مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر
اسم الكاتب: كعواش رؤوف، جمال الدين كعواش
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9182
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 18:52 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



المجلد 19، العدد 1
شعبان 1443هـ / مارس 2022م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

مارس 2022م مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 19 العدد 1
https//:doi.org/10.36394/jhss/19/1/15

درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر

كعواش رؤوف[1]

جمال الدين كعواش[2]

تاريخ الاستلام: 25-05-2020 **تاريخ القبول: 04-11-2020**

ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، بالجزائر، وكذلك التعرف إلى مدى وجود اختلاف حول درجة توافره يعزى إلى خصائصهم الشخصية والمهنية. وحصلتُ على بيانات الدراسة من خلال تطبيق نموذج «سبيكتو» لقياس أبعاد الرضا الوظيفي، وقد وُزِّعَ على 189 عضو هيئة تدريس. وعالجتُ البيانات بالاعتماد على نظام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (النسخة 21). وقد توصلَت الدراسة إلى توافر درجة متوسطة من أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. كما جاءت درجات توافرها مرتبة تنازليا في شكل المكافآت الطارئة (3.58)، المكافآت الإضافية (3.54) الأجر (3.50)، إجراءات التشغيل (3.38)، فرص الترقية (3.32)، التواصل داخل الجامعة (3.30)، العلاقات السائدة بين الزملاء (2.91)، الإشراف (2.84)، وأخيرًا طبيعة العمل (2.45). كذلك بينت الدراسة وجود فروق دالة في درجة أبعاد الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات السِّنِّ، الراتب وعدد الترقيات في الدرجة. كما ناقشتُ تأثيرات هذه النتائج على الجامعة الجزائرية.

الكلمات الدالة: الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة

(1) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)
rkaouache@sharjah.ac.ae

(2) كلية العلوم الاقتصادية - جامعة جيجل محمد الصديق بن يحي (جيجل - الجزائر)

المقدمة:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة التي لا زالت تلقى الكثير من الاهتمام لدى الباحثين في مجالات المعرفة العديدة. فقد عرف الإنتاج العلمي حول الموضوع تطورا مُهمًّا؛ إذ توصل «لوك» Locke إلى أنه تمت كتابة حوالي 3503 مقالة أو رسالة حول هذا الموضوع حتى عام 1976. في عام 1992، توصل «كراني وزملاؤه» Cranny et al إلى أن أكثر من 5000 دراسة عن الرضا الوظيفي قد نشرت حتى ذلك التاريخ. وفي السياق نفسه، كشف «أوشاقبيمي» Oshagbemi أن ما يصل إلى 1085 منشورًا تم تسجيلها بين عامي 1981 و1999 في قاعدة بيانات معهد المعلومات العلمية في المملكة المتحدة (Oshagbemi, 2000). وهي نتائج بينت الدور المهم الدي يؤديه توافر الرضى الوظيفي في الحفز للعمل والرفع من مستوى الانتماء والولاء للتنظيم. كما يرى «أرنولد» 1998 وزملاؤه.

(Arnold et al 1998) بأن الرضا الوظيفي مؤشر مهم على مدى الرفاه النفسي للفرد، وكذلك يعد مؤشرا تنبؤيا بأداء العمل ومدى الالتزام به.

خضع مفهوم الرضا الوظيفي لرؤى متنوعة تم بلورتها انطلاقا من السياقات التي انتجت في اطارها لهذا فقد اختلفت الكتابات حيال صياغة تعريف موحد وجامع له. تم تسليط الضوء على الموضوع لأول مرة ضمن دراسات هوثورن عام 1920، والدي أفضى إلى مجموعة البحوث المنهجية والمنظمة لدراسة الرضا الوظيفي التي بدأت في 1930 (Abdallah et al, 2017). وقد بينت الدراسات بأن الرضا الوظيفي يتأثر بثلاث مجموعات رئيسة من العوامل هي العوامل المتعلقة بمظاهر محددة من العمل (الأمن الوظيفي، الأمان الوظيفي، فرص التقدم، المزايا...إلخ). العوامل المتعلقة بتحديد إجراءات العمل (عوامل مرتبطة بظروف العمل المادية) والعوامل المتعلقة بالأفراد. (عوامل شخصية مثل العمر، الجنس...إلخ). (Koustelios, 2001)

كما يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الأخرى بما في ذلك السمات الشخصية وخصائص الوظيفة. فضلا على أنه يرتبط أيضًا بعوامل أخرى مثل بيئة العمل (المادية والاجتماعية)، والعلاقة مع المشرفين والزملاء، وثقافة المنظمات، وأسلوب الإدارة. لهدا فإن فَهْم خصائص الموظف والوظيفة بشكل أفضل وعلاقتها بالرضا الوظيفي يعد عاملا مهمًّا من أجل فهم موضوع الرضا الوظيفي. وبهذا ظهرت وجهات نظر متنوعة قدمت إطارا حيويًّا لدراسات الرضا الوظيفي. (Kumar, 2013)

هذا، وتؤدي العوامل الداخلية دورا رئيسًا في تحفيز الأفراد على الالتحاق بمهنة التدريس في الجامعة والبقاء فيها. إذ يشكل العمل في مقابل الحصول على المكافآت الخارجية مثل الراتب أو المزايا أو المكانة العامل الرئيس في اختيار الوظيفة (Cerit, 2009). في حين يرتبط البقاء في الوظيفة بعوامل خارجية متعلقة بالوظيفة تشمل الرواتب، الدعم المتصور من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات والمسؤولين، مدى توفر الموارد، ظروف العمل، السلامة المهنية، السياسات الجامعية، عبء وضغوط العمل والتي تنتج الرضا الخارجي. (Bektas, 2017)

كذلك بينت دراسات أخرى وجود عوامل داخلية تضم الشعور بالنجاح في العمل، العلاقات مع الزملاء، الاستقرار الوظيفي، والجهود المبذولة لاكتشاف مهارات الطلبة (Bektas, 2017). وكذلك عوامل خارجية تشمل الأنشطة داخل الصف مع الطلاب، وخَلْق فرق إيجابي في حياة الطلاب، العلاقات الشخصية مع الطلاب، مستويات عالية من استقلالية الأستاذ، القيادة القوية والدعم الإداري كعناصر مؤثرة في الرضى الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. (Cerit, 2009).

هدا وتُفيد التفاعلات اليومية مع الطلاب بمشاعر عضو هيئة التدريس حول ما إذا كان الطلاب قد تعلموا شيئًا ما نتيجةً لتدريسهم أم لا، كما أن خصائص الطلاب وتصوراتهم حول تحكمه في بيئة الفصل أيضا عوامل جوهرية تؤثر على رضا عضو هيئة التدريس (Jyoti & Sharma, 2009).

تسعى الجامعات العربية إلى كسب رهان التميز والتفوق ضمن بيئة عمل تتسم باللياقة والتغير المستمر، و يشكّل الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لمنسوبيها أحد أوجهه البارزة.

1. مشكلة الدراسة وأسئلتها :

عرفت التنظيمات الحديثة تحولات مهمة مع التنبه إلى دور العلاقات الإنسانية في العمل. واقع جديد دفع إلى إعادة تنظيم الأعمال وإدارتها بشكل يهتم أكثر بالعلاقات في العمل وتشجيع مشاركة العاملين باعتبارهم كائنًا اجتماعيًّا يسعى إلى تحقيق حاجات نفسية واجتماعية بالتوازي مع تحقيق حاجاتهم المادية. أفكار وممارسات أخذت في التطور بمرور الزمن، وأضحى تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد من الجوانب المهمة التي يستدعى رصد مستواها والتنبه إلى اتجاهها من أجل إنجاز العمل بكفاءة وفعالية. كما أصبح الحصول على موارد بشرية ذات دافعية للعمل، وعلى مستوى عالٍ من الاستعداد لتطويره إحدى الركائز الأساسية للاستمرار والتميز في عصر المنافسة.

وقد عرفت مؤسسات التعليم العالي في الجزائر خلال العقدين الأخيرين توسعا أفقيا مُهمًّا بالتزامن مع التحول إلى نظام التعليم: ليسانس، ماستر، دكتوراه، وشكّل تزايد أعداد أعضاء هيئة التدريس أحد أوجهه البارزة. فقد وظفت الجامعات أعدادًا مهمة من الدكاترة وحملة الماجستير الشباب، حديثي التخرج من الجامعات الحكومية بشكل غيّر من التركيبة الديمغرافية والخصائص الاجتماعية والثقافية لهذه الفئة.

تغير كمي ونوعي رافقه تقدم تدريجي نحو اللامركزية في الإدارة، وتشجيع من أجل الرفع من مستوى الاستقلالية في العمل. فقد عمدت إدارات الجامعات إلى إيجاد مناخ عمل ايجابي عبر اعطاء مرونة في تطبيق القوانين وارساء ثقافة عمل تساعد على إعادة تنظيم العلاقات مع الإدارة والطلبة على أسس إنسانية. كما تبنت عديد البرامج الجديدة التي استهدفت تحسين مستوى رواتب أعضاء هيئة التدريس، تعديل مساراتهم المهنية، وتغيير نظام ترقيتهم بشكل يدفع إلى أعلى مستويات الرضا الوظيفي من جهة، وتحقيق جودة الأداء الجامعي المنشود من جهة أخرى.

وبهذا، فقد أضحت جامعة محمد الصديق بن يحيى باعتبارها إحدى الجامعات الكبيرة في الجزائر، والتي تضم سبع كليات تغطي مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الأساسية، والمهيكلة ضمن 35 قسمًا يشرف على تأطير أكثر من 23.000 طالبا وتشغل 1057 عضو هيئة تدريس أمام واقع جديد يستدعي الدراسة والتقصي. دراسة من شأنها التعرف على مدى اسهام مختلف السياسات والإجراءات الجديدة في الرفع من مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتنبه إلى اتجاهاته بشكل يساعد على ترقية ترتيب الجامعة من المرتبة 25 على المستوى الوطني، المرتبة 160 على المستوى الأفريقي والمرتبة 191 في ترتيب الجامعات العربية التي تستخدم اللغة العربية في التعليم حسب تصنيف هيئة uniRank لسنة 2020.

على ضوء ما تقدم، تسعى الدراسة الراهنة إلى الإجابة عن التساؤلين الآتيين:

- ما درجة أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر من وجهة نظرهم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة أبعاد الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات: (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفية الحالية، الراتب الشهري وعدد الترقيات (؟.

2. أهمـــــية الدراسة:

تستقي الدراسة الراهنة أهميتها مما يمكن أن تقدمه من إضافة على المستويين النظري والتطبيقي فيما يأتي:

1. الأهمية النظرية:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها النظرية من كون موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع الحيوية. فقد بيَّنت الأبحاث العديدة وجود علاقة بين رضا أعضاء هيئة التدريس والروح المعنوية، الشعور بالانتماء، استقرار وتحفيز الأفراد في العمل وتقديم أفضل مستوى من الأداء. كما أنه من المواضيع المتجددة في الدراسات الاجتماعية التنظيمية بسبب التغيرات المستمرة في بيئتيها الداخلية والخارجية، بما تتيحه من فرص وما تفرضه من قيود تحكم نشاطها، ويشكل توافر مستوى رضى وظيفي مهم أحد أوجهه البارزة. لهدا فإن البحث في جوانب الموضوع المختلفة من شأنه أن يسهم في إعادة اختبار عناصره في بيئة تنظيمية مختلفة ورصد العوامل التي توجهه.

2. الأهمية التطبيقية :

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها التطبيقية مما عرفته الجامعات الجزائرية في السنوات الأخيرة من تدخلات إدارية وتنظيمية جديدة من أجل تحسين أدائها، فقد تبنت إجراءات وضع مسالك مسارات مهنية جديدة لأعضاء هيئة التدريس، الرفع من الرواتب، تدوير الإدارة وتعزيز الجهاز الإداري بقيادات إدارية شابة من شأنها أن تحسن من أدائها الإداري والأكاديمي. لهدا فإن تقييم تأثيرات هده البرامج التطويرية من خلال الاهتمام بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، واختلاف وجوده تبعا لخصائصهم الشخصية والمهنية مسألة في غاية الأهمية من أجل تعزيز الجوانب الكفؤة في البرنامج ومعالجة اختلالاته.

3. أهـداف الدراسة:

تحاول الدراسة الراهنة تحقيق جملة من الأهداف البحثية والتي يمكن تحديها في النقاط الآتية:

1. التعريف بالتصورات النظرية والبعد الإمبريقي لمسألة الرضا الوظيفي.
2. محاولة التعرف على درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.

3. محاولة التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد رضاهم الوظيفي تعزى إلى خصائص الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفية الحالية، الراتب الشهري وعدد الترقيات.

4. فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة الراهنة اختبار صدق الفرضيات البحثية الآتية:

يتوافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر بدرجة متوسطة.

هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α= 0.05) في درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر تعزى لمتغيرات الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفة الحالية، الراتب الشهري، عدد الترقيات في الدرجة.

5. الدراسات السابقة:

تسعى الجامعات العربية إلى كسب رهان التميز والتفوق ضمن بيئة عمل تتسم باللياقة والتغير المستمر، وأنّ شكل الرفع من مستوى الرضى الوظيفي لمنسوبيها أحد أوجهه البارزة. وقد تم القيام بمجموعة من الدراسات الميدانية من أجل رصد الظاهرة في مجموعة المؤسسات الجامعية يمكن حصر أهمها في الدراسات الآتية:

دراسة خليفات عبد الفتاح، خليفات صالح ومنى خلف)2009 (وتهدف إلى التعرف على علاقة الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة والبالغ عددهم 1978، وعينة قوامها 559 عضوا. لتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أداة « آلين ومايز» للولاء التنظيمي، وأداة طورت لقياس الرضا الوظيفي. توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، الرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة في الجامعة والكلية (خليفات وآخرون، 2009).

دراسة منصور مجيد مصطفى (2010) والتي سعت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، وتحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك. أجريت الدراسة على عينة قوامها 138 عضوًا من أعضاء الهيئة التدريسية، وأظهرت النتائج وجود درجة رضا كلية متوسطة لدى أعضاء

هيئـة التدريـس (منصـور، 2010).

دراسـة الطراونـة محمـد والطراونـة إخـلاص (2011) والتـي هدفـت إلـى التعـرف علـى مسـتويات الرضـا الوظيفـي لـدى أعضـاء الهيئـة التدريسـية فـي جامعتـي الحسـين بـن طـلال والطفيلـة التقنيـة وعلاقتهـا ببعـض المتغيـرات الشـخصية، كمـا هدفـت أيضـا إلـى معرفـة علاقـة مسـتويات الرضـا الوظيفـي فـي رغبـة ونيـة أعضـاء الهيئـة التدريسـية فـي تـرك العمـل فـي الجامعتيـن. اسـتخدم الباحـث أداة الاسـتمارة والتـي وزعهـا علـى عينـة قوامهـا 180 عضـو هيئـة تدريـس. توصلـت الدراسـة إلـى أن درجـات الرضـا الوظيفـي فـي مجـالات الأجـور، الرواتـب، الإدارة، الحوافـز والترقيـات كانـت منخفضـة، بينمـا كانـت متوسـطة فـي مجالـي ظـروف وبيئـة العمـل، والعلاقـة مـع الزمـلاء (الطراونـة، 2011).

دراسـة العتيبـي ضـرار والتـوم عبـد المجيـد (2012) هدفـت الدراسـة إلـى التعـرف عـل مسـتوى الرضـا الوظيفـي لأعضـاء هيئـة التدريـس فـي جامعـة الملـك خالـد. وقـد شـملت عينـة بلغـت 388 مفـردة. توصلـت الدراسـة إلـى وجـود رضـى وظيفـي لـدى أعضـاء هيئـة التدريـس حـول عوامـل علاقـات العمـل، إدارة الأقسـام العلميـة، الأمـان الوظيفـي لأعضـاء هيئـة التدريـس، إدارة الكليـة، نظـام الترقيـة المعمـول بـه، ظـروف العمـل لأعضـاء هيئـة التدريـس، الراتـب وملحقاتـه (العتيبـي، التـوم، 2012).

دراسـة طيـار أحسـن)2014) والتـي هدفـت إلـى اختبـار العلاقـة بيـن المنـاخ التنظيمـي والرضـا الوظيفـي، والعلاقـة بيـن الرضـا الوظيفـي والعوامـل الشـخصية والوظيفيـة لأعضـاء الهيئـة التدريسـية فـي جامعـة سـكيكدة، الجزائـر. شـارك فـي الدراسـة 79 عضـو هيئـة التدريـس مـن خـلال مـلء اسـتبانة خاصـة، كمـا تـم الاعتمـاد فـي تحليلهـا علـى الإحصـاء الوصفـي، معامـل، الارتبـاط الأحـادي، (T-test) واختبـار وتحليـل التبايـن. توصلـت الدراسـة إلـى أنـه لا توجـد فـروق ذات دلالـة إحصائيـة فـي مسـتوى الرضـا الوظيفـي تعـزى لمتغيـرات الكليـة الجنـس، العمـر، المؤهـل العلمـي، الرتبـة الأكاديميـة والخبـرة المهنيـة لأعضـاء هيئـة التدريـس (طيـار، 2014).

دراسـة مجـذوب أحمـد محمـد وقمـر أحمـد (2015) والتـي سـعت إلـى الكشـف عـن العلاقـة بيـن الـولاء التنظيمـي والرضـا الوظيفـي لـدى أعضـاء هيئـة التدريـس بجامعـة دنقـلا، وكذلـك التعـرف علـى تأثيـر متغيـرات النـوع الاجتماعـي، سـنوات الخبـرة، العمـر، المؤهـل العلمـي. تـم الاعتمـاد علـى المنهـج الوصفـي التحليلـي فـي الدراسـة، وأظهـرت النتائـج ارتفـاع درجـة الرضـا الوظيفـي لـدى أعضـاء هيئـة التدريـس فـي الجامعـة (مجـذوب، 2015)

دراسـة حمـدي الأخضـر (2015) والتـي سـعت إلـى معرفـة أثـر العدالـة التنظيميـة المدركـة علـى الرضـا الوظيفـي لـدى أعضـاء هيئـة التدريـس بكليـة العلـوم الاقتصاديـة والتجاريـة وعلـوم

التسيير بجامعة الأغواط، الجزائر. اشتملت عينة الدراسة 53 أستاذا من الكلية. توصلت الدراسة إلى تسجيل معدل منخفض للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، خاصة في بعد الرضا عن الإجراءات. في حين توصلت النتائج إلى عدم وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي حسب متغيرات الجنس، الرتبة العلمية، الاقدمية والقسم (حمدي، 2015).

دراسة الدعيسي محمد ناجي (2016) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف عل درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، وكدلك التعرف على علاقة متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية مع درجة الرضا الوظيفي. لتحقيق ذلك تم تطوير استبانة تم توزيعها على، تم توزيعها عينة قوامها 400 عضو هيئة تدريس. توصلت الدراسة إل أن درجة الرضا الوظيفي الكلية كانت قليلة خاصة ما تعلق بمجال الراتب، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغيري التخصص لصالح التخصص الإنساني، والرتبة العلمية ولصالح الرتبة الأعلى. (الدعيسي، 2016)

دراسة أبو حشيش بسام والحديدي محمد (2017) والتي سعت إلى تحديد واقع إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات التربوية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات من 52 مسؤولا يشغلون مناصب قيادية في الوزارة. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء متوسطا، وأنه هناك علاقة ارتباطية موجبة بين واقع إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي لدى القيادات التربوية. في حين تم تسجيل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى افراد عينة الدراسة تبعا لمتغيري مكان العمل وسنوات الخدمة. (أبو حشيش والحديدي، 2017)

دراسة الفرجاني كمال أحمد (2017) والتي سعت إلى معرفة مدى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام، كلية الآداب بالجامعة الأسمرية. استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتم إجراء الدراسة على عينة تكونت من 16 معيدا وعضو هيئة تدريس من القارين والمتعاونين، كما تم جمع البيانات بالاعتماد عل استبانة معدة لتحقيق أهداف الدراسة. بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة ومتغير المؤهل العلمي (الفرجاني،2017)

دراسة الحضرمي نوف بنت خلف (2017) والتي تناولت الصمت التنظيمي وتأثيره على أعضاء هيئة التدريس ورضاهم الوظيفي في بعض الجامعات السعودية. لتحقيق

هدف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، كما اعتمدت على استبانة تم توزيعها على 391 عضو هيئة التدريس تم اختيارهم بشكل عشوائي، توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس في تقديرهم لمستوى الرضا الوظيفي في الجامعات السعودية تعزى لمتغيرات الجنسية، الرتبة العلمية، الجامعة (الحضرمي، 2017).

دراسة العلي وائل أمين (2018) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات. تكون مجتمع الدراسة من 31 عضو هيئة التدريس يعملون بأقسام التربية الخاصة في جامعات المنطقة الجنوبية، كما تم تطوير استبانة خاصة لتحقيق أهداف الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، كما أنه لا توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغيري الجنس والجامعة. في حين تم تسجيل وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة (العلي، 2018).

دراسة الجبالي سمير والمحاميد سعود (2018) والتي هدفت هذه الدارسة التعرف على أثر حوكمة الجامعات في رضا العاملين والاحتفاظ بهم في الجامعات الخاصة في الأردن. تكونت عينة الدراسة من 122 مستجيبًا من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في الجامعات الخاصة في عمان. بالاعتماد في جمع البيانات من خلال تطبيق استبانة تم تصميمها لتحقيق أهداف الدارسة، وكدلك استخدام المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدارسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للعدالة والإنصاف مع الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات التي شملتها الدراسة. (الجبالي والمحاميد، 2018)

دراسة شنكار جمال تاج الدين وخورشيد كاوه علي (2019) والتي سعت إلى الكشف عن عوامل الرضا الوظيفي في كليات جامعة صلاح الدين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ودلك من خلال إبراز أثر عوامل طبيعة وبيئة العمل، الدارسة العلمية، الرواتب والأجور، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء في الكلية، أنظمة الترقيات والحوافز، التعين، الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات العلمية. تم الاعتماد على عينة قوامها 108 مفردة، كما تم استخدام الإحصاء الوصفي التحليلي لمعالجة بيانات عينة الدارسة، والإحصاء الاستقرائي لاختبار فرضيات الدارسة. توصلت الدراسة إلى أنه ثمة تأثير للعوامل المحددة في الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. (شنكار وخورشيد، 2019).

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الراهنة مع جل الدراسات السابقة في جانب تركيزها على التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكذلك وجود فروق في مستوى تواجده تعزى إلى خصائص شخصية ومهنية. بالإضافة إلى تركيزها على دراسة حالة جامعة تنتمي إلى القطاع الحكومي. غير أنها اعتمدت على نموذج قياس الرضا الوظيفي ل «سبيكتور» باعتباره نموذج يجمع بين جانبي الوظيفة وبيئة العمل، كما ركزت على دراسة جامعة حكومية جزائرية ذات خصوصية اجتماعية، ثقافية وتنظيمية.

6. نظريات الرضا الوظيفيّ:

صنفت نظريات الرضى الوظيفي إلى قسمين أساسيين هما نظريات المحتوى التي ركزت على العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، والنظريات الإجرائية التي فسرت الرضا الوظيفي من خلال معرفة الميكانيزمات التي تحدث على المستوى الإدراكي وتشرح كيفية حدوثه.

اعتبرت نظرية التدرج الهرمي للحاجات لـ «ماسلو» من أولى النظريات التي اهتمت بحاجات الأفراد التي تحقق رضا عن عملهم. والتي حددت خمسة مستويات من الحاجات الفردية هي الحاجات الفيزيولوجية، والتي يمكن توفيرها من خلال الحصول على أجر. حاجة الأمان والتي تحصل من خلال الاستقرار في الحصول على عائد من العمل. الحاجات الاجتماعية والتي يتم تلبيتها من خلال الانتماء والتفاعل مع جماعات العمل. حاجة التقدير والاحترام في العمل، وأخيرا حاجة تحقيق الذات والإنجاز والنمو الشخصي والتي يتمكن خلالها الفرد من تقديم ابتكار أو ابداع في العمل (Konopaske et al, 2018).

يتدرج الفرد صعودا ضمن هرم الحاجات، أين يشكل مستوى الحاجة الأعلى الدافع للعمل وأن إشباعه هو العامل الذي يكون لديه رضا عن العمل. كما أنه يرتقي في إشباع حاجاته بشكل تدريجي حتى بلوغ قمة الهرم، غير أن فقدان أحد المستويات سوف يؤدي إلى النزول في مستويات الهرم من أجل إشباعها قبل الارتقاء إلى المستوى الأعلى (Alexandre-Bailly et al, 2016).

ضمن نفس الاتجاه، توصلت نظرية العاملين ل «هيرزبيرغ» إلى وجود عوامل وقائية ترتبط ببيئة الوظيفة كسياسة المنظمة وإدارتها، وظروف العمل، والعلاقات الشخصية، والمرتبات، والأمن الوظيفي والحياة الشخصية. وأن وجود هذه العوامل يجنب الوقوع في مشكلة عدم الرضى، لكنه لا يؤدي إلى تشكيل الرضى الوظيفي للعاملين. أما العوامل المحفزة فتشمل: الإنجاز، والاعتراف، وتحديات العمل، والتقدم والنمو في الوظيفة والتي

وسمها بالعوامل الدافعة. (Havinal, 2009). وتعد هذه النظرية من أهم النظريات التي أسهمت بشكل فعّال في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية.

كذلك اعتبر «ماكليلاند» بأن الأفراد يسعون جاهدين للإنجازات الشخصية بدلاً من مكافآت النجاح في العمل. فقد حددت النظرية ثلاثة أنواع من الحاجات، هي: الحاجة إلى الإنجاز، وتتمثل في سعي الفرد إلى وضع أهداف صعبة، والعمل بجد لتحقيق هذه الأهداف، واستخدام المهارات والقدرات اللازمة لتحقيقها معتمدا على نفسه بدلا من إنجازها من قبل الآخرين. والحاجة إلى الانتماء والتي تتضمن الرغبة في التفاعل اجتماعيًا مع الناس؛ إذ يشعر الشخص الذي يحتاج بشدة إلى الانتماء بالقلق إزاء جودة العلاقات الشخصية. وأخيرا الحاجة إلى القوة، والتي تشير إلى تركيز الفرد في الحصول على السلطة والقوة وممارستها، وكذلك التأثير والتفوق على الآخرين.

بحلول سنوات الستينيات من القرن الماضي، تحول التركيز من محتوى الحوافز في العمل إلى الآلية التي يتم من خلالها تحقق عملية التحفيز. وعلى هذا الأساس، اهتمت نظرية التوقع لـ «فروم» بعملية التفكير التي يستخدمها الأفراد من أجل الحصول على المكافآت والعوائد، والتي ترى بأن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين تتحدد باعتقاده بأن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك المهم له، وأن القيام به سيؤدي إلى نتيجة معينة (Daft & Marcic, 2006).

تضم توقعات الأفراد ثلاثة عناصر أساسية هي: توقع علاقة الجهد بالأداء؛ حيث يرى بأن امتلاك الفرد لتوقعات قوية واعتقاد بأن العمل سيفرز أداء جيدًا؛ لذلك يعمل بجد أكبر والعكس. توقع علاقة الأداء بالعائد وتتضمن اعتقاد بأن تحسين أداء الأفراد سيؤدي إلى مكافآت أفضل وأكثر؛ لذلك يتم يختار العمل بجدية أكبر (Daft & Marcic, 2006). الجاذبية أو قيمة العوائد بالنسبة للفرد وتشير إلى القيمة التي يمنحها الفرد للمخرجات التي يقدمها (Kermally, 2004).. وخلصت النظرية إلى وجود اختلافات فردية في تحديد دوافع العمل؛ لذلك يلاحظ بأن لكل فرد قوة جذب وتوقع معينة تدفعه للقيام بأداء معين وتجعله يفضله على سواه.

كما يرى «آدمز» بأن الرضا الوظيفي يتحقق من خلال درجة شعور الفرد بعدالة ما يحصل عليه من مكافأة وحافز من عمله؛ لهذا فهو يقوم بمقارنة نسبية للجهود التي يبذلها في عمله إلى العوائد التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله العاملين في الوظائف الشبيهة وبنفس الظروف (Robbins & Coulter, 2012)، فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة وتساوت النسبتان فستكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا والعكس.

تمتاز هذه النظرية بأنها تهتم بالجماعة وتأثيراتها، فهم الفرد وإدراكه للآخرين، كذلك تدعو إلى إيجاد الطرق والوسائل المختلفة التي تجعل الفرد يشعر بعدالة الإدارة معه، كما تركز على الحوافز النقدية نظراً لسهولة قياسها والإحساس بها وإدراك أهميتها وربطها بالعدالة (المغربي، 2016) (Almaghribi,2016). توسعت نظرية التوقع على يد «بورتر و لولر» ليشمل نموذجهما خمسة عناصر أساسية هي الجهد، والإدراك، والأداء، والمكافآت، والرضا الوظيفي. كما أوضحت بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه، واللذين يتحددان بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي وما يعتقده الفرد حولها (المغربي، 2016) (Almaghribi,2016) .

كما قدم «هاكمان وأودهامز» إطارًا لدراسة كيفية تأثير خصائص الوظيفة على نتائج العمل والرضا الوظيفي. وقد حصر هذه الخصائص في تنوع المهارات، وهوية المهمة، وأهمية المهمة، والاستقلال الذاتي، والتغذية العكسية. والتي رأى بأنها تمارس تأثيرًا على ثلاث حالات نفسية حرجة، هي: المغزى ذو خبرة، والمسؤولية المجربة عن النتائج، ومعرفة النتائج الفعلية والتي بدورها تؤثر على الرضا الوظيفي (Dugguh & Dennis, 2014).

هذا، وقد اعتبر «لوك» بأن تحديد أهداف العمل يمكن أن يكون محفزا للغاية إذا تم ضبطها وإدارتها بشكل صحيح. فمشاركة الأفراد في وضع الأهداف وتزويدهم بتغذية عكسية مستمرة حول الأداء سوف يساعد في بقاء الأفراد في المسار الصحيح. تشير الإدارة الذكية إلى أن بعض الأشياء مثل خصوصية الهدف، وصعوبة الهدف، وقبول الهدف، ومدى الالتزام بالأهداف، كلها أمور مهمة، وعليه يمكن للمديرين استخدام تحديد الأهداف بهذه الطرق والطرق ذات الصلة لتحسين أداء العمل الفردي والرضا الوظيفي (Schermerhorn, 2013).

7. مفاهيم الدراسة:

1. مفهوم الرضا الوظيفي:

يعد « هوبوك» Hoppock من الأوائل الذين تعرضوا إلى مفهوم الرضى الوظيفي، فقد عرفه بأنه: «مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله». فالرضا الوظيفي هو تقييم شخصي يقوم به الموظف حول ظروف العمل (Guo & Wang, 2017). كما عرف « لوك» (Locke 1969) الرضا الوظيفي بأنه «حالة عاطفية سارة أو إيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لعمله» (Cerit, 2009)، وعليه فهو يشير إلى ردود فعل عاطفية ذات طبيعة ايجابية تجاه عمله، والتي يتم تحصيلها من خلال مقارنة النتائج الفعلية والمرغوبة لديه. وهو تعريف اتفق مع تعريف «ميلر» وزملائه (Miller et al 2009) والدين رأوا بأن هذا التعريف للرضا الوظيفي هو الوصف

الأكثر قبولا بشكل عام، والذي يصف المكون الضروري اللازم للتعبير عمّا هو المقصود بالتشكيل الواسع للرضا الوظيفي.

كما يعرف «روبينز» (Robins 2005) الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا (Malik et al, 2010). وقد أضاف هدا التعريف وجود جانب سلبي من مشاعر الأفراد تجاه العمل بالإضافة إلى المشاعر الإيجابية. هدا وقد عرف «كسو» (Xu 1997) الرضا الوظيفي من خلال ثلاثة مستويات هي: المستوى الأول متعلق بالموقف اتجاه مهام العمل والظروف، المستوى الثاني للرضا الوظيفي يتمثل في الفرق بين الأجر المتوقع والأجر الحقيقي، المستوى الأخير هو الإدراك وتقدير رد الفعل اتجاه الوظيفة وفقا للمخططات الشخصية (Guo & Wang, 2017). لهدا فإن ارتفاع ما يحصل عليه الأفراد من أجر مقارنة بتوقعاتهم سوف يؤدي إلى ارتفاع مستوى رضاهم الوظيفي.

اتفقت أغلب التعاريف على اعتبار الرضا الوظيفي متغيرًا تنظيميًّا يعكس ردة فعل عاطفية مرتبطة بالعمل الدي يقوم به الأفراد، على الرغم من الاختلاف في تحديد العوامل المؤدية إلى بلوغه (Newby, 1999).

كما يعتبر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من الجوانب ذات التأثير المهم على أدائهم الوظيفي التحصيل المعرفي للطلاب وأداء الجامعة بشكل عام؛ إذ يتمتع الذين يشعرون بالرضا الشديد بعلاقات أكثر إيجابية مع الطلاب، كما أنه من المرجح أن يساعدهم ذلك في تحقيق نتائج أكاديمية أعلى (Chen, 2010). لهدا فإن الاهتمام بهذا الجانب من شأنه أن يؤدي إلى زيادة مشاركتهم، والتزامهم، وتحفيزهم وتطورهم الذاتي والمعرفي.

يعتبر الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس مفهومًا متعدد الأبعاد، فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الجنس، والراتب، والضغوط المهنية، وسنوات الخبرة في التدريس والعدالة التنظيمية هي العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس (Pan et al, 2015). وقد تسهم كلّ من هذه الأبعاد وبدرجات متفاوتة، في تشكيل شعوره بالرضا الوظيفي.

كما يدل الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس على العلاقة العاطفية للفاعل مع دوره التدريسي، وهي دالة على العلاقة المتصورة بين ما يريده من التدريس وبين ما يرى أنه يقدمه (Cerit, 2009). وفقًا لتعريف Locke، فإن تقييم الرضا عن التدريس ينطوي على إدراك وحكم شخصي؛ لهذا فإن فهم الرضا الوظيفي يتطلب فهما لأبعاده باعتبار أنه يمكن أن يكون رضًا جزئيا وغير تام.

مفهوم الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس إجـــــــرائيا: الرضى الوظيفي هو التقييم الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس تجاه مجموعة من جوانب ومحيط العمل، والذي يعكس حالة عاطفية مرتبطة بمواقف من الأجر، الترقية، الإشراف، المزايا الإضافية، المكافآت الطارئة، إجراءات التشغيل، زملاء العمل، طبيعة العمل والتواصل.

2. مفهوم أعضاء هيئة التدريس:

تعرض مفهوم عضو هيئة التدريس إلى جهود علمية واسعة من أجل ضبط معناه ورسم حدوده، وبهذا فقد تم تقديم تعريفات متعددة له. فيعرفه فضيل دليو بأنه « الشخص الذي يكون مؤهلا مهنيا وتربويا وسلوكيا، وأن يكون مرشدا وموجها ومثيرا للتفكير وملهما لطلبته قادرا على الإثارة الفكرية والعقلية، الاستفسار والتساؤل والتواصل والاستقصاء العلمي، الذي يولد أسئلة كثيرة وأفكارا جديرة بالتنقيب والبحث العلمي، بمعني أن يكون قائدا للنشاط الفكري ويعلم طلابه استعمال الآلة التعليمية، فهو الذي يشركهم في تحقيق نمو ذاتي يصل إلي أعماق الشخصية ويمتد لأسلوب الحياة، ويقوم بمهمتي البحث والتدريس) زرقان، 2012 - 2013، ص 15 (. إذ تتنوع المتطلبات المعرفية والشخصية والسلوكية المطلوبة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من أجل القدرة على تأدية أدوار متعددة تشمل استثارة فكر الطلاب وتوجيههم عبر تدخلات تطور لديهم طريقة تحصيل المعرفة وتزيد من مستواها. وكذلك الاضطلاع بوظيفة البحث العلمي من أجل تطوير الإنتاج المعرفي وإيجاد الحلول لمختلف المشكلات التي تعترض تنمية المجتمع. كما يعرفه كذلك على أنه «الناقل للمعرفة والمسؤول عن سير العملية البيداغوجية. فقد تعدى عمل الأستاذ التدريس والتلقين المعرفي، بل أصبح هو المسير لعملية اكتساب المعارف عند الطالب. كما أنه يقوم بمهمة منسجمة مع سياسات الجامعة. وله عدة مهام يقوم بها كالتدريس، والاشراف، والبحوث والتربصات الميدانية، العمل الاداري والبيداغوجي وكذا المشاركة في التحضير للامتحانات) دليو، 2001، ص 20 (يضيف هذا التعريف بعد العمل الإداري الذي يندرج ضمن توجيهات إدارة الجامعة من أجل تطبيق سياستها في مختلف المجالات التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع. كما تعرض إلى وظيفة الإشراف على البحوث العلمية في مختلف المستويات الدراسية والتي يتم من خلالها تأطير الطلبة حول مواضيع بحوث يتم تقديمها كمتطلبات تخرج من الجامعة.

3. مفهوم نموذج «سباكتر» Spector

طورت أداة مسح الرضا الوظيفي (JSS) سنة 1985 لقياس مستويات الرضا الوظيفي في جانبي الوظيفة ومحيط العمل. وهي وسيلة تتكون من 36 عبارة، تغطي تسعة جوانب هي: الأجر، والترقية، والإشراف، والمزايا الإضافية، والمكافآت الطارئة، وإجراءات

التشـغيل، وزمـلاء العمـل، وطبيعـة العمـل، والتواصـل.

1. الأجـر: يعتبـر الأجـر فـي مقدمـة الجوانـب التـي يسـعى الفـرد إلـى تحقيقهـا مـن وراء عملـه. إذ يحـدد كثيـرا مـن المدفوعـات الأخـرى كالعـلاوات والميزانيـات المضافـة للأجـور، كمـا يـؤدي دورا مهمًّـا فـي تحديـد كل مـن الاختيـار والتقـدم الوظيفـي.

2. الترقيـة: وتعنـي حركـة الموظـف إلـى أعلـى فـي السلم الوظيفـي للمنظمـة التـي يعمـل بهـا، أو إلـى وظيفـة أخـرى تتطلـب القيـام بأعبـاء ومسـؤوليات أكبـر وتوفـر مراكـز أفضـل. تتـم الترقيـة فـي العمـل إمّـا بالنقـل إلـى درجـة، أو رتبـة، أو مجموعـة وظيفيـة أعلـى ذات مرتبـة وامتيـازات أفضـل.

3. الإشـراف: يعـرف بأنـه قـدرة المشـرف فـي التأثيـر علـى شـخص أو مجموعـة، أو توجيههـم مـن أجـل كسـب تعاونهـم وحفزهـم علـى العمـل بأعلـى درجـة مـن الكفايـة فـي سـبيل تحقيـق الأهـداف الموضوعـة. إذ تؤثـر الطريقـة التـي يتخذهـا المشـرفون فـي معاملاتهـم اليوميـة لهـا تأثيـرًا كبيـرًا علـى رضـا المرؤوسـين.

4. المزايـا الإضافيـة: تتضمـن البرامـج الصحيـة، برامـج التقاعـد، المشـاركة فـي الأربـاح، برامـج التطويـر الوظيفـي والعنايـة بأطفـال الموظفيـن، إضافـة إلـى مرونـة سـاعات العمـل. ويمكـن أن تؤثـر برامـج المزايـا الإضافيـة بقيمتهـا الماديـة أو المعنويـة علـى الرضـا الوظيفـي.

5. المكافـآت الطارئـة: تشـير المكافـآت الطارئـة إلـى المـدى الـذي يعتـرف فيـه المديـر بالإنجـازات الفرديـة ويكافئهـا.

6. إجـراءات التشـغيل: والمقصـود بهـا الخطـوات والمراحـل التـي يجـب اتباعهـا مـن أجـل القيـام بالمهـام الطلوبـة مـن قبـل الموظـف.

7. زمـلاء العمـل: هـم العاملـون فـي المنظمـة والديـن يتعاونـون مـع بعضهـم البعـض بشـكل منظـم ومنسـق، لتحقيـق اهـداف المنظمـة وإنجاحهـا. وهـو الأمـر الـذي يتأتـى بشـكل كبيـر مـن نجـاح العلاقـات المهنيـة فـي بيئـة العمـل.

8. طبيعـة العمـل: تكـون عـادة هـذه العوامـل مرتبطـة بتصميـم الوظيفـة ومـدى تناسـب الواجبـات الخاصـة بالوظيفـة مـع إمكانـات الشـخص وميولـه. تـؤدي الأعمـال الروتينيـة والمتكـررة إلـى الـملل، الروتيـن وعـدم الإبـداع. بينمـا تقـود الأعمـال الحيويـة إلـى إثـارة التحـدي لـدى الفـرد، وتدفعـه للتفكيـر والخلـق والابتكـار.

9. التواصل (الاتصال): توفر الاتصالات المعلومات عما هو مطلوب عمله بشكل حقيقي في الوظائف المختلفة. أما الاتصالات الرسمية فهي التي توفر معلومات موثقة عما يجري في المنظمة وعن قواعد وقوانين المنظمة مما يعطي الموظف إحساسا بالسيطرة على أوضاعه.

8. حدود الدراسة : أجريت الدراسة في إطار الحدود الآتية :

1. الحد المكاني:

اقتصرت الدراسة على جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، وهي جامعة حكومية تقع في الشمال الشرقي من البلد، تتوزع كلياتها السبعة على قطبين جامعيين، هما: الجامعة المركزية التي تضم الكليات العلمية والتقنية الثلاثة، وقطب تاسوست الذي يضم كليات الآداب واللغات والعلوم الإنسانية والاجتماعية الأربعة.

2. الحد الزماني:

أجريت الدراسة لمدة سنتين من ماي 2017 إلى ماي 2019 خلال فترة القيام بالفصول الدراسية.

3. الحد البشري:

اشتملت الدراسة على عينة مكونة من 189 عضو هيئة تدريس، يمارسون مهامهم التدريسية والبحثية بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر. كما أن رتبهم الوظيفية جاءت موزعة بين رتب: أستاذ مساعد، وأستاذ محاضر وأستاذ التعليم العالي.

9. الطريقة والإجراءات (منهج الدراسة):

1. منهج الدراسة:

بالاعتماد على أهداف الدراسة، ومنطلقاتها والتساؤلات التي تسعى إلى الإجابة عنها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على وصف الظاهرة والتعبير عنها كميا وكيفيا من أجل توضيح خصائصها، وحجمها ومدى انتشارها من أجل الوصول إلى استنتاجات حول الظاهرة محل الدراسة. فقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي من أجل التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة قيد الدراسة، التعرف على درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي استنادا إلى نموذج « Spector»، هدا بالإضافة إلى التعرف على الفروق في درجة توافر هذه الأبعاد تبعا لبعض خصائصهم الشخصية والمهنية.

2. مجتمع الدراسة:

تكـون مجتمـع الدراسـة مـن جميـع أعضـاء هيئـة التدريـس بجامعـة محمـد الصديـق بـن يحيـى، الجزائـر، والـذي بلـغ عددهـم 1057 موزعيـن علـى سـبع كليـات أدبيـة وعلميـة، هـي: كليـة العلـوم الإنسـانية والاجتماعيـة والتـي تضـم 96 عضـوا، وكليـة الأدب واللغـات بـ 155عضـوا، وكليـة الحقـوق والعلـوم السياسـية بـ 121عضـوا، وكليـة العلـوم الاقتصاديـة والتجاريـة وعلـوم التسـيير بـ 148عضـوا، وكليـة العلـوم الدقيقـة بـ 232 عضـوا، وكليـة علـوم الطبيعـة والحيـاة بـ 117عضـوا، وأخيـرًا كليـة العلـوم الدقيقـة والإعـلام الآلـي بـ 188عضـوا وفقـا لإحصائيـة إدارة الجامعـة للسـنة الجامعيـة 2018 / 2019. وقـد جـاء هـدا الاختيـار بسـبب قلـة الدراسـات التـي تناولـت الموضـوع فـي إطـار المجتمـع قيـد الدراسـة، وكذلـك الحاجـة إلـى تقصـي الرضـى الوظيفـي لأعضـاء هيئـة التدريـس فـي جامعـة عرفـت تغيـرات تنظيميـة وإداريـة عديـدة فـي السـنوات الأخيـرة.

3. عينة الدراسة:

تكـوّن مجتمـع الدراسـة مـن 1057 عضـو هيئـة تدريـس تـم اختيارهـم بتطبيـق أسـلوب المسـح الشـامل، وقـد تـم اسـترجاع 18% مـن مجمـوع الاسـتبانات الموزعـة. تـوزع المبحوثـون إلـى (60,8 %) مـن الذكـور و (39,2 %) مـن الإنـاث، تراوحـت أعمـار غالبيتهـم بيـن 30 و40 سـنة (60.3 %). تـم توظيـف أغلبهـم خـلال العقـد الأخيـر (57.1%) ويحـوز معظمهـم علـى شـهادة الماجسـتير (52.4%)، رتبـة أسـتاذ مسـاعد (69.3 %). كمـا حصـل أغلبهـم علـى أقـل مـن ثـلاث ترقيـات فـي الدرجـة (52.3%) سـمحت بحصولهـم علـى أجـور تقـع بيـن 45.000 و75.000 دينـار جزائـري (60.8%). (انظـر الجـدول رقـم 1)

الجدول رقم (1): الخصائص الديمغرافية لمفردات عينة الدراسة

المتغير		التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	115	60.8
	أنثى	74	39.2
السن	من 20 إلى أقل من 30 سنة	8	4.2
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	114	60.3
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50	26.5
	أكثر من 50 سنة	17	9.0
المستوى التعليمي	ماجستير	99	52.4
	دكتوراه	90	47.6

الاقدمية في العمل	أقل من 10 سنوات	108	57.1
	من 10 إلى أقل من 20 سنة	63	33.3
	من 20 إلى أقل من 30 سنة	13	6.9
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	5	2.6
الوظيفة الحالية	أستاذ مساعد	131	69.3
	أستاذ محاضر	53	28.0
	أستاذ	5	2.6
الراتب الشهري	من 30000دج إلى أقل من 45000دج	11	5.8
	من 45000دج إلى أقل من 60000دج	63	33.3
	من 60000دج إلى أقل من 75000دج	52	27.5
	من 75000دج إلى أقل من 90000دج	32	16.9
	أكثر من 90000دج	31	16.4
عدد الترقيات في الدرجة	أقل من 3 ترقيات	99	52.3
	من 3 إلى أقل من 6 ترقيات	70	37
	6 ترقيات فأكثر	20	10.5
المجموع		189	100

4. أداة الدراسة (طرق التحقق من الصدق والثبات):

تم الاعتماد على أداة الاستبانة لقياس الرضا الوظيفي، والتي ضمت محور البيانات الشخصية الذي تضمن عناصر الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الرتبة العلمية، الراتب الشهري وعدد الترقيات في الدرجة. كما تم تضمينها في المحور الثاني نموذج فحص الرضى الوظيفي لـ 'Spector' والذي ضم 36 عبارة لقياس أبعاد الرضا الوظيفي المتمثلة في الأجر، والترقية، والإشراف، والمزايا الإضافية، والمكافآت الطارئة، وإجراءات التشغيل، وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والتواصل. تم تحديد درجة الرضا الوظيفي، وذلك باستجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس متدرج من نوع ليكرت (Likert) الخماسي من خمس درجات للموافقة، مرتبة تنازليا على النحو الآتي: خمس درجات للبديل (أوافق بدرجة كبيرة جدا)، وأربع درجات للبديل (أوافق بدرجة كبيرة)، وثلاث درجات للبديل (أوافق بدرجة متوسطة)، ودرجتان للبديل (لا أوافق بدرجة قليلة)، ودرجة واحدة للبديل (لا

أوافق بدرجة قليلة جدا). ويتم تحديد معيار الحكم على متوسطات أداة الدراسة من خلال تقسيمها إلى ثلاثة مستويات: منخفض، ومتوسط، ومرتفع وفقا للمعادلة الآتية:

$$\frac{\text{القيمة العليا البديل} - \text{القيمة الدنيا البديل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{4}{3} = 1.33$$

وعليه فقد تم استخدام المعيار الآتي لغرض الحكم على درجة الرضى الوظيفي:

- المستوى المنخفض أقل من (1 + 1.33 = 2.33).
- المستوى المتوسط من (2.34 + 1.33 = 3.67).
- المستوى المرتفع من (3.68 فأكثر).

وهكذا تم اعتماد المحك لدرجة تطبيق الأداة ككل ولمجالات الدراسة وفقراتها:

- درجة تطبيق منخفضة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (1 - 2.33).
- درجة تطبيق متوسطة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (2.34 - 3.67).
- درجة تطبيق مرتفعة: تمثلها الدرجات الواقعة بين (3.68 - 5.00).

وقد تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال الاعتماد على قياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستمارة.

5. أساليب تحليل البيانات احصائيا:

تم قياس الرضا الوظيفي بالاعتماد على المتوسطات الحسابية للتعرف على درجة الرضا عن كل بعد وكذلك الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. كما تم تطبيق اختبار «ت» للتأكد من صدق توزيع إجابات المبحوثين. بالإضافة إلى ذلك، تم القيام باختبار التباين الأحادي من أجل التعرف على وجود فروق دالة حول درجة الرضا الوظيفي بدلالة الخصائص الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك اختبار LSD لتحديد مكمن الفروق. تم قياس الثبات العام للاستبانة، وقد تم التوصل إلى النتائج كما هو مبين في الجدول رقم 02:

الجدول رقم (02): معامل الثبات العام للدراسة

الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الرضا الوظيفي	36	0.830

كما بينت الإحصاءات صدق الاتساق الداخلي لعبارات الأداة بدرجة عالية حسب ما هو مبين في (الجدول رقم 3).

الجدول رقم (3): اختبار صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل بعد من الأبعاد التسعة ودرجة جميع الأبعاد.

المجال	عنوان البعد	معامل الارتباط
الأول	الأجر	0.703**
الثاني	الترقية	0.626**
الثالث	الإشراف	0.680**
الرابع	المزايا الإضافية	0.549**
الخامس	المكافآت الطارئة	0.757**
السادس	إجراءات التشغيل	0.400**
السابع	زملاء العمل	0.617**
الثامن	طبيعة العمل	0.287**
التاسع	التواصل	0.548**

6. متغيرات الدراسة: ارتكزت الدراسة على محاولة التعرف على متغير الرضى الوظيفي في جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، ودلك من خلال تقصي مؤشراته التي اشتملت على الأجر، الترقية، الإشراف، المزايا الإضافية، المكافآت الطارئة، إجراءات التشغيل، زملاء العمل، طبيعة العمل، والتواصل.

10. نتائج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها، تم تصنيف اجابات المبحوثين إلى بيانات خاصة بجانب الرضا الوظيفي، وأخرى خاصة بالفروق في درجة توافرها تبعا لخصائصهم الشخصية والمهنية كما هو موضح في العناصر الآتية:

1. نتائج السؤال الأول: ما درجة أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر من وجهة نظرهم؟

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
5	المكافآت الطارئة	**3.58**	**0.71**	1	متوسطة
4	المزايا الإضافية	**3.54**	**0.65**	2	متوسطة
1	الأجر	**3.50**	**0.77**	3	متوسطة
6	إجراءات التشغيل	**3.38**	**0.54**	4	متوسطة
2	الترقية	**3.32**	**0.64**	5	متوسطة
9	التواصل	**3.30**	**0.63**	6	متوسطة
7	زملاء العمل	**2.91**	**0.65**	7	متوسطة
3	الإشراف	**2.84**	**0.80**	8	متوسطة
8	طبيعة العمل	**2.45**	**0.66**	9	متوسطة
	الكلي	**3.20**	**0.39**		

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المكافآت الطارئة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
23	لا يتلقى الموظفون الكثير من المكافآت	3.80	0.96	متوسطة	1

32	أنا اشعر بان جهودي لا تكافئ بالطريقة التي يجب أن تكافئ بها	3.57	0.99	متوسطة	2
14	لا اشعر بان العمل الذي أقوم به يحظى بالتقدير الذي يستحقه	3.47	1.03	متوسطة	3
5	عندما أقوم بعمل جيد احصل على التقدير الذي استحقه	3.47	1.06	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد المكافآت الطارئة		3.58	0.71	متوسطة	/

تبين المعطيات الواردة في الجدول أعلاه بأن المكافآت الطارئة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس شكلت الجانب الأكثر تأثيرا في رضاهم الوظيفي. إذ مثّل ما يحصلون عليه من عائد مادي مقابل قيامهم ببعض المهام الطارئة كالتكليف بتصحيح ومناقشة الرسائل الجامعية وملفات الترقية، تمثيل الجامعة في الاجتماعات والمناسبات، وكذلك ما يتلقونه من تقدير جراء مشاركتهم في إنجازها العامل الأكثر مساهمة في مستوى رضاهم. وقد أسهم تنظيم الإدارة لهذه العملية بشكل يتيح فرصا عادلة في دعم مستوى الرضا حول هذا الجانب.

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المزايا الإضافية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
10	العلاوات قليلة جدا وتأخذ وقتا	3.72	1.07	مرتفعة	1
1	أشعر أنني أتقاضى أجرا عادلا عن العمل الذي أقوم به	3.56	1.24	متوسطة	2
19	أشعر بعدم التقدير في الجامعة عندما لفكر بالأجر الذي أتقاضاه منه	3.41	1.08	متوسطة	3
28	أشعر بالرضا عن الفرص المتاحة في زيادة الأجور	3.34	1.23	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد الأجر		3.50	0.77	متوسطة	/

يأتي في المرتبة الثانية جانب رضا أعضاء هيئة التدريس عن المكافآت الإضافية. إذ تسهم العوائد المادية التي يحصلون عليها من فترة إلى أخرى نتيجة قيامهم بتدريس ساعات إضافية، المشاركة في المسابقات والامتحانات، وكذلك شغل مناصب إدارية مساعدة في رفع مستوى الرضى الوظيفي لديهم بشكل مهم. كما أن توزيع هذه الفرص بشكل يميل إلى اشتمال هده العمليات على غالبية أعضاء هيئة التدريس وأن الاعتماد على معيار التخصص في إسنادها قد عزز من مستوى وجودها.

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الأجر

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
29	هناك امتيازات من المفترض إن نحصل عليها ولكنها غير موجودة	3.98	0.96	متوسطة	1
13	الامتيازات التي نحصل عليها هي نفس الامتيازات في الجامعات الأخرى	3.54	1.16	متوسطة	2
22	إن حزمة الامتيازات التي نحصل عليها عادلة	3.39	1.10	متوسطة	3
4	أنا غير راض عن الامتيازات التي احصل عليها	2.63	1.00	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد المزايا الإضافية		3.54	0.65	متوسطة	/

بينما يشير وقوع جانب الأجر في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة إلى أن قيمته لا تسمح بتغطية تكاليف حاجات أعضاء هيئة التدريس المتزايدة. فعلى الرغم من الزيادة التي حصلت في قيمته خلال الخمس سنوات الأخيرة وتطبيقها بأثر رجعي، إلا أن الزيادة المستمرة في تكاليف المعيشة لم تسمح بارتقاء هدا الجانب لمستوى أعلى في تحقيق من الرضى الوظيفي.

جاءت نتائج هده الدراسة متفقة مع ما توصلت إليه دراسة شنكار وخورشيد (2019) (Shankar et Khurshid 2019) ودراسة العتيبي (2012) (Al-Otaibi 2012) التي بينت بأن الأجور، الرواتب والحوافز من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعتي صلاح الدين والملك خالد على التوالي.

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات إجراءات التشغيل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
11	الذين يؤدون عملهم بصورة جيدة يحظون بفرص جيدة للترقية	3.50	1.08	متوسطة	1
2	هناك في الواقع فرص قليلة جدا للترقية في عملي	3.33	1.07	متوسطة	2
20	يتقدم الناس وظيفيا في الجامعة بنفس القدر الذي يتقدمون به في الجامعات الأخرى	3.26	1.01	متوسطة	3
33	أنا راض عن فرصي في الترقية في العمل	3.22	1.10	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد الترقية		3.32	0.64	متوسطة	/

كما جاء توافر جانب الرضى عن إجراءات التشغيل في المرتبة الرابعة وبدرجة متوسطة. ترتيب يعكس الحاجة إلى تحسين هدا الجانب عبر اختزال الإجراءات، والابتعاد عن الاعتماد الكبير على المستندات. كما لم يسمح مستوى وضوح القواعد وتطبيقها بشكل عادل على مختلف الحالات بالحصول على مستوى رضا عال، أين يتم تفضيل البعض في الاستفادة من بعض الاستثناءات في التعامل، كما يتم التسامح مع الأخطاء المهنية لدى بعضهم.

الجدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الترقية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
6	هناك عدة أنظمة وإجراءات تجعل القيام بالعمل الجيد أمرا صعبا	3.67	1.05	متوسطة	1
24	هناك واجبات كثيرة في العمل	3.46	1.05	متوسطة	2

31	لـدي الكثيـر مـن الأعمـال التحريريـة فـي العمـل	3.34	0.93	متوسطة	3
14	إن جهـودي التـي ابذلهـا لكـي أقـوم بعمـل جيـد لا تذهـب سـدى إلا فيمـا نذ ر	3.04	1.07	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد اجراءات التشغيل		3.58	0.71	متوسطة	/

يأتـي بعـده فـي المرتبـة الخامسـة الرضـى الوظيفـي عـن فـرص الترقيـة التـي تتيحهـا الجامعـة، والتـي علـى الرغـم مـن تطبيـق نظـام الترقيـة الجديـد الـذي جـزء رتبتـي أسـتاذ مسـاعد وأسـتاذ محاضـر إلـى رتبتيـن منفصلتيـن يتـم الحصـول عليهـا حسـب معيـاري الأقدميـة والإنتـاج العلمـي، إلا أنـه تـم تسـجيل مسـتوى متوسـط مـن الرضـا. نتيجـة تعكـس عـدم تلائـم شـرط الأقدميـة مـع أعضـاء هيئـة التدريـس الجـدد، وكذلـك التغيـر المسـتمر فـي الشـروط الخاصـة بالمقـالات العلميـة المقبولـة مـن أجـل الترقيـة. نتيجـة جـاءت متوافقـة مـع نتائـج دراسـة شـنكار وخورشـيد (2019)، الدعيسي (2016) الطراونة (2011)، Al-Daisi (2016)، Shankar et Khurshid (2019) Tarawneh (2011) التـي بينـت بـأن نظـام الترقيـة مـن العوامـل المؤثـرة فـي الرضـا الوظيفـي لـدى أعضـاء هيئـة التدريـس فـي الجامعـة.

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات التواصل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
34	هنـاك العديـد مـن المشـاحنات والشـجار فـي العمـل	3.29	1.15	متوسطة	1
16	وجـدت بأنـه علـيّ العمـل بجـد أكبـر وذلـك لعـدم كفـاءة زملائـي	3.06	0.91	متوسطة	2
25	لـدي الكثيـر مـن الأعمـال التحريرية فـي العمل	2.68	0.94	متوسطة	3
7	أنا ارتاح للناس الذين أعمل معهم	2.62	0.95	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد زملاء العمل		2.91	0.65	متوسطة	/

يأتـي فـي المرتبـة السادسـة جانـب التواصـل داخـل الجامعـة والـذي جـاء بدرجـة متوسـطة كذلـك. فقـد عبـر المبحوثـون علـى وجـود مجموعـة مـن المشـكلات المتعلقـة بالحصـول علـى

المعلومات الخاصة بالعمل، وأن اعتماد الإدارة بشكل رئيس على الإعلانات لا يسمح بانتشارها. كما أن الاعتماد على التواصل الشخصي في نقل المعلومات الرسمية يعرضها للتشويه والتأويل بشكل لا يخدم الهدف التي تسعى الإدارة إلى تحقيقه.

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات زملاء العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
26	غالبا ما أشعر بأني لا أعرف ما يجري داخل الجامعة	3.66	1.03	متوسطة	1
18	أهداف هذه الجامعة غير واضحة بالنسبة لي	3.42	1.05	متوسطة	2
9	التواصل يبدوا جيدا في هذه الجامعة	3.31	1.11	متوسطة	3
36	الواجبات في العمل غير موضحة بصورة تامة	3.20	1.06	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد التواصل		3.30	0.63	متوسطة	/

كما جاء جانب الرضا عن العلاقات السائدة بين الزملاء في الترتيب السابع وبدرجة متوسطة كذلك. فقد تشكلت علاقات تعاون بين أعضاء هيئة التدريس من خلال ممارسة أنشطة تدريسية وبحثية سواء داخل الجامعة أو بالتعاون مع جامعات وطنية أخرى. كما تشكلت علاقات صراع بينهم أين يتم التكتل في

مجموعات تمارس ضغطا على الجهاز الإداري وتسعى إلى تعظيم القوة، النفود والمكاسب التي تحصل عليها. نتيجة جاءت متوافقة مع ما توصلت إليه دراسات شنكار وخورشيد (2019)، الدعيسي (2016)، العتيبي (2012) ,(2019) Shankar et Khurshid (2012 Al-Daisi (2016), Al-Otaibi) بأنه هناك علاقة بين الرضى الوظيفي والعلاقة مع الزملاء. كما اتفقت مع دراسة الطراونة (2011) (2011) Tarawneh) التي خلصت إلى أن مستوى الرضى الوظيفي عن العلاقة بين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي الحسين بن طلال والطفيلة التقنية جاء متوسطا.

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاشراف

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
21	المسئول المباشر لا يعطي اهتماما كبيرا لمشاعر الموظفين الذي يشرف عليهم	3.13	1.05	متوسطة	1
3	إن مسئولي المباشر كفؤ جدا في أداء عمله للعمل	2.92	1.04	متوسطة	2
30	أنا ارتاح للمشرف علي في العمل	2.67	1.03	متوسطة	3
12	المسؤول المباشر في العمل غير عادل معي	2.63	1.00	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد الإشراف		2.84	0.80	متوسطة	/

وقد جاء إشراف رؤساء الأقسام والإدارة في المراتب الأخيرة للجوانب المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي. ترتيب يعكس الاختلاف مع الجهاز الإداري في كيفية تنظيم وإدارة العمل، طريقة اتخاد القرارات التنظيمية. نتيجة اتفقت مع نتائج دراسات شنكار وخورشيد (2019) Shankar et Khurshid (2019) التي توصلت إلى أنه هناك علاقة بين إدارة الكلية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صلاح الدين، وكذلك مع دراسة الدعيسي (2016) Al-Daisi (2016) التي أقرت بأن العلاقة مع إدارة الجامعة من محددات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء. فضلا عن انسجام النتائج مع ما توصلت إليه دراسة العتيبي (2012) Al-Otaibi (2012) والتي أقرت بوجود علاقة بين إدارة الأقسام العلمية ومستوى رضا أعضاء هيئة التدريس جامعة الملك خالد.

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات طبيعة العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
8	أشعر أحيانا بأن عملي لا معنى له.	2.95	1.18	متوسطة	1
35	عملي ممتع	2.61	1.09	متوسطة	2

27	أنا اشعر بالفخر لما أقوم به في عملي	2.16	1.00	متوسطة	3
17	أحب الأعمال التي أقوم بها في عملي	2.07	0.91	متوسطة	4
المتوسط الكلي لبعد طبيعة العمل		2.45	0.66	متوسطة	/

وأخيرا، يأتي في المرتبة التاسعة جانب طبيعة العمل التدريسي الذي يتم القيام به في المؤسسة. فعلى الرغم من برامج الاثراء الوظيفي التي تم إدخالها على مهام عضو هيئة التدريس، الا أنه تم تسجيل عدم تجسيد الجانب الخاص بالمرافقة البيداغوجية، واقتصار بعض المهام الإدارية ـ البيداغوجية على مجموعة محدودة من أعضاء هيئة التدريس. الأمر الذي يجعل من الرضا الوظيفي عن تنوع المهام متوسطا. نتيجة جاءت متفقة مع نتائج شنكار وخورشيد (Shankar et Khurshid (2019 (2019)، الدعيسي (Al-Daisi (2016 2016)) التي توصلت إلى أن طبيعة العمل من محددات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

2. نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α 0.05=) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة أبعاد الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية، الوظيفية الحالية، الراتب الشهري وعدد الترقيات (؟

الجدول رقم (14): اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في أبعاد الدراسة باختلاف الجنس والمستوى التعليمي

		المتوسطات	قيمة t	مستوى الدلالة
الجنس	**ذكر**	3,1853	-,801	**غير دالة**
	انثى	3,2324		
المستوى التعليمي	**ماجستير**	3,2144	,389	**غير دالة**
	دكتوراه	3,1920		

الجدول رقم (15): تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في أبعاد الدراسة باختلاف الخصائص الشخصية والمهنية

	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	Fقيمة	مستوى الدلالة
السن	بين المجموعات	1,997	3	,666	4,527	دالة
	داخل المجموعات	27,198	185	,147		
	المجموع	29,194	188			
الأقدمية في العمل	بين المجموعات	,962	3	,321	2,100	غير دالة
	داخل المجموعات	28,233	185	153,		
	المجموع	29,194	188			
الراتب الشهري	بين المجموعات	1,827	4	,457	3,071	دالة
	داخل المجموعات	27,368	184	149,		
	المجموع	29,194	188			
عدد الترقيات في الدرجة	بين المجموعات	1,124	2	,562	3,725	دالة
	داخل المجموعات	28,070	186	151,		
	المجموع	29,194	188			
الوظيفة الحالية	بين المجموعات	,113	2	,057	362,	غير دالة
	داخل المجموعات	29,081	186	156,		
	المجموع	29,194	188			

يتضح من بيانات الجدولين رقم (14) و (15) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تعزى لمتغيرات الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل والوظيفة الحالية. ويمكن تفسير هذه النتائج بتشابه ظروف العمل وتقارب مستوى المكافآت والامتيازات يحصلها أعضاء هيئة التدريس الجدد ومن الجنسين، الحاصلين على شهادتي الماجستير والدكتوراه ممن يتطلب تميزهم إمضاء فترة أطول في العمل وتطورهم فيه.

في حين تم تسجيل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (أقل من 0.05) بين الفئة العمرية الأولى وباقي الفئات العمرية الأخرى لصالح الفئة الثانية (من 30 إلى أقل من 40 سنة)، ثم الفئة الثالثة (من 40 إلى أقل من 50 سنة)، ثم الفئة الرابعة (أكثر من 50 سنة) كما يشير إلى ذلك المتوسط الحسابي لكل فئاته العمرية، ويشير ذلك إلى أن فئة الشباب هم الأقل رضى مقارنة بالفئات العمرية الأعلى. ويرجع دلك إلى أن هده الفئة تحصل إلى أقل قيمة راتب مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، كما أنها مطالبة بالحصول على الترقيات العلمية التي تمكنها من المشاركة في أعمال إشرافية في الجامعة بما يسمح لها بالحصول على مكافآت طارئة، زيادة في الراتب وكدلك نسج علاقات جديدة بما يمكنها من زيادة أهميتها في العمل والترقية من أجل تحقيق أداء وظيفي متميز.

أما بالنسبة للراتب الشهري، فقد تم تسجيل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (أقل من 0.05) بين فئة الراتب الشهري الثانية وبين كل من الفئة الثالثة (من 60000 دج إلى أقل من 75000دج)، والفئة الرابعة (من 75000دج إلى أقل من 90000دج)، وذلك لصالح فئة الراتب الثالثة والرابعة على التوالي كما تشير إلى ذلك المتوسطات الحسابية لكل فئة. لهدا فإن الفئة الثانية هي أقل الفئات رضاءً عن وظيفتها مقارنة بالفئتين الثالثة والرابعة. نتائج تبين أهمية مستوى الراتب باعتباره من الحاجات الأساسية التي يسعى الأفراد لتلبيتها في العمل، وعاملا مهما من عوامل الانتماء إلى الجامعة والاستمرار في العمل بها. كما يعكس ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بارتفاع قيمة الراتب الدي لعبته الزيادة التدريجية التي عرفتها هده الفئة المهنية في دعم رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعة قيد الدراسة.

كما تم تسجيل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (أقل من 0.05) بين فئة الراتب الشهري الثالثة والفئة الخامسة (أكثر من 90000دج) وذلك لصالح الفئة الثالثة، وبين فئة الراتب الشهري الرابعة والفئة الخامسة (أكثر من 90000دج) وذلك لصالح الفئة الرابعة، وذلك كما يوضحه المتوسط الحسابي لكل فئة، لهذا فإن النتيجة تشير إلى أن الفئة الخامسة هي أقل الفئات رضاء عن وظيفتها مقارنة بالفئتين الثالثة والرابعة. نتيجة تعكس تراجع تأثير عامل الراتب في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بمرور الزمن والحصول على زيادات في الراتب وترقيات في المسار الوظيفي مقارنة بالحاجة إلى التميز وتقديم إنجازات مهمة في الجامعة.

وبالنسبة لعدد الترقيات في الدرجة، فقد تم تسجيل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (أقل من 0.05) بين الفئة الاولى والفئة الثانية (من 3 إلى 5 ترقيات) لصالح الفئة الثانية كما يشير إلى ذلك المتوسط الحسابي للفئتين، وبالتالي فالفئة الأولى اقل رضا عن وظيفتها مقارنة بالفئة الثانية. كما تم تسجيل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (أقل من 0.05) بين الفئة الثانية

والفئة الثالثة (6 ترقيات فأكثر) لصالح الفئة الثانية، كما يشير إلى ذلك المتوسط الحسابي للفئتين. لهدا فان الفئة الثالثة من أعضاء هيئة التدريس ممن حصلوا على ست ترقيات وأكثر هي الفئة الأقل رضا عن وظيفتها مقارنة بالفئة الثانية. ويمكن تفسير هده النتائج بأنه هناك تراجع في تلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس في الأصناف المهنية العليا.

الجدول رقم (16): المتوسطات الكلية والمقارنات البعدية لمتغير السن باستخدام اختبار LSD

الفئة العمرية	المتوسط	الفئة 1	الفئة 2	الفئة 3	الفئة 4
من 20 إلى أقل من 30 سنة	2,74	-	*-0.4979	-*0.4674	-*0.3695
من 30 إلى أقل من 40 سنة	3,24		-	0.0305	0.1284
من 40 إلى أقل من 50 سنة	3,21			-	0.0979
أكثر من 50 سنة	3,11				-

الجدول رقم (17) : المتوسطات الكلية والمقارنات البعدية لمتغير الراتب باستخدام اختبار LSD

فئات الراتب	المتوسط	الفئة 1	الفئة 2	الفئة 3	الفئة 4	الفئة 5
من 30000دج إلى أقل من 45000دج	3.15	-	0.0359	.0 - 1622	.0 - 1532	.60540
من 45000دج إلى أقل من 60000دج	3.12		-	*-0,1981	1891* .0 -	.01870
من 60000دج إلى أقل من 75000دج	3.32			-	.00890	.2160*9

من 75000دج إلى أقل من 90000دج	3.31				-	.20780*
أكثر من 90000دج	3.10					-

الجدول رقم (18) : المتوسطات الكلية والمقارنات البعدية لمتغير الترقية في الدرجة باستخدام اختبار LSD

فئات الترقية في الدرجة	المتوسط	الفئة 1	الفئة 2	الفئة 3
أقل من 3 ترقيات	3.16	-	*-0.1428	.70670
من 3 إلى 5 ترقيات	3.30		-	*0.2105
6 ترقيات فأكثر	3.10			-

11. مناقشة نتائج الدراسة

خلصت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، وهو ما يدلل على تحقق الفرضية الأولى. ويمكن تفسير هذه النتيجة بارتفاع تكاليف المعيشة في السنوات الأخيرة وعدم قدرة الزيادة التي عرفتها الرواتب على مسايرة هذا الارتفاع تراجع قيمة الرواتب التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس الجدد وكذلك الشباب، وأخيرا تطلب الحصول على ترقية في الرتبة مدة طويلة نسبيا بسبب التغير الدي يطرأ على الشروط التي تنظمها، الأمر الدي يجعل أعضاء هيئة التدريس يعيشون وضعا يلبي متطلبات انتمائهم إلى الجامعة بمستوى متوسط.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسات (العلي، 2018؛ أبو حشيش والحديدي، 2017؛ منصور، 2010) (Al-Ali, 2018; Abu Hashish et Al-Hadidi, 2017;) (Mansour, 2010) والتي أكدت على توافر درجة متوسطة من الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة. فيما جاءت النتيجة الخاصة بهذا الجانب مختلفة عما توصلت إليه دراسة (مجدوب، 2015) (Majdoub, 2015) التي وصفت مستوى توافر أبعاد رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا بالمرتفعة، وكذلك مع نتائج دراستي (الدعيسي، 2016؛ حمدي، 2015) (Al-Daisi, 2016; Hamdi, 2015) التي توصلت إلى وجود مستوى رضا وظيفي منخفض لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعتي صنعاء والأغواط على التوالي.

كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر تعزى لمتغير الجنس، ويرجع ذلك إلى أن القوانين الناظمة تساوي في الحقوق المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين، كما أنهم بدورهم يقيمون شبكة علاقات تسمح بتدفق المعلومات بشكل واسع وتشكيل جو عمل اجتماعي مساعد على الاندماج في العمل. نتيجة اتفقت مع ما توصلت إليه دراستي (العلي، 2018) و (الفرجاني، 2017) ((Al-Ali, 2018 et (Al-Farajani, 2017)، واختلفت مع نتيجة دراسة (طيار، 2014) (Tayyar, 2014) في أنه توجد فروق بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما تم تسجيل عدم وجود فروق دالة في درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل، ومرد ذلك تشكيل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لعلاقات غير رسمية تسمح بالتفاعل بين القدامى والجدد منهم، أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس حديثي التوظيف بالجامعة، فضلا على محدودية ما تسهم به الزيادة المادية المترتبة عن التقدم الأفقي في تحسين أوضاع هيئة التدريس. وهي نتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (أبو حشيش والحديدي، 2017) و (الفرجاني، 2017) et (Al-) Abu Hashish et Al-Hadidi, 2017 Ferjani, 2017)، لكنها تباينت مع نتيجة دراسة (طيار، 2014) (Tayyar, 2014) التي بينت بأن القدامى أكثر رضا وظيفي من أعضاء هيئة التدريس الجدد. بالإضافة إلى ذلك، توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغيرات المستوى التعليمي، والوظيفة الحالية التي يشغلونها في الجامعة.

بالمقابل توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظرهم حول درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي تعزى إلى خصائص السن، بسبب أن الغالبية الكبرى من أعضاء هيئة التدريس الأكبر سنا هم من حملة شهادة الدكتوراه الذين كانوا قد حصلوا على ترقيات في الرتب، والتي سمحت لهم بالرفع من مستوى العوائد المادية التي تقدمها الجامعة من جهة، كما يرجع دلك إلى زيادة الاعتماد عليهم في العمل بشكل عزز من أهميتهم في الجامعة من جهة أخرى. نتيجة جاءت متوافقة مع نتيجة دراسة (أبو القاسم، 2017) (Abu Al-Qasim, 2017)، ومختلفة مع نتيجة دراسة (طيار، 2014) (Tayyar, 2014)

كما تم التوصل إلى. وجود فروق دالة في درجة توافر الرضا الوظيفي في علاقتها بمتغير عدد الترقيات التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس، ويرجع دلك إلى التطور الحاصل في قيمة الراتب وملحقاته، وكدلك حصوله على مهام أكبر وامكانية شغله لمراكز رئاسية من شأنها أن تزيد من قيمته في المؤسسة. نتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (الدعيسي، 2016)، (الحضري، 2017) (Al-Hadary, 2017) ،(Al-Daisi, 2016). كما تم تسجيل

وجود فروق في الدراسة تعزى إلى متغير الراتب. يتضح من النتائج التي تم التوصل اليها أن الفرضية المتعلقة بالفروق في آراء أعضاء هيئة التدريس تبعا لخصائصهم الشخصية والمهنية قد تحققت بشكل جزئي.

12. توصيات الدراسة

أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة محمد الصديق بن يحيى كانت متوسطة، وعليه يوصي الباحثان بما يأتي:

1. توسيع عمل أعضاء هيئة التدريس ليشمل مجالات البحث وخدمة الجامعة والمجتمع.
2. تطوير أساليب تعامل الهيئات الإدارية مع أعضاء هيئة التدريس، وتحسيم طرق تنظيم العمل واتخاد القرارات.
3. تعزيز التعاون في العمل ودعم التواصل فيما بين أعضاء هيئة التدريس من خلال الاعتماد على نظام فرق العمل.
4. تعزيز التواصل في جميع اتجاهاته بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس بشكل يضمن تدفق المعلومات المرتبطة بالعمل بشكل فعال.
5. تحسين نظام الترقية من خلال تعديل اختزال الإجراءات الإدارية، التحول نحو النظام الرقمي، تقليص المدة الزمنية المطلوبة للمناقشة، توسيع معايير الترقية ليشمل خدمة الجامعة والمجتمع، مع ربطها بالحوافز المتناسبة مع كل درجة وظيفية.
6. الابتعاد عن الاعتماد الواسع على الوثائق والمستندات الإدارية الورقية في العمل، اختزال إجراءات العمل وتشجيع العمل عن بعد فيما يتعلق بمختلف اجتماعات العمل.
7. تحسين الرواتب من خلال الرفع من الأجر الأساسي وقيمة المنح المرتبطة به.
8. توسيع مجال اشتمال الحصول على المزايا الإضافية والمكافآت الطارئة، مع ربطها بنوعية الإنجاز المقدم من قبل أعضاء هيئة التدريس.

أشارت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تعزى لمتغيرات السن، الراتب وعدد الترقيات. وعليه، يوصي

الباحثـان بمـا يأتـي:

1. تحسـين مسـتوى رواتـب أعضـاء هيئـة التدريـس الشـباب مـن خـلال تكليفهـم بمهـام إضافيـة بشـكل يسـمح لهـم بالحصـول علـى مكافـآت إضافيـة والحصـول علـى ترقيـة فـي العمـل.
2. تنشـيط عمليـة الترقيـة مـن خـلال تعديـل الإجـراءات الإداريـة وتقليـص المـدة الزمنيـة المطلوبـة للحصـول عليهـا.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً المراجع العربية:

الجبالي، سمير والمحاميد، أسعود (2018). أثر حوكمة الجامعات في رضا العاملين والاحتفاظ بهم: دارسة ميدانية في الجامعات الخاصة الأردنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، *38*(2)، 218-161.

https//:doi.org10.36024/1248-038-002-009/

أبو حشيش، بسام ومحمد، الحديدي وعماد أمين (2017). واقع إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات التربوية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، *26*(6) .366 - 339. https://doi.org/10.12816/0054876

الحضرمي، نوف بنت خلف بن محمد بن عبد الله (2017). الصمت التنظيمي وتأثيره على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس ورضاهم الوظيفي في بعض الجامعات السعودية. مجلة الإدارة التربوية، *16*، 145 - 224.

https//:doi.org/10.21608/emj2017.92511.

خليفات، عبد الفتاح صالح وخليفات، منى خلف (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، *25*(3، 4)، 340-289.

بوخمخم، عبد الفتاح (2001). مفهوم الدافعية في مختلف نظريات السلوك التنظيمي، جامعة منتوري. مجلة العلوم الإنسانية، *15*، 135 - 149.

الخوالدة، سناء ناصر (2018). الشعور بالسعادة للعاملين الإداريين بجامعة فيلادلفيا وعلاقتها بالتكيف النفسي والرضا الوظيفي. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، *38*(1)، 240 - 221.

https//:doi.org10.36024/1248-038-001-010/

الدعيسي، محمد ناجي (2016). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، *9*(23)، 168 - 143.

https//:doi.org/10.20428/AJQAHE9.1.7.

دليو. فضيل دليو (2001). إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري قسنطينة.

زرقان، ليلى (2012 - 2013). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف *2* أنموذجا. [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة سطيف 2.

سعدالله، خالد والسلمان، محمد (2004). مستقبل التعليم العالي في الوطن العربي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، *5*(1)، 33 - 56.

شنكار، جمال تاج الدين وخورشيد، م. م وكاوه على (2019). أثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية لأساتذة جامعة صلاح الدين. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، *9*(1)، 136-100. https://doi.org/10.32894/1913-009-001-006

الطراونة، إخلاص وإبراهيم، الطراونة ومحمد إبراهيم (2011). الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل للأكاديميين في جامعتي الحسين بن طلال والطفيلة التقنية. المجلة العربية للإدارة، *31*(1)، 81-47.

طيار، أحسن (2014). العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة في الجزائر من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، *29*(6)، 1085-1042.

https://doi.org/10.35552/0247-029-006-004

العتيبي، ضرار وعبد الحميد، التوم (2012). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. المجلة العلمية لقطاع كلية التجارة (جامعة الأزهر)، *9*، 187-122. https://doi.org/10.21608/jsfc.2012.26271

العلي، وائل أمين (2018). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودي. المجلة العربية للعلوم والأبحاث (مجلة العلوم التربوية والنفسية)، *2*(5)، 162-149.

عمارة، شريف (2015 / 2016). «أثر مركزية الدور والرضا عن الحياة على علاقة الرضا الوظيفي بنية دوران العمل بالمؤسسة الجزائرية». [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة البليدة.

الفرجاني، كمال أحمد (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الاعلام بكلية الآداب، الجامعة الأسمرية. مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، *28*، 163-149.

أبو القاسم، الأخضر حمدي (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، *11*(3) .573 - 543. https://doi.org/10.35516/0338-011-003-001

مجذوب، أحمد محمد وأحمد، قمر (2015). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا. مجلة رؤى اقتصادية، *9*، 232-214.

المغربي، محمد (2016). السلوك التنظيمي. دار الجنان للنشر والتوزيع.

منصور، مجيد مصطفى (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، *12*(1)، 339 - 366.

ثانياً المراجع الأجنبية:

Abdallah, A. B., Obeidat, B., Aqqad, N., Al Janini, M., & Dahiyat, S. (2017). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in jordan's banking sector. *Communications and Network*, *9*, 28 - 53. https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002

Alexandre-Bailly, F., Bourgeois, D., Gruère, J.-P., Raulet-Croset, N., Roland-Lévy, C., & Tran, V. (2016). *Comportements humains & management* (éd. 5). Pearson.

Arnold, J., Cooper, C., & Robertson, I. (1998). *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace* (éd. 3). Person Education.

Bektas, Ç. (2017). Explanation of Intrinsic and Extrinsic job satisfation via mirror model. *Bussines & Management Studies*, *5*(3), 627 - 639. https://doi.org/10.15295/bmij.v5i3.118

Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *83*, 634 - 638. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.120

Cerit, Y. (2009). The Effects of Servant Leader ship Behaviours of School Principals on Teachers' Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, *37*(5), 600 - 623. https://doi.org/10.1177/1741143209339650

Chen, J. (2010). Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. *Asia Pacific Educ. Rev*, *11*, 263 - 272. https://doi.org/10.1007/s12564-010-9085-1

Daft, R. L., & Marcic, D. (2006). *Understanding Management* (éd. 5). Thomson South-Western.

Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, *6*(5), 11 - 18. https://doi.org/10.9790/487X-16511118

Guo, L., & Wang, B. (2017). What Determines Job Satisfaction of Teachers in Universities? EURASIA *Journal of Mathematics Science and Technology Education*, *13*(8), 5893 - 5903. https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01038a

Havinal, V. (2009). *Management and entrepreneurship*. New Age International Ltd.

Jyoti, J., & Sharma, R. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, *9*(2), 51 - 80.

Kermally, S. (2004). *Gurus on people management*. Thorogood Publishing Ltd.

Konopaske, R., Ivancevich, J., & Matteson, M. (2018). *Organizational behavior and management* (éd. 11). McGraw-Hill Education.

Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, *15*(7), 354 - 358. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005931

Kumar, S. (2013). Job Satisfaction among University Teachers: A Case of Haridwar (Uttrakhand). *International Journal of ICT and Management*, *1*(2), 99 - 102.

Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, *5*(6). https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n6p17

Miller, H. A., Mire, S., & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter? *Journal of Criminal Justice*, *37*, 419-426. https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2009.07.001

Newby, J. A. (1999). *Job satisfaction of Middle school (principles in Virginia)*. [Doctor Thesis]. The Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.

Oshagbemi, T. (1997). Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology*, *12*(1), 27 - 39. https://doi.org/10.1108/02683949710164235

Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, *15*(7), 331 - 343. https://doi.org/10.1108/09649420010378133

Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of china: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *12*, 12761 - 12775. https://doi.org/10.3390/ijerph121012761

Perry, N. E., Phillips, L., & Hutchinson, L. (2006). Mentoring Student Teachers to Support Self-Regulated Learning. *e Elementary School Journal*, *106*(3), 237 - 254. https://doi.org/10.1086/501485

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (éd. 11). Pearson Education.

Schermerhorn, J. R. (2013). *Management* (éd. 12). John Wiley & Sons.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. SAGE. https://doi.org/10.4135/9781452231549

Sudsawasd, S. (1980). *A study of factors measuring faculty job satisfaction at selected universities in Thiland*. [Doctor of Dissertation]. Iowa State University

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

aljibāliyyu samīrun wa-al-maḥāmīdu ’asu‘ūda 2018). ’athir ḥwkmh aljāmi‘āti fī riḍā al‘āmilīna wa-al-iḥtifāẓi bihum dārisatu maydāniyyatu fī aljāmi‘āti alkhāṣṣata al’urduniyyata majallatu ittiḥādi aljāmi‘āti al‘arabiyyati lil-buḥwthi fī al-tta‘līmi al‘āliyyi 38(2)218 161- ،. https://doi.org/10.36024/1248-038-002-009

’abū ḥashīshin bisāmmin wamuḥammadin alḥadydiyya wa‘imāda ’ummayni 2017). wāqi‘a ’idārati almawāridi albushriyyati fī wizārati al-ttarbiyati wa-al-tta‘līmi al’āliyyi alfilasṭīniyyati wa‘alā’āaqatihā bimustawā al-rriḍā alwaẓīfiyyi ladā alqīādāti al-ttarbawiyati majallatu aljāmi‘ati al’islāmiyyati lil-ddirāsāti al-ttarbawiyati wa-al-nnafsiyyati 26(6). 366- 339. https://doi.org/10.12816/0054876

alḥaḍramiyyu nūfi binta khalfi bn muḥammadu bn ‘abdi al-lhi 2017). al-ṣṣamta al-ttanẓīmiyya wata’athīrahu ‘alā ’intājiyyati ’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi wariḍihimi alwaẓīfiyyi fī ba‘ḍi aljāmi‘āti al-ssu‘ūdiyyati majallatu al’idārati al-ttarbawiyati 16224 145- ،. https://doi.org/10.21608/emj.2017.92511

khalīfātun ‘abda alfattāḥi ṣāliḥun wakhalīfātun manā khalfu 2009). alwalā’a al-ttanẓīmiyya wa‘alā’āaqatahu bi-al-rriḍā alwaẓīfiyyi ladā ’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi fī aljāmi‘āti alkhāṣṣata al’urduniyyata majallata jāmi‘ati dimashqi 25(3340 289- ،(4 ،.

bwkhmkhm ‘abda alfattāḥi 2001). mafhūma al-ddāfi‘iyyati fī mukhtalifu naẓariyyāti al-ssulūki al-ttanẓīmiyyi jāmi‘ata mntwry majallatu al‘ulūmi al’insāniyyati 15149 135- ،.

alkhawālidatu sanā’a nāṣira 2018). al-sshu‘ūra bi-al-ssa‘ādati lil-‘āmilīna al’idāriyyīna bijāmi‘ati fīlādilfiā wa‘alā’āaqatihā bi-al-ttakayyufi al-nnafsiyyi wa-al-rriḍā alwaẓīfiyyi majallatu ittiḥādi aljāmi‘āti al‘arabiyyati lil-buḥwthi fī al-tta‘līmi al‘āliyyi 38(1)221 240- ،. https://doi.org/10.36024/1248-038-001-010

al-d’ysy muḥammada nājī 2016). darajata al-rriḍā alwaẓīfiyyi ladā ’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi bijāmi‘ati ṣan‘ā’in min wajhati naẓarihim almajallatu al‘arabiyyatu liḍamāni jawdati al-tta‘līmi aljāmi‘iyyi 9(23)143 168- ،. https://doi.org/10.20428/AJQAHE.9.1.7

dallayū faḍīlu dallayū 2001). ’ishkāliyyata almushārakati al-ddīmuqrāṭiyyati fī aljāmi‘ati aljazā’iriyyati makhbaru ‘ilmi ijtimā‘i alittiṣāli jāmi‘ata mntwry qusanṭīnatan

zurraqāni laylā 2012- 2013). iqtirāḥa binā’i barnāmaji tadrībiyyi li’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi aljāmi‘iyyi fī ḍaw’i ma‘āyīri aljawdati fī al-tta‘līmi al‘āliyyi bijāmi‘ati saṭīfi 2 ’anamūdhajan [risālatu duktwrāhi ghayri manshūratin jāmi‘ata saṭīfi 2.

s‘dāllh khālidun wa-al-ssullamāni muḥammada 2004). mustaqbala al-tta‘līmi al‘āliyyi fī alwaṭani al‘arabiyyi majallatu al‘ulūmi al-ttarbawiyati wa-al-nnafsiyyati jāmi‘ata albaḥrayni 5(1)56 33- ،.

shinkārun jamāla tāji al-ddīni wakhūrshīdin m m wkāwh ‘alā 2019). ’athiri al‘awāmila almu’uatthirata fī al-rriḍā alwaẓīfiyyi li’a‘ḍā’i alhay’iati al-ttadrīsiyyati li’asātidhati jāmi‘ati ṣalāaḥi al-ddīni majallatu jāmi‘ati karkūkin lil-‘ulūmi al’idāriyyati wa-al-iqtiṣādiyyati 9(1)136 100- ،. . https://doi.org/10.32894/1913-009-001-006

al-ṭṭarāwinatu ’ikhlāaṣa w’ibrāhym al-ṭṭarāwinata wamuḥammada ’ibrāhym 2011). al-rriḍā alwaẓīfiyya wa-al-nniyyata fī tarki al‘amali lil-’ākādīmiyyīna fī jāmi‘atī alḥissayni bn ṭilāalin wa-al-ṭṭafīlati al-ttiqniyyati almajallatu al‘arabiyyatu lil-’idārati 31(1)81 47- ،.

ṭayyārun ʾaḥusna 2014). al‘alā’āaqata bayna almunākhi al-ttanẓīmiyyi wa-al-rriḍā alwaẓīfiyyi fī jāmi‘ati 20 ʾaūta 1955- skīkdatan fī aljazā’iri min wajhati naẓari ʾa‘ḍā’i alhay’iati al-ttadrīsiyyati fīhā majallatu jāmi‘ati al-nnujjāḥi lil-’ābḥāthi 29(6)1085 1042- ،. . https://doi.org/10.35552/0247-029-006-004

al‘utaybiyyu ḍurrārun wa‘abdu alḥamīdi al-ttūma 2012). dirāsatan wataḥlīla al‘awāmili almu’uatthirati ‘alā mustawā al-rriḍā alwaẓīfiyyi li’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi bijāmi‘ati almaliki khālidun almajallatu al‘ilmiyyatu liqiṭā‘i kulliyyati al-ttijārati jāmi‘ata al’azhari 9187 122- ،. https://doi.org/10.21608/jsfc.2012.26271

al‘aliyyu wi’ila ʾummayni 2018). darajata al-rriḍā alwaẓīfiyyi ladā ’a‘ḍā’i alhay’iati al-ttadrīsiyyati bi’aqsāmi al-ttarbiyati alkhāṣṣata fī alminṭaqati aljanūbiyyati mina almamlakati al‘arabiyyati al-ssu‘ūdiyyi almajallatu al‘arabiyyatu lil-’ulūmi wa-al-’ābḥāthi majallata al‘ulūmi al-ttarbawiyati wa-al-nnafsiyyati 2(5)162 149- ،.

‘imāratun sharīfa 2015 / 2016). « ’athir markaziyyata al-ddawri wa-al-rriḍā ‘ani alḥayāti ‘alā ‘alā’āaqati al-rriḍā alwaẓīfiyyi binyata dawarāni al‘amali bi-al-mu’uassasati aljazā’iriyyati [risālata duktwrāhi ghayri manshūratin jāmi‘ata albalydati

al-frjāny kamālin ’aḥamida 2017). al-rriḍā alwaẓīfiyya wa‘alā’āaqatahu biba‘ḍi simāti al-sshakhṣiyyati ladā ’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi biqismi al-a‘lām bikulliyyati al’ādābi aljāmi‘ata al’asmariyyata majallatu aljāmi‘ati al’asmariyyati al’islāmiyyati 28163 149- ،.

ʾabū alqāsimi al’akhḍara ḥamdiyyu 2015). ’athiri al‘adālata al-ttanẓīmiyyata almudrikata ‘allan mustawā al-rriḍā alwaẓīfiyyi ladā ’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi dirāsata ḥālatin fī kulliyyati al‘ulūmi aliqtiṣādiyyati wa-al-ttijāriyyati wa‘ulūmi al-ttasyīri bijāmi‘ati al-’āghwāṭ almajallatu al’urduniyyatu fī ’idārati al’a‘māli 11(3). 573- 543. https://doi.org/10.35516/0338-011-003-001

majdhūbun ’aḥamida muḥammadun wa’aḥmadu qamara 2015). alwalā’a al-ttanẓīmiyya wa‘alā’āaqatahu bi-al-rriḍā alwaẓīfiyyi ladā ’a‘ḍā’i hay’iati al-ttadrīsi bijāmi‘ati dnqlā majallatu ru’uā iqtiṣādiyyati 9232 214- ،.

almaghribiyyu muḥammada 2016). al-ssulūka al-ttanẓīmiyya dāru aljinnāni lil-nnashri wa-al-ttawzī‘i

manṣūrun majīda muṣṭafā 2010). darajata al-rriḍā alwaẓīfiyyi ladā ’a‘ḍā’i alhay’iati al-ttadrīsiyyati fī jāmi‘ati al-njāḥi alwaṭaniyyati fī filasṭīnin majallatu jāmi‘ati al’azhari bighazzatin silslata al‘ulūmi al’insāniyyati 12(1)366 339- ،.

عبارات الرضى الوظيفي	أوافق بدرجة كبيرة جدا	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	لا أوافق بدرجة كبيرة	لا أوافق بدرجة كبيرة جدا
1 - اشعر أنني أتقاضى أجرا عادلا عن العمل الذي أقوم به					
2 - هناك في الواقع فرص قليلة جدا للترقية في عملي					
3 - إن مسئولي المباشر كفؤ جدا في أداء عمله للعمل					
4 - أنا غير راض عن الامتيازات التي احصل عليها					
5 - عندما أقوم بعمل جيد احصل على التقدير الذي استحقه					
6 - هناك عدة أنظمة وإجراءات تجعل القيام بالعمل الجيد أمرا صعبا					
7 - أنا ارتاح للناس الذين اعمل معهم					
8 - أشعر أحيانا بأن عملي لا معنى له.					
9 - التواصل يبدوا جيدا في هذه الجامعة					
10 - العلاوات قليلة جدا وتأخذ وقتا					
11 - الذين يؤدون عملهم بصورة جيدة يحظون بفرص جيدة للترقية					
12 - المسئول المباشر في العمل غير عادل معي					
13 - الامتيازات التي نحصل عليها هي نفس الامتيازات في الجامعات الأخرى					
14 - لا اشعر بان العمل الذي أقوم به يحظى بالتقدير الذي يستحقه					
15 - إن جهودي التي ابذلها لكي أقوم بعمل جيد لا تذهب سدى إلا فيما نذر					

16 - وجدت بأنه على العمل بجد أكبر في وذلك لعدم كفاءة زملائي					
17 - أحب الأعمال التي أقوم بها في عملي					
18 - أهداف هذه الجامعة غير واضحة بالنسبة لي					
19 - اشعر بعدم التقدير في الجامعة عندما لفكر بالأجر الذي أتقاضاه منه					
20 - يتقدم الناس وظيفيا في الجامعة بنفس القدر الذي يتقدمون به في الجامعات الأخرى					
21 - المسئول المباشر لا يعطي اهتماما كبيرا لمشاعر الموظفين الذي يشرف عليهم					
22 - إن حزمة الامتيازات التي نحصل عليها عادلة					
23 - لا يتلقى الموظفون الكثير من المكافآت					
24 - هناك واجبات كثيرة في العمل					
25 - أنا مستمتع بعملي مع الزملاء					
26 - غالبا ما اشعر باني لا اعرف ما يجري داخل الجامعة					
27 - أنا اشعر بالفخر لما أقوم به في عملي					
28 - اشعر بالرضا عن الفرص المتاحة في زيادة الأجور					
29 - هناك امتيازات من المفترض إن نحصل عليها ولكنها غير موجودة					
30 - أنا ارتاح للمشرف علي في العمل					
31 - لدي الكثير من الأعمال التحريرية في العمل					
32 - أنا اشعر بان جهودي لا تكافئ بالطريقة التي يجب أن تكافئ بها					
33 - أنا راض عن فرصي في الترقية في العمل					
34 - هناك العديد من المشاحنات والشجار في العمل					
35 - عملي ممتع					
36 - الواجبات في العمل غير موضحة بصورة تامة					

الاستمارة: الرضا الوظيفي

The Degree of Availability of Job Satisfaction Dimensions Among Faculty Members at Mohamed Seddik Ben Yahia University Algeria

Kaouache Raouf(1)

Jamel Eddine Kaouache(2)

Abstract:

The current research aims to identify the availability of the degree of faculty job satisfaction level at University of Mohamed Seddik Ben Yahia, Algeria. It also seeks to diagnose the differences on its level regarding their personal and professional characters. Data were collected from 189 members using "Spector" model for measuring job satisfaction dimensions, and analysis were made by the statistical package for social sciences (version 21). The research revealed the existing of a medium degree of job satisfaction dimensions among faculty members. In addition, The degrees of its availability came in a descending order as emergency bonuses (3.58), additional bonuses (3.54), salary (3.50), operating procedures (3.38), promotion opportunities (3.32), communication (3.30), prevailing relationships between colleagues (2.91), supervision (2.84) and nature of work (2.45). In addition, the study revealed that there are significant differences in the degree of job satisfaction dimensions due to age, salary and the number of promotions. The impacts of these results on the Algerian University have been discussed.

Keywords: Job satisfaction, University Faculty, University

(1) College of arts Humanities and Social Sciences - University of sharjah (sharjah - U.A.E.)
rkaouache@sharjah.ac.ae

(2) University of Mohamed Seddik Ben yahia - Jijel (Jijel - Algeria)