمية النظرية: وذلك من مفهوم الرضا الوظيفي باعتباره أحد المفاهيم الإدارية المُؤثرة في أداء المنظمات، وكذلك من مفهوم الاستغراق الوظيفي باعتباره أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تستدعي الدراسة لما له من دور في التأثير على أداء المورد البشري لوظيفته.

ب- الأهمية العملية: من كلية الاقتصاد باعتبارها من أحد أهم وأعرق كليات جامعة بنغازي، ودورها الرائد والتاريخي في تعليم العلوم الاقتصادية والإدارية والمالية في قطاع التعليم العالي في ليبيا، وكذلك من خلال النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة، والتي تستفيد منها إدارة كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

5- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

أ- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدي المُوظفين تجاه (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل) في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

ب- التعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

ج- التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

د- التعرف على ما إذا كان هناك تأثير لأبعاد الرضا الوظيفي على الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

هـ- تقديم مجموعة من التوصيات في ظل النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

6- فرضيات الدراسة:

تم صياغة فرضيات للدراسة وهي:

أ – الفرضية الأولى:

- الفرضية الصفرية الأولى H_{01}: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل) والاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

- **الفرضية البديلة الأولى H_{a1}:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والاشراف، الرضا عن علاقات العمل) والاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

ب – الفرضية الثانية:

- **الفرضية الصفرية الثانية H_{02}:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للرضا الوظيفي (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والاشراف، الرضا عن علاقات العمل) على الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

- **الفرضية البديلة الثانية H_{a2}:** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للرضا الوظيفي (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والاشراف، الرضا عن علاقات العمل) على الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

7- منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة والذي عرفه (المشهداني، 2019: 138) بأنه «البحث المُتعمق لحالة فرد ما أو جماعة ما، أو مؤسسة ما أو مجتمع ما عن طريق جمع البيانات عن الوضع الحالي للحالة، وخبراتها الماضية، وعلاقاتها بالبيئة باستخدام أدوات معينة، بغية معرفة العوامل المؤثرة في الحالة، وإدراك العلاقات بينها».

أ- مصادر جمع البيانات:

المصادر الثانوية: وتمثلت في كل ما نشر في الأدب الإداري المتعلق بمفهوم الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي من كتب، ودوريات، ورسائل ماجستير، وأطروحات دكتوراه، العربية والأجنبية منها، وشبكة المعلومات (الإنترنت).

المصادر الأولية: وتمثلت في تصميم أداة للدراسة وهي الاستبانة بالاستعانة بالدراسات السابقة العربية والأجنبية منها وهي الأداة الرئيسة لجمع البيانات.

ب- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع مُوظفي كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي والبالغ عددهم (84) * مُوظفاً، ومن مُختلف الوظائف الإدارية والتشغيلية، والجدول (1) يوضح إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.

جدول (1): إجمالي أفراد مجتمع الدراسة

ت	الوحدات الإدارية والتشغيلية	عدد المُوظفين
1	مُنسقو الأقسام العلمية	19
2	الشؤون الإدارية والمالية	9
3	مكتب عميد الكلية	2
4	مكتب وكيل الكلية	1
5	شؤون أعضاء هيئة التدريس	3
6	التسجيل والقبول	3
7	الدراسة والامتحانات	8
8	إدارة الدراسات العُليا	9
9	مكتب الخريجين	4
10	مكتبة الكلية	8
11	وحدة الخدمات	10
12	مجلة الكلية	2
13	وحدة الجودة وتقييم الأداء	1
14	الشؤون الاجتماعية	1
15	مكتب دعم وتمكين المرأة	1
16	الوسائل التعليمية والخطة الاستراتيجية	1
17	الشؤون القانونية	1
18	وحدة خدمة المجتمع	1
	الإجمـــــــالي	84 مُوظف

*المصدر: مُقابلة مع مدير الشؤون الإدارية والمالية – كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي 2024م.

ج- حدود الدراسة:

ج- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أُجريت هذه الدراسة على كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي بمدينة بنغازي.

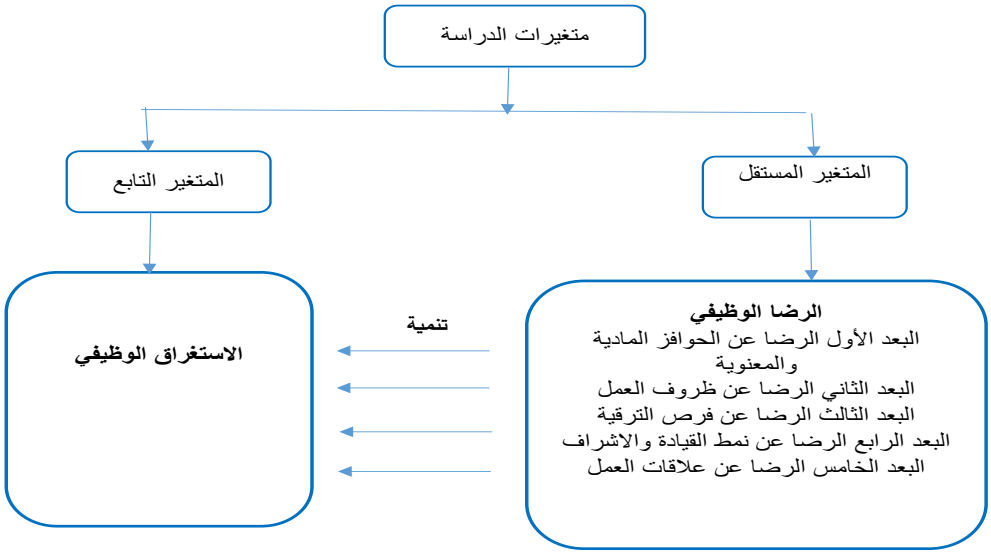
- الحدود الزمانية: أُجريت هذه الدراسة في الفترة من شهر يوليو 4202م إلى شهر أكتوبر 4202م.

- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة مستوي الرضا الوظيفي، وكذلك مستوي الاستغراق الوظيفي، وتحديد العلاقة بينهما.

- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على مُوظفي كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

د- متغيرات الدراسة:

الشكل رقم (1) *



* **المصدر: من** تصميم الباحث بالاستناد إلى الدراسات السابقة.

8- مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

- **الرضا الوظيفي:** وعرفته (البارودي، 2014: 12) بأنه «نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من العمل، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة عمله الداخلية والخارجية، وهو مجموع المشاعر الوظيفية والحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله».

- ويُعرِّف الباحث **الرضا الوظيفي** إجرائياً بأنه شعور المُوظف بالارتياح المادي والنفسي والسعادة في عمله بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

- **الاستغراق الوظيفي:** وعرفه (الأحمدي، 2021: 184) بأنه «الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة، حيث تكون ذات بُعد محوري في حياته وتقديره لذاته، متأثراً بمقدار ما يُدركه من مستوي أدائه».

- ويُعرِّف الباحث **الاستغراق الوظيفي** إجرائياً بأنه مقدار ارتباط المُوظف إيجابياً مع وظيفته وشعوره بالفخر اتجاهها، والمُشاركة بفاعلية في أدائها بصورة تحقق إشباع حاجاته في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

- **كلية الاقتصاد:** هي إحدى كليات جامعة بنغازي تأسست عام 1957م، وتتكون من سبعة أقسام علمية، ولها ستة فروع في مناطق مُختلفة من ليبيا. (https:// www.uob.edu.ly).

- **مُوظفي كلية الاقتصاد:** وهم الكادر الوظيفي في جميع الوظائف الإدارية والتشغيلية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

9- الإطار النظري للدراسة:

9-1 مفهوم الرضا الوظيفي:

تناول بعض الباحثين والمُفكرين مفهوم الرضا الوظيفي نذكر منهم:

فقد عرفه (عامر والمصري، 2014: 31) بأنه «درجة شعور الفرد بمدي إشباع الحاجات التي يرغب في إشباعها من وظيفته علي مستوي الطموح، وكذلك رضا المُوظف عن الحياة والإنتاجية»، وكذلك عرفه (عبد اللطيف، 2015: 10) بأنه «شعور داخلي يحس به الفرد اتجاه ما يقوم من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله»، وأيضاً عرفه (قريشي و السبتي، 2015: 62) بأنه «مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد اتجاه العمل

الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر عن مدي الإشباع الذي يتوقع الفرد أن يُحققه من عمله»، وأيضـــاً عرفـه (عباس، 2018: 43) بأنه «مُحصلة للاتجاهات الإيجابية المُختلفة التي يحملها العامل نحو عمله، واتجاه العوامل الأخرى ذات العلاقة بهذا العمل، والحياة بشكلٍ عام»، وكذلك عرفه (محمد، 2018: 13) بأنه «شعور المُوظف بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله، نتيجة التوافق بين ما يقدم وما يحصل عليه فعلاً من عمله»، وكـــذلك عـــرفـه (منيف، 2018: 58) بأنه «مدي قبول وقناعة العاملين بالعوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل ومدي إشباع حاجاتهم من العمل الذي يشغلونه»، وأيضاً عرفه (حياة، 2021: 473) بأنه «ظاهرة مُعقدة ناتجة عن تقييم المُوظف لمنصبه كأداة لإشباع حاجاته بمُختلف أنواعها»، وكـذلك عرفه (أحمد، 2024: 41) بأنه «درجة الإشباع التي تتحقق للإنسان من خلال عمله، حيث يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وطموحاته، وهذه تتحقق من مجموعة المكافآت المالية، والمنافع الاجتماعية، والعوائد المعنوية التي يجنيها من عمله».

9-1-1 أهمية الرضا الوظيفي:

تذكر (البارودي، 2015: 39) أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمُوظف كون الرضا الوظيفي يعتبر أهم عوامل نجاح المُوظف في العمل، حيث يعتبر هو الدافع الأساسي وراء حب العمل والأداء الجيد وأيضاً رغبة المُوظف في الابتكار والتطوير، أي أن المُوظف إذا شعر بأن وظيفته تقدم له فرصاً عظيمة ومُثيرة للتحفيز زاد رضاه عن العمل ولن يتخلى عن هذه الوظيفة بسهولة.

وأيضاً يذكر (الحوتي، 2018: 19) بأن للرضا الوظيفي أهمية لكلاً من:

أ- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة: حيث ينعكس ارتفاع شعور المُوظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة ما يلي:

1- ارتفاع مستوي الفاعلية فالرضا الوظيفي يجعل المُوظفين أكثر تركيزاً على عملهم.

2- ارتفاع في الإنتاجية فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للمُوظفين في الإنجاز وتحسين الأداء.

3- تخفيض تكاليف الإنتاج فالرضا الوظيفي يُسهم بشكلٍ كبير في تخفيض معدلات الغياب عن العمل والإضرابات والشكاوى.

4- ارتفاع مستوي الولاء للمؤسسة فكلما شعر المُوظف بأن وظيفته أشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بمؤسسته.

ب- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: حيث ينعكس ارتفاع شعور المُوظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة ما يلي:

1-ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفاعلية الاقتصادية.

2- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.

9-1-2 خصائص الرضا الوظيفي:

يحدد (الزعيبر، 2017: 182) خصائص الرضا الوظيفي في الآتي:

أ- الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي، يمكن أن يكون رضا لشخصٍ قد يكون عدم رضا لشخصٍ آخر.

ب- الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتطابق العوائد الحقيقية المُتحصل عليها المُوظف والمُتوقعة من طرفه.

ج- الرضا الوظيفي هو حالة من القبول والقناعة للوظيفة التي يشغلها المُوظف وهدفه إشباع حاجاته وتنبؤاته في بيئة عمله.

9-1-3 أبعاد الرضا الوظيفي:

تحدد (صفاء، 2024: 11-10) أبعاد الرضا الوظيفي في الآتي:

أ- الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية: وتتمثل في زيادة الأجور والمرتبات والمكافآت المالية، وخدمات التأمين الصحي، والمُشاركة في الأرباح، والتكريم والتقدير، والترقية، وخدمات المواصلات والإعاشة... إلخ، والتي يسعي المُوظف للحصول عليها والاهتمام بها وزيادتها من قبل المنظمة، فكلما زادت زاد رضا المُوظف.

ب- الرضا عن ظروف العمل: وهو مُحتوي العمل وما يضمنه من مسؤولية وواجبات وصلاحية ودرجة التنوع في المهام، وكذلك الظروف التي يُؤدي فيها المُوظف عمله وجودة حياة العمل داخل المنظمة، فالمُوظف يشعر بالرضا عندما تكون هذه الظروف

جيدة ومُستقرة.

ج- الرضا عن فرص الترقية: وهي فرص النمو والترقية، فالمنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقاً للكفاءة والجدارة تُساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العُليا والتطور والنمو ذو أهمية لدي الأفراد ذوي الحاجات العُليا.

د- الرضا عن نمط القيادة والاشراف: حيث توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يُؤدي إلى تنمية المشاعر الايجابية نحو العمل والمنظمة لدي الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يُؤدي إلى تبلد المشاعر وعدم الرضا.

هـ- الرضا عن علاقات العمل: وهو مدي رضا المُوظف عن العلاقات التي تربطه بزملاء العمل ورئيسه، فكلما كانت العلاقات ودية وطيبة وتسودها روح المحبة والاحترام والتعاون والمُشاركة والعمل ضمن فريق واحد كلما زاد رضا المُوظف عن العمل.

9-1-4 العوامل المُؤثرة على الرضا الوظيفي:

يذكر (محمود، 2018: 16) بعض العوامل المُؤثرة على الرضا الوظيفي منها ما يلي:

أ- قيم وأهداف المنظمة:

وهي كلما شعر المُوظف بأنه يعمل من أجل أهداف ذات قيمة أو نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك أثر لا يمكن إنكاره على الرضا الوظيفي لأنه يعمل من أجل شيء يستحق الجهد.

ب- التدوير الوظيفي:

وهو تحريك المُوظف باستمرار أو بشكلٍ منتظم من وظيفة لأخري، ويستخدم لغرض التدريب والإثراء الوظيفي حيث يفترض زيادة عدد ونوع المهام التي يقوم بها المُوظف في مجال عمله، لأنها تُؤدي إلى تقليل الروتين وزيادة شعور المُوظفين بأهميتهم وبالتالي يُؤدي إلي زيادة رضاهم عن العمل.

ج- العوامل الذاتية:

وهي العوامل التي تنبثق من شخصية الفرد مثل حاجات الفرد المادية والمعنوية، ومدي اتفاق العمل مع قيم الفرد، والشعور باحترام الذات، وظروف المُوظف ومُستواه الاجتماعي، كما تدخل ضمن هذه العوامل أيضاً عوامل السن والجنس والمستوي التعليمي والذكاء.

9-2 الاستغراق الوظيفي:

تناول بعض الباحثين والمُفكرين مفهوم الاستغراق الوظيفي نذكر منهم:

فقد عرفه (جلاب، 2011: 112) بأنه «الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجياً مع عمله وينظر إلي مُستوى أدائه المُدرك علي أنه مُهم لبلوغ قيمة النفس»، وكذلك عرفه (Aynickal,2014:17) بأنه «استراتيجية عمل مُصممة لضمان جعل العامل يلتزم لأهداف وقيم المنظمة ويُسهم بنجاحها»، وأيضاً عرفه (صوالح، 2019: 14) بأنه «حالة ذهنية إيجابية مُرتبطة بالعمل والإنجاز والتي تُصنف إلي النشاط، والتفاني في الأداء، والانهماك في الوظيفة»، وأيضاً عرفه (الكوني، 2022: 151) بأنه «مدي اندماج وانتماء المُوظف لوظيفته وتأدية مهامها وواجباتها بفاعلية لتحقيق أهداف المنظمة»، وكذلك عرفه (محمود وآخرون، 2023: 83) بأنه «شعور العامل بالاندماج والارتباط النفسي والحب مع وظيفته، وانغماسه بالمنظمة دون الشعور بمرور الوقت، وزيادة رغبته في إنجاز المهام بأفضل ما لديه من إبداع».

9-2-1 أهمية الاستغراق الوظيفي:

يحدد (محمد وإبراهيم، 2021: 230) أهمية الاستغراق الوظيفي في الآتي:

أ- مدخل لتحسين جودة حياة العمل في المنظمة.

ب- يُعزز الالتزام التنظيمي لدي الأفراد العاملين ويُخفض معدلات الغياب عن العمل.

ج- مُحرك ودافع لاستثمار جهود الأفراد العاملين لتعزيز الإنتاجية والكفاءة.

د- يُساعد علي تحسين الأداء الوظيفي لصالح المنظمة.

هـ- يُؤدي إلى تكوين روابط قوية بين الفرد وعمله ومع زملائه في العمل.

و- يُطور القدرات العملية والخبرات المُكتسبة للأفراد العاملين.

9-2-2 أبعاد الاستغراق الوظيفي:

صنف (العابدي، 2012: 160) الاستغراق الوظيفي في الأبعاد التالية:

أ.الاستغراق الإدراكي المعرفي:

وهو أن ينغمس الأفراد بشكلٍ كاملٍ في ممارسة عملهم، ويركزوا بشكلٍ مُكثف على المُهمة التي أعطيت لهم.

ب الاستغراق الشعوري:

وهو وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار، ومشاعر الفرد وبين وظيفته التي يُؤديها، مما يُؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر لديه.

ج- الاستغراق الجسدي:

وهو توجيه الطاقات الحسية والقدرات الجسدية والفكرية للمُوظف نحو استكمال مهامه.

9-2-3 العوامل المُؤثرة على الاستغراق الوظيفي:

يذكر (سلامة، 2018: 121) أن العوامل المُؤثرة على الاستغراق الوظيفي هي:

أ- توافر فرص العمل أي أن الفرد بمجرد حصوله على الوظيفة المُناسبة يُؤدي ذلك إلى تحفيزه للاستغراق فيها.

ب- العلامة التجارية وسمعة المنظمة حيث يسعي الكثير من الأفراد الباحثين عن العمل إلى الالتحاق بإحدى هذه المنظمات ذات العلامة التجارية المشهورة، مما يعتبر عاملاً للإبداع وإبراز المواهب في العمل وكذلك زيادة استغراقه في الوظيفة.

ج- الأجور والمرتبات حيث أن حصول المُوظف على كافة حقوقه المادية تجعله مبدعاً ومستغرقاً في وظيفته.

د- العدالة والمساواة حيث يُعتبر تطبيق مبدأ العدالة والمساواة وعدم تميز أو محاباة بين أفراد العمل الواحد دافعاً لاستغراق المُوظف.

هـ- إدارة الأداء وتعتبر إدارة الموارد البشرية هي المنُوط بها إدارة أداء المُوظفين وتطويره مما يجعل ذلك عنصراً محفزاً للعاملين للاستغراق في عملهم.

10- الجانب العملي للدراسة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وذلك وفقاً لمنهجية الدراسة المستخدمة وكان الجانب العملي للدراسة كالتالي:

10-1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية المُلائمة لمشكلة الدراسة وأهدافها وهي:

أ- مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.

ب- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

ج- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لقياس صدق وثبات أداة الدراسة.

د- اختبار ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاختبار الفرضية الأولى للدراسة وتحديد العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

هـ- اختبار تحليل (Anova) لاختبار صلاحية نموذج الانحدار.

و- اختبار تحليل الانحدار (Regression) لاختبار الفرضية الثانية للدراسة وتحديد التأثير للمتغيرات المستقلة للدراسة على المتغير التابع.

10-2 أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة كأداة رئيسة للدراسة، وذلك بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة وهي:

(فرح وآخرون، 2019)، (بن العربي، 2019)، (المغربي وآخرون، 2021)، (نوال وسهيلة، 2021)، (النجار وعرب، 2022)، (خليف، 2022)، ((Radwan & Osman, 2022، (صفاء، 2023)، (منصور، 2024)، (Hassan,et.al. 2024) ، وتكونت الاستبانة من قسمين القسم الأول يحتوي على المتغيرات الشخصية والوظيفية، والقسم الثاني يحتوي على محورين المحور الأول للرضا الوظيفي، وتكون من خمسة محاور فرعية وهي أبعاده المتمثلة في الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، والرضا عن ظروف العمل، والرضا عن فرص الترقية، والرضا عن نمط القيادة والاشراف، والرضا عن علاقات العمل، والمحور الثاني للاستغراق الوظيفي، كما تم صياغة جميع عبارات مقياس الدراسة بصورة إيجابية وفق مقياس ليكرت الخماسي الأكثر شيوعاً واستخداماً من قبل الباحثين.

وتم توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة بالكامل والبالغ عددهم (84) مُوظفاً ومُوظفة من مُوظفي كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وتم استرجاع (72) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (86%) وكانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي.

أ- صدق وثبات أداة الدراسة:

بعد تصميم الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المُحكمين من أعضاء هيئة التدريس من تخصص إدارة الأعمال، والإحصاء، وذلك لاختبار الصدق الظاهري لها، ومُلاءمة العبارات، وأيضاً تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لقياس مدى صدق وثبات أداة الدراسة وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (2).

