

واقع الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا.

“مدينة الوادي أنموذجاً”

**The reality of job satisfaction among primary school teachers under the healthy protocol of the Krona pandemic
"The city of the El-oued is a model"**

سليم حمي^{1*}

¹ جامعة محمد البشير الإبراهيمي بـبرج بوعريريج (الجزائر)، salim.hammi@univ-bba.dz

تاريخ الاستلام : 2022/03/12 ؛ تاريخ القبول : 2022/12/15

ملخص: هدفت الدراسة الحالية الكشف عن واقع الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا، وعمّا إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعود إلى الجنس أو الخبرة المهنية. وقد جرت الدراسة بمدينة الوادي للسنة الدراسية (2022/2021) حيث تكونت العينة من (107) أستاذ وأستاذة للمقاطعة البيداغوجية الرابعة. استخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي (عبد الرحمن صالح الأزرق)، وبعد إجراء عملية التحليل للبيانات توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

- درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا متوسطة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: رضا وظيفي - أساتذة - ابتدائي - بروتوكول - كورونا.

Abstract: The current study aimed to reveal the reality of job satisfaction among primary school teachers under the healthy protocol of the Krona pandemic, and whether there were differences in the level of job satisfaction due to sex or professional experience. The study was conducted in El-oued city for the school year (2021/2022) where the sample was made up of (107) professors and professors of the fourth Pedagogical province. The degree of job satisfaction of primary school teachers under the health protocol of the moderate Krona pandemic. There are no statistically significant differences in job satisfaction under the health protocol of the Krona pandemic among primary school teachers due to the sex change There are no statistically significant differences in job satisfaction under the health protocol of the Krona pandemic among primary school teachers due to the change in years of experience.

Keywords: Functional satisfaction - professors - elementary - protocol - Corona.

* المؤلف المراسل.

1-مقدمة

يعتبر الرضا الوظيفي عند الأساتذة من أهم العوامل التي تسعى إليها أي منظومة تربوية في العالم، ويرجع هذا الاهتمام إلى أن الأساتذة هم الذين يعول عليهم في نجاح العملية التعليمية التعلمية، وآداهم هو أحد المؤشرات التي تدل على نجاح المؤسسة التربوية أو فشلها. ويشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفته معينة، حيث أن الدرجة للرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من خلال عمله، وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل. (عليان، 2009، ص1)

وتعاني المدارس التعليمية من تفشي جائحة كورونا، مما أدى الوزارة الوصية إلى وضع بروتوكول صحي من أجل المحافظ على سلامة الأشخاص المتواجدين بداخلها، وهذا ما أثر على المناخ المدرسي بصفة عامة وعلى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بصفة خاصة.

2-مشكلة الدراسة:

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تسعى إلى تحقيقه أي منظومة تربوية، فهو أحد أهم مؤشرات النجاح، وهو الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة، كما يعتبر الاستجابة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقويم العمل وخبراته. فهو مفهوم ديناميكي وإدراك غير مستقر يتطور مع خبرات وتوقعات العامل التي يمكن أن تتغير خلال مسار حياته. (Randon, 2012 :p12)

ويكتسي التعليم الابتدائي أهمية كبيرة، كونه القاعدة الأساسية التي تعتمد عليها كل المراحل التعليمية، فنجاحه نجاح باقي المراحل، لذا من الضرورة الاعتناء به وتوفير كل الوسائل الممكنة.

غير أن هذه الوسائل تصبح لا فائدة منها ما لم نهتم بالأستاذ وإعطائه المكانة الاجتماعية اللائقة به، فكلما كانت الظروف ملائمة كل ما كان مردوده كبير، حيث كشفت العديد من الدراسات على وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، ومن بين هذه الدراسات؛ دراسة لخضر (2009)، ودراسة العياشي (2008) واللذان كشفت نتائجهما عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذي دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لكل من أساتذة التعليم الثانوي والجامعي وأساتذة التربية البدنية والرياضية.

