

الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري)

Relationship of Job Commitment to Job Satisfaction of University Teachers (A field study in some universities of the Algerian center)

لروية مشتي^{1*}، زهية خطار²

¹ مخبر التربية والصحة النفسية، جامعة الجزائر-2، أبو القاسم سعد الله (الجزائر)، larouiawalid87@gmail.com

² مخبر التربية والصحة النفسية، جامعة الجزائر-2، أبو القاسم سعد الله (الجزائر)،

تاريخ النشر: 2020-03-01

تاريخ القبول: 2020-02-10

تاريخ الاستلام: 2019-10-29

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، وقد تكونت عينة الدراسة من (139) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، تم إجرائها خلال الموسم الجامعي 2018/2019 حيث أظهرت نتائج الدراسة انه، توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام الوظيفي، وبينت أن هناك درجة متوسطة في الالتزام الوظيفي وفي مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة. كما بينت الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس و متغير الخبرة المهنية، وقد أشارت الدراسة إل وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية.
الكلمات المفتاحية: الالتزام الوظيفي، الرضا الوظيفي، الأستاذ الجامعي.

Abstract: The study aimed at identifying the existence of a correlation between job commitment and job satisfaction among the professors of the Algerian University. The sample of the study consisted of (139) professors and professors from the universities of the Algerian center during the academic year 2018/2019. The results of the study showed that there is a positive correlation between the degree of satisfaction Career and level of job performance, and showed that there is a moderate degree in the commitment to career and the level of job satisfaction among university professors. The study also showed that there are statistically significant differences in the degree of job commitment attributed to the gender variable and the variable of professional experience. The study indicated that there are statistically significant differences in the level of job satisfaction due to the variable of sex and experience, and the absence of differences in the degree of variable

Keywords: Job commitment, job satisfaction, University professor.

1- مقدمة

يُعد الالتزام الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في المنظمات الخاصة والحكومية، وذلك لارتباطه بموضوع الأداء، والإنتاجية، والرضا الوظيفي. ورغم وضوح موضوع الالتزام الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل لنتائج حوله من دراسات تطبيقية قليلة. لذا فالباحثين يحاولوا دائماً، بصورة مستمرة، اكتشاف متغيرات جديدة تؤثر فيه، وترتبط به. ومما لاشك فيه أن تلك المتغيرات ترتبط بطبيعة المنظمة، ونوعية نشاطاتها وأهدافها، وطبيعة العاملين وتركيبهم فيها. كما أنه من الضروري، وبسبب تباين المتغيرات التي ترتبط بالالتزام الوظيفي، إجراء دراسات تتناول علاقات الالتزام الوظيفي بالمتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة، فقد حاولت هذه الدراسة معرفة درجة ارتباط الالتزام الوظيفي بالرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بالجامعات الجزائرية.

1-1- اشكالية الدراسة:

يعد الأستاذ الجامعي من أهم الركائز الأساسية للجامعة فمهما وفرت الجامعات من تجهيزات وهيكل ومباني عالية الجودة لا يمكنها بلوغ أهدافها وغاياتها بدون أساتذة أكفاء، فهم يعدون بناء الأمة وأساس عمارها، فنجاح الجامعة يتوقف بالدرجة الأولى، على كفاءة أساتذتها فكلما زاد إخلاصهم وتفانيهم في عملهم، كلما زاد ذلك من فعالية المنظمة وقدرتها على الاستمرار.

وعليه فدور الأستاذ الجامعي متعدد الأوجه ومتشعب الفروع، فهو لا يقتصر على العملية التدريسية وتزويد الطلاب بالمعارف ولكنه يتعدى ذلك إلى بناء المجتمع وتزويده بالكوادر البشرية، فالأستاذ الجامعي لا يمكنه أداء عمله ومهامه بمهارات عالية ما لم يكن لديه التزام وظيفي يدفعه لتحقيق أهداف الجامعة.

حيث يشير الالتزام الوظيفي إلى شعور بالتفاني بين أفراد المجموعة تجاه مهنتهم، ويشتمل مجال الالتزام الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي على عنصرين أساسيين هما الفخر بكون الموظف في مهنة التدريس، ورغبته القوية في تطوير مجاله المهني، يحدث هذا في الواقع بعد أن ينظم الموظف إلى المهنة (Shashi, S, 2014) فالإستاد الجامعي يجب عليه أن يطور اعتزازه بمعرفة أن هذه المهنة، هي مهنة مكلفة بمسؤوليات والتزامات كبيرة.

فالإلتزام وإخلاص الأستاذ الجامعي، أمر لا غنى عنه، حيث تجده مجبر على الانشغال بعمله المتمثل في التدريس وبمشاريع الطلاب ومهمة البحث، أثناء وبعد ساعات الدوام، يظل عقل الأستاذ الملتزم دائماً مشغولاً بأساليب تطوير أدائه في مهنته، لا يسعى الأساتذة الملتزمون فقط إلى التطوير الكامل للطلاب الذين يتحملون مسؤولياتهم ولكن أيضاً السعي إلى العمل الجاد من أجل نموهم المهني للمساهمة بأفضل ما لديهم في المهنة كمدرسين (Bashir, L, 2017).

فتطور الجامعة وبلوغها مراتب أولى بين الجامعات من ناحية الجودة، يستلزم منها وجود أساتذة أكفاء وملتزمين، وهذا يمكن فقط عندما تبذل المنظمة والدولة جهوداً لتوفير بيئة عمل مواتية للأساتذة، فالموظف الملتزم هو أحد أصول أي منظمة ويحتل المكان الأكثر أهمية في أي مؤسسة تعليمية لأنه مسؤول عن مستقبل الأمة فمهمة المنظمة ليست فقط توفير أساتذة، بل توفرها على أساتذة ملتزمين، والتزام الأستاذ يكون بتسهيل ظروف العمل وتحسينها، لأن الظروف الجيدة ستساعدهم في تعزيز التزامهم بالمهنة.

وتشير (رمضان، 2007) إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للأعداد المتخصصة والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله.

ويضيف (الخرزاعلة، 2001) إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح الوظيفي يمتازون بمردود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعوا بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم.

وحسب أدبيات الالتزام الوظيفي اغلب البحوث والدراسات المتعلقة بالعمل والتنظيم تشير إلى انه توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمة.

فالإثبات قوة نظامنا التعليمي، نحتاج إلى أساتذة أكفاء وملتزمين، ويكونوا على دراية بواجباتهم وبالتالي سوف يؤدون وظائفهم بأفضل ما في وسعهم، فعندما يصل الأستاذ إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي يزيد التزامه الوظيفي، حسب (Usha & Sasikumar, 2007) أن التزام الأستاذ هو أفضل مؤشر على الرضا الوظيفي، وقد أجريت دراسة من قبل (Saif, S, et.al, 2012) عن الرضا الوظيفي والالتزام بين الأساتذة الجامعيين في الجامعات في باكستان، فتوصلت إلى أن الرضا الوظيفي يأتي من الأجر، والوظيفة نفسها، والسلوك الإشرافي وفرصة الترقية، وسياق الوظيفة (البيئة) ولديهم علاقة ذات صلة بالنتائج الإيجابية مثل المشاركة المهنية والالتزام الوظيفي.

وحسب دراسة (Bashir, L. 2017) التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث توصلت الي جملة من النتائج من بينها، وجود علاقة ارتباطية قوية بين الالتزام المهني والرضا الوظيفي، ووجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي يعزي لمتغير الجنس.

وأجرى (خليفات والملاحمة، 2009) دراسة هدفت إلى تعرف الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة وقامت الباحثة بتطوير مقياس لقياس الرضا الوظيفي تم توزيعه على عينة الدراسة المؤلفة من (559) عضواً. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، ومدة الخدمة في الجامعة، والكلية، عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس والعمر)، ووجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة).

ومن خلال ما تم التطرق إليه، يتبين أن التزام الأستاذ بعمله، يعبر عن تطابق قيمه مع قيم وظيفته ومنظمتها ومع توقعاته نحو ما يحصل عليه من العوائد المادية والمعنوية، ولاشك أن هناك عوامل مؤثرة في التزامه الوظيفي بعضها يتعلق بذاتية الأستاذ نفسه، وبعضها يتعلق بطبيعة العمل والمهام، وبعضها مرتبط بالعلاقات مع الزملاء، ومنها ما يرتبط بالراتب الذي يتقاضاه الموظف، وكل ذلك قد يشعره بالسعادة ومن ثم بالرضا الوظيفي والذي بدوره يؤثر على الالتزام الوظيفي الذي يعتبر عنصراً من عناصر الإنتاجية في المنظمة، والتي تضم العمل الذي يؤديه الموظف، ومدى تفهمه لدوره والتزامه به، وإتباعه للتعليمات، ومدى توافقه مع معايير العمل، وعليه تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن درجة التزام الأساتذة الجامعي في بعض الجامعات الجزائرية وعلاقته بمستوى رضاهم الوظيفي.

ومن هذا السياق يمكن صياغة مشكلة دراستنا على النحو التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي ؟
وتحت هذا السؤال تتدرج الأسئلة الفرعية التالية:

1-2 ما مدى الالتزام الوظيفي لدى أساتذة الجامعة؟

2-2 ما مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة؟

3-2 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المستوى (0.05) في مستوى الالتزام الوظيفي لدى

الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة)؟

4-2 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى

الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة)؟

2-1- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية قوية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة

- الالتزام الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين متوسط

- الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين متوسط

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الالتزام الوظيفي لدى الأساتذة

الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة)

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة

الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة)

3-1- أهداف الدراسة:

هدفت هذا الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي ومدى وجود

علاقة بينهما لدى أساتذة الجامعة وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات المطروحة سلفاً.

4-1- أهمية الدراسة:

تتبقى أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، والذي يتطلب منه أن يتمتع بدرجة عالية من الالتزام الوظيفي تجاه عمله و جامعته، ومستوى رضاه الوظيفي العالي يدفعه إلى تحقيق أكبر قدر من الإنجاز والإنتاجية، ويجعل عمله في الجامعة أكثر فاعلية، ويؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في: معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي، ورفع ميدان الدراسات والبحوث بدراسة في موضوع الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي، وما تقدمه من مقترحات لإجراء المزيد من الدراسات اللاحقة في هذه الموضوع

5-1- التعاريف الاصطلاحية والإجرائية:

الالتزام الوظيفي: ويرى (بورتر، 1974) بأن الالتزام هو: "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح

المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة

ويعبر عنه إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها الأساتذة المستجيبون على فقرات مقياس

الالتزام الوظيفي المستخدم في الدراسة والذي يتكون من الأبعاد الآتية:

1- **الالتزام العاطفي:** ويشير إلى درجة شعور الأستاذ الجامعي بالارتباط بأهداف وقيم الجامعة التي يعمل بها .

2- **الالتزام المستمر:** ويشير إلى حاجة الأستاذ الجامعي للعمل في الجامعة الحالية، بسبب التكاليف التي قد

يتكبدها نتيجة تركه لها.

3-الالتزام المعياري: ويشير إلى شعور الأستاذ الجامعي بالالتزام أخلاقياً يدفعه إلى البقاء في الجامعة التي يعمل فيها.

الرضا الوظيفي: شعور داخلي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله، وليتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً (عبد الباقي، 2004، 173).

وإجرائياً هو شعور الموظف بالراحة اتجاه وظيفته، بما تنتجه هذه الوظيفة من عائد مادي وفرصة للترقية. ومما يحظى به من تقدير ومكانة في المجتمع، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف على الاستبانة المعدة في الدراسة الحالية.

الأستاذ الجامعي:

الأستاذ الجامعي هو الذي يطلق عليه أيضاً :عضو هيئة التدريس، والأستاذ المحاضر، وهو من أهم موارد مؤسسات التعليم العالي كما هو الحال في باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية، فأساتذة التعليم الجامعي أو التعليم العالي هم " جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث، الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي وتقديم خدمات تعليمية للطلاب بصورة خاصة أو للمجتمع بصورة عامة.

2-الإطار النظري للدراسة:

يعد الالتزام الوظيفي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في حقل الإدارة في العقود الأخيرة ، لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام الوظيفي، عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها، ويظهر الالتزام في بذل العامل جهوداً إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

فالالتزام الوظيفي حسب "بوشنان (Buchanan1974) "فينظر إلى الالتزام الوظيفي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وانه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي:

التطابق: Identification ويعني تبني أهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها.

الانهماك: Envolement ويقصد به الاستغراق أو الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة.

الولاء: Loyalty والمقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة.

يعبر الالتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بها بأهدافها قيمها (نعموني، 2006).

-خصائص الإلتزام الوظيفي:

الالتزام الوظيفي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العمال في التنظيم من خلال الممارسات المهنية، والتي يجسد مدى ولائهم الوظيفي.

إن الالتزام الوظيفي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيمي.

إن الالتزام الوظيفي بناء متعدد الأبعاد وليس بعداً واحداً ورغم اتفاق اغلب الباحثين على تعدد أبعاده ، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد ولكن الأبعاد تؤثر في بعضها البعض وتعد أكثر الدراسات انتشاراً التي

حددت أبعاد الالتزام الوظيفي (دراسة الين وماير، 1993) في ثلاث أبعاد أساسية هي: (الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر)

كما يتميز الالتزام الوظيفي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة ثباته ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض.

- يعبر الالتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد، ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.

- يشير الالتزام الوظيفي، إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.

- يتصف الالتزام الوظيفي بأنه متعدد الأبعاد.

- الالتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.

- يؤثر الالتزام الوظيفي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.

- يتميز الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الإنسانية والإيمان بها ، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي

- يتصف الالتزام الوظيفي حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم ونجد درجة ثابتة ليست مطلقة وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها البعض

- يتأثر الإلتزام الوظيفي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية و الظروف الخارجية المحيطة بالعمل .

وتتمثل مخرجات الإلتزام الوظيفي في البقاء في المنظمة وعدم تركها و درجة إنتظام وحضور

العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة(عبد الباقي،2004)

وقد بين (Bochanan,1974) في البحث الخاص في تطوير التزام المديرين بمنظمات العمل ان

الالتزام الوظيفي للفرد يمر بثلاث مراحل هي:

مرحلة التجربة: وهي المرحلة التي تمتد لعامل واحد ويكون الفرد خلالها خاضع للإعداد والتدريب والاختبار ويكون التوجه الأساسي للسعي والتأمين والتنظيم والتعايش مع البيئة الجديدة، وان الخبرات التي ظهرت خلال هذه المرحلة هي:

- تحديد العمل
- ادراك التوقعات
- وضوح الدور
- التضارب والالتزام والولاء
- ظهور جماعات متلاحمة
- الشعور بالصدمة
- نمو الاتجاهات الجماعية نحو التنظيم

. **مرحلة العمل والانجاز** : وتتراوح مدتها بين العاملين الى اربعة اعوام وتلي مرحلة التجربة ,حيث يسعى الفرد من خلالها إلى تأكيد مفهوم للانجاز:

- الأهمية الشخصية
- وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة
- التخوف من العجز الإداري

مرحلة الثقة في التنظيم: وتبدأ في السنة الخامسة من تحالف الفرد في التنظيم وتستمر إلى ما بعد ذلك. حيث تتقوى اتجاهاتها الالتزامين التي تكونت بمرحلتين (نعموني،2006)

أما فيما يخص مفهوم الرضا الوظيفي بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، إلا أنه لم يتم الاتفاق بين الباحثين على تحديد تعريف عام له لاختلاف المحاور التي تناولها الباحثون.

فعره (سليمان ووهب، 2011، 135) بأنه "مجموعة من المشاعر تجاه الوظيفة، وما تقدمه من مزايا مادية ونفسية واجتماعية للعاملين، والاتجاهات المختلفة نحو عناصر العمل من إدارة، وإشراف، واتصال، وعلاقات اجتماعية ورواتب، ومكافآت مادية ومعنوية، مما يترك أثراً في مستوى أداء العامل وإنتاجيته". كما يمكن تعريفه بأنه درجة إشباع الفرد التي تجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومنتاسباً مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع(عبد السلام،2005).

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول بان الرضا الوظيفي هو عبارة عن إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالسعادة والارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للمهنة التي يعمل بها.

. **محددات الرضا الوظيفي:**

هناك محددات تسهم إسهاماً مباشراً أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي، تتمثل في ثلاث عوامل هي:

- **أولاً:** عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته، ومهاراته، ومستوى دافعيته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه.
- **ثانياً:** عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالعمل والعامل، ومن هذه العوامل الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن ظروف وشروط العمل.
- **ثالثاً:** عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على العامل، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، ونظرة المجتمع الى العامل، ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجاباً وسلباً على اندماج العامل وتكامله مع عمله (الطريقي 2003).

3 - الطريقة والأدوات:

منهج البحث:

بغرض إجراء الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعرف بأنه " استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية، كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها، وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها، أو بينها وبين ظواهر تعليمية أو نفسية أخرى.

عينة الدراسة:

اعتمدنا لاختيار أفراد عينة دراستنا على معايير " العينة العارضة أو الحثية " والتي تعرف باختيار أفراد عينة البحث حسب تواجدهم بالصدفة في مكان إجراء البحث الميداني (:Contandrio-Poulos et al , 1990). تكونت عينة الدراسة 139 استاذ واستاذ من جامعة(الجزائر 02، الجزائر 03، جامعة المدية يحيى فارس 62). جامعة البويرة اوكلي محند) وهي موضحة في الجدول التالي:

جدول (1) توزيع أفراد الدراسة تبعاً للجنس والخبرة والدرجة العلمية

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	56	40.28%
	انثى	83	59.72%
	المجموع	139	100%
الخبرة	أقل من خمس سنوات	82	59%
	من 5-10 سنوات	29	20.86%
	أكثر من عشر سنوات	26	20.14%
	المجموع	139	100%
الدرجة العلمية	أستاذ تعليم عالي	30	21.58%
	أستاذ محاضر	45	32.37%
	أستاذ مساعد	64	46.05%
	المجموع	139	100%

أداة الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة مقياس الالتزام الوظيفي الذي طوره ألين وماي (Meyer, Allen,1991) تم ترجمته وعرضه على أساتذة مختصين في القياس والتقييم، أما لقياس متغير الرضا الوظيفي، تم بناء استبيان من خلال الاطلاع على بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بنفس موضوع الدراسة الحالية.

وقد اشتملت أداة الدراسة المقدمة للمبجوثين على ثلاثة أجزاء هي:

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية المتعلقة بالأساتذة:(الجنس، العمر، الخبرة، الدرجة العلمية).

الجزء الثاني: الفقرات التي تقيس متغير الالتزام الوظيفي ويتضمن 18 فقرة تتوزع على الأبعاد الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري). وكانت درجات الاستجابة على فقرات هذا المقياس هي خماسية الاستجابة وفق سلم ليكرت(موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق، غير موافق تماما) وتتمثل رقميا

على النحو التالي(1-2-3-4-5)

الجزء الثالث: يتضمن فقرات استبيان المعد لقياس الرضا الوظيفي وهي 25 فقرة موزعة على (ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء) الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

تم توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها 32 استاذ واستاذة لأجل معرفة صدق وثبات أداة الدراسة.
ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث طبقت الأداة على عينة استطلاعية قوامها 32 استاذ واستاذة وقد تم استبعادها من العينة الكلية للدراسة والجدول (02) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول (2) يبين معامل قيم ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس

مجاللات الالتزام الوظيفي	معامل الثبات	الكلية
الالتزام العاطفي	0.85	0.96
الالتزام المستمر	0.89	
الالتزام المعياري	0.75	
مجاللات الرضا الوظيفي		
ظروف العمل	0.89	0.92
انجاز المهام	0.85	
العلاقة مع الرؤساء	0.83	
العلاقة مع الزملاء	0.78	

يتضح من الجدول أن معامل الثبات العام لمحاو الاستبيان مرتفع حيث بلغ (0.96) الإجمالي فقرات الاستبيان فيما تتراوح ثبات المحاور ما بين 0.75 و 0.89 وهذه النتائج تدل على ثبات الاستبيان و يسمح بتطبيقه على عينة الدراسة.

صدق أداة الدراسة:

حساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

وتم ذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد السبعة للاستبيان المتمثلة في
جدول (3) يوضح الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

مستوى الدلالة	درجة الارتباط	المجاللات الخمسة
0.01	0.98	الالتزام العاطفي
	0.88	الالتزام المستمر
	0.72	الالتزام المعياري
	0.80	ظروف العمل
	0.85	انجاز المهام
	0.83	العلاقة مع الرؤساء
	0.78	العلاقة مع الزملاء

يتضح من الجدول ان جميع معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.72) فيما كان الحد الأعلى (0.98) وعليه فان جميع فقرات وأبعاد الاستبيان متسقة داخليا وهذا ما يعكس اتساق المقياس بأبعاده، بالتالي فهو صادق

4- النتائج ومناقشتها:

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى للدراسة:

حيث نصت فرضية الدراسة الأولى على وجود علاقة ارتباطية قوية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة ولمعالجتها تم الاعتماد على معامل بيرسون للارتباط.

جدول (4) نتائج معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (SIG)	الدالة الإحصائية
الالتزام الوظيفي	99.98	10.93	0.51	0.02	دالة إحصائية
الرضا الوظيفي	100.02	14.69			

يوضح لنا الجدول أعلاه أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الالتزام الوظيفي ومتغير الالتزام الوظيفي كانت 0.51 وبقيمة احتمالية (0.02) وهي قيمة دالة إحصائية على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى دلالة 0.05

وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الأولى للدراسة وهي وجود علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين وهي علاقة طردية بمعنى كلما زاد الرضا الوظيفي زاد مستوى الالتزام الوظيفي.

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية للدراسة:

نصت فرضية الدراسة الثانية أن مستوى الالتزام الوظيفي عن الأساتذة الجامعيين في حدود المتوسط وللتأكد من صحتها تم معالجتها إحصائياً بتطبيق اختبار كاي تربيع

جدول (5) يوضح مستويات تقدير الأساتذة الجامعيين لالتزامهم الوظيفي.

الدالة الإحصائية	اختبار كاي تربيع	مستويات الالتزام الوظيفي					
		مرتفع		متوسط		منخفض	
		تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %
دال إحصائياً	10.29	25	35	47	65	28	39
دال إحصائياً	40.06	21.58	30	59	82	19.42	27
دال إحصائياً	30.40	23.10	46	52.51	73	14.38	20

يتضح لنا من الجدول (5) أن الفروق في مستوى تقدير الأساتذة الجامعيين لالتزامهم الوظيفي

(منخفض / متوسط / مرتفع) دال إحصائياً في (الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري)

حيث يقدرون التزامهم في حدود المستوى المتوسط.

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة للدراسة:

حيث نصت فرضية الدراسة الثالثة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في حدود المتوسط وللتأكد من صحتها تم معالجتها إحصائياً بتطبيق اختبار كاي تربيع

جدول (6) يوضح مستويات تقدير الأساتذة الجامعيين لرضاهم الوظيفي.

الدالة الإحصائية	اختبار كاي تربيع	مستويات الرضا الوظيفي						مجالات الالتزام الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي
		مرتفع		متوسط		منخفض		
		تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %	تكرار %	
غير دال إحصائياً	1.71	32.37	45	37.41	52	30.21	42	ظروف العمل
دال إحصائياً	40.06	21.49	30	59	82	19.42	27	انجاز المهام
غير دال إحصائياً	5.70	25.49	41	43.16	60	27.33	38	العلاقة مع الرؤساء
غير دال إحصائياً	4.51	25.17	35	48.20	67	26.61	37	العلاقة مع الزملاء

يتضح لنا من الجدول (6) أن الفروق في مستوى تقدير الأساتذة الجامعيين لرضاهم الوظيفي (منخفض / متوسط / مرتفع) دال إحصائياً في مجال (انجاز المهام) حيث يقدر رضاهم في حدود المستوى المتوسط، أما في مجال (ظروف العمل، والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الرؤساء) فهو غير دال إحصائياً.

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة للدراسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في مستوى الالتزام الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة) وللتأكد من صحتها تم معالجتها إحصائياً بتطبيق اختبار "ت" للفروق بالنسبة لمتغير الجنس و تحليل التباين الأحادي الاتجاه لمعالجة متغير الخبرة المهنية و متغير الدرجة العلمية

أولاً: متغير الجنس بالنسبة للالتزام الوظيفي:

جدول (7) يوضح نتائج قيمة اختبار "ت" للالتزام المهني لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس.

الدالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية (SIG)	قيمة اختبار "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	الجنس
			20.73	77.85	82	أنثى
دالة إحصائياً	0.02	2.17	13.86	84.22	56	ذكر

تشير النتائج الواردة في الجدول (7) إلى وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في جامعة الجزائرية تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيم (ت) 2.17 وهي قيمة دالة إحصائية عند قيمة احتمالية 0.02 وهي أقل من α 0.05 وحيث نجد الفروق في الالتزام الوظيفي بين الجنسين لدى الأساتذة الجامعيين يرجع للإناث، فالأستاذات أكثر التزاماً من الأساتذة الجامعيين.

ثانيا: متغير الخبرة المهنية بالنسبة للالتزام الوظيفي:

جدول (8) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للالتزام المهني تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	القيمة الاحتمالية (SIG)	الدالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	5.76	1.30			
من 5 سنوات إلى 10	4.22	1.69	4.10	0.02	دالة إحصائية
أكثر من عشر سنوات	5.06	1.67			

يوضح لنا الجدول أعلاه نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه ومن خلاله نستنتج انه توجد فروق بين الأساتذة في الالتزام فيما يخص الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 10، أكثر من عشر سنوات) حيث كانت قيمة "ف" 4.1 بقيمة احتمالية 0.02 وهي قيمة اصغر من 0.05 فهي دالة إحصائية. كما يوضح الجدول السابق ارتفاع قيمة متوسطات الخبرة المهني للأساتذة للذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات ولمعرفة سبب الفروق تم اختبار المقارنات البعدية شيفيه Scheffe

جدول (9) نتائج اختبار المقارنات البعدية شفيه Scheffe

الخبرة المهنية	الفروق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية (SIG)	الدالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	1.54	0.02	دالة
من 5 سنوات إلى 10	0.7	0.3	غير دالة
أكثر من عشر سنوات	0.84	0.2	غير دالة

يتضح لنا من الجدول (9) أن سبب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الأساتذة الجامعيين في الالتزام الوظيفي تعود للفروق بين الخبرة المهنية أقل من خمسة سنوات والذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى 10 سنوات 1.54 بقيمة احتمالية 0.02 وهي قيمة اصغر من 0.05 بينما الفروق في المتوسطات بين المتوسطات للخبرة المهنية من 5 سنوات إلى 10 سنوات والفروق بين أقل من 5 سنوات والذين لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات، لم يكن هناك دلالة إحصائية بينها، حيث جاءت القيمة الاحتمالية أكثر من 0.05، وعليه فأنا مما سبق من نتائج، نستنتج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغير الخبرة المهنية لصالح الأساتذة للذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات.

ثالثا: متغير الدرجة العلمية بالنسبة للالتزام المهني

جدول (10) نتائج اختبار التباين الأحادي ANOVA للالتزام الوظيفي تبعا الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"	القيمة الاحتمالية (SIG)	الدالة الإحصائية
أستاذ تعليم عالي	7.04	1.77			
أستاذ محاضر	7.46	1.39	2.04	0.1	غير دالة
أستاذ مساعد	6.30	1.91			احصائيا

يوضح لنا الجدول أعلاه نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه ومنه نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين حسب الدرجة العلمية (أستاذ تعليم عالي واستاذ محاضر، استاذ مساعد) حيث كانت قيمة ف 2.04 بقيمة احتمالية 0.1، أكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائياً. كما يوضح الجدول السابق عدم ارتفاع في قيمة المتوسطات بين الأساتذة في متغير الدرجة العلمية فهي متقاربة فيما بينها مما أدى إلى انعدام وجود اختلافات في الالتزام الوظيفي يعزي للمتغير الدرجة العلمية. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة للدراسة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المستوى (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة) وللتأكد من صحتها تم معالجتها إحصائياً بتطبيق اختبار "ت" للفروق بالنسبة لمتغير الجنس و تحليل التباين الأحادي الاتجاه لمعالجة متغير الخبرة المهنية و متغير الدرجة العلمية

أولاً: متغير الجنس بالنسبة للرضا الوظيفي:

جدول (11) يوضح نتائج قيمة اختبار "ت" للرضا المهني لدى الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس.

الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار "ت"	القيمة الاحتمالية (SIG)	الدلالة الإحصائية
ذكر	56	9.53	100.04	2.80	0.03	دالة إحصائياً
انثى	82	9.22	95.89			

تشير النتائج الواردة في الجدول (11) إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في جامعة الجزائرية تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيم (ت) 2.80 وهي قيمة دالة إحصائية عند قيمة احتمالية 0.03 وهي أقل من $\alpha=0.05$ وحيث نجد الفروق في الرضا الوظيفي بين الجنسين لدى الأساتذة الجامعيين يرجع لذكور، فالأساتذة الذكور أكثر رضا من الأساتذات الجامعيات وهذا قد يعود إن التزامات المرأة الأسرية والمنزلية يتسبب في نقص رضاه الوظيفي تجاه عملها.

ثانياً: متغير الخبرة المهنية بالنسبة للرضا الوظيفي

جدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للرضا المهني تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية (SIG)	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	6.76	1.31			
من 5 سنوات إلى 10	5.26	1.52	3.10	0.02	دالة إحصائياً
أكثر من عشر سنوات	7.60	1.22			

يوضح لنا الجدول أعلاه نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه ومن خلاله نستنتج انه توجد فروق بين الأساتذة في الرضا الوظيفي فيما يخص الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 10، أكثر من عشر سنوات) حيث كانت قيمة ف 3.10 بقيمة احتمالية 0.02 وهي قيمة اصغر من 0.05 فهي دالة إحصائياً. كما يوضح الجدول السابق ارتفاع قيمة متوسطات الخبرة المهنية للأساتذة اللذين لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات ولمعرفة سبب الفروق تم اختبار المقارنات البعدية شيفيه Scheffe

جدول (13) نتائج اختبار المقارنات البعدية شفیه Scheffe.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية (SIG)	الفروق في المتوسطات	الخبرة المهني
دالة	0.04	1.51	أقل من 5 سنوات
دالة	0.02	2.34	من 5 سنوات إلى 10
غير دالة	0.2	0.84	أكثر من عشر 10 سنوات

يتضح لنا من الجدول (13) أن سبب الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الأساتذة الجامعيين في الرضا الوظيفي تعود للفروق بين الخبرة المهنية (أكثر من خمسة سنوات والذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى 10 سنوات) بفارق 2.34 بقيمة احتمالية 0.02 وهي قيمة اصغر من α 0.05 بينما الفروق في المتوسطات بين المتوسطات للخبرة المهنية (من 5 سنوات إلى 10 سنوات والفروق بين أقل من 5 سنوات كان) بـ 1.51 وبقيمة احتمالية 0.02 وهي اقل من α 0.05 والذين لديهم (خبرة أكثر من 10 سنوات والذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات) لم يكن هناك دلالة إحصائية بينها، حيث جاءت القيمة الاحتمالية أكثر من 0.05، وعليه فأنا مما سبق من نتائج، نستنتج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغير الخبرة المهنية لصالح الأساتذة اللذين لديهم خبرة (أقل من 5 سنوات والأساتذة اللذين لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات)، وهذا قد يرجع أن الأساتذة اللذين يكون لديهم خبرة أقل من 5 سنوات يكونوا راضين على العمل لان البعض منهم يكون يرى مهنة الأستاذ الجامعي تحقق له امتيازات اجتماعية واقتصادية خاصة، في حين الأستاذ الذي يكون لديه خبرة أكثر من 10 سنوات يتحقق رضاهم المهني بزيادة سنوات الخبرة وزيادات الامتيازات التي تمنحها لهم من المنظمة.

ثالثا: متغير الدرجة العلمية بالنسبة للرضا الوظيفي:

جدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للرضا المهني تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية (SIG)	قيمة "ف"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية
			1.22	5.67	أستاذ تعليم عالي
دالة إحصائيا	0.1	3.12	1.63	4.82	أستاذ محاضر
			1.45	5.61	أستاذ مساعد

يوضح لنا الجدول أعلاه نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه ومنه نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الجامعيين حسب الدرجة العلمية (أستاذ تعليم عالي وأستاذ محاضر، أستاذ مساعد) حيث كانت قيمة ف 3.12 بقيمة احتمالية 0.1، اكبر من 0.05 وهي غير دالة إحصائيا.

كما يوضح الجدول السابق عدم ارتفاع في قيمة المتوسطات بين الأساتذة في متغير الدرجة العلمية فهي متقاربة فيما بينها مما أدى إلى انعدام وجود اختلافات في الرضا الوظيفي يعزى للمتغير الدرجة العلمية.

- المناقشة العامة لنتائج الدراسة:

▪ أفرز تحليلنا الإحصائي لمعطيات الفرضية الأولى انه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي وهي علاقة طردية تعني كلما زاد رضا الوظيفي زاد مستوى الالتزام الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة (Bashir, L,2017) التي كانت حول العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الطور الثانوي والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي كما تتفق كذلك نتائج دراستنا مع دراسة خليفات(2009) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالأردن وتختلف مع دراسة(Usha, P. and Sashikumar,2007) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي

▪ أسفرت نتائج التحليل الإحصائي لفرضيتي البحث الثانية والثالثة والتي كانت، تقر أن الأساتذة الجامعيين يقدرون مستوى رضاهم الوظيفي في حدود المتوسط، ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، الأساتذة الجامعيون يقدرون مستوى رضاهم الوظيفي في حدود المتوسط ويقدرون مستوى التزامهم الوظيفي في حدود المتوسط وهذه النتائج تتفق مع دراسة خليفات(2009) التي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالأردن يقدرون ولأهم التنظيمي ورضاهم الوظيفي في حدود المتوسط فما فوق.

▪ وفي ضوء تحليل نتائج فرضية دراستنا الرابعة اتضح لنا جليا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستوى دلالة 0.05 في متوسط تقدير الالتزام الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وكانت الفروق لصالح الإناث، وهذه النتائج تختلف مع دراسة(Bashir, L,2017) الذي توصل في دراسته المتعلقة بمدى وجود فروق في الالتزام المهني بين الذكور والإناث لدى أساتذة التعليم الثانوي حيث أسفرت نتائج دراسته أن الالتزام الوظيفي كان عالي لدى الذكور أكثر من الإناث.

كما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة المهنية لصالح الأساتذة اللذين يحملون خبرة مهنية أقل من 5 سنوات في حين لم يتبين وجود فروق في متغير الدرجة العلمية

▪ وفي ضوء تحليل نتائج فرضية دراستنا الخامسة اتضح لنا جليا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى مستوى دلالة 0.05 في متوسط تقدير الرضا الوظيفي، لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس انه توجد فروق لصالح الذكور إذ نجد الأساتذة أكثر رضا من النساء في الجامعة وهذا النتائج المتوصل إليها تتفق مع دراسة(الشرمان، والجعافرة،2014) التي تناولت درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، حيث توصلت نتائجها أن الرضا الوظيفي لدى الذكور أكثر مما هو لدى الإناث، وقد اختلفت مع دراسة خليفات (2000) التي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

كما أسفرت نتائج تحليل الفروق في المتوسطات الرضا الوظيفي بين أساتذة الجامعة تبعا لمتغير الخبرة المهني، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لصالح الأساتذة اللذين لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات عمل وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الشرمان، والجعافرة،2014) وتتفق هذه النتائج مع دراسة خليفات(2000) التي توصلت إلى نفس نتائج دراستنا الحالية.

في حين أسفرت نتائج هذه الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية لدى الأساتذة.

5- الخلاصة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

- إعادة النظر في الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة لأستاذ الجامعي.
 - إعادة النظر في الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة لتفعيل الالتزام الوظيفي.
 - إجراء دراسات أخرى مشابهة يؤخذ بها وجهة نظر الأساتذة في الجامعات الجزائرية على تمويل التعليم العالي.
- إجراء دراسات أخرى مشابهة تتناول علاقة الالتزام الوظيفي بالاحترق النفسي وعلاقة الرضا الوظيفي بالأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم العالي.

الإحالات والمراجع:

- الخزاعلة، محمد سلمان (2001). مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منحنى الإشراف التربوي في محافظة المفرق. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت: الأردن.
- خليفات، عبد الفتاح والملاحمة، منى (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، 25، (3). 298-340.
- خليفات، عبد الفتاح (2000). الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 38(58).
- رمضان، نعمت (2007). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية: الأردن.
- سليمان، محمد أحمد، ووهب سوسن، عبد الفتاح (2011). الرضا والولاء الوظيفي، قيم وأخلاقيات العمل، درا زمزم للنشر: عمان
- جعافرة، صفاء والشрман، منيرة (2014). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة. 10 (1). 411-445
- عبد السلام، سناء احمد. (2005). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كلية التربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس: القاهرة.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الإبراهيمية: الدار الجامعية.
- الطريفي، منى عبد الرحمن. (2003). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن .
- فرحان، وعد عبد الرحيم وعبد الجبار، مروان عبد اللطيف (2015). بناء وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي ومشرقات التربية الرياضية في العراق بحث تقدم به. مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية، 3(11) 148-166.
- نعموين، مراد (2006). علاقة القيم و اتساقها بالالتزام الوظيفي في مرحلة التغيير التنظيمي. أطروحة دكتوراه:جامعة الجزائر.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63,pp.1-18
- Porter, L.W, Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, vol.59, P:604.
- Bashir, L. (2017). Job Satisfaction of Teachers In Relation to Professional Commitment. *The*

International Journal of Indian Psychology, 4(4), 1-8.

Contandriopoulos, Champagne, Potvin, Denis, Boyle. (1990) : *Savoir prépare une recherche .canada* : presse de l université de Montreal .

Shashi, S. (2014). Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers. *IOSR Journal of Research & Method in Education*. 4(3), 44-64. Retrieved from www.iosrjournals.org

Usha, P. and Sashikumar, P. (2007). Teacher commitment and teachers self-concept as predictors of job satisfaction. *Edutracks*, 6(12), 26-27

Saif, S. K, Nawaz, A., & Jan, F. A. (2012). Predicting job-satisfaction among the academicians of Universities in KPK, Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 2(2), 34-45

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

مشتي، لروية وخطار، زهية (2020). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري). *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 6(1)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 134-150.