جدول (2): محاور الاستبانة ونتائج ألفا كرونباخ (α)

ت	المحاور	العبارات	مُعامل ألفا كرونباخ (α)
1	الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية	من العبارة 1 إلى العبارة 5	0.96
2	الرضا عن ظروف العمل	من العبارة 6 إلى العبارة 10	0.95
3	الرضا عن فرص الترقية	من العبارة 11 إلى العبارة 15	0.90
4	الرضا عن نمط القيادة والاشراف	من العبارة 16 إلى العبارة 19	0.94
5	الرضا عن علاقات العمل	من العبارة 20 إلى العبارة 24	0.93
6	الرضا الوظيفي	من العبارة 1 إلى العبارة 24	0.94
7	الاستغراق الوظيفي	من العبارة 25 إلى العبارة 34	0.97
الإجمالي		34 عبارة	0.94

يوضح الجدول (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس صدق وثبات أداة الدراسة وهي نسب أكبر من (0.60) وهي نسب مقبولة لصدق وثبات أداة الدراسة والاعتماد عليها في القياس.

ب- طول الخلية لمقياس الدراسة ومستوي الرضا:

أُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لترميز عبارات الاستبانة، وتم تحديد الحدود الدُنيا والعُليا لمقياس ليكرت الخماسي وحساب المدى (5-1=4) وتقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.80)، وأُضيفت إليها واحد صحيح باعتبارها أقل قيمة في المقياس (العمر، 2004: 322)، وبالتالي أصبح طول الخلية كما هو موضح بالجدول (3).

جدول (3): طول الخلية لمقياس الدراسة ومستوي الرضا

طول الخلية	من 1 إلى أقل من 1.80	من 1.80 إلى أقل من 2.60	من 2.60 إلى أقل من 3.40	من 3.40 إلى أقل من 4.20	من 4.20 إلى 5
مقياس الدراسة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
مستوي الرضا	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

10-3 تحليل خصائص أفراد مجتمع الدراسة:

شملت المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة المتغيرات التالية (النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة)، والجدول (4) يوضح خصائص أفراد مجتمع الدراسة.

جدول (4): خصائص أفراد مجتمع الدراسة

الخصائص العامة (المتغيرات الشخصية والوظيفية)		التكرار	النسبة
النوع	ذكر	46	63.9%
	أنثى	26	36.1%
الإجمالي		72	100%
الفئة العمرية	من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة	3	4.2%
	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	24	33.3%
	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	23	31.9%
	من 50 سنة إلى أقل من 60 سنة	20	27.8%
	من 60 سنة فما فوق	2	2.8%
الإجمالي		72	100%
المستوى التعليمي	ثانوي	18	25%
	دبلوم عالي	7	9.7%
	ليسانس	10	13.9%
	بكالوريوس	25	34.7%
	ماجستير	12	16.7%
الإجمالي		72	100%
المسمى الوظيفي	مُنسقو الأقسام العلمية	15	21%
	الشؤون الإدارية والمالية	7	9.7%
	مكتب عميد الكلية	2	2.8%
	مكتب وكيل الكلية	1	1.4%
	شؤون أعضاء هيئة التدريس	3	4.1%
	التسجيل والقبول	3	4.1%
	الدراسة والامتحانات	6	8.3%
	إدارة الدراسات العُليا	7	9.7%

	مكتب الخريجين	4	5.5%
	مكتبة الكلية	6	8.3%
	وحدة الخدمات	10	13.9%
	مجلة الكلية	2	2.8%
	وحدة الجودة وتقييم الأداء	1	1.4%
	الشؤون الاجتماعية	1	1.4%
	مكتب دعم وتمكين المرأة	1	1.4%
	الوسائل التعليمية والخطة الاستراتيجية	1	1.4%
	الشؤون القانونية	1	1.4%
	وحدة خدمة المجتمع	1	1.4%
الإجمالي		72	100%
سنوات الخدمة	من سنة إلى أقل من 5 سنوات	2	2.8%
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	8	11.1%
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	23	31.9%
	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	15	20.8%
	من 20 سنة إلى أقل من 25 سنة	13	18.1%
	من 25 سنة فما فوق	11	15.3%
الإجمالي		72	100%

يوضح الجدول (4) تنوع خصائص أفراد مجتمع الدراسة فمن حيث النوع كانت نسبة الذكور (63.9%)، وكانت نسبة الإناث (36.1%) وهو ما يعكس أن الوظائف في هذه الكلية ليست حكراً على جنس دون آخر، ومن حيث الفئة العمرية كانت الفئة العمرية من (30 سنة إلى أقل من 40 سنة) أعلى نسبة وهي (33.3%) وهي ما تعكس أنها من فئة الشباب الذي يتمتع بالقدرة والقوة والعطاء لأداء هذه الوظائف، ومن حيث المستوى التعليمي جاء حملة المُؤهل الجامعي البكالوريوس بأعلى نسبة وهي (34.7%)، يليها حملة الليسانس بنسبة بلغت (13.9%) وهو المُؤهل العلمي المطلوب لمثل هذه الوظائف، ومن حيث المسمى الوظيفي جاءت وظيفة مُنسقي الأقسام العلمية بأعلى نسبة وهي (21%) وهي كون أن هذه الوظيفة من أكثر الوظائف في الكلية كثافة من حيث العمل، ومن حيث سنوات الخدمة كانت فئة سنوات الخدمة من (10 سنوات إلى أقل من 20 سنة) أعلى نسبة وهي (31.9%) وهو ما يعكس رصيد التجربة والخبرة في أداء هذه الوظائف، وبشكلٍ عام يوجد تنوع في خصائص أفراد مجتمع الدراسة مما يُؤهلهم للإجابة على أسئلة هذه الدراسة.

4-10 الإجابة على السؤال الرئيس للدراسة الذي ينص على (ما هو دور الرضا الوظيفي في تنمية الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي) وتم ذلك من خلال الإجابة على الآتي:

أولاً – الإجابة على السؤال الفرعي الأول والذي ينص على (ما هو مستوى الرضا الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي) وتم ذلك من خلال احتساب المحاور(الأبعـاد) التالية وهي:

أ- الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية:

وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وذلك كماهو موضح بالجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الرضا
1	أشعر بأن نظام المرتبات في الكلية عادل.	2.81	0.94	4	متوسط
2	يتناسب المرتب مع ما أبذله من مجهودات في الكلية.	2.82	1.09	3	متوسط
3	يوجد نظام للحوافز المُختلفة في الكلية مثل (المكافآت، والتكريم، والتقدير، والترقية...إلخ).	2.69	0.98	5	متوسط
4	أشعر بأن نظام الحوافز في الكلية يُسهم في تحقيق العدالة والمساواة بين المُوظفين.	3.11	1.19	1	متوسط
5	أشعر بأن نظام الحوافز في الكلية يُحقق طموحاتي.	3.07	1.18	2	متوسط
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	2.90	0.85		متوسط

