

أثر البيئة المهنية في الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية
(دراسة ميدانية بمنطقة الرحامنة بالمملكة المغربية)

**The Impact of the Professional Environment on Job Satisfaction among Teachers in
Educational Institutions (A field study in the Rahamna region of the Kingdom of Morocco)**

إعداد:

الدكتور/ عبد الحليم الشرقي

شعبة علم النفس التطبيقي، مختبر "علم النفس التطبيقي واللغات والفلسفة"، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، سايس، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المملكة المغربية

Email: abdelhalim.cherqui@usmba.ac.ma

OCID: <https://orcid.org/0000-0002-6947-5712>

الباحثة/ للا أسماء حسيني

ماجستير علم النفس الإكلينيكي، الأكاديمية الرقمية الدولية، فاس، المملكة المغربية

Corresponding author Email: asma2011.houssaini@gmail.com

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم بالأسلاك التعليمية الثلاثة، اعتمادا على مجموع درجات أبعاد الرضا الخمسة، وتحليل الفروق في درجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل وفق الفئات المعتمدة، وكذلك الكشف عن أثر طبيعة الوسط المهني (حضري/قروي) في درجات الرضا الوظيفي. واعتمدت الدراسة تصميمًا وصفيًا تحليليًا كميًا، حيث شملت العينة 183 مدرسا تتراوح أعمارهم بين 25 و62 عاما (المتوسط = 37.90، الانحراف المعياري = 9.15)، مع توزيع جندي يعكس التركيبة السكانية للمدرسين (66.1% إناث). وجمعت البيانات باستخدام استبيان مصمم خصيصا للرضا الوظيفي، مهيكلا بخمسة أبعاد. أكدت التحليلات السيكو مترية صحة البناء القوية وموثوقية عالية جدا على مستوى المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للاستبيان. كشفت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي العام كان أعلى بكثير من المتوسط النظري، مما يشير إلى مناخ مهني إيجابي بشكل عام. كما أظهرت الأقدمية المهنية تأثيرا جزئيا، حيث لوحظت اختلافات بشكل رئيسي بين المدرسين ذوي الخبرة الأقل والأكثر خبرة. وبرزت بيئة العمل كعامل حاسم، إذ أفاد المدرسون في المناطق الحضرية بمستويات رضا أعلى من نظرائهم في المناطق القروية. كما وجدت اختلافات وفقا للمستوى التعليمي، لا سيما بين مدرسي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية، بينما لم يكن للجنس تأثير ذو دلالة إحصائية، كما تؤكد هذه النتائج على أهمية العوامل السياقية والتنظيمية في تشكيل الرضا الوظيفي للمدرسين، وتدعو إلى تدخلات موجهة لتحسين ظروف العمل، خاصة في مؤسسات الوسط القروي. وبهذا تكون هذه الدراسة قد أسهمت بأدلة تجريبية لإغناء الأبحاث في علم النفس التربوي والرفاه التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: البيئة المهنية، الرضا الوظيفي، المدرسة المغربية.

The Impact of the Professional Environment on Job Satisfaction among Teachers in Educational Institutions (A field study in the Rahamna region of the Kingdom of Morocco)

Abdelhalim Cherqui

Department of Applied Psychology, Laboratory of "Applied Psychology, Languages and Philosophy", Faculty of Letters and Human Sciences Sais, Sidi Mohamed Ben Abdallah University, Fez, Morocco

Lalla Asma Houssaini

Master's in Clinical Psychology, International Digital Academy, Fez, Morocco

Abstract:

