

الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية

Job Satisfaction of Teachers of Preparatory Classes Attached to Primary Schools

بن عمور جميلة	قاجة رقية	قاجة كلثوم *
جامعة الشلف	جامعة ورقلة	جامعة الشلف
d.benamour@univ-chlef.dz	rokia.ga30@gmail.com	k.gadja@univ-chlef.dz

ملخص:	معلومات المقال
هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي على عينة مكونة من 100 معلم من معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة - الجزائر - ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي للأزرق (2000)، واستخدام اختبار "ت" وتمت معالجة البيانات بالبرنامج الإحصائي (spss). وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية منخفض، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لكل من متغير الجنس، والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي.	تاريخ الإرسال: 2022/04/11 تاريخ القبول: 2022/07/17 الكلمات المفتاحية: ✓ رضا وظيفي ✓ معلمون ✓ تربية تحضيرية
Abstract :	Article info
The study aimed to identify the level of job satisfaction in a sample of 100 teachers of preparatory classes attached to primary schools in the city of Ouargla – Algeria. To achieve the objectives of the study, the job satisfaction scale of Azraq (2000) and the "T" test were used; the data were processed with the statistical software (SPSS). The study found that the level of job satisfaction among the teachers was low. There were no differences in the level of job satisfaction among teachers attributable to the variables of gender, teaching experience, and educational qualification.	Received :11/04/2022 Accepted :17/07/2022 Keywords: ✓ Job satisfaction ✓ teachers ✓ Preparatory Classes

❖ **مقدمة:** يسهم الرضا الوظيفي في الرفع من مستوى الكفاءة للعمال، وزيادة الإنتاجية في المؤسسات العامة والمؤسسات التعليمية، والجامعات لذا نال الرضا الوظيفي اهتمام العديد من التخصصات منها علم النفس وعلوم التربية وتسعى الدول جاهدة لتوفير كل الوسائل المادية والبشرية لإنجاح عملية تعليم المتعلمين، وتنشئتهم التنشئة السليمة وفقا لأهداف المجتمع.

تقوم وزارة التربية الوطنية بتكوين المعلم قبل الخدمة، وتنميته مهنيا أثناءها لأنه المسؤول المباشر عن تربية المتعلمين، وتعليمهم لإكسابهم الخبرات التعليمية، وتنمية مختلف جوانب شخصيتهم من خلال توفير البيئة الصفية الملائمة لتفاعلهم، كما يقوم بإرشادهم وتوجيههم لحل أي مشكلات تعترض مسيرتهم التعليمية. انطلاقا من المسؤولية الملقاة على عاتق المعلم لتحقيق الغايات والمرامي والأهداف التي يسعى المجتمع إكسابها للمتعلمين فعلى معرفة مدى رضاه عن عمله، لأنه يعتبر من المؤشرات التي تؤدي إلى نجاح المنظومة التربوية، حيث اتفق كل من (الثبتي والعنزي، 2014؛ خليل وشرير، 2008؛ عبد الله 2012؛ عليليش وساسي، 2017؛ يونس، 2016) على أن فعالية المعلم في أي مرحلة تعتمد على تكوين المعلم وتوفير الظروف الملائمة للتدريس وجعله راضيا عن مهنته حتى يقوم بدوره في عمليات التطوير والتحسين. بين مانكن (1978) أن "الرضا الوظيفي أساس تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، ومؤشرا لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهامه التربوية والتعليمية، وأن عدم الرضا يشعر المعلم بعدم الكفاءة وضعف الرغبة في العمل" (أورد في: يونس، 2016).

فالرضا الوظيفي إذا يمثل مقدار الإشباع الذي تحققه مهنة التدريس لحاجات المعلم المادية والمعنوية، وكلما كان إشباع تلك الحاجات مرتفعا كلما أدى ذلك إلى توافقه النفسي والاجتماعي مما يزيد من دافعيته للتدريس فيعود ذلك بالنفع عليه، وعلى تلاميذه، وينعكس على نجاح المؤسسة ككل ومن ثم المجتمع.

من بين الإصلاحات التي شهدتها المنظومة التربوية استحداث أقسام للتربية التحضيرية في المدارس الابتدائية، ويقوم معلمي التعليم الابتدائي بتدريس الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين الخامسة والسادسة من العمر، فقد ورد في الدليل التطبيقي لمنهاج التربية التحضيرية (2004) "أن وزارة التربية والتعليم قررت التوسيع التدريجي للتربية التحضيرية بدءا من السنة الدراسية 2004/2005 للوصول إلى تعميمها بالنسبة للأطفال البالغين خمس سنوات من العمر في الموسم الدراسي 2008/2009" (أورد في: مديرية التعليم الأساسي، 2004).

نظرا لما تكتسبه مرحلة التربية التحضيرية من أهمية كبيرة في حياة الطفل من جهة، وللتغيرات التي حدثت في إطار المنظومة التربوية -طريقة توظيف المعلم، وتغيير المناهج والمقاربات التدريسية- من جهة

أخرى جاءت هذه الدراسة لتكشف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية من خلال طرح التساؤلات الآتية:

❖ تساؤلات الدراسة:

- ✓ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الجنس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الخبرة في التدريس؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

❖ فرضيات الدراسة:

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغير الخبرة في التدريس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

❖ أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية.
- ✓ التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية تبعا لمتغير الجنس والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي.

✓ **أهمية الدراسة:** تطرقت الدراسة لموضوع الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية، فخصوصية العينة تستدعي منا دراسة الموضوع. فتفيد هذه الدراسة المعلمين في معرفة مستوى رضاهم عن عملهم لأجل تحسينه إن كان منخفضا. كما تساعد نتائج هذه الدراسة المرشدين النفسيين في تصميم برامج إرشادية لمساعدة المعلمين في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وكذا لفت انتباه المسؤولين على العملية التعليمية التعلمية لأهمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين لأنه يزيد من دافعيتهم للتدريس مما ينعكس بالإيجاب على المتعلمين، ومن ثم تحقيق أهداف المجتمع.

❖ تعريف المفاهيم الأساسية:

✓ **الرضا الوظيفي:** يعرف الأزرق (2000) الرضا الوظيفي بأنه "محصلة العوامل المتصلة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه". أما بلاننفورد (Blandford, 2000) فيعرف الرضا الوظيفي بأنه "شعور الفرد النفسي بالرضا نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات من متطلبات العمل، ويرى أن هذا الشعور يمكن تحقيقه من خلال الاحتفاظ بعلاقات إيجابية مع الأفراد داخل المؤسسة التعليمية، وتحقيق درجة من النمو المهني والرغبة في متابعة العمل في مجال التعليم" (أورد في: الزيودي والزلغول، 2008). في حين يعرف كل من الزيودي والزلغول (2008) الرضا الوظيفي بأنه "الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي والراحة النفسية في العمل، بسبب إشباع الحاجات والرغبات، مما ينعكس بشكل إيجابي في الانتماء والولاء للوظيفة وللمؤسسة التي يعمل فيها". ويقاس الرضا الوظيفي إجرائيا في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها معلمو أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة على مقياس الرضا الوظيفي للأزرق (2000). ويقصد بمعلم قسم التربية التحضيرية هو معلم المرحلة الابتدائية الذي تكون في معهد تكوين المعلمين أو تخرج من الجامعة، والذي يقوم بتربية الأطفال لمدة سنة يحضرهم للالتحاق بالسنة الأولى ابتدائي.

✓ **القسم التحضيري:** "هو القسم الذي يقبل فيه الأطفال المتراوح أعمارهم بين (4-6) سنوات في حجرات تختلف عن غيرها بتجهيزاتها ووسائلها البيداغوجية، كما أنها المكان المؤسسي الذي تنتظر فيه المربية للطفل على أنه مازال طفلا وليس تلميذا وهي بذلك استمرارية للتربية الأسرية تحضيرا للتدريس في المرحلة المقبلة مكتسبا بذلك مبادئ القراءة والكتابة والحساب" (أورد في: مديرية التعليم الأساسي، 2004) وهو قسم يتواجد في المدرسة الابتدائية يلتحق به الأطفال الذين بلغوا خمس سنوات وألا يتجاوز عددهم (25) طفلا في القسم الواحد، يتلقون برامج وزارية خاصة بالتربية التحضيرية وللقسم التحضيري تجهيزات تميزه عن باقي الأقسام الموجودة في المدرسة.

❖ الدراسات السابقة:

- **دراسة شعلال (2005):** هدفت الدراسة التعرف على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم على عينة مكونة من (100) أستاذ في التعليم الثانوي على مستوى بعض الولايات في الجزائر، وبعد تطبيق استبانة من إعداد الباحث، بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق بين الجنسين، وأنهما غير راضيين وظيفيا، وبين ذوي الخبرة والأقل خبرة في درجات الرضا الوظيفي، بينما توجد فروق بين مستويات المؤهل العلمي.
- **دراسة الطعاني والكساسبة (2005):** هدفت الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيه. تكونت عينة الدراسة من (490) معلما ومعلمة من القطاع الحكومي، و(175) معلما ومعلمة من القطاع الخاص، وبعد بتطبيق استبانة، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مستوى الرضا العام كان متوسطا، ووجود فروق تعزى لمتغير الجنس، ولمتغير القطاع (حكومي/ خاص)، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- **دراسة خليل وشرير (2008):** هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة في مدارس السلطة الوطنية الفلسطينية في محافظة غزة، وبعد تطبيق استبانة من إعداد الباحثين أسفرت النتائج على أن نسبة الرضا بشكل عام متوسطة، ووجود فروق ككل لصالح الإناث، وللمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، بينما لم توجد فروق في سنوات الخبرة.
- **دراسة زايد (2008):** هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية العاملين بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على عينة مكونة من (131) معلما ومعلمة وبعد تطبيق استبيان من إعداد الباحث أظهرت الدراسة أن (36%) من أفراد العينة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة، في حين أن (44%) لديهم مستويات منخفضة، و(20%) منهم ليسوا راضين وظيفيا، ووجود فروق تعزى لسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.
- **دراسة النجدي (2010):** هدفت الدراسة التعرف على درجة الرضا المهني لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية بمصر في ضوء تطبيق استراتيجية التعلم النشط، وتعميم تطبيق استراتيجية التقويم الشامل، تكونت مجموعة الدراسة من (30) معلما ومعلمة بإدارة أسبوط التعليمية، ومن بين الأدوات المستخدمة في الدراسة مقياس الرضا المهني من إعداد الباحث، ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها وجود مجموعة من الصعوبات التي تواجه المعلمين في تطبيق استراتيجيتي

التقويم الشامل والتعلم النشط مما يؤدي إلى انخفاض درجة الرضا المهني لديهم حيث كان أداؤهم في مقياس الرضا المهني ضعيفا.

■ **دراسة المقابلة (2011):** هدفت الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم، وقد بلغت عينة الدراسة (178) معلما ومعلمة، وبعد تطبيق استبانة من إعداد الباحث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن هناك رضا مرتفعا من قبل المعلمين والمعلمات حول الوقت ومدى التقيد به في أثناء العمل، في حين تبين أن مجالي الترقية والأجر يشكلان رضا متدنيا، ووجود فروق تعزى لمتغير الجنس، ولسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق تعزى لأثر المؤهل العلمي.

■ **دراسة الثبتي والعنزي (2014):** هدفت الدراسة التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات بمراحل التعليم العام في المملكة العربية السعودية، على عينة مكونة من (307) معلما وبعد تطبيق الاستبانة المعدة من طرف الباحثين أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين جاء متوسطا، ووجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والخبرة، ولا توجد فروق تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

■ **دراسة العبرود وعميرة (2016):** هدفت الدراسة معرفة مستوى ممارسة مديري المدارس الأساسية للمهام الإشرافية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الخمس بليبيا، تم إعداد استبانة وتطبيقها على (180) معلما، ومن بين نتائج الدراسة أن درجة رضا المعلمين جاءت متوسطة.

■ **دراسة مبارك (2016):** هدفت الدراسة التعرف على الرضا الوظيفي ودافع الإنجاز على عينة مكونة من (100) معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية بولاية تيزي وزو، استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي للأزرق (2000) ومن بين نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي عند أفراد العينة مرتفع نسبيا مقارنة بالرضا المنخفض على التوالي (56.40%)، (42.60%)، وعدم وجود فروق تبعا لمتغير الجنس.

■ **دراسة براهيم وقرين (2017):** هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض العوامل، وبعد تطبيق المقياس من إعداد الباحثين على عينة قوامها (68) أستاذا أظهرت النتائج وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، والخاصة بالعمل والخاصة ببيئة العمل، وعدم وجود فروق تبعا لمتغير الجنس، ووجود فروق تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

■ **دراسة دريوش وصرداوي (2017):** هدفت الدراسة التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو على عينة مكونة من (134) أستاذا وأستاذة، وبعد تطبيق استبيان من إعداد الباحثين أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

- **دراسة زواق وبجاش (2017):** هدفت الدراسة التعرف على العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة، على عينة مكونة من (75) أستاذًا، وبعد تطبيق مقياس أحدهما مقياس الرضا الوظيفي لعلي عسكر توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
- **دراسة عليلش وساسي (2017):** هدفت الدراسة التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت، على عينة مكونة من (54) أستاذًا، وبعد تطبيق مقياس من إعداد رضوان وبسطويس (1998) تم التوصل إلى أن درجة الرضا الوظيفي جاءت سلبية كما تبين أيضا أنه لا توجد فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والخبرة المهنية.
- **دراسة نصير وآخرون (2019):** هدفت الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بورقلة على عينة مكونة من (65) أستاذًا، وبعد تطبيق مقياس العياشي بن زروق (2008) توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي ولا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

❖ **تعقيب على الدراسات السابقة:** اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، وفي الأداة خاصة دراسة مبارك (2016) التي طبقت نفس الاستبيان للأزرق (2000)، واختلفت الدراسات في البيئات التي طبقت فيها ما بين وطنية ودولية، وأجريت الدراسات على المعلمين بصفة عامة أو أساتذة التعليم المتوسط أو الثانوي، وانفردت دراستنا بنوع العينة وهم معلمو أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية، كما تباينت نتائج الدراسات في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذي تراوح ما بين المرتفع، والمتوسط والمنخفض، كما تباينت النتائج في وجود فروق من عدمها تعزى لكل من متغير الجنس، والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي.

❖ إجراءات الدراسة الميدانية:

- ✓ **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي من خلاله نقوم بجمع المعلومات من أجل تحليلها وتفسيرها.
- ✓ **عينة الدراسة:** أجريت الدراسة على معلمي أقسام التربية التحضيرية بالمرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة والبالغ عددها (100) معلما، ويمكن توضيح توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات كالآتي:

جدول رقم 1: توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	29
	إناث	71
الخبرة في التدريس	أقل من 16 سنة	42
	16 سنة فما فوق	58
المؤهل العلمي	المعلمون	69
	الأساتذة	31
المجموع	100	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور، لأن هذه المرحلة تحتاج تعاملًا خاصًا جدًا لذا نجد المعلمات يقبلن على تدريس هذه الفئة أكثر من المعلمين. كما نجد نسبة المعلمين الأكثر من (16) سنة أكبر من نسبة المعلمين الأقل من (16) سنة، وهو أمر طبيعي حيث أن هذه المرحلة تحتاج إلى خبرة بالتدريس لذلك يلجأ المديرون إلى إسناد هذه الأقسام للمعلمين ذوي الخبرة في التدريس. كما نلاحظ أن نسبة المعلمين تفوق نسبة الأساتذة من حيث المؤهل العلمي بسبب أن المعلمين يمتلكون الخبرة في التدريس أكثر من الأساتذة لأنهم أقدم منهم في التعليم.

✓ أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي للأزرق (2000) الذي هدف إلى التعرف على مدى رضا المعلمين عن مهنة التدريس، تكون المقياس من (33) عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي: الرضا عن المرتبات والمزايا المادية لمهنة التدريس، والرضا عن مدى تحقيق مهنة التدريس للذات، والرضا عن طبيعة العمل والظروف الخاصة التي يعمل بها الأستاذ، والرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم. وتشير الدرجة المرتفعة إلى تمتع المعلم بمستوى عال من الرضا الوظيفي، وتشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي عنده، وتأخذ العبارات الإيجابية التي عددها (17) (5-1) وفق سلم ليكرت وتعكس الدرجات في العبارات السلبية التي عددها (16). قام الأزرق بحساب صدق المقياس عن طريق معامل الارتباط بين كل بند والبند الذي ينتمي إليه وتراوح ما بين (0.42 - 0.81) عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، أما الثبات فكان بتطبيق معادلة (Spearman Brown) للتجزئة النصفية بين العبارات الفردية والزوجية والذي بلغت قيمته (0.81).

■ الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي على البيئة المحلية: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً. تم حساب الصدق بطريقة المقارنة الطرفية وكانت قيمة "ت" (7.24)

وهي دالة عند مستوى (0.01)، أما الثبات فكان بطريقة التجزئة النصفية وقدر بـ (0.92) وهي قيمة دالة عند (0.01) مما يدل على صلاحية المقياس لتطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

✓ الأساليب الإحصائية: تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة، ولعينتين مستقلتين، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

❖ عرض وتحليل نتائج الدراسة:

✓ عرض وتحليل نتائج تساؤل الدراسة:

نص التساؤل: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية بمدينة ورقلة؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين انطلاقاً من تحديد المتوسط الفرضي وحساب المتوسط الحسابي ثم تطبيق اختبار "ت" لعينة واحدة كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم 2: يوضح دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين

المتغير	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	99	74.86	6.91	34.91	99	0.000	دال عند 0.01

من خلال الجدول رقم 2 نلاحظ أن المتوسط الحسابي (74.86) أصغر من المتوسط الفرضي (99)، وكانت قيمة "ت" (34.91)، والقيمة الاحتمالية (0.000) وهي أصغر من (0.01) عند درجة حرية (99) ومستوى دلالة (0.01)، وعليه فإن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية.

✓ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية تعزى لمتغير الجنس، لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم 3: دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين تبعا لمتغير الجنس

المتغير	الإناث ن ₁ = 71		الذكور ن ₂ = 29		قيمة "ت"	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الرضا الوظيفي	74.76	7.37	74.83	5.62	0.04	98	0.96	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول رقم 3 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للإناث (74.76) بانحراف معياري (7.37)، وهو أصغر من المتوسط الحسابي للذكور (74.83) بانحراف معياري (5.62)، وكانت قيمة "ت" (0.04)، والقيمة الاحتمالية (0.96) وهي أكبر من (0.05)، عند درجة الحرية (98)، ومنه فإن قيمة "ت" غير دالة عند مستوى (0.05)، وعليه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

✓ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية تعزى لمتغير الخبرة في التدريس، لاختبار الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول رقم 4: يوضح دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين تبعا لمتغير الخبرة بالتدريس

المتغير	أقل من 16 سنة ن ₁ = 42		16 سنة فما فوق ن ₂ = 58		قيمة "ت"	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الرضا الوظيفي	75.79	7.59	74.02	6.30	1.23	98	0.22	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول رقم 4 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمعلمين الأقل من (16) سنة خبرة في التدريس (75.79) بانحراف معياري (7.59)، وهو أقل من المتوسط الحسابي للمعلمين الذين عندهم خبرة في التدريس (16) سنة فما فوق (74.02) بانحراف معياري (6.30)، ولمعرفة دلالة الفروق تم تطبيق اختبار

"ت" فكانت (1.23) والقيمة الاحتمالية (0.22) وهي أكبر من (0.05)، عند درجة الحرية (98) وهي غير دالة عند مستوى (0.05)، وعليه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير الخبرة في التدريس.

✓ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) في الرضا الوظيفي بين معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لاختبار الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم 5: دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المعلمون ن ₁ = 69		الأساتذة ن ₂ = 31		قيمة "ت"	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
الرضا الوظيفي	74.32	6.47	76.06	7.78	1.17	98	0.24	غير دال عند 0.05

من خلال الجدول رقم 5 نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمعلمين (74.32) بانحراف معياري (6.47)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي للأساتذة (76.06) بانحراف معياري (7.78)، ولمعرفة دلالة الفروق تم تطبيق اختبار "ت" فكانت (1.17) والقيمة الاحتمالية (0.24) وهي أكبر من (0.05)، عند درجة الحرية (98) وهي غير دالة عند مستوى (0.05)، وعليه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

✓ مناقشة نتائج الدراسة:

■ مناقشة نتائج التساؤل الأول: أظهرت النتائج أن معلمي أقسام التربية التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية لديهم رضا وظيفي منخفض وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من (زايد، 2008؛ عليلش وساسي، 2017؛ النجدي، 2010)، واختلفت مع نتائج دراسة كل من (براهمي وقرين، 2017؛ مبارك، 2016؛ المقابلة، 2011؛ نصير وآخرون، 2019) التي توصلت إلى وجود رضا وظيفي مرتفع، واختلفت أيضا مع نتائج دراسة كل من (الثبتي والعنزي، 2014؛ خليل وشريز، 2008؛ الطعاني والكساسبة،

2005؛ العبرود وعميرة، 2016) التي توصلت إلى وجود رضا وظيفي متوسط. إن تدني مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين يعتبر نتيجة منطقية نظرا لما مر به التعليم في الجزائر في الآونة الأخيرة من إصلاحات وتغييرات، وفي ضوء ما ذكره (Tuettemann & Punch, 1990) أن نتائج العديد من الدراسات تشير عموما إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين اتجاه مهنة التعليم وتباين مستوى رضاهم عن هذه المهنة تبعا لعدد من العوامل (أورد في: الزيودي والزلغول، 2008)، تم تفسير هذه العوامل حسب الأبعاد التي ذكرها الأزرق (2000) في المقياس المطبق في الدراسة الحالية كالآتي:

■ **رضا المعلم عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة:** خضعت المنظومة التربوية الجزائرية إلى تغيير جذري سنة 2003 حيث تم الانتقال من بيداغوجيا التدريس بالأهداف إلى بيداغوجيا التدريس بالكفايات وما صاحبه من تغيير في المناهج والكتب، ومع نقص الإمكانيات والوسائل التعليمية التي يحتاجها المعلم صعب عليه العمل في ظل هذه الظروف التي انعكست بالسلب على رضاه الوظيفي، فقد توصلت دراسة قاجة وبن سكيرفة (2011) إلى أن المعلمين يواجهون صعوبات بدرجة متوسطة في كل مراحل التدريس بالكفايات (التخطيط، والتنفيذ، والتقويم)، وهو نفس ما رآه النجدي (2010) من أن تدني نسبة رضا المعلمين يعود إلى عدم التدريب الكاف للمعلمين على الاستراتيجيات الحديثة قبل تنفيذها، مما يجعل المعلم يشعر بصعوبات كبيرة في التنفيذ، إضافة إلى ضعف الإمكانيات المادية في المدارس للصرف منها على الأنشطة العديدة. قد تعود هذه النتيجة أيضا إلى غياب متخصصين في علم النفس المدرسي لمساعدة المعلم في حل مشكلات الأطفال، وسيؤدي به ذلك إلى عمل إضافي وجهد كبير. حيث بين كركشانك وأعوانه (Cruckshank, 1980) أن "التدريس عمل صعب شاق. ومن الصعب أن تفكر في مهن كثيرة لها هذه المقتضيات الثقيلة العقلية والجسمية والسيكولوجية. من غير المدرسين ينبغي أن يتابعوا المعرفة في علم أو أكثر، وينبغي عليهم أن ينظموا مجموعة أو أكثر من التلاميذ ويديرونها، ويوفروا لهم ما يكفل نجاحهم ورضاهم... نعم التدريس شاق وصعب، وهذا هو السبب في أن لدى المدرسين كثيرا من المشكلات والهموم" (أورد في: جابر، 2000) كما يمكن عزو هذه النتيجة إلى إضافة مسؤوليات غير مهنة التدريس للمعلم فبعد عودة المطاعم في المدارس الابتدائية، تم تكليف المعلم بحراسة التلاميذ في المطعم حيث يقوم بأخذهم لغسل أيديهم ثم يرافقهم للمطعم ويقوم بتصفيهم، وإدخالهم للمطعم، ومراقبتهم أثناء الأكل، وحل بعض المشاكل التي قد تقع بين التلاميذ أثناء الأكل، وبعد انتهائهم من الأكل ينصرف معهم، ولكم أن تتصوروا كم تأخذ هذه العملية من وقت المعلم وجهده.

من بين المهام التي أُلقيت على عاتق المعلم أيضا هي حراسة التلاميذ في الساحة، فقد برمجت الوزارة راحة مدتها (15) دقيقة للتلاميذ بين الحصص يخرجون فيها إلى الساحة من أجل الترويح عنهم، وتم تكليف المعلم بمراقبتهم، ولكم أيضا أن تتصوروا المشقة التي يتكبدها المعلم في عملية المراقبة خاصة إذا كانت

الساحة المدرسية كبيرة، أو كان عدد التلاميذ كبيرا، أو كان هناك تلاميذ معيدين قد يكونون في فترة مراهقة وإن حصلت أي مشكلة يتحملها المعلم لوحده كأن يتدافع التلاميذ مثلا في الصف ويسقط أحدهم، أو قد يعتدي تلميذ على تلميذ آخر سواء بالضرب أو الشتم، وقد التقينا العديد من المعلمين والمعلمات ولاحظنا تذرهم من هذه الأعباء الملقاة على عاتقهم.

■ **رضا المعلم عن علاقته بالمسؤولين في التعليم:** أوضحت دراسة هيبيرين وبراون (Hupburn, Brown, 2001) حول علاقة نمط الإدارة برضا المعلمين وأدائهم أن المرونة والتعاون والتشجيع جميعها ذات أثر إيجابي واضح في رضا المعلم عن مهنته، وأكدت الدراسة على ضرورة إشراك المعلم في إدارة المدرسة لكي يمتلك الحس الفعلي نحو المدرسة، وتحقق لديه الحاجة إلى الانتماء " (أورد في: يونس، 2016). نجد بعض المعلمين يشكون من علاقاتهم مع مدير المدرسة، حيث أنه من مهام مدير المدرسة القيام بزيارات ميدانية للمعلمين داخل أقسامهم لتقييم عملهم، قد يكون المعلم مثلا في ظرف خاص ولم يتم بعملية التحضير اليومية، فلا يعذره المدير ويضع له تقريرا سلبيا مما يحسس المعلم بالظلم الذي وقع عليه، وبالتالي ستسوء علاقته مع المدير.

نفس الشيء يقال عن المشرف التربوي الذي يزور المعلم مرة كل سنة أو سنتين زيارة فجائية، وقد يأتي في يوم تكون للمعلم ظروف خاصة فيضع له تقريرا سلبيا مما يؤدي إلى عدم ترقيته فتسوء العلاقة بينهما، وهو نفس ما يراه (المقابلة، 2011؛ النجدي، 2010) من أن تدني نسبة رضا المعلمين راجع إلى أن المعلم يواجه الكثير من العقبات والصعوبات مع مدير المدرسة والمشرف التربوي. فيشعر بعدم التقدير الكاف، مما يجعل علاقاته معهم غير جيدة.

إن العلاقة غير الجيدة بين المعلم والإدارة قد تؤدي بالمعلم إلى التغيب عن المدرسة أياما، وقد تكون شهورا وقد ينقطع عن العمل أصلا إن وجد البديل، وفي هذا الصدد أشارت دراسة كايت وجون (Keith & John, 1989) إلى "وجود علاقة عكسية بين الرضا وتغيب الموظف عن العمل، فكلما كان الرضا عاليا لدى الموظف، كان تغيبه قليلا عن العمل، وكذلك تأخره عن الدوام، والموظف الذي يتكرر تأخره عن العمل غير راض عن عمله" (أورد في: المقابلة، 2011).

شهدت السنوات الأخيرة إضرابات عديدة في قطاع التربية والتعليم كتعبير من المعلم عن عدم رضاه عن الوضع الذي هو فيه، حيث ذكر بن شعلال (2015) أن من مؤشرات عدم الرضا كثرة الإضرابات لأن المعلم لا ينال ما يستحقه من عناية واهتمام وهذا مؤشر عن وضعية تربوية غير صحية.

■ **رضا المعلم عن مدى تحقيق المهنة للذات:** أوضح سوبر (SUPER, 1953) أن رضا الفرد عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسماته وقيمه، كما يتوقف أيضاً على موقعه العلمي" (أورد في: زهراوي، 2017)، كما بين يونس (2016) أن عدم تحقيق الفرد لطموحاته وأحلامه المستقبلية، وعدم حصوله على الاهتمام الكاف في عمله يسبب له إحباطاً داخلياً وشعوراً بعدم الرضا عن مهنته.

نلاحظ أن المعلم يشعر بعدم أهميته، ويتجلى ذلك في عدم استشارته في أي تغييرات تخص المنظومة التربوية، فكما ذكرنا سابقاً أن النظام التربوي مر بإصلاحات جزئية سنة (1996)، وتلتها بعد ذلك إصلاحات جذرية سنة (2003) عند تبني المقاربة بالكفايات، وما كان على المعلم سوى تنفيذ ما يرد من قرارات وتعليمات وزارية، وهذا ما من شأنه أن يشعره بعدم أهميته، وينعكس ذلك على تقديره لذاته.

كنا نلتقي مع المعلمين كانوا متذمرين من وضعهم بسبب ازدياد المسؤوليات الملقاة على عاتقهم التي تؤدي بهم إلى ضغوط العمل، وهو ما يصعب عليهم تحقيق طموحاتهم التي طالما حلموا بها، وهو ما ينعكس بالسلب على ذواتهم خاصة إذا كان المعلمون توجهوا إلى مهنة التعليم بغير رغبة منهم وإنما بسبب الظروف الاقتصادية التي أجبرتهم على ذلك، ولم يجدوا حلاً بديلاً، وهو ما توصلت له دراسة مباركي (1993) من أن (66%) من المعلمين توجهوا إلى مهنة التعليم اضطرارياً لأسباب ترجع إلى ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية أو غيرها مقابل (33.3%) من المعلمين اختاروا هذه المهنة رغبة في التدريس وحبا للمهنة.

كما أن للمكانة الاجتماعية دوراً كبيراً في الرفع من تقدير الذات، إلا أننا نجد أن المكانة الاجتماعية للمعلم متدنية، عكس ما كان عليه في السنوات الماضية، فقد أشار نلسون (Nelson, 1990) "إذا ما أخذنا بعين الاعتبار نظرة المجتمع لهذه المهنة وغياب الدعم والتشجيع للعاملين فيها، حيث ينظر إليها على أنها مهنة من لا مهنة له" (أورد في: الزيودي والزلغول، 2008)، وهو نفس ما رآه عبد الله (2012) من أن مهنة التعليم في الوقت الحاضر فقدت الكثير من القدسية التي كانت لها، وتدنّت تبعاً لذلك مكانة الأستاذ الاجتماعية وأصبح الناس ينظرون إليه وكأنه شخص عادي، كما أكدت زهراوي (2017) أنه من بين العوامل التي يرتبط بها الرضا الوظيفي العوامل الاجتماعية، وهي نابعة من رؤية الآخرين والمكانة الاجتماعية التي تشعر العامل بالرضا الوظيفي، وكذلك تحقيق الإشباع ضمن الجماعة الاجتماعية.

■ **رضا المعلم عن المرتبات والمزايا المادية:** أشارت زهراوي (2017) إلى أنه يرتبط الرضا الوظيفي بعدة عوامل منها العوامل المادية التي تجعل لكل فرد قيم مادية تحقق الإشباع والرضا وتختلف من فرد لآخر، ولا يخفى على أحد أن الظروف المادية المزرية التي يعيشها المعلم أثرت عليه بشكل كبير خاصة مع

انتشار فيروس كورونا، وغلاء المعيشة، وازدياد المصاريف حيث يرى كل من (الزيودي والزرغلول، 2008؛ شعلان، 2005؛ المقابلة، 2011؛ النجدي 2010؛ يونس، 2016) أن المعلم لا يكفيه الراتب الذي يتقاضاه مقارنة بالجهد الكبير المبذول منه في العمل، وشعوره بأن بعض المهن الفنية تستطيع الحصول على دخل أكبر بكثير مما يحصل عليه، فهو يتخبط من أجل تسييره أجره حتى يكمل له الشهر.

كما توصلت دراسة تيم (Tim, 1994) "أن عدم الرضا الوظيفي يعود إلى إدراك الكثير من المعلمين والمعلمات أنهم مازالوا بنفس الوظيفة على مدار 28 عاما، وأنه ليس لديهم تغيير وتطوير في مهنتهم قبل التقاعد" (أورد في: المقابلة، 2011)، وفي نفس الصدد أرجع كل من (شعلان، 2005؛ المقابلة، 2011؛ النجدي، 2010؛ يونس، 2016) تدني نسبة رضا المعلمين إلى نقص فرص الترقية للمعلم أو محدوديتها في مهنة التدريس.

■ **مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:** كشفت نتائج الدراسة للفرضية الأولى أنه لا توجد فروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من (شعلان، 2005؛ زايد، 2008؛ مبارك، 2016؛ براهيمى وقرين، 2017؛ دريوش وصرداوي، 2017؛ زواق وبجاش، 2017)، وتختلف مع دراسة كل من (الطعاني والكساسبة، 2005؛ خليل وشرير، 2008؛ المقابلة، 2011). كما أثبتت نتائج الدراسة للفرضية الثانية أنه لا توجد فروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة في التدريس، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من (شعلان، 2005؛ خليل وشرير، 2008؛ دريوش وصرداوي، 2017؛ عليليش وساسي، 2017؛ نصير وآخرون، 2019)، واختلفت مع دراسة كل من (زايد، 2008؛ المقابلة، 2011؛ الثبتي والعنزي، 2014؛ براهيمى وقرين، 2017).

أما نتائج الفرضية الثالثة فقد أظهرت أنه لا توجد فروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من (الطعاني والكساسبة، 2005؛ المقابلة، 2011؛ دريوش وصرداوي، 2017؛ عليليش وساسي، 2017)، واختلفت مع دراسة كل من (شعلان، 2005، خليل وشرير، 2008؛ زايد، 2008؛ الثبتي والعنزي، 2014).

يمكن تفسير عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لكل من متغير الجنس، والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي إلى أن هذه المتغيرات لم تحدث فارقا في تدني الرضا الوظيفي عند المعلمين بسبب أنهم يعيشون نفس الظروف، وتطبق عليهم نفس القوانين، ويعملون بنفس الحجم الساعي.

❖ **خاتمة:** يعتبر الرضا الوظيفي من أهم المتغيرات التي يجب دراستها عند المعلمين وإعادة تكرارها في كل مرة لأنها عامل أساسي في إنجاح العملية التعليمية التعلمية، وتحقيق أهداف المجتمع في تخريج مواطنين صالحين يخدمون مجتمعهم ويسهمون في تقدمه وازدهاره، لذا جاءت هذه الدراسة لتتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين الذين يدرسون الأقسام التحضيرية الملحقة بالمدارس الابتدائية والتي جاءت بدرجة متدنية ولم توجد فروقا تعزى لكل من متغير الجنس، والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي، وهو مؤشر خطير إن لم يتم تداركه، وتحسين ظروف المعلم النفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية فسينعكس بالسلب على المنظومة التربوية، وبالتالي عدم تحقق الأهداف المسطرة من طرف المجتمع.

❖ اقتراحات الدراسة:

- ✓ تصميم برامج إرشادية لتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي أقسام التربية التحضيرية.
- ✓ تشجيع المعلمين المتميزين والمبدعين، وتحفيزهم ماديا ومعنويا على إنجازاتهم.
- ✓ عقد دورات تكوينية للمعلمين في مجال التربية التحضيرية لما لهذه المرحلة من خصوصية تختلف عن باقي المراحل الأخرى.
- ✓ توفير الوسائل التي تساعد المعلمين القيام بعملهم بكل أريحية.
- ✓ تعيين متخصصين في علم النفس المدرسي لمساعدة المعلم في تربية الأطفال.
- ✓ ضرورة التقليل من المسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم والتي لا تدخل ضمن مهام التدريس.
- ✓ ضرورة إيجاد نظام ترقيات وحوافز ومكافآت معنوية ومادية للمعلمين.
- ✓ إعادة النظر في الأجر الذي يتقاضاه المعلم حتى يكفل له حياة كريمة.
- ✓ إعادة المكانة الاجتماعية للمعلم.
- ✓ فتح آفاق جديدة للباحثين لإثراء هذا النوع من الدراسات التي تخص فئة معلمي أقسام التربية التحضيرية.

❖ قائمة المراجع:

1. الأزرق، عبد الرحمن صالح (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. طرابلس: دار الكتب الوطنية.
2. الشبتي، محمد بن عبد الله والعنزي، خالد بن عويد (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. 3 (6)، 99-118.
3. الزيودي، محمد والزغلول، عماد (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 9 (1)، 160-177.
4. العبرود، سارة إبراهيم علي والعمارة، محمد حسن (2016). مستوى ممارسة مديري المدارس الأساسية للمهام الإشرافية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الخمس/ليبيا. مجلة التنمية البشرية. (6)، 60-87.

5. المقابلة، محمد قاسم (2011). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 12 (3)، 269-295.
6. النجدي، عادل رسمي (2010). الرضا المهني لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في مصر في ضوء تطبيق استراتيجيتي التقويم الشامل والتعلم النشط. مجلة العلوم التربوية والنفسية. 11 (3)، 231-262.
7. براهيم، براهيم وقرين، العيد (2017). مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل وبيئة العمل. مجلة دراسات في علوم التربية، 1 (2)، 63-94.
8. بن شعلال، عبد الوهاب (2015). أثر الرضا المهني على الدافعية للإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي. مجلة البحوث التربوية والتعليمية. 4 (7)، 177-196.
9. جابر، عبد الحميد جابر (2000). المعلم بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الثقافة.
10. خليل، جواد محمد الشيخ وشرير، عزيزة عبد الله (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمقراطية) لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). 16 (1)، 683-711.
11. دريوش، راضية وصرادوي، نزيه (2017). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. 13 (1)، 399-423.
12. زايد، كاشف نايف (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 9 (4)، 161-182.
13. زهراوي، مريم (2017). دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي. مجلة الباحث الاجتماعي. 13 (1)، 423-428.
14. زواق، أمحمد وبجاش، عبد الحق (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط. دراسة ميدانية بولاية المسيلة. مجلة تاريخ العلوم. 7 (7)، 194-212.
15. شعلال، عبد المجيد (2005). الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم. بحث مسحي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية في بعض الثانويات ولايات (مستغانم، تيسمسيلت، تلمسان). المجلة العلمية لعلوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية. 5 (5)، 72-82.
16. الطعاني، حسن والكساسبي، عبد الوهاب (2005). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة). المجلة الأردنية في العلوم التربوية. 1 (2)، 188-200.
17. عبد الله، كمال (2012). الرضا الوظيفي للأستاذ -أساتذة المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة أنموذجا- مجلة البحوث التربوية والتعليمية. 1 (2)، 7-30.
18. عليليش، عيسى وساسي، عبد العزيز (2017). قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت. مجلة معارف. 23 (2)، 60-73.
19. قاجة، كلثوم وبن سكيرفة، مريم (2011). الصعوبات التي تواجه المعلمين في التدريس بالكفايات (دراسة استكشافية على عينة من المعلمين بورقلة). عدد خاص: ملتقى التكوين بالكفايات في التربية ورقلة أيام 17-18. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 4 (4)، 674-688.
20. مباركي، بوحفص (1993). اتجاهات المدرسين والمفتشين نحو عملية الإشراف التربوي (دراسة استطلاعية في المدارس الأساسية). في محمد مقداد، ولحسن بو عبد الله، وعلي برجل، ونور الدين جبالي، وعبد الحميد خزار (محررون). 317-333. الجزائر: جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي. كتاب قراءة في التقويم التربوي.
21. مبارك، موسى (2016). الرضا الوظيفي ودافع الإنجاز لدى أساتذة الابتدائي. مجلة البحوث التربوية والتعليمية. 5 (10)، 175-190.
22. مديرية التعليم الأساسي. اللجنة الوطنية للمناهج (2004) الدليل التطبيقي لمناهج التربية التحضيرية (أطفال 5-6 سنوات). الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. وزارة التربية الوطنية.
23. نصير، أمحمدة وجرمون، علي وقصار، الماحي (2019). تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز (دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 52 (5)، 154-170.
24. يونس، جميلة (2016). تأثير الرضا المهني للمعلمين على دافعية انجاز تلاميذهم -في السنة الخامسة من التعليم الابتدائي- مجلة المرشد. 5 (5)، 138-155.