يوضح الجدول (5) أن مستوي الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوي متوسط وبمتوسط حسابي عام بلغ (2.90) وبانحراف معياري عام بلغ (0.85)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بمستوي رضا متوسط، فجاءت العبارة رقم (4) وهي (أشعر بأن نظام الحوافز في الكلية يُسهم في تحقيق العدالة والمساواة بين المُوظفين) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (3.11) وبانحراف معياري بلغ (1.19) وبمستوي رضا متوسط، وجاءت العبارة رقم (3) وهي (يوجد نظام للحوافز المُختلفة في الكلية مثل المكافآت، والتكريم، والتقدير، والترقية...إلخ) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (2.69) وبانحراف معياري بلغ (0.98) وبمستوي رضا متوسط، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

ب- الرضا عن ظروف العمل:

وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن ظروف العمل في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وذلك كماهو موضح بالجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن ظروف العمل في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الرضا
6	تُوفر الكلية كل عناصر الأمن والسلامة المهنية للحد من المخاطر المهنية.	3.82	1.05	2	مرتفع
7	أعمل في الكلية بكل راحة واستقلالية وبدون ضغوطات.	4.00	0.88	1	مرتفع
8	مكان العمل في الكلية يؤثر على أدائي الوظيفي بشكل ايجابي.	3.78	0.98	3	مرتفع
9	الظروف المادية في العمل من (إضاءة، وتهوية، وأثاث مكتبي...إلخ) مُلائمة لأداء العمل.	3.55	1.28	5	مرتفع
10	تُوفر الكلية أنظمة تقنية حديثة تُساعد في أداء العمل وسرعة إنجازه.	3.58	1.27	4	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	3.75	0.84		مرتفع

يوضح الجدول (6) أن مستوي الرضا عن ظروف العمل في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوي مرتفع وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.75) وبانحراف معياري عام بلغ (0.84)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بمستوي رضا مرتفع، فجاءت العبارة رقم (7) وهي (أعمل في الكلية بكل راحة واستقلالية وبدون ضغوطات) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلـــغ (4.00) وبانحراف معياري بلغ (0.88) وبمستوي رضا مرتفع، وجاءت العبارة رقم (9) وهي (الظروف المادية في العمل من إضاءة، وتهوية، وأثاث مكتبي... إلخ، مُلائمة لأداء العمل) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبانحراف معياري بلغ (1.28) وبمستوي رضا مرتفع، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

ج- الرضا عن فرص الترقية:

وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن فرص الترقية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وذلك كماهو موضح بالجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن فرص الترقية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الرضا
11	تعتمد إدارة الكلية نظام ترقية عادل بين المُوظفين.	3.82	1.11	3	مرتفع
12	تقوم الكلية بتدريبكم وتطويركم لاكتساب المهارات وتحسين أدائكم بهدف ترقيتكم في المستقبل.	3.85	1.10	2	مرتفع
13	تسمح لي وظيفتي بالإبداع والتميز عن البقية في العمل.	4.01	0.96	1	مرتفع
14	تُوفر الكلية فرص التدريب والتطوير بشكلٍ مُستمر.	3.71	1.13	5	مرتفع
15	تتم الترقية في الكلية على أساس مبدأ الجدارة والاستحقاق والكفاءة.	3.75	3.75	4	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	3.83	0.91		مرتفع

يوضح الجدول (7) أن مستوى الرضا عن فرص الترقية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.83) وبانحراف معياري عام بلغ (0.91)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بمستوى رضا مرتفع، فجاءت العبارة رقم (13) وهي (تسمح لي وظيفتي بالإبداع والتميز عن البقية في العمل) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.01) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وبمستوي رضا مرتفع، وجاءت العبارة رقم (14) وهي (تُوفر الكلية فرص التدريب والتطوير بشكلٍ مُستمر) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.71) وبانحراف معياري بلغ (1.13) وبمستوي رضا مرتفع، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

د- الرضا عن نمط القيادة والاشراف:

وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن نمط القيادة والاشراف في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وذلك كماهو موضح بالجدول (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن نمط القيادة والاشراف في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الرضا
16	يُشجعني رئيسي المُباشر على مواجهة تحديات العمل.	4.12	0.99	3	مرتفع
17	تربطني علاقة عمل جيدة مع رئيسي المُباشر.	4.30	0.76	1	مرتفع جداً
18	يأخذ رئيسي المُباشر آرائي وأفكاري عند اتخاذ القرارات.	4.21	0.87	2	مرتفع جداً
19	يستخدم رئيسي المُباشر سلطته القانونية بطريقة عادلة ومنطقية مع المُوظفين.	4.05	1.11	4	مرتفع
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام		4.18	0.76		مرتفع

يوضح الجدول (8) أن مستوي الرضا عن نمط القيادة والاشراف في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوي مرتفع وبمتوسط حسابي عام بلغ (4.18) وبانحراف معياري عام بلغ (0.76)، وبالنسبة للعبارات تراوحت بين مستوي رضا مرتفع ومرتفع جداً، فجاءت العبارة رقم (17) وهي (تربطني علاقة عمل جيدة مع رئيسي المُباشر) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.30) وبانحراف معياري بلغ (0.76) وبمستوي رضا مرتفع جداً، وجاءت العبارة رقم (19) وهي (يستخدم رئيسي المُباشر سلطته القانونية بطريقة عادلة ومنطقية مع المُوظفين) في الترتيب الرابع والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (4.05) وبانحراف معياري بلغ (1.11) وبمستوي رضا مرتفع، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

هـ- الرضا عن علاقات العمل:

وتم ذلك باحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن علاقات العمل في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي وذلك كما هو موضح بالجدول (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا عن علاقات العمل في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الرضا
20	تربطني علاقات عمل ودية مع المسؤولين في الكلية.	4.23	0.94	4	مرتفع جداً
21	يتم العمل بيني وبين زملائي وفق المُشاركة والتعاون المتبادل.	4.28	0.89	2	مرتفع جداً
22	تعمل الكلية على تشجيع روح الفريق.	4.26	0.96	3	مرتفع جداً
23	أشعر بالرضا عن توزيع المهام بين المُوظفين.	4.22	0.98	5	مرتفع جداً
24	أحاول تجنب الخلافات والمشاكل والمواجهة مع الزملاء في العمل.	4.50	0.89	1	مرتفع جداً
المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام		4.23	0.72		مرتفع جداً

يوضح الجدول (9) أن مستوي الرضا عن علاقات العمل في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوي مرتفع جداً وبمتوسط حسابي عام بلغ (4.23) وبانحراف معياري عام بلغ (0.72)، وبالنسبة للعبارات جاءت كلها بمستوي رضا مرتفع جداً، فجاءت العبارة رقم (24) وهي (أحاول تجنب الخلافات والمشاكل والمواجهة مع الزملاء في العمل) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.50) وبانحراف معياري بلغ (0.89) وبمستوي رضا مرتفع جداً، وجاءت العبارة رقم (23) وهي (أشعر بالرضا عن توزيع المهام بين المُوظفين) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (4.22) وبانحراف معياري بلغ (0.98) وبمستوي رضا مرتفع جداء وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

- **وبالتالي فإن مستوي الرضا الوظيفي** في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي كما هو موضح بالجدول (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الرضا الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

