



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمجموعة من المدارس الابتدائية بولاية الشلف

Job Satisfaction of Primary education Teachers a field study in a Group of Primary Schools in the Province of Chlef

اليزيد عبابو¹*

¹ جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف – الجزائر

Key words:

*Job Satisfaction,
Primary education
teachers.*

Abstract

The present study aimed to find out the differences in job satisfaction among a sample of primary education professors. Statistical analysis of the study data revealed that there were no statistically significant differences in job satisfaction attributable to the sex variable, the variable of experience as well as the educational level variable among primary teachers.

ملخص

استهدفت الدراسة الحالية معرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي، استخدم الباحث كل من المنهج الوصفي واستبيان الرضا الوظيفي لـ (البلادي، 2011)، حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها (41) أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بطريقة قصدية بولاية الشلف، بعد التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة أسفرت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لكل من متغير الجنس، متغير الخبرة وكذا متغير المستوى التعليمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال: 2019/10/14

تاريخ المراجعة: 2019/11/20

القبول: 2019/12/08

الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي،

أساتذة التعليم الابتدائي. التعليم الابتدائي.

1- مقدمة

الرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

3. الفرضيات

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

4. التعاريف الإجرائية

الرضا الوظيفي: هو شعور أستاذ المرحلة الابتدائية إزاء عمله سواء كان هذا الشعور ايجابيا أو سلبيا ويعبر عنه اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ على مقياس الرضا الوظيفي لالبلادي (2011)⁽⁷⁾.

الأستاذ: هو الشخص الذي يمارس مهنة التدريس بالمدارس الابتدائية بولاية الشلف خلال الموسم الدراسي 2018/2019.

5. مفهوم الرضا الوظيفي

يقول أحمد صقر عاشور (1985) في تعريفه للرضا الوظيفي "هو مجموعة من المشاعر الوجدانية يشعر بها الفرد نحو عمله، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد بأنه تحقق له من هذا العمل"⁽⁸⁾.

أما في تعريف ناصر محمد العديلي "الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالارتياح أو السعادة أو القناعة من العمل الذي يؤديه الإنسان، وهذا التعريف لا يحمل في معناه الإشارة إلى الوظيفة المحددة وإنما يشير إلى الأداء الذي يعتبر جزءاً من الوظيفة، أو غيرها من الأعمال التي يؤديها الإنسان"⁽⁹⁾.

1.5. علاقة الرضا الوظيفي ببعض المفاهيم والمصطلحات

يرتبط الرضا الوظيفي بالعديد من المصطلحات والمفاهيم، التي يجب على الباحث معرفتها حتى يستطيع التمييز بين مختلف الظواهر التي يريد دراستها، ولعرفة هذه المفاهيم أتم المعرفة يجب على الباحث تعريف كل منها على حدى كما يلي:

التوافق المهني: يعرفه فرج عبد القادر طه (1988) "هو توافق الفرد لدنيا عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ

تعتبر مهنة التدريس من المهن الجديرة بالاهتمام من قبل الباحثين ويعود ذلك إلى أثرها على أفراد المجتمع من جهة، وعلى كل مؤسساته من جهة أخرى، وقد لاحظنا في الآونة الأخيرة اهتمام العديد من الباحثين بهذه المهنة وكل مكوناتها، فمنهم من عالجها من خلال طبيعة المنهاج، ومنهم من تناولها بالدراسة من خلال مشاكل التلاميذ، ومنهم من تناولها من خلال مشاكل الأساتذة. فالأستاذ يعتبر الركيزة الأساسية في العملية التربوية، وعادة ما يتعرض إلى العديد من المواقف التي تُشعره بالعجز، وعدم قدرته على القيام بالمهام المطلوبة منه، وهذا ما يؤدي إلى انخفاض درجة الرضا الوظيفي لديه⁽¹⁾.

فالرضا الوظيفي "هو مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله، حيث يؤدي الرضا الوظيفي إلى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا إلى نقصان الرغبة في العمل"⁽²⁾.

