وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية: العلوم الانسانية والإجتماعية
قسم : علم النفس

الرقم التسلسلي : ...../2021

رقم التسجيل:.....

محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء متغيرات (الجنس الحالة الاجتماعية، الخبرة العلمية)

(دراسة ميدانية في ابتدائية بلدية المسيلة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في:

شعبة : علوم التربية

تخصص : إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبتين:
– مباركي ايمان
– بن قميدة هاجر

إشراف الأستاذ (الدكتور):
– شريفي حليمة

السنة الجامعية : 2020– 2021 م

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإيتدائي في ضوء متغيرات(الجنس، الحالة الإجتماعية، الخبرة العلمية).

استخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة ،تم تطبيق مقياس محددات الرضا الوظيفي للدكتور زهير بغول والذي عدل من طرق تتنوع أسماء حسب متفرط الدراسة (2014_ 2015) على عينة أساتذة التعليم الابتدائي في بعض إبتدائيات بلدية المسيلة التي قوامها 100 أستاذ وأستاذة خلال السنة الدراسية 2020_ 2021 وتم التحقق من خصائصها السيكومترية.

و قد أشارت نتائج الدراسة إلى أن:

- مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين (ذكور / إناث) في تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي عند مستوى الدلالة 0،05 =a .
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لتغير الحالة الإجتماعية عند مستوى الدلالة 0،05 =a .
- متوسط الفروق بالنسبة لأفراد عينة الدراسة كان لصالح دوي الخبرة من [10 _ 15سنة].

الكلمات المفتاحية: محددات الرضا الوظيفي- أساتذة التعليم الإبتدائي.

Abstract

The study aimed to know the level of determinants of job satisfaction among primary education teachers in the light of the variables (gender, marital status, scientific experience(
The descriptive approach was used in this study. The measure of job satisfaction determinants of Dr. Zuhair Baghul, which was modified from various methods according to the study's excess (2014_2015) was applied to a sample of primary education teachers in some of the primary schools in the municipality of M'sila, which consisted of 100 male and female teachers during the 2020-2021 school year. Check their psychometric properties.

The results of the study indicated that:

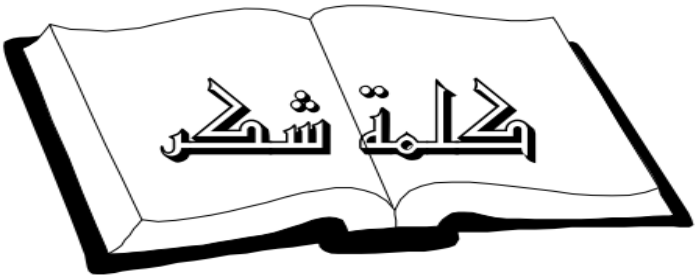
The level of determinants of job satisfaction among primary education teachers is high.

−There are no statistically significant differences between the sexes (males/females) in estimating the determinants of job satisfaction among primary education teachers at the significance level a = 0.05.

−There are no statistically significant differences in the degree of estimating the determinants of job satisfaction among primary education teachers due to the change in marital status at the significance level a = 0.05.

−The average differences for the study sample members were in favor of the experience of [10 _ 15 years.[

Keywords: Determinants of job satisfaction - primary education teachers.



بداية أحمد الله وأشكره على فضله ومنيه

أتقدم بجزيل الشكر وخالص العرفان لكل من علمني حرفا إلى والدي

وأساتذتي

وأشكر كل من ساندني ووقف معي في مسيرتي الدراسية والعمل

هذه المذكرة

وأخص بشكري وعرفاني تفضلا لمشرفتي الدكتورة " شريفي حليمة"

والى كل جامعة المسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية...

فهرس المحتويات

ملخص الدراسة

شكر وعرفان

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة: .....أ

مقدمة

مقدمة:

لقد خلق الله تعالى البشر في أحسن تكوين وجعل منهم الذكر والأنثى الغني والفقير، وجعلهم شعوبا وقبائل لتبعارفوا.

يعتبر الإنسان عنصر بشري لا يعيش بمفرده بمنئى على الناس إنما هو كائن اجتماعي تفاعلي يؤثر ويتأثر بالآخرين، ولعل هذه هي البداية لتكوين الموارد البشرية حيث إذا أخذنا أساس التكتل الاجتماعي ابتداءا من الأسرة نلاحظ أم الوالدين يمثلون الإدارة والأبناء يمثلون الموظفين الذين يديرون شؤونهم ثم تطورت هذا الإدارة المصغرة إلى إدارة أكبر منها تمثلت في المجتمع وتكتلاته ومؤسساته المختلفة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية تفاعلت وتعاملا من هذا العنصر وركزت عليه بصورته العلمية وبحثت في العنصر البشري لاستخراج النظريات المظمة لتفاعلاته وأعماله في بيئة العمل حيث توالت النظريات التي تحاول دراسة العنصر البشري.

ومن هنا بدأت الدول بالاهتمام بفئة العمال وخاصة أساتذة التعليم الإبتدائي وذلك من خلال إصدار التشريعات والقوانين التي تنظم حصول الأفراد والقوانين التي تنظم حصول الأفراد على عمل يناسبهم لمواجهة مشكلة البطالة (فايزة 2011.11)

يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالإنتاجية ويشكل عاملا مهما الأستاذ التعليم الابتدائي إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء فرضا الأستاذ الراضي عن وظيفته يؤدي به أو مهمته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيدا منتجا.

أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عن سوء التكيف لدى الأستاذ ويكون غير متوازن انفعاليا ويظهر الكثير من الصحر والملل والإستياء وتجعله يقول بصدق أنا لست راضي عن وظيفتي

إن أستاذ التعليم الابتدائي يعتبر من أكثر الشخصيات بذلا للجهد وتعرضا للإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء الملقاة عليه وللأهمية التي يقوم بها وما يشمله من متطلبات ومهام متعددة عليه القيام بها على أكمل وجه

وتبقى المتطلبات والحاجات التي يسعى الأستاذ إلى تحقيقها يرتبط بعوامل من شأنها أن تزيد أو تنقص من درجة الرضا عن العمل، ومن أهمها الأجر ،الترضية، جماعة العمل ....إلخ

لذلك حظي الرضا الوظيفي بأهمية بالغة، وذلك من خلال الآثار التي يتركها الرضا سواء كان عن الصحة العقلية أو الصحة العضوية، أو على الأداء.

لذلك ظهرت العديد مم الدراسات والنظريات التي عملت جاهدة من أجل وضع محددات الرضا الوظيفي لأستاذة التعليم الابتدائي في بعض ابتدائيات بلدية المسيلة ومعرفة وضعيتهم، وحالتهم النفسية وهم يمارسون وظائفهم، ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي.

وقد شملت الدراسة على فصل منهجي تم فيه التطرق إلى الدراسة الأصلية وأهم أدواتها، وتتضمن أيضا فصل ثالث يحتوي على نتائج الدراسة الميدانية وينتهي بمناقشته وتحليل هذه النتائج.

وفي نهاية الدراسة تم عرض المراجع المعتمد عليها في إثراء الموضوع ثم الملاحق.

وفي الختام نسأل الله تعالى أن تكون وفقنا في دراستها وعلى الله قصد السبيل.

.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1ـ الإشكالية

2ـالفرضيات

3ـأهداف الدراسة

4ـ أهمية الدراسة

5ـالمفاهيم الاجرائية

6ـ الدراسات السابقة

7ـالخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة :

1-الإشكالية:

يعد العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج ورفع كفاءته، إذ أن رأس المال الحقيقي لا يكمن في وجود الآلات والأجهزة المتعددة، إنما يمكن في إيجاد العنصر البشري المهيء والمؤهل والمدرب، إذا فإن كفاءة أداء المؤسسات الإدارية بصفة عامة والمؤسسات التربوية بصفة خاصة، ترتبط بكفاءة العنصر البشري بجنسيه من حيث قدرته ورغبته في العمل ورضاه عنه، (يشوع، 2014-2015، ص13).

فالرضا الوظيفي يعد من العناصر المهمة في تحقيق الأمن والإستقرار النفسي والفكري الوظيفي لدى العامل، إذ يعتبر الرضا الوظيفي حسب أحمد صفر عاشور بأنه مدى تقليل الفرد لعمله، وتمسكه به، وعن مدى حماسه للعمل، (بووذة، 2006-2007، ص28) وهو حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد، أو خبراته المهنية وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوما يشمل مظاهر خاصة أو محدودة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، العلاقة مع الزملاء، الإشراف، جنس العامل والحالة الإجتماعية له وهذا ما أشارت إليه دراسة العديلي 1980 أن خلفيات الموظفين (العمر- الحالة الإجتماعية) لم تكن تلك دلالة إحصائية.

فإذا وجد الشعور بالرضا عن العمل وعن مرؤوسيه، ينتج بينه وبين من معه في العمل توافق نفسي واجتماعي وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابيا على أداء الفرد، قد يمتد هذا الرضا إلى خارج إطار العمل. فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضا عن العمل يكونون أكثر رضا عن وقت فراغكم وخاصة مع عائلاتهم، ولذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

يحظى التعليم بإهتمام كبير جدا في مختلف المجتمعات لكونه المنطلق الأساسي لغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة وهو المرتكز في بناء المستقبل الأمثل الذي يحقق الإستثمار والتنمية والتطور، وتعتبر المؤسسات التربوية مسؤولة عن التخطيط لإستخدام الثورة البشرية وكيفية تنميتها واستمرار نموها ورفع كفاءتهاطن بصفتها أهم مستلزمات خطط التنمية الشاملة، ويتوقف نجاحها على العديد من العوامل منها الأستاذ الذي يعد جوهر

العملية التربوية والتعلمية، وممثلا لجيمع عناصر العملية التعليمية. وهو أحد ركائزها الأساسية لأن مستوى أدائه للمجتمعات والمسؤوليات التربوية، يحدد إلى حد كبير مستوى العملية التربوية في المجتمع، إن دور المعلم من الأدوار الأساسية في بناء المجتمع، وتأسيس الأجيال لنسق طريقها في الحياة، لذلك فإن رضاه عن عمله من الحوادث المهمة بإعتباره أحد الدعائم الأساسية للعملية التعليمية –التعلمية–، فإن انعكست درجة الرضا على سلوكياته إيجابا أو سلبا يؤثر في تشكيل إتجاهات الطلبة وأساليب تفكيرهم وقيمهم وعاداتهم وقدراتهم المختلفة إلى جانب تحصيلهم الدراسي، وقد نصت الكثير من الدراسات التربوية أن أكثر المهن التي تسبب توتر نفسي للإنسان، فالمعلم يتعرض للعديد من الضغوطات المختلفة الأمر الذي قد يعيق من استثماره لهذه المهنة.

ولهذا حضي موضوع الرضا الوظيفي بعناية الكثير من علماء الإدارة والسلوك والإنسان، وذلك لإعتقادهم بأن هناك علاقة بين رضا الأساتذة عن عملهم وإنتاجاتهم وإستمرارهم في العمل، وأن رضا الفرد عن عمله يعد الأساس لتحقيق التوافق النفسي والإجتماعي للعامل، ومن بين هؤلاء العلماء نجد فريدريك تايلر الذي كان من أوائل من تحدث عن التحفيز للعمال وكان سنة 1911 عندما ركز على أهمية التحفيز المادي، افترض تايلور أن الموظفين الكسالى، لا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والحوافز المالية فقط. (يشوع، 2014–2015، ص15)

وهذا ما جاءت به دراسة مصطفى 1989 والذي كان موضوعها الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية العربية المتحدة هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة.

توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية يتعذر لمتغير الجنس بين درجات الرضا المعلمين والمعلمات من مهنة التعليم ولصالح الإناث ذوات الخبرة الأكثر من سنوات.

ومن ما سبق ذكره يمكننا طرح التساؤل التالي:

ما مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء متغيرات (الجنس، الخبرة العلمية، والحالة الإجتماعية)؟

الأسئلة الفرعية:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزي لمتغير الجنس؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير الخبرة العلمية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزي لمتغير الحالة الإجتماعية؟

2- الفرضيات:

الفرضية العامة: مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء متغيرات (الجنس، الخبرة العلمية، الحالة الإجتماعية) مرتفع.

الفرضيات الجزئية:

توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير الجنس.

توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير الخبرة العلمية.

توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية.

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها مهمة للقائمين على العملية التعليمية في الجزائر والمتمثلة في:

الإدارة المدرسة في معرفة المدير لدرجة الرضا الوظيفي عند المعلم يحدد الكيفية التي يستعملها فيها معه وبالتالي الإرتقاء بمستوى الرضا الوظيفي الذي يحققه عائد تربوي على كافة المتعلمين.

4-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

التعرف على محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء متغيرات (الجنس، الحالة الإجتماعية، الخبرة العلمية).

التعرف على مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء متغيرات (الجنس، الحالة الإجتماعية، الخبرة العلمية).

تهدف إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات في محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء متغيرات (الجنس، الحالة الإجتماعية، الخبرة العلمية).

محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء متغيري (الخبرة والجنس).

الإشكالية.

التساؤلات.

الفرضيات.

أهمية الدراسة.

أهداف الدراسة.

دوافع إختيار الموضوع.

التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث.

الدراسات السابقة

الخلفية النظرية:

مفهوم الرضا الوظيفي.

أهمية الرضا الوظيفي.

نظريات الرضا الوظيفي.

طرق قياس الرضا الوظيفي.

محددات الرضا الوظيفي.

مكانة ووضع الأستاذ في المدرسة الجزائرية.

5- تحديد المفاهيم الإجرائية:

تعريف الرضا: يعرف الرضا أنه يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه.

الرضا الوظيفي: عبارة عن درجة الإشباع حاجيات الفرد المادية والمعنوية من خلال العمل أو عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه وظائفهم.

وهو مجموع الإشباعات التي يتصل عليها الفرد من مصادر مختلفة مرتبطة بمنصب عمله. وهو الحالة الشخصية للفرد والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل.

محددات الرضا الوظيفي: مجموع العوامل التحفيزية في مجال العمل الإداري قد تكون عوامل مرتبطة بالبيئة الخارجية للوظيفة مثل: نمط الإشراف، ظروف العمل... وفئة العوامل المرتبطة بمحتوى الوظيفة مثل: المعلومات والمعارف للتلاميذ في مختلف المواد الدراسية المقررة في المرحلة الإبتدائية الممتدة من السنة الأولى إلى غاية السنة الخامسة الإبتدائي بهدف الوصول بهم إلى تنمية المهارات واكتساب خبرات جديدة.

التعليم الإبتدائي: يقصد به مرحلة من مراحل التعليم العام في الجزائر والتي يلتحق بها التلميذ الإبتدائي من سن السادسة وتتكون من خمس سنوات دراسية يحصل المتخرج منها على شهادة التعليم الإبتدائي.

6- الدراسات السابقة:

دراسة زهير بغول 2007:

عنوان هذه الدراسة: "محددات النجاح في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريدريك هيرزيبرغ للدافعية" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المحددات المرتبطة بمحيط الوظيفة، ونظيرتها المرتبطة بمحتواها نجاح العامل الجزائري في ميدان العمل الإداري على اختلاف مستوياته بالمؤسسات الوظيفية. وقد تم اعتماد الاستعانة بمحاذاة لجميع البيانات.

اشتملت عينة على 168 فردا موزعين على المستويات الإدارية الثلاثة: الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة الدنيا، استخدم في دراسة ثلاث أساليب إحصائية: الأربعيات، التعرف على انحما النقط التي تقسم التوزيع التكراري إلى أربعة أقسام، اختبار (T) لمناقشة الفرضيات، تحليل التباين الأحادي لمناقشة الفرضيات، وقد دلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

جزء من هذه الدراسة توزعت أهمية المحددات الضرورية لنجاح مديري المؤسسات الوطنية في الإدارة العليا، الوسطى والدنيا على مستويات مختلفة.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية بين المحددات المرتبطة بمحيط الوظيفة وتلك المرتبطة بمحتواها لنجاح كل من مديري الإدارة العليا الوسطى والإدارة الدنيا، في العمل الإداري بالمؤسسات الوطنية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية للمحددات المرتبطة بمحيط الوظيفة لنجاح مديري المؤسسات الوطنية في العمل الإداري، وفق متغير مستوى الإداري.

وفي جزء آخر فقط أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود ظروف ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية للمحددات المرتبطة بمحيط الوظيفة في العمل الإداري وفق متغير المستوى الإداري.

وفي الأخير يمكن القول أن لهذه الدراسة أهمية كبرى لكونها أشارت إلى تأثير المحددات في العمل الإداري.

دراسة مروان أحمد حويجي 2008:

عنوان هذه الدراسة: "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل في إيجاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر العلاقة بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي ورغبة العاملين الاعتزاز بالعمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة والتعرف عل أفضل الوسائل، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفين أصحاب العقود الدائمة، ومن الموظفين أصحاب العقود المؤقتة، العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة والذين يعملون في مراكز الإتحاد المنتشرة. ولقد بلغ عددهم 184 موظف، وكذلك الذين تركوا العمل في الإتحاد خلال السنوات الثلاث الأخيرة وعددهم 43، وذلك لتحديد العلاقة بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي، في الإستمرار بالعمل في إتحاد لجان العمل في قطاع غزة. وكانت الأداة المستخدمة في هذه الدراسة هي الإنسيان.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار في العمل، الاستقرار الوظيفي، الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز.

كما أظهرت أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، وذلك نغزت المتغيرات شخصية تمثلت في الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي.

دراسة جسينا المكران عام 2011: تحت عنوان: "تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجرات السعودية".

وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي بحسب

المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وتكونت عينة الدراسة من 155 معلم من المدارس الابتدائية اختبروا بطريقة قصدية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، أدوات الدراسة هي إستمارة الإستبيان والتي قام ببنائها الباحث وأطلق عليها إسم (إستبانة الرضا الوظيفي). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة عند مستوى (0.01) بين درجة الرضا الوظيفي الأداء، وأن أفراد العينة راضين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى الرضا (3.1) من 5 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ديكرت الخماسي (3.27.2.99) وهي الفئة التي تشير إلى حد ما على أداة البحث عما يوضع أن أفراد العينة راضين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية، حيث دلت النتائج على أن المحاور الفرعية الخمسة الإستبانة الرضا الوظيفي لمعلم المدارس الابتدائية بمنطقة نجرات السعودية مرتبة تنازليا بحسب متوسطاتها الحسابية وهي كالآتي (محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه بمتوسط حسابي 3.27) وانحراف معياري 2.07، (محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين بمتوسط حسابي3.11، وانحراف معياري 0.62) (محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات بمتوسط حسابي 2.99، وانحراف معياري 1.26)، كما دلت النتائج على أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الإبتدائية بمنطقة نجرات السعودية تعزى للمؤهل العلمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجرات السعودية تعزى إلى سنوات الخبرة. (الحبيقي، 2013-2014، ص 33-34)

4- دراسة مصطفى 1989: عنوان الدراسة هو الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة.

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة.

اشتملت عينة الدراسة على (430) معلم ومعلمة منهم (200) معلم و (230) معلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبيعية من مجتمع الدراسة الذي بلغ (3500) معلم ومعلمة،

ثم تطوير وإستبيان لأغراض هذه الدراسة مكونة من 48 فقرة موزعة على تسعة مجالات، وقد أسفرت الدراسة عن نتائج يمكن تضمينها في النقاط التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة الرضا عن المهنة بين المعلمين والمعلمات من حملة المؤهل الجامعي ونظراتهم من حملة دور المؤهل الجامعي ولصالح الحاصلين على المؤهل دون الجامعي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة بين درجات رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التعليم ولصالح الفئة الأكثر خبرة في مجال التدريس.
- وجود أثر دلالة إحصائية للتفاعل بين متغير الجنس والخبرة على درجة رضا أفراد العينة عن مهنة التعليم، ولصالح الإناث ذات الخبرة الأكثر من سنوات.

هذه وقد غيرت العينة عن رضا الأجر بدرجة جيدة عن الإدارة المدرسية وعن المكانة الاجتماعية المهنة، وعن الإشراف والعلاقات السائدة في المدرسة في الظروف الطبيعية للعمل. (أسماء يشوع، 2014-2015، ص 22-23)

مناقشة الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها:

1- من حيث المنهج: اعتماد المنهج الوصفي في جميع الدراسات لملائمته لهذا النوع من الدراسات.

2- من حيث العينة: يتضح من خلال الدراسات السابقة التي تحصلنا عليها أنه يوجد الكثير من الدراسات التي تناولت محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث وجدنا دراسة حسين السكران: 2011 التي تناولت تأثير الرضا الوظيفي على آداء معلمي المدارس الابتدائية، ودراسة مصطفى (1989) التي تناولت الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية للإمارات العربية المتحدة، طبقت هذه الدراسات على أساتذة التعليم الابتدائي.

أما دراسة زهير بغول (2007) التي بعنوان محددات النجاح في العمل الإداري للمؤسسات الوطنية في إطار نظرية فريديريك هيرزيبرغ ودراسة مروان أحمد حويجي 2008، وطبقت على عينة العاملين في الإدارة.

3- من حيث الأداء : استعملت كل الدراسات مقياس الرضا الوظيفي.

4- من حيث النتائج: أوضحت بعض نتائج الدراسات مثل دراسة حسين السكران ودراسة مصطفى 1989، أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أما دراسة زهير بغول (2003) ودراسة مروان أحمد حويجي (2008)، كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الحسية للرضا الوظيفي والرغبة للاستمرار بالعمل.

5- أوجه الاتفاق للدراسة الحالية مع الدراسات السابقة: نميل إلى أن الدراسة الحالية إتفقت مع كل الدراسات السابقة في موضوع الرضا الوظيفي، لكن بعض الدراسات تكمن نفس العنوان وهي دراسة زهير بغول 2007. وكل الدراسات استخدمت المنهج الوصفي ومقياس الرضا الوظيفي

أوجه اختلاف الدراسية الحالية مع الدراسات السابقة

الدراسة طالبة تختلف مع أغلب الدراسات السابقة من حيث الدراسة حيث أن عينة الدراسة اختارت أساتذة التعليم الابتدائي في بعض ابتدائيات بلدية المسيلة إلا دراسة حين السكن (2011) ومصطفى (1989) تناولت أساتذة التعليم الابتدائي.

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة ذات العلاقة بالرضا الوظيفي باعتبارها تناولت المرحلة الابتدائية، ومن خلال باعث الرغبة في البحث في هذا الموضوع كان لنا حافزا في القيام بإجراء الدراسة الحالية على شريحة مهمة من شرائح المجتمع المنتسب للتعليم، والمتمثلة في مرحلة التعليم الابتدائي، كما هو الحال بالنسبة للمنهج الوصفي.

1- مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا لغة: هو ضد السخط، وارتضاه معناه رآه أهلا له، رضا عنه أحبه وأصل عليه.

وكذلك عرف المعجم السلوكي ولمان wolman: "الرضا هو حالة المرور لدى الكائن العضوي عندما يحقق هدفه والميول الدافعة الدائمة". (أسماء يشوع، 2014-2015، ص34)

اصطلاحا: لقد بذل الكثير من الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس العديد من المحاولات لوضع تعريف ملائم للرضا الوظيفي.

يشير الرفاعي إلى أن الرضا الوظيفي هو: "ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي يتيح من قوة داخلية قائمة على الشعور الداخلي لدى العمال، حيث يمكن إرجاع هذه إلى جهات ثلاث: العلاقة بين العامل وعمله، وموقفه من عمله، والعلاقة بين العامل والإدارة، والعلاقة بين الإدارة والزملاء".

وتكلم دومان durman: "عن السعادة في العمل على أنها نابعة لما ينتظره الفرد من وضعيته الإجتماعية وما يحصل عليه من العمل الذي يمارسه".

ويؤكد وجهة النظر هذه "المالكي" الذي يرى في بحثه أنه: "لا يوجد هناك اتفاق محدد حول معنى الرضا الوظيفي إلا أن هناك اتفاق محدد حول اشباع الحاجات والتوقعات الإنسانية، كما أن السبب في عدم الإتفاق على مفهوم واحد يعود للتباين بيت الأفراد في حاجاتهم وتوقعاتهم". (نفس المرجع، ص35)

وأن تلك الحاجات والتوقعات تختلف من فرد لآخر يعود لتغير البيئة والظروف المحيطة بالعامل.

كما يرى أحمد صقر عاشور أنه مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، حيث تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله. (أسماء يشوع، 2014-2015، ص35)

كما يعرفه ناصر محمد العديلي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئة العمل والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء. (دبوشة عيسى: 2015-2016، ص5)

أما ميدل ميست وهبت (Middenist et hett 1988) فيرون بأنا الرضا الوظيفي يأتي في مركز جودة الحياة الوظيفية والتي تعني مدى قيام المنظمة بكفاية حاجات أو رغبات العاملين. (زولين سامية: 2013-2014، ص4)

ويرى هربرن: "أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم". (برباح محمد الأمين، موساوي يحي، 2015-2016، ص4)

وهناك من يعتقد أن: "الرضا الوظيفي والإندفاع نحو العمل يكون في إطار حياة العمل التي تعني كافة الصفات والجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون". (برباح محمد الأمين، موساوي يحي، 2015-2016، ص4)

وبالتالي يمكن تعريف الرضا الوظيفي كما يلي: "هو شعور ذاتي إيجابي الذي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله (الرضا العام عن الوظيفة) ويتحقق ذلك بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وذلك لإشباع حاجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله".

2- أهمية الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي يعطي إشارة حول السلوك الفردي للعمال اتجاه عملهم فالموظف الذي لديه مستوى عالي من الرضا الوظيفي يعطي سلوك إيجابي في عمله، وعندما يكون الموظف غير راض عن عمله فإنه يعطي سلوكا سلبيا اتجاهه، وكذلك فالرضا الوظيفي هو نتيجة إدراك الموظفين بمدى توفير وظائفهم للأشياء التي تعتبر مهمة في المؤسسة بشكل جيد وتعتبر الأكثر أهمية في مجال السلوك التنظيمي.

وتظهر أهمية الرضا الوظيفي من زوايا عدة هي:

أ-أهمية الرضا الوظيفي للموظف: ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى :

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.

- الرغبة في الإبداع والإبتكار، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجياته المادية من أكل وشرب ومسكن...إلخ، وحاجات غير مادية من تقدير وإحترام، وأما وظيفي...مشبعة بشكل كاف، تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

- زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

- الرضا عن الحياة، حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة. (عصام عبد اللطيف، 2015، ص11)

ب-أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة: ينعكس ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

- **ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية:** فالرضا الوظيفي يجعل الموظف أكثر تركيزا في عمله.

- **ارتفاع في الإنتاجية:** فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة في الإنجاز وتحسين الأداء.

- **تخفيض تكاليف الإنتاج:** فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوى...إلخ. (زوش سامية، 2013-2014، ص5)

- **أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:** ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي على المجتمع في صورته:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الإجتماعية.

- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع. (بلطاش: 2018-2019، ص11)

3- نظريات الرضا الوظيفي:

1- محددات وعوامل الرضا الوظيفي لدى الأساتذة:

1- المحددات البيئية وظروف العمل:

يعتبر هيرزيرغ Herzilerg المتغيرات المتصلة المحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي تتمثل هذه المتغيرات من المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة

الأنشطة وفرض الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه، وكلما تنوعت المهام إرتفعت درجة الرضا وذلك لما يحققه التنوع مناقلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل إحتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل لأن العمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة.

2- الأجر: يأتي الأجر في طبيعة الإعتبارات التي توجه الفرد لإختيار الوظيفة والإستقرار فيها ورضاه عنها ذلك أن الأجر يعتبر المورد الأساسي والرئيسي في تلبية حاجياتهم المعيشية ومتطلباتهم الاجتماعية .

فحسب **pheriult** و **Dyu 1976** في دراستهما حول الرضا عن الأجر من خلال عينات متكونة من مديرين أمريكيين وكنديين، وكذلك باستعمال الراتب لمقياس jdiوقد أعطى أيضا للمديرين معلومات بشأن رواتبهم ومدخلاتهم الشخصية التي أتو بها فيما يتعلق بعد من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب، ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ كان مستوى الأجر، فكلما زاد الأفراد الذي يتقاضون رواتب أكثر، كانوا راضين عن أمورهم على عكس المديرين الذين لا يعيرون اهتماما للحياة المعيشية عند وضع القرارات المتعلقة بالأجر. كانوا أقل رضا عن رواتبهم، وهنا توجد علاقة إيجابية بين الأجر ومستوى المعيشة، إلا أن هيرزبرغ 1959 يرى أن الأجر لا يؤدي إلى الرضا وإنما يمنع فقط مشاعر الإستياء من الإستيلاء على الفرد بمعنى الأجر ضرورته لصد مشاعر الإستياء.

فلأجر إذن له إشباعات كثيرة فهو يعطي الشعور بالأمن والإرتياح، كما يرمز للمكانة الإجتماعية. كما ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته، بل إنه في بعض الحالات قد يكون الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتيحه للفرد من تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين، وفضلا عن ذلك فإن بعض الأفراد وخاصة ممن يشتغلون الوظائف العليا قد يعتبر الأجر كرمز للنجاح والتفوق، بالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة، وقد تعتبر الرغبة الدائمة في ارتفاع الأجر ظاهرة نفسية أكثر

كونها اقتصادية، مما يؤدي في النهاية كون الأجر من العناصر الأساسية لتحقيق الرضا. (عيسى: 2015-2016، ص8-9)

الحوافز: تشمل كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المثمر، وهي كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعاملين على أداء واجباتهم بجد وإخلاص وتشجيعهم على بذل جهد وعناية في آداء هذه الواجبات ومكافئتهم على ما يبذلونه فعلا من جهة زائد عن المعدل في مجال الإنتاج والخدمات. (زراوية بن عزيزة: 2017-2018، ص 56-57)

نمط الإشراف: يقصد به أسلوب المشرف وقدرته وكفاءته في العمل والإدارة أي مدى توجه الإشراف نحو إعتماد أنماط تسليطية أو المشاركة وتبادل الرأي في المواقف المختلفة التي تواجه التنظيم.

الإشراف أمرا ضروريا حسن سير العمل وتوجيهه على شرط أن يكون مشرف العمل هو الرئيس المباشر في العمل ويكون إحتكاكه بالموظف إحتكاك مباشر فإن وجد الموظف رئيسه المثل والقدوة الحسنة في سلوكه اتجاه العمل انعكس على رضا الموظف الوظيفي، وإن وجد غير ذلك انعكس سلبا على رضاه الوظيفي. (نفس المرجع، ص57)

فالأفراد عادة ما يكونون أكثر رضا عن الأعمال التي ليس فيها إشرافا لصيقا لأن العامل يريد أن يشعر بحريته في العمل ولا يريد إشرافا وظيفيا يحد من حريته في الحركة والتصرف. (بن عزيزة زراولة: 2017-2018، ص 57-58)

العلاقة مع الزملاء: يتأثر العمل داخل المؤسسة بمجموعة من الاعتبارات أهمها حجم جماعة العمل، والأهداف التي تسعى الجماعة إلى تحقيقها، درجة تماسك الجماعة، وكلما زاد تماسك الجماعة وسعت إلى تحقيق أهدافها كلما كان مؤشرا عن رضا هذه الجماعة.

وتعتبر العلاقة مع الزملاء من أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للفرد فكلما كانت هذه العلاقة طيبة وحسنة يزيد ذلك من ارتباط الفرد بالعمل وبالمؤسسة ويقوى انتمائه إليها ويسعى لتحقيق إنجاز الأعمال المطلوبة منه، وعكس ذلك، فقد يؤثر بشكل سلبي على

مستوى الرضا الوظيفي للفرد ويقل انتمائه سواء للعمل أو المؤسسة التي يعمل بها ويصبح عائقا لأي عمل يطلب منه إنجازه. (فايزة محمد رجب، 2011، ص59)

بالرغم من صعوبة التفرقة بين الدافع الداخلي والدافع الخارجي،في الواقع إلا أن العديد من نظريات الدوافع فرقت بينهما، كما أنها في معظمها ركزت على المفهوم الأساسي وهو الدافعية

حيث تلعب الدافعية دورا هاما في تأدية الفرد لجوانب سلوكه المختلفة motivation.

