مجلة مجتمع تربية عمل
ISSN: 2507-749X EISSN: 2602-7755
https://www.asjp.cerist.dz/revues/414

المجلد:11/ العدد 01 (2026) ص ص 56/41

الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي

–دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو–

Job satisfaction among university professors- A field study in the Faculty of Human and Social Sciences at Mouloud Mammeri University of Tizi-Ouzou

حلي مصطفى

مخبر مجتمع تربية عمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،
جامعة مولود معمري تيزي وزو 15000، تيزي وزو (الجزائر)

mustapha.halli@ummto.dz

معلومات المقال

تاريخ الارسال:2026/05/08
تاريخ القبول:2026/06/11

الكلمات المفتاحية:
- ✓ *العمل*
- ✓ *الرضا الوظيفي*
- ✓ *بيئة العمل*

ملخص:

يعدّ الرضا الوظيفي مؤشرًا أساسيًا للرفاهية النفسية والمهنية لدى الأستاذ الجامعي، إذ يعكس شعوره بالتقدير المهني وانسجامه مع محيطه الجامعي، كما يرتبط بمجموعة من العوامل التي تلعب دورًا مهمًا في دعم وتعزيز أدائه المهني كلّما كانت إيجابية، أما في حالة تدهورها، فيؤثر ذلك سلبا في صحته النفسية والجسدية. وفي هذا السياق هدفت دراستنا إلى التعرّف على مستوى الرضا الوظيفي لدى (60) أستاذا جامعيا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو، والكشف عن الفروق المحتملة في هذا المستوى تبعًا لمتغيري الجنس والأقدمية المهنية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي (MSQ, 1967) لـ Weiss, Dawis, England et Lofquist, (1967). وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة كما لم تُسجَّل فروق دالة إحصائيًا حسب متغيري الجنس أو الأقدمية المهنية.

Article info

Received :08/05/2026
Accepted :11/06/2026

Keywords:
- ✓ *Work*
- ✓ *Satisfaction Job*
- ✓ *Work environment*

Abstract :

Job satisfaction is considered a fundamental indicator of the psychological and professional well-being of university professors because it reflects their sense of professional recognition and their harmony with the university environment. It is also associated with a set of factors that play an important role in supporting and enhancing professional performance when these factors are positive; but these same factors may have a negative impact on both the psychological and physical health of university professors if they are negative. In this context, the study aimed to identify the level of job satisfaction among 60 university professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Tizi-Ouzou, and to examine possible differences in job satisfaction levels according to gender and professional seniority. To achieve the objectives of the study, the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ, 1967), developed by Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1967), was used. A moderate level of job satisfaction was detected among the subjects of the sample, but no statistically significant differences were found according to gender or professional seniority.

❖ **مقدمة:** يعدّ العمل ضروريا في حياة الافراد، كونه يضفي معنى عميقا لحياتهم ويمنحهم هدفا وجوديا، ويطور من قدراتهم المهنية والشخصية، و يلبي حاجاتهم و متطلباتهم الذاتية، و بالتالي فمن الضروري الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسات سواء الاقتصادية منها أو التعليمية أو الاجتماعية، للحفاظ على الصحة النفسية للعمال من جهة و تحقيق الأهداف العامة للمؤسسات من جهة أخرى، و هذا لا يتم إلا من خلال توفير ظروف عمل ملائمة و تحسين بيئة العمل، و الاهتمام بجودة حياتهم المهنية، ممّا يعود بالفائدة على العمال من خلال الرفع من مستوى فعاليتهم المهنية و رضاهم الوظيفي.

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد أهم مؤشرات الرفاهية في العمل، والذي يترجم في النظرة الإيجابية للعامل إتجاه عمله بشكل خاص (الدافعية للعمل، الإلتزام الوظيفي والإستثمار في العمل)، والمؤسسة بشكل عام (ظروف وبيئة العمل، مستوى الإستقلالية، العلاقات الاجتماعية، الحوافز المادية والمعنوية)، كما يرتبط الرضا الوظيفي بالأجر، نمط الإشراف العلاقات مع زملاء العمل، فرص النمو وطبيعة العمل نفسه (ورد في: الخطيب، 2013).

و في نفس السياق، أكّد هرزبرغ (Herzberg, (1966، على أنّ طبيعة المهام وقدرة العامل على الإعتماد على قدراته بكل حرية، إضافة إلى مستوى الإعتراف والتقدير داخل المؤسسة ووجود فرص الترقية و التطور الوظيفي، تعتبر من العوامل الأساسية المحدّدة لمستوى الرضا الوظيفي لدى العمال، أما فوشر (Foucher, (1980، فيحدّده في مجموعة من ردود الأفعال الذاتية المرتبطة بعناصر وضعية العمل، بينما أكّد (Lofquist et Dawis,1987)، على أن مستوى الرضا الوظيفي، يتأثر ببيئة العمل المادية (الراحة والأمن في العمل)، المناخ الاجتماعي (المساندة، الإحترام والتعاون)، والخصائص الشخصية للعامل المرتبطة بالنجاح، ومستوى الإستقلالية المدرك (ورد عن: Tremblay-Barrette, 1990). وفي نفس السياق، يرى Lawler، أن الرضا الوظيفي مرتبط بمجموعة من الأبعاد التي تحدد مستوى رضا العامل عن مهنته وهي: الأجر الذي يتلقاه العامل مقابل مجهوداته في العمل، نمط الإشراف، ومدى الإرتياح النفسي الذي يشعر به في بيئة عمله، ويضيف إليها (Bussing, (1992، مستوى التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات العامل الشخصية، درجة سيطرته على العمل و استراتيجيات العامل في حل المشكلات المهنية (ورد في: جدي، 2014).

ولعل مهنة التدريس، أحد أهم المجالات التي وجب الاهتمام بعنصرها البشري، لإرتباطها بمجموعة من الأعباء والإرغامات الإضافية، مقارنة بالمهن الأخرى (التدريس، البحث، المسؤولية الأخلاقية والإدارية) ضف إلى ذلك، بيئة العمل المعقدة التي تؤثر في مستوى رضا الأستاذ الجامعي، الذي يرتبط إرتباطا وثيقا بالأداء المهني. وفي نفس السياق أكّد القريطي، (2003)، على أن مظاهر عدم الرضا الوظيفي لدى الأستاذ تكمن في عجزه على التكيف مع ظروف عمله المادية والاجتماعية، إضطراب في صحته النفسية فقدان الشغف بالمهنة، إضافة إلى كثرة الغيابات والتغيب عن العمل، إنخفاض مستوى الإنتاجية، اللامبالاة و سوء العلاقات بين الأستاذ وزملائه (ورد عن: سعد الدين الحسيني، 2018).

وقد أكّدت دراسة عبد الله ومصطفى الحسين، (2005)، بالأردن على أن محدّدات الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في الجامعات الخاصّة والحكومية تتمثل في: المكافآت المادية الإجراءات الإدارية والبحث العلمي، الخدمات الاجتماعية ووسائل التدريس، بينما توصّلت نتائج دراسة الزغبي (2009)، التي شملت (4076) عاملا بـ(24) مؤسسة حكومية وخاصة بالأردن (قطاعات تعليمية صناعية، خدماتية وصحية...) إلى عدم رضا العمال عن أجورهم بنسبة (46.1%)، وعن ظروف العمل الفيزيقية بنسبة (68.3%). أما في الجزائر، فقد توصلت نتائج بلخيري وعشيط، (2012)، التي شملت (220) عاملا من أساتذة إداريين والإداريين والأعوان بجامعة البويرة، إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية، مستوى الدخل والرضا الوظيفي لدى العينة، كما توصلت إلى عدم رضا العمال عن مستوى مشاركتهم في اتخاذ القرارات (جدي، 2014).

لقد إهتم باحثون كثر بموضوع الرضا الوظيفي لدى العمال من خلال دراسات علمية، نذكر منها دراسة فيرميلن، هيرلي، فيرناندير و تدبيون، (2007)، التي شملت (235) مليون عامل بـ(31) دولة أوروبية والتي توصلت نتائجها إلى أنّ (80%) من العمال غير راضون عن عملهم، مع إرتباط مستوى الرضا الوظيفي لديهم بالأمن الوظيفي، بيئة العمل و فرص التقدم و التطوير، أما دراسة حيد عبيسات أيار (2009)، و التي شملت (380) عامل أردني، فقد توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، و عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير السن (ورد في: جدي 2014). بينما توصّلت نتائج دراسة Indradevi،(2012) إلى أن (25%) من أصل (200) عامل بالهند غير

راضين عن عملهم، و (60%) إلى (80%) منهم يرغبون في تغيير مهنهم، أما دراسة كل من Weerakkody et Perera, (2016)، فأكّدت على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العمال (ورد عن: شيخي، دحو وسعيدي، 2020).

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية بالغة لدى العامل على وجه العموم، و على الأستاذ الجامعي بصفة خاصة، لما له من تأثير إيجابي في صحته النفسية، فهو يعد مصدرا للراحة النفسية و الرفاهية في العمل، فكلما كانت بيئة العمل إيجابية، مرضية و مراعية لحاجات العمل و متطلباتها الذاتية، ساهم ذلك في الرفع من مستوى رضاها الوظيفي، و عكس ذلك يؤدي بهم إلى الشعور بالعجز و الإنهاك النفسي، و فقدان الاهتمام بالعمل، وفي هذا الإطار يشير Spector, (1985)، إلى أن العمال ذوي المستوى المنخفض من الرضا الوظيفي، عادة ما يتبنون إتجاهات سلبية نحو العمل، تصل إلى حد الرغبة في تغيير المهنة والإستقالة (ورد عن: Roy-Dumesnil, 2018)، بينما يحدد Shields,(2006)، آثار المستوى المنخفض من الرضا الوظيفي في الضغط المهني، إضطرابات في الصحة النفسية للعمال والإحتراق الوظيفي، إنخفاض مستوى تقدير الذات ، القلق و الإكتئاب.

وفي نفس الإطار، أكد حمدوني، (2015)، على أن آثار المستوى المنخفض من الرضا الوظيفي لدى العمال تكمن في إنسحابهم من العمل من خلال التغيب أو دوران العمل أو تركه نهائيا (الاستقالة و تغيير أماكن العمل)، كذلك كثرة الإضرابات و الشكاوي والإحتجاجات التي يلجأ إليها المورد البشري كتعبير عن عدم رضاه الوظيفي، ضف إلى ذلك التمارض بهدف الإبتعاد عن بيئة العمل، و حوادث العمل، الإهمال اللامبالاة وفي بعض الأحيان تبني العامل لسلوكات سلبية في بيئة العمل كتخريب الممتلكات، العدوانية النزاعات بين زملاء العمل... (بلقاضي، 2022).

إنطلاقا من هذه المعطيات، حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، والكشف عن إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة حسب متغيرات: الجنس والأقدمية المهنية، من خلال طرح التساؤلات الآتية:

– ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو حسب متغيري الجنس والأقدمية المهنية؟

بناءا على هذه التساؤلات، قمنا بصياغة الفرضيات الآتية:

– يوجد مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو حسب متغير الجنس لصالح الذكور.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة تيزي وزو حسب متغير الأقدمية المهنية لصالح ذوي الأقدمية المهنية من [1–5] سنوات.

تتمثل أهداف دراستنا في: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، والكشف عن إمكانية وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والأقدمية المهنية. وتكمن أهمية دراستها الحالية في الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، الذي يعتبر عنصرا أساسيا في تحقيق أهداف العملية التعليمية–التعلّمية، كما تتجلى أهمية دراستنا في إثراء مجال البحث حول موضوع الرضا الوظيفي من خلال دراسة جديدة ونتائج حديثة، يمكن الإعتماد عليها في دراسات مستقبلية، ضف إلى ذلك تقديم بعض الإقتراحات العلمية–العملية، والتي من شأنها الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بجامعة مولود معمي بتيزي وزو.

أما فيما يخص مصطلحات الدراسة، فقد تمحورت حول متغير الرضا الوظيفي، الذي يشير حسب Lambert،(2024) ، إلى الحالة النفسية الإيجابية للعامل، الناتجة عن تقييمه للمهنة وتجاربه في بيئة العمل. بينما حددنا الرضا الوظيفي إجرائيا في الدرجة التي يتحصّل عليها الأستاذ الجامعي، من خلال تطبيق مقياس الرضا الوظيفي Minnesota (MSQ) Satisfaction Questionnaire، من إعداد الباحثين وايس، داويس إنغلاند ولوفكويست Dawis, England et Lofquist, (1967)،Weiss بجامعة مينيسوتا Minnesota

الأمريكية، والذي يقيس مستوى الرضا الوظيفي من خلال ثلاثة أبعاد أساسية وهي: الرضا الداخلي، الرضا الخارجي و الرضا العام، و يترجم هذا المقياس إلى مستويات ثلاث وهي: مرتفع متوسط ومنخفض (ورد عن: Roussel, 1996).

❖ **المنهجية:** من أجل تحقيق الدراسة لأهدافها، قمنا باتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية، من أجل جمع البيانات من ميدان الدراسة وعرضها، بهدف الوصول إلى نتائج موثوقة وهي كالآتي:

وتم الإعتماد على المنهج الوصفي الذي يلائم طبيعة هذه الدراسة، التي تهدف إلى وصف وتفسير ظاهرة الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بجامعة مولود معمري بتيزي وزو، كما هي في الواقع دون التأثير فيها وفي خصائصها، أو التحكم في طبيعتها أو إتجاهها.

لقد أجريت هذه الدراسة في شهر جانفي (2026)، بجامعة مولود معمري بتيزي وزو –القطب الجامعي تامدة–على عينة تقدّر بـ(60) أستاذ جامعي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أخذوا من مجتمع أصلي يقدر بـ (235) أستاذ جامعي.

