



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIDJ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي \_ برج بوعريريج

كلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIDJ

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

قسم: العلوم الاجتماعية

الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: .....

عنوان المذكرة:

عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي  
"دراسة ميدانية على أساتذة ثانوية الشهيد شريف لرقط  
برأس الوادي" \_ برج بوعريريج

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

يونس سميحة

إعداد الطالبتين:

بوجملين كريمة

بوجملين سامية

السنة الجامعية: 2019-2020

# إِهْدَاء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك.  
إنه لا يسعني في هذه اللحظات التي لعني لا املك أعلى منها أن اهدي  
ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

- الذي يخفق له قلبي باستمرار، ضياء قلبي ونور بصري:  
"محمد صلى الله عليه وسلم".
- الذي علمني أن الحياة كفاح ونضال: أبي العزيز حفظه الله.
- الأعمدة التي أظل أرتكز عليها للصمود: إخوتي.
- الأزهار الفتية والمبتهجة: أخواتي.
- الذين أحاطوني بمساعدتهم وبحبهم: أهلي وأقاربي.
- المعادلة التي ترسم منحى حياتي صديقاتي مليكة وحنان
- من قضى زهرة شبابه في محراب العلم المقدس.
- من فتح هذه الرسالة وتصفح أوراقها بعدي.



# شُكْرُوتِكُ



إن خير فاتحة الشكر تكون لرب العباد, فالحمد لك

يا أرحم الراحمين على توفيقك

لإنجاز هذا العمل المتواضع ثم إلى الذين مكنونا من مدارج الفكر

وزهور العلم وجعلوا التفوق غايتنا

إلى اللذين أعطونا في الحياة منهجا أناروا به درب آمالنا وأحلامنا

إلى اللذين علمونا كيف يعمم الفكر من بعض الزلل والقلب من  
الإثم

تحية شكر وإكبار للأستاذة المشرفة:

" يونس سميحة "

التي أمدتنا بنصائحها وتوجيهاتها الصائبة. والتي كانت بمثابة السراج

المنيرالذي أضاء لنا الطريق .

كما يملي علينا واجبنا الاعتراف بشكر لكل الأساتذة الذين رافقونا

خلال مشوارنا الدراسي.



فهرس

المحتويات



## فهرس المحتويات

-	إهداء.
-	شكر وتقدير
-	فهرس المحتوى
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أب	المقدمة
-	<b>الفصل الأول: موضوع الدراسة.</b>
5	1_ تحديد وصياغة الإشكالية.
7	2_ فرضيات الدراسة.
8	3_ أسباب اختيار موضوع الدراسة.
8	4_ أهداف الدراسة
9	5_ أهمية الدراسة
9	6_ تحديد المفاهيم
13	7_ الدراسات السابقة
26	8_ المقاربة السوسولوجية
-	<b>الفصل الثاني: مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي .</b>
31	تمهيد
32	1_ العناصر الأساسية للرضا الوظيفي
34	2_ عوامل ومسببات الرضا الوظيفي.
39	3_ قياس الرضا الوظيفي
43	4_ أنواع الرضا الوظيفي
44	5_ ديناميكية الرضا الوظيفي
46	6_ نظريات الرضا الوظيفي
54	7_ أهمية الرضا الوظيفي
55	8_ بعض الاقتراحات لزيادة الرضا الوظيفي

57	خلاصة
-	<b>الفصل الثالث: التعليم الثانوي المهام والأهمية</b>
60	تمهيد.
61	1_نشأة التعليم الثانوي.
63	2_ مميزات التعليم الثانوي.
63	3_ أهمية التعليم الثانوي.
64	4_ أهداف التعليم الثانوي.
65	5_ . شروط توظيف أستاذ التعليم الثانوي.
66	6_ مهام أستاذ التعليم الثانوي.
70	7_ حقوق و التزامات أستاذ التعليم الثانوي.
74	_ خلاصة.
-	<b>الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>
77	تمهيد.
78	1_مجالات الدراسة.
80	2_المنهج المستخدم.
82	3_ ادوات جمع البيانات.
83	4_ العينة.
90	خلاصة.
-	<b>الفصل الخامس: عرض البيانات ومناقشة النتائج.</b>
93	تمهيد.
94	1_عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.
98	2_عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية .
105	3_عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.
115	4_مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.
117	5_مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

119	خلاصة
121	خاتمة
122	الاقتراحات
-	قائمة المراجع.
-	الملاحق.



# قائمة الجداول

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	صفحة
01	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	84
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	85
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية.	85
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.	86
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المادة المدرسة.	87
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	88
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية .	89
08	يوضح توزيع أفراد العينة إذا كان الأجر يلبي إحتياجات الأستاذ.	94
09	يوضح توزيع أفراد العينة رضا الأستاذ لنظام الترقية .	95
10	يوضح توزيع أفراد العينة كيفية ترقية الأستاذ في المؤسسة.	95
11	يوضح توزيع أفراد العينة فعالية المنح الذي يتلقاها الأستاذ خلال بذل مجهود في العمل.	96
12	يوضح توزيع أفراد العينة رضا الأستاذ على منحة المردودية.	97
13	يوضح توزيع أفراد العينة رضا الأساتذة على الظروف الفيزيقية.	97
14	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة.	98
15	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السكن.	99

100	يوضح توزيع أفراد العينة حسب رضا الأساتذة عن طريقة توزيع السكنات الوظيفية.	16
100	يوضح توزيع أفراد العينة حسب رأي الأساتذة عن نظام التأمينات.	17
101	يوضح توزيع أفراد العينة حسب استفادة الأساتذة من الخدمات الاجتماعية .	18
102	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاحترام في المحيط الاجتماعي.	19
102	يوضح توزيع أفراد العينة بعد المكان يشكل عائقا أمام القيام بالوظيفة.	20
103	يوضح توزيع أفراد العينة تأثير التوجهات السياسية على العلاقات الاجتماعية في العمل.	21
104	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدور الاجتماعي للأستاذ في الوظيفة يتكامل مع الدور الاجتماعي الذي يقدمه خارجها.	22
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب كيفية التواصل بين الأستاذ والإدارة.	23
106	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تفاعل التلميذ مع الأستاذ.	24
107	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تأثير العلاقة بين الإدارة والأساتذة على رضاهم .	25
107	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تأثير العلاقة بين الأستاذ والتلميذ على رضاهم الوظيفي.	26
108	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تقدير الإدارة لمجهودات الأستاذ.	27
109	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاحترام والتقدير من طرف زملاء العمل .	28
109	يوضح توزيع أفراد العينة حسب رضا الأستاذ عن التوقيت الأسبوعي.	29
110	يوضح توزيع أفراد العينة حسب منح المدير الفرصة لأستاذ لإدلاء برأيه حول	30



	المسائل البيداغوجية.	
111	يوضح توزيع أفراد العينة حسب استشارة الإدارة خارج الإطار الرسمي في الأمور التي تهم الثانوية.	31
112	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تقديم الدروس الخصوصية للتلميذ من أجل مصاريف إضافية.	32
112	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سعي الأستاذ للحصول على ترقية لتحقيق أهداف مادية.	33
113	يوضح توزيع أفراد العينة حسب العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في المؤسسة.	34
114	يوضح توزيع أفراد العينة حسب رأي الأساتذة حول الانضمام إلى تكتلات النقابية.	35
115	يوضح توزيع أفراد العينة حسب تواصل الأساتذة مع المدير في المؤسسة	36

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
45	1-يمثل ديناميكية الرضا الوظيفي
46	2-يمثل سلم ماسلو للحاجات الإنسانية
49	3-يمثل محتوى نظرية هزبرج

### مقدمة

يمثل الرضا الوظيفي عن المهنة أهم عوامل نجاح الأساتذة في العمل، كما يعد الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة التربوية لما له أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للأساتذة، لذلك فإن المؤسسات تحاول أن تسخر كل مجهوداتها ومختلف وسائلها من أجل تعزيز رضا الموظفين بها من خلال تحفيزهم وتهيئة الظروف المهنية الملائمة للعمل حتى يمارسوا أنشطتهم بكل راحة وأمان، مما يزيد من أدائهم، وتعد المؤسسة التربوية من أهم مؤسسات المجتمع من خلال عملية التعليم وأن الدولة تعطي أهمية كبيرة لهذا المجال من خلال سعيها الدائم في تطوير المنظومة التعليمية خاصة المرحلة الثانوية باعتبارها مرحلة انتقالية إلى التعليم الجامعي، لذا يعتبر الرضا الوظيفي ما هو إلا نتاج محصلة مجموعة من العوامل التي تساهم في تحقيقه، فرضا الأستاذ عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية الإنتاجية العالية، وينعكس بالإيجاب على المؤسسة ويتجلى ذلك في حضور الأستاذ وعدم تغيبه وتأدية مهامه.

وفي هذا السياق فقد قسمنا دراستنا الحالية التي تتمحور حول عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي إلى خمس فصول، ما بين الباب الأول والباب الثاني حيث شمل الجانب النظري، ثلاثة فصول:

خصص الفصل الأول لموضوع الدراسة تم فيه تحديد وصياغة الإشكالية، وفرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف والأهمية وكذا أهم المفاهيم المتعلقة بالدراسة، والدراسات السابقة وكذلك تطرقنا إلى المقاربة السوسيولوجية، أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان: مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي شرحنا فيه العناصر الأساسية للرضا الوظيفي، وكذا عوامله، أسبابه، أهم طرق قياسه، الأنواع، ديناميكية الرضا الوظيفي، الاتجاهات النظرية، الأهمية، وأخيرا بعض



الاقتراحات لزيادة الرضا الوظيفي، أما الفصل الثالث فكان تحت عنوان: التعليم الثانوي المهام والأهمية، عرضنا فيه نشأة التعليم الثانوي، مميزاته، أهميته، الأهداف، وشروط توظيفه، مهام أستاذ الثانوي، وأخيرا حقوق والتزامات التعليم الثانوي .

أما الباب الثاني: فقد تناول الفصل الرابع وفيه تطرقنا إلى الاجراءات المنهجية، أما الفصل الخامس عرضنا فيه عرض وتحليل ، البيانات الميدانية وأيضا مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، ثم الخاتمة و الاقتراحات، وأخيرا قائمة المراجع

# الفصل الأول: موضوع الدراسة

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

1\_ تحديد وصياغة الإشكالية

2\_ فرضيات الدراسة

3\_ أسباب اختيار موضوع الدراسة

4\_ أهداف الدراسة

5\_ أهمية موضوع الدراسة

6\_ تحديد المفاهيم

7\_ الدراسات السابقة

8\_ المقاربة السوسيولوجية



### 1- تحديد وصياغة الاشكالية:

يعتبر العنصر البشري الدعامة الرئيسية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، لذلك لابد من زيادة الاهتمام به والعمل على إرضاءه وتحقيق أهدافه وقد ساد الاعتقاد ف حالات خاصة ان الفرد مجبر على العمل، بغض النظر عن رضاه أو عدم رضاه عن وظيفته التي يشغلها باعتبار العمل يمثل جزءا مهما في حياتنا، فإننا نعرف أن الفرد وبمرور الوقت سنتشكل له مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاكل حول هذا العمل وكذا ما يطلق عليه بالرضا عن العمل.

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الناتجة عن الفرد نفسه او العمل الوظيفي، أو من البيئة التنظيمية المحيطة بالفرد والإجراءات المتبعة في العمل، والتجهيزات والتسهيلات التي توفر المؤسسة، حيث يعتبر العامل ليس بنية جسدية فقط، بل هو بنية نفسية إجتماعية يصل إليها الموظف من خلال درجة الإشباع المعنوية تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل الإجتماعية والمهنية وكذلك المادية وكل هذه العوامل تتعلق بتأمين مستقبل الموظف وإسقراره أي أن المؤسسة تسعى إلى تحقيق إستمراريتها وبلوغ اهدافها وهذا ما لا يتأتى لها الا عن طريق رضا أفرادها عن العمل الذي يقومون به.

يعد التعليم من أبرز الأمور المهمة في حياتنا فبالتعلم نتطور فكريا وحضاريا وعلميا، ونظرا لهذه الأهمية فقد حظي باهتمام كبير من طرف جميع الدول بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة .والتعليم في الجزائر يمر بثلاث مراحل: مرحلة التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي ويعتبر في المرحلة الثانوية من أهم المراحل لأنها تعد اللبنة الأساسية لبناء المستقبل لذلك فالأساتذة في هذه المرحلة يسعون جاهدين لتحقيق الافضل من خلال المساهمة الفعلية في

تحسين مدخلات ومخرجات المنظومة التعليمية فزيادة دافعية الاستاذ تعتبر بمثابة موجب ومحرك يوجه سلوكه ويحثه على مواصلة العمل.

فشعور الأستاذ بالرضا الوظيفي مرتبط بعدة عوامل ومحددات لها دور كبير في التأثير على سلوك الأفراد وتمكنهم من تأدية وظائفهم على أكمل وجه فهم يشكلون إحدى العوامل الموجودة لنوعية التعليم من خلال هذه المرحلة ذلك أن نجاح التعليم الثانوي يتوقف الى حد كبير عليهم للوصول الى الأهداف التي حددتها المناهج العلمية والمقررات الدراسية لهذا التعليم مما يستوجب الكشف عن هذه العوامل وخاصة في ظل الأوضاع الراهنة التي يعيشها الأستاذ الثانوي وذلك حسب وضعيتهم الإقتصادية والإجتماعية ونظرتهم إلى واقع المجهود الذي يبذلونه في سبيل التعليم.

وبناء على جميع هذه المعطيات تنطلق الدراسة من التساؤل الرئيسي:

- ما هي العوامل المساهمة في تحسين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي؟

التساؤل الفرعي الاول:

- ما هي العوامل المادية المساهمة في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي؟

التساؤل الفرعي الثاني:

- ما هي العوامل الاجتماعية المساهمة في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي؟

التساؤل الفرعي الثالث:

- ما هي العوامل المهنية المساهمة في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: العوامل المادية والإجتماعية والمهنية أثر في تحسين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي.

وتندرج تحت الفرضية العامة الفرضيات الفرعية الآتية:

### الفرضيات الفرعية:

للعوامل المادية أثر في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي.

وفقا للمؤشرات الآتية:

✓ الاجر

✓ الحوافز

للعوامل الإجتماعية أثر في تحسين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي.

وفقا للمؤشرات الآتية:

✓ السكن

✓ الخدمات الإجتماعية

للعوامل المهنية أثر في تحسين الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي .

وفقا للمؤشرات الآتية

✓ الاتصال

✓ اتخاذ القرارات

3- أسباب اختيار الموضوع:

1.3 أسباب ذاتية:

- الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص.
- كوننا في اطار المؤسسة فهذه الدراسة تساعدنا على مدى رضا الاستاذ عن وظيفته، عن أجره، أي بصفة عامة مدى رضاه عن مؤسسته.
- الاطلاع الشخصي على الموضوع نظريا بقراءة بعض الكتب في الموضوع.
- رغبتنا في كسب المعارف في مجال تخصصنا ومعرفة طرق المنهجية في عملة البحث العلمي.

### 2.3 أسباب موضوعية:

- رغبة التعرف على الاوضاع المادية والاجتماعية وكذلك المهنية وكيفية تأثيرها على الرضا الوظيفي لديه.
- الدور الاساسي للأستاذ في عملية التنمية والمساهمة فيها بطريقة فعالة.
- توسع مجال ادارة الموارد البشرية والذي اصبح مخرا يهتم أكثر من السابق لتحقيق الرضا الوظيفي.

### 4- أهداف الدراسة:

- محاولة الكشف عن مختلف عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- إجراء بحث علمي الاحتكاك المباشر بالميدان.

### 5- أهمية الدراسة:

- من أهمية أستاذ التعليم الثانوي والذي يعتبر من العناصر المؤثرة في عملية تنمية الموارد البشرية من خلال إعداد الأجيال القادمة وتكوينها.
- أهمية الرضا الوظيفي اذ يلعب دور أساسي في نجاح المؤسسات.
- إن المؤسسات في العصر الحالي توجب أغلب اهتمامها للسلوك التنظيمي،
- لأن العامل البشري أصبح عاملا حاسما في نجاح المؤسسات.

### 6- تحديد المفاهيم:

#### 1.6. مفهوم العوامل:

جمع عوامل. فاعل: مؤثر وكل ظاهرة أو حادثة ذات تأثير حاسم.<sup>1</sup>  
والعامل ليس سوى تصنيف إحصائي موجز للمتغيرات و الإختيارات والتي تدخل في مجموعة معاملات الإرتباط وهو بمعنى ليس سوى تكوين أو تركيب يصل اليه الباحث نتيجة التحليل العاملي لعلاقات الترابط بين من المتغيرات المتعلقة بإحدى الظاهرة.<sup>2</sup>

#### 2.6. الرضا الوظيفي

1.2.6. لغة: الرضا من الناحية اللغوية: يعني: رضى ، رضاه ، رضوان، مرضاة عنه وعليه

<sup>1</sup> \_ المنجد في اللغة العربية المعاصر، دار الشروق، ط2 بيروت ،لبنان، 2001، ص121.

<sup>2</sup> \_ احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، دط، بيروت ، لبنان، 1986، ص15.

عن الشيء: إختاره وقنع به وهو اللذة الناتجة عن إكمال إنجاز ما كنا ننتظره ونرغب فيه.<sup>1</sup>

### 2.2.6. إصطلاحا :

- يعرفه هوبوك: أن مسألة الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة من الإهتمامات بالظروف

النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: "إنني راضي في وظيفتي".

- كما يعرف هيرزبيرج: الرضا الوظيفي بأنه حالة من السعادة تتحقق من خلال عوامل دافعة

تتعلق بالوظيفة ذاتها، وبأنه ليس عكس عدم الرضا الوظيفي الذي يعتبر حالة من الإستياء تأتي

من خلال عوامل تتعلق بالبيئة الداخلية للعمل.

- أما فروم: يرى أن الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالتكافئ مع عمله، من خلال ما يحقق له

العمل من نتائج إيجابية .

- أما شافر: يرى أن الرضا الوظيفي ماهو إلا شعور يرتبط بالإشباع الفعلي لإحتياجات الفرد

ويقول بأن هذا الشعور يكون متأثرا بمتغيرات الفرد النفسية.

- أما أحمد صقر عاشور: يرى أن الرضا الوظيفي يشير بصفة عامة إلى مجموعة المشاعر

الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، وهذه، المشاعر قد تكون سلبية أو

إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه.<sup>2</sup>

- ويعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي

والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بإرتياح ورضا نفس وفعالية بالإنتاج نتيجة للشعور

<sup>1</sup> المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، دط، بيروت، لبنان، 1998، ص.48

<sup>2</sup> عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دط، عمان، الأردن 2010، ص.85.

الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.<sup>1</sup>

### 3.2.6.التعريف الاجرائي:

هو مختلف ما يشعر به استاذ التعليم الثانوي، من خلال تحقيق حاجياته، أو متطلباته من خلال عمله او الوظيفة التي يديها، وهذا يتضح من درجة رضاه عن وظيفته.

### 3.6. الأستاذ:

1.3.6. لغة: جمع أساتذة و أساتيد: المعلم: المدير، العالم، وهي كلمة فارسية تعني كبير دقاتر

الحساب، والأستاذ هو الشخص الذي يقوم بالتعليم.<sup>2</sup>

2.3.6. إصطلاحا: هو شخص مؤهل يتولى تعليم التلاميذ بمؤسسة حكومية أو خاصة وهو

بمثابة العمود الفقري وبمقدار صلاح المعلم يكون التعليم.<sup>3</sup>

### 4.6. التعليم:

1.4.6. اصطلاحا: هو عملية منظمة يمارسها المدرس بهدف نقل ما في ذهنه من معلومات

ومعارف إلى المتعلمين الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف والتي تكونت لديه بفعل الخبرة والتأهيل أكاديمي ومهني.

يعرف أيضا: عملية معتمدة لتشكيل بيئة المتعلم بصورة تمكنه من تعلم ممارسة سلوك معين أو الإشتراك في سلوك وفق شروط محددة.

<sup>1</sup> \_ عصام عبد اللطيف: الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، نيولينك للنشر والتدريب، ط1، القاهرة، مصر 2015، ص 9.

<sup>2</sup> \_ الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت 1998ص10.

<sup>3</sup> \_ عبد الله الراشد ونعيم جعنياتي: المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، ط1، الأردن، 1994، ص219.

تزويد المعلم بالخبرات التي تساهم في تكوين شخصية وتهدف إلى تغيير مرغوب في سلوكه.<sup>1</sup> وهو أيضا نقل المعارف النظرية أو العملية و التقنيات أو الطرق يقوم به المعلم أو أستاذ، إلى التلاميذ.<sup>2</sup>

### 5.6. التعليم الثانوي:

1.5.6.إصطلاحا: يعد التعليم الثانوي مرحلة وسطى بين التعليم الأساسي من جهة والتعليم العالي من جهة اخرى ، تعمل المدرسة الثانوية على تعليم المهارات التقنية والمعارف العلمية و تنمية القدرات الإستعدادات ، صقل المواهب للتلاميذ إعدادهم في مجالات بمقابلة حاجات للمجتمع، ويلتحق بالمدرسة الثانوية الطلبة من فئات العمر من 15 إلى 19 سنة على الأقل<sup>3</sup>، والتعليم الثانوي بقسميه (المتوسط والثانوي): هو التعليم الذي يأتي بعد التعليم الإبتدائي مباشرة هو في الجزائر على ثلاثة أنواع:

1. تعليم ثانوي عام.
2. تعليم ثانوي مهني(تقني).
3. تعليم ثانوي متخصص(فلاحي، تجاري، صناعي).

<sup>1</sup> \_ عاطف صالح السيفي، المعلم واستراتيجية التعليم الحديث، دار أسامة للنشر ط1، عمان، 2009، ص24.

<sup>2</sup> \_ رولان دورون و فرانسوا بارو، موسوعة علم النفس، ترجمة فؤاد شاهين، منشورات عويدات، المجلد الثاني ط1، بيروت 1997، ص408.

<sup>3</sup> \_ فادية عمر الجولاني: علم الإجتماع التربوي ،مركز الإسكندرية للكتاب، ط1، مصر، 1997، ص342.



فالتعليم الثانوي يختص بالمتعلمين الذين هم في طور المراهقة ولذلك فهو من أعظم مراحل التعليم خطورة وهو إعداد التلاميذ بالالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.<sup>1</sup>

✓ يعرف ايضا: التعليم الذي يأتي بعد التعليم الابتدائي والمتوسط حيث يتم تدرس التلاميذ فيه من خلال ثلاث سنوات في الشعبتين : علمية وأدبية باجتيازهم امتحان شهادة البكالوريا للالتحاق بالتعليم العالي.<sup>2</sup>

2.5.6 التعريف الإجرائي: يعد آخر مرحلة في التعليم الأساسي ، وهي بمثابة خطة إنتقالية إلى الجامعة بعد إجتيان إمتحان البكالوريا والنجاح فيه ، يبدأ التلاميذ في إختيار تخصصهم الذي يحدد مسار حياتهم بالمستقبل.

### 6.6 العوامل المادية:

#### 1.6.6 التعريف الاجرائي:

هي مجموعة من العوامل الاساسية التي تتعلق بالعمل ، الاجر، الرواتب وبيئة العمل، كلها تؤثر في أداء الاساتذة وسلوكهم، كونها مؤثرا قويا في مساهمتها

### 7.6 العوامل الاجتماعية:

#### 1.7.6 التعريف الاجرائي:

<sup>1</sup> \_ رابح تركي: أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب ،ط2،الجزائر 1990 ،،ص65.

<sup>2</sup> \_ محمد الفالوقي ،رمضان القذافي :التعليم الثانوي في البلاد العربية ،المكتب الجامعي الحديث،ط5،مصر1994، ص123.

هي مجموعة من الظروف التي تحيط بشخص معين وتميزه عن غيره فيخرج منها تبعاً لذلك الظروف العامة التي تحيط بهذا الشخص وغيره، تتمثل هذه الظروف السكنات الوظيفية وغيرها التي تؤثر على رضا الاستاذ.

### 8.6 العوامل المهنية

#### 1.8.6 التعريف الاجرائي

هي تلك العوامل التي تشمل الانظمة والاجراءات واساليب القيادة واتخاذ القرار وايضا الاشراف وعلاقات الاجتماعية السائدة في المؤسسة

#### 7- الدراسات السابقة:

#### 1.7 الدراسات المحلية:

##### الدراسة الأولى:<sup>1</sup>

دراسة جلال عبد الحليم الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، إدارة الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر 2015، 2016

أهداف الدراسة: كانت أهداف هذه الدراسة كالاتي :

---

<sup>1</sup> \_ جلال عبد الحليم الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه إدارة الموارد البشرية، تحت إشراف ميلود سفاري، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر. 2015/2016، غير منشورة.

التعرف على مختلف العوامل المساهمة والمؤثرة في تشكيل الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بالجزائر.

المساهمة في تكوين إطار نظري ونموذج لدراسة موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في الجامعة.

اقتراح مواضيع بحوث مستقبلية للباحثين في مجال التنظيم والعمل والموارد البشرية.

### إشكالية الدراسة:

ماهي العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية ؟

### فرضيات الدراسة:

للجوانب التنظيمية المرتبطة بالوظيفة طبيعة متميزة ،تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية.

لنظام العوائد المالية المطبق في الجامعة طبيعة متميزة، تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية.

للعلاقات الإجتماعية السائدة داخل الجامعة طبيعة متميزة ،تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية.

للنشاطات المرتبطة بالبحث العلمي طبيعة متميزة، تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية .

لخصائص بيئة العمل الفيزيائية طبيعة متميزة، تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية.

منهج الدراسة:أستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي.

### أدوات جمع البيانات:

الملاحظة: أستعمل الباحث في جمعه للبيانات على الملاحظة بالمشاركة.

المقابلة: أستعمل الباحث أثناء دراسته الميدانية على المقابلة مع الأساتذة .

الاستمارة اعتمد الباحث في دراسته على الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات ،ولقد شملت 42سؤالا صيغت وفق فرضيات البحث، وهي موزعة على سبعة مجاور كالآتي:

محور البيانات الشخصية: يشمل الأسئلة من السؤال رقم 1إلى السؤال رقم 7

محور الجوانب التنظيمية للوظيفة: يشمل الأسئلة من السؤال رقم 8إلى السؤال رقم 13

محور نظام العوائد المالية للعمل: يشمل الأسئلة من السؤال رقم 14إلى السؤال رقم 20

محور العلاقات الإجتماعية داخل بيئة العمل :يشمل الأسئلة من السؤال رقم 21إلى رقم 28.

محور نشاطات البحث العلمي :يشمل الأسئلة من السؤال رقم 29إلى السؤال رقم 38

محور الخصائص الفيزيائية لبيئة العمل: يشمل الأسئلة من السؤال رقم 39 إلى السؤال رقم 42

### الوثائق والسجلات الإدارية:

إستعمل الباحث الوثائق والسجلات الإدارية خلال الإستفادة باللوائح والتشريعات .

عينة البحث: قد بلغ عدد افرادعينة هذه الدراسة 177أستاذ.

### نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة في البعد المتعلق بالعلاقة بين الجوانب التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوثين إلى التأثير الإيجابي للعوامل .

توصلت الدراسة في البعد المتعلق بالعلاقة بين نظام العوائد المالية المطبق في الجامعة ومستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوثين إلى:

إرتفاع مستوى رضا المبحوثين من خلال إرتفاع معدل رغبتهم في البقاء في الوظيفة.

عدم رضا المبحوثين عن العائد المالي للوظيفة، وتحديد قيمة الأجر الشهري.

توصلت الدراسة في البعد بين طبيعة هذه العلاقات الإجتماعية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوثين إلى :

تسجيل مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى معظم المبحوثين عن العلاقات الإجتماعية السائدة في بيئة عملهم.

توصلت الدراسة في الجانب المتعلق بين نشاطات البحث العلمي التي تقوم بها الأساتذة الباحثين إلى :

إرتفاع نسبة عضوية المبحوثين خاصة من سلك الأساتذة المحاضرين ،في وحدات ومخابر البحث.

توصلت الدراسة في الجانب المتعلق بالعلاقة بين خصائص الفيزيائية لبيئة العمل، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوثين :

عدم رضا أغلبية المبحوثين عن التصميم الهندسي، وعدم رضاهم عن الفضاءات المخصصة لهم مساكن وظيفية

### نقاط التشابه والإختلاف:

يمكن القول أن الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسة السابقة في أحد المتغيرات فقط، حيث اتفقت على هدف مشترك وهو الرضا الوظيفي وفي أهم العوامل المساهمة في تشكيل الرضا الوظيفي ،وأیضا إتفقت دراستنا مع الدراسة السابقة التي تم إعتادها في دراسة على النقاط الآتية :المنهج المستخدم المنهج الوصفي وفي أدوات جمع البيانات الإستبانة.

ومن ناحية الإختلاف ما بين دراستنا ودراسة السابقة في المجال الزماني والمكاني وكذا في عينة البحث المستخدمة الذي قمنا بإجرائها على أساتذة التعليم الثانوي

### الإستفادة من الدراسة:

أفادت الدراسة السابقة بحثنا في الكثير من المجالات وخاصة فيما يلي:

تحديد الإطار النظري، وصياغة الفرضيات لدراستنا الحالية.

الإستفادة من بناء تساؤلات الإشكالية.

الإستفادة من المراجع الواردة فيها .

### الدراسة الثانية:<sup>1</sup>

دراسة جبارة سامية بعنوان: رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2007، 2008.

### أهداف الدراسة:

كانت أهداف هذه الدراسة كالآتي:

الدراسة الأكاديمية لواقع مهنة الأستاذ الجامعي لوقوف على بعض العوامل المؤثرة على رضاه عن عمله ومدى تأثيرها على أدائه في الجامعة

---

<sup>1</sup> \_ جبارة سامية: رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، تحت إشراف بوقرة بلقاسم، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية ،جامعة الحاج لخضر ،باتنة،الجزائر، 2007/2008، غير منشورة

تحليل الواقع المهني الذي يعيشه الأستاذ الجامعي داخل الجامعة من خلال الكشف عن علاقته بالأطراف الثلاثة الإدارية، زملاء العمل، والطالب.

إبراز طبيعة الدور الفعال للأستاذ في إنجاح العملية التكوينية والبحثية بالجامعة ومدى مساهمته في تحقيق أهدافها.

### إشكالية الدراسة:

هل توجد علاقة بين الرضا الأستاذ الجامعي وأدائه الوظيفي في الجامعة الجزائرية؟

### الفرضيات :

مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن الأجور والحوافز يؤثر على أدائه الوظيفي .

مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن علاقات العمل يؤثر على أدائه الوظيفي .

مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن النظام البيداغوجي والتنظيمي يؤثر على أدائه الوظيفي .

منهج الدراسة : استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي .

### أدوات جمع البيانات:

المقابلة : استعملت الباحثة أثناء دراستها الميدانية على المقابلة مع رؤساء الأقسام ومع الأساتذة.

الإستبيان : إعتمدت الباحثة في دراستها على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ولقد شملت

46سؤالا موزعة على أربعة محاور إستنادا إلى فرضيات الدراسة كما يلي:



- بيانات عامة
- بيانات حول الأجور والحوافز
- بيانات حول علاقات العمل.
- بيانات حول النظام البيداغوجي والتنظيمي

**عينة البحث:** تكون مجتمع الدراسة الحالية من كافة الأساتذة الجامعيين في جامعة باتنة وشملت 120 أستاذ وإعتمدت على الطريقة الإحصائية لإختيار عينة عشوائية. طبقية

### نتائج الدراسة:

لقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعي، وأدائه الوظيفي في الجامعة الجزائرية، كما توصلت الدراسة إلى الظروف إجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي تؤثر على أدائه الوظيفي.

### نقاط التشابه والإختلاف:

إنفقت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية على هدف. مشترك وهو معرفة الواقع المهني للأستاذ وكذا العوامل المؤثرة فيه، كما أستعملت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وهو نفس المنهج الذي نعتمد عليه في دراستنا . وإتفقت الدراسة السابقة في عينتها حيث تطبق الدراسة على عينة من الأساتذة .

ومن ناحية الإختلاف ما بين دراستنا ودراسة السابقة في المجال الزمني والمكاني .

الإستفادة من الدراسة :

الإستعانة كذلك في الإطار النظري المتعلق بالرضا الوظيفي.

كيفية إختيار مجتمع البحث، والوصول إلى العينة .

التعرف على منهجيات الدراسة السابقة مما فتح مجال للبحث.

### 2.7 الدراسات العربية:

الدراسة الاولى:<sup>1</sup> دراسة الطاهر أحمد محمد علي بعنوان: الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: كلية الدراسات التجارية-جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،2011

#### اهداف الدراسة:

- ✓ تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.
- ✓ اختبار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والاجور والحوافز ومتغير التدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.
- ✓ التعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي.

---

<sup>1</sup> الطاهر أحمد محمد علي: الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الحكومية السودانية، مجلة العلوم والثقافة، العدد2، 2012، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، البحث العلمي للنشر والتوزيع السودان، ص79 ص80، .tahir123@maktoob.com

إشكالية الدراسة:

ماهي عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر في اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السودانية؟

الفرضيات:

✓ توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية من خلال المتغيرات التالية(الجانب الإداري الأجور ،الحوافز، الجانب النفسي، الجانب التدريسي)

✓ لا توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية من خلال المتغيرات المذكورة اعلاه.

منهجية الدراسة: المنهج الوصفي.

الادوات المستخدمة:

المقابلات: لجمع المعلومات وأسلوب الملاحظة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس لمعرفة كيفية أداء عملهم ولمعرفة مدى قبول هؤلاء لوظيفتهم وماهي الصعوبات والمشاكل التي يواجهونها.

الإستمارة: تتكون هذه الإستمارة من جزئين يحتوي الجزء الأول على معلومات عامة من هيئة التدريس في الجامعات الحكومية مثل العمل، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة، الحالة الاجتماعية، الجنس، الوطن الأصلي، العمر اما الجزء الثاني فقد اشتمل على تحديد أربع

مجالات للرضا الوظيفي وهي الجانب الاداري، جانب الاجور والحوافز ،الجانب النفسي، جانب التدريب وكل مجال يحتوي مجموعة من الاسئلة على شكل فقرات ،وطلب من افراد الدراسة الاجابة عن تلك الإستبانة ضمن مقياس خماسي (راضي تماما، راضي، لا اداري، غير راضي، غير راضي تماما)

### عينة البحث:

إشتملت عينة البحث 100 عضو هيئة التدريس من الأساتذة في الجامعات الحكومية الثلاث  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا -جامعة القران الكريم-جامعة كرري

### نتائج الدراسة:

- ✓ إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، تحتاج الى مراجعة موضوعية وأهمية للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا عن الجهاز الاكاديمي لدى هذه المؤسسات الاكاديمية.
- ✓ إن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب ،الأجور والحوافز لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس إنعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر.
- ✓ إن العوامل النفسية التي تهيء اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من العضو مقبلا على عمله.

### أوجه التشابه و الاختلاف:

تهدف هذه الدراسة لإكتشاف أهمية الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية ، اما الدراسة الحالية فهي تهدف للوقوف على مساهمة دراسة عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي،

بذلك هما يتشابهان من حيث الهدف ويختلفان من حيث العينة.

أما من حيث الادوات والمنهج فكلهما اعتمد على المنهج الوصفي وعلى الاستبانة كأداة للدراسة. الإستفادة من الدراسة:

- استفدنا نظريا ومنهجيا في اختيار الادوات الملائمة في جمع البيانات والمعلومات.

### الدراسات الثانية:<sup>1</sup>

فؤاد عاجز وجميل نشوان: بعنوان عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، قسم التربية- الجامعة الاسلامية غزة. 2004. 2005.

### أهداف الدراسة:

- التعرف على العوامل المؤثرة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء هؤلاء المعلمين العاملين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة.
- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء هؤلاء المعلمين العاملين.

<sup>1</sup> \_ فؤاد العاجز، جميل نشوان، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية المعلمين بمدارس وكالة الغوث ، د مجلد، د عدد، 2005/2004، غزة، فلسطين، ص3 ص26 ، lugaza.edu.ps.

- التعرف على أثر بعض المتغيرات المؤثرة في رضاهم الوظيفي وتطوير فعالية اداء

هؤلاء المعلمين

إشكالية الدراسة:

ما لعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير فعالية أداء معلمي مدارس وكالة الغوث

الدولية بغزة؟

الفرضيات:

1\_ ما العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين بمدارس وكالة الغوث الدولية

بغزة.

2\_ ما العلاقة بين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وتطوير فعالية اداء المعلمين بمدارس

وكالة الغوث الدولية بغزة.

منهجية الدراسة: أستعمل المنهج الوصفي التحليلي.

الأدوات المستخدمة: تتمثل في.

الإستمارة: مكونة من خمس مجالات: (نمط القيادة المدرسية، الحوافز، المناخ التنظيمي

المدرسي، التأهيل والتدريب، اساليب الإشراف التربوي.

عينة البحث: بلغ عدد العينة 302 معلما ومعلمة تم توزيعهم حسب متغيرات الدراسة.

### نتائج الدراسة:

- التعرف على الصعوبات التي تواجه المعلمين يؤدي الى تحسين أدائهم.
- قناعة المعلمين بتطبيق الأساليب الإشرافية التي تساعد على تحسين أدائهم.
- اكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت تتمثل في سلامة نظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية

### أوجه التشابه و الاختلاف:

إنفقت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية في تناول موضوع عوامل الرضا الوظيفي، يتشابهان من حيث الهدف ومن حيث المنهج والادوات ومن ناحية الاختلاف ما بين دراستنا والدراسة السابقة في المجال الزمني والمكاني وكذا في عينة البحث المستخدمة.

### الإستفادة من الدراسة:

- الاستفادة في بناء وتحديد الإجراءات المنهجية.
- إثراء الجانب النظري.

### 8. المقاربة السوسيولوجية:

كل دراسة سوسيولوجية بحاجة إلى مقارنة لأنه لا بد في أي دراسة تكون منطلقة عن نظرية هي بمثابة إطار موجه لها الذي يفسره فرضيات البحث، وبالنسبة لدراستنا المتعلقة بالبحث في موضوع "عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، فقد إعتدنا على النظرية البنائية الوظيفية.

### تعريف النظرية البنائية الوظيفية .

تعرف البنائية الوظيفية: هي البناء الإجتماعي يتكون من مجموعة أنساق ويتكون النسق من مجموعة أنماط لكل نظام نسق أو نمط حاجات إجتماعية تعكس وظائفها ومن خلالها يتحدد تكاملها وتكافؤها الإجتماعي.<sup>1</sup>

يرى بارسونز رائد البنائية الوظيفية أن المؤسسة بصفتها نسقا إجتماعيا لا يمكن أن تحقق أهدافها إلا من خلال نجاحها في تحقيق أربع متطلبات أساسية هي :

أ\_ **التكامل:** أي تأسيس مستوى من التضامن من داخل النسق حتى يتمكن من أداء وظيفته كما ينبغي ويجب.

ب\_ **الكمون او المحافظة على النمط وإحتواء التوترات:** يقصد به تدعيم النمط (المحافظة على الذات، الهوية، والكيان) وإحتواء التوترات التنظيمية وإستيعابها .

ج\_ **التكيف و الموائمة:** من خلال تفاعل المؤسسة مع بيئتها الخارجية.

د\_ **تحقيق الأهداف:** يتم عن طريق الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة المختلفة (مادية، بشرية، مالية) من أجل بلوغ الأهداف المسطرة.<sup>2</sup>

ترى البنائية الوظيفية ان المؤسسة التربوية تلعب دور إيجابي في النسق الاجتماعي، تتولى الوظيفة التربوية والتعليمية من خلال التكامل وضمن الإستقرار ،حيث تساهم من خلال ماتقدمه

<sup>1</sup>معن خليل عمر، نقد الفكر الإجتماعي المعاصر، دار الأفاق الجديدة، ط2، بيروت، لبنان، 1991، ص159.

<sup>2</sup>\_مراد بلخيري، التنظيم الحديث للمؤسسة، دار الباحث للنشر والإشهار، ط1، العناصر ، برج بوعرييج، 2019، ص82



من خدمات تعليمية وتربوية في المحافظة على إستمرار المجتمع وتوازنه ،وهذا يتوقف على مدى إستعداد على القيام بالعمل والرضا الوظيفي أي إلتزام بالمهام ،حيث يلعب الرضا الوظيفي للأساتذة حسب هذه النظرية أهمية كبيرة لمدى فعالية الأداء،وأثر واضح في تحسين إنتاجته حيث يعتبر مؤشر مهم لفعالية التنظيم، وتحسين ظروف العمل وتوفير الجو النفسي الملائم وذلك بتوفير جملة العوامل المعنوية والمادية التي من شأنها أن تهيئ الأستاذ فيزيقيا ونفسيا، فإذا كان رضا الأساتذة الكلي مرتفعا فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها ،خاصة رضاه عن العمل نفسه، ساعات العمل ،جماعة العمل ،الأجر فبقدر ما تزيد الأجور والمنافع التي يحصل عليها الأستاذ بقدر ما يزيد حماسه لبذل جهد مكثف في أداء العمل والشعور بالسعادة والرضا عن العمل هو نتيجة الأجر الجيد بإعتباره مصدر رزقهم الأساسي ،كلها عوامل تتداخل فيما بينها لتحقيق الرضا الوظيفي ،ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب وترك للعمل وزيادة شكاوى الأساتذة من أوضاع العمل مما يخلق الإختلال في الوظيفة التعليمية وما يؤثر بشكل مباشر على توازن النسق الكلي .ومن خلال ما سبق يمكن أن نستخلص أن البنائية الوظيفية تناولت المؤسسة التربوية بإعتبارها من أهم مؤسسات المجتمع من خلال عملية التعليم وسعيها الدائم في تطوير المنظومة خاصة مرحلة الثانوية ،وتهتم بشؤونهم وإنشغالهم ومشاكلهم بالإعتماد على الأساليب والتقنيات المتعددة والمتاحة من أجل رضاهم.

الفصل الثاني:

مدخل مفاهيمي

للرضا الوظيفي

## الفصل الثاني: مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

تمهيد

1- العناصر الأساسية للرضا الوظيفي

2- العوامل ومسببات الرضا الوظيفي

3- قياس الرضا الوظيفي

4- أنواع الرضا الوظيفي

5- ديناميكية الرضا الوظيفي

6- نظريات الرضا الوظيفي

7- أهمية الرضا الوظيفي

8- بعض الاقتراحات لزيادة الرضا الوظيفي

خلاصة

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

تمهيد:

لا يمكن للمنظمات ان تحقق اهدافها دون ان تحقق اهداف مواردها البشرية، هذه الحقيقة المثبتة لا يمكن انكارها او تغليطها علميا، ولا يمكن القول ان غايات الافراد قد تتحقق دون ان نلمس الرضا الوظيفي فيهم، لذلك فالرضا الوظيفي عنصر مهم جدا ولا يمكن تجاهله، لأنه الطريق الاقرب لوصول اي منظمة للنجاح.

وقد تعرضنا في هذا الفصل الى اهم المحاور التي تخص الموضوع محل الدراسة ابتداءً بـ: العناصر الاساسية للرضا الوظيفي، العوامل ومسببات الرضا الوظيفي، قياس الرضا الوظيفي، انواع الرضا الوظيفي، ديناميكية الرضا الوظيفي، نظريات الرضا الوظيفي، اهمية الرضا الوظيفي، واخيرا بعض الاقتراحات لزيادة الرضا الوظيفي.

### 1.العناصر المكونة للرضا الوظيفي:

هناك العديد من العناصر المكونة للرضا الوظيفي وأهمها ما يلي:

1.1.الأجر: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، قد أشارت

الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الدخل، فكلما

زاد مستوى دخل الأفراد زاد رضاهم عن العمل والعكس صحيح ومن الجدير ما ذكره هيرزبرج

خالف هذا الرأي في نظريته، حيث أكد بأن الأجر هو من الحاجات الدنيا التي تؤدي إلى

الرضا، إنما فقط تمنع عدم الرضا وهذا الرأي عليه بعض الملاحظات منها:

✓ يختلف الأفراد في درجة تفضيلهم للحاجات، كما وان المجتمع يؤثر هو الآخر على

حاجات الأفراد.

✓ تعد الأجور إحدى المشبعات لحاجات مختلفة أخرى غير الحاجات الاقتصادية كالحاجة

للتميز والتفوق والنجاح.<sup>1</sup>

2.1.محتوى العمل وتنوع المهام: يمثل محتوى العمل وما يتضمنه من مسؤولية وصلاحيات

ودرجة تنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهمية عندما يمنح صلاحيات لإنجاز

عمله. ولذلك يرتفع مستوى رضاه في العمل، ان هذه النتيجة متوافقة مع نظرية هيرزبرج فيما

يتعلق بالعوامل الدافعة وتطبيقاتها المتمثلة بإثراء الوظيفة.

يرغب الأفراد ذوي الحاجات العليا في منحهم إستقلالية وتوفير بعض العناصر الأخرى للإثراء

الوظيفي كالتغذية العكسية وان له مهام متنوعة لهم.

<sup>1</sup> \_ سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2003، ص176

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

3.1. إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، ان اناطة أعمال أو مهام تتناسب مع قدرة ومعرفة العاملين يؤدي الى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك.

4.1. فرص الترقية والتطور المتاحة للأفراد: أن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفق الكفاءة تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، اذ ان اشباع الحاجات العليا ذو اهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.

5.1. نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنم القيادي الديمقراطي يؤدي الى تنمية المشاعر الايجابية نحو العمل والمنظمة لدى أفراد العاملين، حيث يشعرون انهم مركز اهتمام القائد والعكس يكون في ظل القيادة الاوتوقراطية، اذ ان الاسلوب في القيادة يؤدي الى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.

6.1. الظروف المادية للعمل: تؤثر ظروف من تهوية وضاءة ورطوبة وحرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فان الظروف البيئية الجيدة تؤدي الى رضا الافراد عن بيئة العمل.

7.1. عدالة العائد: أوضح "أدمز" كما اشرنا في نظرية العدالة بان الفرد يقرن معدل عوائده المتاحة قياسا بمدخلاته، مع معدل عوائد الافراد العاملين معه قياسا بمدخلاتهم وان نقص معدل ما يستلمه

الفرد عن معدل ما يستلمه غيره يشعره بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> \_ سهيلة محمد عباس: المرجع السابق، ص177

## 2: العناصر الاساسية للرضا الوظيفي.

### 1.2 عوامل الرضا الوظيفي

#### 1.1.2 العوامل الشخصية:

هناك العديد من العوامل الشخصية والتي ترجع الى الشخص نفسه وهذه تم تقسيمها الرضا. عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومعارفهم والتي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل، السن التعليم والمستوى الوظيفي.

حيث أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين السن ودرجة الرضا الوظيفي، كلما زاد السن للفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل ويرى البعض ان السبب في ذلك ربما يكون في ان طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة وبالتالي لا يقابلها في اغلب الحالات حاجات سبقها الواقع الفعلي للوظيفة وسبب ذلك في عدم الرضا الوظيفي.

أما تأثير مستوى التعليم على الرضا الوظيفي فقد توصلت عدة أبحاث الى ان الفرد الاكثر تعلمًا يكون اقل رضا عن الفرد الاقل تعلمًا ويرجع ذلك إثر أن طموحات الفرد الأكثر تعلمًا تكون مرتفعة مقارنة بطموحات الفرد أقل تعلمًا.

وبالنسبة للمركز او الوظيفة التي يشغلها الفرد فلها تأثير على الرضا الوظيفي<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> \_ صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات ،دار الجامعية الجديدة ،بط، الإسكندرية، مصر، 2002، ص214.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

فأصحاب المراكز الادارية المرتفعة غالبا ما يكون رضاهم اعلى من العاملين الاقل في المستوى الاداري.

عوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تأثير دوافع العمل لدى الفرد.

وبصفة عامة من الصعب التحكم في العوامل الشخصية واستخدامها لتحسين درجة الرضا الوظيفي للفرد.<sup>1</sup>

### 2.1.2 العوامل الاجتماعية.

#### أ\_ الانتماء الاجتماعي للعمال:

ان الانتماءات الديموغرافية لبعض العاملين(ريف ومدينة) لها أثر واضح على درجة تكيفهم واندماجهم في العمل الامر الذي صار الاعتقاد معه بان الاطار البيئي والثقافي للموظف وظروف نشأته لهما اثر على التجاوب السلوكي والعاطفي للموظف تجاه وظيفته ومنه درجة رضاه عنها من عدمه.<sup>2</sup>

ب)\_ الرضا العام عن الحياة:يميل الافراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء في حياتهم والغير راضين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والاجتماعية، فانهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة الى عملهم.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>صلاح الدين محمد عبد الباقي:مرجع سابق ص215

<sup>2</sup>عبد الخالق ناصيف: الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 11، العدد 3، 1982، الكويت ص48.

<sup>3</sup>\_ احمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل لبناء المهارات، الدار الجامعية، للنشر والتوزيع ط8، الاسكندرية، مصر، 2002، ص244.



## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

### 3.1.2 العوامل المادية:

أ) \_ الحوافز: هي مجموعة من العوامل الخارجية المقدمة من المنظمة والقادرة على اثاره القوى الفعلية الحركية المنتجة في الفرد والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته باتجاه مستوى معين من الاداء، ويتفق الجميع على ان الحوافز تشكل احد اهم المتغيرات المستقلة للرضا والدافعية والاداء كما تثر على سلوك العاملين بوجه عام وليس على الرضا فحسب.<sup>1</sup>

ب) \_ الاجر: اذا اعتمد على الربط بين الرضا واشباع الحاجات خاصة الفيزيولوجية فان هذا العامل ضروري جدا لتحقيق الرضا، ومهما يكن المنطلق فانه لا يمكن اهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق لكونه النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل وكأنه الاعتراف بما قدمه.

ج) \_ الترقية: يقصد بالترقية" تقليد الموظف أو العامل وظيفة ذات مسؤولية أكثر من وظيفته السابقة ودرجة أعلى من درجتها". ولفرص الترقية علاقة قوية بالرضا إذ أنها ترتبط بزيادة المرتب كاعتراف من الادارة بالجهد المبذول والالتزام، كما ان توفير الترقية يعد الفرصة المناسبة لتنمية قدرات العامل، إذ تشير بعض الدراسات أن هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا الوظيفي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_ زكي حنوش: الحوافز والتنمية الشاملة،مجلة الإدارة العامة، 1985، العدد47، شهر سبتمبر، أكتوبر، حلب، سوريا، ص86.

<sup>2</sup> \_ أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة الاسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، دط، بيروت، لبنان،

1983، ص154.

### 4.1.2 العوامل المهنية:

#### أ. المناقشة الجماعية:

بحث تدي الى خلق جو مناسب للعمل ومن ثمة مناقشة المشاكل التي تتعرض لها المؤسسة والعاملين فيها بحيث ان هذه المناقشة تشعر العمال بأهميتهم ومكانتهم بين أعضاء المؤسسة وبالتالي توفر الرضا الوظيفي لديهم.

#### ب. المشاركة والاتصال: من الضروري لكل انسان ان يكون لديه القدرة على الاتصال المثمر

والتفاهم مع الناس والاتصال المفيد ليس معناه مجرد نقل الآراء والاوامر من القيادة الى العمال

، ونقل شكاوي العمال الى الادارة، كما ان هناك عوامل تدي الى نجاح الاتصال ولعل من أهمها

سيادة جو من الثقة والتفاهم بين الافراد الذين يعملون في المصنع او الشركة واذا كانت هناك

مشكلة ملحة في مجال العمل فانه من الواجب حلها عن طريق الاتصال، الا ان في الحالات التي

يتم فيها مفاوضة أصحاب العمل عن طريق نقابات العمال فان هذه المفاوضات قد تستمر شعورا

دون ادنى نتيجة وذلك ان الاتصال لم يكن جيدا.<sup>1</sup>

### 2.2 مسببات الرضا الوظيفي:

تعددت مسببات الرضا الوظيفي وتتنوعت، فمنها ما هو متصل بالعامل نفسه ومنها ما هو متعلق

بالمنظمة التي يعمل بها، ومن اهم مسببات الرضا الوظيفي ما يلي:

#### 1.2.2 المسببات التنظيمية للرضا الوظيفي.

ومن بين المسببات التنظيمية نجد:

<sup>1</sup> \_ محمد علي عبد الوهاب : إستراتيجية التحفيز الفعال، الدار الجامعة للنشر والتوزيع، دط، القاهرة، مصر، 2001، ص122.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

أ\_ نظام العوائد: يشعر الفرد بالرضا اذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل.

ب- الإشراف: إن ادراك الفرد بمدى وجود الاشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة والامر هنا يعتمد على ادراك الفرد وجهة نظره على عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمائته لهم.<sup>1</sup>

ج\_ سياسة المنظمة: وهي تشير الى وجود أنظمة عمل ولوائح واجراءات وقواعد تنظيم العمل وتوضح التصرفات تسلسلها بشكل يسير العمل ولا يعيقه.<sup>2</sup>

د\_ تصميم العمل: حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة والتكامل والاهمية والاستقرار وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي للرضا عن العمل.

هـ\_ ظروف عمل جيدة: كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العامل عن عمله ومن أهم الظروف ما يمس الاضاءة، الحرارة، حجم المكتب، التهوية، البرودة.<sup>3</sup>

### 2.2.2. المسببات الشخصية للرضا الوظيفي.

أظهرت كثيرا من الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب الى الرضا أو الاشباع، ومن أهم هذه المسببات ما يلي:

أ\_ احترام الذات: كلما هناك ميل لدى الافراد للاعتراف برايه، واحترام ذاته والعلو بقدره كلما كان أقرب الى الرضا عن عمله.

<sup>1</sup> محمد الصيرفي: السلوك الإداري، دار الوفاء لنديا النشر والطباعة، ط 1، الإسكندرية، مصر، 2007، ص131.

<sup>2</sup> محمد سعيد انور سلطان: السلوك التنظيمي، دط، الإسكندرية، مصر 2004، ص202.

<sup>3</sup> محمد الصيرفي، المرجع السابق ص202.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

ب\_ تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادر على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا أما أولئك الذين يتسرعون سرعة وينهارون عند وجود عقبات فانهم عادة ما يكونون مستائين.

ج\_ المكانة الاجتماعية: كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفية والاقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، أما اذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت أقدمية زاد استياء الفرد.<sup>1</sup>

### 3. قياس الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من الظواهر التي اهتم العلماء بقياسها، وذلك لما له من تأثير على الانتاج والمردودية، فهما يعدان من اهم العوامل المؤثرة في تطور المنظمات وبلوغها للأهداف المسطرة، ويمكننا أن نفرق بين مجموعتين من مقاييس الرضا وهما المقاييس الموضوعية والمقاييس الذاتية.

### 1.3 المقاييس الموضوعية:

ومن المقاييس التي تستخدم مشر الغياب والعمل في التنبؤ بدرجة الرضا العاملين على اساس أن الغياب او ترك العمل بصفة نهائية يجسد درجة نفور العامل وعدم رضاه عن عمله، وهناك دراسة تجريبية أثبتت وجود علاقة عكسية بين الرضا ومتغيرات الغياب وترك العمل، وبالتالي يكونان كمقياس فيها لان الباحث لا يتدخل في تصميمها او التحكم فيها.

<sup>1</sup> \_ محمد سعيد أنور السلطان، المرجع السابق ص 106

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

### 1.1.3 الغياب:

يعرف الغياب على انه الحالة التي لا يتقدم فيها العامل لعمله بمبرر او بدونه، و معدل غياب العامل في المنظمة يعتبر مؤشرا ويمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد عن عمله، وبالتالي فالعامل الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بهداً العمل وأكثر حرصاً على الحضور عكس العامل الذي يشعر بالاستياء تجاه عمله وبالتالي فهو يلجأ للتغيب للتخلص من الضغوطات النفسية التي يجدها في بيئة عمله، كما يمكن كثرة التغيب يصبح ترجمة<sup>1</sup> مصغرة لرغبة كبرى لترك العمل، الا ان هناك حالات غياب لا يمكن تجنبها كالتعرض للحوادث طارئة ويمكن قياسه كالتالي:

مجموع ايام التغيب للأفراد: مجموع تغيب كل الافراد العاملين.

عدد ايام العمل: هي أيام العمل الخاصة بالمؤسسة باستثناء العطل الاسبوعية والرسمية.

متوسط عدد الافراد: هو متوسط عدد الافراد في أول الفترة وفي اخرها.

وتستطيع المؤسسات الحصول على البيانات المتعلقة بمعدلات الغياب في أواسط العمل بإجراء مقارنات بينها خلال فترات زمنية متباينة، وبناء على نتائج هذه المقارنة يمكن التعرف على معدلات الغياب الاعلى وفي اي مواقع المؤسسة وبالتالي تحديد مواقع الرضا وعدم الرضا.

### 2.1.3 ترك العمل:

---

<sup>1</sup> أحمد موسى المهدي أبو سمره: الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، تحت إشراف أحمد إبراهيم أبوسن، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ولاية الخرطوم، السودان، ديسمبر، 2014، ص103.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

ان بقاء الفرد واستمراره في عمله بمنظمة معينة يعد مشرا لرضا هذا العامل عن عمله، وتعلقه بها عكس ما يشير اليه ترك العمل وتقديم الاستقالة وتعتبر البيانات المتعلقة بترك العمل ذات اهمية في تقييم فعالية مختلف برامج العمل من حيث تأثيرها على الرضا، ويقصد بترك العمل أو دوران العمل كل حركة عمالية التحقت أو خرجت من المؤسسة خلال فترة زمنية معينة

### 2.3 المقاييس الذاتية:

ويقصد بالمقاييس الذاتية الحصول على تقارير من جانب الافراد أنفسهم عن درجة رضاهم الوظيفي سواء كتابية (الاستمارة) أو شفوية (مقابلة شخصية)، كما تقوم هذه المقاييس<sup>1</sup> على تصميم قوائم

واستبيانات تصاف على شكل عبارات تتناول جوانب مختلفة من العمل او هي عبارة عن أسئلة موجهة الى العاملين بهدف معرفة مدى تقبلهم ورضاهم عن تلك الجوانب، ويعتمد في بناء هذه المقاييس على طريقتين:

### 1.2.3 طريقة تقسيم الحاجات:

تصميم الأسئلة التي يتضمنه الاستقصاء بحيث يتتبع هرما عاما للحاجات الانسانية مثلما اقترحه ماسلو "Maslou" والذي يتضمن الحاجات الفيزيولوجية، حاجات الامان، الحاجات الاجتماعية، حاجات التقدير، حاجات تحقيق الذات، تصميم الاسئلة بحيث يمكن الحصول على معلومات عن الفرد حول مستوى الاشباع الذي يتجه العمل لمختلف الحاجات لديه، وعليه فان كل مجموعة من هذه الحاجات تصاغ لها بنود متعلقة بالاستمارة.

<sup>1</sup> \_ احمد موسى المهدي أبو سمرة:المرجع السابق، ص104.

### 2.2.3. طريقة تقسيم الحوافز:

تعتمد هذه الطريقة على استخدام الاستمارة، ويحاول معرفة أنواع الحوافز المؤثرة على الرضا، يجعل الاسئلة التي تحتويها الاستمارة تراعي تقسيمها للحوافز التي يتيحها العمل كالأجر والمنح، وفرص الترقية، وساعات العمل، ويجب أن تغطي الاسئلة هذه المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الرضا.

وتتمثل هذه المقاييس الذاتية في:

✓ **الاستمارة:** هي نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى الافراد من أجل الحصول على

معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ما.<sup>1</sup>

✓ **المقابلات الشخصية (مقابلات المواجهة).**

يتضمن مقابلة العاملين وجها لوجه عن طريق إعطاء الاسئلة للعمال نظام معين لتسجيل إجاباتهم، وفي هذه الطريقة يمكن معرفة أسباب الحالات النفسية المصاحبة للعمل، وتتم مقابلة المواجهة في بيئة يشعر فيها العاملين بحرية في الكلام وبهذا تتم أول خطوة اتجاه تصحيح أو محو المشاكل، وتكون مقابلة المواجهة (نوع من القياس الفردي) ناجحة إذا أجاب الافراد بأمانة، وبالتالي يكونون قادرين على التقرير الدقيق لمشاعرهم في ظل حماية الادارة لاستجاباتهم وحققهم في الخصوصية.

<sup>1</sup> -احمد موسى المهدي أبو سمرة :المرجع السابق، ص105.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي كغيره من المتغيرات بمجموعة عوامل حصرها البعض في متغيرات شخصية تتمثل في احترام الذات، تحمل الضغوط، المكانة الاجتماعية وغيرها، إضافة الى عوامل تنظيمية وتمثل في نظام العوائد، الاشراف، سياسات المنظمة، كما انه يؤثر على معدل دوران العمل، معدل الغياب، لقياس الرضا الوظيفي بالمؤسسة هناك نوعين من القياس مقاييس ذاتية وموضوعية، ومن اجل تقديم تفسير أوسع لمسببات رضا الافراد عن أعمالهم أو استيائهم من تدخل نظريات الرضا الوظيفي.<sup>1</sup>

### 4.أنواع الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي متعدد الابعاد والواجهه وعليه توجد عدة أنواع لتصنيفه وهذا وفقا للمعايير الآتية:

#### 1.4 أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته: وفقا لهذا المعيار نجد الانواع التالية:

1.1.4 الرضا الوظيفي الداخلي: ويتحقق بالجوانب الذاتية للموظف مثل : الإعتراف، القبول، الشعور بالتمكن والانجاز، والتعبير عن الذات.

2.1.4 الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل، طبيعة ونمط العمل.

3.1.4 الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي اتجاه الابعاد الداخلية والخارجية معا.

#### 2.4 أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه: وفق هذا المعيار تندرج فيه الانواع التالية:

<sup>1</sup> \_ أحمد موسى المهدي أبو سمرة: المرجع السابق ص106.



## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

1.2.4 الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الاداء الوظيفي، اذا

كان متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهام.

2.2.4 الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي

المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي.

وهناك من يصنف الرضا الوظيفي الى قسمين ونوعين هما:

أ. الرضا الكلي: يمثل رضا الموظف عن جميع الجوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف

قد وصل لأقصى درجة من الرضا عن عمله، ولكن ليس بالضرورة ان تتوافر في هذا العمل كل

عناصر الرضا التي سبق ذكرها، لان هذا يتوقف عن طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر

جميع تلك العناصر مهمة وبالتالي الموظف من يستطيع ان يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

ب. الرضا الجزئي: يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض اجزاء ومكونات العمل، وهنا يكون

الموظف قد وصل درجة كافية عن بعض جوانب العمل، وبالتالي اكتفى بها أو ربما لازال

الاستياء موجودا لكن لايزال يؤدي أعماله.<sup>1</sup>

### 5.ديناميكية الرضا الوظيفي:

يعمل الناس لكي يصلو الى اهداف معينة وينشطون في اعمالهم لاعتقادهم ان الاداء سيحقق لهم

هذه الاهداف، ومن ثم فان بلوغهم اياه سيجعلهم أكثر رضا مما هم عليه حيث ينظر للرضا

كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها، والعوامل التي تسبقه وتعد مسؤولة عن حدوثه، سنجد

تلك العوامل تظم في نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي:

<sup>1</sup> زاهر محمد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 2011، ص45.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

1.5 الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى لإشباعها ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة.

2.5 الدافعية: تولد الحاجات قدرا من الدافعية، لحث الفرد الى التوجه نحو المصادر المتوقع

إشباع تلك الحاجات من خلالها.

3.5 الاداء: تتحول الدافعية الى أداء نشط للفرد، ويوجه خاصة في عمله، اعتقادا منه أن هذا

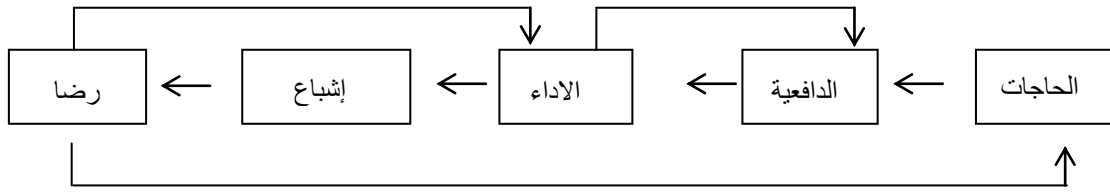
الاداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات.

4.5 الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد

5.5 الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة من الإشباع من خلال الاداء الكفاء في عمله، يجعله راضيا

عن العمل باعتباره الوسيلة التي تبنى من خلالها إشباع حاجاته

والشكل التالي يوضح ديناميكية الرضا الوظيفي:



شكل (01) يوضح ديناميكية الرضا الوظيفي

ويجدر بنا الإشارة الى العناصر الخمسة السابقة أنها تتبادل التأثير فيما بينها، فالرضا قد يدي الى

بروز حاجات جديدة، في حين قد يخفض الاداء، كما ينبغي الالتفات الى جانب هامما يتصل

بديناميكيات عملية الرضا وهو نسبة الرضا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> \_ بوذون نبيلة: محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكيلاند الدافعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، تحت إشراف لعابيد رابح، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007/2006، ص31

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

### 6.نظريات الرضا الوظيفي

لقد كثرت الدراسات والبحوث التي تناولت تفسير الرضا الوظيفي ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

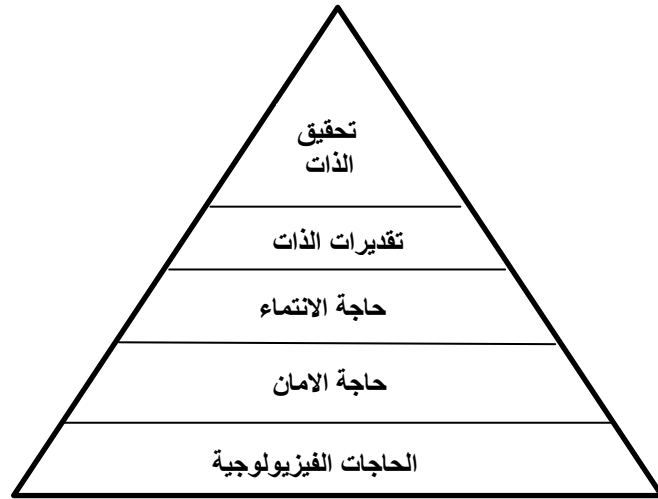
#### 1.6.نظرية التدرج الحاجات لماسلو:

في إطار المدرسة السلوكية والعلاقات الانسانية تعتبر أعمال ماسلو نقلة نوعية في علم الادارة حيث ترى أن دوافع الفرد العامل في الوظيفة لا تقاس بالدوافع الاقتصادية والاجتماعية فقط وانما

ثمة دوافع اسمى من ذلك لا تقل عن اهمية في تأثيرها على السلوك<sup>1</sup>

قام ماسلو بتقسيم حاجات الانسان الى خمس مستويات في سلم هرمي كما هو موضح في الشكل

الاتي:



الشكل(02): سلم ماسلو للحاجات الانسانية

المصدر: ماجد عبد المهدي: مساعدة إدارة المنظمات منظور كلي ص65

<sup>1</sup>إحسان داهش حلاب: إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2011، ص118

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

1.1.6 الحاجات الفيزيولوجية: هي عبارة عن الحاجات الاساسية لبقاء حياة الانسان، وتمتاز بأنها فطرية كما تعتبر نقطة بداية في الوصول الى اشباع الحاجات الاخرى، وهب عامة لجميع البشر الا ان يعود الى درجة الاشباع المطلوب لكل فرد حسب حاجاته.

2.1.6 الحاجة الى الامن: تعتمد تطبيقها على مقدار الاشباع المحقق من الحاجات، الفيزيولوجية فهي مهمة للفرد فهو يسعى الى تحقيق الامن في بيئته سواء من ناحية حمايته من الاخطار الناتجة عن العمل وان شعور العامل بعدم تحقيقه لهذه الحاجة سيؤدي الى اشغاله فكريا ونفسيا، مما يؤثر على ادائه في العمل لهذا يجب ان ندرك اهمية حاجة الامن للموظفين في خلق روح الابداع.

3.1.6 الحاجة الى الانتماء: ان الانسان يرغب ان يكون محبوبا عن طريق انتمائه ومشاركته للأخرين في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته وهذا عن طريق ود وصدافة زملائه.<sup>1</sup>

4.1.6 الحاجة الى التقدير: شعور العامل بأهميته وقيمة ما لديه من إمكانيات ليساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

5.1.6 الحاجة الى تحقيق الذات: هي قمة الحاجات وتعني الاستقلال وتحقيق الطموحات والتعبير عن الذات.<sup>2</sup>

• تقوم النظرية على جملة من المرتكزات تتمثل في النقاط الآتية:

\_ الانسان ما أن يشبع حاجة حتى تحل محلها الحاجة التي تليها في سلم الحاجات.

<sup>1</sup> \_ عبد الرزاق الرحاحلة: نظرية المنظمة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2010، ص 207.

<sup>2</sup> \_ فايز عبد الكريم الناظور: التحفيز ومهارات تحقيق الذات، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2011، ص 123.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

\_ تشجيع حاجة الانتماء وعدم مقاومة التجمعات غير الرسمية، داخل التنظيم، فيه مصلحة للإدارة وإرضاء لتحقيق الذات معا.

\_ إن للحرمان من اشباع الحاجات الدنيا معناه الفناء اما الحرمان من الحاجات العليا يؤدي الى أمراض سيكولوجية. ان الافراد يتباينون في وسائل اشباع هذه الحاجات وبالتالي سلوكهم متغير تبعاً لذلك التباين<sup>1</sup>

\_ تتسع هذه النظرية بالوضوح وعدم التعقيد فهي تعمل على الربط بين الحاجة واشباعها والحاجات غير المشبعة هي تحرك السلوك وتدفعه، وهناك العديد من الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية من حيث وجود صعوبات منهجية وفكرية تحيط بها ومن الاعتراضات الآتي:

\_ ليس ثمة دليل ملموس يدعم افتراضات ماسلو.

\_ إن اشباع حاجة ما قد يشبع حاجات اخرى.

\_ لم تخذ فروق الفردية بصدد الحاجات بعين الاعتبار في هذه النظرية.<sup>2</sup>

### 2.6. نظرية ذات العاملين لهيرزبرج

قام فريديريك هيرزبرج بتقديم نظرية ذات العاملين موضحاً كيفية تنشيط

دافعية العاملين وربط سلوك هذه الدوافع بالأداء وفسر الدافعية بنوعين من العوامل.

✓ الصنف الاول: هي العوامل الدافعية وتتضمن الانجاز والتقدير والتطوير والعمل في حد ذاته.

<sup>1</sup> \_ مهدي حسن زويلف: إدارة الأفراد، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2010، ص 179.

<sup>2</sup> \_ عاطف جابر طه عبد الرحيم: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، دط، القاهرة، مصر 2009، ص 90.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

✓ الصنف الثاني: العوامل الصحية تتمثل في سياسة المؤسسة الرقابة، الاجر، الضمان الوظيفي.<sup>1</sup>

صنف هزربرج الحاجات الى نوعين حاجات فيزيولوجية مرتبطة بالعوامل الصحية وحاجات

نفسية متعلقة بالعوامل الدافعية ويضع الاسس القاعدية لمفهوم اثرات العمل.

ويمكننا ان نعرض محتوى النظرية في الشكل الاتي:<sup>2</sup>



الشكل رقم(03): محتوى نظرية هزربرج (العاملين)

المصدر: محسن علي الكتبي: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ص303

يبين الشكل ان نظرية هزربرج تتحتوي على مجموعتين من العوامل:

• المجموعة الاولى: هي مجموعة العوامل التي يؤدي توفرها الى دفع الموظف للإنجاز

والرضا الوظيفي، اما في حالة غيابها لا تؤدي الى خلق حالة من الشعور بعدم الرضا،

وانما..... الرضا وتوجد امثلة عديدة عن هذه العوامل مثل الانجاز ، المسؤولية، التقدير،

التقدم الوظيفي، أهمية الوظيفة لنمو الشخصي محتوى العمل.

<sup>1</sup> صادق محمد عفيفي وآخرون: الإدارة في مشروعات الأعمال، مؤسسة دار الكتاب، ط1، الكويت1981، ص397.

<sup>2</sup> محسن علي الكتبي: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الأكاديمية، دط، القاهرة، مصر، 2005، ص303.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

- المجموعة الثانية: العوامل الوقائية التي تؤدي الى خلق الشعور بالرضا الوظيفي وانما تدي الى الحياد وتوجد امثلة عديدة منها: ظروف العمل، العلاقات مع الاخرين، السياسات وقواعد الاشراف والاجر.<sup>1</sup>

### 3.6. نظرية العدالة:

اظهرت دراسة أدمز عن الرضا الوظيفي والاداء في العمل أن المساواة في الاوضاع المهنية تعد اهم محددات الرضا الوظيفي، ويعرف ادمز المساواة على انها المقارنة بين ادراك الفرد لمعدل ادائه وما يترتب على هذا الاداء من نتائج مع معدل اداء زميله وما يترتب على اداء ذلك الشخص من نتائج، ويترتب على عدم التساوي بين محصلة الاداء والنتائج الفرد على محصلة الاداء او النتائج الفرد اخر سواء كان هذا التساوي في الدخل او الامتياز، او فرص الترقية الى ذلك من مظاهر عدم الرضا الوظيفي ويدي ذلك الى خفض الفرد من انتاجيته او يزيد في غيابه عن العمل الى غير ذلك من التصرفات.

يقارن الفرد بين ما يحصل عليه من نتائج خلال عمله وبين ما يقدمه لذلك من مدخلات مع

ما يقدمه الاخرون ويحصلون عليه من عملهم كما يلي:

$$\frac{\text{نتائج (أ) (عوائد الفرد)}}{\text{مدخلات (أ) (مساهمات الفرد)}} = \frac{\text{نتائج (ب) (عوائد الاخرين)}}{\text{مدخلات (ب) (مساهمات الاخرين)}}$$

المصدر: الموسوي سنان: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها ص 173

<sup>1</sup> محمد قاسم قريوتي: السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط5، 2009، ص69.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

الاحباط او عدم التحفيز، وشعوره بعدم المساواة يحفز الى تحقيق ما يلي:

- ✓ تغيير المدخلات من خلال تغيير ما يقدمه للعمل من جهد وانتاج ومعرفة.
- ✓ تغيير المخرجات من خال ما يحصل عليه من اجور ومنافع وخدمات.
- ✓ إعطاء قيمة معنوية لعمله في حالة فشله في تغيير المدخلات والمخرجات<sup>1</sup>
- ✓ ترك العمل لسعي الى تحقيق المساواة في مكان اخر.

### 4.6 نظرية الادراك:

يتمثل الادراك في المستقبل وتفسيره، وترجمتها الى سلوك محدد، وللادراك خطوات محددة هي:

- ✓ الاحساس بالمشيرات المحيطة: ويتم ذلك باستخدام بعض الحواس للفرد.
- ✓ الانتباه: ويقصد به توجيه بعض حواس الفرد الى اتجاه مثير.
- ✓ الاختبار: يقصد بذلك ان الشخص يختار ما يقع في دائرة اهتمامه لإدراكه
- ✓ التنظيم: ويقصد به وضع المشيرات في وحدات مستقلة بارزة من خلال الاعتماد على التشابه او التكامل ونحو ذلك.
- ✓ التفسير: ويقصد به تأويل المدركات الى معاني معينة، مثل ان الاجر الذي يحصل عليه العامل مناسب للجهد الذي يبذله او غير مناسب.
- ✓ السلوك: وهو بمثابة رد الفعل الذي يسلكه الشخص نتيجة الادراك، مثل ترك العمل في حالة شعوره بان الاجر الذي يحصل عليه غير مناسب.

<sup>1</sup>محسن علي الكتبي:المرجع السابق ص\_309.



## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

ووفقا لهذه النظرية فان الرضا عن العمل يتحقق في حالة ادراك الفرد بان ما يحصل عليه من عائد من وظيفته يتناسب مع طبيعة الجهد الذي يبذله، وعلى ذلك فالرضا الوظيفي يتوقف على ادراك الفرد لطبيعة الموقف وليس على الموقف ذاته، كما هو حادث وعلى ذلك يمكن القول ان الادراك عملية نسبية فادراك الفرد مناسبة الاجر الذي يحصل عليه من المتوقع ان يختلف من شخص لأخر بالرغم من ثبات الاجر والوظيفة<sup>1</sup>

### 5.6. نظرية X، ودوجلاس ماكريجور :

لقد وضع العالم الأمريكي "دوجلاس ماكريجور " أنماط مثالية حول مفهوم الإنسان وسلوكه، وإن هاتين النظريتين يبينان مستوى الدافعية والإنجاز لدى العاملين أطلق على إحداهما نظرية X والثانية نظرية Y.

### 1.5.6. نظرية X: وهذه النظرية تقوم على مجموعة إقتراحات أهمها:

- \_ الإنسان بطبعه كسول لا يحب العمل.
- \_ الإنسان خامل لا يريد تحمل مسؤولية العمل.
- \_ يفضل الفرد دائما أن يجد شخصا يقوده ويوجهه ويشرح له ماذا يعمل .
- \_ العقاب أو التهديد بالعقاب من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان للعمل.
- \_ لابد من الرقابة الشديدة والدقيقة على الإنسان لكي يعمل .
- \_ الأجر والمزايا المادية الأخرى هي أهم حوافز العمل.

<sup>1</sup>\_محسن علي الكتبي :المرجع السابق ،ص310

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

وعلى أساس هذه الافتراضات اتخذت الإدارة التقليدية الخطط والأساليب الملائمة لإدارة الجهد البشري وجعلت التهديد والإشراف المحكم على العاملين وسائلها، وهذه السياسة وضعت للتناسب افتراضات صارمة في سلوك الأفراد، أثبتت العلوم الاجتماعية بطلانها ونفت تلك الصفات التي تم إساقها بالبشرية وجاءت بأن هذه الصفات لم تكن من صفات البشر الموروثة ولا من طبائعه، بل أنها إهدار لما تنتجه الإدارة من خطط دفاعية ضد افتراضات خاطئة في سلوك البشري<sup>1</sup>.

ومن هنا فالعمالة المؤقتة كأفراد إذا افترضنا ذلك، فسوف يؤثر على مشاعرهم كبشر وبالتالي على سلوكياتهم ومدى انتمائهم للعمل بل وللمؤسسة التي يعملون بها ويصبحون أدوات معطلة للعمل وهذا عكس ما يراد الوصول إليه وهو أن يصبح هؤلاء أداة قوية في العمل ويستفاد من طاقاتهم وأفكارهم بما يعود بالنفع عليهم وعلى الأنساق الأخرى التي يتعاملون معها.

### 2.5.6. نظرية y

هذه النظرية إلى جانب إيمانها بدوافع العمل وحاجات العاملين فإنها تحاول تقديم افتراضات أخرى تفسر بعض مظاهر السلوك الإنساني وهذه الافتراضات .

\_ أن الجهد الجسمي والعقلي الذي يبذله العامل في عمله هو شيء طبيعي كاللهب والراحة.

\_ أن الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب ليست الوسيلة الوحيدة التي تدفع العاملين لبذل الجهد من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، إذا أن العامل سوف يقوم كله ممارسة الرقابة الذاتية والتوجيه الشخصي من أجل إنجاز الأهداف التي التزم بها .

---

<sup>1</sup> \_فايزة محمد رجب بهنسي :الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لنديا للطباعة، ط1 والنشر، الإسكندرية ، مصر، 2011، ص49.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

\_ أن العنصر البشري يعرف كيف يبحث عن المسؤولية وليس فقط قبولها.

\_ يعمل الإنسان أملاً في الحصول على المكافآت لا خوف من العقاب ،وإن كان أهم مكافآت

الفرد تتمثل في الرضا الشخصي ،وإشباع حاجة تحقيق الذات.

وبالنظر إلى هذه النظرية لا والافتراضات التي قامت عليها مع فئة العمالة المؤقتة نجد أنها أكثر

مناسبة من النظرية السابقة X وذلك لأن نظرية Y ترى أن الأفراد يحبون العمل ويرغبون في

المسؤولية وإيجاد نوع من الإبداع والرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال الرقابة

الذاتية والتوجيه الشخصي وهذه الافتراضات تجعل من العمال المؤقتة نسق يسعى إلى تحقيق

ذاته وتحقيق الأهداف المتفق عليها وأكثر إنتماء للعمل وللمؤسسة وهذا له توابعه الإيجابية

الكثيرة على العامل وعلى المؤسسة بل وعلى المجتمع كله<sup>1</sup>

### 7. أهمية الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي أهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

✓ المحافظة على الرصيد الاستثماري البشري والفني والخبرات للمؤسسة من التسرب

والضياع.

✓ استنفار كافة طاقات ومواهب العاملين بالمؤسسة لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف

المؤسسة.

✓ تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها ومغالبة أي تحديات تواجهها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> \_فايزة محمد رجب بهنسي: المرجع السابق:ص50.

<sup>2</sup> \_ إبراهيم رمضان الديب: دليل الموارد البشرية، دار أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع ،دط، عمان، الأردن،2006، ص88.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

بالإضافة فان الرضا الوظيفي يؤدي الى ما يلي:

- ✓ زيادة مستوى الاداء.
- ✓ زيادة الكفاءة والفعالية.
- ✓ تنمية التفكير الابتكاري في مجال العمل.
- ✓ زيادة قدرة المؤسسة على البقاء والاستمرار.
- ✓ تحسين الموقف التنافسي للمؤسسة.
- ✓ انخفاض الاتجاهات السلبية بين العاملين بشكل عام.<sup>1</sup>

### 8. بعض الاقتراحات لزيادة الرضا الوظيفي:

يسبب بعض الاثار السلبية التي تحدث بسبب عدم الرضا عن العمل ومن الوسائل التي يمكن

استخدامها في هذا المجال ما يلي:

\_اجعل العمل مسليا: فكثير من الاعمال خاصة الروتينية منها التأثير المضجر والممل مما يضيف كآبة على جو العمل ويخلق الاحساس بعدم الرضا، وهناك العديد من الوسائل التي يمكن استخدامها لتحقيق ذلك منها اذاعة بعض المقطوعات الموسيقية ونشر بعض المواقف المضحكة في العمل، وتوزيع بعض الهدايا البسيطة وما شابه ذلك.

✓ العدالة والاجور والمكافئات: حينما يعتقد الناس أنهم يحصلون على اجور ومكافئات غير عادلة، فان ذلك من شأنه ان يخلق لديهم احساس بعدم الرضا لذلك لابد ان تحرص الشركة على بناء نظام الاجور والمزايا الاضافية يستشعر معه الفرد بالعدل في المعاملة.

✓ تكثيف الافراد بالأعمال التي تستغرق معظم اهتماماتهم:

<sup>1</sup> \_ محسن علي الكتيبي: المرجع السابق، ص305.

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

فكلما كان هناك شعور قوي لدى الافراد بانهم يقومون بالأعمال التي تستغرق معظم اهتماماتهم كلما كانوا اكثر رضا عن عملهم، وهنا نجد ان مراكز التقويم التي تنشئها بعض الشركات تساعد في ذلك.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>-صلاح الدين محمد عبد الباقي: مرجع سابق ص215

## الفصل الثاني.....مدخل مفاهيمي للرضا الوظيفي

### خلاصة

في الاخير يمكن القول بان للرضا الوظيفي اهمية بالغة في المجتمعات، فهو يعبر عن الحالة النفسية السارة التي يصل اليها الموظف عن درجة اشباع معينة، تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية، الاجتماعية، المهنية والمادية. لكن الرضا الوظيفي يتكون من عدة عناصر وتؤثر فيه عدة عوامل، لكن ما يهم المؤسسة هو أن يحقق الرضا الوظيفي أهدافها وأهداف العاملين معا، وعليه فالمؤسسة تنتهج ميكانيزمات ووسائل لتحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها.

الفصل الثالث:

أسناد التعليم

الثانوي

## الفصل الثالث: أستاذ التعليم الثانوي

تمهيد.

- 1- نشأة التعليم الثانوي.
- 2- مميزات التعليم الثانوي.
- 3- أهمية التعليم الثانوي.
- 4- أهداف التعليم الثانوي.
- 5- شروط توظيف أستاذ التعليم الثانوي.
- 6- مهام أستاذ التعليم الثانوي.
- 7- حقوق والتزامات أستاذ التعليم الثانوي.

خلاصة.



## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

### تمهيد:

يعتبر التعليم الثانوي حلقة في سلسلة المراحل التعليمية، لكونه يحتل داخل المنظومة التربوية موقعا وسطا بين التعليم الاساسي والتعليم الجامعي (في السلم التعليمي)، مما جعله يمثل مرحلة متميزة من مراحل نمو المتعلمين، بما أن يحتل أستاذ التعليم الثانوي في الجزائر شقين العام والتكنولوجي مكانة هامة في المرحلة التعليمية

وسوف نتطرق في هذا الفصل بالتفصيل الى نشأة التعليم الثانوي، مميزات التعليم الثانوي ، أهمية التعليم الثانوي ، أهداف التعليم الثانوي، شروط توظيف أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، المهام، ، وايضا الى أهداف التعليم الثانوي، واخيرا حقوق والتزامات.

### 1.نشأة التعليم الثانوي في الجزائر.

#### 1.1. فترة الاحتلال الفرنسي:

عرفت هذه المرحلة تخريب مراكز التنقيف والتعليم، وذلك لأن الإدارة الاستعمارية سعت إلى محو الشخصية الجزائرية والقضاء على حضارتنا الأصلية، ولفنتت القومية الشرقية، وقد مرت هذه المرحلة بثلاثم راحل مايلي:

#### 1.1.1.المرحلة الأولى: (1830-1880)

لم تهتم الحكومة الفرنسية بتعليم أبناء الأهالي بسبب انشغالها بمواجهة المقاومة الجزائرية في جميع أنحاء القطر، وبعد 1850، ترددت الحكومة الفرنسية في فتح مدارس الجزائريين، وبعد فتحها كانت تستقبل عددا محددا من التلاميذ، وقد تم سنة 1850 م فتح ثلاث معاهد بالجزائر، وتلمسان وقسنطينة، غايتها تكوين الجزائريين لوظائف معينة.

#### 2.1.1.المرحلة الثانية: (1880-1930)

تميزت هذه المرحلة بإجبارية التعليم الابتدائي الساري المفعول في التراب الفرنسي، وبالتالي ارتفاع في عدد المدارس من سنة لأخرى، وفي نهاية القرن 19 كانت نسبة التمدرس 8.3% بالنسبة لأبناء الجزائريين و 84 بالمئة لأبناء الأوروبيين وقد عارض المعمرون تدريس الأهالي سواء الفرنسية أو العربية، غير أن اللغة العربية كانت تدرس في الثانويات كاللغة الأجنبية وأسأدتتها اغلبهم فرنسيين، حيث كانت تعطي قواعد اللغة الفرنسية، وفي كثير من الأحيان تستخدم الحروف اللاتينية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> \_ مرجي بشير: الدليل في التشريع المدرسي للتعليم التحضيري الأساسي والثانوي، دن، دط، الجزائر دس، ص25.

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

### 3.1.1. المرحلة الثالثة: (1930-1962)

تميزت هذه المرحلة بإلغاء قانون تعليم الأهالي، وبعد إندلاع الثورة التحريرية أسست الحكومة الفرنسية سنة 1955 مراكز تربوية إجتماعية خاصة بالأطفال الكبار كان هدفها إبعاد الشباب عن الثورة، هذا وقد تحولت المعاهد الثلاث المذكور سابقا ثانويات، فرنسية، إسلامية، ثم ثانويات وطنية سنة 1959، وقد بلغ عدد المدارس الحرة ما يقرب 150 مدرسة تضم أكثر من 4500 تلميذ وتلميذة، لأن جمعية العلماء اعتنت كثيرا بتعليم البنات.

أما بالنسبة للتعليم الثانوي فقد اهتمت الجمعية به أيضا، واعتنت بإرسال العشرات من التلاميذ إلى مختلف الدول العربية وعلى وجه الخصوص إلى جامع الزيتونة بتونس.

### 2.1. التعليم بعد الإستقلال:

ورثت الجزائر بعدما إسترجعت سيادتها، منظومة تربوية كانت أهدافها تتمثل في محو الشخصية الوطنية، وطمس معالم كانت أهدافها التاريخ الجزائري لذا كان من اللازم أن تغير هذه المنظومة شكلا ومضمونا، وتعوض بمنظومة جديدة تعكس خصوصيات الشخصية الجزائرية الإسلامية، وقبل الإصلاح الشامل الذي طرأ في 1890م بإقامة المدرسة الأساسية، إتخذت عدة تعديلات وإصلاحات جزئية بطبيعة الحال، ولكن ذات أهمية كبرى وقد تمت بناء على ثلاث اختيارات وهي:

- ✓ الإختيار الوطني بإعطاء التعريب والمجزأة ما يستحقان من العناية بهما.
- ✓ الإختيار الثوري بتعميم التعليم وجعله في متناول الصغار و الكبار<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- مرجي بشير: المرجع السابق، ص26.

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

✓ الاختيار العلمي بفتح التعليم نحو العصرية والتحديث، والتحكم في العلوم والتكنولوجيا.

### 2. مميزات التعليم الثانوي:

يختلف التعليم الثانوي عن التعليم الأساسي بكونه بحاجة أكبر إلى الإعداد والتطوير لجعله يتناسب مع متطلبات العمل وذلك عند وضع مناهج و الإهتمام بالحياة العملية للمراهقين من خلال:

✓ أصغر عدد من المدارس.

✓ حاجة أكبر لإدارة قطاع أكبر من الوظائف.

✓ يتصف بنسبة مردود أعلى على المستوى الوطني والإقليمي والإجتماعي.

✓ تكلفة أعلى لتعليم الطالب.

ومن خلال هذه يمكن القول أن مرحلة التعليم الثانوي تتميز عن غيرها من المراحل التعليمية الأخرى، كون أن تلاميذ التعليم الثانوي مقبلين على شهادة البكالوريا، وبالتالي الإلتحاق بالجامعة، مما يجعل الثانويات تكون متميزة من خلال الهياكل والوسائل التعليمية<sup>1</sup>.

### 3. أهمية التعليم الثانوي:

تتبين أهمية التعليم الثانوي من خلال الدور الذي تقوم به المدرسة الثانوية بوصفها مؤسسة إجتماعية أساسها المجتمع وتسعى إلى تحقيق أهداف أساسية هي :

-نقل التراث الثقافي من جيل إلى آخر ومن ثما تهذيبه والزيادة فيه.

<sup>1</sup>\_ رمضان سالم النجار: التعليم الثانوي المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، الاردن، 2009، ص23.

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

-العناية بالقبليات المختلفة عند التلاميذ ، وإعدادهم ثقافيا ومهنيا في الشكل الذي يساعدهم على

إختيار المهنة التي تتناسب مع قدراتهم العقلية والمعرفية التي تسد حاجاتهم الأساسية .

-تحقيق أهداف المجتمع فهي مؤسسة تربوية تسعى إلى تربية أبناء المجتمع تربية صالحة.

-بناء شخصية المتعلم من مختلف الجوانب المعرفية والنفسية والإجتماعية والثقافية والوجدانية والمهارية.

-إعداد المتعلم لمرحلة الدراسة الجامعية <sup>1</sup>.

### 4. أهداف التعليم الثانوي:

إن الهدف العام من التعليم الثانوي هو خلق الشخصية السوية المتزنة، تلك الشخصية التي

تستطيع عبور مرحلة المراهقة بسلام، وأهم قضية واجهها التعليم الثانوي هي كيفية إيجاد الطرق

الناجحة التي تساعد الناشئة المراهقين في الإنتقال السليم من الطفولة والحياة المدرسية، إلى

النضج والكمال وحياة المجتمع، والإنتقال السليم يتحقق عن طريق مراعاة بعض الأهداف

الرئيسية التالية:

- ✓ إكتساب الطلاب المفاهيم العلمية الإنسانية وتسخيرها لخدمة المجتمع.
- ✓ تزويد الطلاب بالمهارات الفكرية ومناهج البحث العلمي.
- ✓ تحسين مهارات الطلاب اللغوية وقدراتهم الأدائية وإعدادهم مهنيا وتكنولوجيا.
- ✓ تزويد الطلاب بالمهارات السلوكية والقيم.
- ✓ تنمية تقدير المسؤولية و إحترام القانون والقيم.

<sup>1</sup>- صادق عبيس الشافعي ،علي تركي الفتلاوي :الإدارة والإشراف في التعليم الثانوي ،مؤسسة دار الصادق الثقافية ،بغداد،العراق،ص21

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

✓ تكوين إتجاهات الشعور بالإنتماء والقدرة على التكيف.

✓ تقدير نجاحات الانسان وقبول مسؤولية المواطنة وإدراك المواقف.

✓ مساعدة الطلاب على معرفة أنفسهم وتقدير الآخرين

✓ تمكين الطلاب من الإلتحاق بالتعليم العالي<sup>1</sup>.

### 5. شروط توظيف أستاذ التعليم الثانوي في الجزائر:

يوظف أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر من بين:

✓ خريجي المدارس العليا لأساتذة الحائزين على شهادة أستاذ التعليم الثانوي

✓ من بين الطلبة الأساتذة المتخرجين من المدارس العليا للأساتذة والحاصلين على شهادة

ليسانس في التعليم.

✓ عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات وبصفة إستثنائية بالنسبة للمناصب غير

المشغولة.

✓ من بين المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي أو شهادة مهندس، حيث

يحدد الوزير المكلف ب التربية قائمة شهادات الليسانس والشهادات وكذا الاختصاصات.

ويتعين عل المترشحين الموظفين المشاركة في التداريب التكوينية التي تنظمها الوزارة المكلفة

بالتربية لأجلهم.

مما سبق يتبين لنا وجوب حصول المترشح للتعليم في مرحلة التعليم الثانوي في الجزائر على

شهادة عليا، حيث تعطي الأولوية لخريجي المدرسة العليا للأساتذة نظرا لطبيعة تكوينهم الذي

<sup>1</sup> \_ محمد الفالوقي ورمضان القذافي ص125.

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

يتماشى مع خصوصيات هذه المرحلة ثم يأتي في المرتبة الثانية المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس وشهادة مهندس لكن بصفة إستثنائية وفقا لمناصب غير المشغولة، وعليه فالأولوية في توظيف أساتذة التعليم الثانوي و تعطى لخريجي المدارس العليا للأساتذة<sup>1</sup>.

### 6. مهام أساتذة التعليم الثانوي:

يمارس أساتذة التعليم الثانوي عمله ومهامه في المؤسسة المعين بها تحت سلطة مديرها، فيقوم بتأدية النصاب القانوني المحدد له من الحجم الساعي، ويلتزم بأداء الساعات الإضافية المستند له من طرف الإدارة المؤسسة طبقا للتنظيم الجاري بها لعمل، وتتمثل عموما مهمة الأستاذ في تربية التلاميذ وتعليمهم والقيام بنشاطات تربوية وبيداغوجية تشمل:

#### 1.6.النشاطات البيداغوجية

- ✓ التعليم الممنوح للتلاميذ.
- ✓ العمل المرتبط بتحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها.
- ✓ تأطير التداريب والخرجات التربوية.
- ✓ المشاركة في عملية التكوين المختلفة.
- ✓ ويقوم الأستاذ بصنع المعارف والمعلومات التي يتضمنها البرنامج الرسمي المخصص لهم ضمن المواقيت الرسمية الواجب التقيد بها بحجة قانونية، ويتولى الأستاذ اختيار مواضيع الفروض و الاختبارات وتصحيحها، وهي المعنى مباشرة بها إلا في حالات خاصة تقررها مجالس التعليم أو مجالس الأقسام، يلزم الأستاذ بالمشاركة في عمليات التكوين وتحسين

<sup>1</sup> \_ سعد لعش، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، الجزء الاول، دار الهدى، دط، عين مليلة، الجزائر 2010، ص.526

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

✓ المستوى وتحديد المعلومات التي تنظمها وزارة التربية سواء كمستفيد أو كمؤطر بما في ذلك العمليات التي تبرمج أثناء العطل المدرسية<sup>1</sup>.

وتدخل مشاركة الأساتذة في الأنشطة المتعلقة بالامتحانات والمسابقات التي تنظمها السلطات من حيث إجراؤها وحراسها وتصحيحها ولجانها في الواجبات المرسومة لهم.

### 2.6.النشاطات التربوية:

يساهم الاساتذة بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية وفي تربية التلاميذ وإعطاء المثل بما يأتي:

- ✓ المواظبة و الإنتظام في الحضور والقدوة والسلوك.
- ✓ المشاركة في النشاطات التربوية و الإجتماعية.
- ✓ الإهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة.
- ✓ ويكون الأستاذ مسؤولاً عن جميع التلاميذ الحاضرين الموضوعيين تحت سلطته المباشرة في القسم طيلة المدة التي يستغرقها الدرس الذي يكلف بإلقائه في إطار التنظيم العام للمؤسسة وجدولاً لتوقيت الرسمي.
- ✓ يكون الأستاذ مسؤولاً عن انضباط التلاميذ الموكلين إليه وعلى أمنهم ويلتزم بالتكفل بهم من بداية الحصّة إلى نهايتها

---

<sup>1</sup>-زعيوب سامية : تكوين أساتذة التعليم الثاني في ظل التدريس بالمقاربة بالكفاءات، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم إجتماع ، تحت إشراف فيروز زرارقة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد لمين دباغين 2، سطيف، الجزائر، 2017-2018 غير منشورة، ص285.



## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

✓ لا يمكن للأستاذ أن يتكفل بقسم غير منصوص عليه في جدول خدماته أو أن يشغل قاعة

أخرى غير القاعة التي عينت له إلا بعد موافقة مدير المؤسسة أو نائب المدير للدراسات

✓ يمنع الدخول على الأساتذة في قسمه أثناء قيامه بالدرس بإستثناء مدير المؤسسة

والموظفين القائمين بمهمة التفتيش والتكوين والبحث والتوجيه والعون لجميع غايات التلاميذ.<sup>1</sup>

ويمكن لنائب المدير للدراسات و مستشار التربية الدخول على الأستاذ في قسمه إما بطلب منه

أو بأمر من مدير المدرسة بالإضافة إلى مهام أخرى إذا كان ذو صفة أستاذ رئيسي في التعليم

الثانوي، أو أستاذ مسؤولاً لمادة، وتتمثل هذه المهام في:

### 1.2.6 مهام الأستاذ الرئيسي في التعليم الثانوي:

يتولى الأستاذ الرئيسي في التعليم الثانوي المهام التالية:

✓ تنسيق عمل الأساتذة الذين يقومون بالتدريس في القسم الواحد.

✓ القيام بمتابعة سلوك تلاميذ القسم وأعمالهم ونتائجهم

✓ تنشيط التفكير الجماعي في المشاكل التي يلاحقها التلاميذ أو الأساتذة داخل القسم.

✓ المشاركة في خلق جو ملائم يحفز التلاميذ على بذل الجهد المتواصل ويدفع الأساتذة إلى تقديم

عمل ناجح.

✓ يحضر الأستاذ الرئيسي للأقسام بالاشتراك مع نائب المدير للدراسات ومستشاري التربية مجالس

الأقسام التي تنعقد في نهاية الفصل

<sup>1</sup> - زعيوب سامية: المرجع السابق ص 286

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

✓ يعقد الأساتذة الرئيسيين ذات المستوى الواحد تحت رئاسة مدير المؤسسة، اجتماعات للتنسيق و التشاور مرتين في الفصل الواحد، كما يشارك الأستاذ الرئيسي في كل مجلس تأديبي عقد للبحث في قضية منسوبة لتلاميذ تابع للقسم الذي يشرف عليه<sup>1</sup> ويمكن أن يبادر الأستاذ الرئيسي عند الحاجة بعقد إجتماع لأساتذة القسم الواحد وتهدف هذه الإجتماعات بصفة عامة إلى:

✓ التنظيم الأفضل للتعاون داخل القسم قصد تحقيق نجاعة أكبر لعمل الأساتذة وإقامة الجو المناسب والكفيل بتحسين قدرات التلاميذ.

### 2.2.6. مهام الأستاذ المسؤول على المادة في التعليم الثانوي:

بالإضافة إلى المهام المرسومة لأستاذ التعليم الثانوي يتولى الأستاذ المسؤول على المادة بصفة خاصة مايلي:

✓ تنظيم التشاور بين أساتذة المادة الواحدة.  
✓ التأكد من تطابق الطريقة التربوية المتبعة مع الأهداف والبرامج والتوجهات الرسمية المتعلقة بتدريس المادة.

✓ المساعدة على اقتناء الوسائل التعليمية لإعطاء تعليم ناجح واستعمالها بعقلانية.  
✓ العمل على انسجام المقاييس والمناهج والكيفيات فيما يتعلق بمراقبة عمل التلاميذ وتقييمه وتنقيطه.

✓ إقتراح ترتيب الأنشطة بكيفية منسجمة قصد الاستغلال العقلاني للتوقيت الأسبوعي المخصص للمادة.

<sup>1</sup> - زعوب سامية: المرجع السابق ص287

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

- ✓ المشاركة في إعداد التوزيعات الخاصة بمضامين البرنامج..
- ✓ ويعقد الاستاذ المسؤول على المادة على المدير رزنامة اجتماعات التنسيق والأيام التربوية الداخلية التي يتم إعدادها بالتشاور مع أساتذة المادة، ويعقد الأساتذة المسؤولين على المواد، اجتماعات شهرية للتنسيق فيما بينهم ويجتمعون تحت رئاسة مدير المؤسسة مرة في الشهر<sup>1</sup>.

### 7. حقوق و إلتزامات أستاذ التعليم الثانوي.

يتمتع الموظف في سلك التعليم بحقوق عديدة ومتنوعة، بعضها عام و بعضها خاص بالوضعية التي يكون فيه سواء كان مباشرا للعمل أو منتدبا أو مستودعا أو كان بالخدمة الوطنية:

#### 1.7.حقوق أستاذ التعليم الثانوي

##### 1.1.7الحقوق العامة:

- ✓ الحق في الراتب الشهري بعد قضاء الخدمة.
- ✓ الحق في العطلة السنوية بعد قضاء المدة القانونية من الخدمة.
- ✓ الحق في العطل الأسبوعية.
- ✓ الحق في العطل القانونية الرسمية.
- ✓ الحق في العطلة لأسباب مرضية
- ✓ الحق في الحماية الإجتماعية (الضمان الإجتماعي والمنح العائلية).
- ✓ الحق النقابي وفق القانون.
- ✓ الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

<sup>1</sup>- زعبوب سامية : المرجع السابق، 288،

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

✓ الحق في التعويض عن الضرر الذي لحق به بسبب الخدمة.

✓ الحق في الإضراب بما يحدد القانون.

### 2.1.7.الحقوق الخاصة:

#### أ-حقوق خاصة بالمواقف المنتدبة:

✓ الحق في راتب يساوي راتب موظف مثبت يماثله في مستوى التأهيل والأقدمية.<sup>1</sup>

✓ إعادة إدراجه في سلكه الأصلي وفي منصب عمله الأصلي أو منصب مماثلاً بعد مدة إنتدابه.

✓ الحق في الإحتفاظ بالأقدمية التي تساوي أقدمية الخدمات الفعلية التي أداها في منصبه الأعلى و تستعمل في الترقية .

#### ب-حقوق خاصة بالموظف المحال على الإستيداع:

✓ إن حالة الإستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل بالنسبة للموظف مرسوم (مثبت) في منصب عمله ويترتب عن هذا التعليق الكف والتوقف عن العمل والتوقيف الراتب ومايتبعه من إستفادات إجتماعية كما تتوقف تلقائياً حقوقه المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد، غير أنه يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي كان فيها يوم قبول إحالته على الإستيداع ،وتتنافى الحالة على الإستيداع مع أنه وظيفة أو نشاط يدر الربح على صاحبه.

✓ وعلى ماسبق فالمجال على الإستيداع له حق في إدراجه بعد مدة إحاطة على الإستيداع في سلكه الأصلي ويعين في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل ويمكن لأستاذ أن يستفيد من

<sup>1</sup> \_ زعيوب سامية: المرجع السابق، 292.

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

الإستيداع لأغراض شخصية لا سيما للقيام بدراسات أبحاث علمية ،وبطلب منه بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

### ج-حقوق خاصة بالموظف المتواجد في الخدمة الوطنية:

- ✓ الخدمة الوطنية وضعية من الوضعيات التي يمكن أن يكون موجودا فيها الموظف عندما ينادى عليه لتأدية الواجب الوطني ويجند للمدة القانوني<sup>1</sup>.
- ✓ وعلى هذا الأساس المتواجد في الخدمة الوطنية له الحق في الترقية حيث تحسب المدة كما تحسب في حساب القاعد.
- ✓ بالإضافة إلى الحقوق السابقة، فالموظف المعلم حقوق أخرى وهي:
- ✓ حق التمثل بالعدل المدرسية الخاصة بالتلاميذ ،غير أنه يمكن لإدارة إستيداعه لحضور تربصات التكوين والمشاركة في أعمال لجان الإمتحانات.
- ✓ الحق في منحه المردود الفردي حسب التنظيم المعمول به.
- ✓ الحق في المنح والتعويضات تعويض المنطقة الجغرافية، المنحة العائلية...إلخ.<sup>2</sup>

### 2.7.إلتزامات أستاذ التعليم الثانوي:

- ✓ الإلتزام بقانون الجماعة التربوية الذي يحدد مختلف العلاقات والواجبات.
- ✓ الخضوع لقواعد النظام الداخلي للمؤسسة.
- ✓ الإلتزام بالتنظيم البيداغوجي التربوي من حيث التوقيت والحجرات والأفواج.
- ✓ الإلتزام بتطبيق البرامج والمواقيت الرسمية.

<sup>1</sup>\_ زعوب سامية :المرجع السابق: ص293.

<sup>2</sup>\_ المرجع نفسه ص294.

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

- ✓ القيام بإعداد الدروس المسبق.
- ✓ القيام بتصحيح الفروض وتقييم الدروس.
- ✓ وجوب المشاركة في إجتماعات المجالس المختلفة المنصوص عليها في التنظيم والإلتزام بماتقدر في مداولاتها.
- ✓ المحافظة والسهر على صحة التلاميذ الجسدية والنفسية، وعلى أمنهم وسلامتهم.
- ✓ الإمتناع عن إستعمال العقاب الجسدي وكل ما يمس بشخصية التلميذ وكرامته.
- ✓ المشاركة في عمليات التكوين المبرمجة والمنظمة من طرف الإدارة.
- ✓ تربية التلاميذ من النواحي الفكرية والأخلاقية والبدنية<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> \_ عبد الرحمان بن سالم: المرجع في التشريع المدرسي الجزائري، ط3، الجزائر، 2000، ص12.

## الفصل الثالث.....التعليم الثانوي المهام والأهمية

### خلاصة:

بناء على ما تم تقديمه بتزايد الإهتمام يوما بعد يوم بالتعليم الثانوي، وذلك من خلال إصلاح هياكله وتجديد برامجه وأساليبه، كمرحلة مهمة من حيث تعريفه ومراحل نشؤه في الجزائر، وأهدافه، كما ركزنا على مهام أستاذ التعليم الثانوي والتي يمكن تقسيمها إلى مهام ونشاطات بيداغوجية، وأخرى تربوية، تشمل تربية التلاميذ، والإهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة الإجتماعية داخل المؤسسة.

الجانب الميداني

للدراسة



## الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

1\_ مجالات الدراسة.

2\_ المنهج المستخدم.

3- أدوات جمع البيانات.

4 - العينة.

خلاصة.

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد: تطرقنا في هذا الفصل للقاعدة الأساسية وهي الإجراءات المنهجية التي اعتمدناها في دراستنا هذه، تم تحديد مجالات الدراسة المكاني، البشري، والزمني، وأيضا التعرف على المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات التي اعتمدنا عليها وأخيرا التعرف على العينة المناسبة لهذه الدراسة.

### 1:مجالات الدراسة

#### 1.1\_ المجال المكاني

لقد قمنا بدراسة ميدانية في أحد مؤسسات التربية ب رأس الوادي ولاية برج بوعرييرج ،وبالتحديد ثانوية الشهيد شريف لرقط ،تم بنائها في 1982/09/01 وكان تاريخ الافتتاح يوم 1983/09/20 وتم تسميتها في 1984/10/01، تقدر المساحة الكلية للمؤسسة ب 64500م<sup>2</sup>، والمساحة المبنية 12106م<sup>2</sup>، والمساحة الخضراء 44735م<sup>2</sup>، يحدها من الشرق 32 مسكن ومن الغرب الملعب البلدي ،ومن الشمال التكوين المهني ،ومن الجنوب العمارات ،تحتوي ثانوية الشهيد شريف لرقط على قاعة رياضة ،ومطعم ، نادي ، عدد المراقد 06 ،عدد المخابر 06 ،مكتبة 01 ،عدد السككات الإدارية 07

#### 2.1\_ المجال الزمني.

يمكن توضيح سيرورة دراستنا من خلال الفترة التي طبقت فيها الدراسة وهي السنة الجامعية

2019 -2020 كالتالي:

#### 1.2.1الدراسة الاستطلاعية النظرية:

في البداية لقد اعتمدنا اختيار موضوع بحيث جمعنا أكبر قدر من المراجع والكتب والمجلات، الرسائل الجامعية ساعدتنا في تحديد الموضوع ،وبناء إشكالية وطرح التساؤلات وتفكيك متغيرات الدراسة ،وتحديد المفاهيم

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

---

### 2.2.1. الدراسة الاستطلاعية الميدانية :

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة أولية من أجل الإلمام بجوانب الدراسة بالإضافة أنها تعطينا نظرة أولية حول متغيرات الدراسة، كما تمكنا من صياغة الفرضيات أو تعديلها.

وفيما يتعلق بدراستنا قمنا بإجراء الدراسة الميدانية على مرحلتين؛

**في المرحلة الأولى:** قمنا بزيارة للمؤسسة صباحا على الساعة 10:30 بتاريخ 06-03-2020 تم إستقبالنا من طرف المدير والموافقة على إجراء الدراسة وتم جمع قدر كافي من المعلومات حول الموضوع، حيث جمعنا بعض المؤشرات والتي على ضوءها تم تصميم الإستبيان وفقا لطبيعة الدراسة

**في المرحلة الثانية:** قمنا بزيارة المؤسسة لتوزيع الاستمارة الأولية على الساعة 13:30 ذلك يوم 12 مارس 2020 وزعنا عليهم الاستمارات، وتم استرجاع 35 استمارة وذلك يوم 15 مارس 2020 اكتفينا بدراسة استطلاعية واحدة وذلك بسبب جائحة الكورونا.

**3.1 المجال البشري.** تضمنت هذه المؤسسة التربوية "ثانوية الشهيد شريف لرقط على

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

01	المدير
54	عدد الأساتذة
689	عدد التلاميذ
25	عدد الأفواج
08	عدد المشرفين
15	عدد العمال
01	مستشار التوجيه
01	مستشار التربية
01	مقتصد
01	نائب مقتصد
01	ناظر
02	الأمانة
26	عقود ما قبل التشغيل
01	ممرضة

### 2 - المنهج المستخدم

ومن أجل أن تكون دراستنا علمية لا بد أن يكون بحثنا يحتوي على منهج علمي خاص يبنى عليه من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية، ولقد حاولنا في الدراسة الراهنة استخدام المنهج الوصفي باعتباره يتلائم مع طبيعة المشكلة المدروسة حيث نقوم بوصف الظاهرة

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

المدرسة. ومتابعتها ميدانيا ،ومن هذا المنطلق اعتمدنا في موضوع دراستنا "عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي".

يعرفه بشير صالح الراشدي :بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة محل الدراسة.<sup>1</sup>

ويعرف أيضا بأنه " أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة. أو موضوع محدد، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة".<sup>2</sup>

وتتمثل خطوات المنهج في:

- الشعور بمشكلة البحث وصياغتها.
- صياغة الفروض التي هي محل مؤقت للمشكلة التي يعتمدها الباحث للوصول إلى حل المطلوب.
- اختيار العينة التي يجري عليها الدراسة مع توضيح حجمها وأسلوب إختيارها.
- الوصول إلى النتائج وتنظيمها وتبويبها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> \_ صالح بشير الراشدي :مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة ،دار الكتاب الحديث ،ط 1،الكويت ،2000ص59.

<sup>2</sup> \_ حسين عيد الحميد رشوان :في مناهج العلوم، مؤسسة شباب الجامعة، دط، الاسكندرية، مصر، 2003، ص43.

<sup>3</sup> \_ عمار بوحوش أحمد محمود الذنبيات :منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ديوان المطبوعات الجامعية ،ط1 ،دب، 1995، ص33.

### 3- أدوات جمع البيانات

- الاستمارة: تعد الاستمارة من بين الأدوات التي تساعدنا في جمع المعلومات المتعلقة بالبحث بشكل أكثر وضوحا، وذلك من أجل معرفة وجهات نظر الأساتذة حول تحسين عوامل الرضا الوظيفي ، وتعرف الاستمارة على أنها "نموذج يظم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف" <sup>1</sup>
- كان عدد استمارات دراسة بحثنا 54 استمارة ولقد تضمنت دراسة استمارة الاستبيان 36 سؤال وقسمت إلى أربعة محاور:
- المحور الأول: البيانات الشخصية، يشمل 7 أسئلة عن خصائص العينة من حيث: الجنس، السن، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل، المادة المدرسة، المستوى التعليمي، الرتبة الوظيفية.
- المحور الثاني : بيانات حول العوامل المادية أثر في تحسين الرضا الوظيفي للاستاذ التعليم الثانوي.
- المحور الثالث :بيانات حول العوامل الاجتماعية أثر في تحسين الرضا الوظيفي للاستاذ التعليم الثانوي.
- المحور الرابع: بيانات حول العوامل المهنية أثر في تحسين الرضا الوظيفي للاستاذ التعليم الثانوي.

<sup>1</sup> رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية ،ط3،قسنطينة ،الجزائر ،2008، ص182.

### 4. العينة

العينة أي كان نوعها لا يمكن للباحث الاستغناء عنها في البحوث الاجتماعية وخاصة الميدانية لأنها تعتبر من أبرز الطرق المستعملة في جمع البيانات والمعلومات

#### 1.4\_ تعريف العينة:

العينة مجموعة جزئية مكونة من عدد معين من الأفراد تم سحبهم بطريقة محددة من جمع إحصائي ويشترط نظريا أن تكون ممثلة لمواصفات المجتمع الأصلي.<sup>1</sup>

\_ وتعرف أيضا: على أنها جزء محدد كما وكيفيا، يمثل عدد من الأفراد يحملون نفس الصفات الموجودة في المجتمع، لأن يقع عليها الإختبار فيكون ضمن أفراد العينة دون تدخل أو تحيز أو تعصب الباحث، أي إعطاء كل فرد فرصة متكافئة لإختياره بهدف الموضوعية.<sup>2</sup>

#### 2.4.العينة القصدية:

العينة القصدية وهي نوع من العينات الغير عشوائية وتستخدم عموما في الدراسات الاستطلاعية التي تتطلب القياس واختيار الفرضيات المحددة وخاصة إذا كان مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد وبالتالي لا يوجد إطار دقيق يمكن من اختيار العينة العشوائية، فيلجأ الباحث إلى اختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض بحث.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> \_ موساوي عبد النور، بركان يوسف، الإحصاء، الجزء الأول، دار العلوم للنشر والتوزيع، دط، عنابة، الجزائر، ص20.

<sup>2</sup> \_ محمد سيد فهمي: قواعد البحث في الخدمة الاجتماعية، الكتاب الجامعي الحديث، دط، د بلد، 2001، ص45.

<sup>3</sup> \_ رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زعايش للطباعة والنشر، ط4، بوزريعة، الجزائر، 2012، ص225.



## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

### 3.4 حجم العينة

إرتأينا باختيار 54 مفردة من الأساتذة لتمثيلها الدراسة على مستوى ولاية برج بوعريريج بدائرة راس الوادي وفي ثانوية الشهيد شريف لرقط وقمنا باسترجاع 35 مفردة وهذا بسبب ظروف جائحة الكورونا.

### 4.4 خصائص العينة

#### البيانات الشخصية:

الجدول رقم 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	06	%17.14
أنثى	29	%82.86
المجموع	35	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث نلاحظ أن عدد الإناث 29 بلغت نسبتها %82.86، وبينما نسبة الذكور %17.14

ومما نلاحظه من خلال النتائج، أن عدد الإناث يفوق عدد الذكور بنسبة كبيرة، وهذا ما نرجعه إلى طبيعة توجه الإناث إلى قطاع التربية والتعليم وتنافس الرجل في ميدان العمل ومدى تلاءم مهنة التدريس مع طبيعة المرأة، حيث تقوم بدورها في تربية الأجيال، فهي بطبيعتها الفطرية وعاطفتها تبرز في مهن أكثر من غيرها من بينها التعليم تجده مهنة مناسبة

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

الجدول رقم 02: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	05	%14.28
من 30 إلى 39	20	%57.14
من 40 إلى 50 سنة	07	%20
أكبر من 50 سنة	03	%8.57
المجموع	35	%100

من خلال الجدول أعلاه نجد أن الفئة من 30 الى 39 سنة هي أعلى نسبة والتي قدرت بـ %57.14، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 40 و 50 سنة والتي قدرت بـ %20، في حين نجد أن الفئة العمرية اقل من 30 سنة والتي قدرت بـ %14.28، ثم تليها الفئة العمرية اكبر من 50 سنة وهي أقل نسبة حيث قدرت بـ %8.57.

من خلال هذا الجدول نستنتج ان غالبية الأساتذة هم فئة شباب في سن متوسط يعملون في سلك التدريس، كما تدل على أن أغليبتهم في سن العطاء والحيوية مما يسمح لهم بالقيام بعملهم بكل سهولة والقيام بإيصال رسالتهم بشكل جيد

الجدول رقم 03: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	06	%17.14
متزوج	28	%80
مطلق	//	//
أرمل	01	%2.86
المجموع	35	%100

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

يتبين لنا من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أن النسبة الأكبر تمثل 80% من فئة المتزوجين، ثم تليها نسبة 17.14%، والتي تمثل نسبة العزاب، في حين وجدنا نسبة 2.86% تمثل فئة الأرامل، وأخير انعدمت فئة المطلقين.

ما يلاحظ أن نسبة المتزوجين تفوق النسب الأخرى وهذا يعني أنهم أكثر فئة تسعى إلى العمل وتحقيق احتياجاتهم لكونهم يتحملون مسؤولية إعالة أسرهم.

الجدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية في الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	07	20%
من 5 إلى 10 سنوات	08	22.86%
من 10 إلى 15 سنة	11	31.43%
أكبر من 15 سنة	09	25.71%
المجموع	35	100%

يتبين لنا من خلال الجدول المبين أعلاه أن أعلى نسبة من المبحوثين لديهم خبرة في العمل تتراوح من 10 إلى 15 سنة بنسبة قدرت ب 31.43%، تليها نسبة 25.71% بالنسبة المبحوثين لديهم خبرة أكبر من 15 سنة، ثم تليها نسبة 22.86% للمبحوثين الذين لديهم خبرة تتراوح بين 5 و 10 سنوات تليها نسبة 20% للمبحوثين الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات.

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

ومن خلال النتائج نستنتج أن أعلى نسبة سجلت لدى الأساتذة الذين لديهم خبرة تتراوح بين 10 الى 15 سنة ، وهذا يعني أن جل أساتذة الثانوية يمتلكون خبرة في التعليم وليس جدد في مهنة التعليم .

الجدول رقم 05: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المادة المدرسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
اللغة العربية	10	28.57%
اللغة الفرنسية	03	8.57%
اللغة الإنجليزية	03	8.57%
فلسفة	02	5.71%
تاريخ وجغرافيا	04	11.43%
رياضيات	03	8.57%
علوم طبيعية	04	11.43%
علوم إسلامية	02	5.71%
فيزياء	03	8.57%
تربية بدنية	01	2.86%
المجموع	35	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تقدر ب 28.57% تخص الأساتذة الذين يدرسون مادة اللغة العربية لأنها مادة أساسية ويدرستها والتلاميذ في كل تخصصات الثانوية

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

، ويليها في المرتبة الثانية نجد الاساتذة الذين يدرسون مادة التاريخ والجغرافيا والعلوم الطبيعية، بنسبة تقدر بـ 11.43%، ويليها في المرتبة الثالثة الأساتذة الذين يدرسون اللغتين الفرنسية والإنجليزية ومادة الرياضيات والفيزياء بنسبة تقدر بـ 8.57%، ثم تليها في المرتبة الرابعة الأساتذة الذين يدرسون مادة الفلسفة والعلوم الإسلامية بنسبة تقدر بـ 5.71%، أما المرتبة الخامسة يأتي الأساتذة الذين يدرسون مادة التربية البدنية بنسبة 2.86%

### الجدول رقم 06: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
ليسانس	19	54.28%
ماستر	08	22.86%
ماجستير	01	2.86%
أخرى	07	20%
المجموع	35	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأساتذة مستواهم التعليمي ليسانس بنسبة تقدر بـ 54.28%، وهذا راجع إلى اهتمام الدول بهذا القطاع كونه قطاع حساس يتولى تربية وتعليم الأجيال ووعي الأساتذة بضرورة التعليم ودوره في الحياة المهنية داخل المؤسسة من فهم للقوانين واللوائح التنظيمية ، أما حاملي شهادة ماستر نسبتهم 22.86%، ويمكن تفسير ذلك ان عملية التوظيف في الطور الثانوي تشترط شهادة جامعية أو ما يعادلها، لأن مستوى التعليم في

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

هذه المرحلة يمثل أرقى الأطوار السابقة، بينما يوجد بعض الأساتذة مستواهم العلمي دراسات عليا بنسبة 20%، و أخيرا 2.86% مستواهم ماجيستر .

الجدول رقم 07:يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية

الرتبة الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ التعليم الثانوي	09	25.71%
أستاذ رئيسي التعليم الثانوي	17	48.57%
أستاذ مكون	09	25.71%
المجموع	35	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة والمقدرة ب48.57% تعود لرتبة أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي ،تليها رتبة أستاذ التعليم الثانوي وأستاذ مكون ب 25.71% وهذه النتيجة تؤكد على أن أغلبية أفراد العينة هم أساتذة قدامى في مهنة التدريس

## الفصل الرابع.....الإجراءات المنهجية للدراسة

خلاصة: نستنتج في الأخير تم التعرف على مكان إجراء البحث، وتناولنا أهم الخطوات المنهجية التي تسير عليها الدراسة، حيث أختارنا المنهج الوصفي كمنهج للبحث وذلك لكونه يتماشى مع طبيعة الفرضيات، وبعد ذلك تم التعرف على نوع العينة المختارة لهذا البحث

الفصل الخامس:

عرض البيانات

ومناقشة النتائج



## الفصل الخامس: عرض البيانات ومناقشة النتائج

### تمهيد

1\_ عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى.

2\_ عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية.

3\_ عرض و تحليل بيانات الفرضية الثالثة.

4\_ مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات .

5\_ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

### خلاصة

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد: بعد الإنتهاء من الإطار المنهجي والذي تم فيه وضع الإجراءات المنهجية التي من شأنها أن توصل مجموعة البحث إلى نتائج موثقة، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى عرض البيانات ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، وأخير الوصول إلى الاقتراحات.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

### 1: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

الجدول رقم 08: يوضح اذا كان الأجر يلبي احتياجات الأستاذ

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات	تلبية الاحتياجات
11.43%	04	الحاجات الضرورية	يلبي
//	//	الحاجات الكمالية	
//	//	أخرى	
%88.57%	31		لا يلبي
%100	35		المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة البحث والتي كانت بنسبة 88.57% ادلو بأن الأجر المتقاضى لا يلبي حاجيات الأستاذ ومتطلباته، خاصة في ظل غلاء الأسعار وتزامن زيادتها مع كل زيادة في الأجر، مقارنة بجميع موظفي الوظيف العمومي يعتبر أجره الأساتذة زهيد جدا ولا يلبي العيش الكريم لأساتذة في ظل الظروف الاجتماعية و الاقتصادية الراهنة، وأن الأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب مع الجهد المبذول، وهذا ينعكس سلبا على الرضا الوظيفي لأستاذ الثانوي .

بينما نجد أن نسبة 11.43% من عينة الدراسة أجابوا بأن الأجر الممنوح يلبي حاجياتهم الضرورية لأنهم في حالة عائلية مستقرة غير متزوجين ليس لديهم مسؤوليات محدودة.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم 09:يوضح رضا الأستاذ لنظام الترقية

نظام الترقية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	08	%22.86
لا	27	%77.14
المجموع	35	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه ان نسبة كبيرة جدا من أفراد عينة البحث77.14% ليست راضية عن نظام الترقية الذي يخضع له أستاذ التعليم الثانوي و النسبة الباقية التي تتمثل في 22.86% راضون عن الترقية .

والملاحظ أن نصف أفراد العينة ليسوا راضون عن ترقيتهم ،بمعنى أنه لا يلبي طموحاتهم ،وذلك في نظرهم يعود لعدة أسباب منها ،أن عدد المناصب المفتوحة لامتحان الترقية قليلة ،وإجحاف كبير من حيث المسابقات ومدة إجرائها ،وأن هذا النظام لا يتماشى مع خصوصيات المهنة ولا يعطي حق الأستاذ ولا توجد مصداقية وانعدام عدالة.

الجدول رقم 10:يوضح كيفية ترقية الأستاذ في المؤسسة

ترقية الاستاذ	التكرارات	النسبة المئوية
حسب الأقدمية	15	%42.86
حسب الكفاءة	03	%8.57
معا	17	%48.57
المجموع	35	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 48.57% من أفراد العينة أجابوا بأن الترقية تكون معا الأقدمية والكفاءة من المجموع الكلي للعينة، ونسبة42.86% حسب الأقدمية، ثم تليها حسب الكفاءة بنسبة 8.57%.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

ويمكن تفسير ذلك حسب رأي الأساتذة أن المؤسسة تولي إهتماما كبيرا للأقدمية والكفاءة معا فيما يخص عملية الترقية ،حيث أن معظم عمليات الترقية تتم وفق معايير تنتهجها المؤسسة ،ولذلك لهذا المعيار من أهمية تنعكس بالإيجاب على الأداء الوظيفي للأستاذ ،وذلك لما لهم من خبرة مهنية مكتسبة من سنين العمل والجهد المبذول في سبيل إصلاح المنظومة التربوية ولضمان سير العمل التعليمي.

الجدول رقم11:يوضح فعالية المنح الذي يتلقاها الأستاذ خلال بذل مجهود في العمل

فعالية المنح	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	05	%14.28
لا	30	%85.71
المجموع	35	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 85.71% من أفراد العينة أجابوا بأن المنح التي يتلقونها لا تحفزهم على زيادة الجهد الذي يبذلونه مقارنة بالمنح المقدمة في مجالات عمل أخرى في حين البعض الآخر والذين تقدر نسبتهم ب14.28% اعتبروا ان المنح التي يتلقونها تحفزهم من أجل بذل مجهود اكبر.

ومنه نستنتج أن هذه المنح لا تقون بتحفيز الأستاذ مما ينعكس سلبا على أدائه وينخفض مستوى الجهد الذي يقوم به.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم12:يوضح رضى الأستاذ على منحة المردودية

منحة المردودية	التكرارات	المجموع
نعم	07	%20
لا	28	%80
المجموع	35	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 80% أكدوا على أنهم غير راضيين عن منحة المردودية في العمل، ثم تليه نسبة قليلة راضون عن منحة المردودية.

نستنتج من خلال النتائج وحسب رأي الأساتذة غير راضين عن هذه المنحة وغير كافية فهي لا تتماشى مع الجهد المبذول، ولا تلبي حاجيات الأستاذ البيداغوجية والحياتية نظرا للمتطلبات المعيشية التي تزداد باستمرار، فالأساتذة يريدون دفعا قويا لهذه المنح حيث تلعب دورا مهما في تحسين الحالة الاجتماعية

الجدول رقم 13:يوضح رضا الأساتذة عن الظروف الفيزيائية

الظروف الفيزيائية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	03	8.57%
لا	32	%91.43
المجموع	35	%100

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 91.43% من أفراد العينة غير راضيين عن الظروف الفيزيائية في العمل وذلك راجع لقدم المؤسسة وعدم توفر الوسائل وغياب الصيانة ومن خلال ما لاحظناه قلة عمليات التنظيف لا تسعى لتوفير ظروف عمل ملائمة لهم لأداء مهامهم وعدم إحساسهم بالارتياح النفسي ورضا الوظيفي ،وتليها نسبة قليلة قدرت ب8.57% راضون عن الظروف الفيزيائية.

### 2: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

الجدول رقم 14: يوضح مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرارات	النسبة المئوية
حضري	23	65.71%
شبه حضري	09	25.71%
ريفي	03	8.57%
المجموع	35	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 65.71% يقيمون في المنطقة الحضرية، ثم تليها نسبة 25.71% يقيمون في منطقة شبه حضري، وأخيرا نسبة 8.57% يقيمون في منطقة ريفية نستنتج من خلال النتائج أن أغلبية الأساتذة يتمركزون في المنطقة الحضرية نظرا لقربهم من مكان عملهم وذلك لتسهيل تنقلهم من البيت إلى الثانوية ولا يشكل عائقا على عملهم التربوي.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم15: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السكن

نوعية السكن	التكرارات	النسبة المئوية
ملك شخصي	11	31.43%
وظيفي	00	00%
مؤجر	06	17.14%
عائلي	18	51.43%
المجموع	35	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يسكنون في بيت عائلي نسبة تقدر ب51.43%، أما الذين سكنهم ملك شخصي نسبتهم تقدر ب31.43%، واحتلت نسبة الذين يشغلون سكنات مؤجرة نسبتهم قدرت ب17.14%، وأخير السكنات الوظيفية منعدمة .

نستنتج من خلال هذه النتائج أن أغلب الأساتذة يقيمون في بيت عائلي وهذا يعني عدم امتلاكهم لمتطلبات كثيرة في الحياة، ونقص الحاجات الضرورية، يعانون من قلة الدخل الفردي لديهم وغلاء المعيشة، هذا ما يشعرهم بعدم الرضا وكل هذا ينعكس سلبا على أدائهم التدريسي.



## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم16: يوضح رضا الأساتذة عن طريقة توزيع السكنات الوظيفية

السكنات الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	02	5.71%
لا	33	94.28%
المجموع	35	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 94.28% من مفردات العينة أجابوا بأنهم غير راضيين عن

توزيع السكن ،في مقابل 5.71% من المبحوثين نسبة قليلة راضين عن توزيع السكن.

نستنتج من خلال النتائج أن الأستاذ يعاني من مشكلة السكن يرى بأن التوزيع غير عادل مما

بجعله دائم التفكير في إيجاد حل لمشاكله ،ما قد يؤثر على حياته اليومية من الجانبين النفسي

والصحي، وبالتالي يقل من تركيزه أثناء عمله.

الجدول رقم 17: يوضح رأي الأساتذة على نظام التأمينات الإجتماعية

نظام التأمينات الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	02	5.71%
لا	33	94.28%
المجموع	35	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 94.28% من نظام التأمينات غير عادل ،ثم تليها

نسبة 5.71% قليلة بأن نظام تأمينات عادل .

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

نستج من خلال الجدول ان هذا النظام لا يتماشى مع أوضاع الأساتذة ومستوى العمل الذي يقومون به، وطبيعة المؤسسة التي يجب عليها توفير الشروط الملائمة لممارسة هذه الحقوق، التي تمكن الأساتذة من التمتع بالرفاهية والمادية والمعنوية، ولإلزام بالعدالة بإتاحة فرصة لهم متساوية أمام الأساتذة من أجل بعث روح الرضا والاطمئنان في أنفسهم وفي حقوقهم، وأخيرا إحساس بالأمان الاجتماعي يزيد من مردودية المؤسسة التربوية.

### الجدول رقم 18: يوضح استفادة الأساتذة من الخدمات الاجتماعية

الخدمات الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	02	5.71%
لا	33	94.28%
المجموع	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 94.28% من أفراد العينة لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية، وتليها نسبة 5.71% من أفراد العينة استفادوا من الخدمات الاجتماعية.

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلب الأساتذة لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية، وهذا ما صرح به الأساتذة أن هذه الخدمات غير عادلة وتدخل فيها المحسوبية والمحابة، وتسييرها غير شفاف تعمل بالجهوية ولصالح أعضائها وغير كافية لسد بعض احتياجاتهم، وهو ما جعلهم يشعرون بالتذمر وعدم الرضا الوظيفي.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم 19: يوضح الاحترام في المحيط الاجتماعي

الاحترام في المحيط الاجتماعي	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	71.43%
لا	10	28.57%
المجموع	35	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 71.43% يحظون بالإحترام من طرف أفراد المجتمع، أما نسبة 28.57% والذين أكدوا بأنهم لا يحظون بالإحترام لأن هناك من يسعى لتحطيم صورة الأستاذ وتدني هذه المهنة المقدسة لكون أصبح الأستاذ مهماً من طرف أفراد المجتمع. نستنتج أن اغلبية المبحوثين حظي بالاحترام وهذا الإحساس راجع إلى كونه من أفراد المجتمع يقفون أمام هذا المنطلق الحفاظ على مستقبل أبنائهم .

الجدول رقم 20: يوضح بعد المكان يشكل عائق أمام القيام بالوظيفة

بعد المكان	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	14	40%
لا	21	60%
المجموع	35	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 60% من أفراد العينة أجابوا أن بعد المكان لا يؤثر على عملهم بحكم قربهم من مكان العمل ولذلك لتسهيل تنقلهم من البيت إلى الثانوية، وأيضاً الإلتزام بالوقت من مميزات العمل الإيجابي والأداء الفعال، وإحترامه واجب على الأستاذ تحت أي

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

ظرف من الظروف حتى لا تكون عائق أمام مهامهم وعملهم التربوي، أما نسبة 40% يرون بأن بعد مكان العمل شكل عائقا من خلال صعوبة التنقل وعدم توفر وسائل النقل اللازمة، وأيضا إنفاق مبلغ من الراتب خاصة في قطع عدة محطات مما يشعرهم بالإرهاق البدني وقضي معظم الوقت في النقل. الجدول رقم 21: يوضح تأثير التوجهات الحزبية السياسية على العلاقات

### الإجتماعية في العمل

التوجهات الحزبية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	14	40%
لا	21	60%
المجموع	35	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 60% من أفراد العينة أجابوا بأن التوجهات الحزبية لا تؤثر على العلاقات الإجتماعية في العمل، في حين نجد نسبة 40% أن الأحزاب السياسية أثرت بنسبة قليلة على العلاقات الإجتماعية في العمل.

نستنتج أن لكل من أساتذة وجهة نظر ولكل منهم رأي ليس شرطا أن يكون الأساتذة يميلون إلى حزب واحد، وهذا الاختلاف لا يؤثر على العمل، والفصل بين ما هو سياسي وما هو إجتماعي وإن حدث هناك تأثير فهذا يعني التوجه إلى الفساد الإجتماعي وإن فسد هذا الجانب الأخير فهذا يؤدي إلى فساد كل المجالات فكل مجال يكمل الآخر وحدثت مشاكل إجتماعية.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول الرقم 22: يوضح الدور الإجتماعي للأستاذ يتكامل مع الدور الاجتماعي الذي يقدمه

خارجها

النسبة المئوية	التكرارات	الدور الاجتماعي للاستاذ
48.57%	17	إلى حد كبير
31.43%	11	لا يتكامل
20%	07	نعم
100%	35	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 48.57% من المبحوثين سجلوا رأيهم حول الدور

الاجتماعي يتكامل إلى حد كبير مع الدور الاجتماعي خارج الوظيفة، ثم تليها نسبة 31.43% من

الأساتذة أجابوا بأن الدور الاجتماعي لا يتكامل مع وظيفتهم، واخيرا نسبة 20% أجابوا بنعم.

نستج من خلال هذه النتائج أن الدور الاجتماعي للأستاذ يرتبط بشكل مباشر مع المكانة

الاجتماعية، وفعاليته في البقاء بنفس الكفاءة ويحرص على تكوين صورة إيجابية والاعتراف

أخرن بأهميتهم من خلال الرغبة في الاستقرار والحرية ورغبته في السمعة الحسنة داخل

الوظيفة وخارجها

3: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

الجدول رقم 23: الجدول يوضح كيفية التواصل بين الأستاذ والإدارة

التواصل بين الأستاذ والإدارة	التكرارات	النسبة المئوية
اجتماعات	23	65.71%
الهاتف	05	14.28%
البريد الإلكتروني	03	8.57%
إعلانات	04	11.43%
أخرى	//	//
المجموع	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 65.71% من أفراد العينة، أجابوا بأن عملية التواصل تتم عن طريق الاجتماعات ثم تليها نسبة 14.28% للاتصال عن طريق الهاتف، ثم نسبة 11.43% عن طريق الإعلانات، وأخيراً نسبة 8.57% عادت للاتصال عن طريق البريد الإلكتروني، وبالتالي ترى أغلب الأساتذة يتواصلون بين الإدارة عن طريق الاجتماعات لإبلاغهم بالمعلومات والقرارات في العمل، والحوار والإنصات، تعد الاجتماعات أكثر وسائل فعالية في تحقيق اتصال ناجح لأنها تشجعهم على تبادل الآراء والأفكار وتمكنهم من الاستفسار عن بعض النقاط التي يكتنفها الغموض، فالإتصال عملية ملحة وضرورية داخل المؤسسة فعليها يتوقف نجاحها من عدمه بحيث يجب توفيره والاهتمام به من أجل جو ملائم يسوده التفاهم، كلما

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

كان اتصال بالإدارة فعال زادت طريقتهم في اتخاذ القرار ،مما يحقق رضاهم ويزيد مستوى ولائهم لها.

الجدول رقم 24:يوضح تفاعل إيجابي بين التلميذ والأستاذ

تفاعل بين التلميذ والأستاذ	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	27	77.14%
لا	08	22.86%
المجموع	35	100%

بتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن عينة البحث المدروسة أكدت بنسبة 77.14% بأن هناك تفاعل إيجابي بين التلميذ والأستاذ ويرجعون السبب في ذلك أن التلاميذ يمتازون بروح المبادرة والعمل ما يقدم لهم من طرف الأستاذ ،من بحوث وتمارين ومناقشتها وطرح أفكارهم وأرائهم دون خوف وخجل ،وهذا مؤشر هام في تحفيز الأستاذ على تقديم جهد أكبر لهم وأن يشعر تلاميذه بالاهتمام داخل القسم وخارجه وتشجيعهم والتعاطف معهم والصبر عليهم وعدم التحيز في المعاملة بينهم ،هذا ما يفسر وجود تفاعل الذي يعتبر فعل ورد فعل بين الأساتذة والتلاميذ ،إذن فإن نمو التلاميذ وتطورهم يرتبط ارتباطا شديدا بنوعية التفاعلات في المؤسسات التعليمية، في حين نجد نسبة 22.86% من عينة الدراسة أجابوا بأن التلاميذ لا يلتزمون بالنصائح العلمية، ويرجعون السبب في ذلك إلى فقدان الثقة من قبل التلاميذ ،وعدم الرغبة في الدراسة ،نقص الاهتمام والمطالعة على الدروس ،إضافة إلى نقص التركيز داخل القاعات وهذا يؤثر بصورة سلبية على رضاهم الوظيفي.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم 25: يوضح تأثير العلاقة بين الإدارة والأساتذة على رضاهم الوظيفي

العلاقة بين الإدارة والأساتذة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	24	68.57%
لا	11	31.43%
المجموع	35	100%

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 68.57% من أفراد العينة يرون بأن العلاقات مع الإدارة لها تأثير بالغ على طريقة عملهم ورضاهم الوظيفي، فإذا كانت العلاقات إيجابية يسودها الاحترام المتبادل وكذا المعاملة الجيدة وتقدير للجهود أدى ذلك إلى رضاهم، أما إذا كانت العلاقات سلبية فإن ذلك ينعكس بالسلب على نفسية الأستاذ خاصة إذا كانت الإدارة لا توفر تسهيلات ولا تبدي تفاهما وتساهلا في مراعاتهم للظروف فيما يتعلق بتأخيرهم وظروف التنقل وماشابه ذلك، في حين نجد الرأي الآخر يحتل نسبة 31.43% من الأفراد الذين يرون بأن العلاقات مع الإدارة لا تؤثر على رضاهم الوظيفي .

الجدول رقم 26: يوضح نوع العلاقة السائدة بين التلاميذ والأساتذة على رضاهم الوظيفي

العلاقة بين التلميذ والاستاذ	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	27	77.14%
لا	08	22.86%
المجموع	35	100%



## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 77.14% من أفراد المبحوثين بأن العلاقة بين الأستاذ والتلميذ تؤثر على رضاه الوظيفي، في حين نجد نسبة 22.86% أجابوا عكس ذلك.

نستنتج من خلال النتائج بأن العلاقة بينها تؤثر على وظيفته من خلال تعرض الأستاذ لضغوطات من طرف التلاميذ أثناء عملية التدريس من تنظيم للقسم وإلقاء الدرس ومراعاة لاحتياجات التلاميذ، وإضافة إلى الكم الهائل من التلاميذ في القسم يقف عائقاً أمامه في التعرف بدقة عن مدى تحكم كل تلميذ واللامبالاة بتحضير الواجبات التي يؤمرون بها، أيضاً انتشار العنف الجسدي واللفظي بين التلاميذ، والتسرب المدرسي، فإن الأستاذ يشعر بعدم الرضا في تأدية مهامه وواجباته المكلف بها.

### الجدول رقم 27: يوضح تقدير الإدارة لمجهودات الأستاذ

النسبة المئوية	التكرارات	تقدير الادارة لمجهودات الاستاذ
42.86%	15	نعم
57.14%	20	لا
100%	35	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 57.14% من أفراد العينة أجابوا بعدم تقدير الإدارة لمجهوداتهم، بينما عبرت نسبة 42.86% عن وجود تقدير وتشجيع لمجهوداتهم، ويعود ذلك بالإيجاب على وظائفهم مما يزيدهم حماساً ببذل المزيد من الجهود.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلب الأساتذة صرحوا بأن الإدارة لا تقدم لهم الشكر والعرفان رغم الجهد المبذول وتقديم أعمال أفضل بطبيعة الحال يؤثر ذلك بالسلب كما يزيد من الإحباط والتقصير في الوظيفة.

الجدول رقم 28: يبين الاحترام والتقدير من طرف زملاء في العمل

التقدير من طرف زملائك	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	35	%100
لا	00	%00
المجموع	35	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% من افراد عينة البحث بان هناك تفاهم وتعاون واحترام بين الزملاء في العمل تجمعهم علاقة طيبة وأخوية ويسودهم جو من الصداقة والصراحة وتقاسم المهام وأيضا التضامن والتكامل، وهذا يعني أنه لا يمنع من وجود خلافات تقع بين بعض الأساتذة وتجاوزها بطريقة ودية، وهذا ما يرفع من الروح الاجتماعية ويحسن المناخ الاجتماعي للعمل وهو عامل ضروري لرضا الأساتذة.

الجدول رقم 29: يبين رضا الأستاذ عن التوقيت الأسبوعي

التوقيت الاسبوعي	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	24	%68.57
لا	11	%31.43
المجموع	35	%100

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 68.57% من أفراد العينة راضون عن التوقيت الأسبوعي، بينما نجد نسبة 31.43% من الأساتذة غير راضين ويمكن إرجاع ذلك إلى أن التوقيت مرهق جداً وحسب ما أدل به الأساتذة إلى سوء توزيع ساعات في اليوم، حصة في الساعة الأولى صباحاً وحصة أخرى في الساعة الرابعة مساءً مما يجعل أمام الأستاذ أوقات فراغ كبيرة، يجد صعوبة مع تأقلم الوضع بالأخص مشكلة التنقل والسكن البعيد وعدم امتلاك وسيلة نقل خاصة

الجدول رقم 30: يوضح إعطاء المدير فرصة للأستاذ حول المسائل البيداغوجية

المسائل البيداغوجية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	27	77.14%
لا	08	22.86%
المجموع	35	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 77.14% من أفراد العينة أجابوا بأن المدير يسلك نمطاً قيادياً يسمح لأساتذة بطرح آرائهم حول مختلف المسائل البيداغوجية والتربوية، يمثل المدير بالمؤسسة العامة والتربوية خاصة دور القائد الذي يوجه وينظم ويسير محيط العمل، بحيث يهتم بإنشغالهم ومتطلباتهم الوظيفية مما يشعرهم بالتقدير إضافة لضمان بيئة تنظيمية من كل النواحي، وهذا ما يزيد في ولائهم ويخلق جو نفسي واجتماعي فعال في بيئة العمل ويعطيهم الشعور بالقيمة والأهمية، من جهة أخرى نجد نسبة 22.86% من أفراد العينة نفوا بأن المدير لا يمنح الفرصة لإبداء الرأي حول مختلف الوسائل وعدم منحهم فرصة عادلة في التعبير عن آرائهم .

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم31: يوضح استشارة الإدارة أستاذ خارج الإطار الرسمي في الأمور التي تهم

### الثانوية

النسبة المئوية	التكرارات	الاطار الرسمي في امور المدرسة
37.14%	13	نعم
62.86%	22	لا
100%	35	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 62.86% نفوا بوجود استشارة الإدارة خارج نطاق العمل، بينما نجد نسبة قليلة قدرت ب 37.14% تستشيرهم الإدارة خارج الإطار الرسمي وهذا ما يوحي بوجود بعض الحالات التي تلجأ الإدارة فيها لمشاورة بعض الأساتذة ذوي الخبرة والرأي السديد.

نستنتج من خلال ما سبق أن الأغلبية الساحقة لمفردات عينة البحث أكدوا على عدم إستشارتهم وإتاحة فرصة لهم في حل مشاكل التي تخص الثانوية والمشاركة في تقديم البدائل الممكنة، وهذا ما يبرر عدم لجوء الإدارة للتعامل مع كافة الأساتذة وأن القانون الخاص بأساتذة التعليم الثانوي يعطي بعض الصلاحيات الإدارية لرتبة الأستاذ الرئيسي في التعليم أو الأستاذ المكون، وهذا ما يؤثر لا محالة في أدائهم ورضاهم الوظيفي.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم 32: يوضح تقديم الأستاذ دروس خصوصية للتلاميذ من أجل مصاريف إضافية

مصاريف إضافية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	6	17.14%
لا	29	82.86%
المجموع	35	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 82.86% من أفراد العينة إستدلوا ب أنهم لا يقدمون دروس خصوصية ،في حين نجد نسبة 17.14% من أفراد العينة يقدمون دروس خصوصية من أجل تحسين مدخولهم .

نستنتج من خلال النتائج أن أغلب الأساتذة يرفضون فكرة تقديم الدروس الخصوصية وأنهم يكتفون بالساعات النظامية المقررة في الرزنامة السنوية ،وتقديم كل ما يتطلبه البرنامج والعمل داخل القسم ،وأن مسؤولية التدريس في الثانوية ومسؤولية البيت كافية وضيق الوقت ،حيث أن تقديم الدروس الخصوصية أصبح يؤثر بشكل كبير على مكانة الأستاذ والمجتمع وطبيعة تفكيره.

الجدول رقم 33: يوضح سعي الأستاذ للحصول على ترقية لتحقيق أهدافه المادية

الحصول على ترقية	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	26	74.28%
لا	09	25.71%
المجموع	35	100%

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 74.28% من أفراد العينة أجابوا بالسعي نحو الترقية من أجل الحصول على أهداف مادية ثم تليها نسبة 25.71% أجابوا لا يسعون لترقية من أجل حصول على أهداف مادية بالدرجة الأولى لأن هناك ما هو أهم من الإشباع الحاجات المادية، وتتمثل في الراحة النفسية والحاجة المعنوية.

نستنتج من خلال النتائج الأساتذة يسعون للترقية فهي تساوي الاستقرار المادي على أن الأجر غير كاف، ولا يحقق لهم حاجياتهم، كما أنها تعمل على تحسين وضعهم الاجتماعي والمهني ويجعلهم يحتلون مناصبة مرموقة داخل المؤسسة.

الجدول رقم 34: يوضح العلاقات الاجتماعية السائدة بين الأساتذة في المؤسسة

العلاقة بين الاساتذة	التكرارات	النسبة المئوية
التعاون	28	80%
المنافسة	06	17.14%
أخرى	01	2.86%
المجموع	35	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن العلاقات الاجتماعية السائدة بين الأساتذة تتميز بالتعاون بنسبة 80% نظرا إلى أن التعاون سمة أخلاقية تزيد من قوة العلاقات التي من شأنها أن تزيد حب الفرد لعمله وهذا التعاون يتمثل في المساعدات الفكرية أو ان ينوب عنه في تقديم الحصة أو الحراسة أثناء الامتحانات في حالة الغياب، فقد عبر الأساتذة بقوة رضاهم على هذا الجانب والتفاهم والتفاعل فيما بينهم من أجل النهوض بمستوى العملية التربوية والتعليمية بالثانوية

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

وتحقيق أهدافها ،وتحمل المسؤوليات والرغبة في العمل ،في حين نرى نسبة 17.14% من المبحوثين تتميز علاقتهم بالمنافسة ،ثم تليها نسبة 2.86% علاقتهم تنتهي بإنهاء دوام العمل وتربطهم علاقات الاحترام المتبادل .

الجدول رقم 35: يوضح رأي الأساتذة حول الانضمام إلى التكتلات النقابية

النسبة المئوية	التكرارات	التكتلات النقابية
48.57%	17	انضم
51.43%	18	لا أنضم
100%	35	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 51.43% من أفراد العينة غير مهتم بالانضمام للتكتلات النقابية ،في حين نجد نسبة 48.57% أجابوا بانضمامهم لها لأنها تحافظ على حقوق الاستاذ .

نستنتج من خلال النتائج بأن الأساتذة صرحوا برفضهم لانضمام للنقابة لأنها بعيدة كل البعد عن مجال اهتمام بالأستاذ وفقدان الثقة في النقابات المستقلة التربوية ،وجود كثير من التمييز والتفضيل لحساب أستاذ آخر واختلاف في وجهات النظر حول المطالب المرفوعة ،لا تدافع عن مصالحهم ولا تهتم بشؤونهم وانشغالاتهم وتحسين ظروفهم السوسيو مهنية

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

الجدول رقم 36: يوضح تواصل الأساتذة مع المدير في المؤسسة

المجموع	التكرارات	تواصل الاساتذة مع المدير
74.28%	26	نعم
25.71%	09	لا
100%	35	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 74.28%، من أفراد الغينة أجابوا بأن هناك اتصال بينهم، ثم تليها نسبة 25.71% بعدم وجود اتصال مستمر.

نستنتج من خلال ما سبق بأن المدير هو القائد والموجه لجميع الأساتذة داخل الثانوية، لذا يطلب منه أن يكون ذلك القائد الناجح الذي يعي ويدرك جميع وظائف القيادة، وعليه بتكوين علاقات والقيام بالاتصالات ويتوجب عليه أن يعمل على مساعدة الأساتذة وإرشادهم وسعي إلى تطورهم المهني والشخصي، كما يخبرهم بالتعديلات التي تكون ضرورية وتخدم مصلحة العمل، ويقدر الأداء المتميز ويقوم بمساعدتهم على حل المشكلات قد تنشأ بينهم أو بين التلاميذ، وينمي روح الفريق ويقوي عندهم الشعور بالإنتماء للمؤسسة فعلاقات المدير بالأساتذة والمعاملة العادلة تعتبر عامل مهم من عوامل رضا الأستاذ وذلك بإثارة دافعية لإنجاز.

### 4-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

4.1 مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى: للعوامل المادية أثر في تحسين الرضا الوظيفي

لاستاذ التعليم الثانوي.



## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

من خلال عرض وتحليل بيانات الإستمارة تم التوصل إلى النتائج المتحصل عليها حيث أكد المبحوثين أنهم غير راضين عن الظروف الفيزيائية بنسبة 91.43% غياب تام من تهوية، نظافة، إضاءة فهي تؤثر سلباً على الأداء من طرف الأستاذ، وتشتت إنتباه الطلبة من جهة أخرى، كل هذا يعرقل العملية التعليمية .

لهذا يجب مراعاة البيئة الفيزيائية لها أثر فعال في رضا الأستاذ عن عمله وزيادة ترقية أدائه وشعوره براحة نفسية وأمان.

من خلال النتائج المتحصل عليها أن الفرضية قد تحققت بمعنى أن العوامل المادية تساهم في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي.

**2.4 مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية: للعوامل الاجتماعية اثر في تحسين الرضا الوظيفي لاسناد التعليم الثانوي.**

من خلال عرض وتحليل البيانات الاستمارة تم التوصل إلى النتائج المتحصل عليها حيث أكد المبحوثين أنهم لم يستفيدوا من الخدمات الاجتماعية بنسبة 94.28% يروا بأن هذه الخدمات ضئيلة لم تفي بمتطلباتهم واشباعهم لذلك يجب توفر هذه الخدمات مما يعطي لأستاذ وشعور بالأمان وأن حقوقه محفوظة هذا ما يجعله يشعر بالرضا الوظيفي.

من خلال النتائج المتحصل عليها أن الفرضية الثانية قد تحققت بمعنى أن العوامل الاجتماعية تساهم في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي.

**3.4 مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة: للعوامل المهنية اثر في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي.**

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

أكد المبحوثين أنهم يحظون بالاحترام والتقدير من طرف زملاء العمل بنسبة 100% وهذا يعني تربطهم علاقة طيبة فيما بينهم، مما يخلق جو من التماسك والحصانة ولا يوجد خلافات فيما بينهم هذا ما يشعرهم بالرضا الوظيفي والقيام بالأداء على أكمل وجه.

من خلال النتائج المتحصل عليها أن الفرضية قد تحققت بمعنى أن العوامل المهنية تساهم في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ التعليم الثانوي

### **5-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة :**

**1.5مناقشة النتائج في ضوء الدراسة الأولى:** توصلنا في هذه الدراسة إلى رضا الوظيفي لدى أساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية والعوامل المؤثرة على رضاهم، فهناك جوانب تنظيمية، نظام العوائد المالية ونشاطات مرتبطة بالبحث العلمي، علاقات اجتماعية سائدة داخل الجامعة وبيئة العمل الفيزيائية، توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أغلب المبحوثين غير راضين عن العوائد المالية وعدم رضاهم عن البيئة الفيزيائية، أما فيما يخص العلاقات الاجتماعية تم تسجيل مستوى مرتفع عن رضا العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، وهذا ما أكدته دراستنا الحالية أن أغلب المبحوثين غير راضين عن الأجور وأيضا عدم رضا عن الظروف الفيزيائية تهوية، إضاءة نظافة، أما فيما يخص العلاقات سواء مع المدير أو زملاء العمل راضين عنها، لا بد من المؤسسة التربوية توفير وسائل الوقاية، وتجهيز مكاتب وأماكن عمل بمختلف الوسائل المؤدية، بالإضافة إلى حسن العلاقات تساهم في تحسين الرضا الوظيفي لأستاذ الثانوي.

**2.5مناقشة النتائج في ضوء الدراسة الثانية:** توصلت هذه الدراسة إلى الوضعية الاجتماعية والمهنية لها دور أساسي في رضا الأستاذ وفي تأثير على أدائه أهمها: الحوافز وعلاقات العمل

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

،النظام البيداغوجي والتنظيمي، وهذا ما أكدته دراستنا الحالية أنه كلما توفرت الحاجات الضرورية والكمالية من أجر وحوافز، وفرص الترقية، علاقات الاجتماعية السائدة مع الأساتذة والإدارة والمدير ،كلما توفرت هذه الظروف المناسبة للعمل يتحقق الرضا الوظيفي ومنه يكون الأداء الجيد.

**3.5مناقشة النتائج في ضوء الدراسة الثالثة:** توصلت هذه الدراسة إلى عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السودانية ،فهناك عوامل مالية المتعلقة بالأجور والحوافز ،عوامل نفسية، وإجراءات إدارية ،لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل ،الذي به ومقدرا الأجر ،وهذا ما أكدته دراستنا عن عدم رضاهم على الأجر رغم الجهد المبذول ،كل هذه الظروف تؤثر على رضاهم وأدائهم الوظيفي،ولرفع مستوى الرضا الوظيفي ينبغي الإلمام بالجانب النفسي والاجتماعي

**4.5مناقشة النتائج في ضوء الدراسة الرابعة:** توصلت هذه الدراسة إلى أن عوامل الرضا الوظيفي تؤثر على أداء المعلمين ،والتعرف على الصعوبات التي تواجههم من أجل تحسين أدائهم ،ومراعاة احتياجاتهم ،وهذا ما أكدته دراستنا الحالية أنها كلما توفرت الظروف المناسبة للعمل من أجر والتأمينات تساعد على تحسين أدائهم.

## الفصل الخامس.....عرض البيانات ومناقشة النتائج

---

### خلاصة:

بعد عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية تم في هذا الجزء من البحث مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات وفي ضوء الدراسات السابقة التي تهدف أساسا إلى معرفة عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

خاتمة

وفي الختام يمكن القول أن الهدف من دراستنا هو التعرف على عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، ولعل أهم هذه العوامل هي عوامل مادية، اجتماعية، مهنية، كلها تساهم في زيادة أداء الأستاذ الثانوي ومن ثم تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديه، حيث تعد المؤسسة التربوية في المرحلة الثانوية من بين المؤسسات التي أساسها وقاعدتها المورد البشري الذي يعتبر محور العمل فيها، ويعد الرضا الوظيفي من المسائل المهمة التي ترفع الأساتذة نحو العمل، واستمرارهم في تأدية المهام، وهو أيضا تقييم لأدائهم وتحليله بطرق إيجابية والعمل على محاولة فهم مشاكلهم، وحثما فهو إذن بمثابة الدافع لإنجاز والتطوير والاستمرارية وشعور الأستاذ بالأمن والاستقرار النفسي والفكري داخل المؤسسة التربوية.

### \* الإقتراحات:

نظرا لأهمية موضوع دراستنا بالنظر إلى الإطار النظري والنتائج التي أسفر عنها الجانب الميداني ،يمكن تقديم جملة من المقترحات والتوصيات التي يمكن الأخذ بها والتتويه لها ونذكر منها الآتي:

\_ يجب أن يكون الرضا الوظيفي أول إهتمامات المؤسسة التربوية لأنه يساهم بشكل كبير في الأداء الجيد وهذا ينعكس على الأهداف التي تعمل المؤسسة على تحقيقها \_ ضرورة الإهتمام بالأستاذ وإحساسه بأنه جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة التربوية ومن أهم مقومات النجاح فيها.

\_ توفير مناخ ملائم ومناسب وذلك من خلال توفير ظروف مادية وفيزيائية للأستاذ الذي يرتاح فيه ،وبالتالي تزداد درجة رضاه عن عمله ويسهل له القيام به في أحسن ظروف.

\_ ضرورة مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات الإدارية لأن ذلك يشعرهم بالتميز والانتماء لتلك المؤسسة.

\_ ضرورة الاهتمام بتحفيز الأستاذ وذلك من خلال توفير فرص الترقية حتى ترفع من أهميته ،وتجعله أكثر دافعية للعمل والعطاء.

\_ توفير كل الإمكانيات والوسائل والأدوات البيداغوجية اللازمة حتى يؤدي عمله على أكمل وجه.

\_ كلما كان الإهتمام وخلق جو من التفاهم والتعاون وتبادل العلاقات بين الأساتذة والمدير والإدارة كلما كان الرضا الوظيفي.

قائمة

المراجع



## قائمة المراجع:

### أ) المراجع:

#### • الكتب:

- 1) إبراهيم رمضان الديب: دليل الموارد البشرية، دار أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن، 2006.
- 2) إحسان داهش حلاب: إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغير، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011.
- 3) أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة الاسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، دط، بيروت، لبنان، 1983.
- 4) احمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل لبناء المهارات ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ط8، الاسكندرية ، مصر ، 2002.
- 5) حسين عبد الحميد رشوان: في مناهج العلوم، مؤسسة شباب الجامعة، دط، الاسكندرية، مصر، 2003.
- 6) رابح تركي: أصول التربية والتعليم المؤسسة الوطنية للكتاب ، ط2، الجزائر، 1990.
- 7) رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3، قسنطينة، الجزائر، 2008 .
- 8) رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية، البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية، زاعياش للطباعة والنشر، ط4، بوزريعة، الجزائر، 2012.

- 9) رمضان سالم النجار: التعليم الثانوي المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، الاردن، 2009.
- 10) زاهر محمد ديرى: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، دط، عمان، الأردن 2011.
- 11) سعد لعمش، الجامع في التشريع المدرسي الجزائري، الجزء الاول، دار الهدى، دط، عين مليلة، الجزائر 2010.
- 12) سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2003 .
- 13) صادق عبيس الشافعي، علي تركي الفتلاوي: الإدارة والإشراف في التعليم الثانوي، مؤسسة دار الصادق الثقافية، ط1، بغداد، العراق ، 2015.
- 14) صادق محمد عفيفي وآخرون: الإدارة في مشروعات الأعمال، مؤسسة دار الكتاب، ط1، الكويت 1981.
- 15) صالح بشير الراشدي: مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، ط1، الكويت 2000.
- 16) صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، دط، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 17) عادل عبد الرزاق هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، جميع حقوق الطبع محفوظة، دط، عمان، الأردن 2010.

- (18) عاطف جابر طه عبد الرحيم: السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، دط، القاهرة، القاهرة، مصر 2009.
- (19) عاطف صالح السيفي، المعلم واستراتيجية التعليم الحديث، دار أسامة للنشر، ط1، عمان، 2009.
- (20) عبد الرحمان بن سالم: المرجع في التشريع المدرسي الجزائري، ط3، الجزائر، 2000.
- (21) عبد الرزاق الرحاطة: نظرية المنظمة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010.
- (22) عبد الله الراشد ونعيم جعنياتي: المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، ط1، الأردن، 1994.
- (23) عصام عبد اللطيف: الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، نيولينك للنشر والتدريب ط1، القاهرة، مصر 2015.
- (24) عمار بوحوش أحمد محمود الذنبيات: منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، دب، 1995.
- (25) فادية عمر الجولاني: علم الاجتماع التربوي، مركز الاسكندرية للكتاب، ط1، مصر، 1997.
- (26) فايز عبد الكريم الناظور: التحفيز ومهارات تحقيق الذات، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011.
- (27) فايزة محمد رجب بهنسي: الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة، والنشر، ط1، الاسكندرية، مصر، 2011.

- (28) محسن علي الكتبي: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ،دار الأكاديمية ،دط، القاهرة، مصر،2005.
- (29) محمد الصيرفي: السلوك الإداري، دار الوفاء لنديا النشر والطباعة، ط1، الإسكندرية، مصر، 2007.
- (30) محمد الفالوقي، رمضان القذافي: التعليم الثانوي في البلاد العربية، المكتب الجامعي الحديث، دط، مصر 1994.
- (31) محمد سعيد انور سلطان: السلوك التنظيمي ،دط، الإسكندرية، مصر، 2004
- (32) محمد سيد فهمي: قواعد البحث في الخدمة الاجتماعية، الكتاب الجامعي الحديث ، دط، د، بلد، 2001.
- (33) محمد علي عبد الوهاب: إستراتيجية التحفيز الفعال،الدار الجامعة للنشر والتوزيع، دط، القاهرة، مصر،2001.
- (34) محمد قاسم قريوتي: السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط5، 2009.
- (35) مراد بلخيري،التنظيم الحديث للمؤسسة ،دار الباحث للنشر والإشهار، ط1،العناصر، برج بوعريريج، 2019 .
- (36) مرجي بشير:الدليل في التشريع المدرسي للتعليم التحضيري الأساسي والثانوي، دن، دط،الجزائر.
- (37) معن خليل عمر، نقد الفكر الإجتماعي المعاصر ،دار الأفاق الجديدة ،ط2،بيرو،لبنان، 1991.
- (38) مهدي حسن زويلف: إدارة الأفراد ،مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع،ط1،عمان، الأردن 2010.

(39) موساوي عبد النور، بركان يوسف، الإحصاء، الجزء الأول، دار العلوم للنشر والتوزيع، دط، عنابة، الجزائر.

#### • الرسائل والأطروحات

(40) أحمد موسى المهدي أبو سمرة: الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، تحت إشراف أحمد إبراهيم أبوسن، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ولاية الخرطوم، السودان، ديسمبر، 2014.

(41) بوزون نبيلة: محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكيلاند الدافعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، تحت إشراف لعابيد رابح، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006/2007

(42) جبارة سامية: رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، تحت إشراف بوقرة بلقاسم، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2007/2008، غير منشورة

(43) جلال عبد الحليم: الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه إدارة الموارد البشرية، تحت إشراف ميلود سفاري، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر. 2015/2016، غير منشورة.

44) زعوب سامية : تكوين اساتذة التعليم الثانوي في ظل التدريس بالمقاربة بالكفاءات، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم إجتماع ، تحت إشراف فيروز زرارقة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد لمين دباغين 2، سطيف، الجزائر، 2017-2018 غير منشورة.

#### • المجالات

45) الطاهر أحمد محمد علي: الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الحكومية السودانية، مجلة العلوم والثقافة، العدد2، 2012، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، البحث العلمي للنشر والتوزيع السودان، tahir123@maktoob.com.

46) عبد الخالق ناصيف: الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 11، العدد 3، 1982، الكويت.

47) فؤاد العاجز، جميل نشوان، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية المعلمين بمدارس وكالة الغوث ،د مجلد،د عدد، 2005/2004، غزة، فلسطين، lugaza.edu.ps.

48) فادية عمر الجولاني: علم الاجتماع التربوي، مركز الاسكندرية للكتاب، ط1، 1997

#### • المعاجم والقواميس

49) احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، دط، بيروت ، لبنان ، 1986.

50) الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت 1998

51) المنجد في اللغة العربية المعاصر، دار الشروق، ط2 بيروت ،لبنان، 2001.

52) المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، دط، بيروت، لبنان، 1998.

• الموسوعات

(53) رولان دورون و فرانسوا بارو، موسوعة علم النفس، ترجمة فؤاد شاهين، منشورات

عويديات، المجلد الثاني ط1، بيروت، 1997.

الملاحق



المحلل رقم: 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعرييرج -

كلية العلوم الاجتماعية. تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل.

استمارة بحث بعنوان

"عوامل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية على الأساتذة ثانوية الشهيد

شريف لرقط براس الوادي" برج بوعرييرج.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

أعداد الطالبتين

\* يونس سميحة.

\* بوجملين كريمة.

\* بوجملين سامية.

نحن طلبة في علم الاجتماع نرجو انكم الإجابة على هذه الاستمارة ونحثكم علما بأن

المعلومات التي ستدلون بها تبقى سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة ضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة.

السنة الجامعية: 2020/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية

1\_الجنس: ذكر  أنثى

2\_السن: .....

3\_حالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل(ة)

4\_الأقدمية في الوظيفة: .....

5\_المادة المدرسة.....

6\_المستوى التعليمي: ليسانس  ماجستير  أستاذ  ماجستير  أخرى

7\_الرتبة الوظيفية: أستاذ التعليم الثانوي  أستاذ رئيسي التعليم الثانوي

أستاذ مكون

المحور الثاني: للعوامل المادية أثر في تحسين الرضا الوظيفي للأستاذ التعليم الثانوي.

8\_هل يلبي أجرك حاجياتك؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب "نعم".

الحاجات الضرورية

الحاجات العمالية

أخرى.

.....:

9\_هل أنت راض على نظام الترقية لأستاذ الثانوي؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب "لا" لماذا ؟

.....

10\_ كيف تتم الترقية في المؤسسة حسب رأيك

حسب الاقدمية  حسب الكفاءة  معا

11\_ هل تحفزك المنح التي تتلقاها على بذل مجهود أكثر في العمل؟

نعم  لا

12\_ هل أنت راض عن منحة المردودية والاقدمية في العمل؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب "لا" لماذا؟

.....

13\_ هل انت راض عن المحيط الفيزيقي للثانوية (الإضاءة، النظافة، التهوية)؟

نعم  لا

المحور الثالث: للعوامل الاجتماعية أثر في تحسين الرضا الوظيفي للأستاذ التعليم الثانوي

14\_ سكن اقامتك؟

حضري  شبه حضري  ريفي

15\_ هل تقيم في سكن؟

ملك شخصي  وظيفي  مؤجر  عائلي

16\_ هل انت راض عن طريقة توزيع السكنات الوظيفية؟

نعم  لا

17\_ هل ترى ان نظام التأمينات الاجتماعية عادل"

نعم  لا

18\_ هل تستفيد من الخدمات الاجتماعية؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب "لا" فلماذا؟

.....

19\_ هل تحظى بالاحترام اللازم في محيطك الاجتماعي؟

نعم  لا

20\_ هل يعد مكان عملك تشكل عائقا أمام القيام بوظيفتك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم" وضح ذلك؟

.....

21\_ هل تؤثر التوجهات الحزبية السياسية على العلاقات الاجتماعية في العمل؟

نعم  لا

22\_ هل تعتقد أن الدور الاجتماعي للأستاذ في الوظيفة يتكامل مع الدور الاجتماعي الذي يقدمه

خارجها؟

الى حد كبير  لا يتكامل  نعم

المحور الرابع: للعوامل المهنية أثر في تحسين الرضا الوظيفي للأستاذ التعليم الثانوي.

23\_ كيف يتم الاتصال بينك وبين الإدارة؟

عن طريق: اجتماعات

الهاتف

البريد الإلكتروني

إعلانات

أخرى.....

24\_ هل هناك تفاعل إيجابي بين التلميذ والأستاذ؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة "لا" لماذا؟

.....

25\_ هل تؤثر نوع العلاقة السائدة بينك وبين الإدارة على الرضا الوظيفي لديك؟

نعم  لا

26\_ هل الإدارة تقدر مجهودك؟

نعم  لا

27\_ هل تؤثر نوع العلاقة السائدة بينك وبين التلاميذ على الرضا الوظيفي لديك؟

نعم  لا

28\_ هل تحظى بالاحترام والتقدير من طرف زملائك في العمل؟

نعم  لا

29\_ هل انت راض على توقيتك الأسبوعي؟

نعم  لا

30\_ هل يمنحك المدير الفرصة للإدلاء برأيك حول المسائل البيداغوجية؟

نعم  لا

31\_ هل تستشيرك الادارة خارج الإطار الرسمي في الأمور التي تهم الثانوية؟

نعم  لا

32\_ هل تقدم دروس خاصة للطلبة من اجل مصاريف إضافية؟

نعم  لا

في كلتا الحالتين وضح ذلك:

.....

33\_ هل تسعى للحصول على ترقية اعلى لتحقيق اهدافك المادية؟

نعم  لا

34\_ كيف تتميز العلاقات الاجتماعية السائدة بين الأساتذة في المؤسسة؟

التعاون  المنافسة  أخرى.....

35\_ ما رأيك في الانضمام الى النكتلات النقابية؟

.....

36\_ هل يوجد اتصال مستمر بين الأساتذة والمدير في المؤسسة؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب "لا" لماذا؟.....

الملحق رقم: 02

قائمة المحكمين

المحكم	الاختصاص	الجامعة
الدكتور هشام سبع	علم اجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد البشير الإبراهيمي
الدكتور نوي عمار	علم اجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد البشير الإبراهيمي
الدكتورة ميلاط نظرة	علم اجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد البشير الإبراهيمي