فلدافعية تأثير بالغ على تحديد نشاط الفرد كما وكيفا،ويرجع ذلك إلى أن كل سلوك وراءه دافع،أي تكمن وراءه قوة دافعة معينة ومن هنا سنعرض في هذا العنوان أبرز النظريات الدافعية التي قدمت افتراضات لكل منها تفسير السلوك الأفراد في العمل وكيفية تحقيق الرضا الوظيفي لهم في التنظيمات المختلفة .

أولا: نظريات الحاجات وتفسير الرضا الوظيفي :

تعتبر نظرية" ماسلو" maslou نظرية ألدرفر"Alderferنظرية ماكليلاند"maclellend من أهم نظريات الحاجات التي حاولت التفسير الإنساني بصفة عامة والرضا الوظيفي بصفة خاصة وهي كما يلي:

1-4نظرية تدرج الحاجات لماسلو1943 :

تعود هذه النظرية إلى ابراهام ماسلو حيث تعتبر هذه النظرية واحدة من أشهر النظريات عن دوافع الإنسان (المعلمين)وفهم تعقيدات الحاجات الإنسانية،كما هي نقطة البداية المنظمة لدراسة موضوع الدافعية،وطبقا لهذه النظرية فإن دوافع الفرد عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لمدرج هرمي مقسم على خمس مستويات حسب أهميتها هي :

-الحاجات الأساسية الفسيولوجية : وهي ضرورية للحياة وتشمل الغذاء والماء والهواء،ويعتبر الأجر أحد العوامل التنظيمية للمعلمين التي تؤدي إلى إشباع هذه

الحاجات،وعندما يتم إشباع الحاجات الأولية أو الفيسيولوجية للحد الأدنى،فإن حاجات المستوى الأعلى مباشرة(السلامة والأمن)تأخذ أهميتها كعوامل دافعة .

حاجات الأمن :ومن الأشياء التي تبعث على توفير الإشباع لحاجات الأمن والأمان،توفير المسكن المناسب والملبس المناسب،وتخفيف شعور المعلم بالقلق والتوتر،أما في مكان العمل فيرى المعلمين هذه الحاجات على أساس أنها تتمثل في ظروف العمل الأمنية،الزيادات في الراتب،الأمان الوظيفي،وقدر مقبول من المزايا الإضافية لتوفير حاجات الصحة والحماية والتقاعد .

-حاجات الانتماء(الحاجات الاجتماعية): وهي في أساسها حاجة اجتماعية ومن أمثلتها الحاجة إلى مشاعر الود والصداقة،وا علاقات مع الآخرين،كذلك الحاجة إلى قبول الجماعة للفرد،وفي إطار العمل ٍ قامة

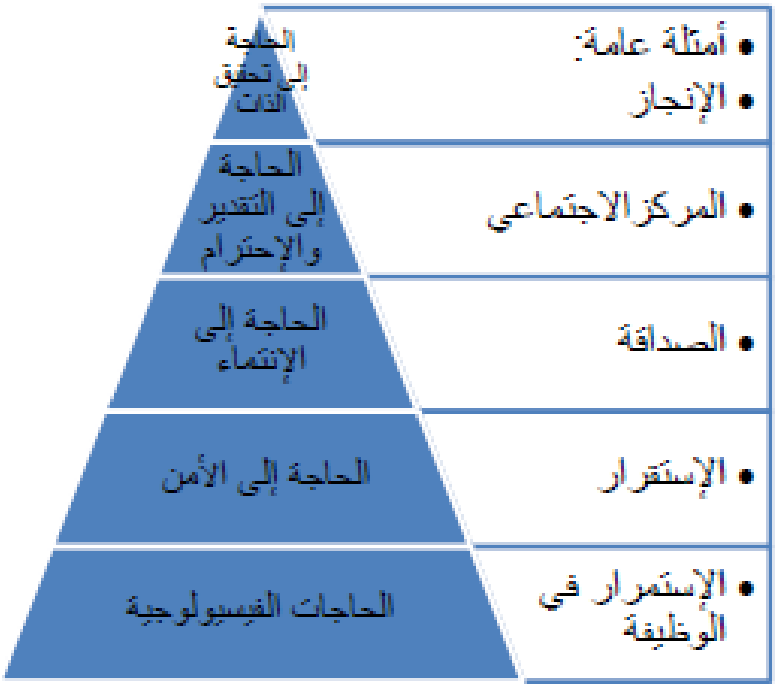
يحاول العاملون إشباع هذه الحاجات لتكوين علاقات الصداقة مع الآخرين،ولعل ظهور التنظيمات غير الرسمية يعبر عن أن هناك نوعا من الحاجات الاجتماعية يرغب الأفراد في إشباعها .

-حاجات احترام الذات : وهي رغبة الفرد في شغل مركز اجتماعي،واحترام الآخرين له،إحساسه بالثقة في نفسه،وحصوله على السلطة والقوة،وفي داخل المنظمة يحاول الموظف إشباع هذه الحاجات بالبحث عن المدح،المكافئات،ترقيات،وغيرها من علامات التقدير.

-حاجات تحقيق الذات :يعرف ماسلو هذه الحاجات برغبة الفرد بأن يصبح أكثر تميزا عن غيره من الأفراد،وأن يصبح قادرا على فعل أي شيء يستطيعه،ولذلك فإنه عند هذا المستوى فإن الفرد يحاول أن يحقق كل قدراته وطاقته المحتملة،فهو مهتم بإثبات ذاته،وتنميتها بالفكر الخلاق في أوسع معانيه.

- كما تتضمن محاولة الفرد لتحقيق ذاته في استخدام قدراته ومهاراته في تحقيق حالي،كما هو موضح في الشكل رقم(2):

شكل رقم (1) نظرية تدرج الحاجات لماسلو .



–وتفترض هذه النظرية تسلسل الحاجات من الأكثر أهمية إلى الأقل لجميع الأفراد،فالحجات الفسيولوجية الأساسية يحتاج إلى إشباعها كل فرد ولا ينتقل إلى حاجة الأمان إلا بعد إشباع الحاجة الفسيولوجية وهكذا حتى يصل الفرد إلى قمة الهرم حيث إشباع الحاجات لتحقيق الذات،من الاحتياجات الأساسية لجميع الأفراد،ولكن الاختلاف بينهم يكون في درجة الإشباع ،وفي حالة عدم إشباع الحاجات يشعر المعلم بعدم الاتزان والذي يسبب نتائج كثيرة ومتعددة منها:الإحباط والتوتر الشديد وحالات عدم الرضا التي ينتج عنها نماذج سلبية كالتمارض والغياب وترك العمل والصراع واللامبالاة،وغيرها من المظاهر السلبية.

أي أن الشخص العامل يركز على إشباع الحاجات المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجات إنجاز العمل بنجاح .

–كما تفترض هذه النظرية بعد تقسيمها للحاجات (الحاجات الفسيولوجية،احتياج الأمان،الحاجات الاجتماعية،الحاجة إلى الاحترام والتقدير،الحاجة إلى تحقيق الذات) تفترض أن الحاجات الغير المشبعة هي.

–المحرك الرئيسي لسلوك الفرد إلى أن يتم إشباعها، فإذا لم تشبع هذه الحاجات فستجد عدم الاتزان من ناحية الفرد مما يؤدي إلى سلوك معين، ان الاشباعات تتصاعد من الأدنى إلى الأعلى حسب سلم ماسلو.

–تفترض نظرية ماسلو أيضا أنه كلما ارتفع مستوى الحاجات التي يشبعها الفرد كلما زادت سعادته ومعنوياته،فالفرد الذي وصل إلى مرحلة إشباع حاجات تحقيق الذات أكثر رضا من الذي ما يزال في مرحلة إشباع الحاجات الفيسيولوجية .

–نقد نظرية تدرج الحاجات :

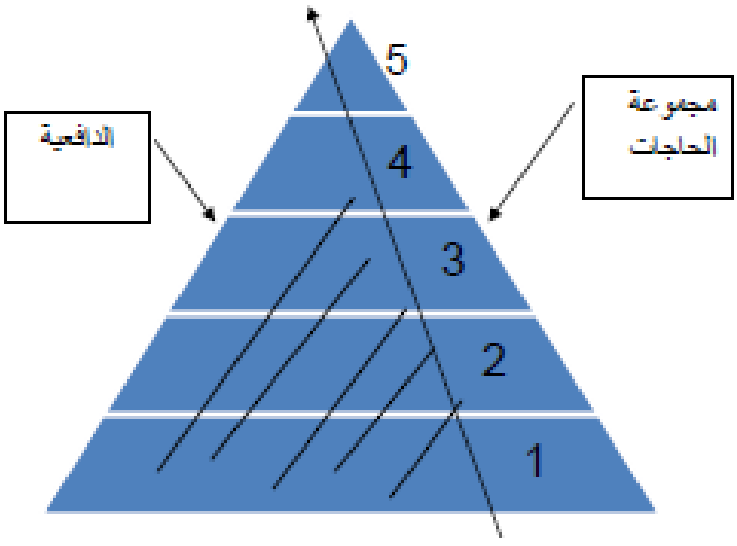
بالرغم من تعدد الافتراضات التي قدمتها هذه النظرية اعتمادا على محاولة تحديد حاجات الأفراد كمحددات عهأساسية لما يأتونه من سلوكيات في المواقف المختلفة فإنها لم تسلم من الانتقادات التي وجهت إليها من قبل العديد من الباحثين والمفكرين وخبراء العلوم السلوكية،حيث ينظر إليها على أنه ينقصها الدليل العلمي والعملي لإمكانية التعميم والتطبيق على جميع المجتمعات والأفراد بشكل عام،إذ أن الترتيب العملي لهرم الحاجات الذي قدمه ماسلو لا ينطبق على جميع الأفراد، فالأهمية البيئية للحاجات تختلف من فرده لآخر باختلاف اهتماماتهم وثقافتهم والمستوى الاجتماعي والوظيفي،وكذلك تختلف أيضا من مجتمع لآخر حيث أشار" كيت ديفيز وآخرون" إلى أن أهمية الحاجات بالنسبة للأفراد تتوقف جزئيا على مدى الأهمية التي يصيغها النظام الاجتماعي الذي نعيش فيه على الحاجات المختلفة التي تتشكل من خلال البيئة بل تختلف لدى الفرد نفسه،من وقت لآخر باختلاف الظروف المحيطة به،حيث ترتيب الفرد لحاجاتهم بمرور الزمن فالحاجة التي كانت تحتل المرتبة

الأولى منذ زمن معين قد تحتل المرتبة الثالثة اليوم وقد تصل إلى المرتبة الخامسة بعد زمن آخر وذلك نتيجة لتغير الظروف والعوامل والمتغيرات التي تؤثر على الفرد وتجعله بعيدا من ترتيب حاجاته للتناسب مع هذه المتغيرات الجديدة .

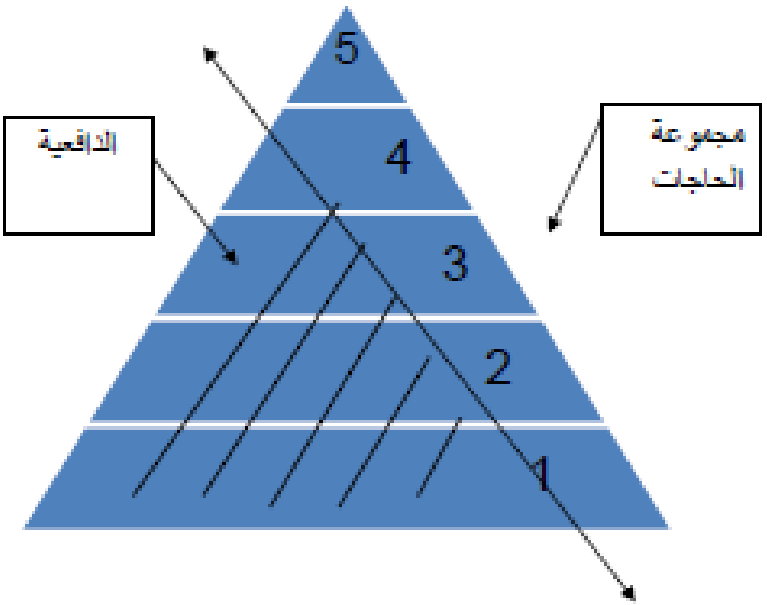
كذلك يوجد انتقاد آخر هو أن نظرية ماسلو تفترض تسلسل الحاجات من أكثر أهمية إلى أقل أهمية ومن مجتمع لآخر وقد لا يكون ذلك صحيحا على الإطلاق أي أنه لا يمكن ثبات تدرج الهرمي للحاجات فيختلف الأفراد في أسلوب إدراكهم لأهمية حاجاتهم المختلفة في الأوزان والقيم التي يعطونها.

كذلك تفترض هذه النظرية انتقال الفرد لإشباع الحاجات الأعلى فور الانتهاء من إشباع الحاجات التي تسبقها في المستوى،بحيث ينتهي دور الأخيرة في دفع السلوك،وكذلك عكس الحقيقة فالحاجة الإنسانية تعتمد على بعضها البعض،وتتداخل مع بعضها البعض،فالفرد يسعى لإشباع أكثر من حاجة في نفس الوقت،أي أن الدافعية لا تسير في الخط أفقي كدرجات السلم كما افترض ماسلو،ولكن في خط مائل بحيث يتوقف اتجاه هذا الخط على إدراك أهميته له من حاجات القمة ، فإنه يمكن تصور عملية الدافعية كما في الشكل التالي رقم (3):

الشكل رقم(3) : التصور الصحيح للدافعية، حيث تزداد أهمية حاجات القاعدة.



أما إذا كانت حاجة القمة أكثر أهمية من حاجة القاعدة،فإن عملية الدافعية تكون كما في الشكل رقم(4): **شكل رقم(4): التصور الصحيح للدافعية حيث تزداد حاجة القمة**



يلاحظ في هذين الشكلين أن المنطقة المظللة هي تعبر عن حجم قوة الدافعية إجمالا(أي مقاسة بجميع مجموعات الحاجات)،وكذلك تفصيلا(أي موزعة على كل مجموعة من هذه المجموعات)،وهذا يعني أن الخط المائل قد لا يكون بالضرورة خطا مائلا وموازيا لأحد أضلاع الهرم،بل قد يكون خطا مائلا منكسرا،وعند نقطة مختلفة كتعبير عن عدم تساوي الأهمية بالنسبة لكل مجموعة من مجموعات الحاجات .

تطبيق نظرية تدرج الحاجات :

تساعد نظرية تدرج الحاجات الإدارة في عملها وفي تحفيز سلوك العاملين وتوجيهه التوجيه المناسب لصاحب العامل،وذلك عن طريق تعرف المدير على الحاجات غير المشبعة لدى الأفراد العاملين ومحاولة تقديم الحوافز المناسبة التي تشبع بها هذه الحاجات حتى يتمكن توجيه سلوكهم بعد ذلك لتحقيق أهداف العمل.

تعبر هذه النظرية على مدى أهمية الحاجات وتسلسل الذي يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأنه لا يمكن أن نحقق حاجة منه هذه الحاجات دون أن نتحقق من أن الحاجة التي قبلها قد تحققت .

3 –نظرية ذات العاملين لفريدريك هيرزبيرغ(1959):

تمثل نظرية ذات العاملين لهيرزبيرغ نظرية أخرى هامة للدافعية،وهي نظرية تشبه نظرية الحاجات إلى حد كبير،ولقد لعبة هذه النظرية دورا كبيرا في الفكر الإداري الخاص بالدافعية .

ونصت هذه النظرية على أن رضا عن العمل ليس عكس عدم الرضا عن العمل لأن الأسباب المؤدية إلى الرضا تختلف عن الأسباب المؤدية لعدم الرضا،وأن محددات الرضا عن العمل والتي أصطلح على تسميتها بالعوامل الدافعية تتعلق بطبيعة العمل ذاته وحاجة الفرد للنمو النفسي،وتشمل هذه العوامل على،الإنجاز،المسؤولية،النمو،الترقي،والعمل ذاته،وأشار هيرزبيرغ إلى أن هذه العوامل ضرورية لحدوث الرضا ولكن نقصها لا يؤدي إلى عدم الرضا.

