

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة

قسم: علم الاجتماع و الديموغرافيا

مذكرة

مكملة لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

نظام LMD

ماستر علم الاجتماع
2012/2011

الرضا الوظيفي لدى أساتذة
التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بثانويات مدينة المسيلة

إشراف الدكتور

— بن يمينة السعيد

إعداد الطالب:

— صالح حسين

السنة الجامعية: 2012/2011

لقد جعل الله تعالى الإنسان خليفته في الأرض ، و ميزه بالعقل عن بقية المخلوقات ، و جعل عقله مناط التكليف و تحمل أعباء المسؤولية، وحثه على النظر في ملكوته وإعمال العقل والتدبير، ولأن المعلمين أو الأساتذة هم خليفة الله في الأرض ، والمتحكمون في نموها الاقتصادي لكونهم نتاجا للأداء البشري، الذي يساهم في إعداد المجتمع، فلا يتحقق التقدم إلا بالقوى العاملة التي يعلمونها و يدرّبونها .

و من هنا ينظر إلى المعلمين أو الأساتذة على أنهم أصحاب رسالة مقدسة وشريفة على مر العصور و الأجيال، وإذا أنعمنا النظر في هذه الرسالة المقدسة والمهنة الشريفة خاصة إلى أن مهنة التعليم هي مهنة أساسية وركيزة هامة في تقدم الأمم .

فالتربية والتعليم هي رسالة لا مهنة عادية نظرا للدور الكبير الملقى على عاتق المعلم أو الأستاذ من عملية نشئة اجتماعية سليمة لعقول لم تنضج بعد سلمها له أولياؤهم باطمئنان وثقة، حتى يتمكنوا من اكتساب معرف علمية وثقافية تساهم في تكوينهم حاضرا ومستقبلا .

لهذا الغرض ونظرا لأهمية المعلم أو الأستاذ في المجتمع الجزائري خاصة في كل المراحل التعليمية .

ولأن مرحلة التعليم الثانوي، تعتبر همزة وصل بين مرحلي التعليم الابتدائي والمتوسط، وبين التعليم العالي، كما تمثل مرحلة منتهية وموصلة في آن واحد، فالتعليم الثانوي يعمل على تأهل الطلبة للالتحاق بالجامعات والمعاهد العليا لمن يرغب منهم في مواصلة تعليمه العالي.

كما يعتبر الأستاذ في هذه المرحلة الحجر الأساس الذي تقوم عليه المؤسسة ، وهو العنصر الفعال في العملية التعليمية ، ومما لاشك فيه أن رضاه عن مهنته سيؤدي لا محالة إلى تحقيق مبتغ المؤسسة ومن ثم مبتغ المجتمع ككل في رؤية جيل صالح و مكون و قادر على خدمة وتطوير العباد و البلاد ،لذا غدا موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي الأساتذة من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند المهتمين بالتطوير وتحسين العمل، وذلك لأسباب متعددة فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يُرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثر رضا الفرد بالتغير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل.

ولا شك أن دراسة الرضا الوظيفي هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف المنظمة من خلالها على نفسها فتكتشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للمنظمة، وقد توصل المهتمون والباحثون في هذا الشأن إلى أن السلوك الإنساني داخل المنظمات يمثل اهتماماً مشتركاً بين علوم التنظيمات من ناحية، والعلوم الإنسانية من ناحية أخرى، وأصبح

الحوار المتصل بين الطرفين بأن التركيز لجانب واحد لا يكفي لفهم السلوك الإنساني ومعرفة مدى الرضا الوظيفي، وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماماً نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره...

فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الأستاذ بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنــــ سعيد بعملتي..

إنه لمن المؤكد والمحسوم أيضاً أن معطيات الرضا الوظيفي هو الشعور بالسعادة، فرضا الأستاذ عن وظيفته يؤدي إلى الكفاية الإنتاجية العالية، فالأستاذ الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيداً بها مما يزيد من كفايته الإنتاجية، أما عدم الرضا عن المهنة فينتج عنه سوء تكيف، غير متوازن انفعالياً ويظهر الكثير من مظاهر الضجر والملل والاستياء والإحباط...

إن ميل الأستاذ لعمله أو لجانب معين فيه له المردود الإيجابي على نفسه وعلى عمله والرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الأستاذ نحو ما يحصل عليه من العوائد المعنوية والمادية خاصة، كما يُعبر الرضا عن حالة تكامل الفرد النفسية مع وظيفته ومدى استغلال العمل لقدراته وميوله وإثبات لشخصيته، أضف إلى أن وصول الأستاذ لمستوى الطموح الذي حدده يتحقق له من خلال عمله وهذا بدوره يؤدي لإشباع حاجاته الشخصية، ولا شك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا الأستاذ عن وظيفته، بعضها يتعلق بذاتية الأستاذ نفسه وبعضها الآخر متعلق بالتنظيم الذي يعمل فيه الأستاذ وهي بيئة العمل التي يعيشها كنوع العمل، وطبيعة وظيفته أو مهنته كعمل روتيني أو متنوع، ابتكاري أو عادي.

ولا شك أن العمل المتنوع ينتج عنه مستوى أعلى من الرضا، كما أن الظروف المحيطة ببيئة العمل من التهوية والإضاءة والأدوات والأجهزة المستخدمة وكم العمل وحجم الإدارة، فكلما كان حجم الإدارة صغيراً زاد التعاون بين الموظفين وازدادت العلاقة الشخصية والوظيفية بينهم، وبالتالي ارتفع روح الانتماء للجماعة والعمل فزاد الرضا الوظيفي لديه.

ولا نخفي علينا أهمية المكانة الاجتماعية والاقتصادية للوظيفة كمحدد مهم للرضا الوظيفي، وهذا يرجع لثقافة المجتمع وتقديره للعمل، ومن المحددات الرئيسية أيضاً التي تحتل الصدارة للرضا الوظيفي نمط الإشراف أو نوع القيادة في العمل، فقد حدد العلماء أن هناك علاقة قوية بين النمط السائد للقيادة أو الإشراف والرضا الوظيفي عند الأستاذ وهذه العلاقة علاقة طردية قوية، ولا تقف عند العوامل البيئية المؤثرة في رضا الأستاذ عن وظيفته فقط وهناك عوامل خاصة بالأستاذ يتأثر بها وتؤثر على عمله كالإنجاز، فالإنسان

لا يقف عند نقطة معينة في حياته فلديه أهداف (إنجازات) يتمنى تحقيقها ويتوقع تحقيقها وهذه تمثل اتجاهاً لسلوكه بناءً على تقديره لذاته وتقدير الآخرين له، وكلما وصل إلى مستوى شعر بارتياح ورضا ثم يضع أهدافاً ومستويات طموح جديدة، ولا يغفل ما يحققه الترقية والتقدم الوظيفي وما يمثله ذلك من أهمية كبرى لدى الموظف ورضاه بوظيفته، بالإضافة إلى الراتب والحوافز المادية وهذان العاملان الأخيران لا شك أنهما مساهمان بدرجة كبيرة في منع مشاعر الاستياء والإحباط الوظيفي لدى الأستاذ، كما أن الاستقرار في العمل والحاجة للأمن فيه من المصادر القوية لتحديد الرضا وكلما ارتفع المستوى الوظيفي للأستاذ كان أكثر استقراراً وعطاءً ورضاه عن العمل، بقي أن نشير إلى أن العلاقات الاجتماعية في محيط العمل أحد محددات الرضا الوظيفي والمهمة في حياة الأستاذ فهذه العلاقات تشعره بالانتماء والرضا داخل المؤسسة وخارجها، فكلما كان في حاجة للانتماء كان أثر جماعة العمل على الرضا الوظيفي لدى الأستاذ كبيراً، وقد وجد الباحثون أن لمستواه التعليمي دور في رضاه عن عمله، فهناك علاقة إيجابية بين المهنة والمستوى التعليمي.

إن الأستاذ هو حجر الزاوية لدى المؤسسة التعليمية لكونه الأداة الفعالة التي تقود المؤسسة التعليمية للاضطلاع بمسؤولياتها وخدمة المجتمع، فلا بد من العمل على إشباع حاجاته و من ثم تحقيق رضاه، و من هذا الجانب ارتأينا أن نسلط الضوء و نبحث عن مستوى الرضا لدى الأستاذ في التعليم الثانوي، و معرفة العوامل المؤدية لتحقيق رضاه، و العوامل المؤدية لعدم رضاه، من أجل ذلك احتوى هذا البحث على مايلي:

فصل أول الجانب المنهجي : و يشمل على أسباب اختيار الموضوع، أهمية ، أهداف، الإشكالية، الفرضيات، تحديد المفاهيم و منهجية الدراسة.

أما الفصل الثاني : قد تضمن الرضا الوظيفي ،طبيعة الرضا نوعه، أسسه، العوامل المؤثرة فيه، نتائج الرضا، أساليب قياسه، والنظريات المفسرة له .

و احتوى الفصل الثالث : تحليل سوسيولوجي للتعليم الثانوي، على طبيعة التعليم الثانوي،تطور التعليم، أهمية و أهداف التعليم الثانوي، مهام وخصائص و دور الأستاذ.

في حين كان الفصل الرابع مخصص لمجالات البحث من حيث حدود العينة البشرية والجغرافية والزمنية، مع الإشارة إلى أهمية ميدان البحث .

انفرد الفصل الخامس لعرض الجداول وتحليل النتائج، مع تقديم اقتراحات اعتمادا على النتائج المتوصل

إليها في البحث .