

'athr almatgheeraat addaymghraafya fee arradaa almahnee la'saatzha
attawr almatoust (daraasa maydaanya bawlaaya talmsaan)

أثر المتغيرات الديمغرافية في الرضا المهني لأساتذة الطور المتوسط (دراسة ميدانية بولاية

تلمسان)

**The impact of demographic variables on the professional satisfaction
(of middle school teachers (a field study in Tlemcen**

سوميشة عينة¹، عبد الوهاب صوفي² Soumicha.Aina, Abdelouaheb.Soufi

¹جامعة تلمسان (الجزائر)، soumicha.aina@univ-tlemcen.dz، مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته

²جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، abdelouaheb.soufi@univ-tlemcen.dz، مخبر البحوث في

القياس النفسي وتطبيقاته

تاريخ الاستلام: 2024/9/14 تاريخ القبول: 2025/10/18 تاريخ النشر: 2025/12/30

Abstract : This study aimed to identify demographic variables and professional satisfaction among secondary school teachers in the state of Tlemcen, and to clarify the effect of demographic variables (marital status, academic qualification) on professional satisfaction. It was based on the Salem Al-Fahd professional satisfaction scale and was applied to a sample of 160 secondary school teachers. Teacher, in a simple and random way, the study arrived at the following results:

- There are no statistically significant differences in the degrees of professional satisfaction due to the variable marital status.
- There are statistically significant differences in the degrees of professional satisfaction due to the variable academic qualification in favor of master's degree holders.

Keywords: satisfaction, professional satisfaction; middle school teachers.

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المتغيرات الديمغرافية والرضا المهني لدى أساتذة الطور

المتوسط لولاية تلمسان، وتوضيح اثر المتغيرات الديمغرافية (الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي) على الرضا المهني، تم الاعتماد على مقياس الرضا المهني لسالم الفهد، طبق على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بلغت 160 أستاذ، بطريقة عشوائية بسيطة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حاملي شهادة الماستر.

كلمات مفتاحية: الرضا المهني؛ الحالة الاجتماعية؛ المؤهل العلمي.

1. مقدمة:

يعتبر العمل قيمة أساسية لكل فرد، حيث يتيح له فرصة للنمو وتلبية احتياجاته

الأساسية، كما يسهم العمل في تعزيز التواصل مع البيئة المحيطة ويقوي الروابط الاجتماعية والصداقات، فالعمل المهني أصبح عنصراً مهماً في مكافحة الإقصاء والعزلة الاجتماعية، مما يساعد الفرد على الوصول إلى مكانة اجتماعية معينة ويوفر فرصاً لتحقيق الذات ويقلل من الشعور بالفراغ والملل والسلبية.

فالعمل المهني يرتبط بالصعوبة والجهد والالتزام، ولكنه في الوقت نفسه يمنح الفرد فرصة لاستغلال إمكانياته ويعزز شعوره بالإنجاز، من الصعب أن يشعر الشخص بالسعادة في حياته دون أن يكون راضياً عن عمله، فالرضا المهني يلعب دوراً حاسماً في تحفيز العمال في سوق العمل التنافسي، خاصة في ظل الثورة التكنولوجية التي تتطلب مهارات وقدرات تنافسية مرنة. (Beata, 2015, p. 75)

إن نجاح أي مؤسسة تعليمية، يعتمد على جودة مواردها البشرية وحرصها على الحفاظ عليها، فالمعلم له ارتباط وثيق بالتنمية الإنسانية كفرد في المجتمع، فهو العنصر الأساسي في العملية التعليمية، مستخدماً مجموعة من المهارات المهنية والصفات النفسية والقيم التنظيمية والدوافع الفردية التي تسهم في نجاح عملية التعليم والتعلم، وتوجيه الطلاب نحو تحقيق التقدم الأكاديمي.

يُعد الرضا المهني من العوامل الرئيسية التي تعكس نجاح المؤسسات التعليمية، فهو يعبر عن المشاعر والمواقف الإيجابية التي يشعر بها المعلمون تجاه مهنتهم، فهو إحساس داخلي بالراحة والسرور، ويمكن اعتباره سمة شخصية لدى الأفراد، يسهم هذا الرضا في تعزيز شعورهم بالكفاءة والانتماء إلى بيئة العمل، مما يزيد من دافعيتهم لتحقيق المهام بجودة عالية. (Hamden & Elhaissyoufi, 2023, p. 182)

فالرضا المهني له تأثير كبير على جودة التعليم من خلال تعزيز مفهوم الاستمرارية وزيادة الإنتاجية فقد ذكر ماينر (Mainer) أن الرضا المهني يساهم في الأداء الجيد في بيئة العمل و زيادة سعادة الموظفين، بينما يؤدي الأداء الضعيف إلى نتائج سلبية، إن الرضا في العمل يعزز جودة الأداء، مما يسهم في تعزيز الشعور بالرضا، يتفق كورمان (Kurman) مع هذا الرأي، فهو يشير إلى أن الاستياء والإحباط

يمكن أن يؤديان إلى التغيب عن العمل، مما يؤثر سلباً على الأداء، في هذا السياق، أوضح فروم من خلال نظرية التوقع أن الرضا الوظيفي يتحقق نتيجة لجودة الأداء، والتي تتبعها مكافآت إيجابية مثل الأجر والترقية، كما يتفق لولر مع هذا الطرح، قد لاحظ أن الأداء الجيد يسهم في رضا الموظف عندما يكون سبباً في حصوله على المكافآت المرغوبة. وفقاً للدراسات السابقة، يتضح أن الرضا الوظيفي قد حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين من الناحية الإدارية، بينما كان هناك نقص في الأبحاث المتعلقة بالجوانب الأخرى. (المبيرك، 2022، صفحة 48)

يتفاوت مستوى الرضا المهني بشكل ملحوظ بناءً على عوامل متعددة، مثل التجارب الشخصية ونوعية المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها الأفراد وفق معايير أكاديمية رفيعة، لذلك تُعتبر دراسة الرضا في العمل حتمية لازمة لفهم الرضا عن الحياة. الإشكالية:

أصبح موضوع الرضا المهني، ذو أهمية كبيرة في مجالات السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية، فهو مؤشراً رئيسياً لتحديد مستوى فعالية الأفراد، وقد زادت الأبحاث والنظريات التي تهدف إلى استكشاف العوامل والدوافع التي تؤثر في الرضا المهني، من خلال مؤشرات تظهر في سلوكيات الموظفين وتعكس مدى رضاهم أو عدمه، على الرغم من أن العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الرضا المهني كانت تركز بشكل رئيسي على المنظمات الصناعية والخدمية الربحية، إلا أن هناك اهتماماً متزايداً بدراسة هذا الموضوع في مجال التعليم.

ويعود ذلك إلى الدور الحيوي الذي يلعبه التعليم في تنمية المجتمع وزيادة كفاءة القوى العاملة، مما يجعل رضا المعلمين في المؤسسات التعليمية قضية أساسية وضرورية. فالرضا المهني معياراً لقياس فعالية أداء العاملين في المنظمة؛ حيث إن ارتفاع مستوى رضا العاملين يمكن أن يسهم في تحقيق نتائج تتماشى مع توقعات المنظمة، سواء من خلال زيادة الأجر أو تنفيذ برامج تحفيزية، وقد أظهرت العديد من الدراسات في مجال الرضا الوظيفي أن ارتفاع مستوى رضا العاملين غالباً ما يؤدي إلى زيادة

الإنتاجية وتقليل معدل دوران الموظفين، كما يساهم في تقليل نسبة الغياب ورفع معنويات العاملين، مما يمنح الحياة معنى أفضل. (المبيرك، 2022، صفحة 47)

عكس المعلمين غير الراضين عن عملهم يظهرون التزاماً أقل بالعمل، ويؤثرون من خلال العدوى العاطفية، وقد يفشلون في تلبية احتياجات طلابهم للاستقلالية والكفاءة وهم أكثر عرضة لترك المهنة. (Mocheche, Raburu, & Bosire, 2018, p. 51)

تؤثر ظروف العمل وخصائصه، بالإضافة إلى الصفات الفردية لكل موظف، على استجابته العاطفية تجاه مختلف جوانب العمل. لذا، نجد أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل مرتبطة بالعمل، مثل كيفية تفاعل الزملاء والرؤساء، ونمط الإشراف، ودرجة الاستقلالية، والمسؤولية، وغيرها. كما تلعب الظروف الشخصية دوراً حاسماً في تحديد حدود الرضا أو عدم الرضا، مثل الحالة الصحية، والخلفية الشخصية والمهنية، والعمر، والجنس، الحالة الاجتماعية ومستوى التعليمي. كل هذه العوامل تحدد توقعات الموظف فيما يتعلق بالجوانب الشخصية والمهنية، مما يؤثر على الفجوة بين ما يتوقعه الموظف وما يحصل عليه فعلياً، مما يؤدي إلى مستويات مختلفة من الرضا.

كشفت الأدبيات التي تناولت أسباب الرضا الوظيفي للمعلمين عن مجموعة من المتغيرات الوظيفية الديمغرافية التي تؤثر على سلوك الأفراد، حيث تختلف هذه التأثيرات من شخص لآخر، مما ينعكس على المعلمين من خلال مشاعر مثل القلق والتوتر والاكئاب، فيؤدي إلى تفاوت في مستويات الرضا المهني، كدراسة Kapoor et al (2021)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية العليا، وخلصت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية للرضا الوظيفي المتغيرات الديمغرافية التالية: الجنس، الحالة الاجتماعية، ودراسة Ayodele & Binuyo (2014) ودراسة Martín Fajardo et al (2013) حيث تناولت الدراستين مدى مساهمة المتغيرات الديمغرافية: العمر، الحالة الاجتماعية، الخلفية التعليمية، كعوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين العمر والحالة الاجتماعية والخلفية التعليمية والرضا الوظيفي.

هناك بعض الدراسات الأجنبية التي تناولت تأثير المتغيرات الديمغرافية (الحالة

الاجتماعية، المؤهل العلمي) على مستوى الرضا المهني كدراسة Mocheche et al (2018)، في مجال السلوك التنظيمي، يُعتبر الرضا المهني من القضايا ذات الأهمية الكبيرة ، حيث توصلت أن التوازن بين العمل والحياة أصبح أمراً بالغ الأهمية منذ أوائل خمسينيات القرن الماضي، حيث يُحسن هذا التوازن من الأداء السابق، فالرضا المهني أضى موضوعاً محورياً بالنسبة للفرد في مكان العمل والمنزل والتوازن بين العمل والحياة لدى الاساتذة في البيئة الجزائرية (تلمسان نموذجاً)، تركز هذه الدراسة على الإجابة عن السؤال التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني بناءً على المتغيرات الديمغرافية التالية: الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي؟

2. فرضيات الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية تلمسان تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية تلمسان تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3. أهداف الدراسة :

- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا المهني بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية: الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي؟

4. أهمية الدراسة :

تتجلى في ضرورة معرفة الأهمية العملية في أن الرضا المهني يعد أحد المحفزات الأساسية للأداء الجيد لدى الأستاذ، كما أنه يشكل أساساً لتوافقه النفسي والاجتماعي، ويعتبر عاملاً حيوياً لنجاحه في أداء مهامه وواجباته الوظيفية. ومساهمة المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية في زيادة الرضا المهني لدى الأساتذة.

5- تحديد مفاهيم الدراسة:

5-1- تعريف الرضا المهني : "الرضا المهني هو درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق

هذا الإشباع من عوامل متعددة، منها عوامل خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (العمل نفسه) الذي يقوم به الفرد وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن

عمله راغبا فيه مقبلا عليه، دون تنمر ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسبا مع مايريد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته" (عويد، 1993، صفحة 34)

5-2- التعريف الإجرائي: الرضا المهني هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأساتذة في مقياس مستوى الرضا عن العمل.

5-3- الحالة الاجتماعية: يقصد به حالة الأستاذ الاجتماعية، سواء كان متزوجاً أو أعزب أو مطلق، يظهر بشكل كبير على أدائه في العمل. فالعامل المتزوج، أما بالنسبة للعامل الأرملة أو المطلق، فقد يعيش تجربة صعبة تتعلق بحياته الأسرية، مما ينعكس سلباً على أدائه في العمل. (عبد الرشيد علي وآخرون، 2020، ص 73)

5-4- المؤهل العلمي: يشير إلى حصول الأستاذ على الدرجة العلمية التي تم الحصول عليها. وقد تم تقسيم المؤهلات إلى ثلاث فئات: ليسانس، ماستر، دكتوراه. (عبد الرشيد علي وآخرون، 2020، ص 73)

6- الدراسات السابقة :

دراسة لـ (Martín Fajardo et al, 2013)، تناولت الدراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الاجتماعية الديمغرافية والمهنية ومعايير خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية لدى العمال في جزر البليار، هدفت الدراسة لتحليل علاقة المتغيرات الديمغرافية (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، دوران العمل، نوع العقد، الاقدمية، قطاع العمل)، شملت عينة الدراسة 1016 عاملا في جزر البليار، وتم استخدام منهج الوصفي، كما أظهرت النتائج: وجود علاقة مباشرة بين الرضا المهني والحالة الاجتماعية مما تعزز استقراره الوظيفي. ولم يتم العثور على علاقة بين الرضا الوظيفي ومعايير الصحة.

دراسة لـ (Ayodele& Binuyo, 2014) بعنوان "العمر والحالة الاجتماعية والخلفية التعليمية كمحددات للرضا الوظيفي: دراسة حالة في نيجيريا"، هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي على الرضا المهني لدى العاملين في حكومة إيكين بولاية أو جون، شملت العينة 400 عامل وعاملة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمر والحالة

الاجتماعية والخلفية التعليمية والرضا المهني.

دراسة ل (قمر، 2015) بعنوان " الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي

لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دنقلا: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة واعتمدا على مقياس الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي الذي طوره ألن وماير (mayer & Allen,1990). شملت الدراسة عينة مكونة من 100 أستاذ بجامعة دنقلا بالسودان وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هيئة التدريس للولاء التنظيمي و الرضا المهني يعزى للجنس ،المؤهل العلمي.

دراسة ل (Kapoor et al, 2021) عنوان "الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة

الثانوية في الهند" هدفت إلى تقييم مستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية العليا وعلاقته بالمتغيرات الديمغرافية والوظيفية، شملت الدراسة عينة مكونة من 98 معلماً من مدرسة كومباكونام تالوك الثانوية. وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المرحلة الثانوية العليا فيما يتعلق بالمتغيرات التالية: الجنس، الحالة الاجتماعية، الفئة العمرية، نوع المدرسة، وطبيعة المدرسة.

دراسة ل (Mocheche et al, 2018) بعنوان: هل الحالة الاجتماعية تُعتبر مؤشرا

على الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس الثانويات العامة؟ تناولت هذه الدراسة تأثير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية العامة في مقاطعة كيسي المركزية. وقد استندت الدراسة إلى هرم ماسلو للاحتياجات ونظريات العاملين لهيرزبرج، تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 306 معلمين، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، استخدم الباحثان استبيانات (مقياس سورنسن المعدل لتقدير الذات ومؤشر وصف

الوظيفة)، أظهرت الدراسة أن الحالة الاجتماعية تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي، حيث تبين أن المتزوجين يشعرون بسعادة أكبر في وظائفهم مقارنة بغير المتزوجين .

دراسة ل (الزوبيري، 2018) ، تناولت الدراسة تأثير الحالة الاجتماعية على

الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة: دراسة على الموظفين العاملين في القطاع المصرفي في باكستان، وهدفت الدراسة لاكتشاف تأثير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة بين

الموظفين في القطاع المصرفي في باكستان، تكونت عينة الدراسة من 300 موظف اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة واتبع الباحث المنهج الوصفي ، وأظهرت النتائج وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة بين المصرفيين المتزوجين وغير المتزوجين، بينما لم تُظهر النتائج أي فرق معنوي في الالتزام التنظيمي بين المشاركين المتزوجين وغير المتزوجين.

دراسة : ل (بوراس و بن بردي، 2023)،هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى

الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ببرج بوعريرج ، بالإضافة إلى استكشاف ما إذا كانت هناك فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، والوضع الإداري، تم اتباع المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 22 موظفًا إداريًا أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية كان منخفضًا، وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، لم تُظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، والوضع الإداري .

دراسة هاشل واخرون (2024) حيث تناولت تأثير المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني، بالإضافة إلى تأثيرهما على التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته. هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين هذه المتغيرات، شملت عينة الدراسة طلاب الصف العاشر والمعلمين، وتم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي. أظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمؤهل العلمي على الرضا المهني للمعلم العماني، كما تم رصد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الحاصلين على درجة الدكتوراه. كما أظهرت النتائج تأثيراً ذا دلالة إحصائية للطموح المهني على الرضا الوظيفي

دراسة ل بن خالد بن سعيد النافعي واخرون (2024)هدفت للكشف عن

مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) في محافظتي شمال

الشرقية والظاهرة في سلطنة عمان، وذلك في إطار نموذج شكولينكو. هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين البديلين في تلك المحافظات، اعتمدت استبياناً تم تطبيقه على عينة مكونة من 106 معلمين ومعلمات، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً في أبعاد الإشراف، الاتصالات، ظروف العمل، والمكافآت، بينما كان مرتفعاً في أبعاد الإدارة وزملاء العمل وطبيعة العمل، كان الرضا منخفضاً في بعدي الأجور والمزايا الإضافية، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين تعزى إلى متغيرات الجنس، حيث كانت النتائج لصالح الإناث، وكذلك المؤهل العلمي، حيث كان لصالح حملة البكالوريا، بالإضافة إلى سنوات الخبرة التي كانت أقل من عامين، ولصالح الجنسية العمانية.

تعقيب عام على الدراسات السابقة: تشير الدراسات السابقة إلى أن الحالة

الاجتماعية والمؤهل العلمي للفرد يؤثر على رضاه المهني، كما يتضح من بحث (Ayodele & Binuyo, 2014) ودراسة (Mocheche et al, 2018) وفي دراسة أخرى، تظهر النتائج أن الحالة الاجتماعية تؤثر على الرضا المهني مثل دراسة (الزوييري، 2018)، بالإضافة إلى ذلك، توضح دراسة (بوراس وبن بردي، 2023) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية لمتغيري الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والرضا المهني بناءً على ذلك، تبرز أهمية دراسة هذه المتغيرات لفهم علاقات الرضا المهني بمهنة التعليم.

7-الإجراءات المنهجية للدراسة :

7-1-المنهج : نظراً لطبيعة موضوع الدراسة :الرضا المهني لدى أساتذة التعليم

المتوسط، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة ومحتوى البحث.

7-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية :

7-2-1-حدود الدراسة: أجريت الدراسة الاستطلاعية في مدة زمنية

تقدر بحوالي شهر وذلك مابين الفترة الزمنية 13مارس 2022 الى 23

أفريل 2023 بالمؤسسات التربوية (متوسطات) التابعة لولاية تلمسان .

7-2-2- عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة من 53 أستاذ وأستاذة

من أساتذة التعليم المتوسط، ووزعت 63 استمارة وعند استردادها تم استبعاد 10 استمارات بسبب عدم مطابقة ملا الاستبيان للتعليمية أو عدم إكمال ملا الاستبيان.

7-2-3- أداة الدراسة: استندت الدراسة إلى مقياس الرضا المهني الذي أعده سالم

الفهد، والذي يتضمن ستة أبعاد رئيسية هي: (الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي المتاحة)، (الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي)، (الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل مقارنة بالقدرات الشخصية)، (الرضا عن ظروف وإجراءات العمل والبيئة المادية)، (الرضا عن علاقات العمل)، و(الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد). يعتمد المقياس على طريقة ليكرت (Likert) التي تتضمن ثلاث خيارات: 2 موافق، 1

موافق إلى حد ما، و 0 لا أوافق. ويتكون المقياس من 34 بنداً موزعة على هذه المحاور الستة.

الجدول رقم (01): يبين توزيع عبارات مقياس الرضا المهني على الأبعاد

المحور	البعد	أرقام الفقرات التي تقيس البعد	العدد
1	الرضا عن الفرص المتاحة للتقدم والنمو المهني.	5-4-3-2-1	5
2	الرضا عن الأمان والاستقرار في العمل	7-9-8-6	4
3	الرضا عن طبيعة العمل وحجمه ومدى ملاءمته. للقدرات الشخصية	16-15-14-13-12-11-10	7
4	الرضا عن ظروف العمل وإجراءاته والبيئة المادية المحيطة بها.	22-21- 20-19 -18 -17	6
5	الرضا عن علاقات العمل	28 – 27 -26 -25 -24 -23	6
6	الرضا تجاه صاحب العمل ونمط القيادة السائد.	34-33-32-31-30 -29	6

المصدر: بن عيسى صابر، 2019، ص 138

8- صدق المقياس:

8-1- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا

المهني على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 53 أستاذ وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) النسخة رقم (21) :

الجدول (02): يبين قيم معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الرضا المهني

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط
1	الرضا عن الفرص المتاحة للتقدم والنمو المهني	0.664**
2	الرضا عن الأمان والاستقرار في العمل	0.544**
3	الرضا عن طبيعة العمل وحجمه ومدى ملاءمته. للقدرات الشخصية	0.754**
4	الرضا عن ظروف العمل وإجراءاته والبيئة المادية المحيطة بها	0.697**
5	الرضا عن علاقات العمل	0.637**
6	الرضا تجاه صاحب العمل وغط القيادة السائد	0.690**

من إعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبيان

الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

يوضح الجدول رقم (2) أن معاملات الارتباط تعتبر دالة عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على صدق وموثوقية المقياس.

8-2- الصدق التمييزي:

الجدول (03): مقياس صدق التمييزي فقرات الاستبانة

درجة المبحوثين	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت الخسوبة	معامل التجانس f	مستوى الدلالة sig	مستوى الدلالة (0.05)
الدرجات الدنيا	53	52.96	3.793	0.521	23.397	0.215		دالة
الدرجات العليا	53	36.09	3.628	0.498			0.00	

من إعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبيان

نظرًا لأن مستوى الدلالة المعنوية بلغ 0.00، وهو أقل من 0.05، يمكننا أن

نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد في الفئة الدنيا ومتوسط درجات الأفراد في الفئة العليا، مما يدل على أن الاستبيان صادق في قياس ما أُعد له.

9- ثبات المقياس: تم تقييم ثبات مقياس الرضا المهني على نفس العينة باستخدام طريقتين:

- أ- **طريقة التجزئة النصفية:** حيث بلغت قيمة معامل الثبات النصفي 0.766، وبعد تطبيق تصحيح معادلة سييرمان براون، أصبحت النتيجة 0.868، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات.
- ب- معامل ألفا كرونباخ بلغ 0.823، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن المقياس يتمتع أيضاً بدرجة عالية جداً من الثبات.

10- مجتمع وعينة الدراسة الأساسية :

تضمنت عينة الدراسة (160) أستاذًا تم اختيارهم من المتوسطات التالية: متوسطة بن مشرن عبد القادر، متوسطة شلدة لخضر بشلايدة، متوسطة شريف مولاي إدريس بتلمسان، ومتوسطة عاصمي إسماعيل ببوجليلة، وذلك خلال الموسم الدراسي 2022-2023، باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة..

11- حدود الدراسة : تطلبت الحاجة إلى ضبط إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة تحديد حدودها، وقد تم تنفيذ هذه الدراسة ضمن الأبعاد التالية:

- **البعد الزمني:** تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة من أبريل إلى جويلية 2023.
 - **البعد المفاهيمي:** اعتمدت هذه الدراسة على ستة أبعاد محددة للرضا المهني.
 - **البعد المكاني:** تم تنفيذ الدراسة في المؤسسات التعليمية الموجودة في ولاية تلمسان.
 - **البعد البشري:** شملت عينة الدراسة 160 أستاذًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة
- 11- خصائص عينة البحث:** يوضح الجدول رقم (04) الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث من حيث: الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي .

الجدول رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	شهادة تطبيقية جامعية	8	5%
	ليسانس	65	40.6%

47.5%	76	ماستر	
1.9%	3	ماجستير	
5%	8	دكتوراه	
28.1%	45	أعزب	الحالة الاجتماعية
68.8%	110	متزوج	
1.9%	3	مطلق	
1.3%	2	أرمل	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبيان

من خلال النتائج المعروضة في الجدول السابق ، أن اغلب المبحوثين هم من فئة المتزوجين حيث عرفت هذه الفئة نسبة عالية بلغت 68.8% من أفراد العينة وهذا طبيعي لان اغلب الأساتذة تجاوزت أعمارهم 42 سنة، أما الفئة العازبة فقد كانت نسبتهم اقل ب 28.1% وتفسير ذلك قد يعود إلى تأخر سن الزواج عندهم بسبب الظروف الاقتصادية، كما تنوعت وبنسبة ضئيلة باقي الحالات الأخرى من أرامل ومطلقين، فالنوع في الحالة الاجتماعية للمبحوثين ساعدنا في التعرف على أوضاع والظروف الاجتماعية والمهنية التي يعيشها الأساتذة عامة وأساتذة الطور المتوسط خاصة مع إبراز أهم العوامل التي تجعل رضاهم عن المهنة دون المستوى المطلوب وتأثيرها على قيامهم بالعمل .

يظهر لنا من إحصائيات الجدول السابق أن اغلب الأساتذة الذين امتهنوا التعليم في الطور المتوسط لهم شهادات عليا ب 47.5% شهادة الماستر وقد استفادوا بتكوين مستمر أثناء الخدمة وهناك من سمحت لهم الفرصة من إتمام دراستهم الجامعية 5% متحصلين على شهادة الدكتوراه .

13- عرض النتائج

13-1- عرض نتائج الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على انه توجد فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وللتحقق من صحة هذه الفرضية ،تم استخدام اختبار التباين الأحادي و الجدول يوضح النتيجة:

الجدول رقم (09) يبين الفروق في الرضا المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعاً للحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
أعزب	44.93	10.71	0.860	0.463	غير دالة
متزوج	42.91	8.13			
مطلق	42.00	2.12			
أرمل	37.50	2.12			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبيان

من خلال نتائج الجدول رقم (09) يتضح أن قيمة (ف) بلغت 0.860 بقيمة

احتمالية 0.463 اكبر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في ضوء متغير الحالة الاجتماعية.

13-2- عرض نتائج الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه توجد فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار التباين الأحادي و الجدول التالي يوضح النتيجة:

الجدول رقم (10): يبين الفروق في الرضا المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في التعليم

الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعاً للمؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
شهادة جامعية مطبقة	43.00	7.01	3.206	0.015	دالة إحصائية
ليسانس	43.32	8.99			
ماستر	44.75	3.21			
ماجستير	33.33	9.09			
دكتوراه	35.25	8.96			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الاستبيان

يتضح من الجدول رقم (10) أن قيمة (ف) بلغت 3.206 بقيمة احتمالية

0.015 اصغر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية البحث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لصالح متغير

المؤهل العلمي كما يوضح الجدول السابق ارتفاع قيمة المتوسطات لمؤهل شهادة الماستر عن الدرجات العلمية الأخرى .

14- مناقشة النتائج:

14-1- الفرضية الأولى: توجد فروق دالة إحصائية في درجات الرضا المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لأساتذة الطور المتوسط.

تظهر نتائج الدراسة انه لا توجد فروقاً دالة إحصائية في درجات الرضا المهني تتعلق بالحالة الاجتماعية للأساتذة ، وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية، يمكن تفسيره بمعنى آخر، ان مستوى الرضا المهني لدى اساتذة الطور المتوسط في الجوانب الاجتماعية والإنسانية لا يتأثر باختلاف حالاتهم الاجتماعية. أي أن درجة رضا المهني للأساتذة المتزوجين لا تختلف عن درجة رضا المهني للأساتذة غيرالمتزوجين، قد يرجع إلى غياب التقدير المادي وتدني المستوى الاقتصادي للأساتذة في الطور المتوسط وهي من الأشياء المشتركة بينهم ، مما يجعلهم في حالة دائمة من القلق والخوف بشأن مستقبلهم المهني. يدفع هذا الوضع بعض الأساتذة إلى العمل الإضافي لزيادة دخلهم، وهذا يولد رغبة في ترك المهنة واللجوء إلى مجالات أخرى في مختلف القطاعات لتلبية احتياجات أسرهم، خاصة في ظل ارتفاع التكاليف، يتسبب في ضغط نفسي على الأستاذ وأسرته والنظام المدرسي بأسره، حيث تؤكد النتائج صحة الافتراض بأن الأساتذة غير راضين عن أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية .

يعمل جميع الاساتذة في بيئة واحدة ويؤدون نفس المهام والمسؤوليات، مما يمنحهم نفس المكانة والأهمية. وبالتالي، يمكن أن تؤثر متغيرات أخرى على درجة الرضا المهني. وهذا ما توصلت له دراسة (Kapoor et al, 2021) ودراسة (بوراس و بن بردي، 2023) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية وتختلف نتائج دراستنا مع دراسة (Fajardo Martín et al, 2013)، ودراسة (Mocheche et al, 2018) ودراسة (الزوبيري، 2018) في وجود فروقا في درجات الرضا المهني تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

12-3- مناقشة الفرضية الثانية: توضح نتائج الفرضية الثانية وجود فروق إحصائية في مستويات الرضا المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي بين أساتذة الطور المتوسط.

أظهرت الدراسة أن الأساتذة الذين حازوا على شهادة الماستر كانوا أكثر رضاً من نظرائهم الذين حازوا على شهادات البكالوريوس والدكتوراه والشهادات التطبيقية الجامعية، فالأساتذة ذوو المستوى التعليمي العالي لهم مستوى أعلى من الرضا المهني قد يكون هذا مرتبطاً بمستوى الدخل الأعلى والقدرة الكبيرة التي يتمتع بها هؤلاء الاساتذة على التحكم في عملهم بشكل عام ، بينما تختلف عن تلك التي توصل إليها باحثون آخرون وأنهم يتشاركون في نفس الظروف البيئية والاجتماعية والثقافية، مما يفسر وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا يتماشى مع نتائج دراسة أخرى قام بها (السيوي، 2022) ودراسة بن خالد بن سعيد النافعي وآخرون (2024) في وجود فروق للرضا المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي و تختلف هذه النتائج عن تلك التي حصل عليها بدراسة (Ayodele& Binuyo,2014) ودراسة (بوراس و بن بردي، 2023)، ودراسة (قمر، 2015) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا المهني يعزى لمتغير المؤهل العلمي.

15- خاتمة:

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج مهمة على الصعيدين النظري والتطبيقي، حيث كشفت عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، ولكن وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمؤهل العلمي ومنه نقترح بعض التوصيات من خلال النتائج، يُوصي الباحثان بتبني الإجراءات التالية:

1. إعادة هيكلة نظام الأجور الحالي واعتماد نظام حوافز عادل يتناسب مع تكاليف المعيشة وفقاً للحالة الاجتماعية للأستاذ.
- 2.تثمين الشهادات والدرجات العلمية من قبل الوزارة الوصية والترقية بمختلف صيغها مع تنظيم دورات تكوينية ودائمة .

3. اقتراح دراسات مكملة لمختلف المتغيرات الديمغرافية الأخرى وحجم عينة اكبر لاكتساب نظرة ثاقبة حول المتغيرات التي تؤثر على رضا الاساتذة بصفة عامة .

16-المراجع :

بن خالد بن سعيد النافعي، تركي ، السيد محمد ابراهيم ،حسام الدين ، مسعود محمد الشهومي، حمد ذياب ، و راشد سليمان السعيدية، عزة. (2024). مستوى الرضا الوظيفي لدى المُعلم

- البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينك. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث ، 4 .
- بن عيسى، صابر . (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية . بسكرة: جامعة محمد خيضر .
- بوراس اسية ، و بن بردي مليكة. (2023). درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - برج بوعريج. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية ، 6 (2)، 171-150.
- الزوييري، شامل احمد. (2018). أثر الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة: دراسة على الموظفين في القطاع المصرفي في باكستان. مجلة الثقافة الاسلامية ، 40 ، 75-63.
- السيوي، محمد عبد الجليل. (2022). دراسة العوامل الديمغرافية المؤثرة على الرضا الوظيفي بين مجموع المعلمين في المدارس الابتدائية الحكومية في ليبيا. مجلة الدراسات الاقتصادية ، 5 (3)، 291-277.
- عبابو، اليزيد. (2019). الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمجموعة من المدارس الابتدائية بولاية شلف . الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، 213-220.
- عبد الرشيد، محمد علي، ابوبكر حسن، علي ، و عبد القوي الصايغ، منى. (2020). اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة. مجلة اقتصاد المال و الاعمال ، 4 (2)، 95-67.
- عويد، المشعان سلطان. (1993). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي . الكويت: دار القلم .
- الفهد، سالم. (2017). السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية مؤسسة عالم الرياضة . مصر : دنيا للطباعة .
- قمر، مجذوب احمد محمد احمد. (2015). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة دنقال: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. مجلة رؤى اقتصادية (9)، 232-213.
- المبيرك، محمد ملاذ. (2022). الرضا الوظيفي عند الموظفين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية و المهنية دراسة لعينة من الاداريات في جامعتي الملك سعود وجامعة الامير سلطان. رماح للبحوث و الدراسات ، 63 ، 51-46.
- هاشل، بن سعد بن سرور الغافري، احمد محمد مختار، ايهاب ، محمد عبد الحميد الزكي، عبد الجواد ، و بن سعيد بن محمد الفزازي، سلطان. (2024). اثر المؤهل العلمي والطموح

المهني على الرضا المهني لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته. *المجلة العلمية لكلية التربية* ، 40 (1)، 1-96.

- Ayodele, A. O., Akoma, L., & Binuyo, B. O. (2014). Age marital and education back ground as determinants of job satisfaction: case workers study in Nigeria. *European journal of research and management sciences* , 2 (2), 1-7.
- Beata. j. (2015). Source of profesional satisfaction of secondary school teachers in Greece .*secretariat of publications university of sevilla*.88-75 ، 24 ،
- Hamden, K., & Elhaissyoufi, M. (2023). L'effet du style administratif sur la satisfaction professionnelle des enseignants du secondaire au Maroc : une étude de cas (Meknès). *Revue africaine des hautes études en sciences humaines et sociales* , 02 (02), 182-.
- Kapoor. N .R ، A Kumar ، T Alam ، s kulkarni Kistor و ،paolo Blecich .(2021) . "AReview on indoor environment Quality of Indian school classrooms" sustainability 13 .*Academic*
- Martín Fajardo, L., Colom Oliver, B., Noris Mora, M., Río Vizoso, M. d., Saus Sarrias, ,. C., & Grau Sepúlveda, A. (2013). Cas clinicopathologique : homme atteint de cardiomyopathie et d'insuffisance cardiaque rapidement progressive. *Medicina Balear* , 28 (1), 29-34.
- Mocheche, E. K., Raburu, P. A., & Bosire, J. (2018). L'état matrimonial est-il un prédicteur de la satisfaction professionnelle des enseignants du secondaire public ? *Revue internationale de psychologie et des sciences du comportement* , 8 (3), 51-58.
- editors:Francisco cercas,sancho oliveira and Octavian1855) 13 ،