The current study aimed to Measure the level of job satisfaction among male and female teachers across all three educational levels, based on the sum of scores across the five dimensions of satisfaction, Analyze the differences in job satisfaction scores according to the variable of seniority in the workplace, according to the established categories, and Determine the impact of the nature of the work environment (urban/rural) on job satisfaction scores. A quantitative descriptive-analytical design was adopted. The sample comprised 183 teachers aged between 25 and 62 years ($M = 37.90$, $SD = 9.15$), with a gender distribution reflecting the teaching workforce (66.1% female). Data were collected using a specially developed Job Satisfaction Questionnaire structured around five dimensions. Psychometric analyses confirmed strong construct validity and very high reliability at both subscale and total score levels. The findings revealed that the overall level of job satisfaction was significantly higher than the theoretical average, indicating a generally positive professional climate. Professional seniority showed a partial effect, with differences mainly observed between teachers at the lowest and highest ends of the experience spectrum. Workplace environment emerged as a decisive factor, as teachers in urban settings reported higher satisfaction than their rural counterparts. Differences were also found according to educational level, particularly between primary and post-primary teachers, while gender had no significant effect. These results underscore the importance of contextual and organizational factors in shaping teachers' job satisfaction and call for targeted interventions to improve working conditions, especially in rural schools. The study provides a validated measurement framework and empirical evidence that contribute to research in educational psychology and organizational well-being

Keywords: professional environment , job satisfaction, Moroccan school.

1. المقدمة:

عرفت المنظومة التربوية بالمغرب عدة إصلاحات تروم الارتقاء بجودة التربية والتكوين وتطوير المدرسة العمومية وتحسين مردوديتها إذ أضحت الانشغال بجودة التعلّمات والأساتذ والبيئة التعليمية من الأولويات الأساسية في النظام التربوي المغربي. وقد شكّلت الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030 أهم محطة في عملية الإصلاح بحيث ركزت على إلزامية إرساء مدرسة جديدة تركز على الإنصاف وتكافؤ الفرص وجودة التعلّمات والارتقاء بالفرد والمجتمع مع تعزيز دور الفاعلين التربويين وعلى رأسهم المدرس باعتباره المحرك الأساسي للعملية التعليمية (المجلس الأعلى للتربية والتكوين، 2015).

وفي سياق الإصلاح ذاته أطلقت وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة خارطة الطريق 2022-2026 باعتبارها إطاراً استراتيجياً يرمي إلى تطوير البيئة التعليمية داخل المؤسسات التعليمية والارتقاء بجودة التعلّمات وتأهيل الفضاء المدرسي كما هو منصوص عليه في الالتزام رقم 9 الذي مفاده: "مؤسسات توفر ظروف استقبال حسنة مجهزة وتستعمل الوسائل الرقمية"، وتعزيز التكوين المستمر لفائدة الأساتذة كما ينص على ذلك الالتزام رقم 6 والذي منطوقه: "تكوين للتمييز يركز على الجانب التطبيقي والعملية يمكن الأساتذة من اعتماد بيداغوجية فعالة تولى عناية خاصة للتلميذ(ة)، وتحسين ظروف اشتغالهم باعتبارهم الفاعل المحوري في العملية التعليمية التعلمية كما جاء في الالتزام 7 الذي ينص على: "ظروف عمل ملائمة تستجيب لاحتياجات الأساتذة وتعزز تأثيرهم الإيجابي في التلاميذ" (وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة، 2022).

وفي نفس الإطار يظهر دور المدرس الفاعل المركزي في إنجاح العملية التعليمية التعلمية. إذ ترتبط جودة التعلّمات ارتباطاً وثيقاً بمدى كفاءته المهنية وبالظروف التي يعمل فيها. لذلك أصبح الاهتمام بظروف اشتغال المدرسين ودعمهم مهنياً ونفسياً من بين القضايا التي توليها الدراسات التربوية المعاصرة أهمية كبرى (المجلس الأعلى للتربية والتكوين، 2018). وانطلاقاً من الأهمية التي أولتها وتوليها الإصلاحات في منظومة التربية والتكوين المغربية للارتقاء بأداء المدرسين وتحسين جودة التعليم أضحت الحاجة ملحة لدراسة الرضا الوظيفي داخل البيئة التعليمية المغربية باعتبارها من المواضيع الجوهرية في الدراسات النفسية التربوية والإدارة التعليمية، إذ يعكس مدى تحقق الاحتياجات المهنية والنفسية للأطر التربوية، ويؤثر مباشرة في مستوى الأداء والجودة التعليمية. كما أن البيئة المهنية التي يشتغل فيها المدرسون تشكل الإطار الذي يتفاعل ضمنه الأفراد مع متطلبات عملهم اليومية، وتساهم في تعزيز أو تقليل الرضا الوظيفي بما يؤثر على دافعيته والتزامه المهني وقدرته على مواجهة الضغوط (عبد اللطيف، 2015).

ويهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين البيئة المهنية والرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم في الوسط المدرسي، مع التركيز على تحديد العوامل المؤثرة في البيئة المهنية وقياس مستوى الرضا الوظيفي وفق مؤشرات علمية واضحة. كما يسعى البحث إلى توضيح التباينات المحتملة في الرضا الوظيفي بين الأطر العاملة في الأوساط الحضرية والقرية، وتحليل دور العوامل التنظيمية، المؤسسية، والنفسية في هذا السياق.

1.1. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يعد الرضا الوظيفي من المؤشرات الأساسية التي تعكس جودة الحياة المهنية للعاملين، لما له من تأثير مباشر في مستوى الأداء، والاستقرار النفسي، والانخراط المهني، وجودة المردودية التربوية داخل المؤسسات التعليمية. وتكتسي هذه القضية أهمية خاصة في قطاع التربية والتعليم، نظراً لما يشهده من تحولات تنظيمية وبيداغوجية متسارعة، وما يرافقها من ضغوط مهنية وإدارية قد تؤثر في درجة رضا نساء ورجال التعليم عن عملهم. وفي هذا السياق، يلاحظ أن مستويات الرضا الوظيفي قد تختلف باختلاف مجموعة من العوامل الديمغرافية والمهنية، مثل الجنس، والسن، والأقدمية في العمل، ونوع السلك التعليمي (ابتدائي، إعدادي، ثانوي)،

وطبيعة الوسط (حضري/قروي)، إضافة إلى طبيعة القيادة الإدارية، والإشراف التربوي، والحوافز المادية والمعنوية، والعلاقات الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة، والبيئة المادية والفيزيائية للعمل. ورغم أهمية هذه الأبعاد، فإن الدراسات الميدانية التي تتناول الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم في السياق المحلي، ما تزال محدودة، ولا تقدم صورة دقيقة عن مستوى الرضا الوظيفي السائد ولا عن المجالات الأكثر إسهاماً في تشكيله.

ومن هنا تتحدد إشكالية هذا البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

إلى أي حد يتوفر الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم العاملين بالأسلاك الثلاثة (الابتدائي، الإعدادي، الثانوي)، وما طبيعة إسهام كل من الجوانب الإدارية، والإشراف التربوي، والحوافز والامتيازات، والعلاقات الاجتماعية، والبيئة المادية للمؤسسة في تشكيل هذا الرضا، في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية؟

ويمكن صياغة إشكالية البحث من خلال طرح الأسئلة التالية:

- السؤال الأول (مستوى الرضا): ما مستوى الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم بالأسلاك التعليمية الثلاثة بإحدى مديريات مراكش آسفي، كما تعكسه درجات مجالات: القيادة الإدارية، والإشراف التربوي، والحوافز، والعلاقات الاجتماعية، والبيئة المادية للعمل؟

- السؤال الثاني (الفروق حسب الأقدمية): هل تختلف درجات الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم باختلاف الأقدمية في العمل (أقل من 6 سنوات، من 6 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 20 سنة، أكثر من 20 سنة)؟

السؤال الثالث (الفروق حسب الوسط): هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم تعزى إلى طبيعة الوسط المهني (حضري/قروي)؟

2.1. الأهداف الإجرائية:

تهدف الدراسة إلى:

- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم بالأسلاك التعليمية الثلاثة، اعتماداً على مجموع درجات أبعاد الرضا الخمسة.

- تحليل الفروق في درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل وفق الفئات المعتمدة.

- الكشف عن أثر طبيعة الوسط المهني (حضري/قروي) في درجات الرضا الوظيفي.

3.1. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية فيما يلي:

1.3.1. الأهمية النظرية:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من كونها تسعى إلى سد فجوة في البحوث المغربية المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى الاطر التربوية، حيث تظل البحوث المنشورة في هذا المجال قليلة وتركز غالباً على مؤشرات جزئية دون ربطها بالشمولية بين البيئة المهنية والمحددات الديموغرافية وتساهم في تعميق الفهم حول العلاقة بين البيئة المهنية والرضا الوظيفي كما تساهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول الرضا الوظيفي للأساتذة في المغرب.

2.3.1. الأهمية التطبيقية:

توفر الدراسة توصيات عملية لصانعي القرار التربوي لتحسين جودة التعليم وتعزيز الرضا الوظيفي للأساتذة، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم ويلبي احتياجاتهم.

4.1. مفاهيم الدراسة:

البيئة المهنية: هي تلك البيئة التي ترمز للمكان الذي تؤدي فيه المهام المهنية، والظروف المحيطة بالعاملين وتشمل كل ما هو مادي واجتماعي وتنظيمي،

الرضا الوظيفي: هو تقبل الفرد لعمله من جميع وجوهه، ونواحيه، وهو تقبله لأجره، وتقبله للظروف المادية للعمل، وتقبله لطبيعة العمل ومحتواه، وتقبله لمجموعة الزملاء في العمل ولنمط الرئاسة، وفرص الترقية (النشر، 1996).

المدرسة المغربية: هي كل مؤسسة اجتماعية تقوم بخدمة عمومية في تدبير وتنظيم التكوين الأساسي للأفراد (اسليماني، 2007)

2. الإطار النظري:

يسعى هذا الجزء إلى تقديم إطار نظري لمفاهيم البحث قصد إبراز معالم كل مفهوم، واستعراض النماذج المرتبطة به والنظريات المفسرة له والدراسات السابقة، وسيتم طرحها من خلال البيئة المهنية والرضا الوظيفي.

أولاً: مفهوم البيئة المهنية

يقصد بالبيئة المهنية في المؤسسات التعليمية بأنها مجموعة الظروف والعوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية التي يعمل ضمنها العاملون داخل المؤسسة، وتهدف إلى تحقيق أهداف التدريس. وقد تناول الباحثون هذا المفهوم من زوايا متعددة، مما أكسبه شمولية واتساعاً في أبعاده. ومن أبرز هذه التعريفات ما قدمه هنري سافال على أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وكذلك ذات طبيعة سيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، كالعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته (حنان، 2006).

وأشار الشهباني إلى أنها كل ما يحيط بالفرد في عمله، وينعكس على سلوكه وأدائه وميوله اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها وتشتمل على ظروف العمل المادية مثل الإضاءة والضوضاء النظافة، ودرجة الحرارة والتهوية وحوادث العمل والرعاية الصحية وغيرها فضلاً عن ظروف العمل الاجتماعية ونوعية الإشراف والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية الطيبة (الشنواني، 1994).

كما أنها تشير لمختلف العناصر المكونة لمحيط العمل وتتمثل هذه العناصر في العناصر التنظيمية كالهيكلة التنظيمية وطبيعة الاتصال التنظيمي والقيادة والعناصر المادية للمشكلة للمحيط العملي من أجهزة وأدوات العمل ومبنى العمل، وهي بذلك تشكل البيئة الفيزيائية والتنظيمية للعمل (خرموش وتخري، 2018). كما يشير محمد خالد الراجحي إلى أن بيئة العمل تعد من أهم عناصر النجاح لأي منظمة. (الراجحي، 2015).

من خلال هذه التعاريف المختلفة والتي اعتمدت على عدة عناصر في تحديد مفهوم البيئة المهنية، يمكن القول إن البيئة المهنية هي الوسط الذي يشتغل فيه الفرد وتشتمل كل العوامل التي تؤثر على أدائه ورضاه في العمل كالظروف المادية والدعم الإداري والعلاقة مع الزملاء.

العوامل المؤثرة في البيئة المهنية:

تعد بيئة العمل من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين ورضاهم المهني ومن بين العوامل المؤثرة في البيئة المهنية نذكر على سبيل المثال لا الحصر:

الظروف المادية والبيئة الفيزيائية: ذلك ان تحسين الظروف المادية يعد من العوامل المحفزة للأداء المهني، ويسهم في خلق بيئة تعليمية صحية وآمنة.

أساليب القيادة والإدارة: حيث يؤثر أسلوب القائد في التواصل، التحفيز، واتخاذ القرار على مستوى التفاعل بين العاملين ذلك أن القيادة المدرسية الفعالة تسهم في تعزيز الثقة بين أفراد المؤسسة، وتوفير الدعم المؤسسي، مما ينعكس إيجاباً على البيئة المهنية ويحفز العاملين نحو الإنجاز (مريم عبد الله المالكي، 2021)

الهيكل التنظيمي: التنظيم الإداري من أهم العوامل التي تسهم في تحديد الأدوار وتوزيع المهام وهو ما ينعكس على كفاءة الأداء المهني ويعزز الاستقرار المهني علاوة على التقدير المعنوي والدعم المؤسسي للأطر التربوية الذي يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية كما تعتبر العلاقات المهنية والتفاعل الاجتماعي من العوامل المؤثرة في جودة البيئة المهنية. (الحربي، 2024).

ثانياً: مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي مفهوم يرتبط بالحالة النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه وظيفته داخل المنظومة التي ينتمي إليها، ويختلف ادراكه من شخص لآخر، وقد سعى الباحثون إلى إيجاد مفاهيم الرضا الوظيفي، استناداً إلى أسس علمية. ذلك أن مفهوم الرضا الوظيفي إلى المشاعر الإيجابية للفرد تجاه عمله، أي التطابق بين مدعمات العمل وحاجات الفرد، بما فيها الرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل المشرف، والزلاء، والمؤسسة التي يعمل بها، وساعات العمل، والأجر، ونوع المهام... إلى جانب إشباع حاجاته، وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، والاتفاق مع ميوله المهني (عبد المعطي، 2009). ويتفق كل عبد الرؤوف وعيسى مع التعريف السابق حيث عرفا الرضا الوظيفي على أنه: شعور داخلي يشبعه الفرد من خلال تلبية احتياجاته وطموحاته في مجال عمله، وما يرتبط بهذا الشعور من عوامل داخلية أو خارجية، وأنه كلما انخفضت درجة رضا الفرد عن عمله وأجره وعلاقاته مع من حوله انخفضت درجة رضاه الوظيفي وما يترتب عليها من مشكلات سلبية من شأنها التأثير على الأداء الاجتماعي للفرد. (ع. الرؤوف، 2014). كما يرى خالد العمري (1991) بأنه متغير تابع يشير إلى شعور أو حالة من الشعور يحملها الفرد نحو وظيفته، ويتكون هذا الشعور من أبعاد مختلفة تمثل الجوانب الرئيسية في العمل الوظيفي: كالأجور وطبيعة العمل، وزملاء العمل، والإشراف والإدارة وفرص التقدم الوظيفي. (عيسى 2014). ويعرف الرضا الوظيفي كما اشار إلى ذلك عمر بأنه حالة من القناعة والقبول، ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات والرغبات والطموحات. (عمر 2015).

ومن الناحية الإجرائية يعتبر الرضا الوظيفي في هذه الدراسة هو بمثابة أنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المدرس نتيجة تقدير رضاه في استبيان يقيس أبعاد العمل (الممارسات الإدارية، والإشراف التربوي، والحوافز والامتيازات، والعلاقات الاجتماعية، وبيئة العمل المادية، مع مراعاة متغيرات ديموغرافية ومهنية مختارة)، وفق سلم ليكرت الخماسي: (موافق بشدة=5، موافق=4، محايد=3، لا أوافق=2، لا أوافق بشدة=1). ويشير المجموع المرتفع إلى مستويات رضا عالية.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

لقد تناولت العديد من النظريات الرضا الوظيفي من منظور ونواح متعددة، نفسية وتنظيمية من أبرزها نظرية العاملين لهيرزبرغ التي تناولت الدافعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي اد ميزت بين العوامل المحفزة. (الإنجاز والتقدير) التي يتولد عنها الرضا، والعوامل

الوقائية التي يفقدانها يغيب الرضا كالأجر وظروف العمل (. زويل، 2005). في حين يؤكد فيكتور فروم ان الرضا يتجسد حين يعتقد العامل أن الجهد المبذول يؤدي إلى عائدات ومكافآت تحمل قيمة بالنسبة له. (فروم، 1964). فيما يرى ابراهام ما سلو، أن رضا الفرد يقترن بمدى اشباع حاجاته المتنامية من الأساسية إلى تقدير الذات. (ماسلو، 1943). وأكد (Adams) في نظريته في الإنصاف، إلى أنه كلما شعر الموظف بالعدالة والانصاف مقارنة بزملائه، فإن ذلك سيؤثر بشكل جلي في رضاه. (Adams, 1963) بينما ربطت نظرية التكيف المهني رضا الموظف النفسي في مدى قدرته على مجابهة متطلبات العمل والتكيف معها (لور، 1971). وتعد نظرية هيرزبرغ تعد الأكثر ملاءمة لتفسير الرضا الوظيفي لدى المدرسين، لكونها تميز بين شروط العمل الأساسية ومحفزات الانجاز المهني.

3. الدراسات السابقة في الأدبيات العربية

من الدراسات السابقة في الموضوع نجد، دراسة عبد الباقي (2006)، التي سعت إلى قياس مدى الرضا الوظيفي لدى السودانيين العاملين بالخارج باستخدام مقياس (مينيسوتا) المعدل للرضا الوظيفي، وأجري البحث على عينة مكونة من مجموعتين: (أ) المجموعة التجريبية، وتكونت من (19) من السودانيين العاملين بالخارج، (ب) المجموعة الضابطة وتكونت من (30) من السودانيين العاملين بالداخل، وبدت نتائجها على الشكل التالي، ارتفاع السمة العامة المميزة لأبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالخارج، وبدرجة ذات دلالة إحصائية، بينما اتسم الرضا الوظيفي للعاملين بالداخل بالانخفاض والوسطية، وبعدم وجود دلالة إحصائية كما بينت النتائج وجود دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغير السن وسنوات الخبرة والراتب.

دراسة آءء سالم أبو عزام (2021)، ركزت الدراسة على المعلم البديل في جنوب الرياض الخليل، وأثر طبيعة العمل غير المستقر على الرضا الوظيفي. واستخدم في ذلك المنهج، الوصفي التحليلي وتم اختيار العينة من معلمين البديلين في مؤسسات تعليمية فلسطينية، وبينت نتائج الدراسة أن عدم الاستقرار المهني وضعف الدعم الإداري يؤديان إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مع تباين التجربة المهنية حسب المؤسسة والموقع.

دراسة محمد زمراي (2024). استهدفت الدراسة الكشف عن قياس الرضا الوظيفي بالمؤسسات التعليمية للأطر التربوية بجهة الدار البيضاء سطات. لعينة مكونة من 192 إطارا تربويا، مستخدما استبيان (MSQ)، وأظهرت النتائج مستوى متوسطا من الرضا الوظيفي للأساتذة بالمدرسة العمومية، بنسبة إجمالية بلغت (63%) وبانحراف معياري ناهز (0,92).

في حين قصدت دراسة شامية (2025) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ومستوى الكفاءة المهنية لديهم، بوزارة التنمية الاجتماعية محافظات غزة على عينة مكونة من (242) موظفا وموظفة، وقام ببناء مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الكفاءة المهنية، واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية : اختبار ألفا كرونباخ و اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وارتباط بيرسون عبر برنامج SPSS وظهرت النتائج التالية: أن مستوى الرضا الوظيفي حصل على وزن نسبي (64.87%) بدرجة متوسطة، ومستوى الكفاءة المهنية حصل على وزن نسبي (81.46) بدرجة كبيرة، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية للموظفين الحكوميين في وزارة التنمية الاجتماعية بمحافظة قطاع غزة.

يظهر من خلال الدراسات السابقة ندرة الدراسات المغربية التي تعني بالرضا الوظيفي خاصة ما يتعلق منها بالأطر التربوية - هيئة التدريس - بالمؤسسات التعليمية.

تأتي هاته الدراسة لسد ثغرات الدراسات السابقة من خلال دراسة أهمية العوامل السياقية والتنظيمية في تشكيل الرضا الوظيفي للمدرسين باعتماد سياق مغربي.

4. فرضيات الدراسة

- 1- يتسم مستوى الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم بإحدى مديريات مراكز أسفي بمستوى متوسط، كما تعكسه درجات مجالات القيادة الإدارية، والإشراف التربوي، والحوافز، والعلاقات الاجتماعية، والبيئة المادية للعمل.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم تعزى إلى الأقدمية في العمل.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم تعود إلى طبيعة الوسط المهني (حضري/قروي).

