

مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل وبيئة العمل

أ/د: براهيم براهيم
أ/ قرين العيد
(جامعة الجزائر-2)



ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل وبيئة العمل وفحص دلالة الفروق في هذا المجال وفق متغيري الجنس والخبرة المهنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لمثل هذا النوع من الدراسات، وبتطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحثان استنادا إلى مراجعة التراث السيكولوجي ذي العلاقة بالموضوع، على عينة قوامها 68 أستاذا وأستاذة، أظهرت النتائج ما يلي :

- 1- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بهم.
- 2- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل.
- 3- وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل.
- 4- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.
- 5- وجود فروق دالة إحصائية بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية. وفسرت النتائج في ضوء الدراسات السابقة، وتوجت الدراسة في الأخير بجملته من المقترحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، أساتذة التعليم الثانوي، العوامل الخاصة بالأستاذ، العوامل الخاصة بالعمل، العوامل الخاصة ببيئة العمل.

Abstract :

The present study aimed to identify the level of job satisfaction among secondary school teachers in the light of the specific factors related to the teacher himself, to work and to the work environment and examines the significance of differences in this area according to the variables of sex and professional experience, and by using the descriptive analytical approach as an appropriate approach for this kind of studies, and the application of the job satisfaction measure prepared by the researchers in view of the psychological heritage on a sample composed of 68 secondary school teachers.

The results showed the following:

- 1-The presence of a high level of job satisfaction among secondary school teachers in light of their specific factors.
- 2-The presence of a high level of job satisfaction among secondary school teachers in light of the specific factors related to work.
- 3-The existence of the average level of job satisfaction among secondary school teachers in light of the factors related to the work environment.
- 4-The lack of statistically significant differences between secondary school teachers in the level of job satisfaction according to the variable of sex.
- 5-The presence of statistically significant differences between secondary school teachers in the level of job satisfaction according to the variable of professional experience.

The Results were interpreted in light of previous studies, and the study was finally culminated in a set of proposals and recommendations.

Keywords: job satisfaction, secondary school teachers, factors related to the teacher, specific factors related to work environment.

-مقدمة:

لا يختلف اثنان في أنّ حُسْنَ العَطَاءِ وجوده البذل في هذا المنصب أو تلك الوظيفة أو المسؤولية، إنّما تحركه عوامل عديدة ، منها ما كَبُرَ و نما مع الإنسان، ومنها ما أحدثته ظروف معيّنة ظهرت نتيجة التطوّرات الحاصلة، التي تشهدها الأمم والمجتمعات في شتى الميادين والمجالات، ووضع الأهداف والتخطيط لها سواء ما تعلق بالعمل أو العمل نفسه أو بيئته بما يحقق الرضا عن العمل، هذا الأخير- الذي هو موضوع الدراسة الحالية - يكتسي أهمية بالغة في حياة الإنسان العامل المنتج بفكره، أو بيده، كونه حالة داخلية

تجعله ينتج ويقدم الأفضل، رغم المشاكل أو الصعوبات المعترضة، لذا كان من باب أولى أن نكون - نحن الدارسين في ميدان علم النفس- السباقين والمهتمين بهذا الموضوع دراسة وبحثاً للكشف عن محدداته ،وما يتحكم فيه من عوامل.

وإذا اتفقنا أنه يوجد رضا وظيفي، فإننا نجعل مداه أو مستواه بين العاملين في التعليم، وعلى هذا الأساس، ارتأينا أن تنصب هذه الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي، للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لديهم في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل وبيئة العمل ومعرفة دلالة الفروق بين هؤلاء في مستوى الرضا الوظيفي في ضوء متغيري الجنس والخبرة المهنية.

وللتحقق من ذلك، تم اعتماد المنهج الوصفي لرصد الظاهرة في الواقع، وتطبيق الاستبيان المعد لهذا الغرض على عينة من أساتذة التعليم الثانوي قوامها (68) أستاذاً وأستاذة ، وذلك بعد التحقق من صدقه وثباته على عينة الدراسة لجمع البيانات اللازمة ، ثمّ المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج المعالجة الإحصائية (SPSS) للتأكد من صحة الفرضيات.

أولاً/ الإطار النظري

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر مجال الرضا الوظيفي لدى العاملين ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، من المجالات ذات الأهمية البالغة، والشغل الشاغل في أي مؤسسة، والذي تستهدفه من خلال نظمها واستراتيجياتها، لأنه السبيل الذي تُثبت من خلاله مدى كفاءتها وفعاليتها، فقد أيقن القائمون والممارسون على حد سواء في هذا المجال، أن تخصيص ميدان علمي لدراسة العنصر البشري في المنظومات يعتبر من ضمانات الخروج باستنتاجات واضحة عن المحددات ذات العلاقة بالسلوك الإنساني داخل مجال العمل.

ولقد كان أثر العلوم السلوكية كعلم النفس وعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي على البحوث والدراسات واضحاً من حيث طبيعة الموضوعات محل الدراسة ومنهج وطرق البحث المتبعة، فمن حيث طبيعة الموضوعات، وُجد الكثير من النظريات ونتائج البحوث تفيد في التفسير والتنبؤ بسلوك الأفراد في المؤسسات. أما من حيث المنهج، (زين الدين ضياف، 2000: 15-17) فقد استخدم الباحثون تصميمات أكثر

إحكاما وضبطا للتحكم في (العوامل) المحددات المراد معرفة أثرها في مستوى الرضا الوظيفي، فبدأ بدراسات "الهاوثورن" بشركة "ويسترن إلكترونيك" في الثلاثينيات من القرن الماضي ، والتي أوضحت نتائجها أهمية مشاعر الأفراد تجاه العمل ودوافعهم وعلاقاتهم وقيمهم الاجتماعية وأنماط القيادة في تحديد سلوكهم وأدائهم في العمل كمحددات مبدئية للسلوك، فقد وضعت هذه الدراسات المعالم العامة لكل الدراسات التي تلتها حتى الآن في مجال الرضا الوظيفي، فمنها من تناولت الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العاملين كأداء والتغيب ... ومنها من تناولته كمتغير تابع يتأثر بالأجر وأسلوب الإشراف. (مصطفى عشوي، 1992:133)

ويكتسي التعليم في المرحلة الثانوية أهمية كبيرة ، لأنه يعتبر حلقة وصل بين طورين مختلفين، المرحلة المتوسطة والمرحلة الجامعية. وعندما نتكلم عن التعليم الثانوي وفق هذه النظرة فإنه لابد من الإشارة إلى الأستاذ الذي يعتبر مصدرا رئيساً للمعرفة لتلاميذه، فهو يعد عنصرا أساسيا في العملية التعليمية وتكوين التلميذ الكفاء، فهو الذي يوصل المعرفة ويقوم بتطبيق المناهج المسطرة وإجراء التقويم وإعداد وتحضير الامتحانات وتصحيحها، كما أنه المسؤول الأول عن التسيير الحسن للعملية البيداغوجية في القسم. وبشكل عام فهو يساهم في تنمية المعرفة ككل لدى التلميذ ، فضلا عن ذلك فهو الزميل والمرؤوس في الثانوية.

في ضوء كل هذا، جاءت إشكالية الدراسة الحالية لتتناول العوامل التي في ضوءها يمكن أن يحقق أستاذ التعليم الثانوي مستوى عاليا من الرضا الوظيفي، خصوصا في السنوات الأخيرة بعد التغييرات التي عرفها التعليم الثانوي من ناحية البرامج، ونظام الأجور، والتصنيفات، ومقاربة التدريس، وأيضا لأن نجاح العمل - مهما كان نوعه- يتطلب درجة من الارتياح والاقتران به ، سيما في مجال التعليم، وتؤكد ذلك نتائج الكثير من الدراسات التي تشير إلى أن العاملين الأكثر رضا واقتناعا بعملهم يميلون لتحقيق مستويات من الرضا عن أنفسهم، تتعلق بقدراتهم ومؤهلاتهم وجاهزيتهم وتحملهم للضغوط ومكانتهم الاجتماعية، وعن عوامل تنظيمية تتعلق بنظام العوائد والأجور والحوافز وفرص الترقية وسياسة التسيير والقيم والأهداف المنتظمة، وسياسة التنظيم ومحتوى العمل وعدد ساعاته، وعن عوامل تتعلق ببيئة العمل ،كعلاقة

العامل بالإدارة ونمط الإشراف ،وزملاء العمل والتلاميذ الذين يشرف على تعليمهم، وكذا الظروف الفيزيقية(عبد الله بن علي،2000: 32)، وعلى هذا جاءت هذه الدراسة لتحاول الكشف عن ذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية :

1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ؟

2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالعمل؟

3- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الخبرة المهنية؟

2- فرضيات الدراسة:

للإجابة عن هذه التساؤلات صيغت الفرضيات التالية :

1- يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ.

2- يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل.

3- يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الثانوي في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الثانوي في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول السلوك الانعكاسي لأستاذ التعليم الثانوي على وظيفته والبيئة التي يمارس فيها هذه الوظيفة. وتوضح أهميتها أيضا ،من منطلق قوة تأثير العوامل المحددة للرضا عن العمل والإنجاز والأداء ،والرفع من مستويات

العطاء والإبداع، إضافةً إلى كون الرضا الوظيفي مؤشراً حقيقياً لمدى ثقة الأستاذ وولائه وتكيفه وانسجامة مع بيئة عمله من جهة، ومدى تحقيقه لتوافقه النفسي وشعوره بالإشباع للحاجات والرغبات من جهة أخرى، وأيضاً لمدى رضاه وقناعته وارتياحه من جهة العمل في حد ذاته. كما تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها إسهماً للبحث في مجال الرضا الوظيفي في قطاع التربية والتعليم عموماً، وفي التعليم الثانوي على وجه الخصوص.

4- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد مآل الموضوع، من خلال الإجابة عن التساؤلات المطروحة والاستدلال على صحة الفروض، والوقوف على المستوى الفعلي لمستوى الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي مع أنفسهم وبيئتهم وعملهم، وتحديد الفروق بينهم في ضوء متغيري الجنس والخبرة المهنية.

5- تحديد المفاهيم:

- الرضا الوظيفي:

1-5- لغة:

الرضا: ضدُّ السُّخْط، ونقول: رَضِيَ بالشَّيْءِ وعنه أي: اختاره وَقَنَعَ به وَقَبِلَهُ إنجاز، ويمكن أن تُكْتَبَ، على نحو رَضَى، لأنه مصدر الفعل رَضِيَ والتي منها: الرضا. الوظيفة: جمعها وظائف ووظف، وتستعمل بمعنى: المنصب والخدمة، ويقال: وظَّفَهُ أي قَدَّرَ وَعَيَّنَ له عملاً وَقَدَّراً (المنجد في اللغة والأعلام، 1973:907).

2-5- إصطلاحاً:

لقد اتَّخَذَ مفهوم الرضا الوظيفي تعريفات مختلفة، مما جعل الإجماع على تعريفه أمراً في غاية الصعوبة، وذلك لاختلاف الزوايا التي يُنظَرُ منها إليه والتي ترجع إلى منطلقات كلِّ باحث حين الخوض في هذا الموضوع، إضافةً إلى اختلاف الظروف والمواقف وتطور الدراسات في هذا المجال، وفيما يلي عرض لبعض التعريفات :

- تعريف فروم (FROUM): سلطان محمد، (2003: 195) "هو اتجاه الفرد نحو العمل الذي يمارسه".

- تعريف ستون (STON): "هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها" (طلعت إبراهيم، 1985: 134)
- تعريف سوبر (SUPER): "إن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه" (عبد الله بن علي، 2000: 31)
- يركز كل من " فروم" و" ستون" و" سوبر" على العوامل الخاصة بالفرد في تحقيق الرضا الوظيفي، بغض النظر عن العوامل الخاصة بالبيئة والعمل في حد ذاتهم.
- تعريف أحمد صقر عاشور، (1986: 53): "هو الرضا عن جوانب جزئية تتكون منها المشاعر تجاه العمل، مثل: درجة الرضا عن الأجرة... أو درجة الرضا عن محتوى العمل ونوعه"
- تعريف زين الدين ضياف، (2000: 63): "هو انعكاس لتلك العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتلك التي تربطهم بالمشرفين عليهم... وهو تعبير عن موقف العامل تجاه عمله والظروف المحيطة بالعمل الذي يعمل داخل إطاره".
- من خلال هذه التعريفات المختلفة، نلاحظ أن الباحثين في موضوع الرضا مختلفون إلى حد ما في تحديد مفهومه، فمنهم من يهتم بالعوامل، ومنهم من يولي الأهمية للبيئة ومنهم من يربطه بالعمل ومحتواه، وقد حاول عبد الله بن علي، (2000: 32) الجمع بين هذه العوامل الثلاثة في تعريفه للرضا الوظيفي والذي يرى "أنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات، مع العمل نفسه وبيئته، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل الأخرى ذات العلاقة.
- 3-5- الرضا الوظيفي إجرائيا: هو درجة إشباع حاجات الفرد، وتحدد هذه الدرجة من عوامل منها ما يتصل بالعمل ذاته، ومنها ما يتصل بالبيئة (بيئة العمل) ومنها ما يتصل بالفرد ذاته، كما أنه الدرجة التي يأخذها أستاذ التعليم الثانوي على مقياس الرضا الوظيفي.
- 4-5- التعريف الإجرائي للعوامل (محددات) الرضا الوظيفي: نقصد بالمحددات، العوامل التي في ضوءها يتحقق أحد مستويات الرضا الوظيفي الثلاثة (الرضا بمستوى عال، الرضا بمستوى متوسط، الرضا بمستوى منخفض) لدى أساتذة التعليم الثانوي، عوامل خاصة بالأستاذ، وعوامل خاصة ببيئة العمل، وعوامل خاصة بالعمل ذاته.

6 - العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك عدة تقسيمات للعوامل المؤثرة في الرضا، تتمثل في:

1-6- العوامل التنظيمية(بيئة العمل)المتتمثلة في:

- نظام العوائد: تمثل العوائد في كافة أنواع الحاجات المادية والمعنوية التي توفرها المؤسسة، لتحقيق درجات من الإشباع لعمالها وفق ما قدموه من جهد في أداء مهامهم مثل الأجرة، الحوافز، الترقية.(نور الدين بوخروبة، 2006: 58)

- السياسة التسييرية: المتتمثلة في: نمط الإشراف، قيم وأهداف المنظمة، سياسة المنظمة.

- ظروف العمل: المتتمثلة في: ظروف العمل المادية، الظروف الاجتماعية.

2-6- العوامل الخاصة بالعمل: تتمثل في محتوى العمل، الإثراء الوظيفي، التكبير

الوظيفي، ساعات العمل. (أحمد صقر عاشور، 1986: 145)

3-6- العوامل الشخصية (الخاصة بالعامل): أكدت العديد من الدراسات أن الرضا

الوظيفي يتأثر بالعوامل الذاتية الخاصة بالعامل، منها: احترام الذات، تحمل الضغوط،

المكانة الاجتماعية، الرضا العام عن الحياة.(نور الدين بوخروبة، 2006: 126)

7- مؤشرات الرضا وعدم الرضا:

1-7- مؤشرات الرضا: تظهر من خلال:

- الأداء: "هو قيام الفرد والمهام المختلفة التي يتكون منها العمل كمًّا ونوعاً"

- الولاء للمنظمة: يعكس طبيعة الشعور لدى الأفراد تجاه منظماتهم ومدى تعلقهم وتوحدتهم

من أجل خدمتها، فيتأثر الولاء بدرجة الرضا وتأثيرا واضحا. (اندرودي سيزلاي، 1991: 434)

- الصحة الجسمية والعقلية: يرى "ديبراي" بأن الحالة النفسية لها أثر على الصحة العضوية

للعامل، وبالتالي تتأثر كل مؤشرات الرضا وعدم الرضا بذلك، سواء بالسلب أو بالإيجاب،

وهذا ما أكده بورك (1970) Burke، حيث وجد ارتباطا بين الرضا وبعض الأعراض العضوية

كالتعب، صعوبة التنفس، صداع الرأس...الخ(أحمد صقر عاشور، 1986: 61)

2-7- مؤشرات عدم الرضا الوظيفي: تظهر من خلال:

- الغياب: "نقص الملازمة في عمل يتطلب الحضور الدائم"، ولقد أثبتت العديد من نتائج

الدراسات وجود علاقة بين الغياب والرضا.

- دوران العمل: يقصد به الترك الإرادي والاختياري للعمل ،وقد أثبتت العديد من نتائج الدراسات ارتباط كل من الرضا الوظيفي ودوران العمل، وبينت أن هناك عدة متغيرات تتحكم في الاستمرار أو ترك العمل ومنها: الاتجاه نحو العمل، اختلاف أقسام العمل، اختلاف الرؤساء واختلاف طبيعة العمل، ظروف العمل، سنّ العامل، والفرص المتاحة للالتحاق بعمل آخر.

- التمارض: هو وسيلة انسحاب غير مباشرة من العمل عن طريق اتخاذ الذرائع والحجج الواهية، وتعتبر ظاهرة التمارض في الغالب عن عدم رضا العامل.

- الإصابات: يفترض الباحثون وجود علاقة سلبية بين درجة الرضا الوظيفي وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل، وتفسر هذه الظواهر، بأن العامل الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا يكون أقرب إلى الإصابة، وهناك من يرى بأن الإصابات مصدر من مصادر عدم الرضا وليس العكس.(عباس محمود عوض،2005: 63)

- الشكاوى: يلجأ العامل لاستعمال وسيلة التظلم والشكوى كأخر إجراء للتعبير عن تدمره تجاه الأسباب التي جعلته في حالة عدم رضا عن عمله.

- الإضراب: يعتبر الإضراب من أقوى مؤشرات عدم الرضا حدة حيث يعبر عن التدمير وحالة من الفوضى والإهمال التي يعيشها العامل داخل المؤسسة، ويلجأ العمال إلى هذا الشكل ردًا على الوضعية التي يعيشونها ، والمتمثلة في الأجر المنخفض، وأساليب الإشراف، والترقية..

- التخريب واللامبالاة: إن انخفاض درجة الرضا ينعكس على مدى اهتمام العامل وانضباطه، أثناء تأديته لواجباته ، مما ينجر عنه وقوعه في حالات من الإهمال واللامبالاة.(سلطان محمد سعيد،2003: 205)

8- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

1-8- نظرية الحاجات لـ"أبراهام ماسلو" (1954) Abraham Maslow: تنطلق هذه النظرية من فكرة قوة الحاجات التي تتأثر بدرجة إلحاحها لدى العاملين ، يذكر "ماسلو" أن العامل الأول درجة الحرمان أو مستوى الإشباع، أي أن الحاجة تصبح موجّهة للسلوك، كلما زادت درجة الحرمان التي يشعر بها الفرد بالنسبة لتلك الحاجة. وأن العامل الثاني هو قوة المثير، أي أن درجة إلحاح حاجات الفرد تزيد بزيادة درجة إثارتها

بفعل المنهات الخارجية، ويُعبّر عن الرضا في هذه النظرية بمدى إشباع الفرد لحاجاته التي افترضها "ماسلو" في سلم يتكون من خمسة مجامع :

- الحاجات الفيزيولوجية: هي الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان، كالحاجة إلى الطعام والماء والهواء والجنس والنوم والدفء... إلخ.

- الحاجة إلى الأمن: تظهر هذه الحاجات عند إشباعها في إحساس الفرد بالضمان من أي خطر قد يهدد أمنه، وأن يشعر بالاطمئنان والتأكد فيما يتعلق بالبيئة والمحيط.

- الحاجة إلى الانتماء: لا يستطيع الفرد أن يتخلص من اجتماعية طبعه ، كونه لا يستطيع العيش منفردا، وأن العمل الذي يعمل فيه الفرد يعدّ فرصةً لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات مع من يشاركونه العمل، وقد أوضحت نتائج الدراسات أن العامل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجة ينخفض مستوى رضاه .

- الحاجة إلى التقدير والاحترام: تعتبر هذه الحاجة، الأولى من الحاجات العليا، وتتجلى في السعي للحصول على نوع من الاعتراف والحب والمقام الرفيع والثقة من الآخرين، والعامل إذا أُشبع حاجته إلى التقدير من نفسه ومن المحيط، يتحقق لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي.

- الحاجة إلى تحقيق الذات: يصنف "ماسلو" هذه الحاجة على رأس سُلّمه، إذ يظهر إلهام إشباعها بعد أن يكون الفرد قد أشبع ما قبلها، وتظهر في حاجة الفرد إلى التطور والنمو والتميز والتفوق في الأداء والعمل من خلال المواقع التي يحتلها. (أحمد صقر عاشور، 1986: 99)

نستنتج من خلال هذا التسلسل في الحاجات عند "ماسلو" ، أن الحاجات اللاحقة لا تتحقق إلا إذا أشبعت السابقة، ولا تتحقق العليا إلا إذا أشبعت الدنيا، وأن الإنسان مدفوع لتحقيق إشباع حاجاته ، وهي التي تدفعه لذلك.

2-8- نظرية الدافع للإنجاز لـ "ماكليلاند(1981) David Mecllland : يفسر "ماكليلاند من خلال هذه النظرية تأثير السلوك الإنساني بالظروف التي تمكّن الأفراد من تطوير دافع الإنجاز. وقد وجد أن الرضا الوظيفي يتحقق إذا تم إشباع ثلاثة حاجات رئيسية :

- الحاجة للأداء: تمثل حاجة الفرد لكي يؤدي وينجز عمله بغية الوصول إلى النجاح المطلوب، واعتمادا على الظروف والمعايير المحددة له.

- الحاجة للانتماء: يذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يسعون إلى إشباع هذه الرغبة يندفعون وراء الأعمال التي تفرض طبيعتها التفاعل والتعاون مع الآخرين.
- الحاجة للقوة والسيطرة: يذكر "ماكلياند" أن الأفراد الذين يرغبون في الوصول إلى مراكز قيادية، لديهم دافع شديد لإشباع حاجة القوة، ويظهر هذا من خلال إشباع حاجة التطور في الوظيفة والترقية. وهذا ما يؤدي بهم إلى الرضا الوظيفي. ("علاقي مدني، 1991: 56)
- 3-8- نظرية التوقع لفروم (1964) vrom: تنطلق هذه النظرية من فكرتين أساسيتين، الأولى: أن الأفراد يحددون قيمة النتائج المتوقعة ثم يفاضلون بينها، والثانية: أن تفسير سلوك الأفراد الموجه نحو هدف معين، ينبغي أن يضع في الحسبان الغايات التي يرغبون بلوغها، ومدى إيمانهم أن الجهد الخاص له دور في تحقيق النتائج. وقد وضّح أن درجة التحفيز للعمل تعتمد على عاملين هما :
- الحوافز وأهميتها بالنسبة للعامل : وهي ما يحصل عليه العامل عند نجاحه أو إخفاقه في إنجاز مهمة، إلا أن الناس لديهم احتياجات مختلفة، فأهمية الحوافز ستكون مختلفة من شخص لآخر.
- التوقعات حول الجهد المبذول: يشكل هذا العامل أمرين :
- الأول: معتقدات الفرد حول مستوى الأداء الذي يبذله، ويتعلق بقدرات الفرد وثقته بنفسه.
- الثاني: توقعات الفرد حول الحوافز التي سينالها ويتعلق بالمنظمة إن كانت ستعطيها الحوافز التي يستحقها أم لا، فالجهد المبذول لإنجاز مهمة ليس العامل الوحيد لتحديد مستوى الأداء، بل هناك عوامل أخرى، مثل وجود أهداف واضحة ومفهومة ومدى توفر معلومات ومهارات. ووفقا لهذه العوامل فإن التكافؤ الذي يمثل رغبة الفرد في الحصول على النتائج المتوقعة، يؤدي إلى الرضا والمعبر عنه بالعلاقة التالية: الرضا = التكافؤ(رغبة الفرد) x التوقع (احتمال حصول النتيجة). (سهلية محمد عباس: 64)
- وبناء على هذه النظرية فإن الأفراد يستخدمون تجربتهم وأحكامهم المبينة على إدراك بعض الأمور المحيطة بهم لتحديد النتائج التي يمكن توقعها، وبالتالي يحكمون على الاحتمالات الأفضل.
- 4-8- نظرية الإنصاف لأدمز (1965) Adamese: تفسر هذه النظرية السلوك الإنساني على أساس الإنصاف والعدل، حيث يمكن تحفيز الأفراد بشكل أفضل إذا تمت معاملتهم

بطريقة عادلة، والإنصاف حسب "أدمز" يعني معاملة الكل بشكل واحد، ولا تعني المساواة، فعندما يعامل الجميع بشكل متساوٍ، فقد يعني هذا عدم الإنصاف عند بعض العاملين الذين قاموا بعمل أفضل من غيرهم، وهم بذلك يستحقون مكافآت ومعاملة أفضل. وتقسم هذه النظرية إلى قسمين:

- إنصاف في التوزيع: يتعلق هذا بالتوزيع العادل والمتعلق بالأداء.
- إنصاف في الإجراءات: يتعلق بالسياسات وإجراءات الهيئة المسؤولة كالترقيات، والعقوبات، وتقييم الموظف، وعند تطبيق هذه النظرية يفترض وجود ثلاثة أنواع من الموظفين: الموظفون الذين يظنون أنهم يعاملون بإنصاف، وبالتالي فهم متحفزون للعمل، والموظفون الذين يظنون أنهم يحصلون على أقل مما يستحقون، مما سيجعلهم يقومون بتقليل الجهد المبذول، و الموظفون الذين يظنون أنهم يحصلون على أكثر مما يستحقون، وبالتالي سيشعرون بالذنب، فيزيدون من جهدهم نتيجة هذا الشعور. (العديلي ناصر محمد، 1983)
- إذن، حسب هذه النظرية، فإن العامل يشعر بالرضا الوظيفي إذا كان مُنصَفًا في عائدات جهده، وقد لا يكون راضيًا إذا فاقت العائدات الجهد المبذول، لكنه حتما لا يكون راضيًا إذا لم ينصف في جهده ويأخذ أقل مما يبذل.

8-5- نظرية العاملَيْن لـ "فريدريك هرزبيرج (1959) Frederick Irving Herzberg: تعتبر من أهم النظريات المفسرة للسلوك الإنساني، وكانت كامتداد لفلسفة "ماسلو" حيث قدم "هرزبيرج" ومجموعة من زملائه في دراسة سنة (1959م) أدلة تفسر بأن مشاعر الرضا والسعادة لدى العاملين تتحكم فيها عوامل مختلفة، وقد أوضحت نتائج الدراسة بأن هناك صفات أو عوامل في العمل ترتبط بالرضا، وأنّ هناك عوامل تؤدي إلى الاستياء، فالعوامل الذاتية كالأداء والتطوير في العمل والمسؤولية ترتبط بالرضا وتؤدي إليه، في حين أن العوامل الخارجية كسياسة الإدارة والإشراف والعلاقات بين الزملاء في العمل وظروف العمل المادية ترتبط بالاستياء، ولذلك أوضح "هرزبيرج" بأن إزالة العوامل المؤدية إلى عدم الرضا لا يعني حصول الرضا لدى العاملين، لذا فإنّ العوامل التي تؤدي إلى الرضا غير عوامل عدم الرضا، وبمعنى آخر، فإنّ إزالة أو تقليص العوامل المسببة لعدم الرضا لا يؤدي بالضرورة إلى رفع الدافعية، بل إلى الموقف الحيادي، ولقد أطلق "هرزبيرج"

على عوامل عدم الرضا اسم العوامل الحافظة أو الوقائية، أي أن هذه العوامل عندما تشيع يكون تأثيرها حاديا، أي تمنع عدم الرضا فقط، أما المجموعة الثانية من العوامل، فهي العوامل الدافعة التي تتمثل في التقدم والتطور وتغيير المواقع، أي الترقية وإثبات الذات، تؤدي إلى الرضا عن العمل. (أحمد صقر عاشور، 1986: 32، 33)

9- تعريف أستاذ التعليم الثانوي : هناك عدة تعريفات لأستاذ التعليم الثانوي فحسب "ديلانشير" هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في الثانوية، أما "محمد سامي منير" فيعرفه بأنه العنصر الأساسي في الموقف التعليمي، وهو المهيمن على مناخ القسم، والمحرك لدوافع التلاميذ، والمشكل لاتجاهاتهم، وهو المثير لدواعي الابتهاج الحماسة التسامح، الاحترام، الألفة والمودة، أما "جابر عبد الحميد" فيعرفه بأنه: الشخص الذي يعمل على إثارة دوافع المتعلم وحاجاته والظروف الأخرى التي تحيط به وتؤثر عليه والتي تدفعه للنشاط في الموقف التعليمي، وتحديد الأغراض التي تشيع حاجات المتعلم ورغباته، وحسب "ثورستن" الأستاذ هو المنظم لنشاط التعليم من أجل المتعلم، وعمله مستمر حيث يراقب سير التعلم وتقييم النتائج والتوازن الذي ينتج من عمله ومهامه هو الذي يعطي لعمله قيمة.

هذا ويعتبر الأستاذ العنصر الفعال في العملية التعليمية، لذا وجب عليه أن يتمتع بخصائص نفسية، عقلية، جسمية، وأن يكون محبا لمهنته، بعد إعداد يؤهله لممارسة التدريس بكل ما تستدعيه من مهارة وفن وإتقان، فعمل الأستاذ لا يقتصر على تلقين معلومات فحسب بل عليه أن يكون موجها، مرشدا وباحثا، وزميلا، ومرؤوسا في آن واحد. (مليكة شارف خوجة، 2011: 125)

- التعريف الإجرائي لأستاذ التعليم الثانوي: هو موظف بقطاع التربية، لديه مؤهل علمي وتربوي، قصد القيام بعملية التعليم بالثانوية، مادة واحدة توافق تخصصه وإعداده الأكاديمي لهذه المرحلة.

10- مفهوم التعليم الثانوي:

تعتبر المرحلة الثانوية حلقة وسطى بين التعليم الأساسي (المتوسط حاليا) والجامعي، تستقبل تلاميذ الطور المتوسط بعد نجاحهم، وتدوم (03) سنوات، وتتميز عن غيرها من المراحل بخصائص، ما يتطلب من القائمين عليها ترجمتها في برامج علمية وتربوية تحقق

الطموحات وتواكب التجديدات الوطنية والدولية ؛ ويتحدد مفهوم هذه المرحلة حسب القانون التوجيهي للتربية، في القانون الجزائري رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، الذي ينص في مواده :

- المادة 53: يشكل التعليم الثانوي العام والتكنولوجي المسلك الأكاديمي الذي يلي التعليم الأساسي الإلزامي، لمواصلة التكوين العالي.

- المادة 54: يمنح التعليم الثانوي العام والتكنولوجي الذي يدوم ثلاثة سنوات في الثانويات.

- المادة 55: ينظم التعليم الثانوي العام والتكنولوجي في شعب كما يمكن تنظيمه في جذوع مشتركة في السنة الأولى وفي شعب بداية السنة الثانية تحدد الشعب من طرف الوزير المكلف بالتربية الوطنية.

- المادة 56: تتوج نهاية التمدريس في التعليم الثانوي العام والتكنولوجي بشهادة بكالوريا تعليم الثانوي.

11- تكوين أستاذ التعليم ثانوي:

يتلقى أستاذ التعليم الثانوي تكوينا بالمدارس العليا للأساتذة مدة تدوم خمسة سنوات في جميع مواد التخصص ، للحاصلين على شهادة البكالوريا ، ويشمل تكوين الجانب المعرفي والمهني، وفي إطار السياسة الجديدة للتكوين فإن المؤسسات الجامعية هي التي تتولى تكوين جميع أنماط الأساتذة لمدة تتراوح ما بين ثلاثة إلى خمسة سنوات، يتولى الإشراف التربوي على هؤلاء الأساتذة مفتشو التربية والتكوين في مواد التخصص. وحسب القانون الجزائري(رقم 08- 04 المؤرخ في 23 جانفي 2008) في مواده:

- المادة 77: يتلقى مستخدمو التعليم تكوينا يهدف إلى إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لممارسة مهنتهم .

التكوين الأولي لمختلف أسلاك التعليم هو تكوين من مستوى جامعي. يستفيد المدرسون الذين تم توظيفهم عن طريق مسابقات خارجية من تكوين تربوي قبل تعيينهم في المؤسسات، ويمنح هذا التكوين البيداغوجي في مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.

- المادة 78: كل أصناف المستخدمين معنيين بعملية التكوين المستمر طوال مسارهم المهني، والذي يهدف أساسا إلى تحيين معارف المستخدمين المستفيدين وتحسين

مستواهم وتجديد معارفهم ،وتتمّ عمليات هذا النوع من التكوين في المؤسسات التربوية وفي مؤسسات التكوين التابعة لوزارة التربية وفي مؤسسات تابعة لقطاع التعليم العالي. (أحلام مرابط، 2006: 112)

12-علاقات أستاذ التعليم الثانوي بغيره:

يرى بوستيك Postic (1980) أن مجموع الصلات الاجتماعية والعلاقات التربوية التي تنسج بالثانوية لها تأثير مباشر وقوي على شخصية الأستاذ والمتعلم، وتوسع الاهتمام بالعلاقات التربوية إلى أن أصبح يشمل كل الشركاء في العملية التربوية، الأستاذ بالتلميذ، الأستاذ بالزملاء، الأستاذ بالإدارة المدرسية، الأستاذ بالأولياء.

- العلاقة مع التلميذ : إن العلاقة القائمة بين الأستاذ وتلميذه لها دور أساس في بناء شخصيته، وهي المفتاح المؤدي إلى نجاحه أو فشله في المواقف التعليمية ، وبذلك فالتلميذ هو مرآة عاكسة لشخصية الأستاذ في حالته النفسية والمزاجية، ونظرا للأثر القوي لشخصية الأستاذ على التلميذ ، بات لزاما أن يعمل باستمرار لإيجاد علاقة طيبة بينه وبين تلميذه، ويجتهد في ترسيخها على أسس المحبة والعطف المتبادل كونها تسهّل عمله، وتمكنه من فهم تلاميذه ، وهذا أمر ضروري لنجاحه في العملية التعليمية التربوية.

- العلاقة مع الزملاء: إن النجاح في التعليم الحديث يتوقف بنسبة عالية على رغبة وقدرة الأستاذ على العمل المشترك ، باعتبار العملية التربوية عملية تعاونية ، وهذا عامل أساس في إيجاد علاقات من شأنها تساعده على تكيفه وتطوره المهني، وبالتالي ، تمكنه من أداء عمله في جو مريح ؛ ومن خلال هذا ، يمكن القول أن العلاقات التربوية السائدة بين أعضاء هيئة التدريس تعد مؤشراً دالاً على مدى نجاح أو فشل الأستاذ والمؤسسة التربوية في مهامهم.

- العلاقة مع الإدارة المدرسية: ينبغي للأستاذ أن تربطه علاقة متينة بالإدارة أساسها الثقة، الاحترام، والتفاهم المتبادل بهدف تنسيق العمل التربوي وتنظيمه ونجاحه .

- العلاقة بالمشرف التربوي: يرى أن وظيفة المشرف التربوي تلعب دوراً أساسياً في تنمية مهارات وكفاءات الأستاذ ومساعدته على التغلب على المشكلات الدراسية وتحقيق النمو المهني والأهداف التربوية المنشودة ، لذلك صار من الواجب أن ينظر إلى المشرف التربوي على أنه زميل في المهنة.

- العلاقة بالأولياء: هي علاقة تربوية ينبغي أن تظل قائمة باستمرار، نظراً لمآلها من أهمية في حل المشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية للتلميذ، كما أنها تساعده على فهم خصائصه باعتبارها شرطاً ضرورياً في التربية الحديثة، لذلك وجب أن تقوم هذه العلاقة على مبدأ الثقة والصرحة والتفاهم.

- العلاقة مع المجتمع: يعتبر مصطلح الأستاذ مصطلحاً اجتماعياً باعتباره صاحب العلم والمعرفة، من ثم وجب عليه أن يدعو للعلم والعمل ونشرهما في المجتمع، ومحاربة الجهل والأمية والسلوك السلبي فيه. (العياشي بن زروق، 2008: 146)

13- أساليب تحقيق الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي:

حتى يتحقق لدى الأستاذ مستوى عال من الرضا الوظيفي، لابد من مراعاة العوامل الأساسية المحددة له على مستوى البيئة، وعلى مستوى المهنة، وعلى المستوى الشخصي وتوفير الأساليب الكفيلة بذلك. فبالنسبة للعامل لابد من أساليب ذاتية، وبالنسبة لبيئة العمل لابد من أساليب مهنية.

1- أساليب مهنية:

- التكوين: وهو ما يجري من عمليات تكوينية، وإعداد وتأهيل وتدريب قبل الخدمة وأثناءها؛ والتدريب الكافي للأستاذ يحقق له الإشباع والاقتران بعمله وب نفسه، وهذا ينجم عنه تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي.

- توفير الحرية في العمل: إن فتح المجال أمام الأستاذ في أداء مهامه تجاه طلابه واتجاه الإدارة يزيد من ثقته بنفسه وإدارته والولاء لها، وهذا أيضاً من شأنه أن يحقق له الرضا.

- توفير الإشراف الجيد: إن قيام علاقات جيدة بين الأساتذة والإدارة والمفتش من شأنها أن تخلق جواً تشرك الإدارة فيه الأستاذ في اتخاذ قراراته، مبتعدة عن المركزية في اتخاذها، وهذا من شأنه أن يحقق الرضا لدى الأستاذ.

- توفير الحوافز التي تحقق الإشباع: لقد أثبتت كل الدراسات التي تناولت علاقة الحوافز بالرضا الوظيفي وجود علاقة قوية بينهما، إن توفر الحافز حتماً سيكون في علاقة متعددة مع الرضا الوظيفي.

- توفير الإمكانيات: حتى يتمكن الأستاذ من أداء مهامه، لابد من توفر وسائل وإمكانيات من شأنها أن تساعده على تحقيق ذلك الأداء الجيد، بما يكفل له أن يكون راضياً

وقانعا، وتمثل في توفير الأجهزة والعتاد الذي يتطلبه تقديم الدروس النظرية والتطبيقية، توفير القاعات المجهزة والملائمة لأداء العمل، استخدام وتوفير وسائل الإعلام والتقنيات الحديثة من أجل مواكبة الجديد في عالم المعرفة.

2- أساليب ذاتية:

لابد من توفر عدة خصائص في أستاذ التعليم الثانوي تجعله راضيا عن نفسه في عمله، ويقع عليه عبء تحقيقها، ومنها القدرة على التفاعل مع الآخرين، إذ أن تكيف الأستاذ مع ظروف العمل وإقامته علاقات جيدة مع الإدارة والزملاء والطلبة تعكس مدى قدرته على التفاعل والتعامل الجيد مع الآخرين، وإذا توفرت هذه الأساليب في التعامل عند الأستاذ ، فإنها تجعل منه أكثر رضا وإنتاجا واستمرارا في عمله.

- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة: إن الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة لدى الأستاذ من شأنها أن ترفع مستوى الرضا الوظيفي لديه.

- تنمية الشعور باحترام الذات: إن احترام الأستاذ لنفسه وللآخرين يرفعه درجة عالية في نفسه ولدى الآخرين.

- توسيع طموحه الشخصي وسعة اطلاعه: إن رغبة أستاذ التعليم الثانوي في الوصول إلى درجات عالية من التميز والكفاءة المهنية ومسيرة كل جديد يزيد من تأهيله العلمي، وهذا ما يرفع من رضاه الوظيفي عن نفسه وعن أدائه. (تري رايح ، 1990: 452)

ثانيا/ الجانب الميداني

1 - مجالات الدراسة:

تمت الدراسة الميدانية المتعلقة بالبحث بثانويتي: هواري بومدين ببلدية الياشير، وثنوية الحامة الجديدة ببلدية القصور، ولاية برج بوعريج، خلال الثلاثي الأول من السنة الدراسية (2013 / 2014) ، على مجتمع الدراسة المتمثل في أساتذة الثانويتين والبالغ عددهم (87) أستاذا وأستاذة.

2 – منهج الدراسة:

عملية اختيار المنهج تتوقف على طبيعة المشكلة المراد دراستها، والمتمثلة في هذه الدراسة في معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء

العوامل الخاصة بالأستاذ. بالعمل وبيئة العمل) وتبعاً لهذه فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي.

3 - مجتمع وعينة الدراسة:

اقتضت طبيعة الموضوع والمجال البشري للدراسة اللجوء إلى أسلوب المعاينة غير الاحتمالي، وإلى نوع العينة القصدية، لاعتقادنا أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً، وبعد إجراء مقابلات مع موظفي إدارة الثانويتين، تبين أن مجتمع الدراسة يتكون من (87) أستاذاً وأستاذة، من بينهم (61) بثانوية هوارى بومدين، و(26) بثانوية الحامة الجديدة، منهم(79) أستاذاً دائماً و(56) أستاذة بثانوية هوارى بومدين، و(23) بثانوية الحامة الجديدة و(08) أستاذة مؤقتين في إطار عقود ماقبل التشغيل. وبعد إجراء مقابلات مع الأساتذة، والرجوع إلى طبيعة الموضوع، تم تحديد الأساتذة الدائمين كعينة للدراسة والبالغ عددهم (79) أستاذاً وأستاذة. وبعد ذلك تم استثناء (10) أستاذة من أصل (79) بطريقة عشوائية، قصد حساب الصديق والثبات، وبذلك أصبح عدد أفراد عينة الدراسة (69) أستاذاً وأستاذة، وبعد توزيع الاستبيان تم استبعاد أستاذ واحد(01) من بين (69) أستاذ بسبب غيابه، ليصبح عدد أفراد عينة الدراسة (68) من أصل (87) أستاذاً.

الجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة %
إناث	36	52,94%
ذكور	32	47,05%
المجموع	19	100%

- خصائص العينة: من خلال ربط متغيرات الدراسة بالسياق العام لها، تمثلت خصائص العينة في الجنس حسب الجدول رقم(1) والخبرة المهنية حسب الجدول رقم(2).

الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة	العدد	الخبرة المهنية
51,47%	35	أقل من 10 سنوات
42,64%	29	من (10-20) سنة
5,88%	4	أكثر من 20 سنة
100%	68	المجموع

5- أدوات جمع البيانات:

تمثلت في استبيان الرضا الوظيفي، حيث قام الباحثان بإعداده وبنائه، وذلك باتخاذ عدة إجراءات، فبعد التحليل المفاهيمي لفروض الدراسة، وتحديد المعلومات المراد الحصول عليها، وبعد الاطلاع على الجانب النظري في مجال الرضا الوظيفي، وتحديد نمط الاستبيان ونوعية التحليل المزمع إجراؤه، ومن خلال الاطلاع على نماذج لمقاييس الرضا الوظيفي والاستبيانات المختلفة مثل: استبيان زين الدين ضياف، (2000) للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال، واستبيان عبد الله بن علي، (2000) للرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه، واستبيان نور الدين بوخروبة، (2006) حول التخطيط الوظيفي وأثره على رضا العاملين، و مقياس حب العمل ومقياس الرضا عن النفس والحياة لإسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، (2001)، و مقياس الرضا الوظيفي لعباس محمود عوض، (1998) المأخوذ من قائمة "هوبوك" للرضا عن العمل المكيف إلى البيئة المصرية؛ بعد الاطلاع على كل هذه النماذج من المقاييس والاستبيانات، صيغ الاستبيان في شكله الأولي، ثم عرض - من أجل التحكيم - على مجموعة من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الجزائر 2، وهو ما أدى إلى حذف مجموعة من البنود وتعديل بعضها، وإعادة صياغة البعض الآخر، وبعد التحكيم، تم تطبيق هذا الأخير على عينة من الأساتذة الدائمين من أجل حساب الخصائص السيكومترية، وتم إخراج الاستبيان في صورته النهائية، بحيث تكون من جزأين، تضمن الجزء الأول بيانات عامة عن الجنس والخبرة المهنية، وتكون الجزء الثاني من ثلاثة محاور تقيس مستوى الرضا الوظيفي في

ظل العوامل المحددة له، تناول المحور الأول العوامل الخاصة بالأستاذ، وبلغ عدد بنوده(15) بندا، وتناول المحور الثاني العوامل الخاصة بالعمل، وبلغ عدد بنوده(15) بندا، وتناول المحور الثالث العوامل الخاصة ببيئة العمل، وبلغ عدد بنوده (15) بندا، وتم تصميم الاستبيان على طريقة "ليكرت" مع حذف بديلين واستبقاء ثلاثة، فكانت البدائل المقترحة للإجابة المعبرة عن مستوى الرضا كالتالي: (راض بدرجة عالية - راض بدرجة متوسطة - راض بدرجة منخفضة) بحيث تعطى في تصحيحه ثلاثة درجات للبدل الأول ، ودرجتين للبدل الثاني، درجة واحدة للبدل الثالث.

1-5- صدق الاستبيان:

- صدق المحكمين: بتطبيق القانون(صدق المحكمين=عدد الاتفاقات/عدد المحكمين×100)، على بيانات التحكيم ، تم الحصول على نسبة صدق تساوي : (92.96 %) وهي نسبة عالية جدا وموجبة.

- صدق الاتساق الداخلي: من خلال ارتباط أبعاد المقياس بالمقياس ككل ، قُدّر معامل المحور الأول، العوامل الخاصة بالعامل (الأستاذ) ب (0,831)، والمحور الثاني، العوامل الخاصة بالعمل ب (0,813)، أما المحور الثالث، العوامل الخاصة ببيئة العمل فقدر ب(0,604)؛ ومنه يمكن القول: إنّ أبعاد المقياس صادقة وتقيس فعلا ما وضعت لقياسه.

- الصدق الذاتي: معامل الصدق الذاتي يساوي: 0,84 وهو معامل ثبات عال جدا.

2-5- ثبات الاستبيان:

ولحساب الثبات، تم تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه على العينة التجريبية المشابهة لعينة الدراسة المكونة من(10) أساتذة دائمين بفارق زمني(13) يوما ، وبحساب معامل الارتباط "برسون" باستعمال (spss)، تم التوصل إلى معامل ثبات يساوي ($R_p = 0.82$) وهو معامل ثبات عال.

- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alphakrombakh): قدر الثبات ب (0,71) وهو معامل ثبات عال ودال.

- معاملات ثبات (التجزئة النصفية، وجوتمان): قدرت معاملات الثبات على التوالي ب (0,65)، (0,71) وهي معاملات ثبات مقبولة ودالة.

6- الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة أثناء تحليل البيانات على النسب المئوية، اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين باستعمال برنامج المعالجة الإحصائية (spss).

7- عرض وتحليل و مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

1- الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ. اعتمادا على معطيات المحور الأول من استبيان الرضا الوظيفي، وبعد التفريغ وحساب النسب المئوية لكل بند في المحور، وحساب النسبة المئوية لمجموع النسب حسب البدائل المقترحة لمستوى الرضا الوظيفي، والنسب في المحور الأول ككل؛ تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول رقم(3):

الجدول رقم(03) يمثل النسب المئوية لمستوى رضا الأساتذة في المحور الأول

المجموع	مستويات الرضا						رقم البند
	راض بدرجة عالية		راض بدرجة متوسطة		راض بدرجة منخفضة		
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	55,88	38	29,41	20	14,71	10	1
100%	39,71	27	35,29	24	25	17	2
100%	52,94	36	38,24	26	8,82	6	3
100%	35,29	24	36,76	25	27,94	19	4
100%	55,88	38	32,35	22	11,76	8	5
100%	55,88	38	35,29	24	8,82	6	6
100%	45,59	31	47,06	32	7,35	5	7
100%	55,88	38	32,35	22	11,76	8	8
100%	63,24	43	30,88	21	5,88	4	9
100%	44,12	30	32,35	22	23,53	16	10
100%	48,53	33	35,29	24	16,18	11	11
100%	44,12	30	32,35	22	23,53	16	12

100%	66,18	45	25	17	8,82	6	13
100%	48,53	33	38,24	26	13,24	9	14
100%	54,41	37	32,35	22	13,24	9	15
1500	766,18	/	513,24	/	220,59	/	مجموع النسب المئوية لتكرارات المحور الأول
100%	51,08%	/	34,22%	/	14,71%	/	النسب المئوية لمستوى الرضا في المحور الأول

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم(03)، أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ كان عاليا، حيث بلغت نسبة الأساتذة المعبرين عن رضاهم بدرجة عالية (51,08%)، في حين كانت النسبة المعبرة عن الرضا بدرجة متوسطة (34,22%)، أما النسبة المعبرة عن الرضا بدرجة منخفضة، فقد بلغت (14,71%)، أي أن ما يوفره العمل للأستاذ في الجانب الشخصي يجعله على مستوى عال من الرضا الوظيفي، وهذا ما تعكسه بيانات الجدول رقم(04)، حيث نجد أن أغلب البنود تتحقق فيها نسب عالية من الرضا، وهذا ما يدل على ما يوفره العمل للأستاذ من الثقة بالنفس والتقدير والاحترام من قبل الزملاء والمسؤولين والطلبة، وتناسب العمل مع الطموح الشخصي والمستوى العلمي والأهداف والمبادئ الخاصة، وما يتحقق لديهم من إشباع لحاجاتهم تجعل الأستاذ على مستوى عال من الرضا الوظيفي.

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة "الهاوثورن" ونتائج دراسة "عبدالله بن علي" التي أوضحت أن العوامل الخاصة بالعامل تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديه، وبالربط مع النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، نجد أن نتائج هذه الفرضية تتفق أيضا مع نظرية العاملين لـ "فريدريك" و"هرزبيرج" 1959م، والتي ترى في مجملها أن هناك عوامل دافعة وعوامل وقائية، وأن العوامل الدافعة التي تتضمن العوامل الخاصة بالعامل، لها أثر في تحديد الرضا الوظيفي لديه، فتوافرها يؤدي إلى وجود الرضا الوظيفي وعدم توافرها يؤدي إلى انعدامه، وهذا ما يتفق مع نتائج هذه الفرضية في الدراسة الحالية.

ومنه نستنتج وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ(العوامل الشخصية)

2- الفرضية الثانية: والتي تنص على وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل.

بعد تفريغ بيانات المحور الثاني وحساب النسب المئوية الخاصة بكل بند، وحساب النسبة المئوية لمجموع النسب حسب البدائل المقترحة لمستوى الرضا في المحور ككل، تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول رقم(04):

الجدول رقم(04) يمثل النسب المئوية لمستوى رضا الأساتذة في المحور الثاني

المجموع	مستويات الرضا						رقم البند
	راض بدرجة عالية		راض بدرجة متوسطة		راض بدرجة منخفضة		
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	51,47	35	36,76	25	11,76	8	1
100%	51,47	35	39,71	27	8,82	6	2
100%	52,94	36	35,29	24	11,76	8	3
100%	55,88	38	33,82	23	10,29	7	4
100%	80,88	55	10,29	7	8,82	6	5
100%	70,59	48	25	17	4,41	3	6
100%	54,41	37	35,29	24	10,29	7	7
100%	48,53	33	44,12	30	7,35	5	8
100%	39,71	27	51,47	35	8,82	6	9
100%	32,35	22	55,88	38	11,76	8	10
100%	47,06	32	44,12	30	8,82	6	11
100%	41,18	28	51,47	35	7,35	5	12
100%	38,24	26	51,47	35	10,29	7	13
100%	48,53	33	45,59	31	5,88	4	14
100%	30,88	21	54,41	37	14,71	10	15

1500	744,12	/	614,71	/	141,18	/	مجموع النسب المئوية لتكرارات المحور الثاني
100%	49,61%	/	40,98%	/	9,41%	/	النسب المئوية لمستوى الرضا في المحور الثاني

من خلال نتائج الجدول رقم (04) يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل كان عاليا، وهذا ما دلت عليه النسب الممثلة لمستوى الرضا بدرجة عالية والتي بلغت (49,61%)، في حين بلغت نسبة إجابات الأساتذة المعبرة عن الرضا بدرجة متوسطة (40,98%)، أما نسبة إجابات الأساتذة المعبرة عن الرضا بنسبة منخفضة فقد بلغت (9,41%)، وهنا يلاحظ أن نسبة الرضا بدرجة عالية جدا قد انخفضت مقارنة بنتائج الفرضية الأولى، وأن هناك تقارباً بين الرضا بدرجة عالية والرضا بدرجة متوسطة، أما مستوى الرضا بنسبة منخفضة فتضاءل أكثر، وهذا ما يفسر وجود رضا وظيفي لصالح المستوى العالي، وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم (04)، التي تشير إلى وجود نسب مئوية عالية في كل بند من بنود هذا المحور ومعبرة عن الرضا عن العمل في حد ذاته، وهذا ما يدل على أن الأستاذ ذو رضا عال عن طبيعة العمل وعن الجهد المبذول فيه، وعن تناسب العمل في الثانوية مقارنة مع الوظائف الأخرى، وعن الحجم والتوزيع الساعي والمنهاج، وعن الضمانات والحوافز المقدمة في العمل، وعن المهام المسندة له، ووبريط نتائج الفرضية الثانية بنتائج الدراسات السابقة نجد أن هناك اتفاق مع دراسة "الهاوثورن" ودراسة "عبد الله بن علي" ودراسة "زين الدين ضياف"، والتي دلت نتائجها على أن العوامل الخاصة بالعمل لها تأثير على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العامل. وهذا ما تمت الإشارة إليه في الجانب النظري عند التعرض لعوامل الرضا الوظيفي، وهو ما دلت عليه نتائج الفرضية الثانية في الدراسة الحالية. وأيضاً عند ربط هذه النتائج بالنظريات المفسرة نجد اتفاقاً مع نظرية الحاجات لـ"ماسلو" ونظرية العاملين لـ"هرزبيرج" التي تدل في مجملها على توفر وتحقيق ومناسبة

العوامل الخاصة بالعمل والتي تؤدي إلى الرضا الوظيفي العالي لدى العامل، والعكس يؤدي إلى عدم الرضا، وهو ما يتفق مع النتائج المحصل عليها. ومنه نستنتج وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل، وأن هناك تقاربا بين المستوى العالي والمستوى المتوسط.

3- الفرضية الثالثة: والتي تقر بوجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل. والجدول رقم (05) يوضح النتائج المسجلة:

الجدول رقم (05) يمثل النسب المئوية لمستوى رضا الأساتذة في المحور الثالث.

المجموع	مستويات الرضا						رقم البند
	راض بدرجة عالية		راض بدرجة متوسطة		راض بدرجة منخفضة		
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	32,35	22	32,35	22	35,29	24	1
100%	35,29	24	41,18	28	23,53	16	2
100%	11,76	8	57,35	39	30,88	21	3
100%	27,94	19	25	17	47,06	32	4
100%	27,94	19	44,12	30	27,94	19	5
100%	14,71	10	27,94	19	57,35	39	6
100%	7,35	5	52,94	36	39,71	27	7
100%	11,76	8	52,94	36	35,29	24	8
100%	35,29	24	41,18	28	23,53	16	10
100%	26,47	18	47,06	32	26,47	18	10
100%	27,94	19	48,53	33	23,53	16	11
100%	14,71	10	35,29	24	50	34	12
100%	11,76	8	29,41	20	58,82	40	13

100%	13,24	9	30,88	21	55,88	38	14
100%	10,29	7	45,59	31	44,12	30	15
1500	308,82	/	611,76	/	579,41	/	مجموع النسب المئوية لتكرارات المحور الثالث
100%	%20,59	/	%40,78	/	%38,63	/	النسب المئوية لمستوى للرضا في المحور الثالث

بعد تفريغ البيانات وحساب النسب المئوية الخاصة بكل بند في المحور، وبحساب النسبة المئوية لمجموع النسب حسب البدائل المقترحة لتحديد مستوى الرضا في هذا المحور، يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل كان متوسطاً وهذا من خلال النسبة المقدرة بـ (40,78%)، في حين بلغت نسبة إجابات الأساتذة المعبرة عن مستوى الرضا بدرجة منخفضة (38,63%)، أما نسبة إجابات الأساتذة المعبرة عن مستوى الرضا بدرجة عالية فقد بلغت (20,59%)، وهنا يلاحظ أن مستوى الرضا لدى الأساتذة قد تراجع مقارنة بنتائج الفرضيتين الأولى والثانية، وأن هناك ارتفاع في مستوى الرضا المنخفض لدى هؤلاء (عدم الرضا) عن بيئة العمل إلى حد يقارب نسبة المستوى المتوسط، وتقهر المستوى العالي للرضا. وهذا ما تؤكدته نتائج إجابات الأساتذة عن كل بند من بنود المحور الثالث، التي تتراوح بين توسط وانخفاض المستوى في الرضا عن نظام العمل المطبق في القسم وأساليب الإدارة في معاملة الأساتذة وحل المشكلات، وأسلوب تقويم أداء الأساتذة والصلاحيات المعطاة للعمل والأنشطة التي توفرها إدارة القسم ومدى اعتراف المسؤولين بالجهد المبذول وفرص الترقية المتاحة وأساليب الاتصال في محيط العمل وملاءمة الراتب. وتجدر الإشارة إلى أن هناك شبه إجماع من طرف الأساتذة في الإجابة عن البنود المعبرة عن الخدمات المقدمة والوسائل المتاحة والبيئة المادية للعمل. ويربط نتائج الفرضية الثالثة بنتائج الدراسات السابقة نجد

اتفاقا بين النتائج الحالية ونتائج دراسات "الهاوثورن" ودراسة "عبد الله بن علي" ودراسة "زين الدين ضياف" التي أشارت في مجملها إلى أن توفر الجو الملائم في بيئة العمل والإشراف والخدمات ونمط التسيير والبيئة المادية والفيزيائية للعمل يؤدي إلى تحقيق مستويات عالية من الرضا، وأن غياب ذلك يؤثر سلبا، وهذا ما يتفق والنتائج المتوصل إليها. وأيضا عند الربط مع النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، فإننا نجد اتفاقا معها، خصوصا نظرية الحاجات لـ"أبراهم ماسلو" ونظرية العاملين لـ"هرزبيرج" ونظرية الدوافع لـ"مكلياند" ونظرية الإنصاف لـ"أدمز"، مثلما سبقت الإشارة إلى ذلك في الجانب النظري من خلال النظريات المفسرة.

ومنه، نستنتج أن هناك مستوى رضا وظيفي متوسط لدى الأساتذة يتقارب مع مستوى الرضا المنخفض، في حين أن المستوى العالي من الرضا منخفض، ومن خلال هذه النتائج أيضا يلاحظ أن المستوى المتوسط كان ثابتا في كل محور من محاور الاستبيان، وهذا الاستقرار في النسبة دلالة على وجود مستوى متوسط من الرضا عن العوامل الخاصة بالأستاذ والعمل والبيئة بصفة عامة، مع ملاحظة عدم الاستقرار في المستوى العالي والمنخفض، فقد سجل المستوى العالي من الرضا ارتفاعا في العوامل الخاصة بالأستاذ والعمل وانخفاضا في المستوى الخاص بالبيئة، وسجل المستوى المنخفض نسبا متدنية في العوامل الخاصة بالأستاذ والعمل وارتفاعا في العوامل الخاصة بالبيئة.

4- الفرضية الرابعة: والتي تقر بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي وفقا لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، لمعرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء متغير الجنس (ذكور، إناث)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينات بالاعتماد على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) كما هو موضح في الجدول رقم (06):

الجدول رقم (06): يبين قيمة (ت) لدلالة الفروق

في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

القرار	م الدلالة المحسوب	درجة الحرية	"ت" الجدولة	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة "ن"	متغير الجنس	المجال
غير دالة	0,474	66	2,66	0,71	18,25	85,50	36	إناث	الرضا
					13,68	95,65	32	ذكور	الوظيفي

من خلال نتائج الجدول رقم(06) يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة لمستوى الرضا الوظيفي تقدر ب (0,71) أما "ت" الجدولة فقد بلغت (2,66) عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية(66)، ومن خلال المقارنة بينهما تبين أن (ت) المحسوبة أقل من الجدولة، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء متغير الجنس (ذكور، إناث)، وهذا ما يفسر التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، حيث نجد أن متوسط الإناث بلغ (85,50)، ومتوسط الذكور بلغ (95,65)، وعليه، فإن الفرضية الرابعة لم تتحقق، أي أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث لا يختلف عنه لدى الذكور من أساتذة التعليم الثانوي في عينة الدراسة، ويربط نتائج الفرضية الرابعة بنتائج الدراسات السابقة، فقد اتفقت مع نتائج دراسة رياض ستراك (2000) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس لدى المعلمين. كما توصلت نتائج دراسة "جنسون"، (1955) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا الوظيفي خصوصاً فيما يتعلق بالاستقرار المهني والقيمة الاجتماعية للعمل وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية بشكل عام، بينما اختلفت نتائج الفرضية الرابعة مع نتائج دراسة العياشي بن زروق (2008) التي توصلت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الإناث.

5- الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء متغير الخبرة المهنية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين، لمعرفة دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (Spss) وتم استثناء فئة ذوي الخبرة المهنية الأكثر من (20) سنة لقلة عددهم و البالغ أربع أساتذة لتصبح بذلك العينة (ن=66) كما هو موضح في الجدول رقم (07):

الجدول رقم (07): يمثل دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة

التعليم الثانوي في ضوء متغير الخبرة المهنية

المجال	متغير الخبرة المهنية	العينة "ن"	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	"ت" المجدولة	درجة الحرية	م الدلالة المحسوب	القرار
الرضا الوظيفي	أقل من (10) سنوات	35	99,48	21,59	4,07	2,66	62	0,000	دالة**
	من (10 إلى 20) سنة	29	80,86	12,93					

من خلال نتائج الجدول رقم (07) يتضح أن قيمة "ت" المحسوبة لمستوى الرضا الوظيفي تقدر بـ (4,07) أما "ت" المجدولة فقد بلغت (2,66) عند مستوى دلالة (0,01) ودرجة حرية (62)، ومن خلال المقارنة بينهما تبين أن (ت) المحسوبة أكبر من المجدولة، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء متغير الخبرة المهنية، وهذا ما يفسر التباعد في قيم المتوسطات الحسابية حيث نجد أن متوسط الأساتذة ذوي الخبرة المهنية الأقل من (10) سنوات بلغ (99,48)، ومتوسط الأساتذة ذوي الخبرة المهنية من (10 - 20) سنة بلغ (80,86)، وعليه، فإن الفرضية الخامسة قد تحققت، ويعني هذا أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث يختلف بين أساتذة التعليم الثانوي في ضوء متغير الخبرة المهنية في عينة الدراسة.

وبربط نتائج الفرضية الخامسة بالدراسات السابقة، نجد أنها اتفقت مع نتائج دراسة رياض ستراك (2000) ونتائج دراسة عبد المالك مكفس (2009) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى الأساتذة، كما توصلت نتائج دراسة علي بن عبد الله (2000) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين مستشاري التوجيه المدرسي في مستوى الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالخبرة المهنية، وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية بشكل عام، بينما اختلفت نتائج الفرضية الرابعة مع نتائج دراسة العياشي بن زروق (2008) التي توصلت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الإناث.

8- إستنتاج عام:

من خلال دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة (بالأستاذ، بالعمل وبيئة العمل)، تم التوصل إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث، كما تم التحقق من صحة بعض الفرضيات التي تمت صياغتها في بداية هذه الدراسة وعدم صحة البعض الآخر منها، حيث تبين أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تتحكم فيه جملة من العوامل، توافرها يؤدي إلى مستوى عال من الرضا وغيابها يؤدي إلى انخفاض مستوى هذا الأخير. وقد أظهرت النتائج ما يلي :

- الفرضية الأولى: تبين وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، وبالتالي فقد تحققت هذه الفرضية.
- الفرضية الثانية: تبين وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالعمل، وبالتالي فقد تحققت هذه الفرضية.
- الفرضية الثالثة: تبين وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل، وبالتالي لم تتحقق هذه الفرضية.
- الفرضية الرابعة: تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الثانوي في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس، وبالتالي لم تتحقق هذه الفرضية.
- الفرضية الخامسة: تبين وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة التعليم الثانوي في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية، وبالتالي تحققت هذه الفرضية.

9- مقترحات الدراسة.

في ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم جملة من التوصيات والاقتراحات التي قد تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذ التعليم الثانوي:

- ضرورة إعادة النظر فيما يتعلق بالعوامل البيئية للعمل باعتبار أن نسبة (20%)، من الأساتذة على مستوى متدنٍ من الرضا الوظيفي.
- العمل على تحسين أساليب الاتصال بين الإدارة والأساتذة.
- العمل على إشراك أكبر للأساتذة في اتخاذ القرارات على مستوى الإدارة والمشرف التربوي.
- توفير الوسائل المساعدة لأداء أفضل في العمل وإتاحة استعمالها.
- تحسين ظروف البيئة المادية خصوصا التجهيزات.
- ضرورة القيام بدراسة تتناول موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في كل المؤسسات من أجل معرفة الأسباب والمشاكل المؤدية إلى تدني مستوى الرضا، وتدارك مواطن الضعف والاهتمام أكثر بالأساتذة، بما يضمن تحقيق مستوى عالٍ من الرضا لديهم.

- قائمة المراجع:

- 1- أحلام مرابط: (2006)، "واقع المنظومة التربوية في الجزائر"، قسم علم النفس، جامعة بسكرة، الجزائر.
- 2- أحمد صقر عاشور: (1986)، "إدارة القوى العاملة"، الدار الجامعية.
- 3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (القانون رقم 04-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008).
- 4- المنجد في اللغة والأعلام: (1973)، ط 21، دار المشرق، بيروت، لبنان،.
- 5- العديلي ناصر محمد: (1983)، "الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الإدارة الحكومية في الرياض"، مجلة الإدارة العامة، العدد 36، معهد الإدارة العامة، الرياض السعودية.
- 6- العياشي بن زروق: (2008)، "الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي"، أطروحة دكتوراه الدولة غير منشورة، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأروطونيا، جامعة الجزائر-2.
- 7- أندرويسيزلاي: (1991)، "السلوك التنظيمي"، ترجمة أحمد أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض السعودية.

- 8- إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي:(2001)، "اختبارات الذكاء والشخصية"، مركز الاسكندرية للكتاب، مصر.
- 9- طلعة إبراهيم لطفي:(1985)، "علم اجتماع التنظيم"، مكتبة غريب، القاهرة مصر.
- 10- زين الدين ضياف:(2000)، "السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي"، قسم علم النفس، جامعة قسنطينة.
- 11- محمد مصطفى أسعد:(2000)، "التنمية ورسالة الجامعة في الألف الثالث"، ط1، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، لبنان.