

الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية وأثره على التحصيل الدراسي للتلاميذ.

La satisfaction professionnelle des enseignants du primaire et son impact sur les résultats scolaires des élèves

أ/ أمينة عيسي
أ/ سعيدة العايب
أ/ رتيبة حيمر

مقدمة:

إن البحث العلمي يستلزم خطوات دقيقة يسير عليها الباحث في قيامه ببحثه وينطلق الباحث من طرح التساؤلات حول موضوع بحثه ليضع الفرضيات وذلك بالاطلاع على الدراسات السابقة وهذا ما تطرقنا له في هذا الفصل بحيث وضعنا الإشكالية وكذا الفرضية العامة والفرضيات الجزئية إضافة إلى أهمية البحث وأسباب اختيارنا للموضوع وفي اخترنا بعض الدراسات التي تكلمت عن هذا الموضوع وفي الأخير تكلمنا عن أهم الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا.

1_ الإشكالية

إن تحسين مستوى العملية التعليمية يتطلب النظر في جميع العناصر المكونة لها وفي الظروف الراهنة لمعرفة وضبط مختلف جوانب القوة والضعف فيها ومحاولة تصحيحها، ويعد موضوع الرضا الوظيفي H أحد العناصر الهامة التي استقطبت اهتمام الباحثون في ميدان التربية والتعليم باعتباره حالة وجدانية معقدة تختلف من شخص لآخر تبعاً لعوامل تتعلق بالفرد ذاته والبيئة المحيطة به سواء التنظيمية والمحيط المدرسي ثقافية، اجتماعية، اقتصادية أو غيرها. ويعد المعلم المؤشر العام للجو السائد في المحيط مما له دور في العملية التعليمية فهو مسير للتعليم وقائد للأنشطة التربوية التي يشرف عليها

فالمعلم عامل_ شانه كشأن إخوانه في البشرية_ يهمله أمر مستقبله كما يهمله أمر حاضره وهو طموح كغيره من الناس في المهن الأخرى، يطمح من خلال مهنته إلى إشباع رغباته واثبات شخصيته واعتلاء مكانة اجتماعية خاصة أن المهنة التي اختارها (مهنة التعليم) تعد من أنبل المهن، مارسها أشرف خلق الله (الأنبياء والرسل). وعلى هذا، كان من الضروري أن يحظى بالعناية التي يستحقها نظرا لمهنته الخطيرة في أعداد النشء وتكوينه ليصبح مواطناً صالحاً تربوياً وثقافياً واجتماعياً وأخلاقياً ودينياً، ولهذا نلاحظ أن المجتمعات التي وضعت المعلم في مكانة لائقة به، حققت من خلال أدواره الفعالة التي يلعبها في مجتمعه تقدماً في جميع جوانب الحياة، في حين نجد المجتمعات التي أهملت هذا العنصر الهام تعيش التخلف في جميع نواحي الحياة (الثقافية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية.....). وعليه فطبيعة العمل داخل المدرسة ونوع العلاقات والتفاعلات السائدة ذات صلة كبيرة بنجاح أو فشل سير العملية التعليمية والتربوية. فالمعلم غير راضي عن الجو الذي يشتغل فيه قد يؤدي به إلى التخلي غير المباشر عن مسؤولياته، وقد ينتج عن ذلك عدم الأداء الجيد للعمل المدرسي والذي تنعكس أثاره فيما بعد على تحصيل التلاميذ، ونظراً لأهمية الرضا عن العمل في تحقيق التوافق النفسي والمهني للمعلم فإننا نتعرض في بحثنا هذا لمشكلة قد تكون لها علاقة بالرضا عن العمل ألا وهو التحصيل الدراسي للتلاميذ في المرحلة الابتدائية، وعليه نخلص إلى السؤال التالي: هل هناك علاقة بين التحصيل الدراسي لتلاميذ المرحلة الابتدائية برضا المعلم عن عمله؟

2_ الفرضيات:

_ الفرضية العامة: للرضا الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية – بالجزائر- تأثير على التحصيل الدراسي للتلاميذ.

_ الفرضيات الجزئية:

أ- الرضا عن مستوى تحقيق المهنة للذات لمعلم المرحلة الابتدائية بالجزائر يؤثر على التحصيل الدراسي للتلاميذ.

ب-التحصيل الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية _بالجزائر_ يتأثر برضا المعلم عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة.

ج-يتأثر التحصيل الدراسي لتلاميذ المرحلة الابتدائية _بالجزائر_ برضا المعلم عن المرتبات والمزايا المادية.

د-يتأثر التحصيل الدراسي لتلاميذ المرحلة الابتدائية _بالجزائر_ برضا المعلم عن علاقته بالمستولين في التعليم.

3 _ أهمية البحث: البحث عبارة عن دراسة تحليلية وتقويمية للجانب السيكولوجي والاجتماعي المبني للمعلم، ولعل أهميته تكمن في كونه يهدف إلى الوصول إلى معرفة العوامل التي من شأنها أن تجعل من رجل التربية والتعليم في بلادنا راضيا عن عمله فنعمل على توفيرها له، إن كانت غير موجودة، وتدعيمها إن كانت موجودة ومعرفة العوامل التي تسبب له الضيق والتعب، فنعمل على محاربتها وإبعادها من طريقه لتمكينه من أداء مهنته على أحسن وجه.

4- مصطلحات البحث:

1-4- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة التي تسعى الكثير من الدراسات إلى معرفة الكثير عنه وتحديدده ومحاولة ضبطه بدقة، وذلك لكونه يساعدنا في فهم السلوك المحفز للعمل وقد تعددت مفاهيمها وتباينت آراء العلماء والباحثين فيه وذلك لكون لكل باحث أو عالم نظريته حول مفهوم الرضا وذلك حسب الجانب أو الزاوية التي تناولها منه لذلك اختلفت وجهات نظرهم. فلقد اعتبر الباحثان "حسن عادل" و "احمد صقر عاشور" أن: _الرضا حالة شعورية داخلية حيث يعرفه الباحث حسن عادل على أنه:

"شعور يشعر به الفرد في قرارات نفسه كما أن درجة الرضا عن العمل قد تختلف من شخص لآخر، بل لنفس الفرد تختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي يعمل فيها داخل

المصنع أو ظروف حياته الخاصة" (حسن عادل، 1969، ص: 174). ومن خلال تعريف حسن عادل نستخلص أن الرضا عن العمل شعور نفسي داخلي يختلف من شخص لآخر بالرغم من توفر نفس الظروف العملية وهذا الاختلاف يرجع إلى التباين بين المميزات والاجتماعية الخاصة بكل عامل. أما الباحث احمد صقر عاشور فقد عرفه بأنه: «مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصوره الفرد انه يحققه من عمله" (احمد صقر عاشور، 1979، ص: 152). من خلال التعريف نستخلص أن الرضا عن العمل حالة نفسية ناتجة عن تجمع مجموعة من المشاعر الوجدانية الناتجة عن الإشباع الذي تحققه العناصر المختلفة للعمل والتي تجعله يشعر بالرضا عن أدائه للعمل و الارتياح ولكن درجة الرضا والارتياح تختلف من شخص لآخر ويرى عباس محمود عوض الرضا المهني انه " العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية، وبالتالي المحافظة على هذا التلاؤم" (عباس محمود عوض، 1985، ص: 23). من خلال التعريف نستخلص إن الرضا المهني عملية مستمرة لتحقيق التوافق بين الفرد وبين الفرد وبين عناصر بيئته المهنية والمحافظة على التوافق.

2_ نظريات الرضا الوظيفي:

لقد تعددت الدراسات فيما يخص الرضا الوظيفي، إذ أن كل دراسة تحاول تفسير الرضا وفق منظور معين، وذلك اعتماداً منها على نماذج خاصة بكل دراسة من هذه الدراسات وسنعرض فيما يلي بعض النظريات الأساسية التي تناولت هذا الموضوع:

أ- نظرية تسلسل الحاجات لماسلو "maslou": وتسعى غالباً نظرية "ماسلو" وهي نابعة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكات معينة، حيث قام بترتيب الحاجات البشرية من خلال خمس مستويات.

ب- نظرية التوقع الأدائي:

ومن أنصار هذه النظرية فيكتور وفروم "Victor، vroom" وتقوم على الافتراض التالي: يختار الإنسان طريقا ما للعمل، لأنه يتوقع نتائج أو عوائد معينة منه ومفتاح المتغيرات في نموذج فروم vroom.

- التكافؤ: ويقيس شعور الأفراد تجاه العائد الشخصي أو يعني قوة رغبة شخص ما في حدوث نتيجة معينة.

- العائد "النتائج" وهو ناتج أعمال معينة، ويكون العائد ايجابيا أو سلبيا في التكافؤ فإذا كان العائد المعطى ايجابيا فهذا يعني أن الفرد يرغب في انجاز عمله، أما إذا كان العائد سلبيا فسيعطي تكافؤا سلبيا.

ويرى فروم "vroom" أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي بذله في سبيل تحقيق هذا الهدف، أي أن الفرد يتحقق لديه إحساس ايجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يستشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بذله من أداء..... ومن ثم، فقد أطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات (عويد سلطان المشعان، 1994، ص230).

ج- نظرية المساواة والإنصاف: قدمت هذه النظرية من قبل آدمز، وتذهب إلى إن الرضا يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل أي وبمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدجلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل) فإذا تحقق هذا التوازن، فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا (عويد سلطان مشعان، 1994، ص232).

د- نظرية التعاون: تنسب هذه النظرية إلى "لاولر Lawle" و"بوترر porter" حيث قاما باستقصاء العوامل التي تمثل مصدر الرضا عن العمل، فوجد أن مصدر الرضا يتحدد

بمدى تأثير العوائد التي يحصل عليها الفرد من عمله في المنطقة، وما تحققه هذه العوائد من خلال مقارنتها بعوائد الآخرين، أي أن مصدر الرضا يتحدد من التفاعل القائم بين هذين العاملين (عبد الرحمان صالح الأزرق، 2000 ص 125).

هـ- **نظرية التعارض:** يرى أصحاب هذه النظرية أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع إليه أو يطمح إلى تحقيقه منها وبين ما هو كائن فعلا. وتحدد درجة الرضا من مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون كما هو كائن قلت درجة الرضا وزادت درجة عدم الرضا، وبمعنى آخر فإن الرضا يكون حاصل الفرق بين ما يحصل عليه الفرد في الواقع من اشباعات أو نتائج من العمل وبين توقعات ورغبات وتصورات الفرد بالحصول عليه من العمل (عويد سلطان المشعان، 1994، ص:233).

و- **نظرية الدافعية:** أجرى "هرزبرج- herberg" 1957 دراسة في مركز الخدمات النفسية ب: «بيسررك» وبعد مناقشات مكثفة مع مهندسين توصل إلى أن الدافعية والرضا يرتكزان على إشباع تحقيق لذات والانجاز العلمي، ويرتبطان بعوامل صحية وأشار إلا أن عدم الرضا عن بيئة العمل يرتبط بالعمل نفسه لأنه يلي حاجات الفرد في تحقيق ذاته ولا يمكن للظروف المحيطة بالعمل أن تعطيه الرضا الأساسي لأنها لا تملك القدرة على ذلك (عبد الرحمان عيسوي، 1974، ص:115).

5- عناصر الرضا الوظيفي:

لقد تزايد الاهتمام بإجراء الدراسات مؤخرا حول عناصر الرضا الوظيفي لدى المعلمين كدراسة "كتيفتون" 1991، "و" ممدوح الكنانى 1991"، وماجدة الحبشي "1990 و" على ديب" 1990، ولورنس باسط 1993، ودراسة محمد ناجي وعبد الرحمان المحبوب 1993 وغيرها من الدراسات، إذا كانت تلك العناصر تمثل المحددات العامة التالية: الأجر، الترقية محتوى وأهمية العمل، جماعة العمل، القيمة الاجتماعية للعمل، الظروف المادية للعمل.

6- إجراءات الدراسة الميدانية:

6-1 منهج البحث: يعد منهج البحث عنصرا رئيسيا من عناصر البحث التربوي، نظرا لأنه يفيد في تحديد الطريقة التي سيسلكها الباحث في جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها، وبما أن موضوع بحثنا هو الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية وأثره على التحصيل الدراسي لدى تلاميذ فلقد اتبعنا المنهج الوظيفي والذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتوضيح العلاقة ومقدارها، واكتشاف الأسباب الداعية لنشوتها وهو شائع الاستخدام في البحوث التربوية نظرا لارتباط المنهج الوصفي بالظواهر الإنسانية والتي تتسم في العادة بالتبدل أو التحول. ويعرفه ملحم بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم، لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصديرها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة والرشيدي أيضا يعرفه بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة والموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا، لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث (مسعود بن عبد الله النوح، 2004، ص 159).

6-2 ميدان البحث: تم إجراء هذه الدراسة في الجزائر العاصمة في كل من بلدية الرويبة الواقعة في أقصى شرق الجزائر، حيث قدمت لنا التسهيلات من طرف المديرين والمستشارين والمعلمين وغيرهم حيث التحقنا بالمدرسة الأساسية علال أمغار والتي فتحت أبوابها عام 2005 والآن تضمن 359 تلميذ وتلميذة وبلغ عدد المعلمين بها 11 معلما وقد وقع الاختيار على عشرة معلمين إناث وذكور بطريقة عشوائية، أما الدراسة الثانية التي تمت ببلدية الدار البيضاء بمؤسسة تيروش محمد الصغير التي افتتحت أبوابها عام 1909 م، حيث تعمل بنظام عمل الدوامين الكامل من حيث بلغ عدد الأفواج 18 فوج وعدد التلاميذ 638 تلميذ و تلميذة وعدد المعلمين 21 كما قمنا بدراسة أخرى بمدينة باب الزوار بابتدائية مظاهرات 11 ديسمبر 1960 والتي افتتحت أبوابها عام 1995 والتي تضمن هي الأخرى 830 تلميذ وتلميذة موزعين على مختلف الأطوار التعليمية تظم 31 معلم ومعلمة في مختلف التخصصات، كما

تم اختيار العينة من هذه المؤسسة تضم 10 معلمين ومعلمات من الجنسين وذلك بطريقة عشوائية.

- العينة وطريقة اختيارها: اعتمدنا في بحثنا هذا عينة تتكون من 30 معلما ومعلمة؛ وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية؛ حيث تم توزيع الاستبيان عن المفحوصين وذلك دون مراعاة لعامل الجنس (ذكر أو أنثى) كذلك دون مراعاة عامل السن أو الخبرة في ميدان العمل.

3-6_المقياس: يهدف المقياس إلى التعرف على مدى رضا المعلمين نحو مهنة التدريس من خلال قياس أربعة عوامل رئيسية تتصل بعمل المعلم، وهي تمثل مصادر للرضا عن المهنة، إذ يتحدد في إطارها درجة ومستوى هذا الرضا، وذلك لما لها من أثر واضح تجعل الفرد-المعلم- إما محبا لعمله مقبلا عليه، وأما نافرا منه ومتقاعسا عنه. والعوامل هي: الرضا عن الرتبات والمزايا المادية. -الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات-الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة-الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين في التعليم. ويتكون المقياس من 33عبارة وتبلورت صورته النهائية بعد مزوره بعدة مراحل وخطوات.

مراحل بناء المقياس وخطواته:

ا-تم الاطلاع على عدد من المقاييس والاختبارات التي تناولت هذا الموضوع نذكر منها: مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس إعداد لورنس بسطا زكريا مقياس الرضا الوظيفي للمعلم، إعداد نور الدين عبد الجواد، مصطفى متولي استبيان رضا المعلمين عن مهنتهم، إعداد وفاء الزير. استبيان الاتجاه نحو مهنة التدريس لعلی محمد الديب.

الصورة النهائية للمقياس: تم إخراج الصورة النهائية للمقياس بعد إجراء تعديلات مهمة بهدف الرفع من كفاءة المقياس وذلك بإتباع خطوتين:

الأولى: تم إجراء تعديلات بناء على ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم وتمثلت في الآتي:

زيادة عدد العبارات من 24عبارة إلى 40 عبارة، تضمن المقياس خمس عناصر تمثل محددات للرضا الوظيفي للمعلم وهي:

-الرضا عن المرتبات والمزايا المادية (6 عبارات)

-الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات (9عبارات)

-الرضا عن العمل وظروفه (14عبرة).

-الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين في التعليم (7عبارات).

-الرضا عن القوانين واللوائح المنظمة للتعليم (4عبارات).

وقد تمت بعد إجراءات التطبيق على العينة الاستطلاعية (ن:50)، حيث حسب معامل صدق المحتوى للعبارات والعناصر الخمسة المكونة للمقياس، وترتب عن ذلك إجراء التعديلات التالية: حذف سبع عبارات من المقياس حيث كانت معاملات ارتباطاتها بالبعد الذي تنتهي إليه غير دالة عند مستوى 0,05 ومن بينها جميع عبارات البعد الخامس وهو الرضا عن القوانين واللوائح المنظمة للتعليم. وبذلك أصبحت الصورة النهائية للمقياس يتكون من 33عبرة موزعة على أربعة أبعاد هي:

1.الرضا عن المرتبات والمزايا المادية: -ويشمل ست عبارات هي:- 1,5,8,12,15,33,

2.الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات: -ويشمل ثماني عبارات وهي:
2,9,13,16,19,22,24,29

3.الرضا عن طبيعة العمل وظروفه: ويشمل اثنتي عشرة عبارة وهي:10,3,
6,17,20,25,26,27,28,30,31,32,

4.الرضا عن علاقته بالمسؤولين: -ويشتمل سبع عبارات وهي:- 4,7,11,14,18,21,23,

تصحيح المقياس: تصحيح الاستجابات بواسطة مفتاح معد من البلاستيك الشفاف، وقد دونت عليه امام كل عبارة الدرجات التالية: 5، 4، 3، 2، 1، للعبارات الموجبة و 4، 3، 2، 1، للعبارات السالبة

وتجمع الدرجات الإجمالية في نهاية ورقة الإجابة. وتدل الدرجات المرتفعة على المقياس على ارتفاع درجة الرضا الوظيفي، أما الدرجات المنخفضة فتدل على انخفاض مستوى

الرضا الوظيفي عن المهنة. وحيث أن المقياس يتكون من 33 عبارة فإن: الدرجة القصوى للمقياس = 165 درجة الدرجة الصغرى للمقياس = 33 درجة

صدق المقياس: استخدم الباحث طريقة صدق المحتوى، وذلك باحتساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة، وبين مجموع درجات العنصر (المكون) الذي ينتمي إليه، وتبين أن هناك سبع عبارات كانت معاملات ارتباطاتها غير دالة عند مستوى 0,05.

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بطريقة سيبرمان - براون للتجزئة النصفية (فردى / زوجي) وقد بلغ معامل ثبات المقياس 0,79 (حيث كان معامل ثبات الجزأين 0,650_0,79) (عبد الرحمان صالح الأزرق، 2000، ص: 161-167).

4-6 عرض النتائج:

الفرضية رقم 1 الرضا عن مستوى تحقيق المهنة للذات لمعلم المرحلة الابتدائية _بالجزائر _وأثره على التحصيل الدراسي للتلاميذ:

جدول رقم (1): علاقة بين مستوى الرضا عن تحقيق المهنة للذات لمعلم المرحلة الابتدائية

– بالجزائر – وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ (عينة المعلمين الذين لديهم رضا):

العينة	درجات الرضا عن تحقيق المهنة للذات	عدد التلاميذ المتحصّلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصّلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	29	32	84,21%	25	78,12%
2	23	33	91,66%	26	78,78%
3	37	29	82,85%	24	82,75%
4	25	36	85,71%	26	72,22%
5	30	32	91,42%	16	50%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن المعلمين الذين لديهم درجة الرضا عن مستوى تحقيق المهنة للذات والتي تراوحت بين 23 و 30 درجة تراوح عدد التلاميذ اللذين تحصلوا على المعدل ما بين 29 و 36 تلميذ أي ما يعادل نسبة 82,85 % و 91,82% بينما بلغ عدد التلاميذ الذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق 16 و 26 أي ما يعادل نسبة 50% و 82,75%

الجدول رقم (2): يوضح العلاقة بين مستوى الرضا عن تحقيق المهنة للذات لمعلم المرحلة

الابتدائية – بالجزائر – وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ. (عينة المعلمين الغير

راضين):

العينة	درجات الرضا عن تحقيق المهنة للذات	عدد التلاميذ المتحصلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	15	17	53,12%	08	47,05%
2	13	25	75,75%	09	36%
3	13	23	79,31%	09	39,13%
4	15	16	50%	08	50%
5	18	24	82,75%	10	41,66%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن المعلمين اللذين لديهم درجة الرضا عن مستوى تحقيق المهنة للذات تراوحت بين 13 و 18 تراوح عدد التلاميذ الذين تحصلوا على المعدل بين 16 و 25 أي ما يعادل نسبة 50% و 82,75% بينما بلغ عدد التلاميذ الذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق بين 8 و 10 أي ما يعادل نسبة 36% و 50%

تحليل وتفسير النتائج : أسفرت النتائج الميدانية على وجود علاقة بين الرضا عن مستوى تحقيق المهنة للذات لدى معلم المرحلة الابتدائية _ بالجزائر _ والتحصيل الدراسي للتلاميذ حيث أننا وجدنا أن المعلمين الذين لديهم رضا عن مستوى تحقيق المهنة للذات لديهم تحصيل دراسي جيد لدى تلاميذهم على عكس المعلمين الغير راضين على مستوى تحقيق المهنة للذات اللذين لدى تلاميذهم تحصيل دراسي منخفض. وتأتي هذه النتائج من خلال توقعاتنا

واستنتاجاتنا من الاطار النظري السابق وكذلك من خلال الدراسة التي قام بها "ترستي و"سيرجيوفاني" 1996 حيث أوضحت الدراسة أن هناك علاقة بين اغلب وجوه القصور عند أفراد العينة بالحاجات الخاصة بالمكانة والاستقلالية وتحقيق الذات .

-الفرضية رقم (2) الرضا عن طبيعة العمل لمعلم المرحلة الابتدائية _بالجزائر _ وأثره على التحصيل الدراسي للتلاميذ.

الجدول رقم (3): يوضح العلاقة بين مستوى الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة

لمعلم المرحلة الابتدائية – بالجزائر _وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ

(عينة المعلمين اللذين لديهم رضا)

العينة	درجات الرضا عن طبيعة العمل	عدد التلاميذ المتحصلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	41	32	84,21%	25	78,12%
2	41	33	91,66%	26	78,78%
3	41	29	82,85%	24	82,75%
4	40	36	85,71%	26	72,22%
5	39	32	91,42%	16	50%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا ان المعلمين الذين لديهم درجة الرضا عن طبيعة العمل والتي تراوحت بين 39 و 41 درجة تراوح عدد التلاميذ اللذين تحصلوا على المعدل ما بين 29 و 36 تلميذ أي ما يعادل نسبة 82,85 % و 91,82 % بينما بلغ عدد التلاميذ اللذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق 16 و 26 أي ما يعادل نسبة 50 % و 82,75 %

الجدول رقم (4): يوضح العلاقة بين مستوى الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة لمعلم المرحلة الابتدائية – بالجزائر _وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ (عينة المعلمين الغير راضين):

العينة	درجات الرضا عن طبيعة العمل	عدد التلاميذ المتحصلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	22	17	53,12%	08	47,05%
2	24	25	75,75%	09	36%
3	23	23	79,31%	09	39,13%
4	22	16	50%	08	50%
5	20	24	82,75%	10	41,66%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن المعلمين اللذين لديهم درجة الرضا عن طبيعة العمل تراوحت بين 20 و 24 تراوح عدد التلاميذ الذين تحصلوا على المعدل بين 16 و 25 أي ما يعادل نسبة 50% و 82,75% بينما بلغ عدد التلاميذ الذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق بين 8 و 10 أي ما يعادل نسبة 36% و 50%

تحليل وتفسير النتائج: أسفرت النتائج الميدانية على وجود علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة لدى معلم المرحلة الابتدائية _بالجزائر _ والتحصيل الدراسي للتلاميذ حيث أننا وجدنا أن المعلمين الذين لديهم رضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة لديهم تحصيل دراسي جيد لدى تلاميذهم على عكس المعلمين الغير راضين عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة اللذين لدى تلاميذهم تحصيل دراسي منخفض. وتأتي هذه النتائج مطابقة للفرضية رقم (2) ومن خلال توقعاتنا واستنتاجاتنا من الإطار النظري السابق.

الفرضية رقم (3): الرضا عن المزايا المادية لمعلم المرحلة الابتدائية _بالجزائر _ وأثره على التحصيل الدراسي للتلاميذ

الجدول رقم (5): يوضح العلاقة بين مستوى الرضا عن الأجر لمعلم المرحلة الابتدائية -

بالجزائر- وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ (عينة المعلمين اللذين لديهم رضا):

العينة	درجات الرضا عن المزايا المادية (الأجر)	عدد التلاميذ المتحصّلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصّلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	22	32	84,21%	25	78,12%
2	22	33	91,66%	26	78,78%
3	23	29	82,85%	24	82,75%
4	22	36	85,71%	26	72,22%
5	19	32	91,42%	16	50%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا ان المعلمين الذين لديهم درجة الرضا عن المزايا المادية (الأجر) والتي تراوحت بين 19 و 23 درجة تراوح عدد التلاميذ اللذين تحصلوا على المعدل ما بين 29 و 36 تلميذ أي ما يعادل نسبة 82,85 % و 91,82% بينما بلغ عدد التلاميذ الذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق 16 و 26 اي ما يعادل نسبة 50% و 82,75%

الجدول رقم (6): يوضح العلاقة بين مستوى الرضا عن الأجر لمعلم المرحلة الابتدائية -

بالجزائر- وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ (عينة المعلمين الغير راضين):

العينة	درجات الرضا عن المزايا المادية (الأجر)	عدد التلاميذ المتحصّلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصّلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	07	17	53,12%	08	47,05%
2	10	25	75,75%	09	36%
3	07	23	79,31%	09	39,13%
4	11	16	50%	08	50%
5	13	24	82,75%	10	41,66%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن المعلمين اللذين لديهم درجة الرضا عن المزايا المادية (الأجر) تراوحت بين 07 و 13 تراوح عدد التلاميذ الذين تحصلوا على المعدل بين 16 و 25 أي ما يعادل نسبة 50% و 82,75% بينما بلغ عدد التلاميذ الذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق بين 8 و 10 أي ما يعادل نسبة 36% و 50%

تحليل وتفسير النتائج: أسفرت النتائج الميدانية على وجود علاقة بين الرضا عن المزايا المادية (الأجر) لدى معلم المرحلة الابتدائية _بالجزائر_ والتحصيل الدراسي للتلاميذ حيث أننا وجدنا أن المعلمين الذين لديهم رضا عن المزايا المادية (الأجر) لديهم تحصيل دراسي جيد لدى تلاميذهم على عكس المعلمين الغير راضين عن الأجر حيث يؤثر عدم رضاهم على التحصيل الدراسي للتلاميذ. ويأتي هذا التطابق أيضا من خلال دراسة "علي عسكر" الذي أوضح أن المدرسين يبدون قصورا ايزاء عدم رضاهم عن المرتبات وكذلك بان لكل من هذه الجوانب أثرا كبيرا على رضا المدرسين بوظيفتهم ابتداء من المرتب الذي يمكنه من أن يعيش الحياة الكريمة الملائمة

-الفرضية رقم (4): الرضا عن العلاقة بالمسؤولين لمعلم المرحلة الابتدائية _بالجزائر_ وأثره على التحصيل الدراسي للتلاميذ

الجدول رقم (7): يوضح العلاقة بين مستوى الرضا عن المسؤولين لمعلم المرحلة الابتدائية –بالجزائر – وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ (عينة المعلمين اللذين لديهم رضا)

العينة	درجات الرضا عن علاقته بالمسؤولين	عدد التلاميذ المتحصلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	25	32	84,21%	25	78,12%
2	25	33	91,66%	26	78,78%
3	20	29	82,85%	24	82,75%
4	27	36	85,71%	26	72,22%
5	24	32	91,42%	16	50%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن المعلمين الذين لديهم درجة الرضا عن علاقته بالمسؤولين والتي تراوحت بين 20 و 27 درجة تراوح عدد التلاميذ اللذين تحصلوا على المعدل ما بين 29 و 36 تلميذ أي ما يعادل نسبة 82,85% و 91,82% بينما بلغ عدد التلاميذ الذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق 16 و 26 أي ما يعادل نسبة 50% و 82,75%

الجدول رقم (8): يوضح العلاقة بين مستوى الرضا عن المسؤولين لمعلم المرحلة الابتدائية

– بالجزائر – وعلاقته بالتحصيل الدراسي للتلاميذ (عينة المعلمين الغير راضين)

العينة	درجات الرضا عن العلاقة بالمسؤولين	عدد التلاميذ المتحصلين على المعدل	النسبة	عدد التلاميذ المتحصلين على معدل 7 فما فوق	النسبة
1	13	17	53,12%	08	47,05%
2	14	25	75,75%	09	36%
3	15	23	79,31%	09	39,13%
4	18	16	50%	08	50%
5	16	24	82,75%	10	41,66%

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا أن المعلمين اللذين لديهم درجة الرضا عن العلاقة بالمسؤولين تراوحت بين 13 و 18 و تراوح عدد التلاميذ الذين تحصلوا على المعدل بين 16 و 25 أي ما يعادل نسبة 50% و 82,75% بينما بلغ عدد التلاميذ الذين تحصلوا على معدل 7 فما فوق بين 8 و 10 أي ما يعادل نسبة 36% و 50%

تحليل وتفسير النتائج: أسفرت النتائج الميدانية على وجود علاقة بين الرضا عن العلاقة بالمسؤولين لدى معلم المرحلة الابتدائية بالجزائر والتحصيل الدراسي للتلاميذ حيث أننا وجدنا أن المعلمين الذين لديهم رضا عن العلاقة بالمسؤولين لديهم تحصيل دراسي جيد لدى تلاميذهم على عكس المعلمين الغير راضين عن العلاقة بالمسؤولين حيث يؤثر عدم رضاهم على التحصيل الدراسي للتلاميذ. وتأتي هذه النتائج مطابقة للفرضية رقم (4) ومن خلال توقعاتنا واستنتاجاتنا من الإطار النظري وكذلك من خلال الدراسات السابقة.

7-الاستنتاج العام: من خلال الدراسات الميدانية التي أجريناها وبعد تحقيق لكل الفرضيات الجزئية.

وانطلاقا من الفرضية العامة وتوصلنا إلى أن هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي للمعلم والتحصيل الدراسي للتلاميذ وتأتي هذه النتيجة مطابقة للفرضية العامة. ويأتي هذا التطابق من خلال الدراسات السابقة كدراسة علي عسكر والذي خلص بأن لكل من الجوانب التالية. (عامل الأجر، عامل تحقيق المهنة للذات لدى المعلم والرضا الوظيفي عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة وعامل الرضا عن العلاقة بالمسؤولين في ميدان التعليم) هذه الجوانب لها أثر كبير على رضا المدرس عن وظيفته ابتداءً من المرتب الذي يمكنه من أن يعيش حياة كريمة وملائمة. وحتى التطور المهني والعلمي والذي يدعم إحساسه بذاته وأهميته في المجتمع. وقد لاحظنا أن المتغيرات الأربعة لمقياس الرضا الوظيفي قد تشبعت على عامل واحد، وبالتالي إمكانية التعامل مع الرضا الوظيفي كتكوين فرضي أحادي البعد.

8- التوصيات واقتراحات: بعد الدراسة التي قمنا بها خلصنا إلى تقديم بعض الاقتراحات الموجهة بالدرجة الأولى إلى المتخصصين في قطاع التربية والتعليم من جهة والمعلمين من جهة ثانية وذلك من أجل تحسين ظروف العمل حتى يتسنى للمعلم أداء مهمته في ظروف مناسبة وبرضا تام وتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:

1- توفير جو مدرسي يسوده التعاون والاحترام المتبادل بين المعلمين أنفسهم من جهة وبين المعلمين والإدارة المدرسية من جهة أخرى.

2- تحسين الظروف الاقتصادية للمعلمين وذلك بان يكون مستوى الأجر يتلاءم والواقع الذي يعيشه المعلم مع تخصيص ميزانية معتبرة يستفيد منها المعلم في شتى البحوث العلمية.

3- الاهتمام بترقية المعلمين الأكفاء والاستفادة من خبرتهم المهنية الميدانية ورفع المستوى التعليمي.

4- ينبغي أن ينال المعلم احترام جميع شرائح المجتمع وذلك باعتباره الوسيلة الآمنة على تربية النشأ وإعداده ليكون مواطنا صالحا.

الخاتمة:

بعد استعراض دراستنا والتي كان موضوعها يدور حول الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة الابتدائية _بالجزائر_ وأثر ذلك على التحصيل الدراسي للتلاميذ خلصنا إلى أن هذا الموضوع من المواضيع الهامة والجد حساسة والتي يسعى الكشف عنها بصورة محددة ودقيقة لأن الرضا الوظيفي يعتبر عملية جدلية داخلية ترتبط بالمشاعر النفسية لكل فرد والميول وبنفس الوقت بعوامل كثيرة وعناصر متعددة كعامل الرضا عن الأجر وعامل الترقية وعامل الزمالة وعامل القيادة وعامل القيم الاجتماعية والمهنية. ولكن رغم توفير هذه العوامل إلا أنه يصعب تحقيق رضا وظيفي بشكل كلي وذلك كونه يختلف من حيث الدرجة ومن شخص لآخر كما أنه لا يمكن الكشف عنه بدقة لذا يستوجب القيام بدراسات وبحوث أخرى بشكل معمق وباستخدام اختبارات أكثر دقة للكشف عنه بأكثر مصداقية ومحاولة الوقوف على كل جوانب هذا الموضوع وتوضيح أكثر لكل العوامل المؤثرة فيه.

قائمة المراجع:

- 1- حسن عادل، (1967). الافراد في الصناعة. دار النهضة العربية، بيروت.
- 2- أحمد صقر عاشور، (1979). لإدارة العامة: مدخل بيئي مقارنة. ط 1 دار النهضة العربية، بيروت.
- 3- عويد سلطان المشعان، (1994). علم النفس الصناعي. دار الفكر، ط 1.
- 4- عبد الرحمان صالح الأزرق، (2000). علم النفس التربوي للمعلمين، دار القلم دمشق، سوريا.
- 5- مساعد بن عبد الله النوح، (2004)، مبادئ البحث التربوي مكتبة الرشد، ط 1.
- 6- عباس محمود عوض، (1985)، القيادة والقيم، دراسة في الفروق الجنسية باستخدام التحليل العاملي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،
- 7- عبد الرحمان العيسوي، (1976)، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت.