

المتغيرات الشخصية وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي(أساتذة جامعة بومرداس نموذجاً)Personal variables and their impact on the level of job satisfaction of
university professors
(Professors of Boumerdès University as an example)سامية بن طالب¹¹ جامعة أحمد بوقرة - بومرداس

تاريخ النشر 2026/05/31

تاريخ القبول: 2026/05/06

تاريخ الإستلام: 2026/01/05

ملخص:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي و علاقته بالمتغيرات الشخصية للأستاذ الجامعي و المتمثلة في: السن، الجنس و الدرجة العلمية. اعتمدنا على المنهج الوصفي و التحليلي واستخدمنا برنامج SPSS لتحليل البيانات التي جمعناها عن طريق استبيان وزع على 51 أستاذ دائم يدرسون السنة الأولى ليسانس بجامعة بومرداس تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل. توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس و السن ، و نفس النتيجة بالنسبة للدرجة العلمية ما عدا: نمط الإشراف و الحوافز حيث وجدت فيهما فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي تعود لاختلاف الدرجة العلمية للأساتذة المبحوثين و هذا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

الكلمات المفتاحية: رضا وظيفي، متغيرات شخصية، أستاذ جامعي ، جامعة بومرداس.

تصنيف JEL: M12، D23، A23

Abstract:

This study aims to identify the level of job satisfaction and its relationship to personal variables of the university professor namely: age, gender, and academic degree. We adopted the descriptive and analytical approach and used SPSS program to analyze data collected through a questionnaire distributed to 51 permanent professors teaching the first year of undergraduate studies at Boumerdès University, selected using a comprehensive survey method.

The study found an average level of job satisfaction, with no statistically significant differences in job satisfaction levels attributable to gender and age .The same result for academic degrees except for supervisory style and incentives, where statistically significant differences in job satisfaction levels were found due to different the academic degrees of the professors surveyed, at a significance level of $\alpha = 0.05$.

Keys words: job satisfaction ,personal variables ,university professor ,Boumerdès University.

JEL classification codes: M12; D23; A23;

المؤلف المرسل: سامية بن طالب، الإيميل: bentaleb.univ@gmail.com

تمهيد: يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي لاقت اهتماماً ملحوظاً لدى الباحثين و المفكرين في مجال الإدارة و السلوك التنظيمي نظراً لما له من أهمية بالغة سواء بالنسبة للمورد البشري الذي يمثل المحور الأساسي لتسيير بقية الموارد المادية و المالية في أي منظمة كانت و هذا من خلال ما ينجره من مهام تشعب حاجاته و تحقق أهداف المنظمة التي يعمل بها ، أو بالنسبة لهذه الأخيرة من خلال انعكاساته الايجابية على تحقيق أهدافها المرجوة للمحافظة على بقائها و استمراريتها في محيطها التنافسي.

إن مفهوم الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر الفرد و أحاسيسه تجاه وظيفته و التي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يستمدّه من هذه الوظيفة، فكلما كانت مستويات الإشباع مرتفعة كلما كان العامل راض و العكس صحيح، و بالتالي فالرضا الوظيفي يمكن اعتباره عاملاً أساسياً و مؤشراً حقيقياً لقياس مدى اقتناع العامل بالعمل الذي يقوم به و مدى شعوره بالسعادة تجاهه.

و يرتبط الرضا الوظيفي بنفسية العامل و رغبته الداخلية في تحقيق بعض الحاجات و إشباعها، فيمكن قياسه أو التعرف على مستوياته من خلال عدة عوامل متواجدة في بيئة عمله منها: طبيعة العمل المنجز، الأجر الذي يتقاضاه ، ظروف العمل المادية، نمط القيادة و الإشراف في المنظمة و غيرها من العوامل التنظيمية. إضافة إلى عوامل شخصية متعلقة بالعامل نفسه مثل: مستويات تعليمه، مدة خدمته في المنظمة (الأقدمية)، سنه و غيرها.

و تعد الجامعة من أهم المنظمات التي تركز عليها المجتمعات المعاصرة أو مجتمعات المعرفة ، فهي القادرة على خلق و إنتاج و نشر العلم و المعرفة ، إضافة إلى وظائف الأخرى تقع على عاتق الأستاذ الجامعي الذي يمكن اعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق وظائف و أهداف الجامعة بصفة عامة.

و نظراً لأهمية و مكانة الأستاذ الجامعي، و جب دراسة كل ما يؤثر و يتأثر بسماته الشخصية و كذا ما يحيط به من ظروف و عوامل تساعد على تحقيق رضاه الوظيفي و من ثمة الرقي بمستوى الخدمة التعليمية .

فمن خلال كل ما سبق جاءت هذه الدراسة لطرح الإشكالية المتمحورة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعة محل الدراسة ؟

و تحت هذا السؤال الرئيسي يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي العوامل المتدخلة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الدرجة العلمية؟

و بغية الإجابة على السؤال الرئيسي و الأسئلة الفرعية أعلاه تم صياغة الفرضيات التالية:

- يشعر الاستاذ الجامعي بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي،
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول مستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول مستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول مستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير الدرجة العلمية.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- تقديم مفاهيم أساسية حول الرضا الوظيفي.
- التعرف على أهم العوامل التنظيمية و الشخصية التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعامل في المنظمة بصفة عامة.
- معرفة مدى شعور الأساتذة المستجوبون بالرضا الوظيفي تجاه ما يقدمونه من أعمال علمية و بيداغوجية في الجامعة محل الدراسة.
- التعرف على أهم العوامل التنظيمية و الشخصية التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في الجامعة محل الدراسة.

أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة الحالية في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي المقبول من طرف الأساتذة والذي يريد من حماسهم تجاه مهامهم ، و ذلك من خلال التعرف على أهم العوامل التنظيمية المتدخلة في تحقيق هذا المستوى في بيئة تعليمية جامعية يعتبر الأستاذ المحور الاساسي فيها اضافة الى تأثر البعض من سماته أو صفاته الشخصية بهذه العوامل مما ينعكس على جودة أو محتوى أو طريقة تقديم المادة التعليمية ، و من هذا المنطلق تتجلى أهمية أخرى للدراسة و هي إمداد المسؤولين والقائمين على الادارة في الجامعة محل الدراسة و الجامعات بصفة عامة بتوصيات و مقترحات من شأنها الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي و كيفية الابقاء على هذا المستوى.

الدراسات السابقة:

- دراسة محمد عبد الرشيد علي، علي ابو بكر حسين، منى عبد القوي الصايغ، أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة (دراسة عينة من مرءاء المؤسسات العامة بمحافظة عدن، مجلة اقتصاديات المال و الأعمال، المجلد 4، العدد 2، 2020.
- هدفت هذه الدراسة إلى إراز اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة بمحافظة عدن و خاصة فئة المرءاء، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حول المتغيرات محل الدراسة و معالجة معطياته من خلال البرنامج الإحصائي spss ، و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات المبحوثين تجاه رضاهم الوظيفي تعوى لمتغير: السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية ، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعوى لمتغير عدد الدورات التدريبية.
- دراسة باسم غدير غدير، لينا حسن فياض، بلعة عدنان نظاملي، دراسة أهم العوامل التنظيمية المؤثرة على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين) ، Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies- Economic and legal Science, vol (43), N5, 2021
- هدفت هذه الدراسة الى البحث في مدى تاثير بعض العوامل التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة تشرين، تم الاعتماد على المقابلات و الاستبيان كمصدرين أساسيين لجمع البيانات و عولجت هذه الأخيرة ببرنامج التحليل الإحصائي spss و تم التوصل إلى نتائج أهمها وجود علاقة بين العوامل التنظيمية محل الدراسة و بين الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة تشرين.
- دراسة سعيدة شيخ مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالبويرة و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية، مجلة السياسة العالمية ، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن مستوى الرضا الوظيفي لعينة من العمال الإدريين في المؤسسة العمومية للصحة الجولية لولاية البويرة، تم توزيع الاستبيان على العينة المدروسة لجمع معطيات الدراسة و من خلال تحليل معطياته عن طريق spss بينت النتائج أن مستوى رضا المستجوبين كان منخفضاً، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم حول مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، في حين لا توجد فروق تعزى لمتغير العمر و المستوى التعليمي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراضنا للدراسات السابقة حول موضوع الرضا الوظيفي، تبين لنا أن الدراسة الحالية تتشابه كثيراً مع هذه الدراسات من حيث اعتبار متغير الرضا الوظيفي كمتغير أساسي يتأثر بعدة عوامل، قد تكون تنظيمية أو شخصية أو معا، إضافة إلى تشابهها من حيث استخدام نفس أداة الدراسة و هي الاستبيان باختلاف محور هذا الأخير حسب هدف كل دراسة. أما لوجه الاختلاف فتتمثل أساساً في التباين الزمني لكل دراسة، و كذا اختلاف في تحديد أهم العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي، إضافة إلى اختلاف بيئة التطبيق أو الفئة المستهدفة من الدراسة.

1- مفهوم الرضا الوظيفي: إن الرضا الوظيفي من المصطلحات الشائعة الاستخدام في مجال الإدارة و السلوك التنظيمي

لارتباطه الوثيق بسلوك الفرد في المنظمة و كل ما يجري بداخلها، و قد خضع مفهومه لرؤى فكرية عديدة و متنوعة نظراً لتباين تخصصات و وجهات نظر الباحثين في هذا الموضوع، فمن بين التعريفات التي قدمت للرضا الوظيفي، نجد أنه :
- حالة اندفاعية ناتجة عن علاقة واضحة بين ما يريد الفرد تحقيقه من العمل و ما يقدمه له فعلاً هذا العمل . (Claude, 2007, p. 114)

- الموقف الذي يتخذه الفرد تجاه عمله بصورة تعكس نظرة هذا الفرد و تقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل. (حيدر، 2018، صفحة 45)

- الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته و عمله، و يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، و يتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي و رغبته في النمو و التقدم و تحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها. (سلطان، 2004، صفحة 196)

- الشعور بالسرور ناتج من إدراك الفرد بأن وظيفته تشبع قيماً مهمة لديه أو هو الشعور الإيجابي الذي يكونه الفرد عن وظيفته (Wagner & Hollenbeck, 1992, p. 245).

- مجموعة من المشاعر الإيجابية و السلبية تجاه ما تقدمه الوظيفة للعامل من مزايا مادية و نفسية و اجتماعية مقلنة بما يتوقعه العامل منها. (سليمان و وهب، 2012، صفحة 135)

مما سبق من التعريف يظهر لنا أن بعضهم ركز على الرضا الوظيفي كنتيجة لاحتكاك الفرد بعمله في المنظمة و بعضهم ركز على الرضا من خلال العوامل التي تسببه، و البعض نظر إليه بطريقة إيجابية وأهل نتائجها السلبية... فمن هذا المنطلق يمكننا صياغة التعريف التالي: الرضا الوظيفي هو شعور داخلي ينتاب العامل أثناء ممارسته لمهامه الوظيفية تعبيراً عن رفضه أو قبوله لوظيفته و ما يحيط بها من عوامل تنظيمية فقد يترجم في شكل سلوك إيجابي مما يعنى الرضا عن العمل أو يترجم في شكل سلوك سلبي مما يعني عدم الرضا عن العمل و هذا مراعاة لبعض العوامل الشخصية، النفسية و الاجتماعية له.

2- العوامل المتدخلة في الرضا الوظيفي: لم يتفق الأدباء و الباحثون في الفكر الإداري عن العوامل الحقيقية المتدخلة في

تحديد مستويات الرضا الوظيفي، فكل أتى بنظرية يؤيد فيها جملة من المحددات التي تفسر الرضا بالوظيفي أمثال: نظرية الحاجات لـ Maslow (1943)، نظرية العاملين لـ هيرزبرغ (1959) Herzberg، نظرية التوقع لـ فروم (1963) Vroom، نظرية التعارض للـ Lawler (1973) و غيرها من النظريات، و نظراً لتعدددها و اختلافاتها و من خلال اطلاعنا على مختلف المراجع و المصادر في أدبيات هذا الموضوع ارتأينا الاعتماد على أهم العوامل المتدخلة في تحديد مستويات الرضا الوظيفي و التي

قسمها أغلبهم الى مجموعتين رئيسيتين: الاولى تتعلق بالبيئة الداخلية للعمل و الثانية تتعلق بالعوامل الديموغرافية أو الشخصية للعامل.

1.2- العوامل التنظيمية للرضا الوظيفي: تتمثل أهم هذه العوامل فيما يلي:

1.1.2- الأجور: يعرف الأجر بأنه: " ما يدفع مقابل العمل، و ، قد يدفع نقدا أو في صورة سلع و خدمات، فإذا ما دفع في صورته النقدية فإنه يكون أجرا نقديا، أما إذا جاء في صورة سلع و خدمات فانه يكون أجرا عينيا، كما أنه قد يجمع بين الكيفيتين معا إذا شمل جزءا نقديا و آخر عينيا، وعموما يدفع الأجر في المجتمعات الحديثة في صورته النقدية، حيث أكدت العديد من الدراسات على وجود علاقة طردية بين مستويات الأجور و الرضا الوظيفي للعاملين" (فج، 2000، صفحة 221) و (Chaudhry, Sabir, & Rafi, 2011, p. 10) و هم يؤيدون هذه العلاقة كون الأجر ليس تلبية لحاجات مادية فقط و إنما تمتد لتكون اجتماعية ترمز للمكانة الاجتماعية و تمنح العامل الشعور بالأمان و تريح عنه الخوف من المستقبل في مجتمع سريع التغير، من هذا المنطق يجب الاهتمام بمستوى الأجر و أن يكون هذا الأخير مناسبا مع الوظيفة التي يدفع عنها.

2.1.2- الحوافز: الحوافز هي العوامل الخارجية التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل و يبذلون معه جهدا أكبر مما يبذل غيرهم. (كلالدة، 2008، صفحة 115) أما التحفيز فنقصد به: الجهود التي تبذلها إدارة المنظمة لتشجيع العاملين على زيادة مستوى أدائهم و ذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحاضرة و خلق حاجات جديدة لديهم و حثهم على الاستمرار في إشباع تلك الحاجات (الصيرفي، 2007، صفحة 235).

و تعد الحوافز من العوامل الأساسية المؤثرة على رضا العامل، حيث وجد أن العلاقة بينهما علاقة طردية (علي، 2025، صفحة 58) و يمكن أن تأخذ عدة صور، فقد تكون بمثابة ثواب للعامل أو قد تكون عقابا له و هذا يتوقف على سلوكه التنظيمي، و قد تكون مادية مثل: المنح و العلاوات، المزايا الاجتماعية... أو معنوية مثل: الاعتراف بمجهودات العاملين، التشجيع، الاحترام،... و لكي تتحقق مستويات معقولة من الرضا ينبغي على إدارة المنظمة الاعتماد على أساليب تحفيزية عادلة و موضوعية و متكاملة بين أنواعها (حوافز مادية و أخرى معنوية) ، و هذا من شأنه بعث الارتياح و الطمأنينة في نفوس العاملين و من أهم الحوافز ذات العلاقة مع الرضا الوظيفي نجد: مدى التقدير الذي يحصل عليه الفرد العامل سواء من رئيسه أو من زملائه، توفير كل ما يخص ترقية المكانة الاجتماعية للعامل من سكن وظيفي، النقل من مقر السكن إلى مكان العمل و العكس، الخدمات الصحية و الترفيهية، تقديم وجبات غذائية داخل مقر العمل،...

3.1.2- الظروف المادية للعمل: تعتبر الظروف المادية للعمل من إضاءة، تهوية، نظافة، قلة الضوضاء، ساعات العمل، تأنيث المكتب من أهم العناصر المؤثرة على رضا العامل و التي يفضلها إما تحفز العمل أو تثبطه على ذلك و بتعبير آخر فهي تؤثر على درجة جذب العامل نحو عمله و بيئته التنظيمية، فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن لسوء الظروف المادية و وضعيات العمل غير المريحة علاقة كبيرة لعدم رضاه، أما ملاءمتها تؤدي إلى إحساسه بالارتياح النفسي و الرضا الوظيفي. (عاشور، 2005، صفحة 151) صقر احمد عاشور. (2005).

4.1.2- نمط الإشراف: عند حديثنا عن نمط الإشراف أي الأسلوب الذي تدار به المنظمة أو العلاقة المهنية التي تربط بين مشرف و مشرف عليهم فإننا بطريقة غير مباشرة نتكلم عن القيادة و التي تعبر عن " القدرة على التأثير في الأفراد لتحقيق المطلوب منهم من خلال عملية الإقناع." (الصيرفي، 2007، صفحة 156)

و بالتالي وعند النظر في التعريف السابق فلنكي نتحقق القيادة ينبغي وجود من يتولاها و عليه أن يتحلى ببعض الصفات التي تجعله كفء و قادر على إقناع الآخرين بإتباع توجيهاته و أفكره من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من جهة و رضا العاملين من جهة أخرى.

عنوان المقال: المتغيرات الشخصية وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي-أساتذة جامعة بومرداس نموذجاً

و يمكن القول أن نخط الإشراف و سلوك القائد أمران حتمييان في أية منظمة و علاقتهما بتحقيق الرضا علاقة وطيدة ، فالمشرف الناجح هو من يستطيع تحريك و دفع مشاعر و دوافع العاملين الكامنة للعمل و توجيهها نحو تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها ، إضافة إلى طريقة معاملته اليومية لمؤوسيه و التي ينبغي أن تكون إنسانية بعيدة عن التسلط و البيروقراطية، درجة سيطرته على الحوافز الممنوحة للعاملين، درجة منح أو تفويض السلطات داخل المنظمة و غيرها من الأمور ، فكلها لها علاقة و أهمية في تحقيق أو عدم تحقيق الرضا الوظيفي.

5.1.2- محتوى العمل: يقصد بمحتوى العمل مضمون و طبيعة المهام الموكلة للعامل في المنظمة و ما تتضمنه من مسؤوليات و صلاحيات و احتياجات مادية و وقت إنجزها، هذا المحتوى يلعب دوراً هاماً في التأثير على رضا العامل تجاه عمله و هذا من خلال:

✓ **درجة تنوع مهام العمل:** إن تنوع مهام العمل تجعل العامل يبتعد عن كل مظاهر الروتين و التكرار و الرتابة و الملل، و يحقق له التجديد من خلال الانتقال من مهمة إلى أخرى تثير اهتمامه و تجذبه، و بذلك يرداد أدؤه و يتحسن مستوى رضاه (الجميلي، 1998، صفحة 88) و يمكننا القول أن درجة تنوع المهام تنلوج ضمن تصميم العمل، فكلما كان هذا الأخير سليماً يتميز بالتنوع و المرونة و قلة الروتين و التكرار كلما زاد هذا من رضا العامل.

✓ **درجة السيطرة الذاتية المتاحة للعامل:** و التي نعني بها الفرصة الذاتية و الخاصة للعامل في تحديد الأسلوب أو الكيفية و المدة المستغرقة لإنجاز العمل و التي من خلالها يستطيع إثبات شخصيته و مكانته و قدراته في وظيفته و قد يحفز هذا للتجديد و الابتكار و الإبلاغ مما يجعله يشعر بالسعادة في عمله و يجعله يشعر بمستويات عالية من الرضا في عمله، و بالطبع يجب أن تكون هذه الطرق المستخدمة غير معارضة للقانون العام للعمل داخل المنظمة لأنها ممكن أن تخلق مشاكل تنظيمية . في هذا السياق يمكننا التكلم على نقطة مهمة و هي مدى ميل إدارة المنظمة لفرض رقابة دقيقة و تفصيلية لمهام العامل أو يترك له مجالاً للرقابة الذاتية، إذ يمكن القول أن الرقابة الواجبة هي تلك التي تجعل من العامل يراقب نفسه على مدى تحقيقه للأهداف المرجوة منه و بالتالي فهي ضرورية للتأكيد على أن الأهداف المرجوة قد تحققت.

✓ **درجة وضوح الدور:** يعرف الدور بأنه: "توقعات معينة يتوقعها الرؤساء و الزملاء و المؤوسين من الفرد بحكم وكرهه في وظيفته. (بلال، 2005، صفحة 55) ، فوضوح الدور يكمن في وضوح عناصر العمل، تأكد الفرد من اختصاصاته، معرفته بما يجب أن يؤديه، تأكده من توقعات الآخرين منه (زملاء أو رؤساء)، توفره و حصوله على معلومات يحتاجها في عمله، وضوح مسؤولياته وواجباته تجاه عمله و تجاه المنظمة، حصوله على التغذية العكسية من اتصالات يجريها مع الآخرين في سبيل تحقيق مهامه، كل هذه العناصر تجعله واثقاً في نفسه على العمل المنجز منه و راضياً عنه كذلك.

6.1.2- جماعة العمل أو العلاقة مع الآخرين: إن الإنسان بطبعه اجتماعي و لا يستطيع أن يعيش بمفرده، فهو يسعى دائماً لتكوين علاقات إنسانية مع غيره و هذا الكلام ينطبق في كل مكان بما فيه داخل المنظمة، فالعامل لا يستطيع العمل بمفرده طوال حياته المهنية بل في كثير من الأحيان يلجأ للانضمام إلى جماعات عمل سواء رسمية أو غير رسمية و هذا من أجل التفاعل فيما بينهم و تحقيق بعض المنافع سواء الشخصية أو الجماعية، كما يؤثر انضمام الفرد العامل إلى جماعة عمل في المنظمة على سلوكه تجاه عمله، فكلما كانت جماعة العمل (أفرادها) متماسكة مبنية على التعاون و المودة و بعيدة على العدوة و التنافس كلما زاد هذا من تفاعل العامل مع زملائه و تقوية روابط الاتصال فيما بينهم و شعور العامل بالأمن و الطمأنينة و كأنهم أسرة واحدة و هذا ما يوجهه للعمل على أفضل وجه و زيادة رضاه و ولائه لمنظمته ، أما إذا كانت أفراد الجماعة غير متماسكة و كل يبحث عن تحقيق أهدافه الشخصية هنا يحس العامل بالملل و عدم الاستقرار و هذا ما يخفض من مستويات الرضا لديه.

2.2- العوامل الشخصية: إن الرضا الوظيفي يتحدد بمجموعة من العوامل الشخصية التي تخص كل عامل على حدى و من أهمها:

1.2.2- الجنس: توصلت العديد من الدراسات التي بحثت في علاقة الرضا الوظيفي بمتغير الجنس أن هذه الأخيرة ليست واضحة و ثابتة دائما، و أن الفروق بين الرجال و النساء في مدى شعورهم بالرضا تجاه عملهم ليست ثابتة كذلك، فهناك من توصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الرجال و النساء (دريوش و صردلوي، 2017، الصفحات 406-407)، و هناك من أكد أنه توجد فروق بينهما و لكن لا ترجع إلى الاختلاف في الجنس كعامل أساسي و إنما لعوامل أخرى يكون فيها الجنس عامل ثانوي أو وسيط (مهني، 2023، صفحة 416)

2.2.2- العمر (السن): فيما يخص هذا المتغير فقد أكدت الدراسات التي تناولت العلاقة بين العمر و مستوى الرضا الوظيفي للعاملين أن هذه الأخيرة هي علاقة طردية ، أي كلما زاد عمر العامل كلما زادت درجة رضاه عن العمل بحكم أن العاملين أكبر سنا أصبحوا أكثر اعتيادا و تكيفا مع عملهم و يمتلكون قناعة أكبر على ما يحصلون عليه من موارد تقدمها لهم المنظمة مقارنة بالأقل سنا الذين يطمحون دوما في الحصول على المزيد من الموارد الوظيفية مثل الترقيات، و مستويات أجور عليا (يونس، 2014، صفحة 212)

3.2.2- المستوى التعليمي: إن علاقة المستوى التعليمي للعاملين و الرضا الوظيفي لم تكن ذات إتجاه واحد بالنسبة للدراسات التي بحثت في هذا الموضوع، بل اختلفت باختلاف المستويات التعليمية، و لكن أغلبها توصلت إلى أن الرضا الوظيفي يكون مرتفعا لدى العاملين المتعلمين و الحائزين على شهادات عليا ، و منخفضا لدى العاملين الأقل مستوى تعليمي (علاقة طردية) ، ذلك كون الفرد المتعلم يكون أكثر دراية ببلوره الوظيفي و يكون أكثر تميزا بين ما توفره له وظيفته و ما يمكن الحصول عليه من موارد ، و بالتالي تكون طموحاته في العمل مرتفعة و هذا من شأنه الرفع من مستويات رضاه الوظيفي.

4.2.2- الأقدمية أو سنوات الخدمة: حسب الدراسات التي أجريت للبحث عن طبيعة العلاقة التي تربط بين الأقدمية في العمل أو الخبرة المهنية أو سنوات الخدمة و درجة رضا العامل فتوصلت أغلبها إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين المتغيرين، أي كلما زادت أقدمية العامل في منصبه كلما زاد رضاه عن العمل مفسرين ذلك بزيادة خبرته في العمل و بالتالي تمكنه منه، إضافة إلى متغير الأجر الذي يزيد مع زيادة سنوات الخبرة و هذا ما يريد من رضاه. (حويحي، 2008، صفحة 181)

5.2.2- الشخصية: يعتبر نمط شخصية العامل من المتغيرات الذاتية المتعلقة بكل فرد و هي تؤثر على سلوكه و تصرفاته داخل المنظمة، حيث يرى علماء السلوك التنظيمي أن فهم شخصية كل عامل ضروري لتفسير سلوكه من أجل تمكين إدرة المنظمة من توجيهه و تحفيزه و تشجيعه و الاستفادة من خبراته و قدراته بكفاءة و فعالية لتحقيق أهداف المنظمة. (حريم، 2004، صفحة 49) و يعتبر البعض شخصية العامل هي المسؤولة عن تحديد استجابته تجاه المواقف التي تواجهه في بيئة العمل، فكلما كانت استجابته عالية كلما كانت درجة رضاه الوظيفي كبيرة و العكس صحيح. (عبد الباقي، 2004، صفحة 80).

من خلال ما سبق نستطيع القول أن العوامل الشخصية للعامل كان لها أثر متباين في تفسير مستويات الرضا الوظيفي لديه فأحيانا كانت تؤثر سلبا و أحيانا أخرى كانت تؤثر بصفة إيجابية .

3- الدراسة الميدانية:

1.3- منهجية الدراسة:

1.1.3- مجتمع وحلود الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في جميع الأساتذة الدائمين الذين يدرسون على مستوى خلية الجذع المشترك للسنة الأولى ليسانس لكلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير لجامعة محمد بوقرة -بومرداس- و الذين ينتمون لمختلف أقسام الكلية و هي : قسم العلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، قسم علوم التسيير و قسم العلوم المالية و المحاسبية

عنوان المقال: المتغيرات الشخصية وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي-أساتذة جامعة بومرداس نموذجاً

وبالبلغ عددهم 51، و الذين تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل ما دام المجتمع محدود و عدد مفرداته صغير. أما حدود الدراسة فتمثلت في:

✓ الحدود المكانية: أجريت الدراسة في كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير لجامعة بومرداس و بالتحديد في خلية دعم الجذع المشترك للسنة الأولى ليسانس.

✓ الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الموسم الجامعي 2025/2024

✓ الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على الأساتذة الدائمين الذين يدرسون في خلية دعم الجذع المشترك للسنة الأولى ليسانس و الذين ينتسبون إدارياً لمختلف أقسام الكلية التي سبق ذكرها وعددهم 51 أستاذ دائم.

✓ الحدود الموضوعية: إقتصرت الدراسة على تحديد مستوى الرضا الوظيفي بعوامله التنظيمية الآتية: الأجر، نمط الإشراف، الخواطر، ظروف العمل المادية، متطلبات الدور و محتوى العمل، جماعة العمل و العلاقة مع الزملاء و دراسة مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات الأساتذة حول هذا المستوى تعزى للعوامل الشخصية التالية: الجنس، السن و الدرجة العلمية للأستاذ الجامعي.

2.3- أداة الدراسة: اعتمدنا في دراستنا هذه لجمع البيانات و الإجابة على الإشكالية المطروحة و كذا اختبار الفرضيات على الإستبيان، هذا الأخير تكون من جزئين: يحتوي الجزء الأول على معلومات و بيانات شخصية تتمثل في: الجنس، السن و الدرجة العلمية، أما الجزء الثاني فقد اشتمل على أهم العوامل التنظيمية المحددة لمستوى الرضا الوظيفي و التي جاء ترتيبها في شكل محور و كل محور يحتوي على مجموعة من العبارات بلغ عددها 23 عبارة موزعة كالاتي:

المحور الأول: الأجر (من العبارة 1 إلى 3)، المحور الثاني: نمط الإشراف (من العبارة 4 إلى 8)، المحور الثالث: الخواطر (من العبارة 9 إلى 11)، المحور الرابع: ظروف العمل المادية (من العبارة 12 إلى 15)، المحور الخامس: متطلبات الدور و محتوى العمل (من العبارة 16 إلى 20) و المحور السادس تمثل في: جماعة العمل و العلاقة مع الزملاء (من العبارة 21 إلى 23).

يتم الإجابة على كل هذه العبارات باختيار إحدى الخيارات التي تضمنها المقياس المختار و هو مقياس ليكرت الثلاثي الذي أعطيت له التقديرات التالية: موافق، محايد و غير موافق.

و قد أعطيت لها القيم: 3، 2، 1 حيث يعبر الرقم 3 على أعلى درجة في المقياس (موافق) و الرقم 1 على أدناها.

و لمعرفة طول فئات المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا و العليا) المستخدم في الدراسة تم حساب المدى العام من خلال طرح أصغر قيمة من أكبرها أي (2=3-1) ثم تقسيمه على عدد الفئات أي (0.66=2/3)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أصغر قيمة و هي 1 لنحصل على الحد الأعلى للفئة الأولى و هكذا إلى أن نصل إلى آخر فئة، بعدها تم إيفاق كل فئة بتقدير أو درجة موافقة إجابات أفراد العينة حول كل عبارة و هذا من أجل التعليق على المتوسط الحسابي الذي يفيد في ترتيب إجابات المستجوبين حيث اعتبرنا أن حدود الفئات هي الفصل بين إجابات المستجوبين. و يمكن توضيح ما سبق في الجدول الموالي:

الجدول رقم 1: مقياس الإجابة على عبارات الاستبيان و محاوره:

الرقم	المتوسط الحسابي	التقدير في الاستبيان	التقدير للتعليق
1	(1.67، 1)	غير موافق	موافقة ضعيفة
2	(1.67، 2.34)	محايد	موافقة متوسطة

3	(2.34,3)	موافق	موافقة عالية
---	----------	-------	--------------

المصدر: من إعداد الباحثة.

1.2.3- ثبات و صدق أداة الدراسة: تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة السنة الأولى جذع مشترك لكلية العلوم الاقتصادية التجريبية و علوم التسيير لجامعة بومرداسو الذي يتحدد بالعوامل التنظيمية سابقة الذكر و كذا الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيراتهم الشخصية المذكورة في الاستبيان، حيث تم عرض هذا الأخير على عدد من الأساتذة ذوي الخبرة و الاختصاص و ذلك من أجل التأكد من الصدق الظاهري لعلواته ومدى دقتها لغويا و ملاءمتها للموضوع و الذي يعرف بالصدق الظاهري.

أما فيما يخص الثبات فقد تم التأكد من ذلك عن طريق استخدام معادلة ألفا كرونباخ و التي بلغت قيمتها 0.868 أي (86.8 %) ، هذه القيمة أكبر من القيمة المرجعية المقدرة ب 0.6 أي 60 % مما يعني أن الاستبيان المصمم يفي بأغراض الدراسة، إضافة الى معامل الإتساق الداخلي أو معامل الصدق و الذي يعبر عنه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات (ألفا كرونباخ) فقدر ب 0.931 و هو قريب من 1 و هذا يعني كذلك ثبات عبرات الاستبيان.

3.3- أسلوب تحليل البيانات : اعتمدنا في تحليل بيانات الإستبيانات المسترجعة و الصالحة للدراسة على الوسائل و الأدوات الإحصائية المتوفرة في برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss نسخة 20 و الذي تم الاستعانة به من خلال:

- ✓ حساب المتوسطات الحسابية والتكرارات و النسب المئوية لتحديد مستويات الرضا الوظيفي لدى الأساتذة المستجوبين.
- ✓ اختبار t-test لمجموعتين مستقلتين لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

✓ اختبار تحليل التباين الأحادي one way ANOVA لأكثر من مجموعتين لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات الرضا الوظيفي تعزى لبقية المتغيرات الشخصية.

4.3- عرض، تحليل و مناقشة النتائج : تم إدخال بيانات الاستبيانات المسترجعة (و التي تم فرزها و اختيار الصالحة منها فقط و الذي بلغ عددها 45 من مجمل 51 استبيان موزع في الحاسوب و تم تحليلها اعتمادا على البرنامج المذكور سابقا لنحصل على نتائج تساعدنا على إثبات أو نفي الفرضيات المبنية عليها هذه الدراسة، و فيما يلي عرض و مناقشة النتائج المتوصل إليها:

1.4.3- عرض و مناقشة النتائج المتوصل إليها طبقا للفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على ما يلي: " يشعر الأستاذ الجامعي بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي " ، حيث تم عرض النتائج المتحصل عليها في الجدول الموالي:

الجدول رقم 2: عرض النتائج المتوصل إليها لتحديد مستوى الرضا الوظيفي:

رقم العبارة	عوامل الرضا	مستوى الإجابة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الدرجة للتعليق
01	أشعر بأن أجري مناسب لعملي و مهامه	05	01	39	1.24	ضعيفة	
02	إن أجري مناسب مقارنة بأجر من يحملون نفس المؤهل العلمي و يعملون خارج قطاع التعليم العالي	02	04	39	1.17	ضعيفة	

عنوان المقال: المتغيرات الشخصية وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي-أساتذة جامعة بومرداس نموذجاً

03	أشعر أن أجري يلي أهم حاجاتي الاجتماعية	01	05	39	1.15	ضعيفة
	عامل الأجر				1.18	ضعيفة
04	أشعر بالارتياح لرئيسي و أرغب في العمل معه	16	14	15	2.02	متوسطة
05	يعامل رئيسي الأساتذة بتفهم و إنسانية	18	13	14	2.08	متوسطة
06	أرتاح في عملي لأن رئيسي يستمع لأرائي و مقترحاتي	21	07	17	2.08	متوسطة
07	أرتاح في عملي لأن رئيسي يساعدني حين أجد صعوبة في عملي	20	08	17	2.06	متوسطة
08	تجمنني مع رئيسي علاقة عمل ودية و طيبة	21	09	15	2.13	متوسطة
	عامل: نمط الإشراف				2.07	متوسطة
09	ان الحافز المادي يشجعني كثيرا على بذل مجهود أكبر في ادائي لعملي	11	06	28	1.62	ضعيفة
10	يهتم رئيسي بتقديم شهادات تقدير و خطابات شكر نظير ادائي البيداغوجي المتميز	10	06	29	1.57	ضعيفة
11	تتاح لي فرصة الاستفادة من تـربصـات بالخـلج لتحسين مستواي العلمي و التعليمي	07	12	26	1.57	ضعيفة
	عامل:الحوافز المادية والمعنوية				1.58	ضعيفة
12	إن مكان عملي مريح و ملائم و يتوفر على ظروف آمنة و سلامة مهنية جيدة	35	03	07	2.62	عالية
13	أشعر بأنني أعمل في مكان مناسب من خلال: الإضاءة، التهوية، النظافة و عدم وجود ضوضاء	28	06	11	2.37	عالية
14	توفر لي الجامعة الراحة و الطمأنينة للقيام بمهامي التعليمية	26	07	12	2.31	متوسطة
15	إن قاعة التـلـرـيـس مجهزة بما أحتـاجه من وسائل و تقنيات حديثة للتعليم.	26	03	16	2.22	متوسطة
	عامل:ظروف العمل المادية				2.38	عالية
16	إن المقياس الذي أدرسه في الخلية يناسب رغباتي و	21	07	17	2.08	متوسطة

تخصصاتي					
17	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي في العمل	20	08	17	2.06
18	أشعر بالحرية في ممارسة عملي	21	11	13	2.17
19	إن الاجتماعات التي تترجمها الإدارة تزيد من عبء العمل البيداغوجي	14	07	24	1.77
20	أحصل على كل المعلومات اللازمة لأداء عملي بشكل جيد	19	12	14	2.11
	عامل: متطلبات الدور و محتوى العمل				2.03
21	هناك اتصال و تفاعل جيد بيني و بين زملائي في العمل	31	06	08	2.51
22	هناك تنسيق بين أفراد الفرقة البيداغوجية للمقاييس التي ادرسها.	13	15	17	1.91
23	أرتاح لزملائي في العمل و أرغب في العمل معهم	23	11	11	2.26
	عامل: جماعة العمل و العلاقة مع الزملاء				2.22
	المتوسط العام				1.91

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج spss اصدار 20 : تحليل اختبار (T-test)

نلاحظ من الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة بعوامله المعتمدة في الدراسة كان بنسبة متوسطة لأن المتوسط العام بلغ 1.91 وهذه القيمة تنتمي للفئة (1.67، 2.34) التي توافق الدرجة "متوسطة"، ويمكننا ترتيب هذه العوامل وفق متوسطاتها الحسابية على النحو التالي: ظروف العمل المادية في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ 2.38، جماعة العمل و العلاقة مع الزملاء في المرتبة الثانية بمتوسط بلغ 2.22، نمط الإشراف في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ 2.07، متطلبات الدور و محتوى العمل في المرتبة الرابعة بمتوسط بلغ 2.03، الحوافز المادية و المعنوية في المرتبة الخامسة بمتوسط بلغ 1.58 و في الأخير عامل الأجر بمتوسط بلغ 1.18، فمن خلال هذه النتائج نستنتج أن الفرضية الأولى مرفوضة.

فمن خلال النتائج أعلاه نلاحظ أن كلا من عامل الأجر و الحوافز المادية و المعنوية جاء بموافقة ضعيفة من طرف الأساتذة المستجوبين و هذا ما نراه فعلا في الواقع، إذ أن أغلب الأساتذة نجد أنهم يملسون نشاطات اقتصادية أو تجارية إلى جانب مهنة التعليم و هذا بغية تحسين أوضاعهم المالية و المعيشية التي عجزوا عن تحقيقها من مهنة التعليم.

أما فيما يخص بقية العوامل، فكانت الموافقة من طرف الأساتذة بدرجة متوسطة و هذا راجع لمهنة التعليم بحد ذاتها و ما تكتنفه من تنوع للمهام، فالأستاذ الجامعي لا تتوقف مهمته في التدريس فحسب وإنما تتعداها لممارسة وظائف أخرى مثل تطوير البحث العلمي، تأطير و تكوين كفاءات بشرية عالية المستوى تنعكس مباشرة على خدمة المجتمع، مساواة التحول الرقمي العالمي في وسائل التعليم الحديثة و غيرها من الوظائف التي تتطلب دورات تدريبية، مرونة في التعامل مع الإدارة التي تستوجب

عنوان المقال: المتغيرات الشخصية وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي-أساتذة جامعة بومرداس نموذجاً

المشاورة الفعالة في اتخاذ القرارات و معاملة الأساتذة كملاء و ليس كمروسين ، الاهتمام أكثر بالعمل كفريق ، منح صلاحيات أكثر للأساتذة من أجل التحكم في محتوى العمل و متطلبات الدور ، إلى غير ذلك.

فيما حضي عامل ظروف العمل المادية بموافقة عالية من طرف الأساتذة المستجوبين و هذا ما نلاحظه فعلا في الواقع خاصة في السنوات الأخيرة أين اهتمت الجامعة بتجهيز قاعات التدريس بما يتلاءم و عصنة التعليم الجامعي ، التوسع في قاعات التدريس و المدرجات بما يتماشى و الحجم الكبير لعدد الطلبة ، وتزويد قاعات التدريس بمدفآت و أجهزة تزيد للعمل في ظروف مناسبة .

2.4.3- عرض و مناقشة النتائج المتوصل إليها طبقا للفرضية الثانية: تنص الفرضية الثانية على ما يلي: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول مستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير الجنس " و للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الأساتذة حول مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس قمنا باستخدام اختبار: T-test و النتائج موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم 3: نتائج اختبار الفروق في إجابات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير الجنس:

المتغير	ذكر		أنثى		قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة المحسوب
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الأجر	2.17	0.21	2.04	0.35	1.43	43	0.15
نمط الإشراف	1.85	0.75	2.27	0.68	1.94-	43	0.05
فرص الترقية	1.53	0.74	1.63	0.76	0.44-	43	0.66
ظروف العمل المادية	2.30	0.67	2.44	0.57	0.74-	43	0.46
متطلبات الدور و محتوى العمل	2.13	0.65	1.96	0.69	0.82	43	0.41
جماعة العمل و العلاقة مع الزملاء	2.38	0.64	2.09	0.77	1.32	43	0.19

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج (spss) إصدار 20 (تحليل اختبار T-test).

نلاحظ من النتائج الموضحة أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لعوامل الرضا المعتمدة في الدراسة أكبر من أو تساوي مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$) و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير الجنس. و يمكن تفسير ذلك أن الجنسين يقومون بنفس المهام البيداغوجية و تحت نفس الظروف و بنفس المعايير و بالتالي فراضهم الوظيفي لا يتأثر بطبيعة جنسهم. أي أن الفرضية الثانية مرفوضة.

3.4.3- عرض و مناقشة النتائج المتوصل إليها طبقا للفرضية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول مستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير السن " ، حيث تم عرض النتائج في الجدول الموالي:

جدول رقم 4: نتائج اختبار الفروق في إجابات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير العمر (السن)

المتغير	مصدر التباين	مربع المتوسط	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	sig
الاجر	بين المجموعات	0.014	0.028	02	0.145	0.865
	داخل المجموعات	0.095	3.998	42		
	المجموع		4.025	44		
نمط الاشراف	بين المجموعات	0.176	0.353	02	0.311	0.735
	داخل المجموعات	0.568	23.839	42		
	المجموع		24.198	44		
الخوافر المادية و المعنوية	بين المجموعات	0.312	0.623	02	0.545	0.584
	داخل المجموعات	0.572	24.019	42		
	المجموع		24.642	44		
ظروف العمل المادية	بين المجموعات	0.62	1.205	02	1.607	0.213
	داخل المجموعات	0.375	15.745	42		
	المجموع		16.950	44		
محتوى العمل و متطلبات النور	بين المجموعات	0.264	0.528	02	0.570	0.570
	داخل المجموعات	0.463	19.463	42		
	المجموع		19.991	44		
جماعة العمل و العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	0.290	0.580	02	0.541	0.586
	داخل المجموعات	0.536	22.492	42		
	المجموع		23.072	44		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج **spss**: تحليل اختبار التباين الأحادي.

نلاحظ من النتائج الموضحة أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لمتغيرات الرضا الوظيفي المعتمدة في الدراسة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$) وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير السن أي يمكن القول أن الأساتذة و باختلاف أعمالهم يشعرون بدرجات متقاربة إلى حد كبير من الرضا الوظيفي و يمكن تفسير

عنوان المقال: المتغيرات الشخصية وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي-أساتذة جامعة بومرداس نموذجاً

ذلك: أن مهنة التدريس تحتاج لجهود فكري معنوي أكثر منه عضلي أو جسدي و هذا لا يتأثر كثيراً باختلاف السن بل يتأثر باختلاف سنوات الخبرة في التدريس و المكتسبات الفكرية و المعرفية للأستاذ ، إضافة إلى التحول الرقمي في مجال التعليم العالي والتطورات التكنولوجية المتسارعة التي أصبحت توفر المعلومة لكل الفئات العمرية على حد سواء وبكل رتيابية و بالتالي فالسن لا يؤثر في مستويات الرضا الوظيفي، إذن فالفرضية الثالثة مرفوضة.

4.4.3- عرض و مناقشة النتائج المتوصل إليها طبقاً للفرضية الرابعة: تنص الفرضية الرابعة على ما يلي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول مستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير الدرجة العلمية" تم عرض النتائج في الجدول الموالي:
الجدول رقم 5: نتائج اختبار الفروق في إجابات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير الدرجة العلمية:

المتغير	مصدر التباين	مربع المتوسط	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	sig
الاجر	بين المجموعات	0.134	0.402	03	1.517	0.224
	داخل المجموعات	0.088	3.623	41		
	المجموع		4.025	44		
نمط الاشراف	بين المجموعات	2.040	6.120	03	4.628	0.007
	داخل المجموعات	0.441	18.072	41		
	المجموع		24.192	44		
الحوافز المادية و المعنوية	بين المجموعات	1.974	5.922	03	4.324	0.010
	داخل المجموعات	0.457	18.720	41		
	المجموع		24.642	44		
ظروف العمل المادية	بين المجموعات	0.210	0.630	03	0.528	0.666
	داخل المجموعات	0.398	16.320	41		
	المجموع		16.950	44		
محتوى العمل و متطلبات النور	بين المجموعات	0.295	0.884	03	0.632	0.598
	داخل المجموعات	0.466	19.107	41		
	المجموع		19.991	44		
جماعة العمل و	بين المجموعات	0.657	1.970	03		

العلاقة مع الزملاء	داخل المجموعات	0.515	21.102	41	1.276	0.295
	المجموع		23.072	44		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات برنامج spss: تحليل اختبار التباين الأحادي.

نلاحظ من النتائج الموضحة أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لكلا من نمط الإشراف و الحوافز المادية و المعنوية أصغر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$) وبالتالي نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي بسبب نمط الإشراف و الحوافز تعود لمتغير الدرجة العلمية، بتعبير آخر: فإن مستوى رضا الأساتذة حول نمط الإشراف و طبيعة الحوافز يتأثر بدرجة العلمية، في حين مستوى الدلالة المحسوب لبقية العوامل أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$) وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير الدرجة العلمية (لبقية العوامل) مما يجعلنا نقبل جزء من الفرضية الرابعة و نرفض الجزء الآخر.

يمكن تفسير نتائج الفرضية الرابعة بأن الأساتذة و باختلاف درجاتهم العلمية بين أستاذ مساعد أ و محاضر ب و محاضر أ و أستاذ تعليم عالي فإنهم غير راضون عن نمط الإشراف أو أسلوب معاملة الإدارة لهم و خاصة الذين - و في نفس الوقت - يدرسون في الخلية و في القسم التابعين له إدريا يحلون أنفسهم أمام إدراجية الإشراف (من رئيس الخلية من جهة و من رئيس قسمهم من جهة أخرى) و هذا ما يخلق بعض الالتزامات الوظيفية الإضافية أو عراقيل تثبت من حماسهم مثل: عبء العمل الزائد، التكليف بمسؤوليات كثيرة (حضور اجتماعات الخلية و القسم معا، ...)، بعض الصراعات الناجمة من اختيار المقاييس المدرسة، توزيع المقاييس و طريقة تقسيم الحجم الساعي بما لا يناسب الدرجة العلمية للأستاذ،... فكل هذا يؤثر سلبا على مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

أما فيما يخص الحوافز المادية و المعنوية فالأساتذة و باختلاف درجاتهم العلمية فهم غير راضون بما تقدمه لهم الإدارة من حوافز سواء المادية أو المعنوية خاصة أن فئة الطلبة التي يدرسونها تتميز عن غيرها من الفئات الأخرى بعدة اختلافات، فطلبة سنة أولى غير معتادين على أنظمة التدريس الجامعية خاصة مع اقحام التكنولوجيات الحديثة في التعليم و اعتماد التعليم الهجين في أغلب المقاييس و التي لم يسبق له و أن درس هذا النمط التعليمي، مما يستدعي من الأستاذ (في الخلية) بذل جهد أكبر من غيره لإيصال المعلومة للطلاب سواء حضوريا أو عن بعد، إضافة إلى العدد الكبير لهم و ما يصاحب ذلك من تصحيح لأوراق الامتحانات و رصدها، هذا إلى جانب مهام أخرى تتعلق بالإشراف و التأطير، مناقشة المذكرات، عقد اجتماعات الفرق البيداغوجية، الاجتماعات الرسمية الأخرى،... فكل هذا يقلص الوقت المتاح لفرص المشاورة و الحضور في التظاهرات العلمية و إنجاز البحوث و المقالات الأكاديمية و التي تعتبر من بين النقاط الأساسية التي ترشح الأستاذ للاستفادة من الترتيبات بالخارج و التي تعتبر كوع من المحفزات المادية التي تحسن من مساره التعليمي و مكتسباته العلمية و المعنوية إضافة إلى إمكانية الترشح للاستفادة من الترقية حسب الرتبة و التي تعد أيضا من بين أهم الطموحات التي يسعى إليها، صف إلى الغياب الواضح للحوافز المعنوية كغياب الاعتراف و التشجيع المستمر نظير الجهود المبذولة من طرف الأساتذة لتقديم الأفضل و الأجود.

- الخلاصة:** لقد أصبح الرضا الوظيفي مجالاً للبحث والتحليل في كثير من فروع المعرفة الإنسانية و خاصة في الميادين التي يكون فيها المورد البشري هو المتحكم الأول و الأخير في نجاح أو فشل المنظمة في تحقيق أهدافها، و لعل أبرزها الجامعات، فنجاح أي جامعة مرهون بمدى نجاح الأستاذ في تقديم الخدمة التعليمية و ما يصاحبها من مهام و أدوار ، و يتأثر هذا النجاح بما يمتلكه من سمات شخصية تؤثر على مدى رضاه عن العمل ، فمن خلال الدراسة الحالية و التي أجريناها على أساتذة جامعة بومرداس (كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير) الذين يدرسون السنة الأولى ليسانس توصلنا إلى النتائج التالية:
- إن الرضا الوظيفي للأساتذة كان بدرجة متوسطة وهذا وفق العوامل المعتمدة في الدراسة وهي مستوى الأجر، نمط الإشراف، الحوافز المادية و المعنوية، ظروف العمل المادية، متطلبات الدور و محتوى العمل و عامل جماعة العمل والعلاقة مع الزملاء.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ لإجابات الأساتذة المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعوى لمتغير الجنس و السن.
 - لا توجد كذلك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ لإجابات الأساتذة المبحوثين حول مستوى الرضا الوظيفي تعوى لمتغير الدرجة العلمية فيما عدا نمط الإشراف و الحوافز ، إذ وجد أن مستوى الرضا الوظيفي لهذين العاملين يتأثر بالدرجة العلمية للأستاذ الجامعي.
- بناء على هذه النتائج فإننا نقترح التوصيات التالية و التي من شأنها الرفع من مستويات الرضا الوظيفي:
- إعادة النظر في نظام الأجور وفق ما تتطلبه مهنة التعليم و تغيرات أوضاع المعيشة.
 - تخصيص ميزانيات كافية لدعم الحوافز المادية و المعنوية و تحديثها بما يتماشى و تطلعات الأساتذة و احتياجاتهم و إعادة النظر في تصميم نظام حوافز فعال يجمع بين الحوافز المادية و المعنوية و منح الاعتبار للدرجة العلمية للأستاذ أثناء توزيعها.
 - ضرورة الامام بتفاصيل العمل و تقديم كل ما يحتاجه الأستاذ لأداء مهامه.
 - تنمية أساليب و أنماط الإشراف و السعي لتحقيق العدالة التنظيمية وفق ما يناسب بعض الخصوصيات الشخصية للأستاذ و خاصة درجته العلمية لضمان تكافؤ الفرص.
 - توفير بيئة عمل تشجع على العمل الجماعي و روح الفريق مثل تفعيل دور الفرق البيداغوجية و التنسيق بين أساتذة نفس المقياس .

الهوامش والمراجع:

الكتب:

- (1) أحمد صقر عاشور. (2005). السلوك الانساني في المنظمات. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- (2) حسين حريم. (2004). السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد و الجماعة في المنظمة). الأردن: دار حامد للنشر و التوزيع.
- (3) خيرى خليل الجميلي. (1998). التنمية الإدارية في الخدمة الإجتماعية. مصر: المكتب الجامعي.
- (4) صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2004). السلوك الفعال في المنظمات. مصر: مطبعة الدار الجامعية.
- (5) ظريف شوقي فوج. (2000). السلوك القيادي و الفعالية الادارية. الأردن: دار وائل للنشر.
- (6) محمد أحمد سليمان، و سوسن عيد الوهاب وهب. (2012). الرضاو الولاء التنظيمي. عمان، الأردن: دار زمزم.
- (7) محمد اسماعيل بلال. (2005). السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق. الاسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- (8) محمد الصيرفي. (2007). السلوك الإداري(العلاقات الانسانية). الاسكندرية، مصر: دارالوفاء لدنيا الطباعة و النشر.
- (9) محمد سعيد سلطان. (2004). السلوك الانساني في المنظمات. الاسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.
- (10) محمد طاهر كلالدة. (2008). تنمية وإدارة المورد البشرية. الأردن: دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع.

المذكرات و الأطروحات:

- (1) أحمد مروان حويجي. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار في العمل (مذكرة ماجستير في ادرة الأعمال). غزة، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- (2) وحيدة حيدرة. (2018). محددات الرضا الوظيفي و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى مستشيري التوجيه المدرسي و المهني(أطروحة دكتوراه في علم النفس، تخصص علم نفس العمل و الصحة). كلية العلوم الاجتماعية، مستغانم: جامعة عبد الحميد بن باديس.

المجلات و الدوريات:

- (1) المهدي عبد السلام علي. (2025). دور الخوافز في تحقيق الرضا الوظيفي(دراسة ميدانية على هيئة التدريس و موظفي الجامعات و المعاهد العليا العامة و الخاصة بمدينة طبرق). مجلة جامعة الويتونة الدولية للنشر و التوزيع، الصفحات 56-80.
- (2) راضية دريوش، و نديم صردلوي. (ديسمبر، 2017). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي(دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو). مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، الصفحات 399-423.
- (3) ليلي مهني. (2023). تأثير الفروق بين الجنس و العمر على الرضا الوظيفي (للكالات البنكية بولاية معسكر نموذجاً). مجلة التنمية وإدارة المورد البشرية -بحوث و دراسات -، الصفحات 410-434.
- (4) محمد فيصل يونس. (2014). الرضا الوظيفي: نظرياته و عناصره. مجلة العلوم النفسية و التربوية، العدد 105، الصفحات 184-224.

Books:

- 1) Wagner & Hollenbeck. (1992). management of organisation behavior. New Jersey: printice hall.

Review:

- 2) Chaudhry, S., Sabir, M., & Rafi, N. (2011). Exploring the relayionship betwin salary satisfaction: a comparison of public and private sector organisations. The journal of commerce, pp. 1-14.

Ouvrage:

- 3) Claude, L. (2007). Introduction a la psychologie du travail et des organisations, concepts de base et application. Paris: Armand Colin.