ومع انتشار جائحة كورونا دعت وزارة التربية في منشور لها خاص بالدخول المدرسي كل المتدخلين المعنيين إلى توفير الظروف الملائمة لضمان دخول مدرسي ناجح وانطلاق "فعلي" للدروس يوم 4 أكتوبر والعمل على إعادة فتح المؤسسات المدرسية مع الحافظة على صحة التلاميذ والمستخدمين وسالمتهم وفق بروتوكول صحي يعد هذا الغرض بالتنسيق مع القطاعات المختصة. (جريدة الشروق، 2020/07/13)

هذا التطبيق للبروتوكول الصحي في المدارس أثر على المردود الدراسي وعلى أداء الأساتذة وعلى رضاهم الوظيفي.

من هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا

ومنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

3-تساؤلات الدراسة:**3-1-التساؤل العام:**

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا؟
والذي تفرعت عنه التساؤلات التالية:

3-2-التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

4-فرضيات الدراسة:

- انطلاقا من الاطلاع على الأدب النظري الذي تناول موضوع الأداء الوظيفي وبالاعتماد على الواقع المعاش في مدارسنا استنادا إلى خبرة الباحث في ميدان التعليم، فقد تبنت الدراسة الحالية الفرضيات الآتية:
- درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي متوسطة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأساتذة أقل خبرة.

5-أهمية الدراسة:

- تأتي أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي كونه أحد العوامل الأساسية لتحسين مستوى التعليم وتجويد مخرجاته.
- تساعد هذه الدراسة متخذو القرار من مديرين ومشرفين في توفير المناخ المدرسي الإيجابي، وذلك بتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى الأساتذة مما ينعكس إيجابيا على النتائج الدراسية.
- كون تطبيق البروتوكول الصحي لمواجهة جائحة كورونا أثر على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

6-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- الفروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس.
- الفروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة المهنية.

- التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

7-1-تعريف الرضا الوظيفي:

يقصد به الباحث؛ الشعور النفسي الايجابي الذي يصل إليه الأستاذ، ناتج عن قبوله واستحسانه لمهنته، وهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد الدراسة من إجاباتهم على فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

1.7-الجانب النظري:

1.1.7 - مفهوم الرضا الوظيفي:

يعرفه عباس محمود عوض على أنه تقبل العامل لجميع أوجه ونواحي العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يخشاه من علاقات إنسانية مع الرؤساء والزملاء، فضلا عن ساعات العمل والأجر، وتماشي العمل مع ميول العامل وقدراته. (عوض، 1977، ص 10) ويعرفه (سامي، 2007) بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة، وهذا التعريف يعنى أن الرضا الوظيفي يتحقق في حالة تقييم الفرد لوظيفته إيجابيا وأهمل الإشارة إلى الشيء الذي يتم تقييمه. (سامي، 2007، ص 243).

2.1.7 - أهمية الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو أحد الأساليب أو الأدوات الإدارية، التي تحقق رضا وتعاون الموظفين مع الإدارة المتعلق بانطباعات الموظفين عن الوظائف، والتي تختلف باختلاف شخصياتهم وحاجاتهم ورغباتهم، فهو يمثل أهمية كبيرة لكل من الموظف، المؤسسة والمجتمع كما وضحه. (شنوفي، 2005، 192-195) **أ- أهمية الرضا الوظيفي للموظف:**

ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

- **القدرة على التكيف مع بيئة العمل:** حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.
- **الرغبة في الإبداع والابتكار:** فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، شرب وسكن وغير المادية من تقدير، احترام وأمان وظيفي مشبعة بشكل كافي، تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

- **زيادة مستوى الطموح والتقدم:** فالموارد البشرية التي تستمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

- **الرضا عن الحياة:** حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.

ب- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية: فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيز على عملهم.
- ارتفاع في الإنتاجية: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء.
- تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والاضطرابات الشكاوى.

- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة: فعندما يشعر الموظفون بأن وظائفهم أشبعحت حاجاتهم المادية وغير المادية يزيد تعلقهم بمؤسساتهم.

ج- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

- ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.

- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع. (الريح، 2018، ص 21)

8- إجراءات البرتوكول الصحي:

وبفرض الإجراء الجديد على جميع تلاميذ المراحل الثالثة والعاملين فيها (ابتدائي، متوسط، ثانوي) تدابري احترازية مشددة، وذلك من خلال:

- إجبار التلاميذ على ارتداء الكمامات.
 - احترام مسافة التباعد الجسدي في الأقسام وساحات المدارس.
 - الحرص على تنظيف وتطهري وتعقيم كل المؤسسات التربوية.
 - عدم تجاوز عدد التلاميذ في الصف 20 تلميذاً.
- وقد نشر أنه من الصعوبات التي تواجه تطبيق البرتوكول الصحي والتي تتعلق بمدى توفر العدد الكافي من المؤسسات التربوية بعد قرار تقليص عدد التلاميذ إلى 20 في الصف الواحد، في الوقت الذي تعاني فيه عديد المدارس من ظاهرة الاكتظاظ والتي وصلت بعضها إلى 60 تلميذاً في القسم المدرسي الواحد. (براهيم، 2021، ص 4)

2- الطريقة والأدوات:

1.2- المنهج: المستخدم في الدراسة:

اتبنا في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يمكن تعريفه بأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها ثم اخضاعها للدراسة الدقيقة. (بوحوش وآخرون، 1999، ص 143)

2.2- مجتمع الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة من جميع أساتذة المدارس الابتدائية التابعة لمديرية ولاية الوادي، والبالغ عددهم (11259). حسب الاحصائيات غير الرسمية السنة الدراسية (2021/2022)

- عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة الحالية كل أساتذة التعليم الابتدائي للمقاطعة البيداغوجية الرابعة لمدينة الوادي بولاية الوادي، البالغ عددهم 107 للموسم الدراسي 2021/2022.

وفيما يلي عرض لعينة الدراسة وفقا للخصائص التالية:

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

جدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
40.20%	43	الذكور
59.80%	64	الاناث
100%	107	المجموع

المصدر: الباحث

يبين الجدول السابق أن نسبته (40.20%) من عينة الدراسة من الذكور، وأن (59.80%) من الإناث، هذا يدل أن غالبية أفراد العينة هم إناث.

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة:

جدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	19	17.75%
من 5-10 سنوات	64	59.81%
أكثر من 10 سنوات	24	29.44%
المجموع	107	100%

المصدر: الباحث

يبين الجدول السابق أن نسبة (17.75%) من عينة الدراسة لهم خبرة أقل من 5 سنوات، وأن نسبة (59.81%) تتراوح خبرتهم ما بين 5 و 10 سنوات، وأن نسبة (29.44%) لهم خبرة أكثر من 10 سنوات، وهذا يدل أن أغلب أفراد عينة الدراسة لهم خبرة ما بين 5 و 10 سنوات.

2.3- حدود الدراسة:**1.2.3- الحدود البشرية:**

تحدد هذه الدراسة بالعينة التي يبلغ عددها (107) أستاذا وأستاذة. بواقع (43) ذكرا و (64) أنثى، و(19) أقل من 5 سنوات عمل، و (64) من 5-10 سنوات عمل، (24) أكثر من 10 سنوات عمل، من أساتذة وأستاذات المقاطعة البيداغوجية الرابعة لمدينة الوادي، وتحدد الدراسة بالمتغيرات المدروسة (الجنس-الأقدمية) والمقاسة بمقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

2.2.3- الحدود المكانية:

أجريت الدراسة في جميع المدارس الابتدائية للمقاطعة البيداغوجية الرابعة لمدينة الوادي بولاية الوادي.

3.2.3- الحدود الزمانية

بدأ هذا البحث بداية من شهر نوفمبر 2021 م وانتهى في نهاية جانفي 2022م وعليه يتحدد هذا البحث بالفترة الزمنية التي أجري فيها أي الموسم الدراسي 2021 م /2022م.

4.2- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:**1.4.2- مقياس الرضا الوظيفي:**

اعتمدت الدراسة الحالية في قياس مستوى الرضا الوظيفي على المقياس الذي أعده عبد الرحمن صالح الأزرق سنة (2000) للتعرف على مدى رضا أساتذة التعليم الابتدائي نحو مهنة التدريس.

حيث يتكون المقياس من (33) عبارة فإن:

- الدرجة القصوى للمقياس: $165 = 33 \times 5$

- الدرجة المتوسطة للمقياس: $99=33 \times 3$
 - الدرجة المنخفضة للمقياس: $33=33 \times 1$
 - مكونات المقياس:
يتكون مقياس الوظيفي من (33) عبارة موزعة على أربعة ابعاد موزعة كالآتي:
 - البعد الأول: الرضا عن المرتبات والمزايا المادية، ويتكون من (06) فقرات وهي:
33،15،12،8،5،1.
 - البعد الثاني: الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات، ويتكون من (08) فقرات وهي:
29،24،22،19،16،13،9،2.
 - البعد الثالث: الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، ويتكون من (12) فقرات وهي:
26،25،20،17،10،6،3،32،31،30،28،27.
 - البعد الرابع: الرضا عن علاقته بالمسؤولين، ويتكون من (07) فقرات وهي:
23،21،18،14،11،7،4.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات المقياس حسب الجدول الآتي:

جدول رقم (03): درجات مقياس ليكرت

الاستجابة	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	أرفض	أرفض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

4.2.2- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1.4.2.2- الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

أ-صدق المقارنة الطرفية:

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام صدق المقارنة الطرفية أو ما يسمى بالصدق التمييزي وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج لحزمة الإحصائية (spss v23) تم الوصول إلى النتائج التالية:

جدول رقم (04): يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي

الدرجة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	الدالة الإحصائية
الدرجات العليا	10	112.26	4.81	19	7.63	دال عند 0.01
الدرجات الدنيا	10	53.42	7.53			

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان هناك فروق بين المتوسط الحسابي للدرجات العليا والدرجات الدنيا، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجات العليا (112.26)، أما المتوسط الحسابي للدرجات الدنيا فقد بلغ (53.43)، وهذا ما تأكده قيمة اختبار (ت) والتي بلغت (7.63) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha=0.01$). ومنه يمكن القول أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بصدق مقبول لتطبيقه في هذه الدراسة.

ب- ثبات الأداة:

تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ"، ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات الأداة:

الجدول رقم (05): معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي

الأبعاد	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
01	0.69	0.65
02	0.77	0.70
03	0.82	0.79
04	0.73	0.68
معامل الثبات الكلي	0.76	

يلاحظ على الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت ما بين (0.65-0.82)، وأن معامل ثبات المقياس ككل (0.76)، ومنه يمكن الحكم أن هذا المقياس يتمتع بثبات مقبول مما يسمح لنا باستخدامه لتحقيق أغراض الدراسة.

5.2.2- متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1. المتغيرات الوسيطة:

- الجنس: وهو فئتان: 1- ذكر 2- أنثى.
- سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: 1- أقل من 5 سنوات. 2- من 5-10 سنوات. 3- أكثر من 10 سنوات.

- المتغير المستقل: درجة الرضا الوظيفي.

6.2.2- أساليب المعالجة الإحصائية:

لقد تم معالجة بيانات الدراسة وفقا لبرمجية (SPSS) حيث استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

1. تحديد معامل ثبات الدراسة باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" والتجزئة النصفية.

2. النسب المئوية لوصف البيانات الشخصية.

3. المتوسط الحسابي.

3. نتائج الدراسة ومناقشتها:

3-1- عرض وتحليل نتائج تساؤل للدراسة

ينص التساؤل الأول للدراسة على ما يلي: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

في ظل البروتوكول الصحي؟

لمعرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة

كورونا تم الاعتماد على طول الفئات كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (06) : يوضح مستوى الرضا الوظيفي حسب طول الفئة.

