

أثر الرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية

The Effect of Job Satisfaction in Enhancing Job Involvement among Faculty Members in Algerian Universities

ياسر عبد الرحمان*¹، رضا بوغرزة²، يوسف حديد³

¹ جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - (الجزائر)، abderrahmane.yasser@univ-jijel.dz

² جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - (الجزائر)، rida.bougherza@univ-jijel.dz

³ جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل - (الجزائر)، y.hadid@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021-12-30

تاريخ القبول: 2021-09-16

تاريخ الاستلام: 2021-15-09

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر الرضا الوظيفي بمختلف أبعاده (محتوى العمل، ظروف العمل، نظام الأجور الترقيات، العلاقة بين زملاء العمل، نمط الإشراف) في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على استبيان من إعداد الباحثين كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة من أفراد عينة الدراسة والتي بلغ حجمها 420 أستاذا دائما من مختلف جامعات الوطن، حيث تم توزيع الاستبيانات عن طريق البريد الإلكتروني، وتم معالجة البيانات المجمعة إحصائيا باستخدام برنامج (SPSS). أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر للرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، أما بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفي فقد تأكد وجود أثر لكل من بعد محتوى العمل، بعد نظام الأجور الترقيات، وبعد العلاقة بين زملاء العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها تم تقديم جملة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي؛ محتوى العمل؛ نمط الإشراف؛ الانغماس الوظيفي؛ عضو هيئة التدريس؛ الجامعة.

Abstract: This study aims at trying to identify the impact of job satisfaction in its various dimensions (work content, working conditions, wage system, promotions, relationship between co-workers, and supervision pattern) in enhancing job involvement among faculty members at the Algerian University. In order to achieve this goal, the researchers relied on a questionnaire as a main tool to collect the necessary data from the members of the study sample, whose size reached 420 permanent professors from various universities in the country. The questionnaire was distributed via e-mail, and the data collected were statistically processed using the (SPSS) program. The results of the study showed that there is an impact of job satisfaction on enhancing job involvement among faculty members at the Algerian University. As for the dimensions of job satisfaction, it was confirmed that there is an impact of the dimensions of work content, the wage system, promotions, and the relationship between co-workers in enhancing the career immersion of faculty members. In light of the findings, a number of recommendations were presented.

Keywords: Job Satisfaction; Work content; Moderate supervision; Job Involvement; Faculty member; The University.

*المؤلف المراسل.

1- مقدمة

تعد الجامعات والمؤسسات التعليمية جزءا هاما من المجتمع، ويلعب التعليم دورا فريدا في حياة الشعوب، وعليه سعت الدول، الحكومات والهيئات إلى الاهتمام بالتعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي على وجه الخصوص، ورصدت لذلك الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق أهدافه، وهذا يتوقف على مجموعة من الأبعاد التنظيمية، الاجتماعية و البيئية المتداخلة، ويشكل عضو هيئة التدريس بالجامعة المعادلة المحورية في ذلك باعتباره الفاعل الرئيسي الذي يضمن مستوى كبير من الإنجاز، والذي يتوقف على توفير بيئة عمل جاذبة يمكن من خلالها أن يحقق الرضا في وظيفته، والاستفادة من خبراته، طاقاته وكفاءته واستغلالها إيجابيا، وبما أن العمل وإنجاز المهام يمثل مظهرا هاما من حياة الأفراد فإن ما يحصل عليه العامل من أجور، مكافآت وترقيات، وما يبينه من علاقات اجتماعية سليمة في ظروف عمل صحية، هي الوسيلة لإشباع حاجاته ورغباته والتي تشكل في محصلتها الرضا الوظيفي لديه، (Abdul Qayyum, 2013, p. 2) هذا الأخير الذي يدعم ويعزز ارتباط الفرد بوظيفته، ويجعله منغمس فيها. فالانغماس الوظيفي يعبر عن درجة عالية من اندماج عضو هيئة التدريس في عمله، وهو المفتاح الأساسي للنجاح التنظيمي، فالأفراد الذين لهم مستوى عال من الانغماس يحبون عملهم ويعتبرونه عنصرا محوريا في حياتهم، و يبذلون قصارى جهدهم من أجل إخراج أفضل ما لديهم، مما يؤدي في نهاية الأمر إلى تحسين أداء المؤسسة التي ينتتمون إليها.

2- إشكالية الدراسة:

في ضوء ما سبق يمكن بلورت إشكالية هذه الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: هل يؤثر الرضا الوظيفي في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؟

وتتدرج تحت هذا التساؤل العام جملة من التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يؤثر بعد محتوى العمل في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؟
- هل يؤثر بعد ظروف العمل في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؟
- هل يؤثر بعد نظام الأجور والترقيات في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؟
- هل يؤثر بعد العلاقات بين زملاء العمل في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؟
- هل يؤثر بعد نمط الإشراف في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؟

3- فرضيات الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة، ننطلق من الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر للرضا الوظيفي في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية. وتتدرج تحت هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ل بعد محتوى العمل في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛

- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر لبعده ظروف العمل في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر لبعده نظام الأجور والترقيات في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر لبعده العلاقات بين زملاء العمل في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛
- **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر لبعده نمط الإشراف في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

4- أهمية الدراسة:

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية المتغيرات محل الدراسة (الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي)، وتظهر هذه الأهمية في جانبين أساسيين، الأول علمي ويبرز من خلال التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة، والثاني عملي ويظهر من خلال النتائج التي سيتم التوصل إليها، حيث أنها ستكشف عن مستوى كل من الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، وبناء على هذا الواقع يمكن تقديم بعض التوصيات للمسؤولين بغية تحسين الوضع الراهن والارتقاء بمستوى أداء الأستاذ الجامعي، وذلك سينعكس إيجابيا على أداء مؤسسات التعليم العالي بشكل عام.

5- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم إطار نظري لكل من الرضا الوظيفي والإنغماس الوظيفي؛
- اختبار أثر أبعاد الرضا الوظيفي في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية.

6- منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يقف عند مجرد جمع بيانات وصفية حول الظاهرة محل الدراسة؛ وإنما يتعدى ذلك إلى محاولة تحليل وتفسير وتصنيف هذه البيانات واستخلاص النتائج، للتعرف على دور أبعاد الرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية.

7- الدراسات السابقة:

توجد بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، نذكر منها ما يلي:

- دراسة (Mirzaei-Alavijeh, et al., 2020) بعنوان:

Job Involvement and Among Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences and Its Relationships with Professional Variables.

هدفت هذه الورقة البحثية إلى تحديد حالة مستوى الانغماس الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة Kermanshah للعلوم الطبية بدولة إيران وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية. اعتمد فريق البحث على الاستبانة في جمع البيانات اللازمة من أفراد عينة الدراسة البالغ حجمها 150 عضو تدريس، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع للانغماس الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية

بالجامعة محل الدراسة، كما أبانت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين مستوى الانغماس الوظيفي ومتغيري العمر وتاريخ التوظيف، وعلاقة عكسية مع متغيرات الجنس، الرتبة الأكاديمية، ومكان العمل.

— دراسة (Shrestha, 2019) بعنوان:

Job Involvement and Organizational Commitment of University Faculty Members.

سعت هذه الدراسة إلى فحص وتقييم تأثير الإنغماس الوظيفي على الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة Tribhuvan بدولة النيبال. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتوزيع 300 استبانة بطريقة عشوائية، حيث استرد 268 استبيان صالح للتحليل الإحصائي. توصلت الدراسة إلى وجود مستويات عالية لكل من الانغماس الوظيفي والالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة محل الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود تأثير قوي وإيجابي للانغماس الوظيفي في تعزيز الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.

— دراسة (Rajkumar, Ilangovan, & Joseph, 2016) بعنوان:

A Study on Job Involvement, Occupational Stress and Job Satisfaction among Teachers in Self-Financing Engineering Colleges in Anna University-Madurai Region.

ركزت هذه الدراسة على اكتشاف مستوى الانغماس الوظيفي، المستوى المدرك للإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في كليات هندسة التمويل الذاتي التابعة لجامعة Anna بالمقاطعة الثالثة Madurai بدولة الهند. تكون مجتمع الدراسة من 3015 مدرسا، تم اختيار عينة عشوائية تضم 620 أستاذ لتوزع عليهم استبانة الدراسة، حيث تم الاعتماد في التحليل الإحصائي للبيانات المجمع على برنامج spss. خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود مستوى مرتفع من الانغماس الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود تباين في مستوى الإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المدرسين بالكلية محل الدراسة تبعا لاختلاف المتغيرات الديمغرافية

— دراسة (Ayres, 2010) بعنوان:

Job Satisfaction, Job Involvement, and Perceived Organizational Support as Predictors of Organizational Commitment.

هدف الباحث في هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين الرضا الوظيفي، الإنغماس الوظيفي، الدعم التنظيمي المتصور، والالتزام التنظيمي بين المعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث تم تحديد الإلتزام التنظيمي كعامل رئيسي للتأثير على مستوى نجاح الموظف في مختلف المنظمات. تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات من عينة الدراسة البالغ حجمها 900 معلم في مختلف الأطوار التعليمية بجنوب الولايات المتحدة الأمريكية. كشفت نتائج الدراسة عن علاقة مهمة بين الرضا الوظيفي، الانغماس الوظيفي، الدعم التنظيمي، والالتزام التنظيمي.

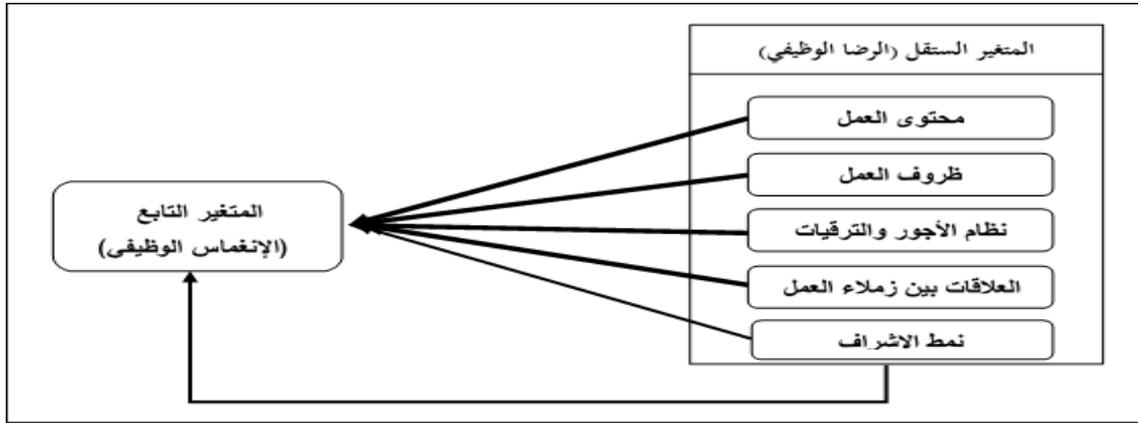
بعد عرض الدراسات السابقة يتضح أن دراستنا الحالية تتشابه معها في عدة جوانب، فهي دراسة كمية تعتمد على الاستبانة، كما تشترك معها كذلك في دراسة نفس المتغيرات (الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي). وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ثلاثة جوانب أساسية: الأول يتعلق بهدف الدراسة المتمثل في معرفة طبيعة أثر الرضا الوظيفي في الإنغماس الوظيفي عكس الدراسات السابقة التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي وعلاقتها بمتغيرات تنظيمية أخرى، أما الجانب الثاني فيتمثل في أن الدراسة الحالية قامت بالجمع والتأليف بين عدة أبعاد للرضا الوظيفي في نموذج واحد، في حين الجانب الثالث

يخص مجال التطبيق الذي أجري على المستوى الوطني عكس الدراسات السابقة التي كان فيها التطبيق على المستوى الجزئي (مؤسسة واحدة أو عدد معين من المؤسسات).

8- أنموذج الدراسة:

يمكن التعبير عن النموذج الافتراضي للدراسة الحالية من خلال الشكل الآتي:

شكل (1) النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الأدبيات النظرية ذات الصلة بموضوع الدراسة

9- الإطار النظري للدراسة

9-1- مفهوم الرضا الوظيفي:

أسهمت المدرسة السلوكية الحديثة في تطوير مفهوم الرضا الوظيفي، حيث تنظر إليه على أنه استجابة لعوامل متعددة منها عوامل الشعور نحو الوظيفة ومحتواها وظروفها، وترى أنه لفهم الرضا الوظيفي لابد من دراسة أبعاد الوظيفة ومقاييسها والتي تضم العمل، الراتب والترقية، ظروف العمل، الإشراف، وزملاء العمل. (خليفة و الملاحمة، 2009، صفحة 93)

وردت في الأدبيات الإدارية عديد المحاولات التي سعت إلى تحديد مفهوم الرضا الوظيفي، إلا أنه لم يكن هناك اتفاق بين الباحثين على تحديد تعريف موحد وشامل، بسبب اختلاف البيئات والخلفيات النظرية لهم.

عرف Lock الرضا الوظيفي بأنه "حالة عاطفية إيجابية سارة ناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبرته في تلك الوظيفة". (Thangaswamy & Thiyagaraj, 2017, p. 465) ويشمل هذا التقييم مختلف العناصر المتعلقة بالوظيفة مثل: الراتب، ظروف العمل، الزملاء، القيادة، آفاق العمل، وبالطبع الجوانب الجوهرية للوظيفة نفسها. (Arnold, Robertson, & Cooper, 1998, p. 204)

على صعيد آخر أشار (Akhtar, Hashmi, & Naqvi, 2010) إلى أن الرضا الوظيفي ينتج عندما يكون هناك تطابق بين متطلبات الوظيفة وتوقعات الموظفين. بمعنى أن الفرد يكون في حالة الرضا عندما يشعر بالتكافؤ مع عمله من خلال ما يحققه له العمل من مكافآت ونتائج إيجابية. وهذا ما أكدته (Parveen, 2009) الذي عرف الرضا الوظيفي أيضا بأنه ذلك الشعور العاطفي الإيجابي الناتج عن تحقيق المرء لما يرغبه من وظيفته.

أما Vroom فركّز في تعريفه للرضا الوظيفي على دور الموظف في مكان العمل، وبالتالي فهو يعرف الرضا الوظيفي على أنه توجهات عاطفية من جانب الفرد تجاه أدوار العمل التي يشغلها حاليا. (Murad, Zayed, & Mukul, 2013, p. 15) بمعنى آخر الرضا في العمل عبارة عن شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا بينما الشعور السلبي يتبعه حالة عدم الرضا.

في حين يرى Hoppock أن الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق "إنني راض في وظيفتي". (Aziri, 2011, p. 77) في ضوء التعاريف السابقة يمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الشعور الإيجابي الذي يحمله الفرد اتجاه وظيفته أو العناصر المكونة لها.

أما في المجال التربوي والتعليمي فيعرف رضا عضو هيئة التدريس بأنه شعور الأستاذ، وعاطفته الإيجابية نحو وظيفته وما يترتب عليها من ظروف العمل، بما يحقق له إشباع حاجاته النفسية، الاجتماعية والمادية، ويساعده على النجاح والانجاز، وتحقيق رغباته وطموحاته، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها. (أحمد و منصور، 2011، صفحة 357) في نفس السياق يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يشمل مشاركتهم والتزامهم وتحفيزهم في الوظيفة، وعليه فهذا الأخير لا يؤثر عليهم فقط، بل يتعدى ذلك إلى التأثير الإيجابي بصورة غير مباشرة على مستوى الطلاب وأداء مؤسسات التعليم العالي بشكل عام. (Akhtar, Hashmi, & Naqvi, 2010, p. 4223)

- **التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:** يقصد به ردود الأفعال الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس اتجاه وظائفهم، والذي تتحقق من خلاله الأهداف الفردية والجماعية لديهم. ويمكن التعبير عنه بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس نتيجة تقديره لدرجة رضاه عن: محتوى العمل، ظروف العمل، الأجور والترقيات، العلاقة بين زملاء العمل، ونمط الإشراف.

9-2- مفهوم الانغماس الوظيفي وأبعاده:

إن الاهتمام الأكاديمي الأول بمفهوم الانغماس في العمل برز في تسعينيات القرن الماضي، من خلال الدراسة التي قام بها Khan سنة 1990، (Bulińska-Stangrecka & Anuradha Iddagoda, 2020, p. 9) حيث عرف الانغماس الوظيفي بأنه "دمج أعضاء المنظمة لأنفسهم داخل أدوار عملهم". (Khan, 1990, p. 694) وهذا ما أكدته كل من Sethi & Mittal حيث عرّفا الانغماس في العمل بأنه "الدرجة التي يُغرق فيها الموظفون أنفسهم في وظائفهم، ويكرسون الوقت والجهد فيها، ويعتبرون العمل جزءاً أساسياً من حياتهم بشكل عام". (Aleinein, 2016, p. 14)

على سعيد آخر يرى كل من (Azad & Nataraj, 2018, p. 671) أن الانغماس الوظيفي يعبر عن مدى ارتباط العامل بوظيفته، وأدائه لها يعد أمراً بالغ الأهمية في تحقيقه لذاته. فالانغماس يعني أن يحب الفرد عمله وأن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به.

فالأفراد المنغمسون يعبرون عن أنفسهم جسدياً وذهنياً وشعورياً خلال قيامهم بأداء مهامهم في العمل، وعلى النقيض من ذلك فإن الأفراد غير المنغمسين ليس لديهم ارتباط نفسي وشخصي بأدوار عملهم فهم لا يندمجون بها جسدياً ولا ذهنياً ولا شعورياً عند قيامهم بأدائها. في نفس الإطار يعرف Bevan et al الموظف المنغمس بأنه "ذلك الشخص الذي يعي ويدرك سياق الأعمال، ويعمل عن كئيب مع زملاء العمل لتحسين أداء المنظمة". (Iddagoda, Opatha, & Gunawardana, 2015, p. 14) ويضيف Robbins أن مستوى انغماس الفرد في وظيفته يرتبط ارتباطاً وثيقاً بضعف ميوله للاستقالة وتركه العمل من جهة، ومشاركته العالية في العمل من جهة أخرى. (Dari & Permana, 2018, p. 102) بمعنى أنه توجد علاقة عكسية بين مستوى انغماس الفرد في العمل

والميل نحو الاستقالة، كما توجد علاقة طردية بين ومستوى مشاركته في العمل ومستوى الانغماس الوظيفي للفرد.

أما فيما يخص أبعاد الانغماس الوظيفي فقد حدد Rich ثلاثة أبعاد وهي باختصار: (العبادي، 2012، صفحة 160)

- **الانغماس الإدراكي:** ويشير إلى اعتقادات الموظفين تجاه العوامل التنظيمية وكيفية انغماسهم في العمل في ظل تلك الظروف، أي من الناحية الإدراكية ينغمس الموظفون بشكل كامل في ممارسة عملهم؛
- **الانغماس العاطفي:** ويعني وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة مما يؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر؛
- **الانغماس الجسدي:** من الناحية الجسدية يعني الانغماس توجيه الطاقات المادية للفرد نحو استكمال مهمة معينة.
- **التعريف الإجرائي للانغماس الوظيفي:** يقصد به في الدراسة الحالية بأنه الارتباط العاطفي والنفسي بين العامل والعمل، وبالتالي فهو الدرجة التي يندمج فيها الموظف بعمله بحيث يعتبر هذا الأخير عنصراً أساسياً في حياته وتقديره لذاته.

10 - الطريقة والأدوات:

10-1 - مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية والبالغ عددهم 59113 أستاذ دائم حسب آخر إحصاء للديوان الوطني للإحصائيات (ONS) سنة 2018. ونظراً لاستحالة الوصول إلى جميع مفردات مجتمع الدراسة، لجأ الباحثون إلى اختيار عينة عشوائية بسيطة. ولتحديد حجمها تم استخدام معادلة Taro Yamane والتي تكتب وفقاً للصيغة الآتية: (Vungsiriphisal, Chusri, & Chantavanich, 2014, p. 7)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

حيث أن:

- n: يمثل حجم العينة؛
 - N: يمثل حجم المجتمع؛
 - e: يمثل مستوى الدقة (في هذه الدراسة يساوي 0.05).
- وبالتالي يقدر الحد الأدنى لحجم العينة كالتالي:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{59113}{1 + 59113(0.05)^2} = 381.68 \cong 382$$

وعليه كلما كان حجم العينة أكبر من 382 كلما كان ذلك أفضل من حيث تمثيلها للمجتمع محل الدراسة، وعلى هذا الأساس تم اختيار عينة ملائمة تضم 420 أستاذ دائم من مختلف الجامعات الوطنية، حيث تم إرسال الاستبانة لأفراد العينة عن طريق البريد الإلكتروني.

10-2 - أداة الدراسة:

استخدم الباحثون الاستبيان لجمع البيانات اللازمة حول متغيرات الدراسة، حيث تم تطويره اعتماداً على الدراسات السابقة والأدبيات النظرية ذات الصلة بموضوع البحث، خاصة مقياس كل من (عبد الفتاح صالح خليفات و منى خلف الملاحمة، 2012) و (مجيد مصطفى منصور، 2010) فيما تعلق بمحور الرضا الوظيفي، ومقياس (أحمد ديب محمد ماضي، 2014) فيما تعلق بمحور الانغماس الوظيفي. حيث تضمن المحور الأول 26 عبارة، أما المحور الثاني فتضمن 10 عبارات كما هو موضح في الجدول رقم (1).

جدول (1) محاور وأبعاد أداة الدراسة

عدد العبارات	الأبعاد والمحاور
05	محتوى العمل
05	ظروف العمل
06	نظام الأجور والترقيات
05	العلاقة بين الزملاء
05	نمط الإشراف
26	محور الرضا الوظيفي
10	محور النغماس الوظيفي
36	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثين

من أجل معرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات الاستبيان تم الاعتماد على سلم ليكرت (Likert) السباعي، وذلك على النحو التالي: خيار "غير موافق بشدة" أعطي له درجة واحدة، خيار "غير موافق" أعطي له درجتان، خيار "غير موافق إلى حد ما" أعطي له ثلاث درجات، خيار "محايد" أعطي له أربع درجات، خيار "موافق إلى حد ما" أعطي له خمس درجات، خيار "موافق" أعطي له ست درجات، وأخيراً خيار "موافق بشدة" أعطي له سبع درجات. (Hair, Celsi, Money, Samouel, & Page, 2011, p. 222)

ولمعرفة مستوى الرضا الوظيفي والانغماس لدى أعضاء هيئة التدريس اعتمدنا على قاعدة القرار التالية: إذا كان المتوسط الحسابي محصوراً بين القيمتين 1 و 3 هناك مستوى منخفض، أما إذا كان المتوسط الحسابي محصوراً بين القيمتين 3.01 و 5 هناك مستوى متوسط، في حين إذا كان المتوسط الحسابي محصوراً بين القيمتين 5.01 و 7 فهذا يدل على المستوى المرتفع. (Timalsina, Sarala, Rai, & Chhantyal, 2018, p. 3)

10-3- أساليب المعالجة الإحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات تمت الاستعانة بمجموعة من المقاييس الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) والمتمثلة في: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتفرطح، معاملي تضخم التباين والتباين المسموح، تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

10-4- التحقق من جودة بيانات الدراسة:

للتحقق من جودة بيانات الدراسة ومدى جاهزيتها للتحليل الإحصائي، تم القيام بالاختبارات التالية:

10-4-1- الصدق الظاهري (المحكمين) لأداة الدراسة: للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف البحث، تم عرضها على مجموعة من المحكمين مختصين في المجال، حيث تم الأخذ بأرائهم وإجراء ما يلزم من حذف، تعديل، إضافة وتدقيق في ضوء ما تم اقتراحه.

10-4-2- اختبار الصدق البنائي: وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة وبين البعد الذي تنتمي إليه، وكلما كان معامل الارتباط أكبر من القيمة 0.35 دل ذلك على وجود صدق بنائي مرتفع. (Oktavia, Rajibussalim, Irwandi, Mentari, & Mulia, 2018, p. 3) والنتائج المتوصل إليها موضحة في الجدول الموالي.

جدول (2) نتائج اختبار الصدق البنائي

المتغيرات	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	المتغيرات	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	
محتوى العمل	01	0.664**	0.000	العلاقة بين	19	0.831**	0.000	
	02	0.761**	0.000		20	0.726**	0.000	
	03	0.855**	0.000	زملاء العمل	21	0.751**	0.000	
	04	0.770**	0.000		22	0.896**	0.000	
	ظروف العمل	05	0.815**	0.000	نمط الإشراف	23	0.870**	0.000
		06	0.764**	0.000		24	0.912**	0.000
07		0.812**	0.000	25		0.911**	0.000	
08		0.768**	0.000	26	0.830**	0.000		
09		0.654**	0.000	27	0.551**	0.000		
نظام الأجور والترقيات	10	0.825**	0.000	الانغماس الوظيفي	28	0.698**	0.000	
	11	0.833**	0.000		29	0.725**	0.000	
	12	0.809**	0.000		30	0.795**	0.000	
	13	0.822**	0.000		31	0.724**	0.000	
	14	0.666**	0.000		32	0.786**	0.000	
	15	0.787**	0.000		33	0.795**	0.000	
	16	0.676**	0.000		34	0.788**	0.000	
	17	0.782**	0.000		35	0.666**	0.000	
	18	0.816**	0.000		36	0.688**	0.000	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS. ** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01

توضح النتائج الواردة في الجدول (02) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة بمتوسط مجموع العبارات المكونة لكل متغير تنتمي إليه دالة إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05، كما نلاحظ كذلك أن جميع قيم معامل الارتباط أكبر من 0.35، حيث كانت محصورة بين 0.654 و0.912، مما يدل على وجود صلاحية وصدق بنائي مرتفع جداً لأداة الدراسة.

10-4-3- بعض اختبارات التأكد من جودة البيانات: يوضح الجدول (03) نتائج هذه الاختبارات والمتمثلة في: اختبار الثبات (ألفا كرونباخ)، اختبار التوزيع الطبيعي، واختبار التعددية الخطية.

جدول (3) نتائج بعض اختبارات جودة بيانات الدراسة

متغيرات الدراسة	اختبار ثبات أداة الدراسة		اختبار التوزيع الطبيعي		اختبار التعددية الخطية	
	معامل ألفا كرونباخ	معامل الالتواء	معامل التفلطح	معامل الالتواء	التباين المسموح	تضخم التباين
محتوى العمل	0.832	-0.600	-0.244	-0.600	0.598	1.671
ظروف العمل	0.823	0.268	-0.737	0.268	0.586	1.705
نظام الأجور والترقيات	0.859	0.402	-0.631	0.402	0.701	1.427
العلاقة بين الزملاء	0.839	0.006	-0.852	0.006	0.513	1.948
نمط الإشراف	0.927	-0.273	-0.824	-0.273	0.499	2.002
محور الرضا الوظيفي	0.819	-0.062	-0.542	-0.062	-	-
محور النغماس الوظيفي	0.849	-0.885	0.727	-0.885	-	-

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

يمكن توضيح النتائج الواردة في الجدول رقم (03) كما يلي:

- **اختبار الثبات:** نلاحظ من الجدول (3) أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة كان محصورا بين 0.816 و 0.927 وهي قيم أكبر من 0.70، وبالتالي فإن شرط الثبات محقق. وذلك بالاستناد إلى دراسة الباحث. (Khosrow-Pour, 2009, p. 238)

- **اختبار التوزيع الطبيعي:** نلاحظ من النتائج الواردة في الجدول (3) أن قيم معامل الإلتواء أقل تماما من 2 وقيم معامل التفلطح أقل تماما من 4، وبالتالي فإن متغيرات دراستنا تخضع للتوزيع الطبيعي. وذلك استنادا إلى دراسة (Mishra, et al., 2019, p. 71)

- **اختبار التعددية الخطية:** يتضح من نتائج الجدول رقم (3) أنه لا توجد مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة ببعضها البعض أو تداخلها، لأن قيم معامل تضخم التباين أقل من 10، كما أن قيم معامل التباين المسموح أكبر من القيمة 0.01 كما أشار إلى ذلك الباحث. (Das, 2019, p. 145)

11- النتائج ومناقشتها:

11-1- عرض النتائج الخاصة بمحاور الدراسة:

يتم ذلك من خلال عرض استجابات مفردات عينة الدراسة حول محوري الاستبيان (الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي) كما هو موضح في الجدول رقم (4).

جدول (4) الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
01	متوسط	1.178	4.793	محتوى العمل
05	متوسط	1.073	3.490	ظروف العمل
04	متوسط	1.158	3.535	نظام الأجور والترقيات
02	متوسط	1.164	4.297	العلاقة بين الزملاء
03	متوسط	1.067	4.000	نمط الإشراف
-	متوسط	1.021	4.007	محور الرضا الوظيفي
-	متوسط	0.906	4.753	محور الانغماس الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من النتائج الواردة في الجدول رقم (4) أن قيمة الإنحراف المعياري محصورة بين 0.906 و 1.164 مما يدل على وجود بعض التشتت في آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة وهذا أمر طبيعي باعتبار عدم تجانس مجتمع الدراسة، كما نلاحظ كذلك أن المتوسط الحسابي الكلي لكل من الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي كانت على التوالي: 4.007 و 4.753، وهي قيم تنتمي للمجال الثاني من مجالات سلم ليكرت السباعي (من 3.01 إلى 5.00)، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يؤكدون وجود مستوى متوسط لأبعاد الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية.

كما نستطيع ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي حسب المتوسط الحسابي كما يلي: جاء في المرتبة الأولى بعد محتوى العمل بمتوسط قدره 4.793، تلاه في المرتبة الثانية بعد العلاقات بين زملاء العمل بمتوسط بلغ 4.297، في حين حل بعد نمط الإشراف في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 4، أما بعد نظام الأجور والترقيات فقد

جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره 3.535، أما بعد ظروف العمل فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط قدره 3.490.

11-2- اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية:

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية يتم الاعتماد على تحليل التباين للانحدار المتعدد والجدول الموالي يوضح النتائج المتوصل إليها.

جدول (5) نتائج تحليل الانحدار المتعدد		(المتغير التابع = الانغماس الوظيفي)					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
الانحدار	72.452	5	14.490	22.095	0.000	0.211	0.459
الخطأ المتبقي	271.512	414	0.656	-	-	-	-
المجموع	343.964	419	-	-	-	-	-

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

توضح النتائج الواردة في الجدول رقم (5) أن مستوى الدلالة $F=0.000$ وهو أقل تماما من القيمة المعتمدة في دراستنا 0.05 وهذا يعني أن النموذج ذو أهمية إحصائية، كما نلاحظ أن معامل الارتباط R يساوي 0.459 مما يدل على وجود ارتباط موجب بين الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي، في حين أن معامل التحديد R^2 يساوي 0.211، هذا يعني أن 21.1% من التباين الحاصل في المتغير التابع (الانغماس الوظيفي) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (أبعاد الرضا الوظيفي) وأن 78.9% راجع إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في النموذج.

بناء على النتائج الواردة أعلاه يمكن القول أن الفرضية الرئيسية والتي تنص على أنه " يوجد أثر للرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية من جهة نظر أفراد عينة الدراسة" مقبولة.

ومن أجل اختبار أثر كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي (محتوى العمل، ظروف العمل، نظام الأجور الترقيات، العلاقة بين زملاء العمل، نمط الإشراف) في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الجزائر، سيتم الاعتماد على نتائج الانحدار الخطي المتعدد، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول الموالي.

جدول (6) نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لأثر أبعاد الرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي

النموذج	المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية		قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
	B	الخطأ المعياري	Beta			
الثابت	3.010	0.180	-		16.730	0.000
محتوى العمل	0.128	0.040	0.180		3.192	0.002
ظروف العمل	0.060	0.038	0.090		1.584	0.114
نظام الأجور والترقيات	0.098	0.035	0.147		2.814	0.005
العلاقة بين الزملاء	0.118	0.047	0.152		2.495	0.013
نمط الإشراف	0.017	0.036	0.030		0.487	0.626

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من النتائج الواردة في الجدول رقم (6) يمكن استنتاج ما يلي:

- يوجد أثر لبعدها محتوى العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، لأن مستوى الدلالة $\text{sig}=0.002$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى مقبولة؛
- لا يوجد أثر لبعدها ظروف العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، لأن مستوى الدلالة $\text{sig}=0.114$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية مرفوضة؛
- يوجد أثر لبعدها نظام الأجور والترقيات في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، لأن مستوى الدلالة $\text{sig}=0.005$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثالثة مقبولة؛
- يوجد أثر لبعدها العلاقة بين زملاء العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، لأن مستوى الدلالة $\text{sig}=0.013$ وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإن الفرضية الفرعية الرابعة مقبولة؛
- لا يوجد أثر لبعدها نمط الإشراف في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، لأن مستوى الدلالة $\text{sig}=0.626$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإن الفرضية الفرعية الخامسة مرفوضة؛

11-2- تفسير نتائج الدراسة:

يمكن تفسير نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- **تفسير نتيجة الفرضية الرئيسية** والتي تنص على أنه "يوجد أثر للرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية"؛ وهذه نتيجة منطقية جدا لأن كلما كان عضو هيئة التدريس راض عن طبيعة العمل وظروفه، الأجور والترقيات، العلاقات الاجتماعية في المؤسسة ونمط الإشراف، ساهم ذلك في جعله منغمسا بشكل كامل في وظيفته بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل، وسينعكس ذلك إيجابا على مخرجات المؤسسة الجامعية بشكل عام.
- **تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الأولى** والتي تنص على أنه "يوجد أثر لبعدها محتوى العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية"؛ وهي نتيجة منطقية باعتبار أن محتوى العمل موقف تنظيمي مهم لكل موظف وهو مرآته للحياة الوظيفية العملية وحتى الاجتماعية، فكلما زاد الاعتقاد بأهمية الوظيفة لدى عضو هيئة التدريس يزيد ذلك من احترامه لذاته وارتباطه بها. ولأن العامل يقضي الكثير من الوقت في العمل فإنه من الطبيعي أن يكون ذلك مؤثرا قويا على حياته الشخصية، (Mazayed, et al., 2014, pp. 18-19) فمن خلال الوظيفة يتوقع عضو هيئة التدريس أن يحقق طموحاته الوظيفية والاجتماعية، ويسمح له ذلك على التطوير، ويكون قادرا على الخلق والابداع.

- **تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثانية** والتي تنص على أنه "يوجد أثر لبعده ظروف العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية"؛ حيث أثبتت النتائج عدم وجود أثر لبعده ظروف العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي، فأساتذة الجامعة يختلفون في العديد من الخصائص تميزهم عن العمال في قطاعات أخرى بما في ذلك العمال المهنيين المتعلمين تعليماً عالياً، (Bozeman & Gaughan, 2011, p. 154) وما هو مؤكد أن ممارسة وظيفة التدريس والرسالة التي تؤدي من خلالها تختلف عن باقي الوظائف الأخرى. إن النتائج تشير إلى روح المسؤولية العالية التي يتمتع بها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الجزائرية، وتقديسهم للرسالة النبيلة التي يؤدونها اتجاه الطلاب، المؤسسة الجامعية و المجتمع. فبالرغم من الإمكانيات المحدودة التي تتوفر عليها المؤسسة الجامعية الجزائرية في غالب الأحيان إلا أن ذلك لا يشكل عائقاً أمام تكيف الأساتذة مع ظروف العمل وأدائهم لمهامهم، وبدل مجهودات إضافية دون انتظار توفير الموارد والإمكانيات.

- **تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة** والتي تنص على أنه "يوجد أثر لبعده نظام الأجور والترقيات في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية"؛ حيث يعتبر الأجر الجيد أحد أهم العناصر الأساسية لتحفيز الموظفين، حيث يمكن تحقيق مستوى أعلى من الأجور أن يحفز أعضاء هيئة التدريس على العمل بجدية أكبر، ويزيد من التزامهم وحبهم للوظيفة وتعلقهم بها، هذا لا يعني أن كل شيء متوقف على المال في الأوساط الأكاديمية، ولكن توفير الحد الأدنى المطلوب من الأجر أمر ضروري. (Barlas, 2016, p. 2) ضف إلى ذلك فإن استخدام معايير أقل تنافسية للترقيات الأكاديمية، مرونتها وبساطتها إجراءاتها لا يشكل مصدر قلق لأعضاء هيئة التدريس كون ذلك لا يعيق مسألة تقدمهم الوظيفي والاجتماعي ويعزز حب الوظيفة لديهم، فالأنظمة المهنية الأكاديمية يمكنها تعزيز أدوار الأفراد في العمل من خلال خلق فرص جادة وواعدة للتقدم الوظيفي، (Szromek & Wolniak, 2020, p. 3) يؤدي ذلك في النهاية إلى علاقة رقيقة العواطف تدعم التطابق النفسي والتنظيمي لدى الأساتذة وانسجامهم مع العمل.

- **تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الرابعة** والتي تنص على أنه "يوجد أثر لبعده العلاقة بين زملاء العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية"؛ فعلاقات العمل تلعب دوراً مهماً في تعزيز الانغماس الوظيفي، فالدعم، التعاون، التقدير والاحترام قيم تعزز روح الفريق وتشعر أعضاء هيئة التدريس بالرعاية والاهتمام من قبل الأفراد الفاعلين في الجامعة، فإدراك عضو هيئة التدريس بأنه في بيئة عمل داعمة للعلاقات الاجتماعية الإيجابية تمكنه من الاعتماد عليهم في مختلف المواقف الشخصية والتنظيمية عند الحاجة؛ يخلق لديه مستوى عالٍ من التكامل النفسي والاجتماعي، ويدعم لديه مشاعر الارتياح، الطمأنينة والاستقرار المهني في وظيفته وتعلقه بها، فالعلاقات مع الآخرين تعد بمثابة وظيفة وقائية للعامل يستند إليها في مختلف المواقف.

- **تفسير نتيجة الفرضية الفرعية الخامسة** والتي تنص على أنه "يوجد أثر لبعده نمط الإشراف في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية"؛ حيث أثبتت النتائج عدم وجود تأثير نمط الإشراف في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى الأساتذة، فنظراً للخصائص التي تميز التعليم العالي عن غيره من الوظائف فإن عضو هيئة التدريس ليس بحاجة إلى بعض من العمليات الإدارية المتعارف عليها التي تمارس على العمال في قطاعات أخرى على غرار عملية الإشراف، فالمؤسسة الجامعية مقارنة بمؤسسات المجتمع المختلفة

تتبنى نظام إشراف ضيق ومحدود مع أعضاء هيئة التدريس، حيث أن الأستاذ الجامعي يتمتع بهامش مميز من الحرية (في حدود ما يسمح به القانون) تجعله لا يتأثر بعملية الإشراف وهو في كثير من الأحيان في غنى عنها، إلا فيما تعلق فقط ببعض المسائل التنظيمية.

12-الخلاصة:

كان الهدف من هذه الدراسة هو محاولة اكتشاف أثر أبعاد الرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، وقد خلصت إلى جملة هامة من النتائج نوجزها في النقاط التالية:

- يوجد مستوى متوسط للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛
- يوجد مستوى متوسط للانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛
- يوجد أثر للرضا الوظيفي في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛
- لبعد محتوى العمل أثر في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛
- لا يوجد أثر لبعد ظروف العمل في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛
- لبعد نظام الأجور والترقيات أثر في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛
- لبعد العلاقة بين زملاء العمل أثر في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛
- لا يوجد أثر لبعد نمط الإشراف في تعزيز الإنغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؛

في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم التوصيات التالية:

- إعادة هيكلة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية بما يلبي احتياجات وطموحات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية ويعزز من درجة الرضا الوظيفي لديهم؛
- الاهتمام بجماعات وفرق العمل والتأكيد على نشر ثقافة العمل الجماعي، وخلق مناخ تنظيمي إيجابي يمكن من تحقيق الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛
- توسيع هامش المشاركة لأعضاء هيئة التدريس في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بمتطلبات الوظيفة والمتطلبات الشخصية؛
- الاهتمام الجدي باحتياجات أعضاء هيئة التدريس والعمل على تحقيقها؛
- العمل على تدعيم ثقافة العلاقات الايجابية بين مختلف الفاعلين في المؤسسة الجامعية، إدارة، موظفين، أساتذة وطلبة مما ينعكس بالإيجاب على الانغماس الوظيفي.

الاحالات والمراجع

- حمدي إسماعيل أحمد، و حمدان عبيد منصور. (2011). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 4(7)، 346-377.
- عبد الفتاح صالح خليفات، و منى خلف الملاحمة. (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. *مجلة جامعة دمشق*، 25((4+3))، 289-340.
- علي رزاق جواد العبادي. (2012). الرضا الوظيفي مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للمعلمين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن). *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 8(24)، 147-174.

- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Abdul Qayyum, C. (2013). Job Satisfaction of University Teachers across the Demographics (A Case of Pakistani Universities). *Bulletin of Education and Research*, 35(1), 1-15.
- Akhtar, S. N., Hashmi, M., & Naqvi, S. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school Teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4222-4228.
- Aleinein, A. A. (2016). The Impact of Job involvement on Job Performance at UNRWA Gaza Field Office (Thesis Master) of Business Administration. Faculty of Commerce, Gaza: The Islamic University–Gaza.
- Arnold, J., Robertson, I., & Cooper, C. (1998). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace*. (3, Ed.) London: Financial Times Series.
- Ayres, J. (2010). Job Satisfaction, Job Involvement, and Perceived Organizational Support as Predictors of Organizational Commitment (Doctoral Thesis). College of Social and Behavioral Sciences, Minnesota: Walden University.
- Azad, S. A., & Nataraj, P. (2018). A study of job involvement among high school teachers. *International Journal of Academic Research and Development*, 3(1), 671-673.
- Barlas, B. (2016). Job Satisfaction among Academic Staff in a Faculty of a Reputable Turkish University: Past and Present. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 3(1), 1-11.
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants . *The Journal of Higher Education*, 82(2), 154-186.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Anuradha Iddagoda, Y. (2020). , The relationship between inter-organizational trust and employee engagement and performance. *Academy of Management*, 4(1), 8-25.
- Dari, D. U., & Permana, I. (2018). The Effect of Person–Job Fit to Job Involvement With Intrinsic Motivation as Intervening Variable. *KnE Social Sciences*, 2018(1), 99-109.
- Das, P. (2019). *Econometrics in Theory and Practice: Analysis of Cross Section, Time Series and Panel Data with Stata 15.1*. Singapore: Springer Nature.

- Hair, J. F., Celsi, M., Money, A., Samouel, P., & Page, M. (2011). *Essentials of Business Research Methods* (2 ed.). New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Iddagoda, A., Opatha, H., & Gunawardana, K. (2015). Employee engagement: conceptual clarification from existing confusion and towards an instrument of measuring it. *the 12th International Conference on Business Management (ICBM)* (pp. 1-26). Colombo: University of Sri Jayewardenepura.
- Khan, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Khosrow-Pour, M. (2009). *Consumer Behavior, Organizational Development, and Electronic Commerce: Emerging Issues for Advancing Modern Socioeconomies*. New York: Information Science Reference.
- Mazayed, K., Khan, M., Kundi, G., Qureshi, Q., Akhtar, R., & Hazrat, B. (2014). Assessing the Impact of Job Involvement and Commitment on Organizational Productivity in the Arab/Gulf Countries. *Industrial Engineering Letters*, 4(3), 18-22.
- Mirzaei-Alavijeh, M., Hosseini, S., Ashtarian, H., Karami-Matin, B., Jouibari, T., Ghartappeh, A., . . . Jalilian, F. (2020). Job Involvement and Among Faculty Members of Kermanshah University of Medical Sciences and Its Relationships with Professional Variables. *International Journal of Health and Life Science*, 6(1), 1-4.
- Mishra, P., Pande, C., Singh, U., Gupta, A., Saha, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72.
- Murad, M. M., Zayed, N., & Mukul, A. (2013). A Study on Job Satisfaction: Focus on Bankers of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 5(17), 14-20.
- Oktavia, R., Rajibussalim, R., Irwandi, I., Mentari, M., & Mulia, I. (2018). Assessing the validity and reliability of questionnaires on the implementation of Indonesian curriculum K-13 in STEM education. *Journal of physics: Conf*(1088), 1-7.
- Parveen, A. (2009). Job satisfaction characteristics of higher education faculty by race. *Educational Research and Review*, 4(4), 289-300.
- Rajkumar, M. V., Ilangovan, R., & Joseph, A. (2016). A Study on Job Involvement, Occupational Stress and Job Satisfaction among Teachers in Self-Financing Engineering Colleges in Anna University-Madurai Region. *Engineering & Technology in India*, 1(5), 387-441.
- Shrestha, P. (2019). Job Involvement and Organizational Commitment of University Faculty Members. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 8(12), 11572-11579.
- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education. *Sustainability*, 12(4865), 1-38.
- Thangaswamy, A., & Thiyagaraj, D. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction – A Stud. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Timalsina, R., Sarala, K., Rai, N., & Chhantyal, A. (2018). Predictors of organizational commitment among university nursing Faculty of Kathmandu Valley, Nepal. *BMC Nursing*, 17(30), 1-8.

Vungsiriphisal, P., Chusri, D., & Chantavanich, S. (2014). *Humanitarian Assistance for Displaced Persons from Myanmar: Royal Thai Government Policy and Donor, INGO, NGO and UN Agency Delivery*. New York: Springer Science+Business Media.

الملاحق:

العبارات المستعملة في قياس مستوى الرضا الوظيفي

البعد الأول: محتوى العمل

- عدد ساعات العمل في الأسبوع مناسب
- تتسم المهام والواجبات في وظيفتي بالوضوح
- تتيح لي وظيفتي الفرصة لتحقيق الإنجازات
- تتيح لي وظيفتي فرص المشاركة في صنع القرارات
- تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل

البعد الثاني: ظروف العمل

- أشعر بالارتياح بخصوص المكان الذي أمارس عملي به
- توفر الجامعة ظروف الأمن والسلامة في العمل
- يتناسب عدد القاعات الدراسية بالجامعة أو الكلية مع عدد الطلبة
- توفر الجامعة أو الكلية مكاتب لأعضاء هيئة التدريس
- تسعى الجامعة إلى توفير كل التسهيلات لأعضاء هيئة التدريس لمزاولة أعمالهم

البعد الثالث: نظام الأجور والترقيات

- يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع حجم العمل الذي أقوم به
- الأجر الذي أتقاضاه يرضي طموحاتي
- يغطي الأجر الذي أتقاضاه تكاليف المعيشة اليومية
- نظام الأجور المطبق في الجامعة الجزائرية يتسم بالعدالة
- توفر لي وظيفتي فرص التقدم والترقية
- تتسم معايير الترقية بالجامعة بالوضوح والشفافية

البعد الرابع: العلاقات بين زملاء العمل

- يسود الاحترام والتقدير العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
- يحرص زملائي في القسم على تبادل الخبرات والمعلومات فيما بينهم
- أنا راض عن فرص التعاون مع زملائي في القسم
- أحظى بالتقدير العالي من زملائي نظير أدائي في العمل
- تدعم الجامعة أسلوب العمل بروح الفريق

البعد الخامس: نمط الإشراف

- يحترم رئيسك المباشر الاقتراحات والآراء التي تقدمها

- يقدر المسؤولون في الكلية أو القسم جهودك الأكاديمية
 - يخلق رئيسك المباشر جوا من الصداقة والأخوة بين أعضاء هيئة التدريس
 - يتقبل رئيسك المباشر النقد البناء بصدر رحب من أعضاء هيئة التدريس
 - تتفهم الإدارة الظروف الفردية والخاصة لأعضاء هيئة التدريس.
- العبارات المستعملة في قياس مستوى الانغماس الوظيفي**
- يحقق لي عملي في وظيفتي الحالية أكبر إشباع في حياتي
 - يُعد اهتمامي بوظيفتي من أهم الأشياء التي أعطيتها الأولوية
 - معظم الأشياء الهامة التي تحدث لي تندمج في وظيفتي الحالية بشكل أو بآخر
 - تعتبر وظيفتي جزءا صغيرا في حياتي مقارنة بأشياء أخرى
 - يشغلني التفكير في وظيفتي حتى بعد الانتهاء من الدوام الرسمي
 - معظم اهتماماتي مركزة حول وظيفتي
 - أمتلك روابط قوية جدا بوظيفتي من الصعب كسرها
 - معظم الأهداف الشخصية في حياتي مرتبطة وموجهة نحو وظيفتي
 - أتمسك بشدة بالدقة في أداء عملي إلى درجة كبيرة
 - أحب أن تستوعب وظيفتي معظم وقتي