

الترقية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأساتذة

بوديسة وردية

جامعة تيزي وزو

-ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الترقية بالرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين في جامعة مولود معمري تيزي وزو حيث بلغت عينة البحث (150) أستاذًا جامعيًا تم اختيارهم من ثلاث كليات (كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و كلية الآداب واللغات). وتم تطبيق مقياس مؤشر وصف العمل (JDI) لقياس الرضا عن العمل . توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى أساتذة جامعة مولود معمري موضوع الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الترقية المهنية، الرضا المهني، جامعة تيزي وزو.

-Résumé: cette recherche vise à étudier la corrélation entre la promotion et la satisfaction au travail des enseignants de l'université de Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.(150) enseignants ont été choisis de trois facultés différentes(Faculté de droit et sciences politiques, faculté des sciences humaines et sociales et faculté des lettres et langues) auxquels nous avons appliqué le test (JDI) de satisfaction au travail. Les résultats de cette recherche montrent qu'il n'existe pas de corrélation entre la promotion et la satisfaction au travail des enseignants de l'université mouloud Mammeri étudiés.

Mots clés: satisfaction professionnelle, promotion professionnelle, université Tizi-Ouzou.

-Abstract: Our research aims to study job satisfaction among teachers at Mouloud Mammeri University, Tizi-Ouzou, in relation to their promotion. The study is based on the descriptive approach and applies the JDI test for a study sample of (150) teachers. The results show that there is no co-relation between promotion and job satisfaction.

Key words: professional satisfaction, professional promotion, University of Tizi-Ouzou

-مقدمة: يعتبر موضوع الرضا عن العمل واحد من القضايا لمهمة لأصحاب العمل أو المشرفين أو العاملين أنفسهم وأيضا بالنسبة للباحثين والمهتمين لفهم سلوك العمل، والتعرف على القوى والعوامل التي تحرك طاقة العامل لبذل الجهد المتوقع وكذلك إحساسه بالراحة النفسية، وقد كان الاتجاه السائد في فترة من الوقت أنّ ظروف العمل المادية (الضوضاء، الإضاءة، الحرارة) وغيرها هي المحددات الأساسية لمدى تقبل العامل لعمله وبالتالي لمستوى إنتاجيته، ولكن نتائج البحث والدراسة التي قام بها (إلتون مايو، 1924 / 1932) في مصنع الهاثورن أثبتت أنّ النواحي المختلفة لظروف العمل المادية لا تمثل أهمية كبيرة في مدى تقبل العامل لعمله وإنتاجيته طالما أنها تبلغ مستوى معيناً فمثلاً درجة الإضاءة ليست عاملاً جوهرياً في رضا العامل عن عمله وإنتاجيته طالما هناك مستوى معقولاً يسمح بالرؤية المريحة.

فيما بعد انتقل تفسير المهتمين والدارسين إلى اتجاه آخر يؤكد أهمية جماعة العمال بمعنى الزملاء والجو الاجتماعي وعلاقات العمل كأساس لتحديد مدى تقبل الأفراد لأعمالهم، بحيث أنّ العامل قد يكره جو العمل المادي ويشعر من عدم الرضا عنه، ولكنه يحب عمله نظراً لعلاقات الصداقة التي تربطه بزملاء العمل، وكذلك فالأجر وملحقاته من مزايا اقتصادية التي يحصل عليها العامل من خلال عمله له تأثير لا يقل أهمية عن رضاه عن عمله.

- الإطار العام لإشكالية البحث: إن موضوع الرضا عن العمل واحد من القضايا المهمة لأصحاب العمل أو المشرفين أو العاملين أنفسهم وأيضا بالنسبة للباحثين والمهتمين لفهم سلوك العمل، والتعرف على القوى والعوامل التي تحرك طاقة العامل لبذل الجهد المتوقع وكذلك إحساسه بالراحة النفسية. وعليه تسعى معظم المؤسسات حالياً إلى توفير جو ملائم للعاملين لضمان إشباع حاجات ورغبات اليد العاملة لديها. ويمتد هذا الإشباع ليشمل عدة مستويات لدى الفرد

العامل، أبرزها إشباع المستوى النفسي والذي لا يتحقق إلا بإشباع غاية نفسية عليا وهي الرضا عن العمل وربما هذا الأخير لا يتحقق إلا إذا توفرت لدى الفرد العامل الظروف الملائمة لأداء مهامه (أورد في: الصيرفي، 2006).

يرتبط الرضا المهني بالعديد من المتغيرات في ميدان العمل باعتبار هذا الأخير ميدان متشعب خاصة مع الأنظمة الحديثة التي تفرض على المؤسسات والمنظمات تبني استراتيجيات فعالة من أجل الوصول إلى أقصى مستويات الإنتاج سواء كان إنتاج مادي أو فكري، وأوجب هذا على العاملين بذل جهود كبيرة من أجل أداء المهام المناطة إليهم. فعلى المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار العنصر الإنساني في التنظيم باعتباره نواة العملية الإنتاجية.

ونظرا للأهمية التي يكتسبها موضوع الرضا المهني لدرجة أنه أصبح محل استقطاب الباحثين والعلماء ويعتبر موضوع العديد من الدراسات خاصة في ميدان العمل، ومن أهم الدراسات التي تناولت موضوع الرضا المهني نجد ما قام به Curtis & al (1999) حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف ووجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة للأجر وفرص الترقية.

أشار عبد الحليم سنة (1995) بدراسة حدد فيها الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة في الأردن، فتكونت العينة من (217) مديرا من الإدارات الوسطى من الوزارات والدوائر الحكومية واستخدم الباحث مقياس (JDI) لجمع البيانات عن مستوى الرضا الوظيفي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والوظيفية وبيّنت أن هناك علاقة ثنائية ذات دلالة إحصائية بين بعض المدراء في الإدارة

الوسطى ومستوى الرضا عن العمل كما بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي للمدراء في الإدارة الوسطى متوسطا لجميع جوانب الرضا الوظيفي والمتمثلة في طبيعة العمل والمسؤولية وزملاء العمل وفرص الترقية.

أشار أرزقي (2006) حول محددات الرضا المهني، وهي دراسة ميدانية أجريت على عينتين أحدهما من القطاع الصناعي من وحدة الإنتاج للأحذية بأقرب ولاية بجاية وتتكون من (190) عاملا، وأخرى من القطاع التربوي من ثانوية الشرفة بولاية البويرة حيث تكونت العينة من (60) موظف (إداريون وأساتذة) وقد طبق استبيان يتكوّن من ستة محاور وتتمثل في: العوامل الخارجية للعمل المحددة للرضا والمتمثلة في: وسائل النقل القرب أو البعد من المنزل، قلة العمل المشاكل العائلية، العوامل المحيطة بالعمل والمتمثلة في: ظروف العمل، المرتب، التشجيعات والزيادة في الأجر، العوامل الاجتماعية والمتمثلة في: العلاقات، جماعة العمل، معاملة المسؤولين، الشعور بالانتماء لجماعة العمل العوامل التنظيمية والمتمثلة في: التنظيم، التسيير، ساعات العمل، الإعلام والإنتاج محتوى العمل والمتمثلة في: المنصب، الرتبة الاستقرار المهني، الترقية والتكوين المهني.

توصلت النتائج إلى أن الخبرة لعبت دور مهم في الرضا عند عينة القطاع الصناعي في الشعور بالانتماء لجماعة العمل (59%) تليها العمل (39%) وهذا في جو تسوده البطالة وإفلاس الوحدات الإنتاجية، ثم بدرجة أقل المواصلات (37%) فظروف العمل (20%) أما عند القطاع التربوي فالخبرة الأكثر تكرار هي المنصب (35%) ثم العلاقات (25%) فالشعور بالانتماء لجماعة العمل (22%)، أما عن الخبرات المؤدية للارضا فقد تحصل المرتب على أكبر نسبة عند العينتين (92%) و(75%) على التوالي ثم تليه ظروف العمل (83%) عند عينة القطاع الصناعي والظروف المعيشية (69%) وقلة التشجيعات المادية (64%). أما عند

القطاع التربوي فتأتي في المرتبة الثانية الظروف المعيشية (70%)، قلة التشجيعات المادية (60%) (أورد في: أرزقي، 1997).

انطلاقاً مما سبق نطرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى الأساتذة في جامعة مولود

معمر بنيزي وزو؟

- فرضية الدراسة:

توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى الأساتذة في جامعة مولود

معمر بنيزي وزو.

- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

-تعريف الرضا المهني: يعرف الرضا المهني على أنه "نتيجة متغيرات

عدة ويحسب من خلاله جميع ما هو متوقع من العمل، وبين ما هو متحصل عليه من قبل الفرد" (أورد في: طوطاوي، 1993).

ويعرف كذلك على أنه "إشباع وتلبية العامل لرغباته وكل ما سطره

للمهنة التي يمارسها، وهو أيضا ممارسة العامل لمهامه بكل راحة. فهو ردود فعل عاطفية تتعلق بالنشاط المهني ويمكن أن تعود باللذة المرتبطة بالنشاط" (أورد في:

عاشور، 1983).

-الترقية: يقصد بالترقية شغل الأفراد العاملين إحدى الوظائف ذات

المسؤوليات الصعبة بشرط أن يصاحب توفر المهارات والخبرات الإضافية في

المتقدم على الترقية ويصاحب الترقية عادة زيادة في الامتيازات الوظيفية إذ تتطوي الترقيات على تغيير في طبيعة الأعمال و درجة المسؤولية ومجال السلطة

وزيادة في الأجر (أورد في: الطائي، 2006).

- منهجية الدراسة:

- مكان إجراء الدراسة: أجريت الدراسة في جامعة مولود معمري بتيزي وز، حيث تم استخدام مؤشر وصف العمل (JDI) لقياس الرضا المهني لدى الأساتذة، يتكون المؤشر من (70) سؤالاً مغلقاً، خصصت الصفحة الأولى للبيانات الشخصية للأساتذة (السن، الجنس، الحالة العائلية، الأقدمية) إذ يقيس مؤشر وصف العمل الرضا المهني من حيث خمسة أبعاد وهي: الرضا عن الزملاء، الرضا عن الأجر، الترقية، الإشراف والعمل في حد ذاته.

ويعني (JDI) job description index الذي وضعه كل من الباحثين Smith, Kendall, Hulin

- منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى وصف ودراسة حقائق الظاهرة الموجودة وتحليلها.

- عينة الدراسة: تم اختيار العينة بطريقة قصدية، تتكون من (150) أستاذ جامعي (83) أستاذ من كلية الآداب واللغات، (40) أستاذ من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (27) أستاذ من كلية الحقوق والعلوم السياسية، ومن الملاحظ أن أفراد العينة تتراوح أعمارهم من (30-65) سنة، وأن أغليبيتهم متزوجين، أما من حيث الأقدمية في التعليم العالي فتتراوح عند أغليبيتهم بين (5-35) سنة.

- أدوات جمع البيانات: تمثلت الأداة المستعملة في جمع البيانات في هذه الدراسة في مؤشر وصف العمل (JDI) للرضا المهني. (job description index) والذي وضعه Smith, Kendall, Hulin سنة (1969) في الولايات المتحدة الأمريكية عندما حاولوا قياس رضا العمال عن الترقية، الأجر، الإشراف الزملاء والعمل بحد ذاته.

يعتبر هذا الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا لقياس الرضا عن العمل حيث يمكننا من معرفة مدى ارتياح العمال عن عملهم من خلال الوصف الذي يقدمونه أثناء الإجابة عن الأسئلة.

تم تكييف مؤشر وصف العمل للواقع الجزائري في دراسة مقارنة بين العمال الأمريكيين والعمال الجزائريين التي قام بها (محي الدين سنة 1983)، وتبين انه يتسم بالثبات، حيث يتسم عامل العمل بحد ذاته بثبات قدره (0,81) أما عامل الأجر فإنه يقدر بـ (0,84) وثبات عامل الزملاء يقدر بـ (0,94) وثبات عامل الترقية يقدر بـ (0,70) وأخيرا يقدر ثبات عامل الإشراف بـ (0,84).

يتضمن مؤشر وصف العمل على (70) سؤالاً موزعاً على (07) صفحات.

- أدوات تحليل البيانات: لتحليل البيانات تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين الرضا المهني وعامل الترقية لدى الأساتذة الجامعيين في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، وكان ذلك بالاعتماد على الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

تبين أثناء القيام بالدراسة الميدانية أنه لا يوجد هناك ارتباط وثيق لرضا الأساتذة الجامعيين عن العمل من خلال عامل الترقية، حيث يعتبر هذا الأخير عنصر جوهري لتحقيق الرضا المهني في العمل، وأثناء المقابلة التي أجريت مع الأساتذة أدلوا بأن فرص الترقية ترتبط بالاجتهادات والجهود المبذولة من طرف الأستاذ الجامعي.

- عرض نتائج عامل الترقية في مقياس الرضا المهني:
الجدول رقم (01): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى أفراد
العينة في عامل الترقية.

البيانات الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	100	15,20	15,76
إناث	50	21,72	3,20
المجموع	150	14,37	13,03

يتبين من خلال الجدول رقم (01) أن المتوسط الحسابي لدى الذكور فيما يخص عامل الترقية يساوي (15,20) وهو أكبر بالنسبة للإناث حيث يساوي متوسطهن في نفس البعد (21,72)، أما الانحراف المعياري للذكور فيما يخص الترقية يساوي (15,76). أما لدى الإناث يساوي (3,20)، وفيما يخص مجموع المتوسطات لدى الجنسين يساوي (14,37) أما مجموع الانحرافات المعيارية بالنسبة للجنسين تساوي (13,03).

- العلاقة بين الترقية والرضا المهني:

الجدول رقم (02): العلاقة بين الترقية والرضا المهني.

العينة	المتغيرات الإحصائية المتغيرات الفرضية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	Sing	الدلالة
150	الرضا المهني	75,88	9,56	0,11	1	0,16	غير دالة
	الترقية						

ينبني من خلال الجدول رقم (02) أنه لا توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لأن قيمة sing تساوي (0,16) وقيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0,11) عند مستوى الدلالة (1)، وعليه الفرضية التي مفادها: هناك علاقة بين الترقية والرضا المهني لم تتحقق وعليه نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني، وهذا راجع دائما إلى إجابات أفراد العينة على أن فرص الترقية المتاحة ترتبط بالجهود الشخصية للأستاذ الجامعي والإمكانات المتوفرة والمتاحة لديه، وبالعودة إلى إجابات الأساتذة عند تطبيق مقياس البحث صرح البعض منهم بأن فرص الترقية المتاحة لا تكون على حسب القدرات ونادرا ما تكون تتماشى مع طموحات الأساتذة، وتتطابق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Lee,1999) حيث أثبتت الدراسة أن النمو المهني والخدمة أكثر أهمية من الأجر والترقية وغيرهما من الإثباتات الخارجية.

- خاتمة: انطلقت هذه الدراسة لمعرفة ما إذا كان لعامل الترقية علاقة بالرضا المهني لدى أساتذة جامعة مولود معمري ببنيزي وزو، من خلالها تبين أنه لا توجد علاقة بين الترقية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين. في الأخير، يمكن القول أنه من غير الممكن التغاضي عن شتى المشاكل التي يعاني منها الأستاذ الجامعي الجزائري على وجه العموم والأستاذ في جامعة مولود معمري ببنيزي وزو على وجه الخصوص، وذلك من أجل الوصول إلى نتائج جيدة سواء على الصعيد النفسي وهو تحقيق أقصى مستويات الرضا في العمل، أو على أصعدة أخرى مثل الصعيد الفكري كون الأستاذ نواة التعليم الجامعي.

- قائمة المراجع:

- 1- أحمد، صقر عاشور. (1983). إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. بيروت: دار النهضة العربية للنشر والطباعة.

- 2- أرزقي، عبد النور. (1997). محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين. جامعة الجزائر. رسالة ماجستير في علم النفس الصناعي.
- 3- الصيرفي، محمد. (2006). الاتصالات الإدارية. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.
- 4- الطائي، يوسف حليم، مؤيد عبد الحسين الفضل. (2006). إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل". الوراق للنشر والتوزيع.
- 5- طوطاوي، زوليخة. (1993). الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية و علاقته برضا الأساتذة و أدائهم. جامعة الجزائر. رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي.