

mahddaat arradaa alwadheefee ladaa 'asaatzha atta'leem aththaanwee daraasa maydaanya ba'ihdaa thaanouyaat walaaya talmsaan

محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بإحدى ثانويات ولاية تلمسان

Determinats of job satisfaction among secondary education teachers

فاضل فايزة¹، محمودي مداني²، نوار نور الدين³ MAHMOUDI Madani, FADEL Faiza,

NOUAR Noureddine

¹ جامعة معسكر (الجزائر)، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية (جامعة وهران-2) faiza.fadel@univ-

mascara.dz

² جامعة تلمسان، مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته madani.mahmoudi@univ-tlemcen.dz

³ جامعة تلمسان، مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته Noureddinenouar749@gmail.com

تاريخ النشر: 2026/6/12

تاريخ القبول: 2026/6/11

تاريخ الاستلام: 2024/2/14

Abstract : This study aimed to find out the determinants of job satisfaction among secondary education teachers. It is a field study in one of the secondary schools in the state of Tlemcen, using the descriptive analytical method followed by applying a questionnaire which included 30 items distributed over 05 dimensions.

The study concluded that there is a high level of the dimensions of job satisfaction, represented by: satisfaction with supervision, satisfaction with working conditions, satisfaction with relationships and communications, satisfaction with promotion, and a low level of satisfaction with pay among professors, as well as the absence of statistically significant differences between professors in job satisfaction depending on the individual variables: Gender, educational level, seniority years.

Keywords: Satisfaction; job satisfaction; pay; supervision; promotion; teacher; secondary education

ملخص: هدفت هذه الدراسة الى معرفة محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وهي دراسة ميدانية بإحدى ثانويات ولاية تلمسان (ثانوية الواد جيلالي، ثانوية ابن طفيل إمامة)، ولقد تم اتباع المنهج الوصفي بتطبيق استبيان يحتوي على 30 فقرة، مقسم على 05 أبعاد، وذلك على عينة مكونة من 62 أستاذ وأستاذة، وقد تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام الأساليب الاحصائية الملائمة بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS .

وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من أبعاد الرضا الوظيفي المتمثلة في: الرضا عن الاشراف، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن العلاقات والاتصالات، بعد الرضا عن الترقية، ووجود مستوى منخفض من الرضا عن الأجر لدى الاساتذة، وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الأساتذة من حيث وجهة نظرهم حول الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: الرضا؛ الرضا الوظيفي ؛ الأجر؛ الاشراف؛ ظروف العمل؛ الترقية، الاستاذ، التعليم الثانوي.

1. مقدمة:

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد الموجودة في أي مؤسسة مهما اختلف ميدان نشاطها سواء كانت ذات الطابع الاداري، أو التجاري أو الاقتصادي، والأستاذ كغيره من الموارد البشرية يعد أهم العناصر العملية التربوية ويؤثر ويتأثر بمختلف الظروف المحيطة بميدان عمله، وعليه نجد ان المؤسسات تحاول الاهتمام بعناصرها البشرية من خلال تحقيق الرضا وتوفير كافة الظروف لهم للحصول على اداء جيد وضمان تحقيق الاهداف المسطرة، فكلما كان تصور الفرد ان عمله يحقق له اشباعا اكبر لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل ايجابية والعكس صحيح مما يعكس عدم الرضا عن العمل، كما ان قوة المشاعر الكامنة ودرجة تراكمها تؤثر في درجة انعكاسها على سلوك الفرد الخارجي (فليه، عبد المجيد، 2005).

ويعتبر الرضا الوظيفي من اكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا وذلك لاعتباره حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية (مجدوب، 2015: 215)، وعليه نجد ان العديد من الباحثين والدارسين اهتموا بهذا المجال وحاولوا دراسة الرضا الوظيفي وكذا العوامل المؤثرة فيه، كدراسة كل من "صادفي جمال" و "خثير محمد" (2019) حول دور نظم الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية، وكذلك دراسة "ابو رحمة نبيل" (2022) حول الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء بغزة.

كما لا يمكن تجاهل النسق الاجتماعي -الاقتصادي لأي منظمة في تحديد الرضا لأن السخط عن محيط العمل بأبعاده المختلفة يؤدي الى سخط العمل نفسه، مما يؤدي الى الاحساس بالاغتراب والاحتقار وعدم الانتماء (عشوي، 1992).

والأستاذ بدوره يعتبر من العناصر البشرية التي تتبنى عليها العملية التعليمية، وهو أهم محور فيها، لدوره كبير في تنفيذ البرامج المسطرة من قبل المؤسسات التربوية والتعليمية، وعليه نجد أن الاخيرة تعمل باستمرار على تحقيق رغباته واشباع احتياجاته لضمان فعالية أدائه من جهة، ونجاح المنظومة التربوية في تحقيق اهدافها من جهة أخرى.

- ومن هذا المنطلق أتت دراستنا لمعرفة أهم محددات الرضا الوظيفي لدى الأساتذة، وبالتحديد أساتذة التعليم الثانوي، وذلك انطلاقاً من طرح التساؤلات التالية:
- ما مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بولاية تلمسان؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أساتذة التعليم الثانوي في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أساتذة التعليم الثانوي في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أساتذة التعليم الثانوي في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الأقدمية؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من التساؤلات المطروحة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- السؤال الاول استكشافي فهو لا يحتاج الى فرضية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اساتذة التعليم الثانوي في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اساتذة التعليم الثانوي في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اساتذة التعليم الثانوي في متغير الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الاقدمية.

2. الاطار النظري:

1.2 مفهوم الرضا الوظيفي:

يشير مفهوم الرضا عن العمل الى وجهة نظر الافراد العاملين نحو قبولهم واستحسانهم للعمل الذي يقومون به، فقبول الافراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضا عنه (عباس، 2002: 177)، ويرى سوبر (Supr) أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسماته الشخصية، ويتوقف أيضاً على موقعه العملي وطريقة الحياة التي يستطيع بها ان يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته (عبد الباقي، 2005: 172)، ويعرفه هربوك (Hoppoke) بأنه مجموعة من الاهتمامات بالظروف

النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق انني راضي عن وظيفتي (الصيرفي، 2007: 131)، واضاف "الزغبى طاهر" أن الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بأشباع حاجاته وتحقيق أهدافه (الزغبى، 2011).

2.2. محددات الرضا الوظيفي:

يرى "عبد المجيد محمد" و"فليه فاروق عبده" انه يمكن تحديد محددات الرضا الوظيفي من خلال:

- الأجر: والذي يعتبر الثمن الذي يحصل عليه العامل في المؤسسة نظير الجهد الجسماني العقلاني الذي يبذله.
- فرص الترقية: وهي انتقال الموظف في المؤسسة من عمله الحالي إلى عمل آخر مع زيادة في المسؤوليات وتحسين في الأجر.
- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: تتفاوت الأعمال في درج السيطرة الذاتية التي تتاح للفرد في أدائه للعمل، ويمكن أن نفترض هنا أنه كلما زادت الحرية في اختيار طرق أداء العمل واختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زاد رضاه عن العمل، وتدل الشواهد على أن زيادة الحرية في هذا المجال تتيح له تكييف الأداء بما يتناسب مع قدراته ونمطه الخاص في تأدية العمل.
- نمط الاشراف: إن تأثير المدير على رضا الفرد عن عمله يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الاشباع التي يعتمد عليها مرؤوسيه.
- جماعة العمل: تؤثر على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة او مصدر توتر له، كما الاثر يتوقف على مدى قوة الحاجة الى الانتماء لدى الفرد فزيادة هذه الحاجة له أثر قوى التفاعل مع جماعة العمل على الرضا كبيرا (عبد المجيد، فليه، 2005).

3.2. مفهوم التعليم الثانوي:

تعد مرحلة التعليم الثانوي أهم مرحلة في حياة المتعلمين لأنها المرحلة التي تفصل منظومة التربية من جهة والتعليم العالي وعالم الشغل من جهة أخرى (بن بسعي، 2015: 27).

4.2. أهداف التعليم الثانوي: تهدف مرحلة التعليم الثانوي الى تحقيق ما يلي:

➤ مواصلة تحقيق الأهداف التربوية العامة والتكفل بإعداد التلاميذ وذلك إما المواصلة الدراسة العليا أو للاندماج في الحياة العملية مباشرة بعد تلقي تكوين مهني ملائم.

➤ تنمية التفكير العلمي لدى التلاميذ، وتعميق روح البحث والتجريب وتزويده بالمهارات الفكرية والعقلية اللازمة لعملية التعلم الذاتي بدل التركيز على حشو الأدمغة.

➤ إعداد الناشئ للحياة وذلك ببناء الشخصية القادرة على مواجهة المستقبل مع التأكيد على الهوية الثقافية الوطنية والإسلامية دون تعصب وترسيخ القيم الدينية تتطلبها خطط التنمية.

➤ تكوين الاتجاهات الصحيحة والخبرات اللازمة والمهارات المناسبة مع تنمية الصفات الاجتماعية وتنظيم العمل والتخطيط الهادف الحكيم.

➤ الاهتمام برعاية الطلبة المتفوقين وإتاحة الفرصة للموهوبين منهم لإبراز مواهبهم وتنمية قدراتهم من خلال الكشف عن استعداداتهم وقدراتهم ومهاراتهم

➤ التحكم في التكنولوجيا الحديثة للمعلومات وإكساب المتعلمين المفاهيم العملية الإنسانية لتسخيرها لخدمة المجتمع وتنمية حس المسؤولية من خلال معرفة مالهم من حقوق وما عليهم من واجبات (نسام، 2009)

5.2. مفهوم الاستاذ التعليم الثانوي:

هو الاستاذ المكلف بتطبيق المنهاج الدراسي المعد للمرحلة الثانوية من التعليم في المدرسة الجزائرية كل حسب اختصاصه (بن قنوم، 2017).

3. الاطار التطبيقي:

1.3 عينة الدراسة: تمثلت عينة الدراسة في 62 أستاذ وأستاذة من ثانوية "الواد جيلالي بوهناق" و"ثانوية ابن طفيل إمامة" بولاية تلمسان، اختيرت بالطريقة العنقودية من مجتمع الدراسة.

الجدول -01-: يبين توزيع عينة الدراسة

المتغيرات	التكرار	النسب المئوية	المجموع
الجنس	اناث	71 %	62
	ذكور	29 %	
المستوى التعليمي	ليسانس	41.90%	62
	ماستر	46.80%	
	ماجستير	08.10%	
	شهادة أخرى	03.20%	
	05 سنوات وأقل	45.20%	
سموات الاقدمية	06 - 10 سنة	15.10%	62
	11 - 15 سنة	08.10%	
	16-20 سنة	12.90%	
	21-25 سنة	01.60%	
	26-30 سنة	16.10%	
	28	02	

المصدر: من أعداد الباحثين استنادا على مخرجات **spss**

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن العينة تتنوعت من حي الذكور والاناث بنسب متفاوتة، وكذلك تم الجمع بين المتحصلين على شهادات مختلفة في المستوى الدراسي وبسنوات أقدمية مختلفة من 05 سنوات وأقل الى من تتراوح اقدميتهم بين 26 و 30 سنة.

2.3 الخصائص السيكومترية للاستبيان:

أ. الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق المحكمين، لمعرفة مدى صلاحية الاداة من حيث الصياغة اللغوية، وأيضا على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط "بيرسون" لكل بعد.

ب . الثبات: لقد تم التأكد من ثبات اداة الدراسة عن طريق ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول -02- يبين نتائج صدق وثبات الاستبيان

ابعاد الرضا الوظيفي	عدد الفقرات	الصدق	الثبات
الرضا عن الاجر	06	0.75	0.62
الرضا عن الاشراف	06	0.68	0.79
الرضا عن الاتصال والعلاقات	06	0.63	0.63
الرضا عن ظروف العمل	06	0.61	0.48
الرضا عن الترقية	06	0.78	0.89

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج **spss**

نلاحظ من خلال الجدول التالي ان نسبة الثبات الكلي للاستبيان بلغت ب 0.83، وهي نسبت ثبات مرتفعة.

الأساليب الإحصائية المستعملة:

- من أجل معالجة البيانات استخدم الباحثين البرنامج الإحصائي SPSS، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية بالنسبة لعينة الدراسة.
 - اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
 - اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين.