وان محددات عدم الرضا عن العمل والتي اصطلح على تسميتها العوامل الصحية وهي العوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته،وتشتمل هذه العوامل على:الأجر،العلاقات الشخصية،ظروف العمل،الحالة الاجتماعية،استقرار العمل،وعوامل متعلقة بحياة الشخصية للفرد .

ويشير هيرزبيرغ إلى أن توفر هذه العوامل في حد ذاتها لن يؤدي إلى حدوث الرضا الوظيفي عن العمل،وبصفة عامة فإن الرضا عن العمل يتحقق عندما يتوافر الحد المعقول والمناسب من العوامل الوقائية والعوامل الصحية،وقد شاع استخدام نظرية هيرزبيرغ في الكثير من الأبحاث الرضا الوظيفي منذ1959 .

ولقد ساهمت هذه النظرية في الرضا عن العمل مساهمة جيدة وملموسة عندما أكد على أن النمو النفسي يساهم في تحقيق الرضا عن العمل وأن فرص ذلك النمو تتحقق من

خلال العمل الذي يؤديه الفرد كما أوضحت النظرية أيضا أن التنظيم يستطيع أن يوفر قوة عاملة ذات دافعية قوية للعامل عندما يكون الهيكل التنظيمي قائم ونظام الرقابة والتكنولوجيا المستخدمة تسمح للأفراد بأن يحققوا الرضا عن العمل الذي يعدونه .

فوفقا لهيرزبيرغ عندما اكتشف أن هناك مجموعتين منفصلتين ومختلفتين ترتبطان بنوعين من المشاعر في العمل (مشاعر الرضا وعدم الرضا)،ويعني هذا أن توافر العوامل التي تسبب الرضا ،ليس هي نفسها التي يؤدي عدم توفرها إلى الشعور بعدم الرضا،وأن الرضا في النموذج التقليدي كان يمثل بعدا واحدا يتراوح بين الرضا أو عدم الرضا،فإنه اقترح ضرورة وجود بعدين مختلفين يتراوح البعد الأول من الشعور بالرضا إلى الشعور بعدم وجود مسببات الرضا والعوامل الأولية التي حددها هيرزبيرغ وأطلق عليها" عوامل الدافعة" وهي ترتبط بمكونات العمل وتسبب الرضا وتتمثل في العوامل التالية :

1 .العمل ذاته .

2 .الإنجاز .

3 .التقدير .

4 .وضوح مسؤولية الفرد عن العمل الذي يقوم به .

5 .فرص التقدم والنمو في العمل .

6 .أداء عمل ذو قيمة أهمية للمنظمة .

أما المجموعة الثانية من العوامل فقد أطلق عليها هيرزبيرغ"العوامل الوقائية (الصحية)أي التي تمنح الفرد شعور بعدم الرضا،وشمل عوامل منها :

1 . سياسة المؤسسة.

2 . الإشراف(العلاقة بين الفرد والرؤساء في العمل).

3 .العلاقة مع المشرف والزملاء .

4 .الأجر .

5 .الظروف الفيزيقية للعمل .

6 .مركز العامل في المؤسسة .

شكل رقم(6) : نظرية ذات العاملين لهيرزبيرغ .

الرضا ⟷ من وجهة نظر تقليدية عدم الرضا

الرضا ⟷ وجود مسببات الرضا وجهة نظر هيرزبيرغ عدم (الشعور بالرضا)

العوامل الدافعة :
-الانجاز .
-التقدير من الآخرين.
- العمل ذاته .
-المسؤولية

.

عدم الرضا(الاستياء) ⟷ عدم وجود مسببات الاستياء (عدم الشعور بالاستياء)

العوامل الصحية :
-الإشراف .
-شروط وظروف العمل
- .العلاقات داخل المؤسسة
- .الأجر والأمن .
-سياسة المؤسسة .

وبمعنى أدق تصب هذه النظرية على أن الرضا الوظيفي ليس مفهوما عكسيا لعدم الرضا لوظيفي،حيث ثبت من نتائج هذه الدراسة أن مشاعر السعادة والرضا عنهم مقترنة بعوامل متعلقة بالعمل نفسه مثل (الانجازات،والاعتراف والتقدير من الزملاء والرؤساء،والتقدم

والترقي الوظيفي،والمسؤوليات،والعمل نفسه،والنمو النفسي)وأطلقوا عليها اسم العوامل الدافعة .

وإ أما مشاعر عدم السعادة وعدم الرضا فإنها مقترنة بعوامل ذات علاقة ببيئة العمل مثل،الأنظمة جراءات المنظمة، والإشراف وطرقه ،والعلاقة مع الرؤساء، الزملاء، الراتب،ظروف العمل المادية،الحالة الاجتماعية،الضمانات في العمل)

وأطلق عليه العوامل اسم العوامل الصحية أو العوامل الخارجية أو الوقائية،وعادة ما يتحقق الرضا الوظيفي عندما يتوفر الحد المعقول والمناسب من العوامل الخارجية (الوقائية)،والعوامل الداخلية (الدافعة) معا.

لقد حظيت هذه النظرية – من النظريات المعاصرة للدافعية – بكثير من اهتمام العلماء السلوكيين،وكما هو متوقع فقد وردت نتائج مؤيدة وأخرى مخالفة لهاته النظرية إذ أوضح الباحث بصورة مختلفة ما يلي:

5–قد يسبب عامل معين (مثل الراتب) الشعور بالرضا في إحدى العينات فيما يسبب الشعور بعدم الرضا في عينة أخرى .

6– الشعور بالرضا وعدم الرضا قد يكون ناتجا لعمر العامل ومستواه في التنظيم .

7– الأفراد قد يخطئون بين سياسة المؤسسة وأسلوب الإشراف مع قدرتهم الخاصة في الأداء،كعوامل مسببة للشعور بالرضا أو عدم الرضا وتفترض هذه النظرية عددا من الافتراضات الأساسية المفسرة لسلوك الأفراد هي:تفترض نظرية هيرزبيرغ،أن هناك نوعان من المشاعر لدى الفرد العامل هما الرضاsatisfaction ،والاستياء" عدم الرضاdisatisfaction"،وينظر هيرزبيرغ للرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي الذي يشعر به الفرد العامل عن عمله على أنهما ليس شعوريين مضادين لبعضهما البعض ولكنهما خطان منفصلان متوازيان.

8– كما تفترض أن الرضا الوظيفي يتحدد للفرد عن عمله بالمشاعر التي يحسها الفرد تجاه بعض العوامل المتعلقة بمضمون وظيفته،والتي أطلق عليها هيرزبيرغ في هذه النظرية

العوامل الدافعةmotivation ،أو العوامل الداخلةIntrnsicfactor ،كما تعرف أيضا بالعوامل الإيجابيةfactor positif ،إذ أنها تقوم بدور إيجابي في تحريك ودفع السلوك نحو زيادة جهده لتحقيق أداء مرتفع مما يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها،وبالتالي تزيد مستوى الرضا عند هذا المعلم،ويؤدي عدم توفر هذه العوامل إلى عدم وجود رضا لدى المعلم ولكن لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالاستياء من هذا العمل)

9- كما يفترض هيرزبيرغ إلى توفر العوامل الخارجية السابق ذكرها في حد ذاتها لن يؤدي إلى حدوث عدم الرضا عن العمل،وبصفة عامة فإن الرضا عن العمل يتحقق عندما يتوافر الحد المعقول والمناسب من العوامل الوقائية (الخارجية)والعوامل الدافعة(الداخلية) معا .

وبقراءة مقارنة لهذه النظرية والنظريات الأخرى سبق عرضها في محاولة تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي بين العاملين في المؤسسات المختلفة يلاحظ التشابه بين نظرية هيرزبيرغ وباقي النظريات فالعوامل الصحية عند هيرزيبرغ تقابل الحاجات الفسيولوجية والأمنية والاجتماعية عند ماسلو كما تقابل حاجات البقاء و الانتماء عند الدرفر،أما العوامل الدافعة عند هيرزبيرغ فتقابل حاجات تقدير الذات و تحقيق الذات عند ماسلو،وحاجات النمو عند الدرلفر،و على الجانب الآخر نجد أن الفرق بين نظريتي ألدرفر و ماسلو و نظرية هيرزبيرغ يكمن أساسا في أن ماسلو وألدرفر يفترضان أن الحاجات الدنيا يمكن أن تمثل دافعا لسلوك الفرد،في حين يفترض هيرزبيرغ أن الحاجات العليا هي فقط التي تدفع سلوك الفرد .

-نقد نظرية هيرزبيرغ :

لاقت نظرية هيرزبيرغ شهرة كبير،كما تناولها كثير من الباحثين بالبحث و الدراسة،وبالرغم من إسهامات النظرية في تحسين فهم دافعية الفرد،و تأثيرها على سلوكه في العمل،إلا أنها تعرضت أيضا لبعض الانتقادات ومنها :

-لم تأخذ النظرية باعتبارها الاختلافات الفردية،فمثلا ظهر الأجر في بعض الحالات كمسبب للرضا،

و في بعض من الحالات كمسبب لعدم الرضا.فتأثير العوامل قد يتوقف على عمر الفرد و المستوى التنظيمي الذي يعمل به).

–صعوبة تعميم النتائج التي توصل إليها هيرزبيرغ على جميع الأفراد،و في مختلف الوظائف وفي كافة المجتمعات،نظرا لضيق نطاق هذه الدراسة من حيث الوظائف التي شملتها،أو من حيث النطاق الجغرافي الذي غطته إذ إن الدراسة اقتصرت على عينة محدود من المدرين يمثلون من يشغل الإدارة الوسطى،ولم تكن ممثلة لجميع فئات العاملين أو حتى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة،كما أنها كانت مأخوذة من منطقة جغرافية واحدة) .

اعتمدت نظرية هيرزبيرغ على أن اتجاهات الفرد تجاه عمله تكون إما ايجابية تماما (رضا تام) أو سلبية تماما (استياء شديد)

ولكن ليس من الضروري أن يحدث هذا فقد تتراوح هذه الاتجاهات بين الايجابية والسلبية،و هذا يعني أن القياس السليم للاتجاهات لا يجب أن يرتبط بنقطتين فقط (الرضا التام والاستياء الشديد)ولكن تجمع النقاط المتوسط أيضا..

–لم تراع هذه النظرية أثر الفروق الفردية بين العاملين فيما يتعلق بالأهمية النسبية التي يولونها لإشباع حاجاتهم المختلفة،ومن ثم العوامل التي تشكل لهم مصدرا لشعورهم في الرضا عن عملهم كما انها لم تأخذ في الاعتبار العديد من العوامل البسيطة التي قد تؤثر على تحديد هذه الأهمية ومنها على سبيل المثال المستوى التنظيمي الذي يشغله الفرد العامل (المعلم)الذي يسأل عن شعوره نحو عمله.

قد أثبتت إحدى الدراسات أن الأشخاص في المستويات التنظيمية العليا يعطون أهمية كبيرة للعوامل المتعلقة بطبيعة العمل كمصدر للرضا،في حين اهتم الأفراد في المراكز التنظيمية المختلفة بالعوامل البيئية كمصدر للرضا،وبالتالي يمكن القول أن تحديد الأهمية النسبية لكل من العوامل الدافعة والصحية وأثرها على مستوى الرضا الوظيفي يجب أن يكون وفقا لظروف كل حالة .

نلاحظ أن نظريات المحتوى الثلاث لكل من ماسلو،ألدرفر،وهيرزبيرغ،ركزت على المفاهيم الرئيسية للحاجات وعوامل الرضا وعدم الرضا،حيث تحاول كل من هذه النظريات الثلاث تفسير السلوك الإنساني ،من وجهتها بصور تختلف باختلاف طفيف على الآخرين .

تعتبر هذه النظرية ذات أهمية كبيرة كونها ركزت على العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي لدى المعلمين،لأن رضا الفرد عن عمله سيؤدي إلى زيادة الارتباط به والولاء له ورفع الروح المعنوية،وهذا ينتج عنه الرفع في الانتاجية .

ثانيا: نظريات العمليات

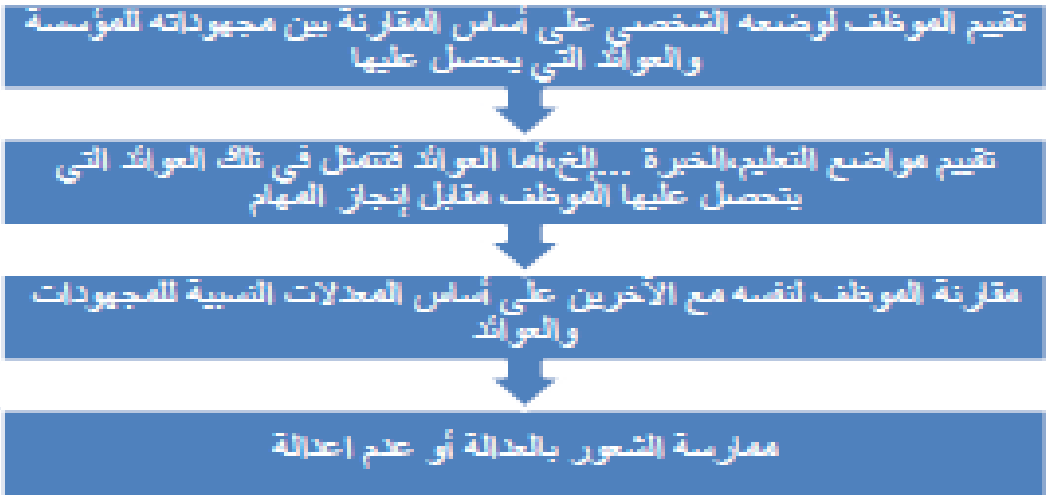
4-4- نظرية العدالة أدمز Adams:1963

تمثل هذه النظرية واحدة من عدد النظريات التي اشتقت من عمله المقارنة الاجتماعية،حيث تقوم على مسلمة رئيسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة،ومنصفة واعتبر "أدمز "أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها،حيث يقدم الموظف الجهود والخبرة مقابل الحصول على عوائد مثل الأجر والترقيات،والتأمينات الصحية،وبناء على هذه النظرية يقوم الفرد بإجراء مقارنة بين معدل عوائده وما يقدمه

للمنظمة فإذا تساوى المعدلان شعر الفرد بالرضا عن عمله، ذا وجد أي اختلاف بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم مما يؤثر على أدائه الوظيفي، حيث تكثر غياباته وقد يغادر المنظمة إذا وجد أفضل منها).

وإدراك الفرد للعدالة يكون من خلال الخطوات التالية:

شكل رقم(7) : خطوات عملية إدراك الموظف للعدالة



إدراك العدالة على ثنائية "مجهودات،عائدات"حيث تمثل يتبين من الشكل السابق أن"أدمز " اعتمد لتفسيره عملى العائدات مختلف الإمكانيات التي يضعها الموظف تحت تصرف مؤسسته بصفة عامة ووظيفته بصفة خاصة يها الموظف مقابل ما قدمه من مجهودات سواء كانت هذه ُ مثل:التعليم الخبرة ...إلخ أما العوائد التي يتصل عل العوائد مادية مثل الأجور والعلاوات...إلخ أو معنويات مثل التقدير والشكر...الخ .

وتترتب عملية إدراك الموظف للعدالة بدءا بالخطوات الأولى التي تكون فيها المقارنة بين مجهودات الموظف والعوائد التي يحصل عليها مقابل هذه المجهودات ليأتي في الخطوة الثانية تقييم الآخرين على أساس المقارنة بين مجهوداتهم للمؤسسة وعوائدهم التي تحصلوا عليها إثر مجهودات الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمجهودات والعوائد،وعلى أساس هذه المقارنة يتحدد سلوك الموظف أي الخطوة الأخيرة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة،فإن كان الشعور بالعدالة يحافظ على الموظف وعلى وضعه القائم،أي أنه يستمر بتقديم نفس المجهودات لمؤسسته بصفة عامة ولوظيفته بصفة خاصة،وهذا ما دام أن عوائده على الأقل لم تتغير كما أن مجهودات وعوائد الآخرين لم تتغير،أما إذا كان شعور بعدم العدالة فإن الموظف يسعى إلى تجاوز هذا الشعور بإتباعه السلوكيات التالية :

-تقليص مجهداته في العمل .

–تغيير النواتج وهذا بالمطالبة بالرفع من العوائد .

–تعيير إدراكه للآخرين وهذا من خلال تغييره لتقييمه فهنا يرجع الموظف أن عملية تقييمه للآخرين كانت خاطئة – .تغيير الإدراك الذاتي،وهذا من خلال تغيير تقييم الذاتي،فالموظف يرجع أن عملية تقييمه لنفسه كانت خاطئة .

يرى" أدمز "أن شعور الفرد بالظلم سواء في الأجر أو الترقية،أو المعاملة،أو التدريب سيدفعه إلى تخفيض إنتاجيته كما ونوعا أو كليهما مها،مما يفسر حالات التذمر والإحباط وعدم الولاء لدى بعض العاملين في المؤسسات،لذا فإن الإدارة مطالبة،عند تصميم أنظمة الحوافز التأكيد على مبدأ العدالة للجميع .

4-5- نظرية التوقع فروم1964 :

تركز هذه النظرية على الفرق بين ما يحتاجه العامل وبين ما يتحصل عليه من عمله،وترى هذه النظرية أن دافعية الفرد لأداء العمل هي محصلة للعوائد التي يتحصل عليها،أو شعوره واعتقاده بامكانية الوصول إلى هذه العوائد.

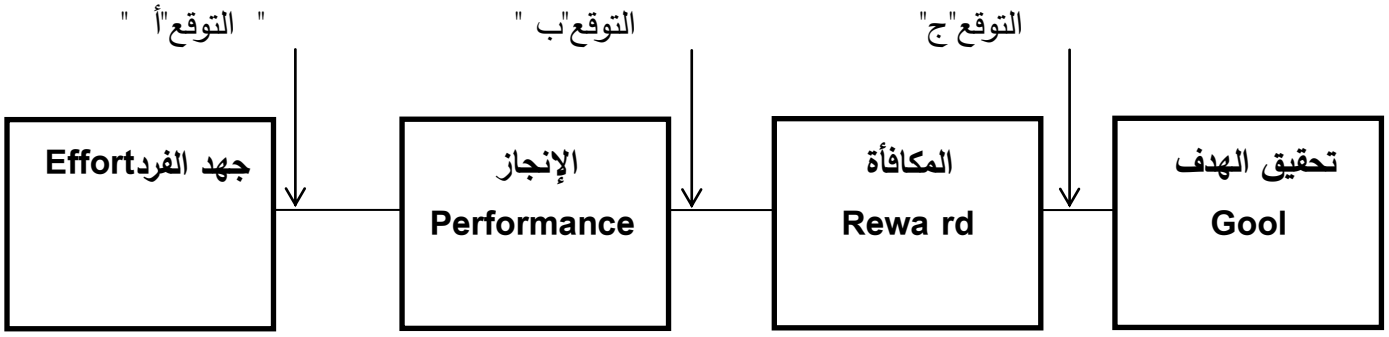
وبعبارة أخرى ترى هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يعبر عن تقدير احتمالي لمقدار ما يحصل عليه الفرد،ومقدار كان متوقع الحصول عليه نتيجة أدائه وتعتمد هذه النظرية على ثلاث جوانب كما يلي:

–الجاذبية (المنفعة :(وهي مدى الأهمية التي يعطيها الفرد للنواتج أو العوائد المحتملة التي يمكن أن يحققها في عمله وتتمثل في الحاجات الغير مشبعة

–الارتباط بين الأداء والعائد(المكافأة):وهي حرية اعتقاد الفرد بمستوى أدائه يؤدي إلى تحقيقه للنواتج أو العوائد المرغوبة .

–الارتباط بين الجهد والأداء :وهي الاحتمال المدرك للفرد في العمل،أو تحقيق عائد معين في أي وقت وتتوقف على أهداف الفرد وا والشكل التالي يوضح إدراكه للقيمة النسبية لهذا الأداء كوسيلة لتحقيق هذه الأهداف نظرية فروم للتوقع :

شكل رقم (8) : نظرية فروم للتوقع :



إذ تشير النظرية للعلاقات التالية.

أ- هناك علاقة بين الجهود المبذولة والإنجاز المراد تحقيقه .

ب-هناك علاقة بين الإنجاز المراد تحقيقه والعوائد المتحققة من خلالها .

ت-هناك علاقة بين المكافأة المراد إعطائها للفرد وبين تحقيق الهدف المراد إنجازها .

لذا فإن نظرية التوقع تؤكد على ما يحتاج إليه الفرد وما يتحصل عليه من عمله،وتؤكد أيضا على هذه العلاقات وطبيعة ترابطها لتحقيق أهداف المنظمة .

4-6 - وبورتر ستيرز نموذج

لقد اهتم" سيرز وبورتر"بمفهوم الدوافع عندما وضع هذا النموذج عام 1979 على شكل هيكل متكامل بحيث لا يمكن فهم الدوافع فهما شاملا وكاملا إلا من خلال هذا الهيكل كما أوضحا أنه لوضع نظرية متكاملة للدوافع لا بد لها من الإلمام بثلاث عناصر من المتغيرات التي لها علاقة بتصرفات العامل في العمل وهي:

أ -مميزات وصفات الأفراد :يختلف الافراد في صفاتهم ومميزاتهم،ومن أهم هذه الاختلافات الفوائد والرغبات ثم الاتجاهات أو المواقف والحاجات،ولقد بين" ستيرزوبورتر "أن هذه الاختلافات تؤثر في دوافع العاملين للعمل وانجازه،فعلى سبيل المثال نجد أن الموظفين الراضين عن أجورهم أو عن رؤسائهم تكون رغبتهم في العمل بدرجة عالية،مما يدفعهم لبذل أقصى جهد لتحقيق أداء مرتفع

ب –مميزات وصفات العمل: وتتضمن العوامل ذات العلاقة بالوظيفة، التسجيل المنظم لأبعادها ومكوناتها الأساسية المناطة بها،والتغذية العكسية التي يتلقاها الموظف في تلك الوظيفة .

ت –خصائص بيئة العمل : وتتضمن الجوانب العملية والتنظيمية لمحيط العمل وتنقسم إلى قسمين :**الأول** :بيئة العمل المباشرة ذات العلاقة بالزملاء والمشرفين .

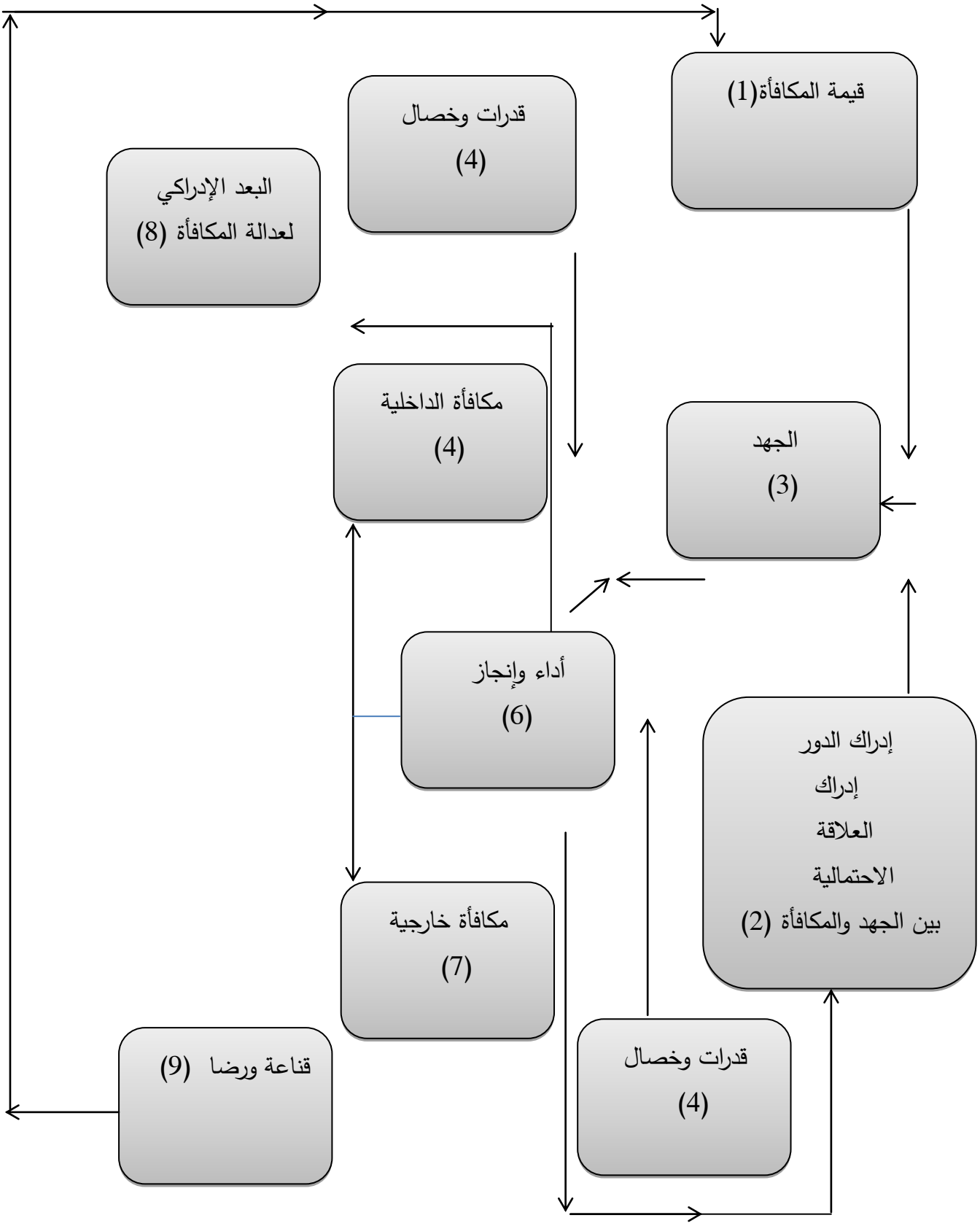
الثاني: وهو الأوسع مجالا من البيئة الأولى حيث تشمل الأمور ذات العلاقة بالمنظمة مثل نظام المكافآت والمحيط العام للإدارة .

يعتبر هذا النموذج أنه لا يمكن فهم هذه الدوافع إلا من خلال هذا الهيكل المتضمن لثلاث عناصر متمثلة في مميزات وصفات الافراد، مميزات وصفات العمل، خصائص بيئة العمل .

7-4- نموذج بورتر ولولر Lowler & Porter في الدوافع والرضا الوظيفي :

بعد ثلاث سنوات من نشر فروم لأفكاره قام بورتر ولولر "بطرح وجهة نظر موسعة لنموذج فروم أكد فيها على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة،وعلى احتمالية تحقيق المكافأة ووقوعها حالة بذل الجهد وهذا يتطلب بالطبع تفهم أهمية الحاجة،لأن يمتلك الفرد القدرات والخصال الضرورية للقيام بالجهد المطلوب وأن يكون لديه إدراك دقيق لإبعاد دوره كي يشكل ذلك دعما لجهده ولتحقيق النتائج التي يتطلع إليها وقد بين بورتر ولولر،من خلال نموذجهما،أهمية الدور الذي تلعبه المكافأة الداخلية والخارجية في نظرية التوقع في الدافعية والشكل التالي يوضح الخطوط الرئيسية لهذه النظرية حسب نموذجهما المقترح.

شكل رقم(9) : نموذج بورتر ولولر في الدافعية في العمل


قيمة المكافأة(1)
قدرات وخصال
(4)
البعد الإدراكي
لعدالة المكافأة (8)
مكافأة الداخلية
(4)
الجهد
(3)
أداء وإنجاز
(6)
إدراك الدور
إدراك
العلاقة
الاحتمالية
بين الجهد والمكافأة (2)
مكافأة خارجية
(7)
قدرات وخصال
(4)
قناعة ورضا (9)

وهنا يلاحظ أن العامل يعطي قيمة معينة للمكافأة المحتملة لأداء عمل معين،وأشار إليهما بالمستطيل رقم(1) في الشكل السابق،ثم يقوم العامل بتكوين حكم ذاتي عن احتمالية الحصول على المكافأة بعد بذل جهد العمل

المقترح.المستطيل رقم(2) ومن ثم تتم مزاوجة عملية المكافأة (1) وادراك الفرص الفعلية للحصول عليها(2)وهذه المزاوجة تؤدي إلى مستوى معين من الجهد المستطيل رقم(3)، كما يوضح النموذج أن الجهد وحده لا يحقق نتائج إلا إذا توفرت له قدرات خصال المستطيل رقم(4) ، وكذلك إدراك وفهم للدور المعين في العمل مستطيل رقم(5،(وأن تفاعل هذه المكونات الثلاثة الجهد،القدرات،وادراك الدور،سينجم عنه أداء سلوكي يحقق إنجازا ،مستطيل رقم(6).

ويتوقع الفرد في ضوئه أن يحصل على مكافأة عادلة مستطيل رقم (8) ،والمكافأة قد تكون داخلية(7أ) مثل الإحساس بالرضا والقناعة،وقد تكون خارجية مستطيل (7ب) مثل الأجر أو الراتب وفي هذه الحالة يتم النظر إلى عدالتها وإ نصافها من وجهة نظر البعد الذاتي لقيم الفرد وتوقعاته،وإ المكافأة وتقيمها من حيث درجة ن محصلة هذا التفاعل المعقد هي التي تحدد درجة قناعة الفرد ورضاه مستطيل (9).

وفقا لهذا النموذج نجد أن:

–الجهد يتوقف على قيمة المكافأة وأدراك احتمالية العلاقة بين الجهد والمكافأة

–الجهد يؤدي إلى الأداء الذي يتأثر بالقدرات والخصائص الشخصية ِوادراك الدور :

–وينتج عن الجهد الأداء الذي يؤثر على المكافأة الداخلية،والمكافأة الخارجية ِ،وادراك مدى عدالتها الذي يؤثر في الأجل الطويل على احتمالية العلاقة بين الجهد والمكافأة :

–الرضا الذي يتأثر في الأجل الطويل بقيمة المكافأة.

وعلى ذلك فإن قيمة إدراك المرؤوسين بأن الجهد العالي واحتمالية الوصول للمكافأة والقيمة العالية للمكافأة سوف يؤدي به إلى بذل على جهد في الوظيفة ،وهذا يجعله يسخر قدراته وخصائصه مع إدراكه في دوره في المنظمة يؤدي إلى تحسين أدائه مما ينعكس على المكافآت الداخلية والخارجية،وإ التي يعمل بها مما دراكه للعدالة المطبقة في المكافآت الممنوحة وأخيرا رضاه عن وظيفته .

مما تقدم حول علاقة الرضا الوظيفي بالأداء،يتضح أن تحديد هذه العلاقة ليس بالأمر السهل ،إذ أن هناك تباينا في الآراء والاتجاهات بسبب عوامل كثيرة متداخلة تتفاعل وتؤثر في اتجاه درجة هذه العلاقة،حيث أنه من الممكن أن يكون هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء،وهذا يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء،وكذلك من الممكن أن يكون هناك علاقة غير مباشرة بينهما تتضح من خلال دور الرضا الوظيفي في الحد من سلبيات العمل،مثل الغياب التأخر،التسرب،انتشار الجماعات الغير رسمية في العمل،ودوره الإيجابي في العمل،وترى الفئة الثالثة بأن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء ضعيفة ،وأن التوصل إلى هذه العلاقة يكون بطريقة معقدة.

مكانة ووضع أستاذ التعليم الإبتدائي في المدرسة الجزائرية:

يعد أستاذ التعليم الإبتدائي من بين أهم العناصر في العملية التعليمية، حيث يعد همة وصل بين المتعلم والمعلومة المعرفية (المادة التعلمية)، فالمعلم قادر على التأثير على المتعلم، وذلك من خلال الدور الذي يلعبه المعلم في هذه العملية والمتمثل في الدور القيادي والتوجيهي في هذه العملية. وإن أي صلاح وكفاءة للمعلم هو حتما صورة لصلاح التعليم ونجاحه.

وإن تغيير الأوضاع والظروف الاجتماعية في المجتمع الجزائري نمط للتأثيرات الخارجية والداخلية، قد أثرت في جميع المجالات، ولا سيما في المجال التربوي باعتبار النظام التربوي ذو طابع استراتيجي وجب الإهتمام به، والتكفل بمشكلاته، نظرا لخصوصياته

المحورية والحساسة، وذلك أنه غصن الحياة لأي مجتمع يريد التطور والرقي، وفي هذا الإطار قال كويز: "إذا أردت أن تعرف ثقافة بلد من البلاد فانظر إلى مدارسها".

وفي هذا الشأن قال عبد الحميد بن باديس: "لن يصلح المسلمون حتى يصلح علمائهم فإن العلماء بمثابة القلب، إذا صلح صلح الجسد كله، وإذا فسد فسد كل الجسد، وصلاح المسلمين بما يصلهم عن طريق علمائهم".

وهذه إشارة إلى دور الأستاذ من وراء العلماء والمعلمون والنظام التربوي بهيآته الريادية في سبيل نهضة الجتمع ورقيه. لأن مهنة التعليم هي المهنة المحورية والأساسية التي تكون الأفراد لممارسة المهن الأخرى في مختلف القطاعات، وإذا كان الحال كذلك فإنها على اعتبار لمهنة التعليم، ومن ورائها المعلم والتكفل بمشكلات المجتمع الأخلاقية والاجتماعية خاصة التي يعاني منها. (يوع، 2014-2015، ص120)

فوضعية الأستاذ في السابق اختلفت عن وضعيته في الحاضر نتيجة الظروف المعيشية والاجتماعية، فهي أسوء حالا وحضا مهما كانت عليه في السابق نظرا لقرارات الأزمة الراهنة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، وحتى الإستراتيجية والخيارات السياسية والتربوية المتمثل في نموذج المدرسة الأساسية كأساس لإصلاح تربوي شامل والتي وجهت لها اتهامات بليغة، كونها لم تحقق مسيرتها منذ تأسيسها منذ 1980 كل الأهداف المسطرة لها ولم توفر تعليم حسن، فضلا عن كونها منعرجا لوضعية الأستاذ، والتي كانت سببا في الوضعية المزرية التي يعاني منها اليوم وبالتالي تدهور العملية التربوية التي يشرف عليها، ذلك أنها اتخذت من التلاميذ غاية للعملية التربوية، واهتمت بالعوامل المساعدة على العملية التربوية، ماعدا الأستاذ الذي تنظر إليه على أنه وسيلة لتحقيق الغايات السابقة، فقد اتخذت من ذلك شعارات لها تهمنا مصلحة التلاميذ أولا وفي الأخير وبعبارة أدق المعلم استثمار معرفي فقط.

وهذا ما أدى على إغفال عن التركيز على المحيط المهني وما ينطوي عليه من مصادر الإجهاد وإشكال الضغوط كالمشكلات والعوامل والإحباط فليست المدرسة محيطا

مدرسيا فقط في موضوع معين بل بنية اجتماعية تلبي حاجياته إلى الانتماء والتواصل وتساهم في تعديل اتجاهاته وصوله ونظرته لنفسه.

إن التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته البلاد أثر سلبا على وضعية الأستاذ ومكانته اقتصاديا واجتماعيا وانعكس ذلك عليه سلبا وتراجع مردوده التربوي. (أسماء يشوع، 2014-2015، ص 120-121)

حاول العديد من المفكرين والخبراء في العلوم السلوكية تفسير سلوك الأفراد العاملين داخل المنظمات المختلفة، وقدموا نظريات متنوعة تسعى في مجملها للإجابة على تساؤل رئيسي هو: كيف يتم دفع سلوك الأفراد داخل هذه المنظمات نحو تحقيق أهداف معينة بشكل عام،وتسعى المنظمة التربوية بشكل خاص إلى تحقيقها؟،كما اختلفت وجهات النظر بالنسبة للدوافع.فهناك من يرى أن الموظفين يتم تحفيزهم من خلال الإشراف أو النفوذ،بينما يرى البعض الآخر أن الدافع يأتي من الداخل بدون حاجة إلى العوامل الخارجية، ويفرق خبراء السلوك التنظيمي بين الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية كما يلي :

الدافع الداخلي: وهو ينبع من العلاقة المباشرة بين الفرد والمهمة التي يؤديها وهي عادة ذاتية التطبيق ومن أمثلتها الشعور بالإنجاز والتحدي الذي ينبع من أداء المهمة .

الدافع الخارجي:وهو ينبع من بيئة العمل،وليس العمل ذاته،وعادة ما يطبق بواسطة الآخرين مثل الحواف

الفصل الثاني

1ـ منهج الدراسة

2ـ مجتمع الدراسة

3ـ الدراسة الاستطلاعية

4ـ أدوات الدراسة

5ـ عينة الدراسة الأساسية

خلاصة الفصل

تمهيد

تحتاج البحوث في مجال العلوم الإنسانية والإجتماعية في دراستها للجمع بين محورين أساسيين هما الجانب النظري كموضوع البحث والمعطي الواقعي الذي يمثله الجانب الميداني الذي يقوم به الباحث .

بعدما تطرقنا فيما سبق إلى محددات الرضا الوظيفي في هذا الفصل تم التطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية إبتداءا بالدراسة الإستطلاعية وعليه تطرق لإجراءات الدراسة النهائية موضحين المنهج المستخدم ، وخصائص العينة وأدوات الدراسة التي تكشف عن الأهداف وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة لبرهنة النتائج المتوصل إليها ، حيث سيتم عرض إجراءات الدراسة الإستطلاعية على النحو التالي:

1_ منهج الدراسة :

يعرف المنهج العلمي بأنه الأداة والوسيلة التي تمكننا من إجراء الدراسة والوصول إلى الحقيقة وقد تكون هذه الحقيقة جديدة، أو أن الباحث يرغب في إيصالها للآخرين بغية تعريفهم بها، فالهدف من المنهج هو الكشف عن الحقيقة العلمية.

يتوقف إختيار نوع المنهج لمعالجة متغيرات أي بحث علمي على طبيعة البحث ونوع المشكلة المدروسة وكذلك الأهداف المراد تحقيقها في الدراسة لهذا يفرض على الباحث المنهج الذي يستخدمه في دراسته .

ولأن موضوع يتمحور حول الأهمية النسبية لمحددات الرضا الوظيفي لأساتذة مرحلة التعليم الابتدائي ، فإن هذا يتطلب إستعمال المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف تحليل الفروق التي تفيدنا للإجابة على التساؤلات التي طرحت في إشكالية الدراسة.

2_ الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة من مراحل البحث العلمي، فهي أساس بناء تطورات وانطباعات الباحث الأولية حول الدراسة وميدان تطبيقها، كما تساعد على تجاوز بعض الصعوبات وفهم بعض النواحي الغامضة، ثم بعد ذلك يقوم الباحث بمراجعة نهائية لخطوات تطبيق أداة بحثه وذلك لضمان السير الحسن لها.

إعتمدنا في دراستنا هذه على دراسة استطلاعية أولية حول مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وفيها تم الإتصال المباشر بالأساتذة لتوزيع الإستبيان.

1/2: أهداف الدراسة الإستطلاعية:

التعرف على ظروف إجراء الدراسة ميدانيا وبناء جو من الثقة والإرتياح مع مجتمع الدراسة من خلال تحديد عينة الدراسة وأدواتها ومختلف الإجراءات المنهجية الواجب إتباعها في مختلف مراحل البحث .

التعرف على مدى صلاحية أدوات البحث من حيث خصائصها السيكومترية، أي صدقها وثباتها والوقوف على العوائق التي تواجه الباحث بهدف تعديلها إذا احتاج الأمر لذلك.

جمع المعلومات الأولية التي تمكن التأكد من وجود الإشكالية المطروحة.

2/2: إجراءات الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بالدراسة الإستطلاعية مرورا بمراحل عدة تمت على النحو التالي:

الإتصال بالمسؤولين الإداريين والتربويين في بداية الفصل الثاني للسنة الدراسية 2021/2020 من أجل الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة.

زيارة إستطلاعية استكشافية لمجموعة إبتدائيات في بلدية المسيلة بهدف جمع المعلومات العامة عن الأساتذة الموظفين فيها لمعرفة ظروف عملهم بما يسمح لهم بمساعدتنا في بحثنا هذا.

إختيار الأساتذة بطريقة عشوائية وشرح لهم عن طريقة ملئ إستمارة الدراسة.

مجتمع عينة الدراسة الأساسية: يعتبر مجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث التي تكون موضوع مشكلة البحث أي أنه كل العناصر التي تنتمي لمجال الدراسة (؟؟؟؟؟؟؟؟؟) ويمثل مجتمع دراستنا مجموع الأساتذة الذين يدرسون في بعض إبتدائيات بلدية المسيلة البالغ عددهم 100 أستاذ.

عينة الدراسة:

تعتبر العينة من أهم المحاور التي يستخدمها الباحث خلال بحثه ، فهي تعتبر تمثيلا للمجتمع.

لقد تم تطبيق على عينة عشوائية مكونة من (مئة) أستاذ من كلا الجنسين ويمكن توضيحها في الجدول التالي:

المدرسة	عدد المعلمين
رجم عبد القادر	14
أول نوفمبر 1954	15
محمدي حسين	10
مخلوفي كمال	07
نوي مهيدي جميلة	10
بن الصديق السعيد	07
الرجاء	14
شيكوش سعد	10
سليتان الدراجي	13

جدول يمثل توزيع الأساتذة على بعض إبتدائيات بلدية مسيلة

أدوات الدراسة الأساسية:

بالنسبة للأداة المستخدمة في الدراسة هي الإستمارة تعرف على أنها عبارة عن قائمة من البنود تعطى أو ترسل إلى جماعة من الأفراد ليجيب عنها كل واحد منهم ووضع علامة (×) أمام الإجابة التي يميل لها، وأساس الإستبيان غالبا ما يقوم به المخصوص من تحليل ذاتي لأحواله النفسية الشعورية.

تم تطبيق الإستمارة والتي تم الإستعانة بها من أطروحة الأستاذ زهير بغول لنيل شهادة الدكتورا في علم النفس تنظيم وعمل تحت عنوان محددات النجاح في العمل الإداري في

مؤسسات وطنية في ظل نظرية فريديريك هيرزبيرغ، وقد تم تعديلها في صيغة البنود حتى تتماشى وموضوع هذه الدراسة ، والسبب في إختيارنا ذلك هو أن محاور إستبانه مبنية على محددات الرضا حسب نظرية فريديريك هيرزبيرغ وهذا ما يخدم هذه الدراسة.

مجالات الدراسة الأساسية:

المجال الزماني: تم إجراء الدراسة الأساسية في النصف الأول من شهر رمضان الفضيل سنة2021، وتمت مدة التطبيق خلال أسبوعين، وهذه الفترة ساعدتنا على تطبيق المقياس .

المجال المكاني: أجريت هذه الدراسة ببعض إبتدائيات بلدية مسيلة والتي تقع في الجهة الشرقية للمدينة.

المجال البشري: العينة التي أجريت عليها الدراسة هم أساتذة المرحلة الإبتدائية من الجنسين العاملين بالموسم الدراسي 2021/2020.

-الأساليب الإحصائية:

1-التكرارات والنسب المئوية

2-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

3-المتوسط النظري: تم تحديده بـ الدرجة (2).

4-اختبار t-test لعينة واحدة: للحكم على معنوية مستوى **محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. كما تم تحديد مستويات الاستبيان كما يلي:**

-المدى لتحديد طول الفئة = (أعلى درجة- أدنى درجة) / عدد البدائل، وهذا لتحديد مستوياتهم في درجة **محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.** ويتحدد طول الفئة باستخدام المدى حيث: (3-1) /3= 0.6667 حيث نحصل على مجالات كما يلي:

الجدول رقم (000): يمثل تحديد مستوى درجات الاستبيان

مجال المتوسط الحسابي	درجة التقدير
[1 - 1.66]	درجة منخفضة
] 1.67 - 2.33]	درجة متوسطة

] 2.34 – 3]	**درجة عالية (مرتفعة)**

5- **t- test لعينتين:** للكشف عن الفروق في **محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي** تبعا لمتغير الجنس.

6- اختبار كولموغروف سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) للتأكد من طبيعة توزيع البيانات.

7- إختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي"(One-Way ANOVA)

8- **معامل الشيفي (Scheffe) للمقارنات البعدية بهدف تحديد لصالح من الفروق في استبيان محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.**

.

الفصل الثالث

عرض نتائج الدراسة الأساسية ومناقشتها

1- عرض نتائج الدوراسة

2- عرض ومناقشة نتاج الفرضيات

1-عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

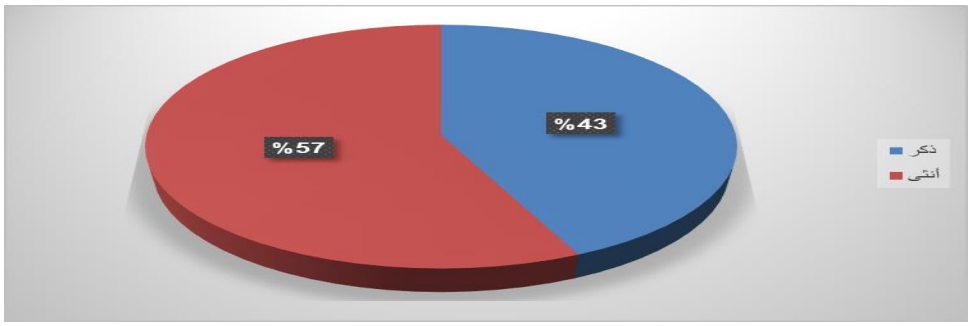
خصائص عينة الدراسة:

الجنس:

الجدول رقم () يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	43	% 43
أنثى	57	% 57
المجموع	**100**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (100) فردا، نلاحظ أن عدد الذكور (43) بنسبة بلغت 43%، في حين بلغ حجم الاناث (57) بنسبة بلغت 57%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم () يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

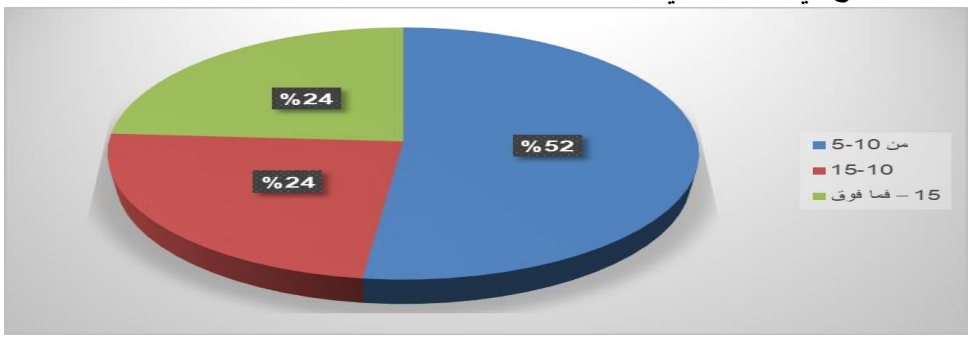
الخبرة:

الجدول رقم () يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
من 5-10	52	% 52
10-15	24	% 24
15– فما فوق	24	% 24
المجموع	**100**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (100) فردا، نلاحظ أن حجم ذوي الخبرة **(من 5 سنوات–10 سنوات)** قد قدر بـ (52) **بنسبة 52%**، أما حجم ذوي الخبرة **(من 10 الى 15**

سنة) قد قدر بـ (24) **بنسبة 24%**، في حين بلغ حجم ذوي الخبرة **(من 15 سنة فما فوق)** قد قدر بـ (24) **بنسبة 24%** كما هو موضح في الشكل التالي:



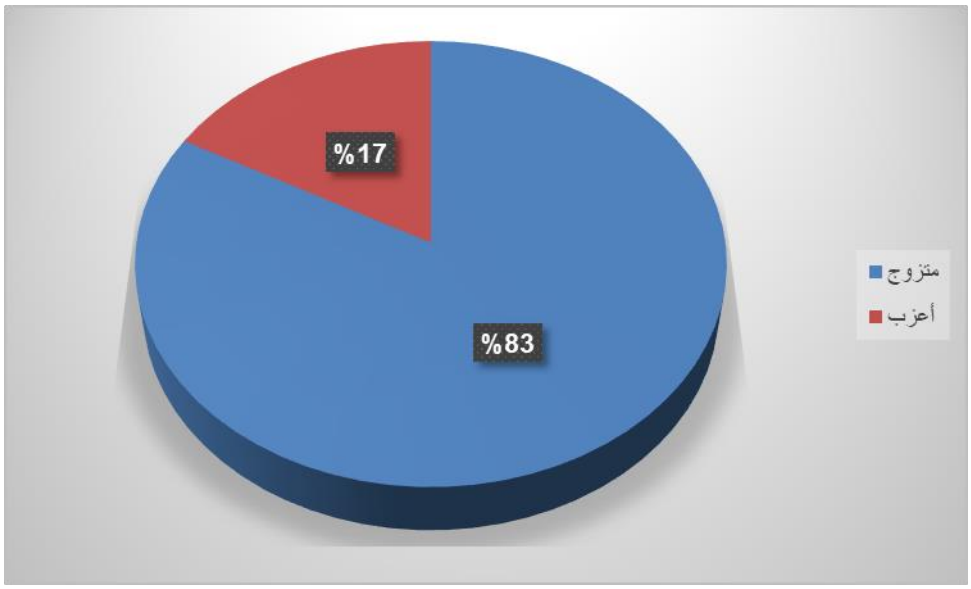
الشكل رقم () يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم () يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	83	83,0
أعزب	17	17,0
المجموع	**100**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (100) فردا، نلاحظ أن ذوي الحالة الاجتماعية **(متزوج)** قدر بـ (83) بنسبة بلغت 83%، في حين بلغ حجم ذوي الحالة الاجتماعية **(أعزب)** بـ (17) بنسبة بلغت 17%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم () يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

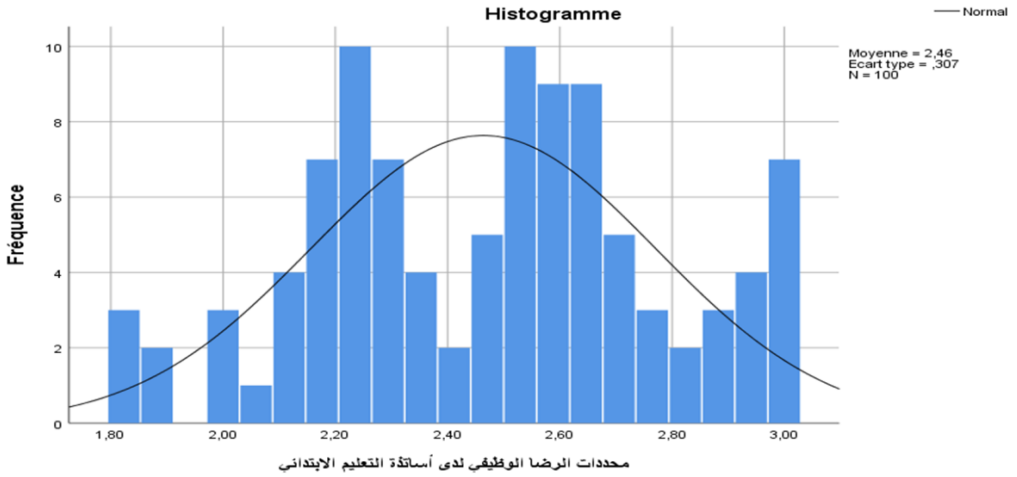
-عرض نتائج الدراسة:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من **شرط التوزيع الطبيعي** بالنسبة للمتغير محل الدراسة الحالية والمتمثل في **(محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي)**، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (0000) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغير محل الدراسة

المتغير	Kolmogorov-Smirnov[a]			القرار	الحكم
	الإحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة		
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	0,086	100	0,068	غير دال	البيانات تتوزع توزيع طبيعي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيمة اختبار **كولموغروف سميرنوف**، بالنسبة للمتغير محل الدراسة وهو **متغير (محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي)**، حيث نلاحظ ان بيانات المتغير جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن بيانات المتغير تتوزع توزيعا طبيعيا، وبما أن بيانات المتغير تتوزع توزيع طبيعي فإنه يمكن استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية في معالجة مختلف فرضيات الدراسة الحالية كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل رقم (000) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

أ/ بالنسبة لعبارات الاستبيان (محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي) تم ترتيب عبارات الاستبيان حسب درجة تشبعها عن طريق استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الرقم	عبارات استبيان محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معيار الحكم	المستوى	الترتيب
01	وجود علاقة حسنة مع المدير.	100	2,8600	0,34874	[3-2.34]	عالية	2
02	اعتراف المدير بالجهد المبذول في العمل.	100	2,6600	0,57243	[3-2.34]	عالية	10
03	العمل في ظروف فيزيقية جيدة (الرطوبة، الحرارة، التهوية).	100	2,6000	0,49237	[3-2.34]	عالية	13
04	الشعور بالحرية والاستقلالية في أداء العمل.	100	2,7800	0,43993	[3-2.34]	عالية	5
05	تتوفر المؤسسة على جميع المواد والأجهزة اللازمة لأداء العمل الجيد.	100	2,5600	0,64071	[3-2.34]	عالية	16
06	تتوفر الوظيفة على فرص التقدم والترقية.	100	2,3200	0,70896	[2,33-1.67]	متوسطة	25
07	الشعور بالأمن الوظيفي.	100	2,6400	0,59493	[3-2.34]	عالية	11
08	وجود فرص التجديد في الوظيفة.	100	2,2300	0,72272	[2,33-1.67]	متوسطة	27
09	سهولة الحصول على المعلومات اللازمة لأداء العمل الجيد.	100	2,4800	0,64322	[3-2.34]	عالية	18
10	توفر الوظيفة المكانة الاجتماعية في العمل.	100	2,2300	0,78951	[2,33-1.67]	متوسطة	28
11	تناسب قيمة الراتب مع العمل المنجز	100	1,9600	0,89803	[2,33-1.67]	متوسطة	33
12	وجود فرص التطور والنمو الشخصي.	100	2,1100	0,83961	[2,33-1.67]	متوسطة	29
13	توفر الاستقرار العائلي.	100	2,3900	0,73711	[3-2.34]	عالية	24
14	الشعور بالمسؤولية الكاملة في العمل.	100	2,8400	0,44313	[3-2.34]	عالية	4
15	الاستفادة الدورية من الرحلات الترفيهية في المؤسسة.	100	1,9800	0,75183	[2,33-1.67]	متوسطة	30
16	تتناسب الوظيفة مع الميول.	100	2,3900	0,64971	[3-2.34]	عالية	22
17	تقدير المدير للجهود المبذولة في العمل.	100	2,5900	0,58767	[3-2.34]	عالية	15
18	وضوح الانظمة والإجراءات في العمل.	100	2,5200	0,61101	[3-2.34]	عالية	17
19	وجود تنوع في المهام.	100	1,9700	0,71711	[2,33-1.67]	متوسطة	31
20	توفر المسكن.	100	1,9700	0,90403	[2,33-1.67]	متوسطة	32
21	توفر الشعور باحترام المدير.	100	2,7200	0,55195	[3-2.34]	عالية	8
22	وجود علاقة حسنة مع الزملاء.	100	2,7600	0,47397	[3-2.34]	عالية	6

23	الشعور باحترام الزملاء.	100	2,7400	0,46319	[3-2.34]	عالية	7
24	تتوفر الوظيفي على فترات راحة بشكل دوري.	100	2,4500	0,67232	[3-2.34]	عالية	19
25	الشعور بمستويات انجاز عالية في العمل.	100	2,3900	0,63397	[3-2.34]	عالية	23
26	الحصول على مكافآت تشجيعية بشكل مستمر.	100	1,8900	0,82749	[2,33-1.67]	متوسطة	34
27	توفر المرونة في العمل.	100	2,4000	0,63564	[2.34-3]	عالية	21
28	اللجوء إلى استشارة الزملاء في مجال العمل.	100	2,4200	0,63850	[2.34-3]	عالية	20
29	الالتزام العالي في الوظيفة.	100	2,6900	0,54486	[2.34-3]	عالية	9
30	الاستفادة الدورية من الدورات التكوينية.	100	2,2900	0,78232	[2,33-1.67]	متوسطة	26
31	الثقة العالية بالنفس داخل الوظيفة.	100	2,8500	0,43519	[2.34-3]	عالية	3
32	تحقيق السمعة الطيبة من خلال الوظيفة.	100	2,8800	0,38350	[2.34-3]	عالية	1
33	الشعور بالرضا عن طبيعة اشراف المدير.	100	2,6200	0,56461	[2.34-3]	عالية	12
34	اعتراف المدير بالجهد المبذول في العمل.	100	2,5800	0,66939	[2.34-3]	عالية	16

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبيان **(محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي)**. نلاحظ أن أغلبية العبارات في تشبعاتها عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كانت عالية حيث تنتمي إلى **المجال العالي (2,34-3)** حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات العالية وهي [1-2-3-4-5-7-9-13-14-16-17-18-21-22-23-24-25-27-28-29-31-32-33-34] بين **[2.88]** في العبارة رقم **(32)** والتي نصت على **" لا أساير الآخرين في كل شيء) والعبارة رقم (8)** والتي نصت على **" تحقيق السمعة الطيبة من خلال الوظيفة" و[2.39] رقم (13) والتي نصت على: "" توفر الاستقرار العائلي."**

في حين جاءت العبارات التي تحمل الأرقام التالية: (06-08-10-11-12-15-19-20-26-30) تنتمي الى المجال المتوسط [1,67-2,33] حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المتوسطة بين (2.32) في العبارة (06) التي نصت" **تتوفر الوظيفة على فرص التقدم والترقية" و (1.89)** في العبارة رقم (26) حيث نصت على: **" الحصول على مكافآت تشجيعية بشكل مستمر."**.

وبالتالي يمكن القول بأن **أغلبية عبارات الاستبيان جاءت عالية أي أن درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي جاءت عالية.**

1-عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى على: " درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية **(T)** بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط استجابات أفراد العينة على **الاستبيان** والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (...) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لتحديد مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	الفرق بين المتوسطين	t	مستوى الدلالة	القرار	المعيار
الدرجة الكلية	100	3	2,4635	0,30731	0,46353	0,46353	15,083	0.000	دال عند 0.01	3-2,34 المجال المرتفع

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري **لإستبيان الخصائص المعرفية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد عينة البحث في **الاستبيان** بلغ **(2,4635)** درجة وبانحراف معياري قدره **(0,30731)** درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ **(2)** درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ **(0,46353)** درجة، [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح المحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت **(15,083)** وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01)]. كما أن المتوسط المحسوب ينتمي الى المجال **[2,34-3]** أي **المجال العالي** ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج تحقق الفرضية البحثية التي نصت على أن درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.

2-عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

- توجد فروق دالة احصائيا في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الجنس(ذكور/إناث). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدم اختبار **(ت)** لدلالة الفروق بين المتوسطات والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل اليها:

- جدول رقم (00) يوضح نتائج اختبار "ت" ودلالتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات الجنسين (ذكور/إناث) في استبيان محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة" ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	ذكر	43	2,4405	0,30018	-0,649	98	0,518	غير دال
	أنثى	57	2,4809	0,31411				

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك تقارب بين متوسطي **الجنسين (ذكور/ اناث) في** الدرجة الكلية لمحو **محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي** حيث بلغ متوسط الذكور (2,4405) أما متوسط للإناث فقد بلغ (2,4809) وما يؤكد عدم وجود فروق بين الجنسين هو قيمة T-TEST والتي بلغت على (**0,160-**) حيث جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة [(α=0.05)] من هنا يمكن القول بأنه **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (ذكور/إناث) في تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.** وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية.

3-توجد فروق دالة احصائيا في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج/أعزب). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدم اختبار **(ت)** لدلالة الفروق بين المتوسطات والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل اليها:

- جدول رقم (00) يوضح نتائج اختبار "ت" ودلالتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات ذوي الحالة الاجتماعية (متزوج/أعزب) في استبيان محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

المتغير	الحالة الاجتماعية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	متزوج	83	2,4518	0,31162	-0,842	98	0,402	غير دال
	أعزب	17	2,5208	0,28719				

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك تقارب بين متوسطي **ذوي الحالة الاجتماعية (متزوج/ أعزب) في** الدرجة الكلية لاستبيان **محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي** حيث بلغ متوسط ذوي الحالة الاجتماعية **متزوج** (2,4518) أما متوسط ذوي الحالة الاجتماعية **(أعزب)** فقد بلغ (2,5208) وما يؤكد عدم وجود فروق بين (المتزوجين/عزاب) هو قيمة T-TEST والتي بلغت على (**0,842-**) حيث جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة [(α=0.05)] من هنا يمكن القول بأنه **لا توجد فروق دالة احصائيا في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج/أعزب).** وعليه نستنتج عدم تحقق الفرضية البحثية.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فروق دالة احصائيا في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة (من 5-10/من 10-15-من 15 فما فوق) ولمعالجة هذه الفرضية تم استخدام اختبار التباين الأحادي كما هو مبين في الجدول التالي:

-جدول رقم (.....) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة على محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الخبرة (من 5-10/من 10-15-من 15 فما فوق)

مصادر التباين		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة الاحصائية	القرار
محددات الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0,620	2	0,310	3,446	0,036	دال
	داخل المجموعات	8,729	97	0,090			
	الكلي	9,350	99	//////////////////			

من خلال الجدول أعلاه رقم (.....) نلاحظ أن قيمة إختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي"(One-Way ANOVA) بلغت (3,446) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في استبيان **محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير** الخبرة (من 5-10/من 10-15-من 15 فما فوق) **وهذه** القيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، وبالتالي يمكن القول بأنه توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في **(محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الخبرة)**

وبما أن اختبار الدلالة الإحصائية (F) لا يحدد لصالح من الفروق في حالة ما إذا كانت الفروق دالة كما في هذه الحالة **(محددات الرضا الوظيفي)** فإننا نلجأ إلى استخدام معامل الشيفي **(Scheffe)** وهذا لتحديد لصالح من الفروق وهذا ما بينه الجدول رقم (.....) حيث نلاحظ أن متوسط الفروقات بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في (محددات **الرضا الوظيفي)** كان لصالح **ذوي الخبرة من (10-15 سنة) بمعنى** أن ذوي **ذوي الخبرة من (10-15 سنة) لديهم** اتجاه اعلى من باقي فئات الخبرة في تقدير محددات الرضا الوظيفي، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم () يوضح المقارنات البعدية بهدف تحديد لصالح من الفروق في استبيان محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي					
الاستبيان	معامل الشيفي (Scheffe) للمقارنات البعدية				
	الخبرة (I)	الخبرة (J)	متوسط الفروقات (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة

محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	من 5-10	10-15	,19372*	0,07403	0,037
		15– فما فوق	0,07607	0,07403	0,591
	10-15	من 5-10	-,19372*	0,07403	0,037
		15– فما فوق	-0,11765	0,08660	0,401
	فما فوق – 15	من 5-10	-0,07607	0,07403	0,591
		10-15	0,11765	0,08660	0,401

2-مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

1/2: مناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة على أن تقدير درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي مرتفع، حيث تبين من خلال المعالجة الإحصائية أن درجة تقدير

محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي مرتفع ، وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبد الحميد شيشان 2016/2015 أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى العوامل الشخصية الكبرى لدى أساتذة التعليم الإبتدائي جاء فوق المتوسط.

2/2: مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

_ نصت الفرضية الجزئية الأولى أنه توجد فروق دالة إحصائيا في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الحسن حيث تبين من خلال المعالجة الإحصائية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وقد اختلفت هذه النتيجة عن ما توصلت إليه دراسة الدوادي 1991، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الكلي تعزى لتغير الجنس ولصالح الإناث.

3/2: مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية على أنه توجد فروق دالة إحصائيا في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لتغير الحالة الإجتماعية، حيث بين من خلال المعالجة الاحصائية أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لتغير الحالة الاجتماعية.

هذه النتيجة مع ما جاءت به نتائج دراسة مروان أحمد جويجي (2008) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار في العمل تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

4/2: مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت هذه الفرضية على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة من (5-10/10-15/ من

15 فما فوق) حيث تبين من خلال المعالجة الإحصائية أن متوسط الفروقات بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في محددات الرضا الوظيفي كان لصالح ذوي الخبرة من (10-15سنة) اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حسين السكران 2011 أنه توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة العلمية.

الاستنتاج العام

في ضوء الدراسة الحالية التي تم التوصل إليها، نستخلص النتائج التالية:

مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الإبتدائي في بعض ابتدائيات بلدية المسيلة كان مرتفع حيث وصلت النسبة المئوية لمجموع للاستجابات الكلية إلى 99% وهي تنتمي إلى المجال المرتفع [34,2,3]

استنتجنا أن أغلب عبارات الاستبيان تنتمي إلى المجال العالي [34.2.3] حيث تراوحت متوسطات الحسابية للعبارات العالية [

29_28_27_25_24_23_22_21_18_17_15_16_14_1_3_9_7_5_4_3_2_1
[34_33_32_31_

بيت [88.2] في العبارة رقم 32 التي نصت على لا أساير الآخرين في كل شيء والعبارة رقم 8 التي نصت على تحقيق السمعة الطيبة من خلال الوظيفة [39_2] رقم 13 التي نصت على "توفر الاستقرار العائلي"

سجلنا أدنى مستوى لمحددات الرضا الوظيفي في العبارات التي تحصل الأرقام التالية :(06_08_10_11_12_15_19_20_26_30), حيث تنتمي إلى المجال المتوسط [1.67 ،2.33] حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المتوسطة بين (32,2) في العبارة (06)التي نصت على: "تتوفر الوظيفة على فرص التقدم والترقية" و(1.89) في للعبارة رقم (26) حيث نصت على "الحصول على مكافآت تشجيعية بشكل مستمر".

لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزي المتغير الحنس عند مستوى الدلالة (0.005؛05)

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير محددات الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية عند مستوى الدلالة (0.05؛0.5)

متوسط الفروق لأساتذة التعليم الابتدائي في محددات الرضا كان صالح ذوي الخبرة من (10-15 سنة).

.

خاتمة

خاتمة:

قد هدفنا من خلال مذكرتنا إلى دراسة مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ولتحقيق هذا الهدف تم عرض الإطار النظري والمفاهيمي للموضوع قصد الوقوف على خلفيته النظرية، وتمحيص الدراسات السابقة بشأنه الوقوف على هلفيته النظرية، وتمحيص الدراسات السابقة بشأنه الوقوف على خلفيته النظرية، وتمحيص الدراسات السابقة بشأنه والاستفادة منها في تحديد المتغيرات المؤثرة في اشكالية الدراسة بوضوح تم سياغتها في سؤال جوهري هو ما مستوى محددات الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي.

حيث تطرقنا في الفصل الميداني والذي يعد تجسيد للإطار النظري، كما تم في هذا الصدد تصميم استبيان بغرض جمع بيانات المعلومات حيث تم توزيعه على عينة مكونة من 100 أستاذ وأستاذة في بعض ابتدائيات بلدية المسيلة، وباستخدام الأساليب الإحصائية تم تحليل الاستبيان، وقد تمكنا من الإجابة على اشكالية الدراسة وفرضياتها من تم استخلاص النتائج حيث كانت كالتالي:

مستوى الرضا الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي مرتفع .

لاتوجد ظروف دالة احصائيا في تقدير محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تغرى لتغيير الجنس.

لاتوجد ظروف دالة احصائيا في درجة تقديره محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية.

متوسط الضروفات لأفراد عينة الدراسة كان لصالح ذوي الخبرة من (10_15 سنة) بمعنى أن لديهم خبرة من (10_15 سنة) لديهم اتجاه أعلى من باقي فئات الخبرة في تقدير محددات الرضا الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

قائمة الكتب:

1/ عبد اللطيف عمر، عصام (2015): الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، ط1، تيولينك للنشر والتدريب، القاهرة.

2/ محمد رجب بهشي، فايزة (2011): الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، ط1، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر، الإسكندرية.

قائمة الوسائل والاطروحات:

3/ ستوع، أسماء. (2014، 2015): محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في ظل نظرية فريديك هيرزيبرغ، رسالة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

4/ بوعزة، أحمد. (1019، 2020): المحددات الاجتماعية والمهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، أطروحة دكتورا، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2.

5/ بلطاش إلهام. (2018، 2019): تأثير الرضا الوظيفي على آداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم.

6/ برباح، موساوي، محمد الأمين، يحي. (2015، 2016): تأثير الرضا الوظيفي على الموارد البشرية، رسالة ماستر، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

7/ بن عزيزة كريمة، زراولة فتيحة. (2017، 2018): الرضا الوظيفي لدى الصحفيين وأثره على الآداء الوظيفي، رسالة ماستر، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة.

8/ بووذن، نبيلة. (2006/ 2007): محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية، رسالة ماجيستر، جامعة محمود منتوري، قسنطينة.

9/ الميلود، بن صافي، عبد الكريم. (2016، 2017): الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم، رسالة ماستر، جامعة مزيان عاشور، الجلفة.

10/ دبوشة، عيسى. (2015، 2016): مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة، رسالة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

11/ زوتين، سامية. (2013، 2014)، محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة، رسالة ماستر، جامعة أكلي محمد أولحاج، البويرة.

12/ شاطر، شفيق. (2009، 2010). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجيستر، جامعة محمد بوقرة، بومرداس....

13/ شيخاوي، عمر. (2019، 2020)، مستوى الوعي الصحي لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

14/ عبد الباقي، كوثر. (2015، 2016)، دور محددات الرضا الوظيفي في تحسين أداء أستاذ الطور الثانوي، رسالة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

15/ عزيون، زهية. (2006، 2007)، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجيستر، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة

الملاحق

ملحق رقم (1)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

أستاذي الكريم، أستاذتي الكريم..

في إطار إعدادنا لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، تخصص: إرشاد وتوجيه، المعنونة بـ:" **محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء متغيرات (الخبرة والجنس، الحالة الاجتماعية).**

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي يحتوي على مجموعة من محددات (العوامل) والمرجو منكم وضع علامة (x) أمام الخانة التي تراها مناسبة لرضاك عن عملك، ولعلمكم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، لذا كن متأكدا أن إجابتك لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام على مدّكم لنا يد العون والمساعدة .

إعداد الطالبتين: **مباركي إيمان**

بن قميدة هاجر

البيانات الشخصية :

الـ ذكر أنثى

الخبرة العلمية [10-

[15

[15 ق]

الحالة الاجتماعية وج

أ ب

المحددات / الإجابة بدائل	ضرورية	غير ضرورية
1- العلاقة حسنة بشكل دائم مع المديرين.		
2- اعتراف وتقدير المديرين الدائم بالجهد المبذول في العمل .		
3- وضوح أنظمة وإجراءات العمل دائما بشكل جيد.		
4- الحرية والاستقلال، في بعض الأحيان ، بشكل كلي في أداء العمل.		
5- توفير ظروف عمل فيزيقية جيدة بشكل دائم (الحرارة، الرطوبة ، التهوية، الضوضاء.... الخ).		
6- فرص التقدم والترقية الكبيرة المتاحة بشكل دائم من طرف الوظيفة		

7- توفير السكن		
8- فرص المبادأة والابداع والتجديد الكبيرة المتاحة بشكل دائم من طرف الوظيفة.		
9- توفير المواد والأجهزة اللازمة لأداء العمل بشكل دائم.		
10-السمعة والمكانة الاجتماعية الجيدة بشكل في العمل .		
11-العلاقة الحسنة بشكل دائم مع الزملاء.		
12-الحجم الكبير للسلطة بشكل دائم في العمل.		
13-توفير الأمن الوظيفي (توافر وسائل الأمن والسلامة في محيط العمل، العمل الدائم ، التأمين على الوفاة ، التقاعد...الخ).		
14-فرص التطور والنمو الشخصي الكبير المتاحة بشكل دائم من طرف الوظيفة .		
15-توفير فترات الراحة في العمل بشكل دوري.		
16-المسؤولية المباشرة والكاملة بشكل دائم في العمل.		
17-الثقة الكبيرة في الآخرين بشكل دائم.		
18-غموض العمل في بعض الأحيان.		
19-توفير المعلومات الضرورية لسيرورة العمل بشكل مستمر .		
20-تناسب الوظيفة المشغولة دائما مع الميول والاتجاهات والقدرات.		
21-منح مكافآت تشجيعية في العمل بشكل مستمر .		
22-اعتراف وتقدير المديرين الدائم للجهد المبذول في العمل.		
23-اللجوء أحيانا الى مساعدة الآخرين لإنجاز العمل .		
24-إنجاز مهام تختلف في بعض الأحيان عن تلك المنجزة بشكل دائم في العمل .		
25-تناسب الراتب المتقاضي دائما مع متطلبات وحجم العمل		

المنجز.		
26-الشعور الدائم باحترام المديرين الممنوح من قبل الوظيفة.		
27-تقديم يوميا خلال فترة العمل مشروبات غازية، قهوة ، شاي ..إلخ.		
28-اعتراف وتقدير الزملاء الدائم للجهد المبذول في العمل.		
29-العلاقة الحسنة بشكل دائم مع المديرين .		
30-الشعور الدائم باحترام الزملاء الممنوح من قبل الوظيفة .		
31-توفر المؤسسة المستخدمة على مطعم يقدم وجبات غذائية.		
32-الشعور الدائم بمستويات إنجاز عالية في العمل.		
33-المرونة الكبيرة للعمل في بعض الأحيان .		
34-الاستقرار العائلي.		
35-الالتزام العالي في العمل بشكل دائم .		
36-القيام دوريا بدورات تدريبية .		
37-الشعور الدائم باحترام الرؤساء الممنوح من قبل الوظيفة .		
38-توفر المؤسسة المستخدمة دوريا رحلات ترفيهية.		
39-الثقة العالية بالنفس بشكل دائم.		
40-توفر بانتظام وسيلة نقل للالتحاق بمنصب العمل .		
41-صعوبة العمل في بعض الأحيان .		
42-الشعور بالرضا نحو طبيعة إشراف الجيد للمديرين.		

الملاحق

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	43	43,0	43,0	43,0
	أنثى	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 5-10	52	52,0	52,0	52,0
	10-15	24	24,0	24,0	76,0
	15 – فما فوق	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

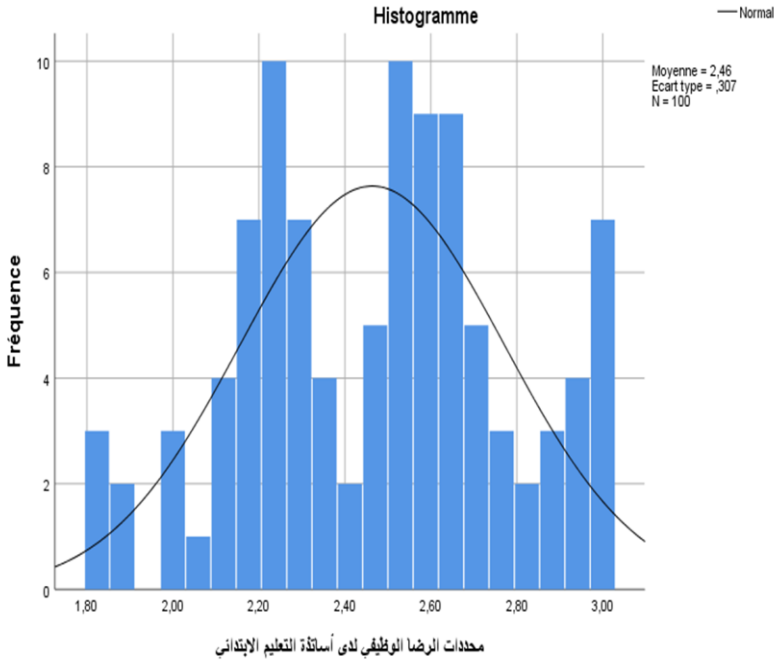
الحالة الاجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متزوج	83	83,0	83,0	83,0
	أعزب	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	0,086	100	0,068	0,973	100	0,035

a. Correction de signification de Lilliefors


Histogramme
Normal
Moyenne = 2,46
Ecart type = ,307
N = 100
Fréquence
0
2
4
6
8
10
1,80
2,00
2,20
2,40
2,60
2,80
3,00
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
Q1	100	2,8600	0,34874	0,03487
Q2	100	2,6600	0,57243	0,05724
Q3	100	2,6000	0,49237	0,04924
Q4	100	2,7800	0,43993	0,04399
Q5	100	2,5600	0,64071	0,06407
Q6	100	2,3200	0,70896	0,07090
Q7	100	2,6400	0,59493	0,05949
Q8	100	2,2300	0,72272	0,07227
Q9	100	2,4800	0,64322	0,06432
Q10	100	2,2300	0,78951	0,07895
Q11	100	1,9600	0,89803	0,08980
Q12	100	2,1100	0,83961	0,08396
Q13	100	2,3900	0,73711	0,07371
Q14	100	2,8400	0,44313	0,04431
Q15	100	1,9800	0,75183	0,07518
Q16	100	2,3900	0,64971	0,06497
Q17	100	2,5900	0,58767	0,05877
Q18	100	2,5200	0,61101	0,06110
Q19	100	1,9700	0,71711	0,07171
Q20	100	1,9700	0,90403	0,09040
Q21	100	2,7200	0,55195	0,05519
Q22	100	2,7600	0,47397	0,04740
Q23	100	2,7400	0,46319	0,04632
Q24	100	2,4500	0,67232	0,06723
Q25	100	2,3900	0,63397	0,06340
Q26	100	1,8900	0,82749	0,08275
Q27	100	2,4000	0,63564	0,06356
Q28	100	2,4200	0,63850	0,06385
Q29	100	2,6900	0,54486	0,05449
Q30	100	2,2900	0,78232	0,07823
Q31	100	2,8500	0,43519	0,04352
Q32	100	2,8800	0,38350	0,03835
Q33	100	2,6200	0,56461	0,05646
Q34	100	2,5800	0,66939	0,06694
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	100	2,4635	0,30731	0,03073

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 2					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	différence à 95 % Inférieur	différence à 95 % Supérieur
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	15,083	99	0,000	0,46353	0,4026	0,5245

Statistiques de groupe

الجنس		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	ذكر	43	2,4405	0,30018	0,04578
	أنثى	57	2,4809	0,31411	0,04160

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur	Supérieur
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	Hypothèse de variances	0,000	0,996	-0,649	98	0,518	-0,04042	0,06226	-0,16396	0,08313
	Hypothèse de variances			-0,653	92,636	0,515	-0,04042	0,06186	-0,16326	0,08243

Statistiques de groupe

الحالة الاجتماعية		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	متزوج	83	2,4518	0,31162	0,03421
	أعزب	17	2,5208	0,28719	0,06965

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	de la différence à 95 % Inférieur	Supérieur
محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي	Hypothèse de variances égales	0,290	0,591	-0,842	98	0,402	-0,06895	0,08193	-0,23155	0,09364
	Hypothèse de variances			-0,889	24,371	0,383	-0,06895	0,07760	-0,22898	0,09107

ANOVA

محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupe	0,620	2	0,310	3,446	0,036
Intragroupe	8,729	97	0,090		
Total	9,350	99			

Comparaisons multiples :

Variable dépendante:

(I) الخبرة			Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.	à 95 % Borne inférieure	à 95 % Borne supérieure
Scheffé	10-5 من	10-15	,19372*	0,07403	0,037	0,0097	0,3778
		15 – فما فوق	0,07607	0,07403	0,591	-0,1080	0,2601
	10-15	10-5 من	-,19372*	0,07403	0,037	-0,3778	-0,0097
		15 – فما فوق	-0,11765	0,08660	0,401	-0,3329	0,0976
	15 – فما فوق	10-5 من	-0,07607	0,07403	0,591	-0,2601	0,1080
		10-15	0,11765	0,08660	0,401	-0,0976	0,3329

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

الخبرة		N	alpha = 0.05 1	alpha = 0.05 2
Scheffé[a,b]	10-15	24	2,3346	
	15 – فما فوق	24	2,4522	
	10-5 من	52	2,5283	
	Sig.		0,052	

Les moyennes des groupes des sous-ensembles

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique =

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne