

01-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

- نتائج الفرضية الرئيسية ومفادها (توجد علاقة ارتباطية بين الإختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط).

لإختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون (R_p) بين الإختيار المهني والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وتم الحصول على النتائج المبينة في الجدول التالي

الجدول رقم(05)يبين الإرتباط بين الإختيار المهني والدرجة الكلية للرضا الوظيفي

الارتباط		الرضا الوظيفي	
الدلالة	قيمة R_p	المجموع	الاختيار المهني
0.85	-0.03	25	
غير دال			

التعليق: من خلال قيمة R_p البالغة (-0.03) وعند مستوى الدلالة 0.05 نجد ان القيمة المحدولة $0.85 < -0.03$ المحسوبة فنستنتج ان الارتباط غير دال أي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي الاجمالي.

_ نتائج الفرضية الجزئية الاولى والتي مفادها _ توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب

لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون R_p بين الاختيار المهني ومعدل الغياب وتم الحصول على النتائج التالية:

-الجدول رقم(06) يبين الارتباط بين الاختيار المهني ومعدل الغياب

الغياب			الارتباط
الدلالة	قيمة R_p	المجموع	الاختيار المهني
0.81	-0.25	25	
غير دال			

التعليق: من خلال قيمة R_p البالغة (-0.25) وعند مستوى الدلالة 0.05 وبما ان القيمة الجدولية

$0.25 < 0.81$ — المحسوبة يمكن الحكم على ان الارتباط غير دال اي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني ومعدل الغياب.

- نتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل

لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون R_p بين الاختيار المهني ودوران العمل .

-الجدول رقم (07) يبين الارتباط بين الاختيار المهني ومعدل دوران العمل

دوران العمل		الارتباط
الدلالة	قيمة Rp	المجموع
0.83	- 0.04	25
غير دالة		

التعليق: من خلال قيمة Rp البالغة -0.04 وعند مستوى الدلالة 0.05 وبدلالة 0.83 حيث ان $0.83 < -0.04$ فيمكن على ان الارتباط غير دال أي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني ومعدل دوران العمل

-نتائج الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها_ توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات لاختبار صحة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون Rp بين الاختيار المهني ومعدل الاصابات الجدول رقم (08) يوضح الارتباط بين الاختيار المهني ومعدل الاصابات

الاصابات		الارتباط
الدلالة	قيمة Rp	المجموع
0.51	0.13	25
غير دالة		

التعليق: من خلال قيمة Rp البالغة 0.13 وعند مستوى الدلالة 0.05 و بدلالة 0.51 حيث ان $0.13 < 0.51$ يمكن الحكم على ان الارتباط غير دال اي لا توجد علاقة دالة احصائيا بين الاختيار المهني ومعدل الاصابات.

-نتائج الفرضية الجزئية الرابعة ومفادها_ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزي لمتغير الجنس.

الجدول (09) يوضح الفروق بين الجنسين في الاختيار المهني

الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	المجموع	
0.92	23	0.09	05.30	24.20	15	ذكور
غير دالة			05.07	24.00	10	اناث

التعليق: من خلال قيمة T البالغة (0.09) عند مستوى الدلالة (0.05) نجد ان قيمة T المحسوبة $0.92 > 0.09$ الجدولية فنستنتج ان الفرضية H_0 تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الاختيار المهني.

- نتائج الفرضية الجزئية الخامسة ومفادها_ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

الجدول (10) يبين الفروق بين الجنسين في الرضا الاجمالي

الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	المجموع	
0.24	23	-1.20	8.75	75.66	15	ذكور
غير دالة			8.64	79.90	10	اناث

التعليق: من خلال قيمة T البالغة -1.20 عند مستوى الدلالة 0.05 نجد أن القيمة T المحسوبة $0.24 > -1.20$ الجدولية وعليه فان الفرضية H_0 تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي الاجمالي.

- نتائج الفرضية الجزئية السادسة التي مفادها لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.

-الجدول (11): يبين الفروق في الحالة المدنية بالنسبة للاختيار المهني

المجموع	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة
متزوج	24.23	3.51	0.16	23	0.87
اعزب	23.87	3.45			

التعليق: من خلال قيمة T البالغة 0.16 عند مستوى الدلالة 0.05 نجد ان T المحسوبة

$0.87 > 0.16$ الجدولية فنستنتج ان الفرضية H_0 تحققت اي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الحالة المدنية بالنسبة للاختيار المهني.

-نتائج الفرضية الجزئية السابعة ومفادها لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية.

الجدول (12) يبين فروق الحالة المدنية بالنسبة للرضا الوظيفي

المجموع	المتوسط	الانحراف	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة
متزوج	77.23	8.38	-0.10	23	0.91
اعزب	77.62	9.88			

التعليق: من خلال قيمة T البالغة -0.10 عند مستوى الدلالة 0.05 نجد ان T المحسوبة $0.91 > -0.10$

الجدولة، فنستنتج ان الفرضية H_0 تحققت اي لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الحالة المدنية بالنسبة للرضا الوظيفي .

2- تحليل وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

- من خلال نتائج البحث ولا سيما نتائج الفرضية الرئيسية توصلنا إلى انه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي وتفسير هذه النتيجة يعود لكون الاساتذة لم يختاروا وظائفهم برضاهم، لكن اختاروا هذه المهنة من أجل لقمة العيش هذا من جهة، ومن جهة أخرى قصور معايير الاختيار المهني في تحديد الأشخاص المناسبين لمهنة التعليم.

- أما الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب" توصل الباحثين إلى أن الارتباط غير دال أي أن كثرة الغياب أو قلته لا يتحكم فيها الاختيار المهني بقدر ما تتحكم فيها أسباب أخرى.

- في الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل" وجد الباحثين أيضا أن الارتباط غير دال وأن عمليات طلب تغيير الوظيفة لا يتحكم فيها الاختيار المهني بقدر ما تتحكم فيها أسباب أخرى كالنمط القيادي مثلا أو مجموعة العمل أو الحالة الصحية.

- الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها "توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات" توصل الباحثين أيضا إلى أن الارتباط غير دال فالتعرض للاصابات لا علاقة له بالاختيار المهني. وقد تتحكم فيه أسباب أخرى مثل طبيعة المهنة، المشاكل النفسية الظروف الاجتماعية.

- الفرضية الجزئية الرابعة : والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس" توصل الباحثين إلى تحقق صحة الفرضية وهو أن الاختيار المهني لا علاقة له بالجنس خاصة في ميدان التعليم على اعتبار أن التعليم في ظاهره لا يتطلب ذلك الجهد العضلي الشاق وبالتالي يستهوي الجنسين وأن مؤسساته متوفرة وقريبة من الموظف.

-الفرضية الجزئية الخامسة : والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس" توصل الباحثين إلى تحقق صحة الفرضية ونفسر ذلك بأن مظاهر الرضا كعدم الغياب وعدم طلب تغيير العمل وقلة الاصابات وإضافة إلى الفرحة والسرور تتحقق عند كلا الجانبين متى كان الاختيار المهني عن قناعة ورضا، وعليه فمسميات الرضا قد تكون واحدة عند كلا الجنسين.

-الفرضية الجزئية السادسة : والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاختيار المهني تعزى للحالة المدنية توصل الباحثين الى تحقق صحة هذه الفرضية وهو ان الاختيار المهني في التعليم لا يؤثر و لا يتأثر بالحالة المدنية للشخص إن كان اعزب او متزوج.

-أما الفرضية الجزئية السابعة والتي مفادها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى الحالة المدنية" توصل الباحثين إلى صحة الفرضية مما يدل على أن الرضا عن الوظيفة أو عدمه لا يتأثر بالحالة المدنية للشخص سواء أكان أعزب أو متزوج.

03- الاستنتاج العام للدراسة الميدانية :

- يعتبر هذا البحث الذي منطوقه "الاختيار المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط" محاولة لكشف العلاقة بين الاختيار المهني ودرجة الرضا الوظيفي في المجال التربوي انطلاقا من تساؤله الرئيسي:
هل توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط.
وتساؤلاته الفرعية التالية :

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب.
 - 2- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل.
 - 3- هل توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات.
 - 4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس.
 - 5- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
 - 6- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.
 - 7- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا تعزى لمتغير الحالة المدنية.
- ولقد افترضنا أنه توجد علاقة ارتباطية بين الاختيار المهني ودرجة الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط.
وصغنا الفرضيات الجزئية كالتالي :

- 1- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والغياب.
- 2- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل.
- 3- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الحالة المدنية.

7- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية

وقد قمنا بفحص هذه الفرضيات عن طريق دراسة ميدانية انتهت إلى النتائج التالية :

1-عدم وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ومعدل الغياب حسبما أشار إليه الجدول رقم (4) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.81 > 0.25$ - أي لا توجد علاقة دالة.

2-عدم وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني ودوران العمل وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية والجدول رقم (5) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.83 > 0.04$ - أي لا توجد علاقة دالة.

3-عدم وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاختيار المهني والاصابات وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية والجدول رقم (6) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.51 > 0.13$ - أي لا توجد علاقة دالة.

4-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني تعزى لمتغير الجنس وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (07) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.92 > 0.09$ الحسابية ما حقق الفرضية القائمة بعدم وجود فروق ذات دلالة.

5-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (8) حيث القيمة الجدولة $0.24 < 1.10$ - الحسابية مما حقق الفرضية أي عدم وجود فروق ذات دلالة.

6-عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاختيار المهني يعزى لمتغير الحالة المدنية وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (9) حيث وجدت القيمة الحسابية $0.87 > 0.16$ الجدولية مما حقق الفرضية اي عدم وجود فروق ذات دلالة.

7- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة المدنية وهذا ما أشارت إليه الدراسة الميدانية وكما هو موضح في الجدول رقم (10) حيث وجدت القيمة الجدولية $0.91 < 0.10$ - الحسابية مما حقق الفرضية أي عدم وجود فروق ذات دلالة.

وبناء على ما سلف ذكره نستنتج أن عملية الاختيار المهني إذا لم تتم عن قناعة وعن طريق معايير محددة ومدروسة فإنها لا ترتبط بالرضا الوظيفي ومؤشراته. ويصبح الرضا الوظيفي ومؤشراته وهو المتغير المتأثر خاضع للمتغيرات أخرى غير متغير الاختيار المهني.

04-اقتراحات وتوصيات :

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها من خلال بحثنا يمكن اقتراح ما يلي :

- زيادة وتكثيف البحوث في مجال الرضا الوظيفي بصفة عامة. لأنه أحد عوامل زيادة الانتاج ورفع الأداء وراحة وأمن العامل والتقليل من التغيب ومن حوادث العمل.
- تكثيف البحوث في مجال الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بصفة خاصة، ولكن في جميع الأطوار لأنهم ركيزة المجتمع ومصدر تطور ورقي الأجيال الصاعدة في مختلف الميادين.
- الاهتمام بالمشاكل الاجتماعية للموظف والعمل على حلها.
- رفع الروح المعنوية للموظفين.

— ضرورة وجود مشرفين اجتماعيين على مستوى كل مؤسسة لتذليل العقبات امام الموظفين