4. عرض وتحليل النتائج:

عرض نتيجة السؤال الذي يتطلب معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي:

وللتحقق من ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبيان، وذلك من خلال حساب مدى متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة، كما يلي: المدى = أعلى قيمة - أدنى قيمة بمعنى $05 - 01 = 04$ ، ثم نقوم بقسمة المدى على عدد نقاط (فئات) مقياس ليكارت، أي $04 / 05 = 0.80$ ، ثم بعد ذلك نقوم بزيادة 0.80 لكل نقطة (فئة) من نقاط (فئات) مقياس ليكارت لتكون الفقرات متساوية، وذلك على النحو التالي:

الجدول -03- يبين مدى المتوسطات الحسابية

التصنيف	مدى المتوسطات	الوصف
موافق بشدة	ما بين 4.21 و 5	بدرجة عالية جدا
موافق	ما بين 3.41 و 4.20	بدرجة عالية
محايد	ما بين 2.61 و 3.40	بدرجة متوسطة
غير موافق	ما بين 1.81 و 2.60	بدرجة منخفضة
غير موافق بشدة	ما بين 1 و 1.80	بدرجة منخفضة جدا

يبين الجدول السابق كيفية تحديد المستويات بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي بناءا على درجة القطع، مثلا: تمثل الدرجة 1 للبدل غير موافق بشدة، تم نقوم بعد ذلك بإضافة درجة القطع ($1 + 0.08 = 1.81$) يعني تصبح لدينا فئة ما بين 01 و 1.80 وتصنف ضمن مستوى المنخفض جدا. وهكذا دواليك.

الجدول -04- بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستويات ابعاد الرضا الوظيفي لدى

الأساتذة:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
منخفض	4	1.07	2.60	1 لا يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع طبيعة العمل الذي أقوم به
متوسط	1	0.97	3.26	2 هناك عدالة في توزيع المكافآت والمنح في هذه المؤسسة
متوسط	2	1.19	3.23	3 أعتبر راتبي الشهري مناسب مقارنة مع زملائي في المهنة
متوسط	3	0.88	2.94	4 أعتقد أن هناك سياسة واضحة ومحددة في الحصول على الرواتب
منخفض	5	1.13	2.27	5 يغطي راتبي حاجاتي الأساسية وتؤمن لي حياة كريمة
منخفض	6	0.94	1.97	6 يتناسب راتبي مع مؤهلي الحاصل عليه
/	/	3.85	16.24	بعد الرضا عن الأجر
مرتفع	2	0.80	3.58	7 أسلوب الإشراف المتبع من قبل مديري مقبول
مرتفع	1	0.73	3.71	8 التعليمات التي تصدر من مديري واضحة
متوسط	6	0.94	3.21	9 هناك مشاركة بين الأساتذة والمدير في اتخاذ القرارات
متوسط	5	0.97	3.27	10 لا يقدر مديري ما أقوم به من عمل
متوسط	4	0.87	3.35	11 يراعي مديري النواحي الإنسانية في العمل
مرتفع	3	0.84	3.55	12 أشعر أن مديري يكسبني الرغبة في العمل
/	/	3.37	20.76	بعد الرضا عن الإشراف
مرتفع	1	0.76	3.68	13 تتوفر لدينا فرص الاتصال المباشر بين الأساتذة
متوسط	3	0.93	3.29	14 الثانوية تعمل على توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب
متوسط	4	0.93	3.02	15 أجد أن المدراء لا يستمعون إلى آراء الأساتذة بشكل دائم
متوسط	6	1.10	2.73	16 أعتقد أنه من الصعب الاتصال بالمستويات الإدارية العليا
متوسط	5	0.95	3.06	17 ليس هناك تعاون بين أفراد جماعة العمل أثناء أدائهم للمهام المطلوبة
مرتفع	2	1.02	3.53	18 يتبادل الأساتذة المعلومات الموجودة في الثانوية
/	/	3.75	19.34	بعد الرضا عن الاتصال والعلاقات
متوسط	3	1.10	3.35	19 أرى أن الظروف الفيزيائية (حرارة، تهوية، إضاءة، رطوبة، ضوضاء...) في القسم غير ملائم
مرتفع	1	0.80	3.44	20 توزيع الحجم الساعي للعمل غير مناسب
مرتفع	2	0.98	3.42	21 أوقات الراحة تساعدني على استعادة نشاطي
متوسط	6	1.04	3.05	22 حجم ساعات العمل لا يتوافق مع طبيعة عملي
متوسط	5	0.99	3.11	23 تقوم الثانوية بتحسين ظروف وشروط العمل باستمرار
متوسط	4	0.93	3.32	24 توفر لي الثانوية مناخ و بيئة عمل آمنة
/	/	3.71	19.68	بعد الرضا عن ظروف العمل
متوسط	2	1.16	3.16	25 أنا راض عن مدة الحصول على الترقية في عملي
متوسط	5	0.94	3.03	26 الترقية متاحة لجميع الأساتذة لكن بتوفر شروطها الأساسية
متوسط	4	1.01	3.05	27 وظيفتي تمنح لي فرصة كبيرة للترقية
متوسط	3	0.99	3.16	28 توجد عدالة ومساواة في الحصول على الترقية
متوسط	6	1.04	2.82	29 نظام الترقية المعمول به موضوعي و عادل
متوسط	1	1.07	3.18	30 طريقة تقييم الأداء في مؤسستنا صحيحة و عادلة
/	/	4.92	18.45	بعد الرضا عن الترقية

وسيتيم مقارنة المتوسط الافتراضي (النظري) للمتغير وأبعاده مع المتوسط الحسابي، كالتالي:

الجدول -05- يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات لأبعاد الرضا الوظيفي

أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	المرتبة
الرضا عن الاجر	16.24	$18 = 03 \times 06$	5
الرضا عن الاشراف	20.76	$18 = 03 \times 06$	1
الرضا عن الاتصال والعلاقات	19.34	$18 = 03 \times 06$	3
الرضا عن ظروف العمل	19.68	$18 = 03 \times 06$	2
الرضا عن الترقية	18.45	$18 = 03 \times 06$	4
الرضا الوظيفي	94.53	$90 = 03 \times 30$	/

من خلال الجدول السابق فإنه يتبين أن بعد الرضا عن الاشراف جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر: 20.76 وفي المرتبة الثانية نجد بعد الرضا عن ظروف العمل بمتوسط الحسابي يقدر: 19.68، وبعد الرضا عن العلاقات والاتصالات احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يقدر: 19.34، بينما احتل المرتبة الرابعة بعد الرضا عن الترقية بمتوسط حسابي يقدر: 18.45، ونجد ان بعد الرضا عن الأجر احتل المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي يقدر: 16.24، بالإضافة الى ذلك فإنه يتبين كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الرضا الوظيفي ككل يبلغ: 94.53. وكل المتوسطات الحسابية جاءت أكبر من المتوسطات الافتراضية مما يدل على أن المستوى مرتفع، ما عدا بعد الرضا عن الاجر فكان المستوى منخفض.

عرض الفرضية الفرعية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين اساتذة التعليم

الثانوي من حيث الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس:

الجدول -06- يبين الفرق بين الذكور والإناث من حيث الرضا الوظيفي:

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	الذكور	18	91,39	13,192	1.124	0,266
	الإناث	44	95,82	14,429		

من خلال الجدول رقم (38) الذي يبين الفرق بين الذكور والإناث من حيث الرضا الوظيفي، فإنه يتبين أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي 1.124 عند مستوى دلالة 0.226 وهو أكبر من مستوى دلالة 0.05، ومنه تم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين الاساتذة من حيث الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية: وجود فرق دال إحصائيا بين الأساتذة من حيث الرضا

الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي:

الجدول -07- يبين الفرق بين الأساتذة من حيث الرضا الوظيفي حسب متغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.348	03	1.12 1	222,213	666,639	التباين بين المجموعات	١٠٠ ١٠٠ ١٠٠
	58		198,186	11494,796	التباين داخل المجموعات	
	61			12161,435	التباين الكلي	

من خلال الجدول رقم (07) الذي يبين الفرق بين الأساتذة من حيث الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن الأقدمية، فإنه يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 1.121 عند مستوى دلالة 0.348 وهو أكبر من مستوى دلالة 0.05 ، ومنه تم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين الأساتذة من حيث الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

الفرضية الفرعية: وجود فرق دال إحصائيا بين الأساتذة من حيث الرضا

الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الاقدمية:

الجدول -08- يبين الفرق بين الأساتذة من حيث الرضا الوظيفي حسب متغير سنوات الاقدمية:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
0.567	05	0.782	158,809	794,046	التباين بين المجموعات	١٠٠ ١٠٠ ١٠٠
	56		202,989	11367,389	التباين داخل المجموعات	
	61			12161,435	التباين الكلي	

من خلال الجدول رقم (08) الذي يبين الفرق بين الأساتذة من حيث الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الاقدمية، فإنه يتبين أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 0.782 عند مستوى دلالة 0.567 وهو أكبر من مستوى دلالة 0.05 ومنه تم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين الأساتذة من حيث الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الاقدمية.

مناقشة النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي مرتفع، جاء مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام 94.53، وقيمة المتوسط الافتراضي العام 90، كما أن ابعاد الرضا الوظيفي جاء مستواها مرتفع، ماعدا بعد

الرضا عن الاجر فكان المستو أقل من المستوى الافتراضي، ما يعني أن الاساتذة مرتاحين في العمل بالثانويتين وراضين على أسلوب الاشراف المتبع والتعليمات التي يتم اصدارها واضحة، بالاضافة الى وجود تعاون بين الاساتذة أثناء أدائهم للمهام المطلوبة، كما أن كل الثانويتين (ثانوية الواد جيلالي بوهناق، ثانوية ابن طفيل إمامة)، وتعملان على توفير المعلومات اللازمة في الوقت المطلوب، والاهتمام بتحسين ظروف وشروط العمل باستمرار بما يتطلب مناسبة الظروف الفيزيائية المحيطة بالأساتذة في مجال العمل، كما أن الأساتذة في كلا الثانويتين صرحوا بوجود عدالة ومساواة في الحصول على الترقية، كما نظام الترقية المعمول به عادل ويطبق على الجميع دون استثناء ودون محسوبية، بالاضافة الى ان طريقة تقييم الأداء في الثانويتين صحيحة وعادلة، ما نجد في المقابل انه من خلال تصريح الاساتذة ووجهة نظرهم حول الرضا الوظيفي تبين أنهم غير راضين عن الاجر الممنوح لهم بسبب عدم وضوح سياسة محددة في الحصول على الرواتب، وكذا عدم وجود عدالة في توزيع المكافآت والمنح فهم يرون ان كل الاساتذة يتقاضون نفس الراتب بالرغم من اختلاف الجهود، كما أن الأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب مع طبيعة العمل الذي يقومون به ولا يغطي حاجاتهم الأساسية خصوصا مع غلاء المعيشة في الآونة الاخيرة، وذلك يتطابق مع دراسة "ماجدة حمد" (2020)، وكذلك دراسة مجدوب أحمد محمد (2015)، وكذلك دراسة كل من "نصير أحميدة" و"جرمون علي" و"المحي قصار" (2019)، بينما نجد دراسة "سلامة انتصار" (2004) توصلت الى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في الجامعة الفلسطينية جاء متوسط، ونفس الأمر نجده في دراسة "خلفيات عبد الفتاح" و"الملاحمة منى خلف" (2009) التي تبين من خلالها ان مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق من حيث الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغيرات الخافية الفردية المحددة من قبل الباحثين والمتمثلة في: الجنس والمستوى التعليمي وكذا سنوات الأقدمية، مما يعني أنه بالرغم من وجود اختلاف التفكير لدى الاساتذة الاناث مقارنة مع الاساتذة الذكور، وكذا وجود اختلاف في سنوات الأقدمية والمستوى التعليمي لدى الأساتذة داخل الثانويتين فان النتائج

المتحصل عليها في هذه الدراسة تعكس لنا مدى استقرارهم كقوى عاملة موحدة والتي تعطي الإنسجام والتوافق بينهم لتحقيق الاهداف المسطرة وانجاز المهام بكفاءة وفعالية، وذلك يتطابق مع دراسة "مجدوب أحمد محمد" (2015) حول الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا، حيث توصل الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى الى النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي، وكذلك دراسة "خليفة عبد الفتاح" و"الملاحمة منى خلف" (2009) التي تبين من خلالها عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعة الاردنية من حيث الرضا الوظيفي تبعا للجنس.

كما أن النتائج المتحل عليها في الدراسة الحالية تتنافى ما وجدته "ماجدة حمد" (2020) من خلال دراستها حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، حيث توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية من حي مستوى الرضا الوظيفي وذلك لصالح الذكور، وان الفئة المرية اكثر من 50 سنة لديهم مستوى الرضا يفوق المتوسط عن الفئات العمرية الاخرى، وكذلك دراسة كل من "العنزي خالد" و"الثبتي محمد" (2014) حول عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهات نظر المعلمين، وتوصل الى وجود فرق ذات دلالة احصائية من حيث الرضا الوظيفي لصالح الخبرة فوق 10 سنوات، وكذلك دراسة كل من "خليفة عبد الفتاح" و"الملاحمة منى خلف" (2009) التي تبين من خلالها ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعة الاردنية من حيث الرضا الوظيفي وذلك لصالح 05 سنوات وقل.

5. خاتمة:

لقد تمكنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على الجوانب المتعلقة بموضوع الرضا الوظيفي ومحدداته من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي بولاية تلمسان، وقد عرضنا الجوانب النظرية والعملية لهذه الدراسة.

كما أثبتت بعض الدراسات أن اهم المحددات التي يتشمل منها الرضا الوظيفي تتمثل في الرضا عن الاشراف، الرضا عن الاجر، الرضا عن الترقية، الرضا عن الظروف المحيطة بالعامل، الرضا عن العلاقات والاتصال المتواجد في المؤسسة التي

ينمّي اليها العمال، وكلها عوامل ينبغي التركيز عليها لما تأثير على المورد البشري وإدائه ودافعيته للعمل خصوصا الأستاذ نظرا للتغيرات والتطورات الحاصلة في الآونة الأخيرة مما زادت من تفاقم المسؤوليات على عاتقه، وعليه ينبغي على المؤسسات التربوية:

- ضرورة تعزيز ابعاد الرضا الوظيفي لدى الاساتذة للرفع من مستوى الأداء الوظيفي ولضمان تحقيق الاهداف المسطرة.
- تحفيز الاساتذة باستمرار حتى ولو كان التحفيز معنوي.
- العمل على تحقيق مبدأ العدالة في توزيع الاجور والعلاوات.
- الاهتمام باحتياجات الأستاذ لاعتباره المحرك الاساسي في نجاح المنظومة التربوية والتعليمية
- محاولة التطرق الى عناصر اخرى للرضا الوظيفي وربطها بمجموعة من المتغيرات من خلال اجراء دراسات ميدانية على عينات اخرى.

قائمة المراجع:

- بن بسعي محمد، () . مرحلة التعليم الثانوي بين الواقع والطموح. مجلة الاسرة والمجتمع. 03 (02). ص. ص: 27-45.
- بن قموم صابرينة، (2017)، اتجاه اساتذة التعليم الثانوي نحو المنهاج الدراسي في ظل المقاربة بالكفاءات وعلاقته بدافعيتهم للتدريس. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية. 10 (02).
- عباس سهيلة محمد، (2002)، ادارة الموارد البشرية. (ط2). دار وائل للنشر والتوزيع: الاردن.
- عبد الباقي محمد صلاح الدين، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية: الاسكندرية.
- الصيرفي محمد، (2007)، السلوك الاداري والعلاقات الانسانية. دار الوفاء للنشر والتوزيع: الاسكندرية
- الزغبى مروان الطاهر، (2011)، الرضا الوظيفي. دار المسيرة للنشر والتوزيع: الاردن
- عشوي مصطفى، (1992)، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي. مطبعة النخلة: الجزائر.
- فليه فاروق عبده. عبد المجيد محمد، (2005)، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع: الاردن.
- مجدوب أحمد محمد، (2015)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا. مجلة رؤى اقتصادية 05 (09). ص. ص: 213-232.
- نسام بنت محمد بن حسين دوم، (2009)، تفعيل التعليم الالكتروني بالتعليم الثانوي العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء اهداف التربية الاسلامية. السعودية جامعة أم القرى.