مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف
مجلة علمية دولية نصف سنوية ISSN :2602- 554X EISSN :2773-2568
المجلد :10 العدد : 01 السنة : 2025 ص- ص: 242-270

الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية

-دراسة مدانية على عينة من المشرفين التربويين في المدارس الابتدائية لمقاطعة مازونة- غليزان

Job Satisfaction Among Educational Supervisors in Primary Education

A Field Study on a Sample of Educational Supervisors in Primary Schools in the Mazouna District, Relizane

عويسي عبد السلام *
جامعة غليزان
Abdeslem.aouissi@univ-relizane.dz

غرباوي سارة
جامعة غليزان
saragher85@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025-02-21 تاريخ القبول : 2025-04-03

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية، وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول اختبار الفرضية التالية:

- مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية متباينة.

تبنى الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي التحليلي، ولغرض اختبار فرضية الدراسة تم اختيار عينة حجمها45مشرفا تربويا بطريقة مقصودة، و لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة تم الاعتماد على: مقياس الرضا الوظيفي، المقابلة .

و للمعالجة الإحصائية للبيانات، واستنادا لطبيعة الفرضية تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية : أساليب الإحصاء الوصفي (مقاييس النزعة المركزية، مقاييس التشتت، النسب المئوية و التكرارات).

و توصلت الدراسة إلى:

كان الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة بمتوسط حسابي مرتفع .

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي ، المشرفين التربويين ،المرحلة الابتدائية .

Abstract :

The aim of the study was to identify the level of job satisfaction of primary education supervisors.The problem of the study was to test the following hypothesis:

-Levels of job satisfaction of primary education supervisors vary.

In her study, the researcher adopted the analytical descriptive curriculum, for the purpose of testing the study hypothesis and then selecting a sample of 45 educational supervisors in a deliberate manner, and to collect data on the study variables relied on: (interview, functional satisfaction scale). For statistical processing of data based on hypothetical nature and then reliance on the following statistical methods: descriptive statistical methods(Measures of central tendency, measures of dispersion, percentages, frequencies).

The study found:

-The level of job satisfaction of primary education supervisors is high.

Keywords: Job satisfaction. Educational supervisors. Primary stage.

* المؤلف المرسل

مقدمة :

يتداول في أوساط المجتمع مقولة :" ليتحقق الرضا الوظيفي عليك أن تشغل وظيفة تحبها "، و لكن في غالب الأحيان نحن لا نملك قدرة الاختيار ، فالرضا الوظيفي في هذه الحالة هو كل شخص حصل على وظيفة ما أو هو موجود فيها، يبحث من خلالها عن تحقيق طموحاته ، سواء كانت أمورا مادية أو معنوية و حتى مستقبلية ، لخلق التوازن النفسي ، و تعزيز انتماء الموظف داخل مؤسسته. إذا تحققت هذه الأهداف كلها أو بعضا منها زادت إنتاجيته وولائه لعمله ، و هذا الشيء لايمنح فقط الاستمرارية للمؤسسة ، بل يطور مستوى أدائها و يضمن نموها بشكل متسارع .

فإذا كان الرضا الوظيفي مطلبا ضروريا لدى أي موظف في أي عمل، فانه أشد ضرورة لدى العاملين في قطاع التربية و التعليم، وذلك لما للعملية التربوية و التعليمية الأثر الأكبر في تقدم المجتمعات و نهضتها.(**خضير ، 2018 ، 38)**

وفي بحثنا هذا نستهدف فئة المشرفين التربويين المدمجين حديثا في مرحلةالابتدائي، و في غياب القانون الأساسي الذي ينظم مهامهم،إضافةإلىإلزامهم بالتنازل عن الشهادة الجامعية التي يحملونها ، إلا أن هذه الفئة وجدت إقبالا عن هذه الوظيفة ، نظرا لعدة عوامل منها: شح مناصب عمل على حسب الشهادة .

و على هذا الأساس تبادر إلى ذهن الباحثة موضوع الدراسة حول رضا المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية عن وظيفتهم في ظل الوضع النفسي، الاجتماعي و الاقتصاديالراهن.

1-إشكالية الدراسة:

تعد المؤسسة التربوية بيئة رئيسية بالنسبة للمشرف التربوي، مثلها مثل الأسرة، نظرا لساعات العمل التي يقضيها فيها،وهي من أهم المؤسسات الاجتماعية التي أنشأها المجتمع لتربية أبنائه و تعليمهم و مساعدتهم على النمو في جميع جوانب شخصياتهم إلى أقصى ما تمكنهم قدراتهم و استعداداتهم للتلاؤم مع مجتمعاتهم ، و بالتالي إعداد جيل يساهم في العجلة الاقتصادية.

لهذا كانت الحاجة الملحة إلى استحداث نظم جديدة تمكن الفاعلين في الحقل التربوي و تساعدهم على تحسين مخرجات العملية التعليمية، حيث أفادتنا البحوث الاجتماعية من خلال الدراسة و التحليل ،بإثراء الميدان التربوي نظريا للاستفادة منه أثناء التطبيق ، و من بين هذه النظم التي شملتها الدراسات الإشراف التربوي لما له من أهمية لكونه أداة لتحقيق غايات التربية المنشودة بشكل عملي ، قيادي، فني و إنساني شامل ،من خلال العمل على ضمان مراقبة النظام و الإنظباط و ضبط السلوك لدى التلاميذ .

إذ يعتبر المشرف التربوي ركيزة أساسية و محركا للعملية التربوية و بالتالي هو العامل المهم لنجاح أو فشل النظام في المؤسسة ،حيث نجده هو الذي يتابع هذه العملية في ميدانها و يرى مقوماتها و يعيش مشكلاتها ،

فمن أدواره تحسين مهارة الإدارة الصفية ،التي هي عبارة عن أعمال مكملة للأعمال البيداغوجية ، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: المداومة الاستثنائية في حالة غياب الأستاذ ،وأعمال إدارية أي كل ما يتعلق بالإدارة من مراقبة حضور التلاميذ و غياباتهم ....الخ ، و كذلك أعمال تربوية تعني الإشراف على التلاميذ بصفة عامة من دخول و خروج من المؤسسة و إطعامهم و استقبال و توجيه لأولياء أمورهم ، و كل هذه المهمات أوكلتها لهم الجهات المعنية لمتابعة التلاميذ و مرافقتهم .

هذه الوظيفة أوجدت في مرحلتي الثانوي و المتوسط ، لكن الإصلاح الجديد أدخلها في مرحلة الابتدائي للتقليل من الضغط على المعلمين ، إلا أنه لوحظ غموض في الدور و عدم تحديد المسؤوليات و الأعمال المنوطة لهذه الوظيفة ،مع غياب القانون الأساسي الذي يوضح و ينظم عمل هذه الفئة في الابتدائي،وهذا ما يؤدي إلى فقدان أهم أركان الرضا الوظيفي .حيث تمت عملية توظيف هذه الشريحة عن طريق إدماج فئة عقود ماقبل التشغيل الذين كانوا حاملين لشهادة الليسانس والماستر و الموظفين بصفتهم مساعدين تربويين في مختلف المتوسطات والثانويات ، شريطة التنازل عن الشهادة بأسلوباختياري ، هذا الإدماج الفجائي لهذه الفئة من حاملي الشهادات الجامعية صاحبه نوع من التردد عند إلزامهم بالتنازل عنها في ظل عدم توفر رتب على حسب مؤهلاتهم العلمية ،لذا كان اضطراريا تقبل هذا الشرط من أجل الحصول على هذه الوظيفة الدائمة بدل من البقاء في وظيفة مؤقتة لسنين و دون كامل الحقوق ،إذ أن جل المدمجين قد اكتسبوا خبرة في ميدان الإشراف التربوي و الاستشارة و هذه من بين المحفزات التي لها تأثير مباشر عليهم لتقبلهذه الوظيفة و حصولهم على صفة الموظف كامل الحقوق بما يضمنه الوظيف العمومي كالأجر و الترقية و الضمان الاجتماعي و احتساب الأقدمية و التقاعد في انتظار صدور القانون الأساسي وصدور المستجدات من حيث التصنيف ،الرتبة ، و حتى الحق في الحركة.

من هنا وقع اختيارالباحثان على دراسة الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية نظرا لهذا التعديل التربوي الجديد، و على ضوء ما سبق ذكره نطرح التساؤل التالي:

- مامستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية ؟

2-فرضية الدراسة:

مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية متباينة.

3-هدف الدراسة :

معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية

4-مفاهيم الدراسةإجرائيا:

أ-الرضا الوظيفي:

" يمثل الرضا الوظيفي عامل عام يتضمن عوامل رضا فرعية أهمها: رضا الفرد عن أجره، محتوى عمله، فرص الترقية،رئيسه، الجماعة التي يعمل معها و ظروف عمله ". **(قريشي واخر،2015، 11)**

و سيتم قياسه بمقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث "ابن خرور خير الدين " بعد التعديل .

ب-المشرفين التربويين:

هم الفئة التي تم إدماجها بصفتهم مشرفين تربويين في المدارس الإبتدائية العمومية .

ج-المرحلة الإبتدائية:

هي المرحلة الأولى من مراحل التعليم الرسمي في الجزائر، تبدأ من سن الخمسة سنوات إلى العشرة سنوات، يدرس التلميذ فيها خمسة سنوات مع إدخال مرحلة التربية التحضيرية.

و تعرف إجرائيا بأنها المكان الذي يعمل فيه المشرفين التربويين قيد الدراسة.

5-الدراسات السابقة:

إن نهاية كل بحث هي انطلاقة جديدة لبحث آخر، لهذا يستعين الباحث في دراسته على دراسات و بحوث سابقة مرتبطة بها أو مشابهة لها، هذا من أجل تناسق البحوث فيما بينها في معالجة موضوع ما دون تكراره ، ونجد أن موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة التي تناولها الكثير من الباحثين ، لكن باختلاف نوع الميادين الخاصة بالدراسة ، نوع التخصص و طبيعة العينة .

1-5دراسة مسعود بورغدة و آخرون (2011) : "الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة".

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الكلي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، و رضاهم عن خمسة عوامل هي : ظروف العمل ، الزملاء ، الإشراف ، الترقية ، الأجر و التلميذ، حيث اتبع الباحثون المنهج الوصفي بتطبيق الاستبيان على عينة شملت115 مؤطر، توصلت نتائج الدراسة إلى:مستوى الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة عن معظم العوامل المتمثلة في : ظروف عملهم ، ظروف أجورهم ، زملائهم في العمل ، عامل الإشراف و التلاميذ منخفض ، ومستوى الرضا الوظيفي الكلي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة منخفض .

2-5-دراسة د.محمد يحي حامد فروانة (2015):"الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم و التكنولوجيا"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا و معرفة تأثير كل من الجنس و الحالة الاجتماعية و طبيعة العمل و المؤهل العلمي و سنوات الخدمة ، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق الإستبيان على عينة شملت 100موظف و موظفة من العاملين في كلية العلوم و التكنولوجيا ، و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين منخفض .

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين لمتغير الحالة الاجتماعية و لمتغير الجنس و طبيعة العمل و سنوات الخدمة .

3-5-دراسة سحر صالح عبد الرحمن التويجري (2019) :"مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعا لمتغير التخصص و الدورات التدريبية ،حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي بتطبيق الاستبيان على عينة شملت 317 معلمة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة في المتوسط .

-لا توجد فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية فيما يتعلق بالدرجة الكلية و أبعاد التقدير و احترام الذات طبيعة العمل التفاعل الإداري و المهني و التفاعل الاجتماعي ترجع لاختلاف التخصص.

- توجد فروق دالة إحصائيا فيما يتعلق ببعد الانتماء، الأجور والمكافئات ترجع لاختلاف التخصص و الفروق لصالح التخصصات العلمية. .

- لا توجد فروق دالة إحصائيا ترجع لاختلاف الدورات التدريبية .

4-5-دراسة آسية بوراس و مليكة بن بردي (2023) : " درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين "

(دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - برج بوعريريج)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتعرف أيضا عن ما إذا كانت هناك فروق في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغيرات (الجنس ، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية،الحالة الاجتماعية، الوضعية الإدارية)، وقد اتبعت المنهج الوصفي، وطبقت على عينة مكونة من 33 موظف إداري باستخدام المسح الشامل لجميع مفردات

مجتمع الدراسة، وجمعت بياناتها باستخدام استبيان مكون من 20 بند، وبعد تحليل تلك البيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعيةوالإنسانية منخفضة

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات المؤهل العلمي سنوات الخبرة المهنية الحالة الاجتماعية الوضعية الإدارية.

6-الخلفية النظرية للدراسة :

6-1 - تعريف الرضا الوظيفي :

الرضا الوظيفي هو مفهوم مركب متعدد الجوانب لم يتفق عليه بعد بتعريف واحد شامل و من هذه التعاريف نذكر :

الرضا في اللغة:هو ضد السخط ،و ارتضاه ،رآه له أهلا ورضي عنه :أحبه وأقبل عليه.(أبو رحمة، 2012 ،34)

- وأقدم التعريفات هو ماجاء به"هوبوك" و هو من أوائل الباحثين في مجال الرضا الوظيفي و قد عرفه بأنه : " كل الظروف النفسية والوظيفية و الأوضاع البيئية التي تجعل الشخص يقررو يقول أنا مقتنع بعملي أو راض عن عملي " . (عبد الوهاب ،2017، 88)

-وبحسب"Lawler"أن الرضا الوظيفي هي تلك الأشياء التي يشعرالفردبأنه يجب أن يحصل عليها من عمله و كذلك جميع الأشياءالتي يحصل عليها فعليا من عمله. (الخناق، 2012 ، 314)

-يعرفه "سترونج" بأنه : " حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل و التي تجعل الفرد محبا له و مقبلا عليه في بدء يومه دون غضاضة ".(البارودي ، 2015 ، 38)

- و يعرف "الأغبري "(2002) الرضا الوظيفي بأنه : "يعكس مستوى الإتزان في المشاعر الإيجابية و السلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب و ظروف العمل و العلاقة مع الرؤساء و الزملاء و فرص الترقي الوظيفي و النمو المهني " .(فلمبان ، 2009 ، 44)

-بالنسبة لBettencourt et Brown:" فهو التقييم الذي يجريه الموظف لوضعه في العمل من خلال الفرح او الاكتئاب و مستوى المكافئات ".(Dumesnil.2018.22)

- " و إن التعريف البحثي الأكثر استخداما للرضا الوظيفي هو تعريف "لوك" (1976) الذي عرفه بأنه : "..... حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناجمة عن تقييم الوظيفة أو الخبرات الوظيفية ".

(Saari and other,2004,396)

و تمحصنا نظريا حول هذا المتغير نستطيع القول أن الرضا الوظيفي هو إحساس فردي للشخص بالراحة في عمله من خلال راحته مع نفسه أولا و من ثمة بيئة عمله و زملائه و رئيسه لإشباع رغباته و توقعاته.

2-6-أهمية الرضا الوظيفي:يديرون الموظفون الراضون عملهم بشكل أكثر جدية و اجتهادا، و هذا ما ينعكس على الأداء و الإنتاجية، بالتالي يمكن القول أن الرضا الوظيفي يعتبر عاملا حاسما في نجاح المؤسسات و استمرارها، و تتجلى أهميته في عدة مستويات و هي:

6-2-1-على مستوى المؤسسة:

- اكتشفت الدراسات أن هناك علاقة قوية ما بين الرضا الوظيفي ، الأداء، الإنتاجيةأي كل ما كان الرضا الوظيفي عال كل ماكان الأداء و كانت الإنتاجية عاليين ، و بالتالي تحقق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

-زيادة عملية الإبداع و الابتكار للفرد الموظف داخل المؤسسة.

-الرضا الوظيفي مرتبط بعمليات الحضور و التأخر و الانصراف و الغياب، كلما كان الرضا الوظيفي مرتفع كلما انضبط الموظف في توقيت عمله.

6-2- 2-على المستوى الشخصي:

- كل ماكان الفرد راض عن عمله زادت سعادته في الحياة .

-زيادة مستوى طموح الفرد مع ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي .

- انخفاض معدلات ترك العمل ومعدلات الشكاوي ، وكذلك انخفاض مستوى الصراعات سواء بين العمال أو بين الإدارة والعمال .

- أن الدائرة التي لايشعر الموظفين فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح ، مقارنة بالتي يشعر فيها الموظفين بالرضا ، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعدادا للاستمرار بوظيفته و تحقيق أهداف المنظمة ،كما أنه يكون أكثر نشاطا وحماسا في العمل. (عبد اللطيف ،2015،ص12)

6-2-3-على مستوى المجتمع :

يؤدي الرضا الوظيفي إلى تحسين الجودة العامة للحياة ،و المساهمة في الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي و تقليل معدلات البطالة و الجريمة. (الريح ،2018، 9)

2– المشرفين التربويين:

شهدت المنظومة التربوية تطورا ملحوظا على مر السنين في مرحلة الابتدائي، لتشمل مواد تعليمية جديدة و هي اللغة الانجليزية و التربية البدنية ، و هذا يأتي استجابة لتغيرات العصر و احتياجات التلاميذ الحديثة ،إضافة إلى ذلك تم تنظيم الهيكل التربوي بشكل أفضل من خلال استحداث رتبة مشرف تربوي للمساعدة في تنظيم العملية التعليمية و التربوية . ونظرا لندرة التعاريف الخاصة بالمشرف التربوي ارتأى الباحثان إلى

وضع تعريف من خلال إطلاعهما على الميدان و التشريع،إذ يرو المشرف التربوي هو الذي يشغل وظيفة الربط بين الشق الإداري و التربوي، الركيزة الأساسية في مهامه هي التلميذ ، مع فرض تطبيق النظام الداخلي و الإنظباطعليه ،كما يعتبر همزة وصل و تنسيق بين المؤسسة و أولياء أمور التلاميذ.

2-1-المشرفين التربويين المدمجين في المرحلة الإبتدائية :

بناءا على الإرسالية رقم 9904 المؤرخة في 27 أكتوبر 2020 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداريالتي تخص إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني ، و الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات على أنه و في حالة عدم تطابق الشهادة أو مستوى تأهيل العون مع رتبة أو منصب شغل لدى الإدارة المعنية، فإنه يدمج في مؤسسة أوإدارة عمومية تتوفر على رتب أو مناصب تتوافق مع تخصص تكوينه ، و ذلك بموجب قرار من اللجنة المركزية أو الولائية حسب الحالة ، غير أنهوفي حالة عدم إمكانية إدماج الأعوان المذكورين أعلاه في إطار الأحكام سالفة الذكر فإنه بالإمكان من وجهة نظر مصالحي اللجوء بصفة استثنائية إلى إدماجهم في رتب أو مناصب شغل أدنى من مستويات تأهيلهم الفعلية ، شريطة موافقتهم الصريحة و المكتوبة على هذا الإجراء ، و على عدم مطالبتهم فيما بعد بمراجعة وضعيتهم الإدارية .**الملحق رقم (1)**

7-منهج الدراسة:

يعد المنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من لقواعد العامة التي تهيمن على سير العقل، و تجدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. (العسفان،1995 ، 169)

و لذلك كان من الضروري إتباع منهج معين يسهل علينا عملية البحث ، و الذي يجب أن يتناسب مع طبيعة الموضوع و هدف الدراسة و هذا ما دفعنا إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة بدقة، وتحليلها بعمق،حيث يتم استخدام الوصف لتفصيل السمات و الخصائص و يتبع ذلك التحليل لفهم العلاقات و الأسباب .

7-1- الدراسة الاستطلاعية :

هي الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول الميدان و هي دراسة مصغرة عن الدراسة الأساسية الغرض منها تجريب أدوات الدراسة و استخراج صدقها و ثباتها.

7-1-1أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تكمن أهداف دراستنا الاستطلاعية فيما يلي :

-تبني استبيان الرضا الوظيفي مع بعض التعديلات .

-التحقق من وضوح عبارات المقياس و عدم وجود غموض فيها.

-الصياغة النهائية لفرضيات الدراسة قبل الشروع في الدراسة الأساسية.

-التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة و مدى ملاءمتها لها

-2-2-حدود الدراسةالاستطلاعية :تمإجراء الدراسة الاستطلاعية ببعض المدارس الابتدائيةلمقاطعة مازونة ، من 4 فيفري إلى 7 فيفري 2024 و شملت 15 مشرفا تربويا بكلا الجنسين ، اختيروا بطريقة مقصودة.

جدول رقم(1) :يبين المدارس الابتدائيةالتي أجريت فيها الدراسة الاستطلاعية

اسم المدرسة	عدد المشرفين التربويين
مكي دواجي بلمهل	3
بوقلوش محمد	6
قدور بكير احمد	3
جادواجي بوعبد الله	3

المصدر: من انجاز الباحثان

7-3-خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

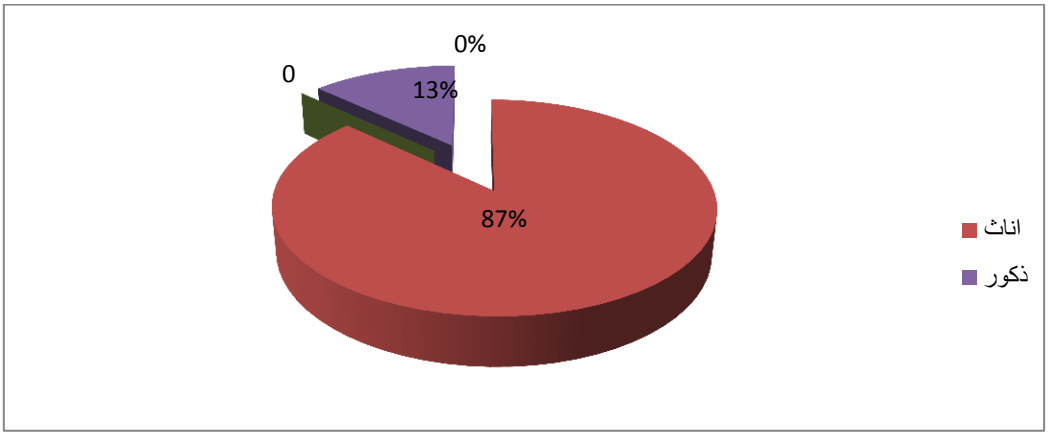
العينة هي نموذجا يشمل جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث تكون ممثلة له ، بحيث تحمل صفاته المشتركة و هذا النموذج أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات و مفردات المجتمع الأصلي ، خاصة في حالة صعوبة او استحالة دراسة كل تلك الوحدات .**(القنديلجي، 2009 ، 137)**

جدولرقم(2):يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبةالمؤوية
ذكور	2	%13
اناث	13	%87
المجموع	15	%100

المصدر: من انجاز الباحثان

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث أكبرمن نسبة الذكور و ذلك بفارق 74%



الشكل (1) : يمثل خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

المصدر: من انجاز الباحثان

7-4-ضبط أدوات الدراسة الاستطلاعية:

اعتمد الباحثان في دراستهما على:

7-4-1- أدوات الدراسة الاستطلاعية :

7-4-1-1-مقياس الرضا الوظيفي:

تم الاعتماد في دراستنا على مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث "ابن خرور خير الدين" 2010-2011 في رسالة ماجيستر الموسومة ب : "علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية" (دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات لولاية تبسة) ، تخصص علم الاجتماع التربية، و المعدل من طرف الباحثة .

المقياس موزع على 8 أبعاد و هي كالآتي :

-بعد خاص بالأجر ويضم البنود من (1) إلى(4)

-بعد خاص بالمسؤول المباشر ويضم البنود من (5) إلى (8)

-بعد خاص بالترقية ويضم البنودمن(9) إلى (12)

-بعد خاص بمحتوى العمل ويضم البنودمن (13)إلى (16)

-بعد خاص بجماعة العمل ويضم البنود من (17) إلى (20)

-بعد خاص بظروف العمل المادية ويضم البنود من (21) إلى (25)

-بعد خاص بمتطلبات الدور و يضم البنود من (26) إلى (28)

-بعد خاص بمتطلبات الحياة ويضم البنود من(29)إلى (31)

جدول رقم(3) :يبين مفتاح التصحيح

موافق	محايد لا أدري	غير موافق
3	2	1

ملاحظة : كل بنود المقياس موجبة

جدول رقم(4) :يبين مستويات الرضا الوظيفي

مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
من 31 الى 51	من 52 الى 72	من 73 الى 93

المصدر: من انجاز الباحثان

7-4-2-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

7-4-2-1-الصدق:

تم حساب صدق المقياس عن طريق:

أ-الصدق الذاتي: هذا الصدق يعرف أحياناأنه الثبات القياسي ، و الصدق الذاتي يعبر عن النهاية العظمى للصدق .و العلاقة بين الصدق الذاتي و الثبات يعبر عنها بان الصدق يساوي الجذر التربيع للثبات ،

بإيجاد الجذر التربيع لمعالم الثبات وصل معامل الصدق الذاتي للمقياس الى **0.97** مما يدل على صدق المقياس .

ب-صدق المحكمين :تم عرض المقياس على بعض أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية بجامعة غليزان .**الملحق رقم (2)** ،ووقوفا عند أرائهم و توجيهاتهم تم تعديل بعض البنودلتناسب ما وضعت لقياسه ، ثم اعد الاستبيان في صورته النهائية ، **الملحق رقم (3)**

جدول(5):البنود التي تم تعديلها.

رقم البند	البند	التعديل
2	إن أجري يشبع لي جميع حاجاتي و رغباتي	ان اجري يلبي لي معظم حاجاتي و متطلباتي
3	أجري الأساسي الحالي عادل	يتناسب أجري مع تكاليف المعيشة
8	علاقتي مع المدير ودية	علاقتي بالمدير علاقة مشاركة وإحترام
12	إن عملي يمنحني فرصة لتطوير قدراتي	إنعملي يمنحني الفرصة للترقية
22	أمارس عملي في ظل درجة حرارة ملائمة خلال أشهر السنة	مارس عملي في ظل ظروف ملائمة طيلة السنة

المصدر: من انجاز الباحثان

7-4-2-2-الثبات :

تم حساب الثبات عن طريق :

أ-التجزئة النصفية :بتقسيم عبارات المقياس الى قسمين العبارات الفردية و العبارات الزوجية ، ثم حساب معامل الارتباط بينهما. تم التوصل الى معامل ثبات بلغ 0.80 و تم تصحيحه بمعادلة سبيرمان براونبلغ 0.96و هذا ما يدل على أن معامل ثبات الاستبيان قوي جدا .

ب-معامل ألفاكرونباخ : لقد بلغ معامل الثبات باستخدام معامل ألفاكرونباخ 0.94 .

نظرا للنتائج المتحصل عليها باستعمال الباحثة للتقنيتين التاليتين:التجزئة النصفية،معامل الثبات آلفاكرونباخيمكننا القول بان الاستبيان يتميز بثبات عال .

8- الدراسة الأساسية

1-8-حدود الدراسة الأساسية :

1-1-8-الحدود البشرية :شملت عينة الدراسة 45 مشرف تربويفي المرحلة الابتدائية بكلا الجنسين

2-1-8-الحدود الزمنية : من 3 مارس إلى24 أفريل2024

8-1-3-الحدود المكانية :تم إجراء دراستنا الأساسية في بعض المدارس الابتدائية لمقاطعة مازونة

جدول (6):يبين المدارس الابتدائية التي أجريت فيها الدراسة الأساسية و عدد المشرفين

اسم المدرسة	عدد المشرفين
أول نوفمبر	6
الاخوة قويدر دواجي	2
عبيد الحبيب	6
براسيل محمد	1
زناتي عثمان	2
بن قداش الحبيب	5
مجبر بوعبد الله	2
العفاني محمد	5
بلهندوز عبد القادر	4
بن حراث عبد القادر	5
الاخوة حجوج	2
محمد علي بكير	5

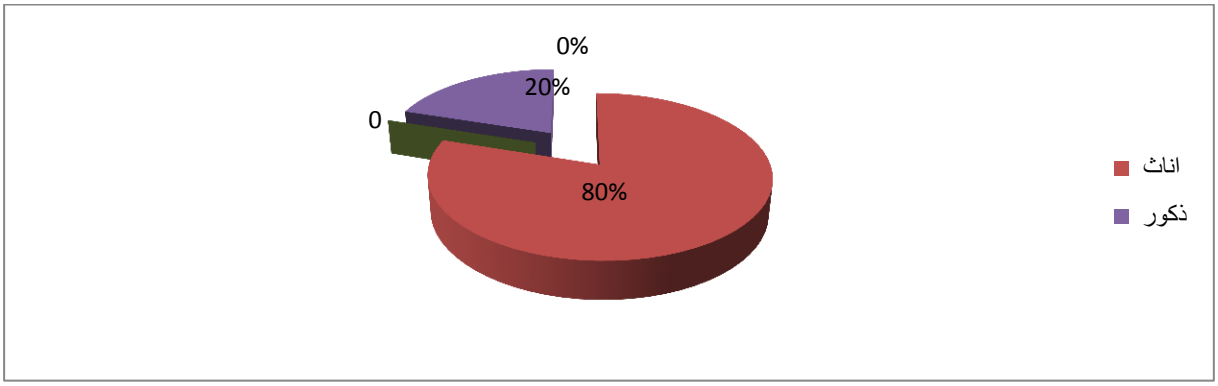
8-2-خصائص عينة الدراسة الأساسية :

تم اختيار العينة القصدية نظرا لخصوصية الفئة المستهدفة من حيث التواجد ، و تماشيا مع إمكانياتنا كان لزاما علينا اختيار عدد محدود حسب عدد المدارس المتاحة و الأقرب .

جدول (7):يبين خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس .

الجنس	العدد	النسبةالمؤوية
ذكور	9	%20
إناث	36	%80
المجموع	45	%100

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور و ذلك بفارق60% .

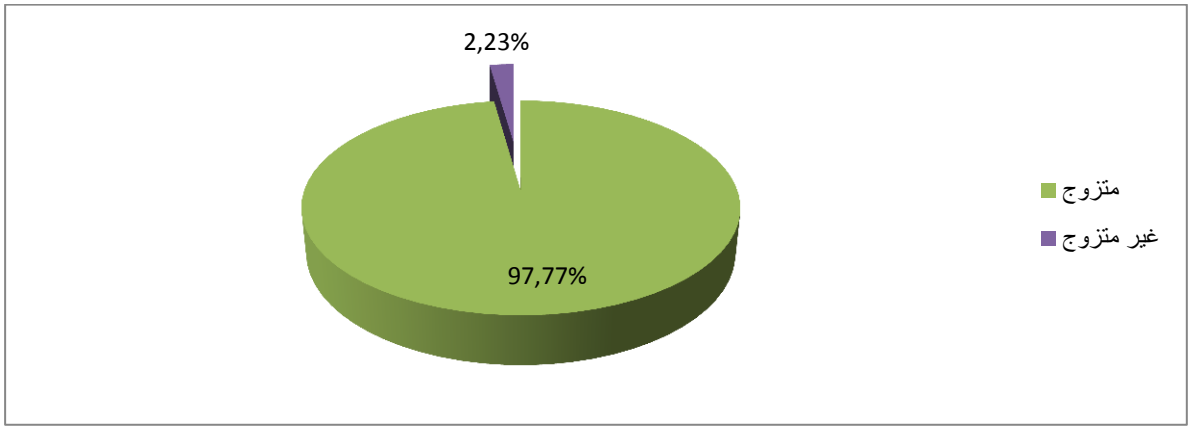


الشكل(2): يمثل خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

جدول رقم(8):يبين خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المؤوية
متزوج	44	%97.77
غير متزوج	1	%2.23

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة المتزوجين أكثر من نسبة غير المتزوجين و ذلك بفارق **95.54 %**



الشكل رقم (3) : خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة الاجتماعية

8-3-أدوات الدراسة الأساسية :

الأدوات التي تم استخدامها في دراستنا الأساسية هي :

8-3-1-مقياس الرضا الوظيفي:

من إعداد " ابن خرور خير الدين " بعد التعديل.

8-3-2- المقابلة : تماختيار أفراد المقابلة على أساس مستوى الرضا الوظيفي المتحصل عليه في المقياس ، بحيث اخترنا أعلى درجة ، أوسط درجة و الدرجة الدنيا.**الملحق رقم (4)**

8-4-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

تماشيا مع أهداف الدراسة اعتمدنا على أساليب الإحصاء الوصفي(مقاييس النزعة المركزية ، مقاييس التشتت ، النسب المؤوية، التكرارات)

9-عرض نتائج الفرضية :

9-1-عرض نتائج مقياس الرضا الوظيفي :

نصت الفرضية على انه يوجد مستويات متباينة في الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية ، و لدراسة الفرضية تم التوصل إلى مايلي :

جدول(9): يبين مقاييس النزعة المركزية و التشتت.

المتوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	التباين	الانحراف المعياري
82.29	83	85	64.74	8.13

من خلال الجدول رقم(9)نلاحظ أن متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة بلغ 82.29 ،و بالرجوع إلىالجدول رقم (4) أن القيمة تقع في المستوى المرتفع،حيث تقع قيمة المتوسط الحسابي و الوسيط و المنوال قريبة من بعضها البعض و مرتفعة ،و تشير قيمة التباين (64.74) وقيمة الانحراف المعياري (8.13) إلى تباعد نوعا ما في القيم .

جدولرقم(10): يظهر توزيع أفراد العينة على مستويات الرضا الوظيفي

مستوى الرضا الوظيفي	التكرارات	النسبةالمؤوية
مرتفع	43	%95.56
متوسط	1	%2.22
منخفض	1	%2.22
المجموع	45	%100

تم استطلاع رضا المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية على وظائفهم، و تم تصنيفهم إلى ثلاث مستويات مختلفة من الرضا كمايظهر الجدول رقم (4) أن 95.56%من أفراد العينة يشعرون بمستوى عال من الرضا الوظيفي، حيث بلغ عددهم 43 مشرفا تربويا، بالمقابل يشعر 2.22% منهم بمستوى رضا متوسط و يبلغ عددهم مشرفا واحدا، كما أن 2.22% كذلك من المشرفين التربويين يشعرون بمستوى منخفض و عددهم مشرفا واحدا .

9-1-1-مستويات الأبعاد حسب عدد البنود :

جدولرقم(11): بين مستويات الأبعاد ذات الخمسة بنود

من 5 الى 10	من 11 الى 15	من 16 الى 20
مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع

جدول(12): يبين مستويات الأبعاد ذات الأربعة بنود

من 4 الى 6	من 7 الى 9	من 10 الى 12
مستوى منخفض	مسنوى متوسط	مستوى مرتفع

جدول(13):يبين مستويات الأبعاد ذات الثلاثة بنود

من 3 الى 4	من 5 الى 7	من 7 الى 8
مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع

جدول(14) : توزيع أفراد العينة على مستويات كل بعد

الأبعاد		مستومنخفض	مستومتوسط	مستومرتفع	المجموع
الأجر	التكرار	5	12	28	45
	النسبة	%11.16	%26.66	%62.22	%100
المسؤول المباشر	التكرار	1	4	40	45
	النسبة	%2.22	%8.88	%88.9	%100
الترقية	التكرار	0	5	40	45
	النسبة	%0	%11.11	%88.89	%100

محتوى العمل	**التكرار**	**1**	**3**	**41**	**45**
	النسبة	**%2.22**	**%6.66**	**%91.12**	**%100**
جماعة العمل	**التكرار**	**1**	**6**	**38**	**45**
	النسبة	**%2.22**	**%13.33**	**%84.45**	**%100**
ظروفالعمل المادية	**التكرار**	**3**	**40**	**0**	**45**
	النسبة	**%11.11**	**%88.89**	**%0**	**%100**
متطلبات الدور	**التكرار**	**1**	**18**	**26**	**45**
	النسبة	**%2.22**	**%40**	**%57.78**	**%100**
متطلبات الحياة	**التكرار**	**0**	**6**	**39**	**45**
	النسبة	**%0**	**%13.34**	**%86.66**	**%100**

نلاحظ من الخلال الجدول رقم (14) في كل من بعد (المسؤول المباشر ، الترقية ، محتوى العمل ، جماعة العمل ، متطلبات الحياة) انه تظهر نسب عالية من أفراد العينة في المستوى المرتفع ، مقارنة ب بعد (الاجر ، متطلبات الدور) انه يظهر تباين نوعا ما في جميع المستويات و لكن النسبة الأعلى تتواجد في المستوى المرتفع ، أما بعد ظروف العمل المادية يظهر توزيع الأفراد في المستوى المتوسط.

جدول رقم(15) : يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد الرضا الوظيفي .

البعد	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**مستوى البعد**
الأجر	9.73	2.24	مرتفع
المسؤول المباشر	11	1.34	مرتفع
الترقية	100.8	1.19	مرتفع
محتوى العمل	10.73	1.43	مرتفع
جماعة العمل	10.55	1.39	مرتفع
ظروف العمل المادية	13.31	1.88	متوسط
متطلبات الدور	7.82	1.33	مرتفع
متطلبات الحياة	8.31	1.01	مرتفع

من خلال الجدول(15) تبين أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي وفق ميل أفراد عينة البحث تراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين(1.33 و 13.31) ، و انحراف معياري ما بين (1.01 و 2.24) و هذا ما يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية مرتفع في كل الأبعاد ما عدا بعد ظروف العمل المادية جاء بدرجة متوسطة .

9-2-عرض نتائج المقابلة :

جدول رقم(16):البيانات الشخصية لأفراد المقابلة حسب مستويات الرضا الوظيفي

	مستوى الرضا الوظيفي	الجنس	الحالة الاجتماعية	الحدود المكانية و الزمنية للمقابلة
الحالة الأولى	مرتفع	ذكر	متزوج	تم إجراءها في ساحة المدرسة ، يوم16افريل 2024 ، على الساعة العاشرة صباحا
الحالة الثانية	متوسط	أنثى	متزوجة	تم إجراءها في القسم ،يوم17افريل2024 على الساعة التاسعة صباحا
الحالة الثالثة	منخفض	أنثى	غير متزوجة	تم اجراء المقابلة في مكتب المدير، يوم17افريل 2024 على الساعة الواحدة والنصف زوالا

أ-تقبل التنازل عن الشهادة مقابل الادماج :

الحالة الاولى :

كوني متخرج منذ سنة 2010 ، عملت لمدة أكثر من عشر سنوات في عقود ما قبل التشغيل ،شعرت حينها ان الشهادة قد زال مفعولها و لهذا قبلت التنازل عنها قبولا فوريا مقابل العمل حتى و لو كان خارج الاطار ، لأن ظروف الحياة هي من تجعل الفرد يتنازل عن كل الشهادات التي يحملها حتى و لو كانت عالية .

الحالة الثانية :

بعد العمل لسنوات طويلة في عقود ما قبل التشغيل و طول انتظار ، لم يكن امامي سوى قبول هذا التنازل ، في البداية لم اتقبل الامر الا بصعوبة ،هذه الخطوة كانت بالنسبة لي تحديا كبيرا ،خصوصا اني قضيت سنوات صعبة في الحصول على شهادتي الجامعية ، لكن عندما فكرت في الفرصة للعمل في مكان قريب من بيتي و حتى أطفالي يدرسون في نفس المدرسة قبلت ، بالرغم من اني مازلت املك طموحات و أحلام مغايرة تماما ،لكنني تقبلت الواقع ، وأدركت أن الإستقرار و التوازن بين الحياة المهنية و الشخصية يمكن ان يكونان اهم بكثير في هذه المرحلة من حياتي .

الحالة الثالثة :

بالرغم من عملي الطويل في عقود ما قبل التشغيل ، الا انني تقبلت الأمر بصعوبة شديدة لأنه لم يكن لدي خيار اخر ، و الى يومنا هذا اشعر بالندم ، و عدم الرضا عن قراري بالتنازل عن شهادتي الجامعية ، وخصوصا ادراكي بأن سنوات دراستي ذهبت في مهب الريح مقابل الإدماج، و كذلك لدي احلام و طموحات مغايرة تماما لما انا فيه ، لو تعطى لي الفرصة مستقبلا في عمل يحقق لي اهدافي سوف اتخلى فورا عن عملي الحالي .

ب-المقارنة بين وسط العمل قبل و بعد الادماج :

الحالة الاولى :

مقارنة بالثانوية العمل في الابتدائيةشيئ جميل بما فيها البراءة ، الطفولة ، البشاشة ....الخ ، من اجلها اجد نفسي مرتاحا في عملي ناهيك عن العمل و التعامل مع الطاقم الاداري و التربوي و كل العمال ، اشعر و كأننا عائلة واحدة .

الحالة الثانية :

قبل الادماج كنت اعمل بقلق و ارتباك و عدم شعوري بأمن وظيفي ، لكن بعد الادماج تحددت وظيفتي و أصبحت موظفة بما يضمنه الوظيف العمومي ، لي قيمة في البيئة المهنية و الاجتماعية ، حيث انني أصبحت جزءا لا يتجزأ من الطاقم الإداري والتربوي واتمتع بالاحترام و التقدير من المدير و الزملاء .

الحالة الثالثة :

قبل الادماج كانت تجربتي محفوفة بالقلق و التوتر حول مستقبلي المهني ، و بعد الادماج لم يتغير و ضعي كثيرا بالرغم من اني اصبحت موظفة بما يضمنه الوظيف العمومي الا انني لا أزال اشعر بالإحباط و عدم الارتياح و حتى قيمتي سواءا الاجتماعية او المهنية لم تزد خصوصا اني اعمل مع فريق غير منظم و لا يجيد التواصل .

ج-تأدية المهام في ظل مهام مبهمة :

الحالة الاولى :

نحن نعمل كمشرفين تربويين كما كنا في الأول (قبل الادماج) ، يعني نفس المهام تقريبا ، فالخبرة التي اكتسبتها هي المفتاح في تأدية مهامي ، وبحكم التواصل المباشر مع المدير و تبادل الرؤى معه و ثقته هو من سهل العمل داخل المؤسسة في ظل غياب القانون الاساسي.

الحالة الثانية :

أؤدي مهامي بشكل عادي بفضل الخبرة التي اكتسبتها في عقود ما قبل التشغيل ،و العمل تحت سلطة مدير متفاهم و متعاون و يحترم الآراء ، و كوني أما لأربعةأطفالوجدت التواصل و التعامل سهلا جدا مع التلاميذ ، بالرغم من عدم تحديد مهامنا بدقة في الابتدائي.

الحالة الثالثة :

أنا أواجه صعوبات و معيقات في أداء مهامي لأن ليس لدي الخبرة كافية في هذا المجال بالرغم من انني عملت في اطار عقود ما قبل التشغيل للفترة زمنية طويلة الا انني لم أكن اعمل كمشرفة تربوية كنت ازاول مهامي كعون ادارة ، و العمل مع مدير متسلط هذا ما جعل الأمور اكثر تعقيدا .

د-التوقعات من القانون الأساسي :

الحالة الاولى :

أتمنى أن تكون مهام واضحة وعادلة ، كما آملأن نصنف في أحسن تصنيف ، وان يكون الباب مفتوح للترقيات ، وحتى الصعود في الرتب الاعلى والسامية ، ويكون لنا كلمة كغيرنا من الموظفين .

الحالة الثانية :

الترقية في الصنف واحتساب سنوات الخبرة .

الحالة الثالثة:

تثمين الشهادة واحتساب سنوات العمل في عقود ماقبل التشغيل و الحق في الحركة .

10-تفسير و مناقشة نتائج الفرضية :

من خلال النتائج التي توصلنا اليها سنقوم بتفسيرها و مناقشتها بناءا على الدراسات السابقة ، حيث تبين من خلال الجدول رقم (9) و (10) ان مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية مرتفع ، و يعزى ذلك الى طول فترة العمل التي عاصروها في اطار عقود ما قبل التشغيل و التي أدت نوعا ما الى مصير مجهول لهذه الفئة ، ثم ظهر هذا الأمل المتمثل في ادماجهم في المرحلة الابتدائية أدى الى رضا بعد التذمر الذي كانوا فيه ، رغم توظيفهم في هذا المنصب مقابل الزاميتهم التنازل عن الشهادات الجامعية التي يحملونهافي ظل عدم توفر مناصب عمل تتوافق معها ، إلا أنهم قابلوا هذا القرار بفرحة و صدر رحببناءا على تجاربهم و أهدافهم الشخصية بالرغم من طموحاتهم و أحلامهم المغايرة تماما لواقعهم الحالي، و لانهم اخيرا اصبحوا موظفين بما يضمنه الوظيف العمومي وتمكنهم ايضا الاستقرار و الشعور بالأمان المهني الذين كانوا يسعون اليه ،كما ساهم ايضا هذا الإدماج في شعورهم بالقيمة في بيئتهم المهنية و حتى الاجتماعية ، و الثقة في مستقبلهم المهني في انتظار صدور قانون أساسي يعزز هذه الثقة ،اضافة الى ذلك ان العمل في المرحلة الابتدائية مقارنة بمرحلتي المتوسط و الثانوي يشعر المشرفين التربويين بالفرح و التحفيز ، حيث تعتبر مرحلة الابتدائي مرحلة حيوية للتلاميذ ، بحيث يكون التفاعل معهم امرا ممتعا و مثيرا ، وقد يستمتع المشرفون التربويون ايضا برؤية تطور التلاميذ و مساعدتهم على النمو الشخصي و الأكاديمي ، ويزيد رضاهم عندما يدركون انهم جزءا من تشكيل مستقبل هؤلاء الاطفال. هذه النتيجة توافقت مع دراسة النواوي (2009)

التي توصلت الى مستوى رضا وظيفي عال لدى المشرفين و المشرفات التربويات بإدارة التربية و التعليم بمدينة مكة المكرمة ، و دراسة العبري (2022) التي توصلت الى مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المديريات العامة للتربية و التعليم مرتفع ، في حين اختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة الشايب و اخر(2021) التي توصلت الى ان مستوى الرضا الوظيفي العام لدى الموظفين عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM كان دون المتوسط ، و دراسة بوراس و اخر(2023) التي توصلت الى درجة منخفضة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين في الجامعة .

الرضا الوظيفي كما عرفه الباحثان اجرائيا متكون من مجموعة من الأبعاد هي كالاتي : (الأجر ، المسؤول المباشر ،الترقية ،محتوى العمل،جماعة العمل ،ظروف العمل المادية،متطلبات الدور،متطلبات الحياة) و كما يظهر الجدول رقم (14)، جاء بعد الرضا عن المسؤول المباشر بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي 11 و انحراف معياري 1.34 ،و ذلك راجع الى ان علاقة المشرفين التربويين بمدرائهم علاقة مشاركة و احترام،اضافة الى تقارب المستوى العلمي بينهما ، و من المعلوم ان هذه الفئة قبل الادماج كانوا يزاولون اعمالهم تحت سلطة مستشار التربية في المتوسطات و الثانويات على عكس العمل في المدرسة الابتدائية فهم على علاقة مباشرة مع المدير بحيث هو الموجه الآمر الناهي ، و بالرغم من ان اغلبية المدراء ليسوا على دراية تامة بمهام هذه الفئة في ظل عدم وجود قانون يحدد و ينظم مهامهم بشكل دقيق في الابتدائي ، هذا المشكل لم يؤثر عليهم الى حد كبير بالسلب في ظل وجود مدير داعم و مشجع و متفاهم يتصف بالعدالة و الجدارة و القيادة الايجابية في التسيير و التواصل، اضافة الى ان هؤلاء المدراء على ثقة و علم بان المشرفين التربويين كانوا يزاولون نفس المهام قبل الادماج و عليه ليس هناك ضغوطات كثيرة او تصادم معهم. اتفقت هذه الدراسة مع دراسة حساني و اخر (2022) التي توصلت الى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسةالاستشفائيةابن سينا عن رؤسائهم في العمل مرتفع في حين اختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة مخدمي (2019) التي توصلت الى رضا العمال حاملي الشهادات في سلك الادماج عن علاقتهم مع المسؤول داخل المنظمة بدرجة متوسطة .

وجاء بعد الترقية بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي 10.8 و انحراف معياري 1.19 ، و يرجع ذلك الى امل المشرفين التربويين في احتساب سنوات الخبرة في اطار عقود ما قبلالتشغيل ،و وجود فرص للترقية فيالصنف و الرتبة مستقبلا ، اضافة الى ثقتهم في عدالة الحقوق من خلال تطلعاتهم للقانون الاساسي الذي يبين مصيرهم . اتفقت هذه الدراسة مع دراسة بوربيع(2022) التي توصلت الى وجود علاقة دالة احصائيا بين الترقية و الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الخزف الصحي ، كما أفادت هذه الدراسة أن اضطلاع العمال على إجراءات الترقية يزيد من شعورهم بالأمان الوظيفي و بالتالي سيزيد رضاهم عن عملهم ،

في حين اختلفت مع نتائج دراسة بوعشيط و أخر(2012) التي توصلت الى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية و الرضا عن العمل ، كما توصلت الدراسة الى ان غالبية العمال غير راضون عن العدل و المساواة في الترقيات .

و جاء بعد محتوى العمل بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي 10,73 وانحراف معياري 1,43 ، و يعود ذلك الى ان المشرفين التربويين تتوافر لديهم فرص التطوير الشخصي من خلال بيئة العمل التي تتسم بترك الحرية لهم في اداء مهامهم بشكل خاص يعتمد على قيادتهم الابداعية دون أي ضغوطات أو أوامر من المدير، او المعلمين التي من بينها المهام التربوية و البيداغوجية ككيفية تأطير التلاميذ سواءا في الساحة أو في المطعم ، و حتى النشاطات التي يعملونها معهم أثناء المداومة ، و يضيف"νroom" أن الفرد الذي تتاح له فرصة اختيار طرق اداء العمل و تحديد سرعته ، يؤدي الى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي عن العمل لديه .فيحين اختلفت هذه الدراسة مع نتائج دراسة مزوني(2022)التي توصلت الى رضا منخفض لدى العاملين في مؤسسة المجمع الصناعي للورق و السيليلوز عن محتوى العمل .

و جاء بعد جماعة العمل بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي 10.55 و انحراف معياري 1.39، و يعزى ذلك الى ان المشرفين التربويين يعملون في بيئة عمل تتميز بجو اجتماعي ايجابي لذا يشعرون بالثقة و الانتماء داخل فريق العمل، بحكم العلاقات التربوية التي تهتم بالتواصل الفعال ، من اجل التعاون و التناسق فيما بينهم لتحقيق المهام المسندة ، هذه الدراسة تتفق مع دراسة البليهد(2014) التي توصلت الى مستوى رضا وظيفي عال لدى الموظفات الاداريات في الجامعة عن جماعة العمل ،و تتفق هذه النتيجة مع ما اشارت اليه نظرية العلاقات الانسانية التي تلقي الضوء على ان التواصل الفعال و العلاقات الايجابية بين الافراد في بيئة العمل تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال ، و تحقق الأهداف المشتركة بشكل أفضل .**(بن زاف ، 2015، 61)**،في حين تختلف مع دراسة البرعي و اخر (2010) التي توصلت الى مستوى رضا وظيفي دون المتوسط عن جماعة العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في المملكة السعودية .

و جاء بعد متطلبات الحياة بمستوى مرتفع في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 8.31 و انحراف معياري 1.01 ، و يعزى ذلك لشعور المشرفين التربويين بمقارنتهم قبل وبعد الادماج بقيمة مهنية داخل المؤسسة من طرف الاسرة التربوية وخارجها بقيمة اجتماعية من طرف المجتمع ككل،كما انهم استطاعوا الموازنة بين حياتهم الشخصية و المهنية بما فيها قرب المسافة بين البيت و العمل الذي يقلل بدوره التكلفة و الجهد ، علاوة على ذلك راتب مالي مستقر يلبي لهم متطلبات حياتهم مقارنة بما كانوا يتقاضونه قبل الادماج ،و هذا الجانب يعتبر هو الأساس المحافظ على صحتهم النفسية ، ما سيعكس أداءهم الجيد داخل المؤسسة في ظل

متطلبات الحياة الكثيرة . اتفقت هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة سوفي و اخرون(2021) بانه يوجد مستوى عال لرضا العاملين الشبه طبيين عن التوازن بين العمل و الحياة الشخصية .

مقارنة ببعد (الاجر و متطلبات الدور) كما يوضح الجدول رقم (14) انهم يظهرون تباين نوعا ما في جميع المستويات (المنخفض ، المتوسط ، المرتفع) ، لكن النسبة الاعلى تتواجد في المستوى المرتفع ، حيث جاء بعدالآجر بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي 9.73 و انحراف معياري 2.24 ، و يفسر ذلك بالانتقال الى وظائف دائمة حصل المشرفون التربويون على ثبات مالي اكبر مقارنة بما كانوا يتقاضونه في العقود ما قبل التشغيل ، حيث توقفوا عن القلق بشأن عدم استمرارية دخلهم المادي ، و شعورهم ان اجرهم الحالي يلبي حاجاتهم و رغباتهم و بالاعتبار أن الاغلبية منهم نساء و نساء متزوجات ، ليس لديهن التزامات و مسؤوليات كثيرة و في ظل وجود مدخول اخر و هو مدخول الزوج ، و هذا يتماشى مع دراسة العياشي(2014) الذي يعتبر ان العائد المادي مؤشر قوي و بدرجة كبيرة على رضا المعلم عن عمله .

لكن البعض منهم راضين بدرجة متوسطة و البعض الاخر بدرجة منخفضة و يعزى هذا عند مقارنتهم بما يتقاضوه ممن هم في نفس مستواهم العلمي و يحملون نفس الشهادة داخل او خارج المؤسسة . اتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة معروف (2017) التي توصلت الى مستوى منخفض في الرضا من خلال ما يتقاضاه العمال في القطاعات الاخرى مقارنة بالدرجة العلمية التي يحملونها و عادة ما تكون اقل من درجة الطبيب ، الذي تكون في الجامعة لمدة اكثر من 11 سنة .

و جاء بعد متطلبات الدور بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي 7.82 و انحراف معياري 1.33 ، و يرجع ذلك الى فضل الخبرة التي كان جل المشرفين التربويين قد اكتسبوها في هذا المجال قبل الادماج ، لذا لديهم مقدرة على التعامل بفعالية و بشكل افضل مع متطلبات الدور بعد ادماجهم ، بالرغم من عدم وجود قانون يحدد مهامهم في المؤسسات الابتدائية ، لكن يجدر الاشارة الى ان ليس كل المشرفين التربويين كانوا يزاولون مهامهم كمشرفين تربويين في عقود ما قبل التشغيل ، لهذا البعض منهم لديه مستوى رضا متوسط الى منخفض نوعا ما ، و جاء هذا من عدم اكتسابهم الخبرات في مجال الإشراف التربوي،حيث اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسةيازي(2019) التي توصلت إلى رضا عمال المعهد الوطني لتكوين العالي لإطارات الشباب عن أدوارهم الوظيفية من حيث معرفتهم بمحتوى عملهم و قوانين مؤسستهم و تطبيقهم اياها ، و اختلفت هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة ابن خرور(2011) حيث ان هناك عبئ و صراع و غموض في الدور عند المدرسين في المؤسسات التربوية.

اما بعد ظروف العمل المادية جاء بمستوى متوسط،بمتوسط حسابي 13.31 و انحراف معياري 1.88 ، و يرجع ذلك إلى ان المشرفين التربويين يعملون في بيئة عمل غير مناسبة و غير مريحة نوعا ما ،بما في ذلك عدم

توفير مكتب يتمكنون من استخدامه خلال ساعات قبل او بعد العمل ، فعدم وجود مكتب يمكن ان يؤثر سلبا على فعالية المشرفين التربويين في الابتدائي في اداء مهامهم و تنسيق جهودهم التربوية و هذا بدوره يؤدي الى شعورهم بالتذمر عند ولائهم و تحفيزهم نحو عملهم اضافة الى تأثيره السلبي على كيفية تعاملهم مع التلاميذ و المجتمع المدرسي ككل. هذه الدراسة اتفقتمع نتائج دراسة ابن خرور (2011) التي توصلت الى ان مكان العمل في الأرياف لم يكن مصدر اشباع لدى المدرسين التربويين بل هو عامل من عوامل مسببات الضغوط المهنية.

في حين اختلفت مع دراسة المشيخ(2012)التي توصلت إلى أن نظافة مكان العمل تجعل الموظف يشعر بالارتياح الكبير مما يؤثر بدوره على مستوى رضاه الوظيفي من ناحية ظروف و بيئة العمل.

خاتمة :

المشرف التربوي هو العمود الذي ترتكز عليه أي مؤسسة تربوية ، و الشريك الرئيسي للمدير و المعلمين ، والطرف الأساسي و المهم في حفظ النظام الداخلي، و المحافظة على الممتلكات ، و مراقبة التلاميذ و حمايتهم من كل الأخطار.

و للقيام بمهامه على أحسن وجه لا بد من توفر الجو الملائم المتمثل في العلاقات الودية مع الأسرة التربوية ، و تحفيزات مادية و معنوية، و مراعاة الحجم الساعي للعمل،حتى لايكون هناك إرهاق و ملل ، بالإضافة إلى راتب يلبي قدراته الشرائية حتى لا يلجئإلى البحث عن دخل خارجي آخر و يهمل عمله.

تم استحداث رتبة المشرف التربوي في الابتدائي ليتحمل أدوار فيما ذكرناه كان يتحملها في ما قبل المدير و المعلمين ، في انتظار صدور قانون أساسي يحدد مهام هذه الفئة بدقة في المرحلة الابتدائية ، و الذي يكفل لهم حقوقهم و واجباتهم على حد سواء، وليجنبهم هذه الضغوطات و يؤدون عملهم بأريحية .

فالهدف الرئيسي من دراستنا هو التعرف على مستوى رضاهم ،و كشف واقعهم الوظيفي في المرحلة الابتدائية ، من خلال دراستنا النظرية و الميدانية ، و الاجراءات المنهجية المتبعة ، و بناءا على تحليل البيانات المحصل عليها من خلال : تطبيق استبيان الرضا الوظيفي على 45 مشرفا تربويا بكلا الجنسين ، و اجراء المقابلة على اساس مستوى الرضا المحصل عليه في المقياس ، بحيث اخترنا اعلى درجة للرضا و اوسط درجة و الدرجة الدنيا لبلوغ الهدف ، و التأكد من صحة الفرضية . و توصلت دراستنا التي سارت على عكس ما توقعناه الى مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية .

لحد الآن رضا المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية وظيفيا إيجابي و نسبي ، نظرا للوضعية التي كانوا عليها بما يسمى عقود ما قبل التشغيل ، و حقوق ضائعة لسنوات ، لذلك تأمل هذه الشريحة في تحسن و ضعها و آمالها الكبيرة في صدور قانون أساسي ينصفهم في استيراد حقوقهم التي من بينها : الحق النقابي ، الترقية ، الحركة و تثمين الشهادات التي يحملونها ، و تكون لديهم كلمة كغيرهم من الموظفين.

التوصيات و الاقتراحات :

انطلاقا من التراكم المعرفي حول الموضوع في مختلف المصادر النظرية، و على ضوء النتائجالمتوصل لها من خلال الدراسة الميدانية نقترح ما يلي :

التوصيات :

- يجب وضع اطار قانوني واضح يحدد مهام المشرف التربوي و مسؤولياته في المرحلة الابتدائية بشكل دقيق
- تثمين الشهادة الجامعية التي يحملونها
- احتساب سنوات الخبرة في عقود ما قبل التشغيل
- توفير مناخ تنظيمي ملائم

الاقتراحات :

- دراسة اثر غياب القانون الاساسي على اداء المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية .
- توفير دراسات مستقبلية على عينات بحجم اكبر من الحجم المستخدم في هذه الدراسة ، و كذلك ان تشمل العينة كل المراحل التعليمية الثلاثة : الابتدائي ، المتوسط، الثانوي .
- القيام بدراسات تنبئية حول موضوع الصراع التنظيمي من اجل وضع استراتيجيات ادارته .

قائمة المصادر و المراجع :

1-أبو رحمة أحمد حسن خميس ، (2012) : ***ضغوط العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظةغزة***، رسالة ماجستير في اصول التربية /ادارة تربوية ، الجامعة الاسلامية غزة .

2-احمدالبارودي منال ، (2015) :***الرضا الوظيفي و فن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين***،ط1 ، المجموعة العربية للتدريبو النشر، القاهرة ، مصر

3- أحمد الفكي الريحغيداء (2018)***: الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الاساس و اثره في تحسين الاداء المهني*** ، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في ادارة الجودة و الامتياز ، كلية الدراسات العليا للعلوم و التكنولوجيا ، جامعة السودان .

4-بن زاف جميلة (2015) : ***العلاقات الإنسانية و أثرها على أداء العامل بالمؤسسة*** ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، العدد 21.

5-صالح محمد العسفان (1995): ***مدخل الى البحث في العلوم السلوكية*** ، ط1 ، مكتبة العبيكان ، الرياض.

6- عبد الكريمالخناق سناء ، (2012): ***المناخ التنظيمي و العلاقة مع الادارة و دورهما في تحقيق الرضا الوظيفي للاكادميين*** ، دراسة تطبيقية مقارنة في احدى الجامعات الماليزية ، مجلة الباحث، جامعة ورقلة ، العدد 10.

7-عبد اللطيف عصام (2015): ***الرضا الوظيفي و مهارة ادارة ضغوط العمل*** ، ط1 ، نيوليك للنشر و التدريب ، مدينة نصر، القاهرة.

8-عبد الوهاب سعاد ، (2017) : ***اثر عملية الاتصال التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي***، دراسة حالة وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، اطروحة دكتوراه في العلوم السياسية ، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 03.

9- فؤاد نواوي فلمبان اناس (2009): ***الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين و المشرفات التربويات بادارة التربية و التعليم بمدينة مكة المكرمة*** ، رسالة ماجسير في قسم الإدارة التربوية و التخطيط ، جامعة ام القرى ، السعودية.

10- قريشيمحمد ، السبتي لطيفة ، (2015): ***دور التمكين الاداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة محمد خيضر*** ، مجلة الاقتصاد و التنمية ن مخبر التنمية المحلية المستدامة ، العدد 04 جامعة المدية .

11- قنديلجي عامر(1999)***: البحث العلمي و استخدام مصادر المعلومات*** ،ط1 ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان.

12- محمد مشهدي حسين خضير ،(2018) : *الرضا الوظيفي و تأثيره على الأبناء*، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال ، جامعة المنصورة ، المجلد الخامس ، العدد الاول .

13-Camille Roy Dumensni(2018) :*Les facteurs influançant la satisfications au travail et la performance du personnel en contact en contexte touristique* .Mémoire présenté comme exigence du Québec à Montréal

14- SaariLM .Judge TA (2004) *: employee attitudes and jobsatisfication* .Human resource management . Published in cooperation with the scool of business administration .the university of Michigan and in alliance with the society of human resources management .Dec .43 (4).

الملاحق :

الملحق رقم 1: الارسالية رقم 9904

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الوزير الأول
المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

الجزائر في 27 أكتوبر 2020

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

الموضوع: ف/ي إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

تبعا لإجتماع اللجنة المركزية، المكلفة بمتابعة تنفيذ عملية إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإجتماعي لحاملي الشهادات، المنعقد بمقر دائرتكم الوزارية، وتحت رئاستكم، بتاريخ 25 أكتوبر 2020 ، لاسيما ماتعلق منه بإبداء رأي مصالحي بخصوص إمكانية اللجوء إلى إدماج المستفيدين المذكورين أعلاه في رتب أو مناصب شغل أدنى من مستويات تأهيلهم ، يشرفني أن أوافيكم بعناصر الرد التالية:

ينبغي التذكير بداية، انه، وعملا بأحكام المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، فإن إدماج الأعوان المعنيين " يتم في رتبة أو منصب شغل يوافق شهادة أو تأهيل المستفيدين، عند تنصيبهم".

وقد نصت المادة 5 سالفة الذكر في فقرتها 2 ، وكذا التعليمة الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19- 336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، سالف الذكر، في فصلها 3، على انه، وفي حالة عدم تطابق الشهادة او مستوى تأهيل العون مع رتبة او منصب شغل لدى الإدارة المعنية، فإنه يدمج، في مؤسسة او إدارة عمومية تتوفر على رتب أو مناصب تتوافق مع تخصص تكوينه، وذلك بموجب قرار من اللجنة المركزية أو اللجنة الولائية، حسب الحالة.

غير انه، وفي حالة عدم إمكانية إدماج الأعوان المذكورين أعلاه، في إطار الأحكام سالفة الذكر، فإنه بالإمكان، من وجهة نظر مصالحي، اللجوء، بصفة استثنائية، إلى إدماجهم في رتب أو مناصب شغل أدنى من مستويات تأهيلهم الفعلية ، شريطة موافقتهم الصريحة والمكتوبة على هذا الإجراء، وعلى عدم معطالبتهم، فيما بعد، بمراجعة وضعيتهم الإدارية.

تقبلوا السيد الوزير فائق عبارات التقدير والإحترام.

عن الوزير الأول
وبتفويض منه
المدير العام للوظيفة العمومية
والإصلاح الإداري

الملحق رقم (2) :

قائمة الاساتذة المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الدرجة العلمية
1	بلمخطار عبد القادر	استاذ
2	جربي عائشة	استاذ مساعد
3	بن خليفة فاطمة	استاذ
4	لباد الزهرة	ماجيستير علم النفس
5	زروقي عبد القادر	استاذ

الملحق رقم (3): مقياس الرضا الوظيفي

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غليزان

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

تحيةطيبةوبعد .....

في اطار بحث علمي يسرنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان من اجل الحصول على البيانات اللازمة ، الموسوم ب: "الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المرحلة الابتدائية "

و لان نجاح هذه الدراسة يرتبط بشكل كبير بإجاباتكم على هذا الاستبيان نأمل من سيادتكم اعارتنا بعضا من اهتمامكم ووقتكم للإجابة عليه بكل موضوعية و صراحة مؤكدان لكم ان اجاباتكم ستستخدم لغرض واحد ووحيد و هو البحث العلمي و انها ستكون في غاية السرية ، مع العلم انه لاتوجد إجابات صحيحة و أخرى خاطئة و انما تعكس شعوركم الحقيقي وفقط .

الرجاء إتباع مايلي :

- ❖ وضع علامة (×) أمام ماتجده معبرا عن رأيك
- ❖ عدم وضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحدة
- ❖ الإجابة عن كل العبارات دون ترك واحدة منها

نشكر سيادتكم على تعاونكم الصادق

البيانات الشخصية :

الجنس :

أنثى☐ ذكر☐

الحالة الاجتماعية :

متزوج ☐ غير متزوج :☐

العبارات	موافق	محايد لا أدري	غير موافق
1-أجري مناسب مقارنة مع من يحملون نفس المؤهل خارج المؤسسة			
2-إن أجري يشبع لي معظم حاجاتي و متطلباتي			
3- يتناسب اجري مع تكاليف المعيشة			
4- أشعر أن أجري يمنحني الطمأنينة و السعادة و الامان			
5-أرتاح للمدير و أرغب في الاستمرار في العمل معه			
6- يعامل المدير الموظفين بتفهم و إنصاف			
7-يتصف المدير هذا بالعدالة و الجدارة في إتخاذ القرارات			
8- علاقتي مع المدير علاقة مشاركة و احترام			
9- آمل في الترقية مستقبلا			
10- أشعر أن هناك أساليب صحيحة لترقية العمال داخل المؤسسة			
11- أشعر أن فرص الترقية ستكون عادلة بين الموظفين			
12-إن عملي يمنحني الفرصة للترقية			
13-العمل الذي أمارسه يناسب رغباتي و قدراتي			
14-أنا مستعد للعمل ساعات قبل و بعد الدوام الرسمي للعمل			
15-أتمتع بالحرية في ممارسة عملي			
16-يمنحني عملي الشعور بتقدير العمال و المدير			
17-هناك اتصال و تفاعل بين العمال في المؤسسة			
18-أشعر أنني جزء من الجماعة التي أعمل معها			
19-أرتاح لزملائي في العمل و أرغب في العمل معهم			
20-إنتمائي لجماعة العمل يمنحني الشعور بالتقدير و الأمن			
21- مكان عملي خالي من الضوضاء و الازعاج			
22-أمارس عملي في ظروف ملائمة طيلة السنة			
23- مكانعملي مناسب من حيث التهوية و التدفئة			
24-حجم ساعات عملي مناسب و مقبول			
25-مكان عملي ملائم و مريح و خال من المخاطر			
26-أؤدي عملي بجهد يتناسب مع قدراتي			
27- أشعر بالراحة لأنني لا أتلقى أوامر معارضة			
28-أشعر أن لدي كل المعلومات لأداء عملي بشكل فعال			
29-الإستقرار في العمل ناتج عن الإستقرارفي حياتي بشكل عام			
30- أشعر بالراحة في عملي رغم أحداث الحياة			
31-أمارس عملي على أكمل وجه في ظل متطلبات الحياة الكثيرة			

الملحق رقم 4 :

دليل المقابلة

1-كيف كان تقبلك للتنازل عن الشهادة مقابل الادماج ؟

2-كيف تقارن وسط عملك قبل و بعد الادماج؟

3-كيف تجد نفسك في تأدية مهامك في ظل مهام مبهمة ؟

4-ماذا تنتظر من القانون الأساسي ؟