ت	الأبعـــاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الرضا
1	الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية	2.90	0.85	5	متوسط
2	الرضا عن ظروف العمل	3.75	0.84	4	مرتفع
3	الرضا عن فرص الترقية	3.83	0.91	3	مرتفع
4	الرضا عن نمط القيادة والاشراف	4.18	0.76	2	مرتفع
5	الرضا عن علاقات العمل	4.23	0.72	1	مرتفع جداً
	الرضـا الوظيـفي	3.78	0.59		مرتفع

يوضح الجدول (10) أن الرضا الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.78) وبانحراف معياري عام بلغ (0.59)، وبالنسبة للأبعاد تراوحت بين مستوى رضا متوسط ومرتفع جداً، فجاء البُعد الخامس وهو (الرضا عن علاقات العمل) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.23) وبانحراف معياري بلغ (0.72) وبمستوى رضا مرتفع جداً، وجاء البُعد الأول وهو (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية) في الترتيب الخامس والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (2.90) وبانحراف معياري بلغ (0.85) وبمستوى رضا متوسط، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

ثانياً- الإجابة على السؤال الفرعي الثاني والذي ينص على (ما هو مستوي الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي) كما هو موضح بالجدول (11).

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً ومستوي الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الاستغراق
25	أتميز بالدقة أثناء أدائي لعملي.	4.47	0.55	1	مرتفع جداً
26	لدي الاستعداد النفسي للقيام بالأعمال على أتم وجه.	4.21	0.90	6	مرتفع جداً
27	يُساعد المرتب على تعزيز رغبتي للبقاء في العمل.	3.65	1.11	10	مرتفع
28	أشعر بالولاء والانتماء بفخر للكلية.	4.34	0.79	2	مرتفع جداً
29	أتمتع بالطاقة والنشاط والانفتاح الذهني وأنا في العمل.	4.31	0.62	5	مرتفع جداً
30	أستطيع تطبيق المهارات الجديدة المكتسبة للإبداع في العمل.	4.32	0.69	4	مرتفع جداً
31	أركز كل تفكيري على أداء وظيفتي على أكمل وجه.	4.33	0.75	3	مرتفع جداً
32	يُساعدني مناخ العمل على انجاز مهامي بشكل ايجابي.	3.93	1.13	8	مرتفع
33	تعمل أنظمة التقنية الموجودة في الكلية على دعم أدائي الوظيفي وسرعة إنجازه.	3.89	1.12	9	مرتفع
34	تُساعدني وظيفتي على إنتاج أفكار جديدة وعلى تنمية وتطوير مهاراتي وقدراتي الذاتية.	4.02	0.90	7	مرتفع
	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام	4.15	0.90		مرتفع

يوضح الجدول (11) أن الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي عام بلغ (4.15) وبانحراف معياري عام بلغ (0.90)، وبالنسبة للعبارات تراوحت بين مستوى استغراق مرتفع ومرتفع جداً، فجاءت العبارة رقم (25) وهي (أتميز بالدقة أثناء أدائي لعملي) في الترتيب الأول وبمتوسط حسابي بلغ (4.47) وبانحراف معياري بلغ (0.55) وبمستوى استغراق مرتفع جداً، وجاءت العبارة رقم (27) وهي (يُساعد المرتب على تعزيز رغبتي للبقاء في العمل) في الترتيب العاشر والأخير وبمتوسط حسابي بلغ (3.65) وبانحراف معياري بلغ (1.11) وبمستوى استغراق مرتفع، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

5-10 اختبار فرضيات الدراسة:

أ - اختبار الفرضية الأولى: الجدول (12) يوضح اختبار الفرضية الأولى للدراسة.

جدول (12): نتائج تحليل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي (الرضا عن الحو افز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل) والاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

		الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية	الرضا عن ظروف العمل	الرضا عن فرص الترقية	الرضا عن نمط القيادة والاشراف	الرضا عن علاقات العمل	الاستغراق الوظيفي
الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية	ارتباط بيرسون الدلالة Sig الكلي N	1 72	0.466** 0.000 72	0.555** 0.000 72	0.630** 0.000 72	0.523** 0.000 72	0.628** 0.000 72
الرضا عن ظروف العمل	ارتباط بيرسون الدلالة Sig الكلي N	0.466** 0.000 72	1 72	0.677** 0.000 72	0.389** 0.000 72	0.580** 0.000 72	0.494** 0.000 72
الرضا عن فرص الترقية	ارتباط بيرسون الدلالة Sig الكلي N	0.555** 0.000 72	0.677** 0.000 72	1 72	0.426** 0.000 72	0.759** 0.000 72	0.573** 0.000 72
الرضا عن نمط القيادة والاشراف	ارتباط بيرسون الدلالة Sig الكلي N	0.630** 0.000 72	0.389** 0.000 72	0.426** 0.000 72	1 72	0.639** 0.000 72	0.522** 0.000 72
الرضا عن علاقات العمل	ارتباط بيرسون الدلالة Sig الكلي N	0.523** 0.000 72	0.580** 0.000 72	0.759** 0.000 72	0.639** 0.000 72	1 72	0.641** 0.000 72
الاستغراق الوظيفي	ارتباط بيرسون الدلالة Sig الكلي N	0.628** 0.000 72	0.494** 0.000 72	0.573** 0.000 72	0.522** 0.000 72	0.641** 0.000 72	1 72

يوضح الجدول (12) نتائج تحليل ارتباط بيرسون التي تُبيّن وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي بأبعاده وهي (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل)، والمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي)، حيث بلغت قيم الدلالة الإحصائية (Sig) (0.000)، وهي قيم أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه نستطيع رفض الفرضية الصفرية الأولى H_{01}، وقبول الفرضية البديلة الأولى H_{a1}، والتي مفادُها بأنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل) والاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

ب. اختبار الفرضية الثانية: الجدول (13) يوضح اختبار الفرضية الثانية للدراسة.

جدول (13): نتائج تحليل التباين Anova لاختبار صلاحية نموذج الانحدار حول صحة وجود تأثير (للمتغيرات المستقلة) مُجتمعة على الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

المتغيرات	مصدر الاختلاف (التباين)	مجموع المربعات Sum of Squares	درجة الحرية Df	متوسط المربعات Mean Square	قيمة (F) المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)
الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية	الانحدار Regression	3.325	1	3.325	20.153	0.000
	البواقي (الخطأ) Residual	14.915	70	0.210	-	-
	الكلي Total	18.240	71	-	-	-
الرضا عن ظروف العمل	الانحدار Regression	4.445	1	4.445	22.557	0.000
	البواقي (الخطأ) Residual	13.795	70	0.197	-	-
	الكلي Total	18.240	71	-	-	-
الرضا عن فرص الترقية	الانحدار Regression	5.991	1	5.991	34.235	0.000
	البواقي (الخطأ) Residual	12.249	70	0.175	-	-
	الكلي Total	18.240	71	-	-	-

الرضا عن نمط القيادة والإشراف	الانحدار Regression	4.965	1	4.965	26.180	0.000
	البواقي (الخطأ) Residual	13.275	70	0.190	-	-
	الكلي Total	18.240	71	-	-	-
الرضا عن علاقات العمل	الانحدار Regression	7.504	1	7.504	48.928	0.000
	البواقي (الخطأ) Residual	10.736	70	0.153	-	-
	الكلي Total	18.240	71	-	-	-

يوضح الجدول (13) أن قيم الدلالة الإحصائية (Sig) البالغة (0.000) هي أقـــل من مستــوى المعنــوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي هناك تأثير للمتغيرات المستقلة (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والاشراف، الرضا عن علاقات العمل) مُجتمعة على المتغير التابع الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وهذا ما يُؤكد ثبوت صلاحية نموذج الانحدار، وفي ضوء ما تقدم فقد أصبح بالإمكان استخدام أسلوب الانحدار لقياس التأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وذلك كما هو موضح في الجدول (14).

