

تاريخ النشر: 28-03-2019

تاريخ القبول: 14-12-2018

تاريخ الإرسال: 05-05-2018

عوامل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي.

سيفي يوسف ، جامعة وهران-2
أ.د مزبان محمد ، جامعة وهران -2

ملخص:

تعرض هذا البحث لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى أساتذة جامعة تلمسان بكلية العلوم، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى توضيح هذه العلاقة و معرفة مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على حد سواء، كما سعت هذه الدراسة إلى توضيح ما إذا كانت هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس. ولقد تكونت عينة الدراسة من 95 أستاذ من كلية العلوم بجامعة أبي بكر بلقايد تلمسان(الجزائر). و خلصت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى أساتذة جامعة تلمسان بكلية العلوم .

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي.

Abstract :

This research paper is devoted to study the relationship between job satisfaction and organizational commitment of teachers in the Faculty of Science at the University of Tlemcen (Algeria). It aimed to elucidate the relationship between job satisfaction and organizational commitment as well as identifying the level of each variable. It was also devoted to examine the relationship between job satisfaction's dimensions and the general organizational commitment , and the link of organizational commitment's dimensions with the general job satisfaction. Besides, it aimed to investigate whether there exist statistically significant differences in both the level of job satisfaction and organizational commitment due to gender variable. To this end, a sample of 95 teachers was selected from the faculty of science at the University of Tlemcen. The results of the current study revealed that there is no statistical relationship between job satisfaction and organizational commitment among teachers in the faculty of science at the University of Tlemcen.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment.

مقدمة:

لقد حاولت الكثير من الدراسات النفسية و الاجتماعية معرفة بعض العوامل التي تؤثر على سلوكيات الإنسان في المنظمة ، من خلال بعض المعطيات القائمة على الجوانب النفسية للعامل والتنظيمية. فالرضا الوظيفي من المعطيات التي تجعل الفرد يقبل عن وظيفته في همة و نشاط و يكون سعيدا بها، مما يزيد من كفاءته الإنتاجية و بالتالي زيادة التزامه بالمنظمة. فالالتزام التنظيمي هو الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته، أو هو العملية التي تصبح فيها أهداف المنظمة و قيمها و العاملين فيها أكثر اندماجا و تطابقا، و عليه فإن الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة وكلما تولدت لديه اتجاهات إيجابية نحو العمل و شعوره بالسعادة نحوه يظهر ذلك جليا في التزامه بالعمل و بذل أقصى الجهود للبقاء فيها. مما يسهم في خلق مناخ تنظيمي يتناسب و تطلعات العاملين .

مشكلة الدراسة:

لقد تولت الدراسات و الأبحاث التي تؤكد أن نجاح أي منظمة يرتبط بزيادة إنتاجيتها و قدرتها على تحقيق أهدافها وهذا بلا شك يعتمد بشكل كبير على مدى قدرة أفرادها وكفاءتهم و قوة أدائهم، فالفرد الراضي عن وظيفته يقبل عليها ببذل أقصى ما لديه من مجهودات و يكون سعيدا بها مما يزيد من كفاءته الإنتاجية (ماهر، 2003) ، هذا ما أكدته دراسة الشهري (2002). بعنوان الرضا الوظيفي و علاقته بالإنتاجية ، دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد و مستويات الأداء لدى مفتشي الجمارك و كذا مستويات الرضا الوظيفي ومستويات الإنتاجية وفقا للمتغيرات الشخصية و الوظيفية، و قد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين مستوى الرضا الوظيفي و مستوى الإنتاجية بلغت 0.6 عند مستوى الدلالة 0.01 و يعني ذلك انه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد مستوى الإنتاجية .

و يعد الالتزام التنظيمي من بين أهم المتغيرات و العوامل السلوكية التي كانت محل أنظار المسؤولين والباحثين، باعتبار أن الالتزام التنظيمي يعتبر من المخرجات السلوكية التي تظهر في تصرفات العاملين بمنظمات العمل. هذا ما أكدته بعض الدراسات و البحوث أن ضعف مستوى الالتزام يؤدي إلى زيادة معدل الغياب و التأخر عن العمل وتسرب العمالة و انخفاض مستوى الرضا الوظيفي (الفضلي، 1997)،

في حين أن ارتفاع و زيادة مستوى الالتزام يؤدي إلى حسن الأداء الوظيفي و فعالية المنظمة من خلال تحقيق أهدافها (القحطاني ،2000). و في نفس السياق سعت دراسة ميدانية على هيئة الرقابة بمنطقة الرياض بعنوان الثقافة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي للتعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة و التحقيق، و التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المنتسبين لهيئة الرقابة و التحقيق. و كذلك الوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية وعلى مدى اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية لأفراد هيئة الرقابة. و الكشف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الالتزام التنظيمي و على أثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جميع قيم الثقافة التنظيمية تسود بدرجة متوسطة في هيئة الرقابة و التحقيق، و إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة و قوية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام و الالتزام التنظيمي. كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية و الثقافة التنظيمية، كما تظهر النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية و مستوى الالتزام التنظيمي. (الشهري ،2002)

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن موضوع الرضا الوظيفي و علاقه بالالتزام التنظيمي هو استثمار متبادل بين الفرد و المنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، و يترتب عليه سلوك من جانب الفرد اتجاه المنظمة و يبقى الاختلاف قائم حسب الظروف التي تمت فيها الدراسة و المجتمعات و أدوات الدراسة، إلا أن هذا الموضوع يكاد يفتقر في مجال دراسته للأستاذ الجامعي(على حد علم الباحث) الذي يعتبر أحد أركان المنظومة البحثية و مصدر للمعلومات و المعارف، حيث يبقى هذا الأستاذ يعاني من عدة عوامل شخصية و تنظيمية، و حتى من ظروف محيطية بالعمل سواء كانت داخلية أو خارجية، فعدم الاستقرار الوظيفي للأستاذ و كثرة التقلبات و التحويلات و إرهاقه بالإجراءات الإدارية خاصة ما تعلق بنموه الوظيفي كالترقيات و التكوين، زيادة عن أسلوب الإدارة و الإشراف الذي يخضع له الأستاذ كعدم مشاركته في اتخاذ القرار، و كثرة النقد و عدم تفهم الإدارة لظروفه الاجتماعية. كما لا يخفى على أحد أن الهيكل المخصص للتدريس غير مناسب لذلك، كضيق الوحدات التدريسية أو اكتظاظها بالطلبة. وما يزيد من إثقال كاهل الأستاذ طبيعة الطالب الجامعي الذي يهتم بالعلامة (النقطة) ولا يهتم بالتكوين. ففي ظل هذه الظروف يجد الأستاذ نفسه بين مسؤولية أداء واجبه المهني و التزامه بالعمل من جهة، و استيائه المتزايد من العمل من جهة أخرى نتيجة لضغوط لا يكاد يتجاوز الواحد حتى يظهر آخر من جهة أخرى، و باعتبار أن الأستاذ الجامعي حامل راية الكشف عن الحقائق و إثراء المعرفة بمختلف البحوث،