المستوى	طول الفئة
01	درجة ضعيفة جدا من 1 إلى 1.80 درجة
02	درجة ضعيفة من 1.80 إلى 2.60 درجة
03	درجة متوسطة من 2.60 إلى 3.40 درجة
04	درجة كبيرة من 3.40 إلى 4.20 درجة
	درجة كبيرة جدا 4.20 إلى 5 درجة

جدول رقم (07) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الأربعة.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	1.6198	درجة ضعيفة جدا
02	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	2.7038	درجة متوسطة
03	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	1.8183	درجة ضعيفة
04	الرضا عن علاقته بالمسؤولين	3.7195	درجة كبيرة
	المقياس العام (الرضا الوظيفي)	2.7451	درجة متوسطة

يتضح من خلال الجدول السابق أن درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي كانت متوسطة بدلالة المتوسط الحسابي (2.7451) وانحراف (1.2860)، بينما كانت درجة بعد الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ضعيفة جدا بدلالة المتوسط الحسابي (1.6198) وانحراف (0.8723)، يليه درجة بعد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات فكانت متوسطة بدلالة المتوسط الحسابي (2.7038) وانحراف (1.0257)، بينما كانت درجة بعد الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ضعيفة بدلالة المتوسط الحسابي (1.8183) وانحراف (1.3980)، أما درجة بعد الرضا عن علاقته بالمسؤولين فكانت كبيرة بدلالة المتوسط الحسابي (3.7195) وانحراف (1.5914).

3-2-الفرضيات:

3-2-1-الفرضية الأولى:

لاختبار صحة الفرضية الأولى والتي تنص على أنه: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

قام الباحث بحساب اختبارات لعينتين مستقلتين "T test" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (08): يوضح حساب اختبارات لعينتين مستقلتين

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T test	df	قيمة Sig
الإناث	64	69.42	3.84	1.76	105	غير دالة عند 0.05
الذكور	43	70.81	3.43			

يتبين من الجدول السابق أن قيمة (ت) بلغت (1.76) فهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس. أي عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث.

3-2-2-الفرضية الثانية:

لاختبار صحة الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة".

قام الباحث بحساب اختبار تحليل التباين الأحادي "anova" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (09): يوضح حساب اختبار تحليل التباين الأحادي

الخبرة المهنية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
0-5 سنوات	19	73.41	3.86	02	0.81	غير دال عند 0.05
5-10 سنوات	64	73.26	3.09			
أكثر من 10 سنوات	24	72.97	3.52			

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (0-5 سنوات) بلغ (73.41) وانحراف معياري قدره (3.86)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (5-10 سنوات) بلغ (73.26) وانحراف معياري قدره (3.09)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 10 سنوات) بلغ (72.97) وانحراف معياري قدره (3.52)، وقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.81) وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية.

3.3- تفسير النتائج:

- بعد تطبيق أدوات البحث على عينة يقدر عددها ب(107) أستاذ وأستاذة من التعليم الابتدائي وبعد المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى ما يلي:
1. أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى ضعيف جدا في الرضا عن المرتبات والمزايا المادية، ويرجع ذلك كون الراتب الذي يتقاضونه لا تلبي احتياجاتهم وخاصة مع الزيادات التي مست كل أنواع السلع هذه الأيام والمصاريف التي جاءت مع انتشار فيروس كوفيد 19 من كامات ومعقات وغيرها، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة حول أهمية المرتب في الرضا الوظيفي للأستاذ كدراسة (Hulin) 1985, Gal, ودراسة (Poza,2000)، والتي تؤكد على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي، إذ أن العامل لن يكون راضيا عن عمل لا يوفر له العيش الكريم.
 2. بينما نجد أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى ضعيف في الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، ويرجع ذلك حسب رأي الباحث إلى أن الأساتذة غير راضين عن الحجم الساعي للعمل في ظل البروتكول الصحي لجائحة كورونا، وذلك لعدم تمكنهم من انجاز كل الدروس المقررة وعدم وجود وقت لإنجاز التمارين، الذي جعل التلاميذ غير مستوعبين للدروس، مما جعل الأساتذة غير راضين عن هذا البروتكول الصحي لجائحة كورونا.
 3. أما فيما يخص بعد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات، فنجد أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى متوسط، ويرجع ذلك أن مهنة التدريس تحقق إشباعا ذاتيا لدى بعض الأساتذة إذ قد يكون لقدسية هذه المهنة وقيمتها وعطاءها سببا في هذا الإحساس خصوصا بالنسبة لمن يحب هذه المهنة ويميل إليها فالحب والرغبة الأكيدة للعمل في مهنة التدريس شيئا ضروريا لأن الاكراه على العمل في هذه المهنة يولد التبدل في الإحساس والشعور والرغبة المستمرة في ترك هذه المهنة بشتى الطرق. (الترتوري، 2006، ص52)، وهذا ما أكدته دراسة (فرج، 1961).
 4. في حين نجد أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى مرتفع في الرضا عن علاقته بالمسؤولين، ويرجع ذلك حسب رأي الباحث أن العلاقة بين الأستاذ بمسؤوليه ترجع إلى العلاقات الشخصية وخاصة إذا كان هؤلاء المسؤولين زملاء مع الأساتذة في يوم من الأيام.
 - كما أن النمط القيادي الديمقراطي الذي يتبعه المديرون، يكسب جميع الأساتذة الرضا عن المهنة بجميع جوانبها، وهذا أمر ايجابي ونقطة لصالح المديرين لعدم وجود تأثير لنمط القيادي على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة سواء كانوا حديثي الخبرة أو ذوي الخبرة الطويلة يدل على أن النمط القيادي الذي يتبعه المدير يتسم بالإيجابية والعدالة في التعامل مع جميع الأساتذة بغض النظر عن خبرتهم في مجال التعليم.
 5. أنه لا يوجد فروق في الرضا الوظيفي بين الأساتذة والأستاذات، ويرجع ذلك حسب رأي الباحث إلى أن جميع الأساتذة والأستاذات يتلقون معاملة واحدة من طرف المدير ويسيرون بأسلوب قيادي واحد، وينظر إلى جميع أساتذته ذكورا أم إناثا بنفس النظرة ويعاملهم نفس المعاملة، ويعملون في ظروف عملية واحدة، وتطبق عليهم جميعا نفس القوانين، ويعملون بحجم ساعي متساوي، مع أن أغلب الأساتذة والأستاذات

تعرضوا للإصابة بفيروس كورونا فهم يعيشون نفس الظروف الصحية والاجتماعية والاقتصادية. ربما هذا ما أدى إلى عدم وجود فروق في إجابات الأساتذة والأساتذات حول متغير الرضا الوظيفي. وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسات الشيخ وسلامة (1982)، والفراج (1997)، ودراسة رياض سترك (2000)، دراسة "جنسون" (1955)، التي أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أساتذة وأستاذات في الرضا الوظيفي، إلا أنها اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة الطوباسي (1970)، ودراسة العياشي بن زروق (2008) التي توصلت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الإناث.

6. كما توصلت الدراسة الحالية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية، ويرجع ذلك حسب رأي الباحث إلى أن الأقدمية والخبرة المهنية للأستاذ لا تؤثر على رضاهم الوظيفي، وذلك لأنهم اعتادوا على وظيفة التدريس، ومع مرور الوقت يكتسبون حباً لهذه المهنة، وحب تدريس الأجيال متعلمة. الأمر نفسه ينطبق على الأساتذة من ذوي الخبرة القليلة، فهذه الفئة جديدة في التعليم لأنها تتمتع بالديناميكية الكافية للسماح لها بمعالجة العديد من المشكلات والمطالب التي تثيرها المهنة، ويُنظر إلى هذه الطاقة على أنها استراتيجية فعالة لجعلها قادرة على مقاومة الإجهاد، كما أنهم يعيشون في نفس الظروف الصحية والاجتماعية والاقتصادية في ظل انتشار جائحة كورونا مما حقق نفس المستوى من الرضا الوظيفي.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسات القطب (1992) والعمادي (1996) والفراج (1997) والطريفي (2003)، ودراسة الشناق سنة (2001) ودراسة عبد المجيد بن عبد المجيد حكيم سنة (2009) ودراسة محمد الشيخ خليل سنة (2008) ودراسة الشوامرة سنة (2007)، حيث أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائية.

إلا أنها اختلفت مع دراسات ناصر ومحمود (1984)، ودراسة كل من الطوباسي سنة (1980) بالأردن التي توصلت إلى أن درجة الرضا تتأثر بسنوات الخدمة، فكلما زادت سنوات الخدمة زادت درجة الرضا، ودراسة الشيخ وسالمة سنة (1982) التي أشارت بدورها نتائجها إلى أن أصحاب الخبرات الطويلة أعلى في درجة الرضا الوظيفي. ودراسة كليمونس سنة (1989)، ودراسة احمد سنة (1991) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى خبرة الأستاذ. ودراسة العريفي سنة (2000) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق بين ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات) وذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) وكانت الفروق لصالح المجموعة الأولى التي أظهرت رضا إلى حد ما في حين كانت المجموعة الثانية غير راضية.

4-الخلاصة:

تناولنا في هذه الدراسة واقع الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا، وقد شملت الدراسة جميع أساتذة وأستاذات المقاطعة البيداغوجية الرابعة لمدينة الوادي والبالغ عددهم (107)، كما تناولت الدراسة كذلك الفروق في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي

لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى للمتغيرات الوسيطة (الجنس -الخبرة المهنية)، تم استخدامت مقياس الرضا الوظيفي (عبد الرحمن صالح الأزرق) بعدما تم التحقق من صدقه وثباته بالدراسة الاستطلاعية. وبعد المعالجة الإحصائية للنتائج باستخدام البرنامج الإحصائي (spss v23) تم التوصل إلى أهم النتائج وهي:

- درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا متوسطة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- كما توصل الباحث إلى جملة من التوصيات قد تفيد الباحثين الخرين الذين تناولوا هذا المتغير وهو واقع الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل البروتوكول الصحي لجائحة كورونا.

5-التوصيات:

- في ضوء ما تقدم من نتائج خرج البحث بعدة توصيات هي:
1. العمل على تحسين أوضاع الأساتذة المهنية والمادية، حتى يتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه.
 2. إعادة النظر في قانون التقاعد المسبق وخاصة للنساء.
 3. إعادة النظر في الحجم الساعي لدى المرأة العاملة حتى تتمكن من التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة.
 4. أن تهتم وتأخذ وزارة التربية والتعليم بنتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات من أجل تحسين العملية التعليمية والرفع من مستواها.
 5. إجراء بحوث ودراسات حول الظروف المادية والاجتماعية لأساتذة التعليم الابتدائي.
 6. إعادة النظر في إجراءات البروتوكول الصحي المطبق في المدارس.

المراجع:

- براهيم سني، عثمان بن غربي، (2021). تطبيق البروتوكول الصحي جائحة كوفيد -19 في المدارس الابتدائية الجزائرية والتفاعل الصفي للتلميذ. مجلة مدرات للعلوم الاجتماعية والإنسانية-جامعة غليزان. العدد (03)2021.
- بوحوش عمار ومحمد محمود الذنبيات، (1999). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر.
- الترتوري محمد عوض. (2006). المعلم الجديد، دار الحامد للنشر والتوزيع ط1 عمان الأردن.
- جريدة الشروق، (2020/07/13) على الرابط: إجراءات خاصة لضمان انطلاق الدراسة في 4 أكتوبر - الشروق أونلاين (echoroukonline.com)

- الريح غيداء احمد الفكي. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني، دراسة حالة: مدارس الجودة أساس، الخرطوم. كلية الدراسات العليا. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- سامي بن عبد الله الباحثين. (2007) . الرضا الوظيفي المندوبي للمبيعات في القطاع الخاص السعودي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد 94 العدد (2)، جامعة الكويت، الكويت
- شنوفي نور الدين. (2005) . تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، جامعة الجزائر.
- عليان، ربحي مصطفى. (2009). التربية العملية رؤى مستقبلية، ط 1، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع
- عوض عباس محمود. (1977). دراسات في علم النفس الصناعي، ب.ط، الهيئة المصرية العامة للكتاب
- Randon, Sophie. (2012) . Actualisation 2001 de la revue de littérature sur la satisfaction au travail conduite par le CCECQA en 2000.2010. P4-88