تمثل نسبة عينة دراستنا (25.53%) من حجم المجتمع الأصلي، كما يجدر الإشارة إلى أن عينتنا شملت فقط الأساتذة الدائمين الذين يزاولون مهامهم في السنة الأولى جذع مشترك علوم إجتماعية، أما بالنسبة لطريقة إختيار العينة، فقد تم إختيارها بطريقة عشوائية بسيطة بحيث أتحنا الفرصة لجميع الأساتذة أن يكونوا ضمن عينة الدراسة.

فيما يلي عرض لخصائص عينة دراستنا، المتمثلة في (60) أستاذا جامعيا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حسب متغيرات: الجنس والأقدمية المهنية.

جدول رقم (01): خصائص عيّنة الدراسة حسب متغيري الجنس والأقدمية المهنية

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	31	51.7
	أنثى	29	48.3
المجموع		60	100
الأقدمية المهنية	[1-5]	31	51.7
	[6-10]	11	18.3
	[11-15]	10	16.7
	16+	8	13.3
المجموع		60	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن عدد الذكور يقدر بـ (31) أستاذا، بنسبة (51.7%)، بينما يقدر عدد الإناث بـ (29) أستاذا، بنسبة (48.3%)، و هي نسب متقاربة مع تفاوت طفيف، أما فيما يخص متغير الأقدمية المهنية، فنلاحظ من خلال نفس الجدول أن (31) أستاذ (ة) تتراوح أقدميتهم المهنية بين [1-5] سنوات، بنسبة (51.7%)، وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، إذ تقدر نسبة الأساتذة ذوي أقدمية مهنية من [6-10] سنوات بـ (18.3%)، ما يعادل (11) أستاذا، أما ذوي أقدمية مهنية بين [11-15] سنة، فيقدرون بـ (10) أستاذا بنسبة (16.7%)، بينما الأساتذة ذوي أقدمية مهنية تفوق (16) سنة فهي تقدر بـ(13.3%)، ما يعادل (08) أساتذة. ويمكن أن نرجع هذه النتيجة إلى كون عينة بحثنا إنحصرت حول أساتذة السنة أولى علوم إجتماعية، وأغلبيتهم حديثي التوظيف يزاولون مهامهم التدريسية في السنة أولى جدع مشترك علوم إجتماعية.

تم الإعتماد في هذه الدراسة من أجل جمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة على: مقياس الرضا الوظيفي Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ، من إعداد الباحثين Weiss, Dawis, England et Lofquist, (1967) بجامعة مينيسوتا الأمريكية، و قد إعتمدنا على النسخة المختصرة من هذا المقياس، وقمنا بترجمتها إلى اللغة

العربية، بعد ذلك قمنا بحساب خصائصه السيكومترية .ويهدف مقياس الرضا الوظيفي (MSQ)، إلى قياس رضا العمال عن بيئة العمل، وهو أداة قياس نفسي–تنظيمي، مُصمَّمة لقياس اتجاهات العاملين وميولهم نحو الرضا الوظيفي في جوانب متعددة من عملهم. ويتوفر هذا المقياس على نسختين: الأولى أصلية تتكون من (100) عبارة، تقيس 20 بعدا أساسيا مرتبطا بالرضا الوظيفي، ونسخة مختصرة تتكون من (20) عبارة تقيس ثلاثة أبعاد أساسية وهي كالآتي:

– **الرضا الداخلي:** يقاس من خلال مجموعة من المؤشرات وهي: الإنجاز، النشاط، الإستقلالية، المكانة الاجتماعية، الجانب الأخلاقي، قدرة العامل، الإبداع، المسؤولية والأمان في العمل.

– **الرضا الخارجي:** يتحدّد من خلال مجموعة من المؤشرات وهي: الأجر، الترقيات، نمط الإشراف ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء، الكفاءة المهنية، السياسات التنظيمية وطريقة التواصل.

– **الرضا العام:** يشير إلى التقييم الكلي والشامل للعامل تجاه عماله بشكل عام.

وتتم الإجابة على عبارات مقياس الرضا الوظيفي Minnesota Satisfaction (MSQ) Questionnaire وفق سلم ليكرت الخماسي، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (02): طريقة الإجابة على عبارات مقياس الرضا الوظيفي وفق سلم ليكرت الخماسي

غير راض جدا	غير راض	محايد	راض	راض جدا
01	02	03	04	05

تترجم درجات مقياس الرضا الوظيفي إلى ثلاث مستويات وهي: منخفض، متوسط و مرتفع، كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (03): سلم التنقيط الخاص بمقياس Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

المقياس	المستوى	سلم التنقيط
الرضا الوظيفي	منخفض	46-20
	متوسط	73-47
	مرتفع	100-74

المصدر (Roussel, 1996)

قبل تطبيق أداة الدراسة، قمنا بعرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين من أجل حساب الصدّق الظاهري (صدق المحكّمين)، وإجراء دراسة إستطلاعية من أجل التأكد من ثبات المقياس.

للتاكد من الصدق الظاهري للاداة تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المختصين لمعرفة مدى تمثيل عبارات المقياس لمتغير الرضا الوظيفي، والتأكد من سلامته اللغوية. لقد قدّرت نسبة القبول بين المحكّمين بـ (100%) بحيث إتفق المحكّمون في مجملهم على أن المقياس بصورته المترجمة يقيس متغير الرضا الوظيفي، ولم يطلب منا حذف أيّ عبارة أو بند من بنود المقياس. كما أكدوا على سلامته اللغوية. كما تم التحقق من ثبات المقياس بالإعتماد على بطريقة التجزئة النصفية، من خلال حساب معامل الإرتباط بيرسون النصفي بين العبارات الفردية والزوجية للمقياس، والذي وجدناه يساوي (0.77). بعد ذلك إستخرجنا معامل ثبات المقياس الذي يقدر بـ(0.87) بعد تطبيق معادلة سبيرمان براون التصحيحية ثم قمنا بحساب الجذر التربيعي للقيمة المتحصل عليها، والتي وجدناها تساوي (0.93). كما إعتمدنا على معادلة ألفا كرونباخ في حساب ثبات المقياس، والذي قدرت قيمته بـ(0.73)، وهي قيمة دالة إحصائيا، وبالتالي فإن المقياس المعتمد في هذه الدراسة يمتاز بالثبات الذي يسمح لنا بالإعتماد عليه (أنظر الجدول رقم 04).

جدول رقم (04): ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ

العينة	الثبات بألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
		قيمة الثبات بمعامل الارتباط سبيرمان براون	الصدق الذاتي بالجذر التربيعي
30	0.73	0.77	0.87

لقد إعتمدنا في دراستنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية، منها الإحصاء الوصفي والإحصاء الإستدلالي، وذلك بهدف التعرف على خصائص العينة، حساب الخصائص السيكوميترية لمقياس الدراسة وإختبار الفرضيات والحكم عليها، وتتمثل هذه الأساليب في: التكرارات والنسب المئوية: لحساب خصائص العيّنة ومعادلة سبيرمان براون وألفا كرونباخ: لحساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي. كما تم تطبيق المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لإستخراج مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة و إختبار Levene (F) للتجانس لمعرفة مستوى تجانس العينة، و الذي إعتمدنا عليه في دراستنا للفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس.وكذا إختبار test (T) من أجل حساب الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس، و يستخدم عند دراسة الفروق بين عينتين مستقلتين.و إختبار Anova (F) من أجل حساب الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير الأقدمية المهنية ويستخدم عند دراسة الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين. وفي الاخير، تمت المعالجة الإحصائية بالإعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.20).

❖ **نتائج الدراسة:** بعد جمع البيانات وتحليلها بإستعمال مختلف الأساليب الإحصائية، قمنا بعرض النتائج المتوصل عليها وتفسيرها ومناقشتها.

– **عرض النتائج الخاصة بمستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي:** بعد التحليل الإحصائي للبيانات المتحصل عليها من عينة الدراسة، تم التوصل إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لديهم، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (05): مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
60	63.65	06.65	متوسط

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05)، أن المتوسط الحسابي للرّضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي يقدّر بـ(63.65) و بإنحراف معياري يقدّر بـ(06.65). وبعد مقارنة هذه المعطيات

بسلّم التنقيط الخاص بالمقياس توصلنا إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، إذ ينحصر المتوسط الحسابي لمتغير الدراسة بين (47–73) درجة.

تتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة مشتي وخطار، (2020) التي شملت (139) أستاذ جامعي من جامعات وسط الجزائر، والتي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة. ويمكن إرجاع هذا المستوى المتوسط من الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة إلى ظروف و بيئة العمل (نقص الوسائل التقنية، القاعات المكتظة بالطلبة) التي يزاولون فيها مهنة التدريس، كما أن عينة الدراسة هم أساتذة حديثي التوظيف، وبالتالي يمكن إرجاعها إلى بعض الصعوبات التي يجدونها في عملية التكيف مع ظروف العمل وطبيعته خاصة أن مثل هذه المهن تترك على عاتق الأستاذ مسؤوليات متعددة (التحضير، التدريس التعامل مع الطلبة، الإدارة...)، ضف إلى ذلك الكم الهائل من الطلبة الذين يدرسونهم الأساتذة، هذا ما يخلق نوعا من الضغط الإضافي الذي يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وفي هذا الإطار، أكّد Viteles،(1953) ، على ضرورة توفير بيئة عمل داعمة ومشجعة، إلى جانب الاهتمام بالجوانب النفسية للعامل، من أجل الرفع من مستوى رضاهم الوظيفي (ورد عن: Tremblay-Barrette, 1990). وفي نفس السياق، تشير بووذن (2007)، إلى أن الرضا الوظيفي يتمثل في مستوى الإشباع الناتج عن مختلف جوانب العمل، سواء تلك المتعلقة ببيئة العمل المادية أو الاجتماعية أو نمط الإشراف والقيادة داخل المؤسسة.

كما يلعب مستوى الدعم التنظيمي دورا هاما في تحديد مستوى الرضا الوظيفي للعمال، وفي هذا الإطار أكّدت نتائج دراسة بوطالب ونجيمي، (2009) على وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى (40) عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. وعلى نفس المنوال سارت عليها نتائج دراسة كل من روديز و إيزنبرجر Rhoades et Eisenberger, (2002)، التي توصلت إلى أن الدعم التنظيمي يؤثر إيجابيا في الرضا الوظيفي للعمال، حيث إرتبطت كل من العدالة التنظيمية والدعم القيادي بالشعور الإيجابي لدى العمال كالرضا الوظيفي، و وفقا لـ يانيث و فيغيروا Yanez et Figueroa, (2011)، فإن الدعم التنظيمي مرتبط بالرضا الوظيفي من خلال تصور العمال للطريقة التي تساهم بها المؤسسة في تقدير مساهماتهم والاهتمام برفاهيتهم ومكافأة جهودهم وهذا التصور له أهمية كبيرة في تحديد مستوى الرضا الوظفي (ورد في: بوطالب و نجيمي، 2019). كما

يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بالعوامل الذاتية للعامل، ومستوى قدرة العامل على التوفيق بين متطلبات العمل وحاجاته الشخصية، وفي هذا الإطار يرى سيد سالم، (2012)، أن مستوى الرضا الوظيفي مرتبط بإدراك العامل لمستوى إشباع حاجاته وأهدافه الشخصية من خلال العمل. كما أكدت دراسة عبد الله ومصطفى الحسين، (2005) على كون المكافآت المالية والإجراءات الإدارية والبحث العلمي، الخدمات الاجتماعية ووسائل الإنتاج من الأبعاد الأساسية المحددة للرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بالأردن (ورد في: جدي، 2014).

– عرض نتائج الدراسة الخاصة بالفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي حسب الجنس: قبل البدأ في عرض نتائج الفروق الخاصّة بالرضا الوظيفي لدى العينة حسب الجنس، قمنا أولا بحساب إختبار Levene (F) للتجانس، للتعرف على درجة التجانس بين الذكور والإناث، والجدول التالي يوضح نتائج إختبار Levene (F) للتجانس.

جدول رقم (06): إختبار (F) **Levene** للتجانس الخاص بالرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي

(F) Levene	الدلالة الإحصائية Sig	مستوى الدلالة (∞)
0.073	0.788	0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06)، أنّ إختبار Levene (F) للتجانس الخاص بالرضا الوظيفي يقدّر بـ(0.073)، وهو متجانس كون قيمة الدلالة الإحصائية (0.788)، أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا يوجد فرق معنوي في التباين بين مجموعة الذكور والإناث في المتغير المدروس، وعليه يمكن الإعتماد على إختبار test (T) للفروق بين مجموعتين مستقلتين.

بعد حساب إختبار Levene (F) للتجانس، لضمان صلاحية الإفتراضات الإحصائية، قمنا بتطبيق إختبار test (T) للفروق بين الجنسين، و توصلنا إلى النتائج الآتية، كما هي مبينة في الحدول الآتي:

جدول رقم (07): الفروق في الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي حسب الجنس

العينة	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) test	الدلالة الإحصائية SIG	مستوى الدلالة (∞)	القرار الاحصائي
60	ذكور	31	63.77	06.74	0.14	0.88	0.05	غير دالة
	اناث	29	63.51	06.66				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07)، أن المتوسّط الحسابي للرّضا الوظيفي لدى (31) أستاذا يقدّر بـ(63.77) وبإنحراف معياري يساوي (06.74)، بينما يقدّر المتوسّط الحسابي للرضا الوظيفي لدى (29) أستاذة بـ(63.51) وبإنحراف معياري يعادل (06.66). وبعد حساب قيمة test (T) للفروق بين الجنسين وجدناها تقدّر بـ(0.14)، بدلالة إحصائيّة تقدّر بـ(0.88) وهي قيمة أكبر من مستوى الدّلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق بين الأساتذة ذكور وإناث في مستوى رضاهم الوظيفي.

إن نتائج دراستنا لا تتفق مع نتائج دراسة مشتي وخطار، (2020)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي حسب الجنس لدى (139) أستاذ جامعي من جامعات وسط الجزائر لصالح الذكور، وقد أرجعا هذه النتيجة إلى التزامات المرأة الأسرية والمنزلية مقارنة بالذكور. وفي نفس السياق، توصلت نتائج دراسة بشير (Bashir, 2017)، التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة حسب الجنس (ورد في: مشتي وخطار، 2020). في المقابل أكدت دراسات باحثين كثر على عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال حسب الجنس منها: دراسات كل من: (هولين وسميث 1964 ; هيريك، 1973 ; فرانس 1980) (Hulin et Smith, 1964 ; Herriqk, 1973 ; Frances, 1980) التي توصلت إلى عدم تأثير متغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي (ورد عن: Tremblay-Barrette, 1990).

يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى تعرض الأساتذة إلى نفس الظروف و الإرغامات، كما أنهم يزاولون مهنتهم في نفس البيئة المهنية ويتعرضون لنفس السياسات والإجراءات التنظيمية المعمول بها داخل الكلية فتجانس النظام الوظيفي وظروف العمل داخل الجامعة، و توحيد

نظام الرواتب و آليات الترقية بين الجنسين يساهم في تقليص الفروق بين الأساتذة ذكور و إناث في مستوى الرضا الوظيفي (ورد في: مشتي و خطار 2020)، كما أن تعرض الأساتذة الجامعيين لضغوط مشتركة و متشابهة في بيئة العمل، يجعل من تأثير متغير الجنس على الرضا الوظيفي غير دال إحصائيا.

–عرض النتائج الخاصة بالفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي حسب الأقدمية المهنية: بهدف التحقق من الفرضية التي مفادها: توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي حسب الأقدمية المهنية، قمنا بحساب قيمة ANOVA وإستخراج الدلالة الإحصائية، ثم مقارنتها مع مستوى الدلالة من أجل الوصول إلى النتائج، كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (08): الفروق في الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي حسب الأقدمية المهنية

العينة	الاقدمية	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ANOVA	الدلالة الإحصائية SIG	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
60	[1–5]	31	63.06	08.54	0.34	0.79	0.05	**غير دالة**
	[6–10]	11	65.45	04.25				
	[11–15]	10	63.80	04.23				
	16+	08	63.25	02.05				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08)، أن المتوسّط الحسابي للرضا الوظيفي لدى (31) أستاذا ذوي الأقدمية المهنية [1–5] سنوات يقدّر بـ(63.06) و بإنحراف معياري يقدّر بـ(08.54)، بينما يقدّر المتوسّط الحسابي لـ(11) أستاذ(ة) ذوي الأقدميّة المهنيّة [06–10] سنوات بـ(65.45) و بإنحراف معياري يقدّر بـ(04.25)، أما لدى (10) أساتذة ذوي الأقدمية المهنية التي تتراوح بين [11–15] سنة، فيقدّر متوسط حسابه بـ(63.80) و إنحرافه المعياري بـ(04.23)، بينما يقدّر المتوسط الحسابي لـ(08) أستاذ(ة) ذوي الأقدميّة المهنيّة (16) سنة فما فوق بـ(63.25)، و بإنحراف معياري يقدّر بـ(02.05).

وبعد حساب قيمة Anova (F) للفروق في الرضا الوظيفي حسب الأقدميّة المهنيّة وجدناها تقدّر بـ(0.34) بدلالة إحصائية تقدّر بـ(0.79)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدّلالة (0.05) وبالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى العينة حسب متغيّر الأقدميّة المهنيّة.

جاءت نتائج دراستنا مخالفة لدراسة Alderfer (1967)، التي توصلت إلى أن العمال ذوي أقدمية أكبر، يتمتعون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي فيما يخص الأجر، وأقل رضا عن العمل فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة ومع المسؤولين، أما (Hulin et Smith, 1965)، فيرجعان ذلك إلى قدرة هذه الفئة على التكيف التدريجي مع ظروف العمل، في المقابل أكّدت دراسات أخرى على أن العمال ذوي أقدمية أكبر، يعانون من إنخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لديهم (ورد عن: Tremblay-Barrette, 1990). وفي نفس السياق، خالفت نتائجنا، دراسة مشتي وخطار (2020)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الاقدمية المهنية لصالح الأساتذة اللذين لديهم خبرة أقل من (05) سنوات والأساتذة اللذين لديهم اقدمية أكثر من (10) سنوات، وقد أرجعا هذه النتيجة إلى كون الأساتذة اللذين يكون لديهم خبرة أقل من (05) سنوات يكونوا راضين على العمل، لأن البعض منهم يرى مهنة الأستاذ الجامعي تحقق له امتيازات اجتماعية واقتصادية خاصة، في حين الأستاذ الذي يكون لديه اقدمية أكثر من (10) سنوات، يتحقق رضاهم المهني بزيادة سنوات الاقدمية وزيادات الامتيازات التي تمنحها لهم من المؤسسة.

يمكن تفسير نتائج دراستنا إلى كون العينة أغلبيتهم حديثي التوظيف، إذ تتراوح أقدميتهم المهنية بين (01) سنة إلى (05) سنوات، وبالتالي يتبنّون نفس الميكانيزمات والإستراتيجيات التي تسمح لهم بالتكيف مع بيئة العمل، كما يمكن إرجاع عدم وجود فروق لدى العينة حسب الأقدمية المهنية إلى تعرضهم لنفس الظروف وحصولهم على نفس الأجر، وتعاملهم مع نفس السياسات التنظيمية.

❖ **خاتمة:** توصلنا من خلال الدراسة الحالية إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة مولود معمري بتيزي وزو، وعدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة حسب متغيرات الجنس والأقدمية المهنية.

إن هذه النتيجة تدفعنا إلى الإصرار على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل الكلية، والعمل على تحسين ظروف عمله، من أجل الرفع من مستوى رضاه الوظيفي، الأمر الذي يسمح له بأداء مهنته بالشكل المطلوب، هذا ما ينعكس بالإيجاب على صحته النفسية من جهة وعلى الطلبة من جهة أخرى، وعلى الكلية و الجامعة بشكل عام، فالرضا الوظيفي للأستاذ يعتبر أحد مؤشرات الرفاهية في العمل، وهو أحد العوامل الأساسية المحدّدة لجودة حياته المهنية، و إن أردنا الرفع من مستوى فعاليته الأستاذ الجامعي، فما علينا إلا إعادة النظر في مكونات بيئة عمله، و تحليل مختلف العوامل و الأسباب التي تؤثر في أدائه، من أجل تخفيف الضغط الممارس عليه، و تحقيق التكيف الأمثل داخل بيئة العمل.

❖ قائمة المراجع:

1. *الخطيب، يوسف. (2013). السلوك التنظيمي والإداري. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.*
2. *بوطالب جهيد و نجيمي، عيسى. (2019). أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس–دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل–. جامعة المسيلة: مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. 12(02). 583–600.*
3. *بوونن، نبيلة. (2007). محددات الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك –وحدة فرجيوة–رسالة ماجستير. جامعة محمود منتوري قسنطينة. الجزائر.*
4. *بلقاضي، الأمين. (2022). سبل وآليات تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية لدى المنظمة. المركز الجامعي تيبازة: مجلة البحوث العلمية. 10(02). 512–529.*
5. *جدي، سارة. (2005). الرضا الوظيفي: مفهومه، محدّداته وأثره على الأداء –دراسة نظرية–المدرسة العليا للتسيير والاقتصاد. الجزائر: مجلة المدبّر. 01(01). 91–104.*
6. *سعد الدين الحسيني وحسين محمد. (2018). الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء. جامعة المنصورة. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال. 5(01). 385–404.*
7. *سيد سالم، عرفة. (2012). إتجاهات حديثة في إدارة التغيير. الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى.*
8. *شيخي، مليكة. دحو، خضرة وسعيدي، عامر برزوق. (2020). تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط –دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة–. جامعة معسكر: مجلة التنظيم والعمل. 8(03). 42–60.*
9. *مشتي، لروية وخطار زهية. (2020). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي. جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي: مجلة العلوم النفسية والتربوية. 6(02). 134–150.*
10. *Roussel, P. (1996). Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Paris : Economica, Collection Recherche en Gestion.*
11. *Roy-Dumesnil, C (2018). Les facteurs influençant la satisfaction au travail et la performance du personnel en contact en contexte touristique. Maîtrise en développement du tourisme. Université du Québec*
12. *Shields, M. (2006). L'insatisfaction au travail. Canada : Rapports sur la santé. 17(04), 35-40.*
13. *Tremblay-Barrette, L. (1990). Étude sur la satisfaction au travail d'un groupe de travailleurs œuvrant dans un ministère québécois au Saguenay-Lac-ST-Jean. Maitrise en gestion des petites et moyennes organisations : université du Québec.*