ومن الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى المعلمين نجد دراسة وايت وسبيكتور (1985) White & Spector والتي كانت تهدف إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والسن لدى المدرسين في جامعة فلوريدا، وقد توصلوا إلى أن الرضا الوظيفي يزداد بزيادة السن⁽³⁾.

وعلى غرار ما ذكرناه سابقاً فإننا سنحاول من خلال هذا البحث دراسة الرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

2. الإشكالية: يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم صعوبة وغموضاً، وقد أدى هذا الغموض على ظهور العديد من الدراسات الهادفة إلى فهمه وتحديده بدقة مما يسهل على المنظمات التحكم فيه وفق مختلف احتياجاتها، وتعود صعوبة هذا المفهوم في كونه مفهوم نفسي يؤثر ويتأثر بالعديد من المواضيع المتداخلة، ورغم كل ما قيل في صعوبة هذا المفهوم إلا أن تعدد الدراسات والتجارب الميدانية أثرت في الموضوع من الناحية الإجرائية، وهذا ما أعطى الرضا الوظيفي طابعاً عملياً⁽⁴⁾.

والرضا الوظيفي "يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه، المنظمة التي يعمل بها، ظروف عمله وساعات عمله، أجره، نوع العمل الذي يشغله)، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق طموحه وتوقعاته"⁽⁵⁾.

وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الأجر يعتبر من العوامل الفعالة في زيادة درجة الرضا لدى العمل، ففي دراسة لدايمون (1977) c. wymon على عينة من الأساتذة توصل الباحث إلى أن الأجر يعتبر من أولى العوامل المؤثرة على رضا الأساتذة ثم تليها جماعات العمل، وفرص الترقية⁽⁶⁾.

نظراً لأن مهنة التعليم تعتبر من المهن الأساسية في المجتمع فقد حاولنا من خلال هذه الدراسة، التطرق إلى الفروق في

كشعور العاملين تجاه بعضهم البعض، ومدى تأثير الاهتمام الذي يلقاه العاملون من قبل مشرفيهم على روحهم المعنوية.⁽¹³⁾ ومنذ الثلاثينات من هذا القرن وموضوع الرضا الوظيفي يلاقي الاهتمام المتزايد لدى الباحثين في مجال علم النفس والسلك التنظيمي في أمريكا وأوروبا الغربية، فقد درس علماء النفس ظاهرة الرضا عن العمل في المؤسسات واستخدموا عبارة "الرضا الوظيفي" منذ عام 1930، للدلالة على المواقف والميول الذاتية أو على مدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم، ومنذ ذلك الحين أكد مجموعة من الباحثين على أهمية دراسة مواقف ومشاعر وتصورات الموظفين تجاه وظائفهم⁽¹⁴⁾.

ولكن هذه الدراسات توقفت لفترة من الزمن، وذلك خلال سنوات الكساد العالمي والحرب العالمية الثانية لسنوات عدة، وما إن توقفت الحرب العالمية الثانية حتى بدأت أبحاث الرضا الوظيفي تشهد نمواً وتطوراً سريعاً، ويعود سبب ذلك إلى أن روح التغيير والتجربة والتوسع قد وفرت الظروف الملائمة لقيام الأبحاث وتطورها خلال العديد من السنوات، حتى غاية نهاية الأربعينيات والخمسينيات، كما تم مناقشة العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاج.

وفي سنة 1957 نشر "هرز بيرغ - HERZBERG" نقداً مشهوراً للإنتاج الفكري في هذا المجال، حيث انتقد النظرية التقليدية لـ "هوبوك - HOPPOCK" التي تنص على أن الرضا الوظيفي متغير مستقل، واقترح بدلاً من ذلك أن يكون متغيراً تابعاً، كما اقترح أن تكون العوامل المؤدية للرضا الوظيفي متميزة عن العوامل المؤدية إلى عدم الرضا الوظيفي.

ومن هناك سيطرت نظرية العاملين لـ "هرز بيرغ - HERZBERG" على أبحاث الرضا الوظيفي للعديد من السنوات.

أما في فترة الستينات فقد أصبحت أبحاث الرضا الوظيفي أكثر تعقيداً واتساعاً من ذي قبل، حيث صحت ذلك تطوراً مذهلاً في مختلف الطرق المنهجية للأبحاث كما لاقت العديد من الجوانب في الرضا الوظيفي اهتمام الباحثين، وغالباً ما تمثلت هذه الجوانب في: الهياكل التنظيمية، المناخ التنظيمي، معدل دوران العمل.

وخلال فترة السبعينات أصبحت أبحاث الرضا الوظيفي حقلاً مستقلاً بذاته ويعود ذلك إلى أن مختلف النظريات الخاصة به قد وضعت في تلك الفترة، وكذلك الكثير من الكتابات والأبحاث أصبحت متوافرة في موضوع الرضا الوظيفي، حيث أن هناك العديد من الدراسات والأبحاث التي نشرت في فترة السبعينات، فقد أشار "لوك - LOOK" (1976) إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في موضوع الرضا الوظيفي، وذلك في أمريكا فقط⁽¹⁵⁾.

والرضا الوظيفي درس من خلال هذه البحوث من ناحيتين: تمثلت الأولى في أنه درس أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في

على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية. وهكذا فإن توافق الفرد مع محيطه ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذا توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة ومع ميوله ومزاجه، يعتبر هذا جميعه متضمناً في مفهوم التوافق المهني⁽¹⁰⁾.

الروح المعنوية: تعتبر الروح المعنوية "تلك الروح أو المزاج السائد بين جماعة من الأفراد، والذين يتميزون بالشعور بالثقة في الجماعة وبثقة الفرد، وبدوره في الجماعة، وكذلك بالشعور بالولاء تجاه الجماعة والاستعداد من أجل تحقيق أهدافها، فالروح المعنوية تشير إلى العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة"⁽¹¹⁾.

يتضح من هذا أن علاقة التوافق المهني بالرضا تظهر لنا أن الفرد يمكن أن يكون متوافقاً مع عمله ويحسن العمل وله علاقات جيدة مع أصدقائه ومرؤوسيه، ولكنه قد يكون غير راض عن هذا العمل. إن علاقة الروح المعنوية بالرضا الوظيفي علاقة جد مرتبطة وذلك لأن هذين المصطلحين عادة ما يعبر عنهما للدلالة على نفس المعنى من بعض الباحثين، غير أن الرضا الوظيفي يعود لاتجاهات شخص بمفرده، بينما يستعمل اصطلاح الروح المعنوية ليصف المشاعر الكلية لمجموعة من العاملين⁽¹²⁾.

2.5. نبذة تاريخية حول الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي من المواضيع التي لاقت اهتمام الباحثين، وذلك بعد مضي فترة سادها الإهمال الكلي لهذا الموضوع، حيث كان جل اهتمام الإنسان في القديم ونظرته إلى الأشياء نظرة مادية بحتة، وتجلي ذلك في مختلف النظريات والآراء الفلسفية التي كانت ترى بأن الإنسان يسعى إلى الإشباع المادي فقط والمنفعة بكل الطرق والوسائل.

وبظهور نظريات علم النفس ومختلف التجارب والأبحاث التي قام بها العلماء في هذا الميدان، تغيرت هذه النظرة المادية للإنسان إلى نظرة مادية ومعنوية، التي ترى بأن إشباع رغبات الفرد يتم من خلال مختلف الجوانب المادية والمعنوية بشتى الطرق.

وكانت بداية هذه الدراسات التطبيقية في أمريكا وذلك بعد عام 1910، حيث تزامن مع مختلف التطورات التي طرأت على علم النفس الصناعي وخلال الحرب العالمية الأولى قامت الحكومة الفدرالية بتوظيف علماء النفس الصناعي، وذلك من أجل تصميم وسائل وتقنيات بغرض تدريب العاملين في القطاع العسكري والتعرف على مختلف احتياجاتهم، كما تلتها أعمال "إلتون مايو - E.MAYO" سنة 1927 التي تمثلت في مجموعة من التجارب التي كانت تهدف إلى إثراء المعرفة في مجال الرضا الوظيفي، وبهذه الأعمال تمكن "مايو" من التوصل إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تحفز الأفراد على العمل وزيادة إنتاجهم، والتي كان من بينها العوامل العاطفية

• يساهم الرضا الوظيفي بدرجة كبيرة في التقليل من حوادث العمل والأخطار المهنية.
حيث يلخص محمد قاسم القريوني (1993) أهمية الرضا الوظيفي في أنه يؤدي إلى:

- - الالتزام الوظيفي.
- - التعهد التنظيمي.
- - الانتماء إلى المنظمة⁽¹⁹⁾.

علاوة على كل هذا فإن للرضا الوظيفي درجة جد وثيقة بالإنتاج داخل المنظمة، حيث يعتبر الإنتاج من أولى الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها فالإنتاج هو الركيزة الأساسية التي تبنى عليها المنظمة، وبفضله تُشبع حاجات الأفراد داخل المنظمة، وهذا ما يعود بالنفع على مختلف أطرافها وتصل بدورها إلى تحقيق أعلى درجات الرضا.

2.5. طرق قياس الرضا الوظيفي

الاستبيانات ذات المقاييس المقننة: تعتبر طريقة الاستبيانات ذات المقاييس المقننة، أو ما يعرف بطريقة الاستقصاءات أنها من أشهر المقاييس المستعملة لقياس الرضا عن العمل، وهذه الطريقة تعتمد على استخدام مجموعة من الاستبيانات، حيث يتم تصميم عناصرها وصياغة فقراتها بالشكل الذي يناسب أهداف كل باحث، وذلك من أجل استطلاع آراء أفراد عينة الدراسة التي يود الباحث قياس درجة رضاهم، حيث يقوم هؤلاء الأفراد بالإجابة على مجموعة من العناصر التي تعبر عن رضاهم أو عدم رضاهم، ويكون عنصر الرضا متدرجا من موافق بشدة ... معارض بشدة⁽²⁰⁾. ومن بين أهم النماذج المعروفة في هذا الصدد نورد ما يلي:

مقياس "ليكرت - LEKERT": وهذا المقياس وضع سنة (1932)، حيث اقترح في هذا المقياس أسلوباً جديداً يعتمد على الفئات المتساوية، وعند القيام بأي دراسة على موضوع ما يقوم الباحث بجمع مختلف البيانات حول هذا الموضوع ويضعها في عبارات مناسبة ومفهومة حيث تصف هذه العبارة الاتجاه نحو هذا الموضوع، وتتبع كل عبارة بخمسة آراء متدرجة حسب ما يلي⁽²¹⁾:

- موافق بشدة ()
- موافق ()
- غير متأكد ()
- معارض ()
- معارض بشدة ()

مقياس مينسوتا: وضع هذا المقياس مجموعة أساتذة من جامعة مينسوتا في سنة (1962) يتألف هذا الاختبار من (80) سؤال. وهو يعتبر من أكثر مقاييس الرضا الوظيفي انتشاراً، فهو يتضمن (20) جانباً من جوانب الرضا الوظيفي منها:

مختلف سلوكيات الأفراد، كالأداء، التغيب، الاتصال الرسمي وغير الرسمي... الخ، أما من الناحية الثانية فدرس فيها الرضا الوظيفي كمتغير تابع يتأثر بكل من الأجر المكافآت، هيكل السلطة،... الخ⁽¹⁶⁾.

3.5. أهمية دراسة الرضا الوظيفي

إن لكثرة العوائق والمشاكل التي تواجهها المنظمة الأثر الكبير في تغييرها من الأسوأ إلى الأحسن، فبسبب تعدد هذه المشاكل، يسعى كل أفراد المنظمة إلى تحقيق الاستقرار الأمثل، بحيث يتوافق بطبيعة الحال مع أهداف المنظمة، كما أنه بسبب ذات المشاكل والصعوبات تسارعت وتيرة البحوث والتجارب العلمية الرامية إلى حل هذه المشاكل، ومواجهة مختلف الصعوبات، ومن بين أهم الدراسات التي ساهمت في حل مشاكل المنظمة، تلك الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي.

ولقد اكتسب الرضا الوظيفي أهمية بالغة ولعل ذلك يعود إلى تعدد الجوانب التي تدخل في ثناياه، فمنها ما يتعلق بالفرد ومنها ما يتعلق ببيئة العمل.

ولدراسة الرضا الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فمن المسلم به أن لرضا الأفراد عن العمل أهمية كبيرة، كما أن دراسته في منظمة معينة تمثل مقياساً للتقويم الشامل لأداء العاملين ومدى ولائهم وحبهم لهذا العمل، وعلى ضوء ذلك يتم التغيير المطلوب للوصول إلى الرضا المنشود. حيث يقول كشرود (1995) "من المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة، حيث يعتبر في أغلب الحالات مقياساً لمدى فعالية الأداء، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها، حيث تضاهي تلك التي تتوقعها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عمالها، أو تطبيق برنامج للمكافأة التشجيعية أو نظام الخدمات"⁽¹⁷⁾.

وفي مقابل ذلك يرى الخضر وآخرون أنه من ناحية أخرى فإن نتائج عدم الرضا تكون جد وخيمة، وهذا ما يؤدي إلى رفض العمل وتفاقم حوادث العمل ودورانه والتأخر عنه، وهذا ما يؤدي إلى تفاقم المشاكل العمالية، وبالتالي تكثر شكاوي العمال من أوضاع العمل⁽¹⁸⁾.

وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في مجموعة من الأسباب، والتي تدعو إلى الاهتمام به وهي على النحو التالي:

- يتناسب الرضا الوظيفي تناسباً طردياً مع مستوى الطموح لدى العاملين في المنظمة، فكلما ارتفع هذا الأخير ارتفع طموح العاملين تلقائياً.
- ارتفاع الرضا الوظيفي يؤدي إلى نقص وانخفاض درجة غياب العاملين في المنظمة.

• يؤدي الرضا الوظيفي إلى الرضا عن مختلف العناصر التي تخص الفرد الراضي عن عمله، من وقت فراغه، وعائلته وعن الحياة بصفة عامة.

الضرد عن عمله" (25).

وتقوم هذه الطريقة على توجيه سؤالين رئيسيين للأفراد المراد قياس مشاعرهم، بحيث يكون أحد الأسئلة سلبي يخص الموقف الذي يشعر فيه الضرد بالاستياء، أما الآخر فيكون إيجابي يخص الموقف الذي يشعر فيه العامل بالسعادة، وعن طريق هذين السؤالين يمكن قياس مشاعرهم، ووضعيات السؤالين تكون كما يلي:

• حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بالاستياء الشديد في عملك خلال الفترة الماضية؟، صف ما حدث لك بالتفصيل في آخر مرة شعرت فيها بهذا الشعور؟، أي حدد الأسباب التي خلقت لديك هذه المشاعر؟.

• حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بالسعادة في عملك خلال الفترة الماضية؟، ويتم السؤال الثاني بنفس الأسلوب الذي تم به السؤال الأول.

ولكن هذه الطريقة رغم صلاحيتها للقياس إلا أنها ناقصة، وذلك أنها تعتمد على تحديد سؤالين لحادث واحد فقط، فهذا قد يكون غير كاف لوصف المشاعر أو الأشياء، لأننا في موقف واحد في العمل (26).

6. منهج الدراسة

بما أن موضوع الدراسة هو الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وجب علينا استخدام المنهج الوصفي، وذلك لوصف طبيعة الفروق في الرضا الوظيفي.

7. الدراسة الاستطلاعية

1.7. أهداف الدراسة الاستطلاعية

من بين الأهداف المراد الوصول إليها في هذا العنصر نذكر:

- تحديد عينة البحث.
- تحديد الوسائل المعتمدة في هذه الدراسة.
- التأكد من الخصائص السيكومترية.

8. أداة القياس المستعملة في الدراسة

1.8. المقابلة: لقد أجرينا مقابلة مع عدد من المديرين والأساتذة الذين أفادونا بجملة من المعلومات حول المؤسسة وعدد الأساتذة، ونظام سيرها وكذا طبيعة عمل الأساتذة، ومختلف العناصر المؤثرة في عملهم.

2.8. الاستبيان: لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبيان الذي أعده صالح بن مطير البلادي (2011) على عينة من مدرّاء المدارس الابتدائية بالملكة العربية السعودية، وقد تضمن هذا الاستبيان أربعة أبعاد كما هو موضح في الجدول الموالي (27):

• استغلال القدرات.

• التقدم الوظيفي.

• سياسة المؤسسة و إجراءاتها.

• زملاء العمل.

• الأمن الوظيفي.

• المسؤولية.

• ظروف العمل.

• الإشراف (22).

إضافة إلى هذه المقاييس هناك مقاييس أخرى، نذكر من بينها نموذج "فروم VROOM" الذي استهدف قياس الرضا الوظيفي لدى مجموعة من العمال، وذلك في ضوء إشباعها لخمس فئات من الاحتياجات الأساسية (23).

أسلوب الأحداث الهامة: في هذا النوع من الطرق يتم قياس الرضا عن العمل كما يقول ج. جرينبرج GREENBERG G. و ر. بارون (2004: 207) R.BARGUN "بسؤال العاملين عن الأحداث البارزة المتعلقة بالعمل التي خلقت لديهم الإحساس بالرضا أو عدم الرضا عن العمل، فإذا كانت الشركة قد مرت بأوقات عصيبة وسئل الأفراد عن أهم الأمور التي خلقت لديهم حالة من الاستياء خلال تلك الفترة وكان جواب الأغلبية يتعلق بمعاملة الرؤساء لهم، فإن ذلك يجعلنا نستنتج أن أسلوب الإشراف له دور هام في درجة الرضا عن العمل". إن الأسئلة المقدمة لهؤلاء الأفراد، تكون موجهة مباشرة، كما قد تكون هذه المقابلات رسمية وغير رسمية، مهيكلة وغير مهيكلة، وتزيد فعالية هذه الطريقة كلما كان حجم المنظمة التي يطبق الاختبار على أفرادها صغيرة، ومن مزايا طريقة أسلوب الأحداث الهامة نورد ما يلي:

- المرونة في جمع المعلومات عن أفراد العينة.
- توافر الفرص للحصول على أكبر قدر من المعلومات.

أما عيوبها فتتمثل في:

- الكلفة العالية.
- تحيز الباحث.
- خوف الشخص المستجاب.
- صعوبة ترجمة المعلومات من طرف الباحث.
- صعوبة حصر مختلف الأحداث الهامة (23).

طريقة المواقف الحرجة

في هذه الطريقة يتم وضع الفرد في المواقف الحرجة المرتبطة بالعمل في مجاله للتعرف على الحلول الممكنة لمواجهة هذه المواقف، والتي بدورها ستحقق درجة عالية من الرضا لدى

جدول رقم (01) أبعاد الاستبيان في دراسة البلاددي (2011)

الأبعاد	عدد الفقرات
الرضا عن الوظيفة.	31
الرضا عن العائد من الوظيفة.	13
الرضا عن العلاقات الإنسانية.	05
الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية التعليم والتعلم	06
إجمالي عدد الفقرات	55

يوضح الجدول السابق مختلف أبعاد المقياس وعدد الفقرات لكل بُعد.

غير أننا احتفظنا في دراستنا هذه بثلاثة أبعاد وبيجمالي 44 فقرة كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (02) أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

الأبعاد	عدد الفقرات
الرضا عن الوظيفة.	27
الرضا عن العائد من الوظيفة.	12
الرضا عن العلاقات الإنسانية.	05
إجمالي عدد الفقرات	44

يوضح الجدول السابق الأبعاد التي احتفظنا بها والتي بلغت ثلاثة أبعاد بمجموع 44 فقرة.

9. الخصائص السيكومترية لأداة المقياس

1.9. الثبات: قمنا بتطبيق الاستبيان على عينة مكونة من 41 أستاذ وأستاذة من مرحلة التعليم الابتدائي ولحساب معامل الثبات استخدمنا طريقة التجزئة النصفية.

• طريقة التجزئة النصفية: حيث طبقنا الاستبيان ثم قمنا بحساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ ومعادلة التجزئة النصفية ثم تطبيق معادلة التعديل لسبيرمان براون والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (03) ثبات استبيان الرضا الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ ومعادلة التجزئة النصفية

الرضا الوظيفي	التجزئة النصفية		الدرجة الكلية
	كرونباخ	سبيرمان براون	
0.74	0.71	0.93	

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت (0.74) وتعتبر قيمة عالية ومؤشراً على ثبات المقياس. وكانت قيمة معامل التجزئة النصفية بطريقة جيتمان (0.71) وبطريقة سبيرمان براون (0.93) وهي قيم مرتفعة وذات دلالة إحصائية وتشير إلى تمتع المقياس بالثبات.

2.9. الصدق: الاتساق الداخلي

جدول رقم (04) الاتساق الداخلي لاستبيان الرضا الوظيفي

أبعاد المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	**0.99	0.01
الرضا عن العائد من الوظيفة	**0.70	0.01
الرضا عن العلاقات الإنسانية	**0.59	0.01

يتبين من الجدول رقم (04) أن هناك ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة 0.01.

يتبين من هذا الجدول أن معظم فقرات المقياس حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة (0.05) و (0.01) التي تراوحت قيمتها بين (0.34 و 0.81)، في حين لم تحقق الفقرات ذات الأرقام (24، 43، 44) ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس، وقد قام الباحث بحذفها، وبذلك يبقى المقياس في صورته النهائية يتكون من 41 فقرة تشترك في قياس الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

10. عينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من 41 أستاذ وأستاذة، موزعين على النحو التالي: سبعة (07) ذكور وأربع وثلاثون (34) إناث من مرحلة التعليم الابتدائي لولاية الشلف.

1.10. الإطار الزمني والمكاني: قد قمنا بإجراء الدراسة في ستة إبتدائيات وهي مدرسة عيسى بختاش صالح ومدرسة طهراوي أمعمر ببلدية الشرفة، مدرسة طهراوي الحاج، مدرسة نقروف أحمد، مدرسة أحمد البليدي ببلدية سنجاس. وقد تم إجراء الدراسة في شهر أفريل من سنة 2019.

11. الأساليب الإحصائية المستخدمة: لقد تم الاعتماد على معامل الفرق (ت)، وكذا معامل الفرق (ف)، إضافة إلى معامل الارتباط سبيرمان براون.

12. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.12. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على ما يلي " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكر/أنثى) لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

10 سنوات وقد أرجعنا سبب ذلك على أن النمط القيادي في المؤسسات التربوية يفضو صلاحيات للأساتذة الأكثر خبرة، إضافة إلى حسن التعامل معهم⁽²⁹⁾.

3.12. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية".

جدول رقم (07) نتائج اختبار "ف" في حالة عينتين مستقلتين في مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير المستوى التعليمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	الاحتمال
بين المجموعات	569.924	2	284.962	1.066	0.354
داخل المجموعات	10155.052	38	267.238		
الإجمالي	10724.976	40			

يتضح من الجدول السابق أن قسمة P-Value تساوي 0.354 أي 35.4% وهي أكبر من مستوى الدلالة 5% أي 0.05، وبالتالي فإننا نقبل الفرض الصفري القائل بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير المستوى التعليمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

وقد أرجعنا سبب ذلك إلى أن طبيعة عمل معلمي التعليم الابتدائي لا يتسم بالإبداع والتجديد وإنما يركز على تقديم دروس جاهزة ومعدة مسبقاً. وقد اختلفت دراستنا مع دراسة الشبتي والعنزي (2014) والتي توصل فيها إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي، ويعود سبب ذلك إلى أن المعلمين الحاصلين على شهادات عليا أكثر الماماً بمنهج التدريس المطورة وكذلك استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة⁽³⁰⁾.

13. خاتمة

نظراً للأهمية البالغة التي يحظى بها المدرس في المجتمع فقد حاولنا من خلال هذا البحث دراسة الفروق في الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة المرحلة الابتدائية، وقد توصلنا إلى أن درجة الرضا الوظيفي لا تختلف باختلاف كل من جنس المعلم (ذكر/ أنثى)، الخبرة وكذا المستوى التعليمي، وقد أرجعنا ذلك إلى القيود التي تفرض على هذا الأخير كعدم إبداء رأيه في كل من البرنامج الدراسي وطرق التدريس، إضافة إلى القرارات الارتجالية من الجهات الوصية على المعلم، لذا يجب على مسؤولي القطاع إعطاء حرية أكبر للأساتذ من أجل مزاولته نشاطه بحرية أكبر.

تضارب المصالح

❖ يعلن المؤلف أنه ليس لديه تضارب في المصالح.

جدول رقم (05): دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الجنس

المتغيرات	الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة t المحسوبة	القيمة الاحتمالية p-value
ذكور	07	84.57	15.164	39	0.599	0.733
إناث	34	88.68	16.740			

يوضح جدول رقم (05) أن قيمة P-Value تساوي 0.733 أي 73.3% وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (المعنوية) 0.05 أي 5%، وبالتالي فإننا نقبل الفرض الصفري القائل بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) لدى أساتذة التعليم الابتدائي. لقد اتفقت نتائج دراستنا مع النتائج التي توصل إليها الخضري وسلامة (1982) في دراستهما التي كانت تهدف إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة في مدينة قطر، فقد توصلنا إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في درجة الرضا عن العمل في جميع المراحل التعليمية⁽²⁸⁾.

2.12. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

جدول رقم (06): يبين نتائج اختبار "ت" في حالة عينتين مستقلتين في مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الخبرة

المتغيرات	الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة t المحسوبة	القيمة الاحتمالية p-value
الخبرة	0 إلى 10 سنوات	87.97	16.855	39	0.004	0.470
	11 إلى 20 سنة	88.00	14.601			

يوضح الجدول رقم (05) أن قيمة P-Value تساوي 0.470 أي 47% وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (المعنوية) 0.05 أي 5%، وبالتالي فإننا نقبل الفرض الصفري القائل بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

إن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي قد يكون بسبب وحدة المنهج، والذي يتساوى فيه بطبيعة الحال كل من المعلم الخبير والمعلم حديث التوظيف، وقد اختلفت هذه النتائج مع ما توصل إليه كل من الشبتي والعنزي (2014)، فقد توصلنا إلى أن الأساتذة الذين يمتلكون خبرة أكثر من 20 سنة هم أكثر رضا من الأساتذة ذوي الخبرة الأقل من

14. المراجع

- منشورات قار يونس.
19. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 20. محمد قاسم القريوني، 1983، السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، عمان، الأردن، 212.
 21. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 22. مصطفى عشوي، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 271.
 23. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 24. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 25. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 26. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 27. سعد جلال، 1985، مرجع في علم النفس الاجتماعي، مصر، دار الفكر العربي، (البلادي، 2011).
 28. سميرة صالح، 2010، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبته العلوم الطبيعية والحياة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 141.
 29. سميرة صالح، 2010، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبته العلوم الطبيعية والحياة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 141.
 30. محمد بن عبد الله الثبيتي، خالد بن عويد العنزي، 2014، عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد السادس، 20.
 1. محمد بن عبد الله الثبيتي، خالد بن عويد العنزي، 2014، عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد السادس، 20.
 2. ابن خروور خير الدين، 2011، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 228.
 3. سميرة صالح، 2010، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبته العلوم الطبيعية والحياة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 141.
 4. مصطفى عشوي، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 271.
 5. فرج عبد القادر طه، (1988)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، لبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 362.
 6. سميرة صالح، 2010، الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية إنجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبته العلوم الطبيعية والحياة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 141.
 7. صالح بن مطير البلادي، 2011، الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 150.
 8. أحمد صقر عاشور، 1985، السلوك الإنساني في المنظمات، مصر، دار المعرفة الجامعية.
 9. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 10. فرج عبد القادر طه، (1988)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، لبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 362.
 11. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142. (الغامدي، 2006: 63).
 12. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142. (الغامدي، 2006: 64).
 13. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 14. حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 15. (حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، 2006، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية، 142.
 16. مصطفى عشوي، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 271.
 17. مصطفى عشوي، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 271.
 18. كشرود عماد الدين، 1995، علم النفس التنظيمي الحديث، بنغازي، ليبيا،

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

المؤلف اليزيد عبايو، (2020)، الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمجموعة من المدارس الابتدائية بولاية الشلف، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، الصفحات. ص ص: 213-220