جاءت رغبتنا لمعرفة ظروف العمل التي يمارس الأستاذ الجامعي مهامه فيها، ومعرفة العوامل والمسببات التي من شأنها أن تؤثر على رضاه الوظيفي و تحول دون أدائه و التزامه بالعمل . و هذا ما يقود إلى طرح التساؤل التالي: هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي؟ وتدرج تحت هذا التساؤل أسئلة فرعية تتمثل فيما يلي:

- 1- ما هو مستوى من الرضا الوظيفي لأساتذة جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان؟
- 2- ما هو مستوى من الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة في جامعة أبي بكر بلقايد؟
- 3- هل هناك علاقة دالة إحصائيا بين أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي العام؟
- 4- هل هناك علاقة دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي العام وأبعاد الالتزام التنظيمي؟
- 5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجنس؟
- 6- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس؟

الفرضيات :

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي .

وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- هناك مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لأساتذة جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان .
- 2- هناك مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة في جامعة أبي بكر بلقايد.
- 3- هناك علاقة دالة إحصائيا بين أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي العام عند الأساتذة.
- 4- هناك علاقة دالة إحصائيا بين أبعاد الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي العام عند الأساتذة.
- 5- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجنس.
- 6- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى رضا الأستاذ الجامعي و مستوى التزامه بالعمل ،كما تهدف إلى الاطلاع على أبعاد الرضا الوظيفي وأهميتها في الالتزام التنظيمي بجامعة أبي بكر بلقايد، كما تهدف إلى معرفة نوع العلاقة القائمة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

التعريف الإجرائية:

الرضا الوظيفي: شعور الأستاذ الجامعي بالرضا عن وظيفته و عن أسلوب الإدارة و المسؤولين ، وإحساسه بالارتياح مع زملائه في العمل مع توفر ظروف مناسبة للعمل والارتقاء الوظيفي وكفاية الأجر

والعوائد لإشباع مختلف حاجاته. كما يعبر عن الرضا الوظيفي الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على المقياس.

الالتزام التنظيمي: هو قدرة الأستاذ الجامعي على العمل في مختلف الظروف، و تكيفه و اندماجه مع الزملاء و مدى اقتناعه بقيم وبأهداف الجامعة، كما يعبر الالتزام التنظيمي على الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على المقياس.

الأستاذ الجامعي: هو من يزاول مهنة التدريس في المحيط الجامعي بغض النظر عن درجته العلمية ، ويتميز بسمات و خصائص شخصية ومهنية وعلمية وفنية تؤهله لأداء مهامه ومتطلبات وظيفته وفي المقابل تساعده على إشباع حاجاته في مختلف مناحي الحياة .

الجامعة: هي مؤسسة للتعليم العالي وفضاء لتبادل المعرفة و الأبحاث وتقديم الشهادات للناجحين . كما تعتبر ورشة علمية تساهم في توفير أساليب و طرق التعليم ومضامينه بما يراعي التنوع المعرفي و العلمي للأساتذة و الطلاب و الموظفين على حد سواء، فضلا على توفير مختلف ظروف العمل و التحفيز.

أدبيات الدراسة

الرضا الوظيفي

يشير الرضا الوظيفي إلى مشاعر الأفراد النفسية تجاه أعمالهم، سواء كانت تلك المشاعر ايجابية أم سلبية. و يمكن معرفة رضا الفرد الوظيفي من خلال تصوره للإشباع الذي حققه في مجال عمله، فكلما حقق الفرد إشباعا كبيرا لحاجاته كلما كان راضيا عما يقوم به من عمل أو نحو مؤسسته التي ينتمي إليها.

1. **مفهوم الرضا الوظيفي:** أشار ابن منظور(1956) إلى الرضا على أنه : ضد السخط ، وارتضاه يعني رآه أهلا ، ورضي عنه يعني أحبه وأقبل عليه . أما معجم التراث الأمريكي American Heritage Dictionary فقد عرف الرضا على أنه تحقيق ، وإشباع رغبة أو حاجة أو ميل(الشرابده، 63:2007). بينما الرضا الوظيفي عند هربوك HIRBOK فهو " مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية و البيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد ". (أنور سلطان، 2003: 195). كما تعرف محمد عباس(2006: 175). الرضا الوظيفي على أنه «التعبير عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد لوظيفته».

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن مفهوم الرضا يعبر عن المشاعر التي من شأنها أن تجعل الفرد يقتنع بظروف العمل، كافتتاحه بالأجر و الحوافز و العلاقات مع الرؤساء وكذا اقتناعه بالظروف الفيزيائية للعمل. و يتولد هذا الاقتناع من الإشباع المادي و النفسي الذي يحققه العمل للفرد و الذي يسد حاجاته و يحقق أهدافه.

2. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي: يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الناتجة عن الفرد نفسه أو العمل الوظيفي أو من البيئة التنظيمية المحيطة بالفرد ، ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى:

1.2 العوامل التنظيمية: يعتبر الرضا عن العمل كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله. و يلاحظ على هذا الفرض أن الرضا عن العمل يمثل الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها. (عاشور، 1986) و تمثلت أهم العوامل التنظيمية التي تؤثر على الرضا الوظيفي فيما يلي :

1.1.2 الأجر: أن الأجر لا يقتصر على إشباع الحاجات الدنيا، وإنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن، وليرمز إلى المكانة الاجتماعية كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير و عرفان المنظمة لأهميته. بل إنه في بعض الحالات قد يكون الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتحه الفرد من تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين. (عاشور، 1986)

2.1.2 محتوى العمل: يمثل محتوى العمل ما يتضمنه من مسؤولية و صلاحية ودرجة التنوع في المهام، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ومن هنا نجد أن طبيعة المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دورا هاما في التأثير على رضا الفرد في عمله. (محمد عباس، 2006).

3.1.2 الترقية: تشير الدراسات إلى توقف تأثير هذا العامل في الرضا الوظيفي للفرد على متغير آخر وهو مستوى طموح الفرد وتوقعاته عن فرص الترقية المختلفة له ، وهنا يمكن القول بأنه كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل وكلما كان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح فعلا كلما زاد رضاه عن العمل. (الصيرفي، 2005)

4.1.2 نمط الإشراف: ويتضمن الأسلوب المتبع، درجة تفويض السلطة التي يمنحها الرئيس لمروؤسيه ومدى مشاركته لهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل ،مدى تقدير الرئيس لمروؤسيه ومدى اهتمامه بشكاويهم و أخذه بمقترحاتهم ،ومستوى الثقة المتبادلة بين الرئيس و مروؤسيه. (هاشم، 2010).

5.1.2 جماعة العمل: يلاحظ الصيرفي(2005) أنه كلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدرا لرضا الفرد عن عمله.

6.1.2 ساعات العمل: بالقدر الذي توفر فيه ساعات العمل للفرد حرية استخدام وقت الراحة يزيد الرضا عن العمل و بالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة و حرية الفرد في استخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل.(حسن، 1995)

7.1.2 ظروف العمل المادية: يؤكد أنور سلطان (2003) في كتابه السلوك التنظيمي على أن ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله أي على درجة رضاه عن العمل فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة والعكس صحيح.

8.1.2 نظام العائد: أوضحت محمد عباس(2006: 178) " بأن الفرد يقارن معدل عوائد المستلمة قياسا بمدخلاته مهارته، قابلية، خبراته، مستوى تعليمه...الخ مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياسا بمدخلاتهم، و إن نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل ما يستلمه غيره يشعره بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا".

2.2 العوامل الشخصية: ترجع إلى الشخص نفسه و أهمها:

1.2.2 احترام الذات : يشير ماهر(2003) أنه كلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه، واحترام ذاته، والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم، أو عدم الاعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.

2.2.2 عوامل متعلقة بتحمل الضغوط: " كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل و التكيف معها، كلما كان أكثر رضا، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة و ينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون مستاءين".(ماهر، 2003 :231)

3.2.2 عوامل متعلقة بالمكانة الاجتماعية: " كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفية والأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت الأقدمية زاد استياء الفرد". (أنور سلطان، 2003: 203)

4.2.2 عوامل متعلقة بقدرات العاملين ومهاراتهم: يشير عبد الباقي (2002: 213) إلى هذه العوامل و التي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن و التعليم والمستوى الوظيفي.

5.2.2 عوامل متعلقة باستعداد العاملين: " كلما كان الاستعداد ايجابيا كلما زادت مهارات الفرد وبالتالي يتحسن أدائه الوظيفي ويرتفع معدل إنتاجيته نظرا لزيادة قدراته وهذا بلا شك يزيد من رضا العامل عن عمله".(هاشم ، 2010 : 109)

6.2.2 عوامل متعلقة بمستوى الدافعية لدى العامل: "من الصعب التحكم في العوامل الشخصية

واستخدامها لتحسين الرضا الوظيفي للفرد إنما قد تكون ذات فائدة عن اختيار الفرد للوظيفة". (عبد الباقي، 2002: 214)

إن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي و الاجتماعي ، ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل. و النجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده. كما أنه يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى، الأسرية والاجتماعية. و كثيرا ما كانت مظاهر السلوك غير السوي للأفراد و مشكلاتهم النفسية ناشئة عن إحساسهم بأن هذا لم يكن العمل الذي يريدون ، أو أن ما يوفره العمل بمختلف جوانبه أو بعضها لا يشبع حاجاتهم و لا يرضي طموحاتهم .

الالتزام التنظيمي

يمثل الالتزام التنظيمي قوة تدفع الأفراد للقيام بسلوك أو استمرار في سلوك معين بالرغم من وجود البدائل الايجابية التي تدفع الفرد للإقلاع عن ذلك السلوك ،فيمكننا أن نرى الالتزام بصورة يومية في المنظمات من خلال بقاء الكثير من العاملين في العمل بالرغم من الظروف المتدهورة و المناخ غير المناسب للعمل.

1. مفهوم الالتزام التنظيمي: لقد تعددت التعاريف التي تفسر الالتزام التنظيمي .

أشار معجم قطر المحيط بأن كلمة الالتزام تعود إلى الفعل لزم ، و لزم الشيء بمعنى أثبته و داوم عليه، وألزمه المال والعمل فصار واجبا عليه. "(المبيضين ، وبن شافي، 2012: 183). أما وفق قاموس webster معنى الالتزام هو " حالة اعتناق فكري و عاطفي لتطبيق أو فعل ما أو نظرية سياسية أو اجتماعية أو دين . "(المبيضين ، وبن شافي، 2012 : 183)

أما أوائل من قدموا تعريفا للالتزام التنظيمي كانورتر و سميث 1970 (porter &smith)، حيث نظرا إليه من منظور نفسي ووصفاه بأنه "توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة" (بن غالب، 2005: 33). كما عرفه وينر Winer على أنه "الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة" (سامي ، وحماد، 2006: 12) .

يلاحظ وجود اتفاق واضح على أن مفهوم الالتزام يتجسد في ثلاثة عناصر و هي:

- التوافق بين الفرد و المنظمة بالقيم و الأهداف.
- الرغبة القوية في الإبقاء على عضوية الفرد في المنظمة .

- الاستعداد لبذل مجهود إضافي لصالح المنظمة لتحقيق أهدافها.
- 2. أهمية الالتزام التنظيمي: لقد أشار عبد الحسين (2012:268) إلى أن أهمية الالتزام التنظيمي تتضح من خلال التأثير متعدد المستويات :
 - فعلى المستوى الفردي: حيث يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، و الشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم.
 - أما على مستوى المنظمة: نجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمنظمة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية.
 - أما على المستوى الاجتماعي: فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة .
 - وفيما يتعلق بالمستوى القومي: فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة.

3. أبعاد الالتزام التنظيمي :

- 3.1 الالتزام الشعوري (العاطفي): يشير هذا المفهوم إلى "الارتباط العاطفي للعامل وتواقفه واندماجه مع المنظمة، حيث نجد أن العاملين ذوي الالتزام الوجداني المرتفع يستمروا في العمل بالمنظمة لأنهم يريدون الاستمرار في العمل لتواقفه معه، بناء على رغبة وشعور ايجابي وتعاطف من قبل الموظف نحو التنظيم، بمعنى أن الأفراد الذين يظهرون معدلات عالية من الالتزام الوجداني نحو منظماتهم يبقون فيها بسبب علاقة الحب أو الميل التي يشعرون بها نحو تلك التنظيمات". (المغربي، 2006 : 339).
- 3.2 الالتزام الاستمراري (البقائي): يشير هذا المفهوم إلى " استعداد الفرد للبقاء في المنظمة بسبب استثماراته الشخصية غير القابلة للاستغناء عنها ، والتي تتمثل بعلاقات العمل مع الزملاء ،التقاعد ، المهنة ، والمهارات التي توجه نحو نشاط محدد، كذلك مدة الخدمة والمنافع الأخرى التي تجعل مغادرة أو ترك المنظمة للعمل في مكان آخر أمرا مكلفا بدرجة كبيرة بالنسبة للفرد ". (المبيضين، و بن شافي، 2012: 193)

- 3.3 الالتزام المعياري: إن الالتزام المعياري هو آخر بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي يعبر عن الالتزام الأدبي و الشخصي بالتمسك بقيم وأهداف المنظمة و يكون ناتجا عن التأثير بالقيم الاجتماعية و الثقافية والدينية، أي أنه يمثل مجمل الضغوط المعيارية الداخلية التي تدفع الفرد للعمل في سبيل تحقيق أهداف المنظمة. (العزيز، 2010: 37)

4. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

1.4 خصائص الفرد: تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن وطول الخدمة،

مستوى التعليم والجنس ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. (الوزان ، 2006 : 42)

1.1.4 السن: يشير الوزان (2006:43) أن هناك علاقة بين عمر الفرد ودرجة والتزامه التنظيمي،

فكلما زاد سن الفرد كلما زاد تعلقه بالبقاء في المنظمة، بحيث لا يستطيع أن يعرض نفسه لمخاطر ترك العمل الحالي. و البحث عن عمل بمنظمة أخرى، مما يعني قدرا كبيرا من الالتزام التنظيمي بالنسبة للفرد.

2.1.4 مدة خدمة الفرد بالمنظمة: فيلاحظ أنه كلما زادت مدة خدمة الفرد بالمنظمة كلما كان هناك

ارتباط بها بسبب العلاقات الاجتماعية للفرد تجاه زملائه وعلاقاته تجاه المنظمة التي تأسست على تراكم الخدمات المتعددة التي تلقاها من المنظمة طوال مدة خدمته بها. (الوزان ، 2006 : 43)

3.1.4 مستوى التعليم: قد يرتبط مستوى التعليم طرديا أو عكسيا بالالتزام التنظيمي، و قد يرجع

السبب في العلاقة الطردية أنه كلما ارتفع مستوى التعليم وزادت خبرات الفرد في مجال العمل وكانت طبيعة العمل تتناسب مع قدرات و ميول و اتجاهات الفرد كلما ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي. بينما العلاقة العكسية فيرجع السبب في أنه كلما توافرت فرص العمل الخارجية كلما أثر هذا على مستوى الالتزام التنظيمي بالانخفاض. (الوزان ، 2006 : 43)

4.1.4 الجنس والحالة الاجتماعية: تبين من بعض الأبحاث أن النساء أكثر التزاما من الرجال، كما

أظهرت بعض الدراسات أن هناك علاقة بين الجنس و الالتزام التنظيمي، فقد أظهرت دراسة العتيبي والسواط³¹ وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحالة الاجتماعية و الالتزام الأدبي، أما الالتزام الاستمراري و علاقته بالحالة الاجتماعية فقد أظهرت النتائج أن الموظف غير المتزوج يتصف بدرجة أعلى من الالتزام من الموظف المتزوج . (الوزان ، 2006 : 44)

5.1.4 دوافع و قيم الأفراد : كلما كان الأفراد ينظرون إلى المنظمة على أنها المكان الذي يعتمدون

عليه في إشباع حاجاتهم ، و أن هناك درجة من التطابق بين توقعات الأفراد وما تقدمه المنظمة زاد الالتزام التنظيمي. (الوزان ، 2006 : 44)

2.4 خصائص الوظيفة: عندما تتسم الوظيفية بدرجة كبيرة من التوتر و الذي يتخذ شكل صراع

الدور أو عدم وضوح الدور فان ذلك يؤثر عكسيا على الالتزام التنظيمي . (الوزان ، 2006 : 45)

3.4 العوامل المتعلقة ببيئة العمل: يشر الوزان (2006: 45،46) إلى وجود عدة عوامل تتحكم

وتؤثر الالتزام التنظيمي و ترتبط ببيئة العمل و سيتم إيجازها في العوامل الآتية:

1.3.4 الأجور: كلما كان نظام الأجور يتسم بالعدالة و التناسب مع عبء العمل و القبول من جانب

الأفراد فان ذلك يزيد من شعور الأفراد بالمسؤولية وبالتالي يؤثر على الالتزام التنظيمي.

2.3.4 جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي فكلما كانت اتجاهات

جماعة العمل ايجابية ناحية المنظمة، وكان هناك درجة من التماسك بين أفرادها، زاد التفاعل الاجتماعي

و الشعور بالمسؤولية ، زاد بالتالي الالتزام التنظيمي.

3.3.4 الإشراف و القيادة : تؤثر نوعية الإشراف و القيادة على مستوى الالتزام التنظيمي، فالإشراف

الديمقراطي و المشاركة في اتخاذ القرارات تحققان درجة مرتفعة من الالتزام التنظيمي.

5. نتائج الالتزام التنظيمي: أشار الوزان (2006: 49,48) إلى أن نتائج الالتزام التنظيمي تتوزع

على مستويات متعددة جاءت على النحو التالي :

1.5 على مستوى الفرد : حيث تؤكد النتائج الايجابية أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي ربما

يرتبط بعدد من النتائج أو المخرجات الايجابية للأفراد مثل زيادة مشاعر الانتماء ، الأمان، التصور

الذاتي الايجابي، القوة، وجود أهداف أو أغراض لحياة الفرد، كما يؤدي زيادة الالتزام إلى زيادة المكافآت

التنظيمية. فالأفراد الملتزمون يجب أن يحصلوا على مكافآت أكثر من الأفراد غير الملتزمين حتى

يشجعهم ذلك على بذل الجهد . (C.T. Kwantes, 2009)

2.5 على مستوى المجموعة: تتمثل النتائج الايجابية للالتزام لجماعات العمل فيما يلي :

- كلما زادت درجة الالتزام عند مجموعة العمل كانت على استعداد لبذل الجهد.

- كلما زادت درجة التزام زادت درجة الثبات و الفاعلية.

- كلما زادت درجة الالتزام عند مجموعة زادت درجة التمسك بينهما.

3.5 على مستوى المنظمات: بالنسبة للالتزام للمنظمات فنجد أن النتائج الايجابية تتمثل في:

- زيادة فرص الفاعلية بالنسبة إلى التنظيم من خلال زيادة الجهد المبذول ،انخفاض معدل الدوران،

انخفاض نسبة الغياب و التأخر .

- زيادة جاذبية المنظمة بالنسبة إلى الأفراد الموجودين خارج التنظيم، لأن الأفراد الأكثر التزاما

يعطون صورة ايجابية وواضحة عن المنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على جذب الأفراد ذوي المهارات

العالية.

إن الالتزام التنظيمي يزيد من ارتباط الفرد بعمله ويجعله يبذل جهودا عالية لإنجاحه، ويبيدي رغبة قوية

في البقاء فيه، و الاستمرار لفترة أطول. و التميز في الأداء يقلل من السلوك السلبي، كالإهمال والتقصير

في العمل، و الغياب، و ترك العمل أو الشعور بالإحباط والاستياء. ومن هنا فان نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف و قناعتهم بها وسعيهم للوصول لتحقيقها و شعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية، و من ثمة ترسيخ مناخ تنظيمي سليم.

الإجراءات المنهجية

1. منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة و المعلومات المراد الحصول عليها لدراسة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي، فان المنهج الملائم هو المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، بوصفها وصفاً دقيقاً و التعبير عنها تعبيراً كيفياً و كمياً، حيث يصف التعبير الكيفي الظاهرة و يوضح خصائصها ، بينما يعطي التعبير الكمي وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى. (عبيدات و عدس، و عبد الحق، 2001: 307)

2. أدوات الدراسة

1.2 مقياس الرضا الوظيفي: تم اقتباس استمارة الرضا الوظيفي من المقياس الذي أعده إبراهيم فرج أبو شمالة (2010) لدراسة موضوع الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى ، وهي مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على دبلوم إدارة مؤسسات المجتمع المدني، بجامعة غزة، وهي تشمل أهم العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي من خلال 70 فقرة موزعة على 7 أبعاد بحيث شمل كل بعد 10 فقرات. وبعد تعديلها نظراً لطبيعة مجتمع البحث أصبحت تحتوي على 42 فقرة موزعة على 6 أبعاد كل بعد يحتوي على 7 فقرات و هذه الأبعاد هي على النحو التالي: الرضا عن الوظيفة ، الرضا عن الأجر، الرضا عن أسلوب الإدارة و الإشراف الرضا عن ظروف وبيئة العمل، الرضا عن الزملاء في العمل، الرضا عن النمو و الارتقاء الوظيفي .

2.2 مقياس الالتزام التنظيمي:

يقيس الالتزام التنظيمي باعتباره ذو أبعاد متعددة، حيث تتمثل أبعاده في: الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، و الالتزام المعياري. و يعتبر ماير، آلان و سميث (Meyer, Allen & Smith) أصحاب هذا المقياس. و تم اقتباسه من مذكرة التخرج لنيل شهادة ماجستير بعنوان علاقة الالتزام التنظيمي بالاحترق النفسي (العزیز، 2010). و يحتوي المقياس على 18 بنداً، يقيس (03) أبعاد و هي الالتزام العاطفي (6 فقرات)، الالتزام المستمر (6 فقرات)، الالتزام المعياري (6 فقرات).

3.2 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

1.3.2 صدق مقياس الرضا الوظيفي :

أ/ صدق المحكمين: لقد تم عرض فقرات الاستمارة على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في علم النفس من جامعة تلمسان ذوي خبرة في التحكيم لقياس الصدق الظاهري أو ما يسمى بصدق المحكمين، حيث تم عرضها في شكلها الأول على المحكمين. واتضح من خلال هذا التحكيم أن معظم الفقرات كانت مناسبة ومقبولة وتنتمي إلى البعد الذي وضعت من أجله، باستثناء بعض الفقرات التي طلب تعديلها حتى يتضح المعنى للمبحوث مثل الفقرة الأولى، والتي كانت على النحو التالي: اشعر بالرضا عن شروط وظيفتي وبعد تعديلها أصبحت على الشكل الآتي : أشعر بالرضا عن ظروف وظيفتي. و بعض الفقرات الأخرى.

ب/ الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

الجدول رقم (1) : يمثل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي

الدلالة	قيمة " ت "		درجة الحرية	الثالث الأدنى		الثالث الأعلى	
	الجدولية	المحسوبة		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.01	3.06	11.48	12	2.13	74.28	5.76	91.28

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة 0.01 و عند درجة الحرية 12 مما يعني أن المقياس يتوفر على درجة عالية من الصدق .

ج/ الصدق الذاتي: و نقصد بالصدق الذاتي هو استخراج صدق المقياس عن طريق استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، و قد كان معامل ثبات الاختبار 0.67 وبالجذر التربيعي يصبح صدق الاختبار 0.81 وهذا يدل على صدق الاختبار.

2.3.2 صدق مقياس الالتزام التنظيمي: لقد تم تقدير صدق الاستمارة بالطرق التالية:

أ/ صدق المحكمين :بعد عرض المقياس بعد عرض مقياس الالتزام التنظيمي على الأساتذة المختصين من أجل تحكيمه ، تبين أن معظم فقرات المقياس صالحة لقياس هذه الخاصية المراد دراستها خاصة من جوانبها اللغوية والدلالية ، وأن أبعاد المقياس تنتسب على الفقرات التي تنتمي إليه، باستثناء بعض التعديلات المقترحة وخاصة المتعلقة بالفقرات السلبية، والتي تحتوي على نفي .حيث أشار معظم الأساتذة المحكمين إلى تعديل هذه الفقرات وذلك بحذف النفي منها، مثل الفقرة الثالثة من المقياس و التي

جاءت على النحو التالي : لا أعتبر نفسي كأحد أفراد عائلة هذه الجامعة حيث أصبحت بعد تعديلها على الشكل التالي : أعتبر نفسي كأحد أفراد عائلة هذه الجامعة.

ب/ الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

الجدول رقم (2): يمثل صدق المقارنة الطرفية لمقياس الالتزام التنظيمي

الدلالة الإحصائية	قيمة " ت "		الثالث الأدنى		الثالث الأعلى	
	الجدولية	المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
0.01	3.06	22.91	2.23	39	1.52	49

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة 0.01 و عند درجة الحرية 12 مما يعني أن المقياس يتوفر على درجة عالية من الصدق .

ج/ الصدق الذاتي: و قد كان معامل ثبات الاختبار 0.61 وبالجزر التربيعي يصبح صدق الاختبار 0.78 وهذا يدل على صدق الاختبار .

3.3.2 ثبات مقياس الرضا الوظيفي :

أ/ الثبات بطريقة التجزئة النصفية: تم قياس ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية من خلال تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين متساويين ، حيث يبدأ النصف الأول من الفقرة 1 إلى الفقرة 21 ، أما النصف الثاني فيبدأ من الفقرة 22 إلى الفقرة 42 ، ثم قسم إلى قائمتين من الدرجات ، لكل فرد درجتان. أحدهما على النصف الأول و ثانيهما على النصف الأخير . ثم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين النصفين . بعد حساب معامل بيرسون تم الحصول على معامل ثبات نصفي للمقياس فقط و ليس المقياس كله والمقدر بـ 0.50. و لحساب معامل الثبات الكلي تم الاعتماد على معادلة سبيرمان براون. فارتفع معامل الارتباط بشكل ملحوظ، وهذا راجع إلى تصحيح الطول، أي بالزيادة في طول الاختبار ومنه يمكن القول أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات و المقدر بـ 0.67.

4.3.2 ثبات مقياس الالتزام التنظيمي:

أ/ الثبات بطريقة التجزئة النصفية: بعد إيجاد معامل الارتباط لبيرسون بين نصفي المقياس والمقدر بـ 0.44، تم تعديله بمعادلة سبيرمان براون، فقدر معامل الثبات الكلي للمقياس بـ 0.61. و عليه يمكن القول أن المقياس يتمتع بخاصية الثبات.

من خلال ما سبق من دراسة لخصائص أدوات الدراسة السيكومترية نجد بأن مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الالتزام التنظيمي يتمتعان بصدق وثبات، وهذا ما يقودنا إلى تطبيقهما في الدراسة بكل ثقة.

3. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في أساتذة جامعة أبي بكر بلقايد بكلية العلوم فهو المجتمع الأصلي للبحث ويقدر بـ 331 أستاذ. وتم اختيار عينة عرضية قدرت بـ 95 أستاذ. أي ما يقارب 28.70% من مجتمع البحث، وذلك خلال الموسم الجامعي 2016/2017.

4. خصائص عينة الدراسة

- أوضحت بيانات الدراسة أن نسبة الإناث متقاربة مع نسبة الذكور حيث بلغت نسبة الإناث 54.74 % في حين بلغت نسبة الذكور 45.26%.
- بينت الدراسة أن غالبية أفراد العينة يفوق عمرهم 35 سنة حيث بلغ عددهم (67) بنسبة 70.53%، أما فئة الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25 سنة و35 سنة فقد بلغت نسبتهم 29.47%.
- إن معظم أفراد العينة متزوجون حيث بلغت نسبتهم 86,32% من النسبة الإجمالية، وهي تفوق نسبة العزاب الذي يمثل عددهم 12 أي بنسبة 12.63. بينما عدد الأرمال فتوجد حالة واحدة فقط.
- إن نسبة 49.47 % من أفراد العينة تمثل الأساتذة الذين تتراوح سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وهي النسبة الكبرى مقارنة مع الأساتذة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 إلى 10 سنوات والتي تمثل 30.53%، أما الأساتذة الذين تقل سنوات خدمتهم عن 5 سنوات فيقدر عددهم بـ 19 أي بنسبة 20%.
- أشارت الدراسة إلى أن أفراد العينة موزعين على جميع الرتب الوظيفية حيث تمثل نسبة 27.37% رتبة أستاذ مساعد (أ)، في حين تمثل نسبة 24.21% رتبة أستاذ محاضر (ب). و تمثل نسبة 17.89% و 18.95% على التوالي رتبة أستاذ محاضر (أ) و رتبة أستاذ التعليم العالي، بينما تمثل أدنى نسبة 11.58% رتبة أستاذ مساعد (ب).
- أثبتت النتائج بالنسبة لخاصية المؤهل العلمي أن أغلبية الأساتذة متحصلون على درجة الدكتوراه بنسبة تقدر 61.05%، في حين نجد نسبة 38.95% من الأساتذة المحصلين على درجة الماجستير.

- أشارت الدراسة فيما يخص متغير التخصص إلى أن معظم الأساتذة منتمون إلى شعبة الكيمياء بنسبة تقدر 42.11 % ، مقارنة مع الأساتذة المنتمون إلى شعبة الإعلام الآلي والذين يمثلون 9.47 % من مجموع الدراسة الأساسية، في حين تمثل نسبة 28.42 % و نسبة 20% الأساتذة المنتمون إلى شعبة الفيزياء والرياضيات على التوالي.

5. نتائج الدراسة

1.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية العامة:

" توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي عند الأساتذة بكلية العلوم بجامعة تلمسان."

أثبتت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين هذين المتغيرين ، بما أن "ر" المحسوبة أصغر من "ر" الجدولية عند درجة حرية 93. وقد يرجع هذا إلى جوانب شخصية و تنظيمية وحتى ثقافية . و نستنتج من هذه النتيجة أن الفرضية لم تتحقق، و يمكن تفسير ذلك أن عامل الرضا الوظيفي يتعلق بجوانب شخصية و ثقافية للأستاذ الجامعي من خلال شعوره بالارتياح و الاطمئنان في العمل نظرا لتكوينه الشخصي و موروثاته الثقافية عن الرضا، بالرغم الالتزامات المهنية التي تثقل كاهله (الأستاذ). وعليه يمكن القول أنه لا توجد علاقة بين عامل الرضا الوظيفي مع عامل الالتزامات المهنية. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة أحمد إسماعيل، والطعاني(2013) حول الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية، حيث تشير نتائج هذه الدراسة على وجود ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بين الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي بشكل عام، و قد بلغت قيمة معامل الارتباط 0.73 و هي تعتبر ذات اتجاه ايجابي مرتفع، وهذا يعني أنه كلما ازداد رضا العاملين ازداد التزامهم التنظيمي و انتماءهم للمكتبات الجامعية التي يعملون بها. كما اختلفت مع نتائج دراسة حويحي(2008) حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار في العمل، حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي.

و يرجع اختلاف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة بالرغم من استخدام نفس الأساليب الإحصائية إلى طبيعة البيئة التي أجريت فيها الدراسات ، حيث تعد فئة الأساتذة الجامعية من نخبة المجتمع بما يميزها من مستوى علمي و معرفي و من مستوى تقدير الذات و الشعور بالمسؤولية، فضلا عن ظروف العمل التي يتمتع بها الأستاذ من اختيار أوقات العمل المناسبة في غالب الأحيان ، واستفادته

من بعض الامتيازات التي تفقد في أغلب القطاعات كالملتقيات و الزيارات رفيعة المستوى ، و التي تزيد من شعوره بالرضا عن ذاته و عن وظيفته. أما الالتزام التنظيمي فبرما يراه الأستاذ جانبا من جوانب الرضا فهو ملتزم بالعمل ليس لأنه راض أو غير راض، و إنما يدخل الالتزام ضمن الرضا الوظيفي ، بمعنى أنه يشعر بالرضا الوظيفي عندما يحقق ذاته و طموحه من خلال التزامه بالعمل .

2.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضيات الجزئية .

1.2.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الأولى :

" هناك مستوى متوسط للرضا الوظيفي لأستاذة جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان ."

- بينت الدراسة الحالية أن مستوى الرضا عن الوظيفة و الذي يقدر بـ 18.20 يفوق الدرجة المتوسطة للرضا و التي تقدر بـ 14 هو البعد السائد مقارنة بالأبعاد الأخرى.
- أما درجة الرضا عن الزملاء في العمل و كذا الرضا عن النمو الوظيفي و المقدر على الترتيب بـ 14.17 و 14.21 تفوق قليلا الدرجة المتوسطة للرضا المقدر بـ 14.
- إن درجة الرضا عن الأجر و درجة الرضا عن أسلوب الإدارة و الإشراف و المقدر بـ 13.38 و 13.41 على التوالي فهي درجات أقل من الدرجة المتوسطة و التي تساوي 14.
- هناك مستوى متوسط للرضا الوظيفي العام حيث بلغ قيمته 86.55 و بانحراف معياري مقارنة بالدرجة المتوسطة للاستمارة و التي تساوي 84.

2.2.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الثانية :

" هناك مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة في جامعة أبي بكر بلقايد."

- أشارت الدراسة أن مستوى الالتزام الاستمراري يفوق الدرجة المتوسطة لبعدها الالتزام الاستمراري والمقدر بـ 15.48 وهو الغالب من بين أبعاد الأخرى .
- إن درجة الالتزام العاطفي و المقدر بـ 15.32 هي درجة تفوق درجة المتوسط المقدر بـ 12.
- أما درجة الالتزام المعياري فهي تقدر بـ 12.37 وهي درجة تفوق قليلا الدرجة المتوسطة المقدر بـ 12.
- هناك مستوى متوسط للالتزام التنظيمي و المقدر بـ 43.18 وهي تفوق درجة متوسط الاستمارة ككل 36.

3.2.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الثالثة:

" هناك علاقة دالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي العام عند الأساتذة."

بينت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي العام و تمثلت النتائج على الأبعاد على النحو التالي :

- علاقة بعد الرضا عن الوظيفة و الالتزام التنظيمي العام : حيث أشارت النتائج على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 حيث قدرت " ر " المحسوبة ب 0.324 و هي قيمة تفوق قيمة " ر " الجدولية و المقدرة ب 0.267 عند درجة حرية 93 . و عليه يعتبر هذا البعد هو السائد بين أبعاد الرضا الوظيفي .

- علاقة بعد الرضا عن الأجر و الالتزام التنظيمي العام: أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الرضا عن الأجر و الالتزام التنظيمي العام، حيث قدرت " ر " المحسوبة ب 0.138 وهي قيمة أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة ب 0.267 عند درجة حرية 93.

- بعد الرضا عن أسلوب الإدارة و الإشراف وعلاقته بالالتزام التنظيمي العام: أشارت الدراسة على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ، حيث قدرت " ر " المحسوبة ب 0.148 و هي قيمة أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة ب 0.267 عند درجة حرية 93.

- علاقة بعد الرضا عن ظروف العمل و الالتزام التنظيمي العام: أظهرت النتائج انعدام أي علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية، حيث قدرت " ر " المحسوبة ب 0.110 و هي قيمة أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة ب 0.267 عند درجة حرية 93.

- علاقة بعد الرضا عن الزملاء في العمل و الالتزام التنظيمي العام: بينت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية، بحيث قدرت " ر " المحسوبة ب 0.020 وهي قيمة أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة ب 0.267 عند درجة حرية 93.

- بعد الرضا عن النمو و الارتقاء الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي العام: أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية من خلال نتائج " ر " المحسوبة و المقدرة ب 0.103 و هي قيمة أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة ب 0.267 عند درجة حرية 93.

4.2.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الرابعة:

" هناك علاقة دالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي العام عند الأساتذة." أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي و الرضا الوظيفي العام و تمثلت النتائج على الأبعاد على النحو التالي :

- بعد الالتزام العاطفي و علاقته بالرضا الوظيفي العام : أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الالتزام العاطفي و الرضا الوظيفي العام، و من خلال استخدام معامل بيرسون، تم التوصل إلى أن قيمة " ر " المحسوبة و المقدرة بـ 0.071 أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة بـ 0.267 عند درجة حرية مقدرة بـ 93.

- علاقة بعد الالتزام المعياري بالرضا الوظيفي العام: أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الالتزام المعياري بالرضا الوظيفي العام، حيث قدرت " ر " المحسوبة بـ 0.130 و هي قيمة أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة بـ 0.267 عند رجة حرية 93.

- بعد الالتزام الاستمراري وعلاقته بالرضا الوظيفي العام : أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الالتزام الاستمراري والرضا الوظيفي العام، و من خلال استخدام معامل بيرسون، تم التوصل إلى أن قيمة " ر " المحسوبة و المقدرة بـ 0.071 أقل من قيمة " ر " الجدولية و المقدرة بـ 0.267 عند درجة حرية مقدرة بـ 93.

و يمكن تفسير ذلك على أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لا يتأثر بجوانب الرضا الوظيفي لدى الأساتذ الجامعي، حيث يمكن أن يلتزم بالعمل بالرغم أنه غير راض، هذا ما يعكس التكوين العلمي والقيمي له، فالأستاذ يمكن أن يعتبر الرضا الوظيفي مرتبط بجوانب شخصية و جزئيات إدراكية، بمعنى ما يدركه و يتصوره عن الرضا يختلف عما يتصوره غير الأستاذ، وحتى الأستاذ يمكن أن يكون راضيا في فترة، بينما يكون غير راض في أخرى، كما يمكن أن يرتبط الرضا بدرجة انبساط الأستاذ أو درجة انفعاله، فضلا على أن الرضا الوظيفي يمكن يتجاوز حدود المهنة ليرتبط بالعائلة و المجتمع بصفة عامة، وليس له ارتباط بالعمل، بمعنى أن الأستاذ يأتي برضاه أو عدم الرضا (سخطه) من المحيط الخارجي للعمل، و هو يدرك ذلك لذا لا يعتبره جزء من العمل و لا يرتبط بالالتزام. كما أن الالتزام يرتبط بجوانب قيمية، بمعنى أن الأستاذ يتمتع بدرجة عالية من المسؤولية المهنية، فقيمة العمل و الواجب المهني يجعل الأستاذ ملتزما بالرغم من عدم وجود رضا وظيفي، و مرد ذلك إلى مستوى الوعي الفكري والثقافي للأستاذ الجامعي.

5.2.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الخامسة:

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجنس."

أشارت نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الخامسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي عند درجة حرية 93.

6.2.5 نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية السادسة:

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الجنس."

أوضحت نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية السادسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مستوى الالتزام التنظيمي عند درجة حرية 93. و قد يرجع عدم وجود الفروق في كل من مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي فيما يخص متغير الجنس إلى تشابه المهام و المكانة الاجتماعية و الوظيفية فضلا على ممارسة الوظائف تحت نفس الظروف .

خاتمة

من خلال هذا البحث تم معالجة الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لاعتبارهما كمتغيرات كمتغيرين ذات أبعاد متعددة ، حيث أن هذا الموضوع لا زال خصباً و في أمس الحاجة إلى دراسات معمقة و شاملة ، تتناول مختلف جوانبه و خاصة إذا ما طبق على أساتذة الجامعة. و لاشك في أن هناك حاجة إلى تشجيع إجراء المزيد من البحوث الميدانية لقياس الرضا الوظيفي للأستاذ قياس الالتزام التنظيمي في قطاعات خدماتية للاطلاع على العلاقة بين المتغيرين. و تبقى هذه الدراسة التفاتة لموضوعين يصنفان من أهم مواضيع الساعة. أجري على شريحة من الأساتذة تلقى الاهتمام غير الكاف بالنظر الى مستواها العلمي و المعرفي وبخاصة تنظيم أوقات عملها و القيود الواردة على الارتقاء و النمو الوظيفي، و لعل هذه الدراسة تفتح المزيد من البحوث في هذا المجال .

و في الأخير يمكن القول عدم إمكانية استنتاج علاقات ارتباطية مؤكدة بين المتغيرات المدروسة نظراً لعوامل مستترة دخيلة تعود لجوانب شخصية أو تنظيمية ، أو حتى ثقافية .

المراجع:

- 1- أنور سلطان، محمد سعيد.(2003). السلوك التنظيمي.(د ط). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- 2- ابن منظور.(1956).لسان العرب ،مج 14.بيروت.
- 3- باسم، عبد الحسين .(2012). أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي. معهد الإدارة الرصافة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية . العدد 31.
- 4- بن يحي الشهرى ، علي .(2002). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية -دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض ،رسالة ماجستير، الرياض.
- 5- بن غالب العوفي ،محمد.(2005).الثقافة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف ، الرياض.
- 6- حويحي، مروان أحمد . (2008).أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل .رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة .
- 7- راوية ،حسن .(1995). السلوك التنظيمي المعاصر.(ط1) .مصر : الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية.
- 8- سامي إبراهيم ،حماد حنون.(2006).قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية ،غزة.
- 9- الشرايدة، سالم تيسير.(2007). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية .عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع.
- 10- الصيرفي، محمد .(2005) السلوك التنظيمي، الإسكندرية ، مصر: حورس للنشر والتوزيع .
- 11- عاشور، أحمد صق.(1986). إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي (د ط).الدار الجامعية.
- 12- عبيدات، ذوقان و عدس، عبد الرحمان و كايد ،عبد الحق .(2001).البحث العلمي. عمان: دار الفكر.
- 13- العزيز ، وردة.(2010).علاقة الالتزام التنظيمي بالاحترق النفسي عند عمال الدوريات .رسالة ماجستير، جامعة بوزريعة.
- 14- الفضلي، فضل صباح .(1997).علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديمغرافية. معهد الادارة العامة الرياض.المجلد(37)،العدد(11)،ص75-120

- 15-** القحطاني، عبد الوهاب بن سعيد.(2000).أثر تصميم الوظيفة على بعض المتغيرات السلوكية لشاغليها، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 16-** ماهر، أحمد.(2003). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات .الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 17-** المبيضين ،صفوان محمد و بن شافي، عائض.(2012).التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية. عمان .
- 18-** محمد عباس، سهيلة.(2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي .(ط2). عمان: دار وائل للنشر.
- 19-** محمد عبد الباقي، صلاح الدين.(2002).السلوك الفعال في المنظمات. جامعة الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- 20-** المغربي ،عبد الحميد عبد الفتاح.(2006) المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية.
- 21-** هاشم ، عادل عبد الرزاق. (2010). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي . عمان ،الأردن :دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
- 22-** الوزان ، محمد أحمد خالد.(2006). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي ، . رسالة ماجستير في العلوم الإدارية. مملكة البحرين: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 23-** Kwantes,C. T. (2009) . Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States. *Journal of Indian Business Research*, 1 . 4, 196 – 212.