



الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن وعلاقته بالاستمرار بالمهنة

أ . سالمة انصير ديهوم*

الملخص

هدف هذا البحث إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن، وأيضاً كشف الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة، اسم المدرسة)، ولتحقيق أهدافه استخدم المنهج الوصفي، ومن نتائجه:

1. أن مستوى بُعد المعلم والإدارة، وبُعد الإشراف التربوي، وبُعد تقييم المعلم لمهنته وبعد تقييم المعلم لمهنته جاء بدرجة متوسطة، وهذا يشير إلى أن رضا المعلم عن وظيفته مرتبط باستمراره بعمله وعطائه.
 2. توجد فروق دالة إحصائية على بعد المعلم والإدارة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير الجنس لصالح الذكور، أما بقية أبعاد المقياس: بُعد الإشراف التربوي-بُعد الحوافز والرواتب-بُعد البيئة المدرسية-البُعد الاجتماعي-بُعد تقييم المعلم لمهنته.
 3. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة).
- الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الاستمرار بالمهنة، الفرع الغربي، زليتن.

* محاضر بكلية الآداب - الجامعة الأسمرية الإسلامية - زليتن. asalmadhoom@gmail.com

المقدمة

يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة عن الحياة وله علاقة مباشرة بالإنتاجية والاستمرار بالمهنة من عدمه، ويشكل عاملاً مهماً للمعلم إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية؛ حيث أن المعلم الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيداً ومنتجاً؛ أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عنه سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعالياً ويظهر الكثير من الضجر والملل والاستياء، وتجعله يقول بصدق أنا لست راضياً عن وظيفتي.

إن المعلم اليوم يعتبر من أكثر الشخصيات بذلاً للجهد وتعرضاً للإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء الملقاة عليه وللأهمية التي يقوم بها وما يشمله من متطلبات ومهام ومهارات متعددة عليه القيام بها على أكمل وجه.

إن رضا المعلم يتمثل في مشاعره وأحاسيسه وتوقعاته اتجاه عمله وتقويمه له كما يتوقف هذا التقسيم على مدى إدراكه للعائد من عمله ومدى مناسبه لمستوى طموحه وأحلامه ويتحقق الرضا عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد. (الميلود بن موفق وعبدالكريم بن صافي، 2017: 20)

إن المعلمين هم العنصر الأساسي في نجاح العملية التعليمية، وبالتالي هم بحاجة إلى المزيد من العناية والرعاية والبحث عن الأسباب التي تعيق نشاطهم من أجل التخلص منها وتدعيم المواقف الإيجابية وتعزيزها وتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية التي تزيد هذا النشاط التعليمي، وتساعد المعلمين على تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم التدريسية، فالمعلم له أدوار ومهام ومسؤوليات مهمة في العملية التعليمية. (سوسن شاكر، 2012: 1)، ويتأثر الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالعديد من العوامل والمؤثرات التي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية؛ حيث تؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانيات وحوافز مادية ومعنوية بشكل كبير على نشاط المعلمين وأدائهم، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية القيادي بما ينتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء؛ حيث يمثل مديرو المدارس بأنهم العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين التي تعتمد على العدل والمساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات، وما يقدمه من زيادة وتحسين في النمو المهني لهم. وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه عن مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله بما يعتقد أن يستحقه العائد، وهذا يؤكد مدى الخدمة التي تقدمها المؤسسة للأفراد العاملين بها وأثرها على حسن أداء الفرد لوظيفته وخاصة المعلمين؛ لذا فيعتقد " أن هناك ارتباطاً عكسياً بين العائد الفاقد والعائد الفعلي من جهة والرضا الوظيفي عن العمل من جهة أخرى؛ حيث يقوم الفرد بعملية متوازنة بين عملية العائد وما يقدمه الفرد للمؤسسة، فإذا تساوى العائد بما يقدمه الفرد للمؤسسة يزداد الشعور بالرضا، وأي احتلال



بالتوازن لصالح المؤسسة يقلل الرضا الوظيفي ". (سوسن شاكر ، 2012 : 1)، وكذلك نظرية ما سلو تعتبر من أهم النظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي، ووفقاً لنظرية ما سلو فإن الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توتراً وفقداناً للتوازن، ويعتقد أن حاجات الإنسان لا تنتهي فكلما تم إشباع حاجة ظهرت حاجة أخرى، وقد رتب ما سلو تسلسل الحاجات كالتالي: حاجات فسيولوجية أساسية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الحب، الحاجة إلى التقدير، وحاجة تحقيق الذات، وقد أكد ما سلو على أن الأطر التعليمية التي تكون فيها فرصة كبيرة لإشباع الحاجات الإنسانية تزيد من فاعلية أداء الأفراد في العمل ورضاهم عنه، ووفقاً لهذه النظرية فإن الفرد يسعى لتحقيق الإنسانية وإشباعها، وعندما يتم إشباعها عند الفرد فإنه يؤدي إلى زيادة الرضا لديه. (محمد سليم وآخرون، 2006: 3)

وتناولت هذا الموضوع العديد من الدراسات السابقة نذكر منها:

الدراسة الأولى (دراسة محمد سليم الزيود وآخرون 2006، المعنونة بـ الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة): - هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التعليمية، العبء الدراسي) ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة: - أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء كانت متوسطة في مجالات: تقييم المعلم لمهنته، والبعد الاجتماعي، والبيئة المدرسية، والإشراف الأكاديمي، في حين كانت ضعيفة في مجالي: المعلم والإدارة، والحوافز والرواتب، وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والعبء الدراسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري: المؤهل العلمي والخبرة العملية.

الدراسة الثانية (دراسة إيناس فؤاد نواوي فلمبان 2008 المعنونة بـ الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة): - هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، وكذلك التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات، والوقوف على علاقة كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل: (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، الحالة الاجتماعية) للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.5) في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور.

الدراسة الثالثة (دراسة الطاهر أحمد محمد علي 2012 المعنونة بـ الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية): - هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، واختبار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والاجور والحوافز ومتغير التدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، والتعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقق هذا الرضا عند الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية.

- إن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والحوافز لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجرة.

- إن العوامل النفسية التي تهيئ أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من العضو مقبلاً على عمله ومتمسكاً به.

الدراسة الرابعة (دراسة ناجح راضي علي معاني 2015 المعنونة بـ درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية): - هدفت إلى التعرف على درجة التحفيز والرضا والعلاقة بينهما من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على أثر بعض متغيرات الدراسة مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل، وفيما يتعلق بالرضا الوظيفي أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة استجابة كبيرة على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي.

الدراسة الخامسة (دراسة الميلود بن موفق وعبدالكريم بن صافي 2017 المعنونة بـ الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة): - عالجت هذه الدراسة موضوع الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم "دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في



المدرسة الخاصة في ولاية جلفة" وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم حول وظيفته وذلك من جوانب مادية ومعنوية واجتماعية وأسرية ومحاوله ربطها بأدائه في عمله.

مشكلة البحث

س / ما العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن؟

يسعى البحث إلى الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية: -

- 1) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن؟
- 2) ما مستوى الاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن؟
- 3) هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للجنس؟
- 4) هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للمؤهل العلمي؟
- 5) هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للتخصص؟
- 6) هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى لسنوات الخبرة؟
- 7) هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى لاسم المدرسة؟

أهداف البحث: -

التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن.

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية: -

- 1) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن.
- 2) التعرف على مستوى الاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن.
- 3) الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للجنس.
- 4) الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للمؤهل العلمي.
- 5) الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للتخصص.
- 6) الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى لسنوات الخبرة.
- 7) الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى لاسم المدرسة.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية: -

- يستمد البحث أهميته في تناوله موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمرار بالمهنة؛ وبالتالي فيه إثراء للمعرفة النظرية لمجموعة من الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى ذلك.
- قد يفيد المستفيدون ذوي الاختصاص في التعرف على تلك الأسباب والعوامل سعياً لمراعاة الظروف ولوضع حلول واقتراحات مناسبة إن وجدت عراقيل تحول دون ذلك.



- الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي؛ بحيث تأخذ اتجاهاً علمياً حديثاً إذا ارتبطت بالمجتمعات المعاصرة، والتي أخذت بأسباب تحسين وتطوير العملية التعليمية التعلمية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: -

تكمن الأهمية التطبيقية للبحث الحالي في أنه قد:

- قد تفيد نتائج البحث الباحثين والمهتمين في مجال التربية وعلم النفس في التعرف على الرضا الوظيفي؛ وذلك في معرفة الأسباب التي تشجع المعلمين في الاستمرار بالمهنة وتدفعهم للعمل وتحفزهم فيه أكثر.
- إضافة بحث آخر جديد إلى الأبحاث المختلفة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمرار بالمهنة؛ وذلك من أجل إعداد المؤسسات التربوية بمعلومات تساهم في بناء استراتيجية أفضل لتحسين أوضاع هيئة التدريس.
- قد يفتح هذا البحث المجال للقيام ببحوث أو دراسات أخرى تتناول هذا الموضوع من جوانب تعد مكملة لهذا الموضوع.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تناول الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمرار بالمهنة.

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2017 _ 2018.

الحدود المكانية: المدارس الثانوية بالفرع الغربي بمدينة زليتن.

الحدود البشرية: معلمو المدارس الثانوية بالفرع الغربي بمدينة زليتن للعام الدراسي 2017 _ 2018

مصطلحات البحث

الرضا الوظيفي: هو إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاوئله للوظيفة التي يعمل بها، والذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وهذا الشعور إما أن يكون كلياً، وهذا يعني رضا الفرد عن جميع العوامل التي تؤثر في مشاعره نحو وظيفته ومدى تعلقه بها، أو أن يكون هذا الشعور جزئياً، وهذا يعني رضا الفرد عن جوانب معينة دون الأخرى، كأن يكون الفرد راضياً عن (الراتب) وفي نفس الوقت غير راضٍ عن المكانة الاجتماعية. (خالد بن زيدان، 2014: 6)

الرضا الوظيفي: محصلة الشعور بالراحة والسرور التي تسهم في تحقيق الاستقرار النفسي في العمل لدى معلمي المدارس ضمن المجالات التالية: الإدارة التعليمية والحوافز والرواتب والبيئة المدرسية (ظروف العمل) والإشراف التربوي والبعد الاجتماعي وتقييم المعلم لمهنته، ويقاس الرضا عن المهنة بالعلامة الكلية التي يحصل عليها المعلم بعد استجابته على المقياس المستخدم في البحث. (محمد سليم وآخرون، 2006: 10)

ويعرف الرضا الوظيفي أيضاً: بأنه محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له. (سوسن شاكر، 2012: 1)

ويعرف إجرائياً: بأنها الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث في أداة البحث.

معلمو المرحلة الثانوية: هم المعلمون المتحصلون على شهادة معهد المعلمين أو ما يقابلها أو الليسانس أو البكالوريوس ويشغل وظيفة المعلم أو وظيفة إداري في إحدى مدارس التعليم الثانوي.

المرحلة الثانوية: هي المرحلة التي تلي مرحلة التعليم الأساسي وتؤهل المتخرج منها للالتحاق بالجامعات المختلفة أو ما يعادلها، ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات حسب نظام التعليم في ليبيا.

الفرع الغربي: هي المنطقة الواقعة في الجزء الغربي من مدينة زليتن يحدها من الشرق محلة أبوجريدة ومن الغرب محلة كعام ومن الشمال البحر المتوسط ومن الجنوب بني وليد.

مدينة زليتن: تقع مدينة زليتن في شمال غرب ليبيا على بعد حوالي 152 كم عن العاصمة الليبية طرابلس، وتطل على البحر المتوسط، ويحدها من الغرب مدينة الخمس، ومن الشرق مدينة مصراتة، ومن الجنوب مدينة بني وليد.

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

شمل مجتمع البحث جميع معلمي المدارس الثانوية بالفرع الغربي بمدينة زليتن للعام الدراسي (2017 - 2018) بمختلف التخصصات، والبالغ عددهم (273) معلماً ومعلمة.



عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بنسبة (20%) بطريقة العينة العشوائية الطبقية أي (55) معلم ومعلمة.

أدوات البحث:

استخدمت الباحثة في البحث الأداة الآتية: -

مقياس الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمرار بالمهنة من تطوير محمد سليم الزيون وآخرون سنة 2006، وتم تقنينه على البيئة اللببية؛ وذلك بعد عرضه للمحكمين على أساتذة متخصصين في قسم التربية وعلم النفس في كلية الآداب الجامعة الإسلامية زليتن، وأيضاً في كلية الآداب جامعة الزيتونة بترهونة، وكذلك خضع المقياس للتوزيع على عينة استطلاعية.

الصدق والثبات:

تم حساب ثبات وصدق مقياس البحث وذلك بتطبيقه على عينة استطلاعية بلغ عددها 20 معلم من معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن، تم التحقق من صدق وثبات المقياس باستخدام معامل الصدق الذاتي، وأسلوب معادلة الفا كرو نباخ.

بينت النتائج في الجدول رقم (1)، أن قيمة معامل الصدق الذاتي لأبعاد مقياس البحث بلغت 85%، وللتحقق من معامل الثبات تم حساب الثبات باستخدام أسلوب معادلة الفا كرو نباخ لأبعاد مقياس البحث وبينت النتائج أن قيمته تجاوزت 72%.

بصفة عامة بينت النتائج أن مؤشرات الصدق لكل مقياس البحث بلغ تقريبا 77%، وبلغ مؤشر الثبات لمقياس البحث 88%، وهي مؤشرات عالية وهذا يدل على أن مقياس البحث يتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق مقبولة لأغراض البحث.

جدول (1): نتائج الصدق والثبات لمقياس البحث

ت	أبعاد المقياس	معاملات الصدق	معاملات الثبات
1	بُعد المعلم والإدارة	0.875	0.765
2	بُعد الإشراف التربوي	0.860	0.739
3	بُعد الحوافز والرواتب	0.853	0.727
4	بُعد البيئة المدرسية	0.857	0.735
5	البُعد الاجتماعي	0.857	0.734
6	بُعد تقييم المعلم لمهنته	0.861	0.741
	لكل المقياس	0.876	0.768

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم تحليل بيانات البحث عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS)، وللوصول إلى نتائج البحث تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية: - 1. معامل الثبات و الصدق ومعامل الفا كرو نباخ. 2. المتوسطات الحسابية. 3. الانحرافات المعيارية 4. الاوزان النسبية 5. الاختبار التائي للعينه الواحدة. 6. الاختبار التائي لعينتين. 7. اختبار تحليل التباين. 8. اختبار ليفين. 9. اختبار شفیه.

عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث:

التساؤل الرئيسي: هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والرغبة بالاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات الباحثين والأوزان النسبية لكل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والاستمرار بالمهنة وللمقياس ككل، كذلك استخدم الاختبار التائي لمعرفة الدلالة الاحصائية لها، والجدول (2) يبين النتائج.

يتبين من النتائج ومن إجابة التساؤل الأول والثاني، أن مستوى بُعد المعلم والإدارة، وبُعد الإشراف التربوي، وبُعد تقييم المعلم لمهنته جاء بدرجة متوسطة بناءً على استجابات الباحثين؛ وكذلك تبين أن مستوى بُعد تقييم المعلم لمهنته جاء بدرجة متوسطة، وهذا يشير إلى أن رضا المعلم عن وظيفته مرتبط باستمراره بعمله وعطائه، وفيما يتعلق بجوانب الحوافز والرواتب كانت بدرجة قليلة وربما يعود ذلك إلى درجة رضا المعلم عن الحوافز المالية وتأخر في قرارات الترقية، وعدم مناسبة المرتب مع الدرجة العلمية للمعلم.



جدول (2): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمرار بالمهنة

ت	الأبعاد	عدد الفقرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	درجة الرضا	الترتيب
1	بُعد المعلم والإدارة	11	56	37.321	8.1867	34.115	دالة عند مستوى " 0.01 "	0.679	متوسطة	1
2	بُعد الاشراف التربوي	8	56	26.964	6.7956	29.693	دالة عند مستوى " 0.01 "	0.674	متوسطة	2
3	بُعد الحوافز والرواتب	14	56	34.642	9.2174	28.125	دالة عند مستوى " 0.01 "	0.495	قليلة	6
4	بُعد البيئة المدرسية	8	56	23.553	6.6903	26.345	دالة عند مستوى " 0.01 "	0.589	قليلة	5
5	البُعد الاجتماعي	9	56	26.678	6.0786	32.844	دالة عند مستوى " 0.01 "	0.593	قليلة	4
6	بُعد تقييم المعلم لمهنته	10	56	32.732	7.6905	31.850	دالة عند مستوى " 0.01 "	0.655	متوسطة	3
7	لكل المقياس	60	56	181.892	30.6959	44.343	دالة عند مستوى " 0.01 "	0.606	متوسطة	-

التساؤل الاول: - ما مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن؟

ولإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين والأوزان النسبية لكل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والاستمرار بالمهنة وللمقياس ككل، كذلك استخدم الاختبار التائي لمعرفة الدلالة الاحصائية لها، وسيتم تحديد مستوى الرضا الوظيفي بحسب الوزن النسبي إذا بلغ الوزن النسبي (أقل من 0.50) قليل، و(من 0.50 - 0.59) تحت المتوسطة، (0.60-0.69) متوسطة، (0.70-0.79) فوق المتوسطة، (0.80-0.89) عالية، (0.90 وأكثر) عالية جداً والجدول التالي يبين النتائج:

وفقاً للنتائج المبينة في جدول رقم (2)، نجد أن المتوسط الحسابي لدرجات كل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تراوحت ما بين (23.5-37.3) بانحراف معياري تراوح ما بين (6.0-9.2)، وقيمة الاختبار

تراوحت بين (26.3-34.1) بمستوى الدلالة الاحصائية يساوي (0.000)، وهذا يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي على جميع الأبعاد يعتبر متوسط.

يتبين من النتائج أن مستوى بُعد المعلم والإدارة متوسط حيث احتل المرتبة الأولى في درجة الرضا لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن بمتوسط نسبي بلغ تقريبا 68%، واحتل بُعد الإشراف التربوي المرتبة الثانية من الرضا بمتوسط نسبي بلغ تقريبا 67%، بينما احتل بُعد تقييم المعلم لمهنته المرتبة الثالثة بمتوسط نسبي بلغ تقريبا 66%، في حين كانت درجة مستوى الرضا الوظيفي قليلة على بقية الأبعاد: بُعد الحوافز والرواتب، بُعد البيئة المدرسية، بُعد الاجتماعي بمتوسط نسبي بلغ تقريبا 50%، 58%، 59% على التوالي.

التساؤل الثاني: ما مستوى الرغبة بالاستمرار بالمهنة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن؟

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين والأوزان النسبية لكل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والاستمرار بالمهنة وللمقياس ككل، كذلك استخدم الاختبار التائي لمعرفة الدلالة الاحصائية لها، والجدول (2) يبين النتائج.

يتبين من النتائج أن مستوى بُعد تقييم المعلم لمهنته بمتوسط نسبي كانت متوسطة بوزن نسبي 66%، وهذا يشير إلى أن المعلم يعتز ويفخر بمهنته وبأهميتها ومكانها في المجتمع؛ حيث كان مستوى بُعد الاجتماعي متوسط، إضافةً لذلك فالمعلم يشعر بحب مهنته في تعليم الأجيال وبناء الدولة، وعليه فالمعلم يسعى دائماً للعباء والاستمرار في العمل في مهنته لما لها هذه المهنة كل الاحترام والتقدير من المجتمع والبيئة المحيطة، وبصفة عامة جاء مستوى الرغبة بالاستمرار بالمهنة على جميع الأبعاد بدرجة متوسطة.



التساؤل الثالث: (هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير الجنس؟)

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء الاختبار التائي للعينات المستقلة، وذلك بعد التأكد من تجانس المجموعات باستخدام اختبار ليفين والنتائج المبينة في الجدول رقم (3) تشير إلى أن هناك تجانس بين مجموعات البحث.

اعتماداً على النتائج جدول رقم (3)، نلاحظ أن قيمة إحصاء الاختبار على بُعد المعلم والإدارة دالة إحصائياً حيث كانت الدلالة أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وهذا يشير إلى أن هناك فروق دالة إحصائياً على بُعد المعلم والإدارة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير الجنس لصالح الذكور، في حين بينت النتائج أن قيمة إحصاء الاختبار لبقية أبعاد المقياس: بُعد الإشراف التربوي-بُعد الحوافز والرواتب-بُعد البيئة المدرسية-البُعد الاجتماعي-بُعد تقييم المعلم لمهنته ليست دالة إحصائياً حيث كانت جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبصفة عامة لكل أبعاد المقياس مجتمعة اشارت النتائج أن قيمة الاختبار ليست دالة إحصائياً حيث كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير الجنس.

جدول (3): نتائج دلالة الفروق في مستوى الرضا حسب متغير الجنس

المقياس وأبعاده	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
بُعد المعلم والإدارة	ذكور	20	45.100	4.2784	7.507	دالة عند مستوى "0.01"
	إناث	36	33.000	6.4498		
بُعد الاشراف التربوي	ذكور	20	28.900	4.8283	1.655	غير دالة عند مستوى "0.05"
	إناث	36	25.611	7.5105		
بُعد الحوافز والرواتب	ذكور	20	33.350	10.1837	-0.780	غير دالة عند مستوى "0.05"
	إناث	36	35.361	8.7019		
بُعد البيئة المدرسية	ذكور	20	25.550	7.0073	1.692	غير دالة عند مستوى "0.05"
	إناث	36	22.444	6.3355		
البُعد الاجتماعي	ذكور	20	26.900	6.0253	0.201	غير دالة عند مستوى "0.05"
	إناث	36	26.555	6.1896		
بُعد تقييم المعلم لمهنته	ذكور	20	30.050	7.3159	-1.997	غير دالة عند مستوى "0.05"
	إناث	36	34.222	7.5823		
لكل المقياس	ذكور	20	189.900	25.9144	-1.470	غير دالة عند مستوى "0.05"
	إناث	36	177.444	32.5439		
اختبار ليفين	لكل المقياس	بُعد تقييم المعلم لمهنته	البُعد الاجتماعي	بُعد البيئة المدرسية	بُعد الحوافز والرواتب	بُعد الاشراف التربوي
	0.172	0.273	0.197	0.589	0.849	0.837
						0.288



التساؤل الرابع: (هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة

التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للمؤهل العلمي؟).

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء الاختبار التائي للعينات المستقلة، وذلك بعد التأكد من تجانس المجموعات باستخدام اختبار ليفين والنتائج المبينة في الجدول رقم (4) تشير إلى أن هناك تجانس بين مجموعات البحث.

اعتماداً على النتائج جدول رقم (4)، بينت النتائج أن قيمة إحصاء الاختبار لجميع أبعاد البحث ليست دالة إحصائياً حيث كانت جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبصفة عامة، ولكل أبعاد المقياس مجتمعة أشارت النتائج أن قيمة الاختبار ليست دالة إحصائياً حيث كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للمؤهل العلمي.

جدول (4) : نتائج دلالة الفروق في مستوى الرضا حسب متغير المؤهل العلمي

المقياس وأبعاده	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
بُعد المعلم والإدارة	دبلوم متوسط أو ما يعادله	54	37.5000	7.77817	0.031	دالة عند مستوى "0.01"
	جامعي	2	37.3148	8.27094		
بُعد الاشراف التربوي	دبلوم متوسط أو ما يعادله	54	26.5000	9.19239	0.098-	غير دالة عند مستوى "0.05"
	جامعي	2	26.9815	6.80591		
بُعد الحوافز والرواتب	دبلوم متوسط أو ما يعادله	54	41.0000	16.97056	0.993	غير دالة عند مستوى "0.05"
	جامعي	2	34.4074	9.00842		
بُعد البيئة المدرسية	دبلوم متوسط أو ما يعادله	54	24.0000	8.48528	0.095	غير دالة عند مستوى "0.05"
	جامعي	2	23.5370	6.71443		
البُعد الاجتماعي	دبلوم متوسط أو ما يعادله	54	26.0000	8.48528	0.159-	غير دالة عند مستوى "0.05"
	جامعي	2	26.7037	6.08006		
بُعد تقييم المعلم لمهنته	دبلوم متوسط أو ما يعادله	54	39.0000	2.82843	1.178	غير دالة عند مستوى "0.05"
	جامعي	2	32.5000	7.72584		
لكل المقياس	دبلوم متوسط أو ما يعادله	54	194.0000	53.74012	0.565	غير دالة عند مستوى "0.05"
	جامعي	2	181.4444	30.29146		
اختبار ليفين	لكل المقياس	بُعد تقييم المعلم لمهنته	البُعد الاجتماعي	بُعد البيئة المدرسية	بُعد الحوافز والرواتب	بُعد الاشراف التربوي
	0.696	0.198	0.654	0.89	0.209	0.723
				0.622		



التساؤل الخامس: (هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للتخصص؟).

للإجابة على هذا التساؤل تم إجراء الاختبار التائي للعينات المستقلة، وذلك بعد التأكد من تجانس المجموعات باستخدام اختبار ليفين والنتائج المبينة في الجدول رقم (5) تشير إلى أن هناك تجانس بين مجموعات البحث.

اعتماداً على النتائج جدول رقم (5)، بينت النتائج أن قيمة إحصاء الاختبار لجميع أبعاد البحث ليست دالة إحصائياً حيث كانت جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبصفة عامة، لكل أبعاد المقياس مجتمعة اشارت النتائج أن قيمة الاختبار ليست دالة إحصائياً حيث كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للتخصص.

جدول (5): نتائج دلالة الفروق في مستوى الرضا حسب متغير التخصص

المقياس وأبعاده	التخصص	العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
بُعد المعلم والإدارة	أدبي	31	8.85474	37.1613	0.162-	دالة عند مستوى " 0.01 "
	علمي	25	7.45050	37.5200		
بُعد الاشراف التربوي	أدبي	31	7.76732	26.7419	0.270-	غير دالة عند مستوى " 0.05 "
	علمي	25	5.50212	27.2400		
بُعد المخاوف والرواتب	أدبي	31	9.41253	36.0645	1.293	غير دالة عند مستوى " 0.05 "
	علمي	25	8.83799	32.8800		
بُعد البيئة المدرسية	أدبي	31	6.49152	23.1613	0.485-	غير دالة عند مستوى " 0.05 "
	علمي	25	7.03254	24.0400		
البُعد الاجتماعي	أدبي	31	6.65170	26.6129	0.089-	غير دالة عند مستوى " 0.05 "
	علمي	25	5.41818	26.7600		
بُعد تقييم المعلم لمهنته	أدبي	31	8.78990	33.0645	0.357	غير دالة عند مستوى " 0.05 "
	علمي	25	6.21638	32.3200		
لكل المقياس	أدبي	31	34.34474	182.8065	0.246	غير دالة عند مستوى " 0.05 "
	علمي	25	26.12355	180.7600		
اختبار ليفين	لكل المقياس	بُعد تقييم المعلم لمهنته	البُعد الاجتماعي	بُعد البيئة المدرسية	بُعد المخاوف والرواتب	بُعد الاشراف التربوي
	0.056	0.062	0.318	0.889	0.899	0.118
						0.322



التساؤل السادس: (هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى لسنوات الخبرة؟)

للإجابة على هذا التساؤل سيتم إجراء اختبار تحليل التباين الاحادي وذلك لتجانس المجموعات بعد التأكد منه باستخدام اختبار ليفين، كما بينت النتائج اعتماداً على الجدول رقم (6).

من النتائج، نلاحظ أن قيمة إحصاء الاختبار لجميع أبعاد البحث ليست دالة إحصائية حيث كانت جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبصفة عامة، لكل أبعاد المقياس مجتمعة أشارت النتائج أن قيمة الاختبار ليست دالة إحصائية حيث كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى لسنوات الخبرة.

جدول (6) : نتائج دلالة الفروق في مستوى الرضا حسب سنوات الخبرة

أبعاد المقياس	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
بعد المعلم والإدارة	أقل من 10 سنوات	24	9.22622	36.0833	0.932	غير دالة عند مستوى " 0.05"
	من 10 إلى أقل من 20 سنة	25	7.33780	37.5200		
	20 سنة فأكثر	7	7.19788	40.8571		
بعد الاشراف التربوي	أقل من 10 سنوات	24	6.96562	27.7917	0.996	غير دالة عند مستوى " 0.05"
	من 10 إلى أقل من 20 سنة	25	6.92820	25.6000		
	20 سنة فأكثر	7	5.47723	29.0000		
بعد الحوافز والرواتب	أقل من 10 سنوات	24	9.71626	33.1667	0.549	غير دالة عند مستوى " 0.05"
	من 10 إلى أقل من 20 سنة	25	8.38610	35.9200		
	20 سنة فأكثر	7	10.9457 5	35.1429		
بعد البيئة المدرسية	أقل من 10 سنوات	24	6.59696	24.9583	1.013	غير دالة عند مستوى " 0.05"

		22.2400	6.52738	25	من 10 إلى أقل من 20 سنة		
		23.4286	7.61265	7	20 سنة فأكثر		
غير دالة عند مستوى " 0.05	0.853	27.4167	4.83571	24	أقل من 10 سنوات	البُعد الاجتماعي	
		26.7200	6.87095	25	من 10 إلى أقل من 20 سنة		
		24.0000	7.04746	7	20 سنة فأكثر		
غير دالة عند مستوى " 0.05	0.270	33.0833	6.53364	24	أقل من 10 سنوات	بُعد تقييم المعلم لمهنته	
		32.9600	7.80748	25	من 10 إلى أقل من 20 سنة		
		30.7143	11.36829	7	20 سنة فأكثر		
غير دالة عند مستوى " 0.05	0.021	182.5000	28.42228	24	أقل من 10 سنوات	لكل المقياس	
		180.9600	31.58913	25	من 10 إلى أقل من 20 سنة		
		183.1429	39.27013	7	20 سنة فأكثر		
بُعد المعلم والإدارة	بُعد الاشراف التربوي	بُعد الحوافز والرواتب	بُعد البيئة المدرسية	البُعد الاجتماعي	بُعد تقييم المعلم لمهنته	لكل المقياس	اختبار ليفين
0.322	0.453	0.339	0.909	0.434	0.132	0.116	

التساؤل السابع: (هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى لاسم المدرسة؟)

للإجابة على هذا التساؤل سيتم إجراء اختبار تحليل التباين الاحادي وذلك لتجانس المجموعات بُعد التأكد منه باستخدام اختبار ليفين، كما بينت النتائج اعتماداً على الجدول رقم (7).

اعتماداً على النتائج جدول رقم (7)، نلاحظ أن قيمة إحصاء الاختبار على بُعد المعلم والإدارة دالة إحصائياً حيث كانت الدلالة أقل من مستوى المعنوية (0.01)، وهذا يشير إلى أنه هناك فروق دالة إحصائية على بُعد المعلم والإدارة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير اسم المدرسة، وأن قيمة إحصاء الاختبار على بُعد الحوافز والرواتب دالة إحصائية حيث كانت الدلالة أقل من



مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يشير إلى أن هناك فروق دالة إحصائية على بُعد الحوافز

والرواتب لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير اسم المدرسة.

في حين بينت النتائج أن قيمة إحصاء الاختبار لبقية أبعاد البحث: بُعد الإشراف التربوي-بُعد البيئة المدرسية-لُبُعد الاجتماعي-بُعد تقييم المعلم لمهنته ليست دالة إحصائية حيث كانت جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبصفة عامة، لكل أبعاد المقياس مجمعة أشارت النتائج أن قيمة الاختبار ليست دالة إحصائية حيث كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير اسم المدرسة.

جدول (7) : نتائج دلالة الفروق في مستوى الرضا حسب اسم المدرسة

أبعاد المقياس	المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
بُعد المعلم والإدارة	مدرسة الغويالات	8	3.44083	47.1250	19.537	دالة عند مستوى " 0.01 "
	مدرسة الانتصار	7	3.81725	34.7143		
	مدرسة الجمعة المركزية	5	4.61519	43.6000		
	مدرسة جابر بن حيّان	7	4.56175	43.8571		
	مدرسة امعيتيقة	8	4.89898	25.0000		
	مدرسة الزهراء	11	4.47417	35.2727		
	مدرسة سكيّنة بنت الحسين	10	6.12917	35.700		
بُعد الإشراف التربوي	مدرسة الغويالات	8	3.50255	26.6250	1.172	غير دالة عند مستوى " 0.05 "
	مدرسة الانتصار	7	7.56559	22.7143		
	مدرسة الجمعة المركزية	5	5.06952	28.8000		
	مدرسة جابر بن حيّان	7	5.12231	31.7143		
	مدرسة امعيتيقة	8	7.32413	26.7500		
	مدرسة الزهراء	11	7.67878	25.8182		
	مدرسة سكيّنة بنت الحسين	10	7.93305	27.4000		
بُعد الحوافز	مدرسة الغويالات	8	6.94751	24.6250	2.642	دالة عند مستوى " 0.05 "
	مدرسة الانتصار	7	6.07885	34.5714		

		37.4000	8.32466	5	مدرسة الجمعة المركزية	والرواتب
		40.4286	7.23089	7	مدرسة جابر بن حيّان	
		33.8750	7.82738	8	مدرسة امعيتيقة	
		36.9091	9.18101	11	مدرسة الزهراء	
		35.4000	11.0975	10	مدرسة سكيّنة بنت الحسين	
غير دالة عند مستوى " 0.05"	1.142	26.7500	6.43095	8	مدرسة الغويّلات	بُعد البيئة المدرسية
		24.7143	5.21901	7	مدرسة الانتصار	
		24.2000	6.57267	5	مدرسة الجمعة المركزية	
		25.1429	8.64925	7	مدرسة جابر بن حيّان	
		18.8750	4.70372	8	مدرسة امعيتيقة	
		23.7273	4.73478	11	مدرسة الزهراء	
		22.3000	8.85751	10	مدرسة سكيّنة بنت الحسين	
غير دالة عند مستوى " 0.05"	0.350	25.0000	4.98569	8	مدرسة الغويّلات	البُعد الاجتماعي
		25.7143	5.12231	7	مدرسة الانتصار	
		28.4000	3.57771	5	مدرسة الجمعة المركزية	
		28.0000	8.32666	7	مدرسة جابر بن حيّان	
		25.2500	4.33425	8	مدرسة امعيتيقة	
		27.6364	5.83563	11	مدرسة الزهراء	
		27.0000	8.67948	10	مدرسة سكيّنة بنت الحسين	
غير دالة عند مستوى " 0.05"	2.189	25.6250	6.43512	8	مدرسة الغويّلات	بُعد تقييم المعلم لمهنته
		33.0000	8.24621	7	مدرسة الانتصار	
		32.6000	4.97996	5	مدرسة الجمعة المركزية	
		33.2857	7.80415	7	مدرسة جابر بن حيّان	
		31.1250	5.71808	8	مدرسة امعيتيقة	
		34.1818	7.15288	11	مدرسة الزهراء	
		37.6000	8.57904	10	مدرسة سكيّنة بنت الحسين	
غير دالة عند مستوى " 0.05"	1.511	175.7500	15.5356	8	مدرسة الغويّلات	



0.05 "						لكل المقياس	
		175.4286	30.9831	7	مدرسة الانتصار		
		195.0000	14.6628	5	مدرسة الجمعة المركزية		
		202.4286	35.0706	7	مدرسة جابر بن حيّان		
		160.8750	18.0193	8	مدرسة امعيتيقة		
		183.5455	28.7484	11	مدرسة الزهراء		
		185.4000	44.1014	10	مدرسة سكيّنة بنت الحسين		
بُعد المعلم والإدارة	بُعد الاشراف التربوي	بُعد الحوافز والرواتب	بُعد البيئة المدرسية	البُعد الاجتماعي	بُعد تقييم المعلم لمهنته	لكل المقياس	اختبار ليفين
0.829	0.071	0.62	0.069	0.153	0.483	0.06	

اختبار شففيه:

من خلال نتائج الاختبار المتحصل عليها في جدول رقم (7)، تبين أن هناك فروق دالة إحصائية على بُعد المعلم والإدارة وبُعد الحوافز والرواتب لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير اسم المدرسة، ولمعرفة لصالح أي مدرسة تم إجراء اختبار المقارنة لشففيه، ونتائج اختبار المقارنة كما هي مبينة في الجدول رقم (8)، بينت ما يلي:

أولاً: بالنسبة لبعد المعلم

1. أن صالح الفروق يميل إلى مدرسة الانتصار مع مدرسة الغويالات، ومدرسة الجمعة المركزية، ومدرسة جابر بن حيان.
2. أن صالح الفروق يميل إلى مدرسة امعيتيقة مع مدرسة الغويالات، ومدرسة الانتصار، ومدرسة الجمعة المركزية، ومدرسة جابر بن حيان، ومدرسة الزهراء، ومدرسة سكيّنة.
3. أن صالح الفروق يميل إلى مدرسة الزهراء مع مدرسة الغويالات، ومدرسة الجمعة المركزية، ومدرسة جابر بن حيان.
4. أن صالح الفروق يميل إلى مدرسة سكيّنة مع مدرسة الغويالات، ومدرسة الجمعة المركزية، ومدرسة جابر بن حيان.

ثانياً: بالنسبة لبعده الحوافز والرواتب

تبين أن صالح الفروق يميل إلى مدرسة الغويولات مع مدرسة الانتصار، ومدرسة الجمعة المركزية، ومدرسة جابر بن حيان، ومدرسة امعيتيقة، ومدرسة الزهراء، ومدرسة سكيينة.

جدول (8): نتائج اختبار شيفيه

البعده	المدرسة	متوسط الفروق	الدالة
بُعد المعلم والإدارة	مدرسة الانتصار	الغويولات	*-41071.12 دالة عند مستوى "0.01"
		الجمعة المركزية	*-8.88571 دالة عند مستوى "0.01"
		جابر بن حيان	*-9.14286 دالة عند مستوى "0.01"
	مدرسة امعيتيقة	الغويولات	*-12500.22 دالة عند مستوى "0.01"
		الانتصار	*-9.71429 دالة عند مستوى "0.01"
		الجمعة المركزية	*-60000.18 دالة عند مستوى "0.01"
		جابر بن حيان	*-85714.18 دالة عند مستوى "0.01"
		الزهراء	*-27273.10 دالة عند مستوى "0.01"
		سكيينة بنت الحسين	*-70000.10 دالة عند مستوى "0.01"
	الزهراء	الغويولات	*-11.85227 دالة عند مستوى "0.01"
		الجمعة المركزية	*-8.32727 دالة عند مستوى "0.01"
		جابر بن حيان	*-8.58442 دالة عند مستوى "0.01"
	سكيينة بنت الحسين	الغويولات	*-11.42500 دالة عند مستوى "0.01"
		الجمعة المركزية	*-7.90000 دالة عند مستوى "0.01"
		جابر بن حيان	*-8.15714 دالة عند مستوى "0.01"
بُعد الحوافز والرواتب	الغويولات	الانتصار	*-9.94643 دالة عند مستوى "0.05"
		الجمعة المركزية	*-77500.12 دالة عند مستوى "0.01"
		جابر بن حيان	*-80357.15 دالة عند مستوى "0.01"
		امعيتيقة	*-9.25000 دالة عند مستوى "0.05"
		الزهراء	*-28409.12 دالة عند مستوى "0.01"
		سكيينة بنت الحسين	*-77500.10 دالة عند مستوى "0.01"



من نتائج البحث ما يلي: -

- 1) أن مستوى بُعد المعلم والإدارة، وبُعد الإشراف التربوي، وبُعد تقييم المعلم لمهنته وبعد تقييم المعلم لمهنته جاء بدرجة متوسطة، وهذا يشير إلى أن رضا المعلم عن وظيفته مرتبط باستمراره بعمله وعطائه.
- 2) توجد فروق دالة إحصائية على بعد المعلم والإدارة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير الجنس لصالح الذكور، أما بقية أبعاد المقياس: بُعد الإشراف التربوي-بُعد الحوافز والرواتب-بُعد البيئة المدرسية-البُعد الاجتماعي-بُعد تقييم المعلم لمهنته.
- 3) لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة).

التوصيات:

- الدعم المادي (المرتّب) للمعلمين؛ لأنه غذاء للجسد وهو المتمثل في نزول المرتّب في حينه وصدور قرار الترقية في وقته؛ لأن إشباع تلك الحاجة وغيرها تساعد المعلمين للقيام بدورهم على أحسن وجه اتجاه الطلاب والمدرسة والمجتمع.
- الدعم المعنوي أو النفسي (الحوافز) للمعلمين؛ لأنه غذاء الروح وهو المتمثل في التكريم وتقديم الشهادات التحفيزية للجهود المتميزة في العمل؛ لأنه سيعود عليهم بالأثر الإيجابي والطيب، الأمر الذي يشعرهم بالرضا الوظيفي وكذلك تطوير فعالية أدائهم التعليمي.
- لزيادة الرضا الوظيفي للمعلمين توثيق العلاقة بين الإدارة المدرسية والمعلمين وحسن التعامل ما بين الطرفين وكذلك الاحترام المتبادل وكلاً يعرف واجباته ومهامه ويؤديها وله حقوقه ويأخذها.
- متابعة المشرفين التربويين للعملية التعليمية لغرض تحسينها وتطوير أداء المعلمين للأفضل.
- الاهتمام بالبيئة المدرسية الطبيعية والمادية وتسخيرها وتوظيفها للبيئة التعليمية التعليمية.

المقترحات:

- إجراء بحوث مماثلة أو مع متغيرات أخرى؛ وذلك للتعرف على العوامل والأسباب التي لا تشجع المعلم الاستمرار في مزاولة مهنة التعليم أو التدريس؛ وذلك لإيجاد الحلول لها ومعالجتها والتخفيف من حدتها.

- عرض قضايا ومشاكل المعلمين في وسائل الإعلام المتنوعة؛ وذلك لإبداء الرأي وسماع وجهات النظر من كافة فئات المجتمع؛ لأن التعليم أساس بناء المجتمع وعماده الأول.
- المشاركة في الندوات والمؤتمرات الخاصة بالعملية التعليمية في مختلف جوانبها.

المراجع:

- 1) الطاهر أحمد محمد علي (2012)، الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية، (دراسة منشورة)، مجلد 12 (20) 2011، مجلة العلوم والثقافة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 2) إيناس فؤاد نواوي فلمبان (2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 3) الميلود بن موفق وعبد الكريم بن صافي (2017)، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- 4) خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان (2014)، الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 5) سوسن شاكر مجيد (2012.4.19)، أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين في العملية التربوية، التربية والتعليم والبحث العلمي، [www. M . ahewar .org](http://www.M.ahewar.org)
- 6) محمد سليم الزيون وسليم عودة الزيون ومحمد صايل الزيود وتيسير الخوالدة (2006)، الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة.
- 7) ناجح راضي علي معاني (2015)، درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح، فلسطين.



Job satisfaction among secondary school teachers in the western region of Zliten city and its relationship to continuing the profession

A. Salma Anser Dihoum*

Abstract

The aim of this research is to find out the relationship between job satisfaction and continuity of profession among secondary school teachers in the western region of Zliten, as well as to reveal statistically significant differences in the level of job satisfaction among secondary school teachers in the western region of Zliten due to the variables (gender, scientific qualification, specialization, years of experience, school name), and to achieve its goals use the descriptive curriculum, and its results include the following points:

1. The level of teacher and management dimension, educational supervision, and the teacher's assessment of his profession and the teacher's assessment of his profession dimension came to an average degree, and this indicates that the teacher's satisfaction with his job is linked to his continuity of work and giving.
2. There are statistically significant differences about the teacher and management of the teachers of the secondary school in the western region of the city of Zliten according to the gender variable in favor of males, while the rest of the dimensions of the measure: the dimension of educational supervision – the dimension of incentives

* Lecturer at the Faculty of Arts, Alasmarya Islamic University, Zliten

and salaries – the dimension of the school environment – the social dimension – the dimension of the teacher's assessment for his career, it turns out there's no statistical significant differences according to the gender variable.

3. There are no statistically significant differences in the level of job satisfaction among secondary school teachers in the Western Region of Zliten city according to variables (gender, qualification, specialization, years of experience).

Keywords: Job satisfaction, Career Continuity, Western Region, Zliten.