

الرضا المهني عند أساتذة الطور المتوسط في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية

(دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

**Professional satisfaction among middle school teachers in light
of some demographic variables (Field study in Tlemcen province)**سوميشة عينة^{1*}، عبد الوهاب صوفي²¹ مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته، جامعة تلمسان (الجزائر).² مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته، جامعة تلمسان (الجزائر).

تاريخ الاستلام : 22 أبريل 2024؛ تاريخ المراجعة : 07 ماي 2024؛ تاريخ القبول : 31 أكتوبر 2025

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان، والكشف عن الفروق في الرضا المهني تبعاً لبعض المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس، الأقدمية.. اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق الدراسة قاما بتطبيق مقياس الرضا المهني لسالم الفهد، متكون من 34 بند، موزعة على ستة محاور، تم تطبيقه على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بلغت 160 أستاذ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يتميز أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان بمستوى منخفض من الرضا المهني.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا المهني تعزى للمتغيرات: الجنس، الأقدمية في التعليم.

الكلمات المفتاحية : رضا مهني ؛ أساتذة تعليم متوسط؛

Abstract:

The current study aimed to identify the level of professional satisfaction among middle school teachers in the state of Tlemcen and to reveal differences in professional satisfaction according to some demographic variables represented by gender, seniority. The researchers relied on the descriptive analytical approach. The professional satisfaction measure of Salem Al-Fahd was applied. The study sample consisted of 160 randomly selected professors, the data were processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The results indicated:

Middle school teachers in the state of Tlemcen are characterized by a low level of professional satisfaction. The study also found that there are no statistically significant differences in the degrees of professional satisfaction due to the variables: gender, seniority in education. .

Keywords: professional satisfaction; middle school teachers.

* Corresponding author, e-mail: soumicha.aina@univ-tlemcena

1- مقدمة

يشهد العالم اليوم تقدماً واسعاً في جميع الميادين الحساسة منها قطاع التعليم، فالدول التي أدركت حتمية التطوير والتغيير في النظم التعليمية الحقيقية تطورت وتقدمت أما الدول التي لم تهتم ما زالت تتخبط وتعاني من جميع النواحي، وقد اعتبرت الجزائر قطاع التعليم من أهم القطاعات الحساسة التي تولي لها أهمية بالغة من جميع النواحي من خلال الإصلاحات المتعلقة بالمعلم والمتعلم وإعطاء الأولوية لهذا الأخير بتكوينه وإعداده معرفياً وتربوياً وثقافياً وأخلاقياً بصفته الحجر الزاوية في المدرسة، فالمعلم هو العنصر الأساسي في نظام التعليم والعامل الأكثر أهمية في المدرسة الذي يؤثر على نجاح التلميذ، ويعد التعليم من أكثر المهن إرهاقاً بسبب ارتفاع مستوى التوتر اليومي وارتفاع خطر الإرهاق مقارنة بالعديد من المهن الأخرى. (Erden Ali & All, 2023, p39).

إن نجاح العملية التربوية ترتكز على مدى مدخلات نظام التعليم ويمثل الأستاذ أحد تلك المدخلات باعتباره العنصر المنفذ والمخطط والمسير لها والذي يتوقف على نشاطه وفعاليته نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ غاياته وأهدافه، ولا يتأتى ذلك إلا بدرجة توجهه الإيجابي نحو عمله حتى ينعكس على أدائه، فشعور الأستاذ بالرضا عن عمله يولد له شعور بالسعادة والتوافق مع العمل وتشكيل توجهه يولد مشاعر إيجابية نحو التعليم، ويحقق ذاته ويشبع رغباته مما يجعله متحمساً ورغباً في عمله وحريصاً على زيادة كفاءته الإنتاجية.

أكدت دراسة (Kumar Sanjay, 2013) أن رضا المعلمين كان له تأثير على أدائه والتزامه تجاه تنمية البلاد. فدور المعلمين في تنمية أي أمة أمر لا مفر منه، ولأداء وظائفهم بفعالية يجب أن يكونوا موجّهين مهنيّاً ومشاركين وراضين في وظائفهم، وسعداء ومتحمسين سواء في المدرسة أو في المنزل، كذلك يتميز المعلمين الغير راضين بشعور سلبي، ويؤثرون على من يتعامل معهم، فالرضا الوظيفي لهؤلاء المعلمين قد يتأثر بالراتب، وساعات العمل، وطبيعة العمل، وفرص التقدم المهني، والعلاقة مع زملاء العمل، والظروف التنظيمية والحرية الشخصية والملاءمة الوظيفية وعوامل أخرى ذات صلة. (Kapoor Raj Nishant & All, 2021, p 2804)

يشير الباحثون إلى أن الرضا المهني له علاقة كبيرة بتقبل الفرد لعمله وشعوره بالسعادة لممارسة مهامه، على الرغم من وجود الكثير من المشاكل في النظام التعليمي، إن الشعور بالرضا المهني هو انطباع فردي فقد لا يكون أحد الموظفين راضياً عن ظروف مرضية تماماً لموظف آخر. فالرضا المهني يتعلق بالملاءمة بين القيم التي يتوقعها الموظف والتحسينات والجوائز والعقوبات التي يتم الحصول عليها في العمل، إنها نتيجة لعوامل بيئة العمل والخصائص الفردية للموظف ولكنها أيضاً معادلة موازنة لموارد العمل وتأثيراتها، مثل النجاح المهني والترقية والمكافآت والثناء من المشرفين. (Beata Jakimiuk, 2015, P76)

فقد أثبتت الأبحاث السابقة بوضوح أن الرضا الوظيفي للأساتذة حتمية ترجع إلى جوانب العمل التي قد تؤدي إلى الرضا أو عدمه: كظروف العمل، العلاقات مع الإدارة التعليمية والعلاقات مع الزملاء، الراتب و الترقية، الاستقرار في العمل و الإشراف التربوي فقد تناولت دراسة (Beata Jakimiuk, 2015) البحث في معرفة أبعاد الرضا المهني للأساتذة ببولندا وتوصلت نتائجها أن الجو الجيد في العمل والذي ينعكس في العلاقات الودية مع الطلاب و المعلمين و المشرفين الآخرين، فضلاً عن القدرة على الاعتماد على المساعدة والدعم له تأثير على الرضا المهني للأساتذة بسويدنيك Swednik ببولندا، وفي الورقة البحثية التي قدمها كل من (Karnley Wisdom Ambulai, 2022, Sucuoglu Esen)، تشير أن مستوى الرضا المهني كان ضعيف جداً لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ليبيريا وأن العوامل التي أثرت على رضاهم تشمل انخفاض الأجور وسوء الظروف العامة مقارنة بين الإداريين و الدول الأخرى، وأوصت الدراسة بالاهتمام وتحسين الظروف العامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ليبيريا. في حين اتجه بعض الباحثين لدراسة المتغيرات الشخصية والديمغرافية لتفسير مستويات الرضا

الوظيفي و العوامل المؤثرة فيه كدراسة (Kapoor Raj Nishant &All, 2021) و التي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية العليا بالهند وخلصت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية للرضا الوظيفي المتغيرات الديموغرافية التالية: الجنس، الحالة الاجتماعية، ودراسة (Ayodele Adeoye,O. &All, 2014) حيث تناولت الدراسة مدى مساهمة المتغيرات الديموغرافية: العمر، الحالة الاجتماعية، الخلفية التعليمية، كعوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين في حكومة ايكين بنيجيريا وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين العمر و الحالة الاجتماعية و الخلفية التعليمية والرضا الوظيفي، كما أشارت دراسة (Anastasiou Sophia, and ggelos Eva B,2020) أن المعلمون الذكور اقل رضا وأكثر توتر من المعلمات، وكان للرضا الوظيفي تأثير سلبي كبير على الإرهاق العاطفي للمعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة ايبروس بشمال غرب اليونان . كما اهتمت دراسة بلعيد السعيد وآخرون(2022) بمعرفة درجة تأثير المتغيرات الشخصية و المهنية على رضا وأداء الأساتذة وتوصلت الدراسة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا و الأداء الوظيفيين للأساتذة بولاية قلمة تعزى للمتغيرات التالية : الجنس، السن، الاقدمية المهنية. كما توصلت دراسة ملاذ محمد المبيريك وآخرون (2022) إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للموظفات بجامعة الأمير سلطان والملك سعود بالسلعودية وكانت النتائج على النحو التالي: ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للموظفات بالجامعتين، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة في الجامعة . ولذلك فان الغرض من هذه الدراسة هو البناء على الأبحاث السابقة حول الرضا الوظيفي وخاصة تأثير العوامل الديموغرافية: الجنس، الاقدمية في العمل ، في المؤسسات التربوية (متوسطات) على مستويات الرضا المهني بولاية تلمسان .

1. الإشكالية:

يعد موضوع الرضا المهني من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراساتها بكل موضوعية عموماً، فقد أشار لوك Look (1979) إلى عديد من الدراسات في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية ومن أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا المهني أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي والغير رسمي، وأحياناً كمتغير تابع يتأثر بالراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ويعد الرضا المهني من أهم سمات العمل لأنه يحقق الرفاه لدى العاملين بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة فهو يعني تدعيم وتعزيز روح الفرد المبنية على الحماس والتشجيع والتحفيز مما يرفع درجة الرضا المهني.

يعرف الرضا المهني المنشور عام 1935، والذي وضعه هوبوك hoppok وهو عالم نفس يعتقد في هذا الكتاب أن الرضا الوظيفي هو تقييم شخصي لظروف العمل. كما يعتقد فروم from (1964) أن الرضا الوظيفي هو حكم شخصي على أدوار العمل والمهام التي يقوم بها الموظف، والتي تركز على الموقف أو العاطفة، وقد جادل لوك lock (1976) بأن الرضا الوظيفي يكون شعوراً إيجابياً أو سلبياً عندما يقوم الموظف بتقييم عمله أو حالة عمله. وحدد شو shaw (1997) الرضا الوظيفي بثلاثة مستويات حيث أكد المستوى الأول على الموقف من مهام وظروف العمل، أما المستوى الثاني عرف الرضا الوظيفي بأنه الفرق بين الراتب المتوقع والحقيقي، وكلما زاد الفرق كان الأكثر رضا، التعريف الأخير هو الإدراك وتقدير رد الفعل تجاه الوظيفة وفقاً للمخطط الذاتي توصل طومسون Thompson (1997) إلى أن الرضا الوظيفي كان مختلفاً تماماً حتى لو كان ضمن نفس ظروف العمل لقيم وظروف معيشية وخلفيات تعليمية مختلفة. (Lingling Bei&All, 2017, p 894)

علاوة على ذلك، تم إجراء دراسات لفهم العلاقة بين العوامل الديموغرافية و الرضا المهني للأساتذة لمختلف الأطوار بشكل متنوع على سبيل المثال قام اليزيد عبابو (2019) بمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، كما قام مسعود بورعدة محمد وآخرون (2014) بالتحقيق في الفروق العمرية والخبرة المهنية لأساتذة التربية البدنية،

بقسنطينة، كما بحثت دراسة بندر بن سعيد العلم الزهراني (2021) في دراسة الفروق بين أفراد هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لبعض المتغيرات الديمغرافية (النوع، الرتبة العلمية) و الرضا المهني .

وبناء على الدراسات السابقة يمكن التأكيد على أن الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي أمر ضروري فيمكن تحديد نجاح أو فشل مؤسسة تعليمية من خلال مستوى الرضا المهني للأساتذة لما له تأثير على الأداء الوظيفي فهو يشير إلى مشاعر الإنجاز الداخلي المستمدة من الانخراط في العمل، ويرتبط بشكل أساسي باحتياجات الإنسان وتحقيقها من خلال العمل، ويتميز بالمواقف المختلفة التي يمتلكها الموظف، يرتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بالهويات الذاتية والاجتماعية. حيث إن تصورات الموظف في هذا الصدد تعكس مستواه المعرفي وترتبط هذه التصورات بعوامل محددة مثل معرفة الذات والشعور بالآخرين، وفهم مستوى التلاميذ وتقديرهم، تحليل الاحتياجات الاجتماعية، الإشراف والثبات الوظيفي، ظروف العمل، فرص تحسين التقدم والاعتراف بالقدرة، التقييم العادل للعمل والحالة الاجتماعية والاستماع إلى المظالم وصعوبة الوظيفة وما إلى ذلك مع إشارة خاصة إلى أنه عندما يكون المعلمون راضين عن وظائفهم سيكونون أكثر التزاماً تجاه رؤساء مؤسساتهم وأكثر إنتاجية، وبذلك يؤثر الرضا الوظيفي على إنتاجية المعلم ورفاهيته (Kapoor Raj Nishant &All, 2021, p2804). وبالتالي يؤثر على جودة الوظيفة.

نتيجة لهذا الطرح فإن هذه الدراسة جاءت لتركز على دراسة الفروق في مستوى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية تلمسان وفقاً لمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الأقدمية) وبهذا تحدد مشكلة الدراسة الرئيسية التالية:

- ما هو مستوى الرضا المهني عند أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان ؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات الرضا المهني لأساتذة التعليم المتوسط لولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس و الأقدمية ؟

2.فرضيات الدراسة:

- يتمتع أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان بمستوى الرضا المهني عند عالي جدا.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية تلمسان تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية تلمسان تعزى لمتغير الأقدمية.

3. أهداف الدراسة :

- معرفة مستوى الرضا المهني لدى أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان لتحديد أكثر العوامل تأثيراً على الرضا الوظيفي.
- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا المهني بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الأقدمية).

4.أهمية الدراسة :

هناك الأهمية النظرية وتتمثل في الحاجة للتعرف على مستوى الرضا المهني لدى أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان والأهمية العملية وتكمن في أن الرضا المهني يشكل احد دوافع الأداء الجيد لدى الأستاذ و أساساً لتوافقه النفسي والاجتماعي وعاملاً مهماً لنجاحه في مختلف مهامه وواجباته الوظيفية .

5-مفاهيم الدراسة الإجرائية :

1-5- تعريف الرضا المهني: درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة، ومنها عوامل خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (العمل نفسه) الذي يقوم به الفرد وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه دون تنمر ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسبا مع ما يريد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته . (عويد سلطان المشعان، 1993، ص34).

2-5- التعريف الإجرائي للرضا المهني: هي الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الرضا الوظيفي.

3-5- أساتذة التعليم المتوسط: هم أفراد عينة الدراسة يشتغلون في التعليم وهم حملة شهادات الليسانس أو الماستر أو الماجستير أو الدكتوراه الذين يدرسون بإحدى متوسطات ولاية تلمسان (مكان الدراسة).

9- الإجراءات المنهجية للدراسة :

1-9- المنهج: بما أن موضوع الدراسة هو الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ، استخدامنا المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة ومحتوى الدراسة .

2-9- عينة الدراسة :

اشتملت عينة الدراسة على (160) أستاذ تم اختيارهم من (متوسطة بن مشرن عبد القادر * عمير ، متوسطة شلدة لخضر شلايدة ، متوسطة شريف مولاي إدريس تلمسان ، متوسطة عاصمي إسماعيل بوجليدة) خلال الموسم الدراسي (2022-2023)، باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة.

3-9- أداة الدراسة :

تم الاعتماد في الدراسة على مقياس الرضا المهني (لسالم الفهد، 2017)، الذي من ستة أبعاد هي (الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي المتاح)، (الرضا عن الأمان و الاستقرار الوظيفي)، (الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل للقدرات الشخصية)، (الرضا عن ظروف وإجراءات العمل و بيئته المادية)، (الرضا عن علاقات العمل)، (الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد) ويعمل المقياس طبقا لطريقة ليكرت (Likert) 2 موافق/1 موافق لحد ما 0/ لا أوافق. ويتكون المقياس من 34 بند موزعة على 6 محاور .

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

المحور	البعد	أرقام الفقرات التي تقيس البعد	العدد
1	الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاح	5-4-3-2-1	5
2	الرضا عن الأمان و الاستقرار الوظيفي	7-9-8-6	4
3	الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية	16-15-14-13-12-11-10	7
4	الرضا عن ظروف وإجراءات العمل و بيئته	22-21- 20-19- 18- 17	6

	المادية	
6	28 – 27 -26 -25 -24 -23	5
6	34-33-32-31-30 -29	6

من إعداد: سالم الفهد 2017

10- صدق المقياس:

1-10- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا المهني على عينة الدراسة البالغ حجمها 160 استاذ 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 فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاح	0.522**
2	الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي	0.632**
3	الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية	0.796**
4	الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	0.671**
5	الرضا عن علاقات العمل	0.641**
6	الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد	0.711**

من إعداد الباحثين

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01

بما أن الجدول رقم (2) يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يشير إلى صدق المقياس .

11-2- الصدق التمييزي: بما أن مستوى الدلالة المعنوية 0.00 اقل من 0.05 نقول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأفراد الدنيا ومتوسط درجات أفراد العليا و الاستبيان صادق لما اعد له .

12- ثبات المقياس : تم حساب ثبات المقياس الرضا المهني على العينة نفسها بطريقتين هما :

أ- طريقة التجزئة النصفية: بلغت قيمة معامل الثبات النصفية 0.766 وبعد التصحيح بمعادلة سيبرمان براون أصبحت النتيجة 0.868 وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية جدا.

الجدول (03): مقياس صدق التمييزي فقرات الاستبانة

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

المصدر: من إعداد الباحثين

ب- معامل ألفا كرومباخ 0.823 وهي قيمة مرتفعة تشير إلى تمتع المقياس بدرجة ثبات عالية جدا .

13- حدود الدراسة: اقتضت ضرورة التحكم في إطار التحليل المتعلق بطبيعة هذه الدراسة وذلك بضبط حدود الدراسة وقد أنجزنا هذه الدراسة ضمن الحدود والأبعاد التالية:

13-1- البعد الزمني: تمثلت إجراء الدراسة الميدانية بين الفترة الممتدة ما بين شهر افريل و شهر جويلية 2023 .

13-2- البعد المفاهيمي: تم الاعتماد في هذه الدراسة على ستة أبعاد محددة للرضا المهني

13-3- البعد المكاني: تم إجراء الدراسة بالمتوسطات المتواجدة في ولاية تلمسان .

13-4- البعد البشري: اشتملت عينة الدراسة على (160) أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية

14- خصائص عينة البحث :

يوضح الجدول رقم (04) الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث من حيث : النوع الاجتماعي ، الأقدمية،

الجدول رقم (04) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية و الوظيفية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
---------	-------	---------	--------------------

النوع الاجتماعي	ذكر	58	36.3%
	إناث	102	63.38%
الاقدمية	من 01-10 سنوات	101	63.1%
	من 11-20 سنة	37	23.1%
	من 21-31 سنة	22	13.8%

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال النتائج المعروضة في الجدول السابق، يتضح أن هناك تنوع في فئات السن بالنسبة للجنسين الذكور و الإناث فأعلى نسبة ظهرت في عينة الدراسة فئة الإناث ب 63.38% أما فئة الذكور فقد تراوحت 36.3 % . إن وجود مثل هذا التنوع في جنس العينة بالنسبة للأساتذة سيساهم في تنوع المعطيات التي أجاب بها المبحوثين فيما يخص رضاهم عن أوضاعهم الاقتصادية و المهنية والاجتماعية ومعرفة وجهة نظرهم عن مهنة التعليم، سواء بالنسبة للذين لهم مدة طويلة في المهنة والأساتذة الجدد . يتضح من خلال الجدول رقم (04) ، كما نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 أن اغلب المبحوثين تجاوزت اقدميتهم في ممارسة مهنة التعليم العشر سنوات بنسبة 63.1%، و 23.1% عشرون سنة وأكثر.

15- عرض النتائج

1-15- عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية: على أن مستوى الرضا المهني وأبعاده لدى أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان مرتفع .

المجال	45-34	91-46	137-92
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

نلاحظ أن متوسط درجة المبحوثين لمقياس الرضا المهني يقع ضمن المجال (45-34) ما يعني أن مستوى الرضا المهني لديهم يقع ضمن المستوى المعياري المنخفض بمتوسط حسابي 43.39 و انحراف معياري 8.961 .

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة T للفروق بين المتوسطات

T	مستوى الدلالة المعنوية sig	مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
13.260	0.00	0.05	34	43.39	0.708	159

المصدر: من إعداد الباحثين

نلاحظ قيمة اختبار T هي دالة إحصائية لأن مستوى الدلالة المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 وفي هذه الحالة نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ،ومنه فان مستوى الرضا المهني عند أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان منخفض عند مستوى الدلالة 0.05 والمتوسط الحسابي اصغر من المتوسط الفرضي وبالتالي مستوى الرضا المهني لديهم منخفض.

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا المهني للعينة

الرقم	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
01	الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاح	7.131	0.549	منخفض جدا	4
02	الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي	5.337	2.338	منخفض جدا	6
03	الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية	10.356	2.604	منخفض	2
04	الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	7.493	2.517	منخفض جدا	3
05	الرضا عن علاقات العمل	24.530	3.611	منخفض	1
06	الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد	7.075	2.250	منخفض جدا	5
07	المقياس الكلي	43.39	8.961	منخفض	

من إعداد الباحثين

2-15- عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على انه توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات الرضا المهني تعزى لمتغير الجنس .

الجدول رقم (07): يبين نتائج اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين (الذكور، الإناث) في متوسطات درجات الرضا المهني .

الدرجات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى المعنوية sig	معامل التجانس f	القيمة الاحتمالية	اتخاذ القرار
ذكور	58	42.91	9.53	157	0.510	0.611	0.651	0.421	غير دال إحصائياً
إناث	101	43.52	8.57						

من اعداد: الباحثين

يتضح من الجدول رقم (07) أن قيمة ت = 0.510 عند مستوى المعنوية 0.611 وبالتالي نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني عند أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث) وهذا ما يفسر التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، حيث نجد أن متوسط الإناث بلغ (43.52) ومتوسط الذكور بلغ (42.91) وعليه فإن الفرضية الثانية لم تتحقق، أي أن مستوى الرضا المهني لدى الإناث لا يختلف عن الذكور من أساتذة التعليم المتوسط .

3-15- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على انه توجد فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تعزى لمتغير الاقدمية وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار التباين الأحادي والنتيجة توضح ذلك:

الجدول رقم (08) يبين الفروق في الرضا المهني تبعاً لمتغير الخبرة المهنية في التعليم

الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تبعاً للأقدمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
--	-----------------	-------------------	--------	-------------------	-------------------

غير دال			9.707	43.64	10-0 سنوات
إحصائية	0.899	0.107	8.159	42.92	21-11 سنة
			6.658	43.05	32-22 سنة

من إعداد الباحثين

من خلال نتائج الجدول رقم (08) يتضح أن قيمة (ف) بلغت 0.107 بقيمة احتمالية 0.899 اكبر من 0.05 غير دال إحصائيا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في ضوء متغير الخبرة المهنية، كما يوضح الجدول السابق تقارب متوسطات الفئات العمرية الثلاث الصغرى والمتوسطة والأكبر عمرا .

16- مناقشة النتائج :

16-1- الفرضية الأولى: تنص الفرضية على أن مستوى الرضا المهني لدى أساتذة الطور المتوسط لولاية تلمسان مرتفع في كل من الدرجة للرضا المهني وأبعاده.

لقد أشارت النتائج أن مستوى الرضا المهني لدى أساتذة الطور المتوسط يتلمسان كان منخفض جدا بمتوسط حسابي 43.39، ينتمي للمجال (34-45) فهو مستوى منخفض وهذا الأخير تتحكم فيه جملة من العوامل، توافرها يؤدي إلى مستوى عال من الرضا وغياها يؤدي إلى انخفاضه منه ما يتعلق بجوانب شخصية وتنظيمية وحتى ثقافية ب ونستنتج أن الفرضية لم تتحقق، إلا أن انخفاض رضاهم عن الأمان و الاستقرار الوظيفي ونمط القيادة والرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائدة سجل مستوى ضعيف جدا من بقية الأبعاد وهذا ما يتوافق مع دراسة محمد عبد الرشيد علي (2020) التي توصلت النتائج أن متوسطات الحسابية لعوامل الرضا الوظيفي بين الحد الأدنى 2.6 وهي درجة ضعيفة ويعود ذلك إلى انخفاض رضاهم عن رواتبهم ونظام الحوافز و العلاقات مع رؤساء العمل . بلغ البعد الأول وهو الرضا عن فرص الترقية والنمو الوظيفي متوسط حسابي قدره 7.131 وانحراف معياري 0.549 منخفض جدا ساهم في انخفاض الدرجة الكلية للرضا المهني، حصلت على المرتبة الرابعة، تعتبر الترقية في الدرجة من أسس التدرج الوظيفي فهو يرتبط بشعور العامل بالرضا والارتياح في عمله فنجد هاته الميزة المحققة في الترقية وتعتبر من الامتيازات التي تلعب دور مهما في تحقيق الرضا المهني وهذا ما توصلت له دراسة درقام ليندة (2021) توصلت إلى أن الترقية المطبقة لدى موظفين بولاية سطيف ورغم احترامها الشكلي للمواد التي جاءت في الأمر 03-03 فإنها عمليا تكرر ممارسات مختلفة لا تتوفر فيها شروط العدالة التنظيمية ولا الشفافية مما يتسبب في سيادة الشعور بعدم الرضا للموظفين بالولاية، كما أكدت دراسة بن منصور رفيقة (2013) أن نسبة 96.79% من العمال يجدون أن التطبيق الغير موضوعي للترقية له اثر على رضا العمال ويولد شعور بعدم الثقة في المؤسسة وتؤثر على شعورهم بالأمان الوظيفي فالترقية سواء كانت في الدرجة أو الرتبة من الامتيازات إلي تلعب دورا مهما في تحقيق الرضا المهني وكلما كانت أكثر حيوية وموضوعية وعادلة كلما زادت ثقة العمال في مؤسستهم.

أما البعد الثاني الرضا عن الأمان و الاستقرار الوظيفي بلغ متوسطه الحسابي 5.337 وانحرافه المعياري 2.338 سجل هذا البعد الرتبة السادسة والأخيرة من درجات الكلية للرضا المهني وهي ضعيفة جدا ، مما يفسر أن أساتذة الطور المتوسط ليس لديهم امن وظيفي بأبعاده (الأمن النفسي ،الاستقرار الوظيفي ،الحوافز و التعويضات ،علاقات العمل) يجعلهم عرضة للقلق و الضيق فيدفع بهم الأمر إلى البحث عن عمل إضافي كتقديم دروس خصوصية لحل مشاكلهم المادية مما يولد عند البعض الرغبة في ترك مهنة التعليم واللجوء إلى مهنة أخرى أكثر دخلا وكل ذلك له تأثيرات سلبية على التدريس

وتعلم التلاميذ ويمكن القول أن الأساتذة لا يشعرون بالاستقرار الوظيفي رغم أن الوظيفة التي يشغلونها ذات أهمية للمجتمع وبناء نشئ بأكمله وعدم التقدير من بعض رؤسائهم في العمل ولا تتم بمكافأتهم إما بحوافز مادية ومعنوية كالترقية والعلاوات بسبب محدودية الميزانيات المخصصة للمؤسسات التربوية، فالوظيفة الآمنة هي مطلب كل موظف فوجود امن وظيفي يكتسي أهمية بالغة في بقاء وتقدم أي مؤسسة فهو يدعم استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين خاصة ذوي الكفاءات ، فيشعر الموظف انه مرتبط عاطفيا بها وراض عن عمله وهذا ما توصلت له دراسة ربعية كيرد (2021) توصلت إلى نتائج وجود اثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالاغواط تجسد في بعد الأمن النفسي و الاستقرار الوظيفي إضافة لوجود فروق معنوية في اتجاهات أفراد العينة حول الأمن الوظيفي و الالتزام تعزى لمتغير المنصب كما أوصت الدراسة بتطوير الأساليب التي من شأنه الرفع من مستوى الأمن الوظيفي .

أما البعد الثالث وهو الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل وبيئته المادية فقد بلغ المتوسط الحسابي 10.356 وانحراف معياري 2.604 سجل هذا البعد الرتبة الثانية لأبعاد الرضا المهني فهو منخفض وتفسير تقدمه في الترتيب على باقي الأبعاد يمكن تفسيره من خلال نتائج الاستبيان والمقابلات مع أفراد العينة أن الأساتذة في الطور المتوسط يرون أن عملهم مناسب لمؤهلاتهم واستعداداتهم الشخصية وهذا أمر ايجابي لان ذلك يساعد على تحقيق مشاعر الرضا عن العمل وتشير النتائج الى عدم وجود علاقة مباشرة بين مستوى الأداء ودرجة الرضا فتتحقيق الفرد لمستوى أداء يقل عن مستوى طموحه يثير لديه شعور القلق.

وما لاحظناه في البند الرابع المتمثل في الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية الذي بلغ متوسطه 7.493 وانحرافه المعياري 2.517 فقد احتل الرتبة الثالثة لدى أفراد العينة مما يبين أن الأساتذة غير راضين عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية ، يقصد ظروف العمل تلك التي ترتبط بالظروف المادية والفيزيائية التي تؤثر على قدرات الأستاذ الذهنية و الفيزيولوجية كالحرارة و البرودة، الضوضاء، التهوية، كل هذه العوامل تؤثر على درجة تقبل الأستاذ عمله على أحسن وجه وهذا ما أيدته دراسة صابر بن عيسى (2019) انه توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن ظروف العمل والبيئة المادية وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية حيث بلغ معامل الارتباط 0.25^{**} عند مستوى الدلالة 0.001 وقد أوصى بضرورة توفير ظروف عمل جيدة وخاصة داخل المؤسسات التربوية من الأمور المسلم بها بحيث تساعد على تحسين الكفاية وزيادة الإنتاجية و رفع الروح المعنوية بين الأفراد وتقليل حوادث العمل مما يكفل الأمان للأساتذة .

أما الفرضية الجزئية الخامسة مستوى الرضا عن علاقات العمل فقد حققت الرتبة الأولى بمتوسط حسابي 24.53 و انحراف معياري 3.611 منخفض بالنسبة لإجمالي المقياس لكن مختلف عن درجات البنود الأخرى ويفسر على أن رضا الأساتذة عن علاقات العمل التي يكونها مع الزملاء في العمل وتكوين علاقات مهنية قائمة على التعاطف و الثقة و المنافسة خاصة وانه يوجد تنوع المستوى العلمي والعمرى جعل من علاقات العمل تتميز بتبادل الخبرات والأفكار وتقديم النصيح و المشورة كانت مصدرا للإبداع و النقد البناء. والاختلاق خلق نوع من التواصل الأفقي فأصبح جو العمل يتميز بالانسجام و التفاهم اثر ذلك على عملهم التربوي .

وفي الفرضية الجزئية السادسة وهي الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائدة فقد بلغ المتوسط الحسابي 7.075 وانحرافه المعياري 2.250 حصل على ترتيب الخامس من المقياس الكلي لأبعاد الرضا مما يفسر عدم رضا الأساتذة عن نمط القيادة السائدة وعلاقتهم مع رئيس المؤسسة سيئة نظرا لغياب أسلوب التحفيز من طرف الإدارة والمستحب من طرف جميع إدارات التعليمية من تكميمات في الأعياد الوطنية وتوفير جو مناسب للعمل التربوي فقد أثبتت الدراسات السيكولوجية أن التحفيز المادي والمعنوي يؤثر بالإيجاب أو السلب على دافعية الأستاذ. وهذا ما توصلت إليه دراسة قيري رشيد (2017) حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين فعالية الإشراف التربوي والرضا المهني حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.637

عند مستوى الدلالة 0.05 وهي علاقة طردية بين المتغيرين أي كلما زادت درجة فاعلية الإشراف التربوي زادت درجة الإحساس عن العمل بالرضا والفاعلية الذاتية للأستاذ الجامعي في جامعة قسنطينة.

16-2-الفرضية الثانية:الفرضية الثانية تشير إلى وجود فروق دالة إحصائية في متوسط درجات الرضا المهني تتعلق بمتغير الجنس. ومع ذلك، أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) 0.510 عند مستوى الدلالة المعنوية 0.611 هذا يعني أن كل من الذكور والإناث الذين يمارسون مهنة التدريس في الطور المتوسط لا يحظون بمستوى مرتفع من الرضا المهني، تعود أسباب هذا الرضا المنخفض لعوامل متعددة، منها الراتب، والمكانة الاجتماعية، وفرص الترقية في الدرجة والرتبة، والإشراف الإداري. تتفق دراستنا مع دراسة محمد الرشيد علي وآخرون (2020) فقد توصل انه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات أفراد العينة تجاه الرضا المهني للعاملين في المؤسسات العامة باليمن لمتغير الجنس، كما أشارت دراسة

(Gerard&All,2020) أن مستوى الرضا المهني للمعلمين لمجموعة كبيرة من الدول الأوروبية يتأثر بشكل كبير بالتركيبة الديمغرافية لمجموعة عملهم وهو يتوافق مع التنبؤات المسندة إلى نظرية بلاو (Peter Michael Blau) بان الرضا المهني سيكون في المجموعات الأكثر تجانساً من حيث الجنس لأعضاء هيئة التدريس وان إعادة ذكورة التدريس يمكن أن تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين في المدرسة (Gerard&All,2020,p15)، ودراسة (Kapoor &All, 2021)الذي توافقت نتائج دراسته مع بحثنا لا توجد فروق بين مستوى الرضا المهني والجنس بين معلمي المرحلة الثانوية العليا بالهند، كما يظهر أن 68% من العينة هم من الأشخاص المتزوجين، الذين يواجهون العديد من التحديات المالية، مثل الإيجار وغلاء المعيشة وغياب الخدمات الاجتماعية. بعضهم يعيش في أسر ممتدة ولديه التزامات ثقيلة، في حين يواجه آخرون مشاكل في السكن ويجدون صعوبة في شراء سكن مناسب، مما يؤثر على رفاهيتهم النفسية والاقتصادية. كما يعاني البعض الآخر من قلة الراحة في المسكن، مما يعوقهم عن ممارسة التحضير اليومي للأعمال الدراسية، مما يدفعهم إلى اللجوء إلى العمل الإضافي.

تجدر الإشارة إلى أن دراسة أخرى أجراها سيفي يوسف (2019) أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مستوى الالتزام التنظيمي، و يرجع ذلك إلى تشابه المهام والمكانة الاجتماعية والوظيفية للمدرسين، بالإضافة إلى توفر ظروف مماثلة للعمل في هيئة التدريس بجامعة أبي بكر بلقايد بولاية تلمسان.

16-3-الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة إحصائية في درجات الرضا المهني تعزى لمتغير الاقدمية لأساتذة الطور المتوسط، توصلت دراستنا انه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات الرضا المهني تعزى لمتغير الاقدمية لدى الأساتذة باختلاف سنوات الخبرة المهنية أي ذوي المدة القصيرة (اقل من 10 سنوات) و الطويلة الأكثر من 32 سنة وهذا ما يفسر أن الخبرة المهنية لها ارتباط جد وثيق مع الراتب الشهري و الترقيات بأنواعها بحيث لا يرتفع الراتب بحسب السنوات الخبرة المهنية إلا بدرجة قليلة فيؤثر بذلك على درجة الرضا عن العمل ، أما فيما يخص الترقية بالدرجة و الرتبة فالأمر شبه معدوم و الأساتذة غير راضيين تماما عن جميع أبعاد الرضا وهذا ما يتفق مع دراسة محمد عبد الرشيد وآخرون (2020) حيث توصلت لعدم وجود فروق دالة إحصائية في المتوسطات درجات الرضا الوظيفي للعاملين تعزى لمتغير الاقدمية وباختلاف خبراتهم العملية وكذلك دراسة بن عيسى عبد الحكيم وآخرون (2020)استنتجت أن مستشاري التوجيه المهني بولاية الوادي غير راضين تماما عن كل أبعاد الرضا المهني خاصة البعد المتعلق بالترقية والأجر وتختلف مع دراسة براهي وقرين (2017)التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسطات درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية لأساتذة التعليم الثانوي بالجزائر .

17-خاتمة:

ختاماً، توصلت هذه الدراسة إلى نتائج مهمة على الصعيدين النظري والتطبيقي، حيث كشفت عن مستوى منخفض من الرضا المهني بجميع أبعاده لدى أساتذة الطور المتوسط في ولاية تلمسان. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق إحصائية يمكن تعزيتها لمتغيرات مثل الجنس، الأقدمية.

18- التوصيات :

من خلال هذه النتائج، يُوصي الباحثان بتبني الإجراءات التالية:

1. ضرورة توفير بيئة عمل مناسبة تضمن للأساتذة العمل براحة، وخاصة من خلال توفير التجهيزات اللازمة.
 2. توفير السكن وتحسين الخدمات الاجتماعية من خلال إنشاء صندوق خاص لتدعيم الأساتذة لشراء أو استئجار أو بناء سكن اجتماعي لائق.
 3. منح فرص لزيادة التحصيل العلمي للأساتذة وتشجيعهم من قبل السلطات الوصية.
 4. تقليص عدد التلاميذ في الفصل وإصلاح المناهج التعليمية.
 5. تعزيز المرونة والتشاور ومشاركة القرارات التربوية بين الأساتذة والإدارة.
 6. تحسين العلاقة المهنية داخل النظام المدرسي وتقدير الأساتذة.
 7. فتح مناصب مناسبة للترقية في الرتبة.
- باختصار، يعكس هذا التوجيه العملي الذي تمثلته التوصيات السابقة الحاجة الماسة إلى إصلاحات في بيئة العمل التعليمية لتعزيز رضا الأساتذة وتحسين جودة التعليم بشكل عام.

19. قائمة المراجع :

- 1- الفهد سالم ، (2017)، السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية مؤسسة عالم الرياضة، دار النشر دنيا للطباعة، الإسكندرية، مصر .

- 2- المشعان عويد سلطان، (1993)، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، دار القلم، الكويت.
- 3- المبيريك محمد ملاذ، إبراهيم آل الشيخ نوف، (2022)، الرضا الوظيفي لدى الموظفين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية و المهنية دراسة لعينة من الإداريات في جامعتي الملك سعود وجامعة الأمير سلطان، مجلة رماح للبحوث و الدراسات، العدد 63، ص 73-45.
- 4- بن عيسى صابر، (2019)، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- 5- بن عيسى عبد الحكيم، زواري احمد خليفة، (2020)، الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، مجلد 5 العدد 3، ص 331-344.
- 6- براهمي إبراهيم، قرينالعيد، (2017)، مستوى الرضا المهني لدى الأساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالاستاذ بالعمل والبيئة في الجزائر العاصمة، مجلة دراسات في علوم التربية، مجلد 1 العدد 2، ص 63-94.
- 7- بن منصور، رفيقة، (2013)، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالأداء العاملين في القطاع الخاص سطيف، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الحاج لخضر باتنة.
- 8- بن سعيد العلم الزهراني بندر، (2021)، الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة الإرشاد النفسي، مجلد 68 عدد 1، ص 22-66.
- 9- بلعيد السعيد، بلعادي إبراهيم، (2022)، تأثير الرضا الوظيفي على أداء أساتذة قطاعي التربية الوطنية و التكوين المهني لولاية قالمة، مجلة آفاق للعلوم، جامعة سطيف، مجلد 7 العدد 9، ص 421-443.
- 10- بورغدة مسعود محمد، ميروح عبد الوهاب، (2014)، تأثير بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل) على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية لبدنية و الرياضية في طور التعليم المتوسط، مجلة دفاتر، جامعة قسنطينة، العدد 10 ص 38-55 <http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/8944>
- 11- درقام، ليندة، (2021)، مساهمة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ولاية سطيف، مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 4 العدد 02، ص 89-105.
- 12- سيفي يوسف، مزيان محمد، (2018)، عوامل الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لدى الأستاذ الجامعي، مجلة التنمية البشرية، مجلد 2018 العدد 11، ص 40-61.
- 13- عبد الرشيد علي محمد، أبو بكر حسن علي، عبد القوي الصايغ منى، (2020)، اثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة، مجلة اقتصاد المال و الأعمال، المجلد 4 العدد 02، ص 67-95.
- 14- عبابو اليزيد، (2019)، الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمجموعة من المدارس الابتدائية بولاية الشلف، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 12 المجلد العدد 02، ص 213-220.
- 15- قريري رشيد، (2017)، الإشراف التربوي وعلاقته بالرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة الأبحاث النفسية وتربوية، المجلد 4 العدد 2، ص 283-299.
- 16- كيرد ربيعة، صفراني عائشة، (2021)، اثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة الاتصال بالجزائر الاغواط، مجلة الباحث، جامعة عمار ثلجي بالاغواط، المجلد 21 العدد 1، ص 409-424.

16- Anastasiou Sophia, and ggelos Eva B, (2020), effect of age on job satisfaction and Emotional exhaustion of primary school teachers in Greece, eur.Jinvestig.European

journal of health Psychological and .Education, p645-655,
<https://doi.org/10.3390/ejihpe100200047>.

17- Ayodele Adeoye,O .and Akoma Lucy.BinuyoBabatunde,O. (2014),Age marital and educational back ground as determinants of job satisfaction:a case workers study in Nigeria, European journal of research and management sciences,2(2),p1-7.

18- Beata Jakimiuk. (2015). Source of professional satisfaction of secondary school teachers, secretariat of publications University of sevilla , 24, pp.75-88.

19- Erden Ali, Erden Hale & Aytac Tufan. (2023). Teachers' Well-Being Levels by Gender and Marital Status: A Meta-Analysis Study, Asian journal instruction, 11(1st International Positive Schools & Well-Being Congress Special Issue), 38-60.
<https://doi.org/10.47215/aji.1304646>

20- Kapoor Raj Nishant, Kumar Ashok, Alam Tabish. Kumar Anuj. Kishor S. Kulkarni, and Paolo Blechich,(2021), "A Review on Indoor Environment Quality of Indian School Classrooms" Sustainability 13,Academic editors:Francisco cercas,sancho oliveira and Octavian, no. 13, 11855. <https://doi.org/10.3390/su132111855>

21- Kumar Sanjay. (2013). Job Satisfaction among University Teachers: A Case of Haridwar (Uttarakhand). International Journal of ICT and Management, vol1n2, p99 - 102.

22- Lingling Guo,Bai Wang, (2017),what determines job satisfaction of teachers in universities ?,eurasia journal of mathematics science and technology education,issn:1305 -8223 p5893-5903,[doi :10.12973/eurasia.2017.01038a](https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01038a) .

23- Sucuoglu Esen, Karnley Wisdom Ambulai, (2022). An Assessment of Job Satisfaction among Faculty Members of the Universities, Pegem Journal of Education and Instruction, vol13 n1, p334-348.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

سوميشة عينة، عبد الوهاب صوفي (2024) الرضا المهني عند أساتذة الطور المتوسط في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية (دراسة ميدانية بولاية تلمسان) ، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 17(العدد 1)، الجزائر : جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 63-78.