جدول (14): نتائج تحليل الانحدار لاختبار التأثير للمتغيرات المستقلة (الرضا عن الحو افز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والاشراف، الرضا عن علاقات العمل) على الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار (B)	قيمة (T) المحسوبة	الدلالة الإحصائية (Sig)	المعامل المعياري (Beta)
الحد الثابت (B_0)	-0.090-	-0.126-	0.000	-
الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية	0.320	4.938	0.000	0.512
الرضا عن ظروف العمل	0.294	4.749	0.000	0.494
الرضا عن فرص الترقية	0.316	5.851	0.000	0.573
الرضا عن نمط القيادة والاشراف	0.348	5.117	0.000	0.522
الرضا عن علاقات العمل	0.449	6.995	0.000	0.641
معامل الارتباط (R)	0.891			
معامل التحديد (R^2)	0.787			

يوضح الجدول (14) ثبوت الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (B) للمتغيرات المستقلة (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل)، عليه هناك تأثير قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لهذه المتغيرات على المتغير التابع الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وأن ما يُؤيد ذلك قيم الدلالة الإحصائية (Sig) لهذه المتغيرات حيث بلغت (0.000، 0.000، 0.000، 0.000، 0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وكذلك تشير قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.787) إلى أن المتغيرات المستقلة الداخلة في النموذج والمتمثلة بـ (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل)، تُفسر ما نسبته (78.7%) من التغيرات التي تطرأ على الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، أما النسبة المتبقية والبالغة (21.3%) فإنها تُعزى إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار، كما تشير قيمة معامل الارتباط (R) المحسوبة للمتغيرات المستقلة الداخلة في نموذج الانحدار والمتمثلة بـ (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل)، والبالغة (0.891) إلى أن زيادة كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي لمستوي الرضا الوظيفي بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، سيُؤدي إلى زيادة في تنمية الاستغراق الوظيفي بنسبة تبلغ (89.1%).

11- النتائج والتوصيات:

11-1 النتائج:

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

أ- أن مستوى الرضا الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي من خلال أبعاده (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل)، جاء بمستوى مرتفع، وهو ما يُفسر أن كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي مُهتمة ببيئة العمل ودعمها بكافة الإمكانيات المادية والمعنوية لرفع جودتها ولتعزيز الرضا الوظيفي للمُوظفين، هذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

ب- أن الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى متوسط، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

ج- أن الرضا عن ظروف العمل بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع، وهو يدل على أن كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي مُهتمة بتوفير الظروف المادية المُناسبة من تهوية، وأثاث، وتكييف، وإضاءة، وقرطاسية، وأنظمة تقنية، لتهيئة بيئة عمل مُلائمة لأداء المهام والأنشطة على أكمل وجه، هذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

د- أن الرضا عن فرص الترقية في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع، وهو أن كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي تعتمد في ترقية المُوظفين على المؤهل العلمي والتدرج الوظيفي حسب الدرجة الوظيفية، ثم على مبدأ الجدارة والإستحقاق والكفاءة، هذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

هـ- أن الرضا عن نمط القيادة والإشراف في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع، وهو أن كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي تُعزز روح التعاون بين الرؤساء والمرؤوسين وتتبني نمط القيادة الديمقراطي، هذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

و- أن الرضا عن علاقات العمل في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع جداً، وهو أن كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي تُرسخ مبدأ العمل الجماعي والمُشاركة والتعاون في العمل، هذه النتيجة تختلف مع دراسة (صفاء،2023).

ز- أن مستوي الاستغراق الوظيفي في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي جاء بمستوى مرتفع، وهو ما يُفسر أن المُوظفين في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي يُؤدون أعمالهم بكل أمانة وتفاني ومهنية، هذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

ح- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة

إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل)، والمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، هذه النتيجة تتفق مع دراسة (صفاء،2023).

ط- وجود تأثير قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن نمط القيادة والإشراف، الرضا عن علاقات العمل)، والمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي) في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.

11-2 التوصيـــات:

يُوصي الباحث بمجموعة من التوصيات وهي:

أ- زيادة الاهتمام بنظام المرتبات والمكافآت المادية والمعنوية ودعمه داخل الكلية.

ب- زيادة دعم بيئة العمل بكل الوسائل والإمكانيات المادية والتقنية لتسهيل العمل أمام المُوظفين.

ج- تعزيز نظام عادل لترقية المُوظفين يقوم على أساس مبدأ الجدارة والاستحقاق والكفاءة.

د- زيادة تبني وترسيخ نمط القيادة الديمقراطي لزيادة توطيد العلاقة بين المُوظفين ورؤسائهم داخل الكلية.

هـ- زيادة تفعيل مناخ العمل الايجابي داخل الكلية وذلك لتقوية وزيادة تنمية العلاقات الإنسانية.

المراجـــع

أولاً: المراجع العربية:

- الأحمدي، عبد الله بن مشبب (2021). «المناخ التنظيمي في المعاهد التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالخارج وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدي العاملين بها»، **مجلة دراسات تربوية واجتماعية**، كلية التربية، جامعة حلوان - مصر،27 (2)، 168-247.

- أحمد، عبد الناصر (2024). «تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدي عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة»، **المجلة العربية للإدارة**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية – جامعة الدول العربية، 44 (1)، 52-35.

- البارودي، منال (2014). **الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني**، الطبعة الأولي، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- البارودي، منال (2015). **الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين**، الطبعة الأولي، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- بن العربي، أم الخير (2019). دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي – دراسة ميدانية على المؤسسات الاستشفائية بولاية ورقلة بالجزائر، **رسالة ماجستير غير منشورة**، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - الجزائر.

- جلاب، إحسان (2011). **إدارة السلوك التنظيمي في مصر في عصر التغيير**، الطبعة الأولي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

- الحوتي، خالد (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، قسم العلوم السياسية، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي - ليبيا.

- حياة، بلعيد (2021). «تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي – دراسة حالة مديرية السكن بولاية بشار بالجزائر»، **مجلة المنهل الاقتصادي**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة بالخضر بالوادي – الجزائر، 4 (3)، 482-467.

- خليف، أمل عثمان (2022). «تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي- دراسة تطبيقية على العاملين في مجموعة فاركو للأدوية بمصر»، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، كلية التجارة، جامعة عين شمس - مصر، 52 (2)، 100-45.

- الزعبير، إبراهيم بن عبد الله (2017). «الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي»، **مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية**، جامعة الباحة- السعودية، (9)، 218-172.

- سطوحي، دعاء محمد (2020). «دور الثقة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي- دراسة تطبيقية على قطاع الأسمنت في محافظة القاهرة»، **مجلة بحوث الشرق الأوسط**، مركز بحوث الشرق الأوسط- جامعة عين شمس - مصر، 8 (57)، 99- 116.

- سلامة، وجيه محمد (2018). «دور إدارة الموارد البشرية في تنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في الفنادق المصرية - دراسة تطبيقية على فنادق الخمس نجوم المصرية»، **مجلة كلية السياحة والفنادق**، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات - مصر، 2 (1)، 115-131.

- سليمان، فيبي نصحي (2019). «أثر الذكاء الأخلاقي للقادة على الاستغراق الوظيفي للعاملين- دراسة ميدانية على هيئة ميناء بورسعيد»، **المجلة العلمية للبحوث التجارية**، كلية التجارة، جامعة المنوفية -مصر، 34 (3)، 317-359.

- الشميمري، هدي صالح (2022). «جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية - دراسة حالة جامعة أم القري»، **المجلة العلمية لكلية التربية**، كلية التربية، جامعة أسيوط – مصر، 38 (4)، 125-168.

- صالح، رشا (2019). «أثر التهكم التنظيمي في الاستغراق الوظيفي في بعض المدارس الحكومية في قضاء الزبير – العراق»، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد – العراق، 26 (117)، 109-127.

- صفاء، بوشارب مروة (2023). دور الرضا الوظيفي في تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة حالة مؤسسة نفطال بغرداية - الجزائر، **رسالة ماجستير غير منشورة**، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية - الجزائر.

- صوالح، على (2019). الاستغراق الوظيفي لدي عمال ومُوظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، قسم علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح - الجزائر.

- العابدي، على رزاق (2012). «الرشاقة التنظيمية: مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين – دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن بالعراق»، **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية**، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة – العراق، 8 (24)، 147-174.

- عابد، سخاء وآخرون (2021). «واقع ممارسة القيادة الخادمة وأثرها على تحقيق الاستغراق الوظيفي – دراسة ميدانية على إداريات جامعة الملك عبد العزيز»، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية**، المركز القومي للبحوث بغزة – فلسطين، 5 (19)، 80-54.

- عامر، طارق والمصري، إيهاب (2014). **الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني**، الطبعة الأولي، الإسكندرية: منشورات المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.

- عباس، وئام (2018). ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي – دراسة حالة شركة أسوار للحراسة الأمنية بالسودان، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الدراسات العُليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- السودان.

- عبد اللطيف، عصام (2015). **الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل**، الطبعة الأولي، القاهرة: نيو لينك للنشر والتدريب.

- العمر، بدران بن عبد الرحمن (2004). **التحليل الإحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام برنامج SPSS**، الرياض: منشورات معهد الدراسات الصحية.

- فرح، يس وآخرون (2019). «أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف – السودان»، **المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث**، المركز القومي للبحوث بغزة – فلسطين، 3 (1)، 91-73.

- قريشي، محمد والسبتي، لطيفة (2015). «أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدي

العاملين بجامعة محمد خيضر ببسكرة – الجزائر»، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، عمادة البحث العلمي – الجامعة الأردنية، 11 (1)، 89-59.
- الكوني، حسين وآخرون (2022). «درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية بجامعة لحج وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس»، **مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية**، مركز جزيرة العرب – اليمن، 2 (12)، 169-146.
- المشهداني، سعد سلمان (2019). **منهجية البحث العلمي**، ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- المغربي، عمر وآخرون (2021). «أثر الاستغراق الوظيفي على الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية»، **مجلة كلية السياحة والفنادق**، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات – مصر، 5 (1)، 123-105.
- محمد، مصطفى (2018). **الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء**، الطبعة الأولى، عمان: دار أبن النفيس للنشر والتوزيع.
- محمد، نزار وإبراهيم، لمياء (2021). «استخدام الهندسة النفسية في تعزيز رأس المال البشري بغرض تنمية سلوك الاستغراق الوظيفي في المنظمات الحكومية – مسح ميداني»، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، كلية التجارة، جامعة قناة السويس – مصر، 12 (2)، 258-212.
- محمود، أحمد وآخرون (2023). «أثر المرونة كأحد أبعاد الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي – دراسة ميدانية على المعاهد العُليا بمحافظة سوهاج»، **مجلة سوهاج لشباب الباحثين**، قطاع الدراسات العُليا، جامعة سوهاج – مصر، 3 (4)، 90-79.
- محمود، إسماعيل (2018). **الرضا الوظيفي**، الطبعة الأولى، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- مُقابلة مع أ. خالد التمامي، مدير الشؤون الإدارية والمالية بكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، يوم الخميس 22/8/2024م، الساعة 10:00 صباحاً.
- منصور، محمود (2024). «دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي – دراسة ميدانية على مُوظفي العقود ببنك مصر»، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، كلية التجارة، جامعة قناة السويس – مصر، 15 (2)، 577-534.
- منيف، لكحل (2018). **تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي (مفاهيم ونظريات)**، الطبعة الأولى، الجزائر: دار المُثقف للنشر والتوزيع.
- الموقع الرسمي لكلية الاقتصاد بجامعة بنغازي: https://www.uob.edu.ly تاريخ الزيارة 20/8/2024م الساعة 12:00 صباحاً.
- النجار، عماد وعرب، مُني (2022). «دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي – دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات في محافظة الدقهلية»، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، كلية التجارة، جامعة قناة السويس - مصر، 13 (2)، 381-345.
- نوال، بوضياف وسهيلة، بوجلال (2021). «جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي المُمرضين العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الزهراوي بالمسيلة»، **مجلة الروائز**، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة – 1، الجزائر، 5 (1)، 127-115.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

-Aynickal, A. (2014).”Emerging Importance of Employee Engagement in HP”, International Journal for Research in Management, 3 (2), 26-32.

-Dari, D. &. Permani, I. (2018).”The effect of person- job fit to job involvement with intrinsic motivation as intervening variable”, In The 2018 International Conference of Organizational Innovation, kne Social Sciences, 99-109.

-Hassan, N. et.al. (2024).”The effects of job characteriseristics towards job engagement among enforcement of officers at royal Malay-

sia police, Malaysia", Journal of Reseash Administration, 6 (1), 6484-6494.

-Qureshi, H. et.al. (2021)."The good life: exploring the effects job stress, job involvement, job satisfaction, & organizational commitment on the life satisfaction of police officers", International Journal of Police Science and Management, 23 (30), 279-392.

-Radwan, H. &. Elsawy, O. (2022)."Assessing the effectiveness of training and how it affects employee engagement in hotels: The mediating role of person-job fit", Journal of the faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City, 6 (2\2), 161-177.

-Selcuk, D. (2020)."The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement", Eurasian Journal of Educational Research, (85), 205-224.