5. منهج الدراسة وإجراءاتها:

1.5. منهج الدراسة

اتم اعتماد المنهج الكمي الوصفي التحليلي ذو امتداد ارتباطي ومقارن للكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات الدراسة، ودراسة الفروق بين فئات العينة. وكذا التحقق من فرضياتها وتحقيق أهدافها.

2.5. مجتمع وعينة الدراسة

1.2.5. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع البحث من مجموع أساتذة التعليم العمومي بمختلف أسلاكه (التعليم الابتدائي، والتعليم الثانوي الإعدادي، والتعليم الثانوي التأهيلي) العاملين بالمؤسسات التعليمية التابعة لإقليم الرحامنة، خلال الموسم الدراسي 2025-2026. ويتميز هذا المجتمع بتنوع خصائصه المهنية والديموغرافية (من حيث سنوات الأقدمية، والتخصصات الدراسية، والوسطين الحضري والقروي)، مما يجعله مجالا مناسباً لدراسة ظاهرة الرضا الوظيفي في السياق التربوي.

3.2.5. عينة الدراسة:

خلال الفترة الممتدة من شهر نونبر 2025 إلى نهاية شهر يناير 2026 تم جمع البيانات في إطار الالتزام بالمبادئ الأخلاقية للبحث العلمي (سرية المعطيات واستخدامها الحصري لغرض البحث العلمي). حيث تمت مشاركة الاستبيان الإلكتروني لجمع الاستجابات وبشكل طوعي من أفراد عينة طبقية مكونة من العاملين في قطاع التعليم بمنطقة الرحامنة، حيث تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاث طبقات رئيسية وفق السلك التعليمي (ابتدائي، إعدادي، ثانوي تأهيلي)، وذلك بهدف ضمان تمثيلية متوازنة ودقيقة لمختلف فئات المجتمع الأصلي. وقد تم تحديد حجم كل طبقة بشكل يتناسب مع حجمها داخل المجتمع الكلي، تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية بسيطة داخل كل طبقة.

تكونت عينة الدراسة من 183 مدرسا ينتمون إلى أسلاك التعليم الثلاث (الابتدائية والإعدادية والثانوية). واعتبرت جميع الاستبيانات التي تدار قابلة للاستغلال، دون أي بيانات مفقودة، مما يضمن موثوقية التحليلات الإحصائية اللاحقة من الناحية الديموغرافية، يتراوح عمر المشاركين بين 25 و62 عاما، بمتوسط 37.90 عاما وانحراف معياري قدره 9.15، مما يشير إلى تنوع عمري كبير نسبيا داخل العينة (ينظر الجدول 1). يشهد هذا التشتت على التعايش بين الملامح المهنية الشابة وذات الخبرة، مما يجعل من الممكن فهم ظاهرة الرضا المهني في مراحل مختلفة من مهنة التدريس.

كما يظهر توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية أن الفئة الأكثر تمثيلا هي فئة الاستقرار المهني المبكر (30-36 سنة) بنسبة 38.8% (71 فردا)، تليها فئة الخبرة المهنية (44-50 سنة) بنسبة 19.1% (35 فردا). وبخصوص فئتي بداية المسار المهني

(23-29 سنة) ومنتصف المسار المهني (37-43 سنة) فقد بلغت نسبة 16.4% لكل منهما (30 فردا). في حين تمثل فئة ما قبل التقاعد (فوق 51 سنة) النسبة الأقل بـ 9.3% (17 فردا)، مما يدل على أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى المراحل المبكرة والمتوسطة من المسار المهني.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري العمر الخام والفئات العمرية

بيانات العمر الخام				
المتوسط الحسابي للأعمار	الانحراف المعياري	العمر الأدنى	العمر الأقصى	المدى العمري
9,149	25	62	37	9,149
بيانات الفئات العمرية				
الفئات العمرية	التكرار	النسبة	النسبة المرصودة	النسبة التراكمية
بداية المسار المهني (23 - 29 سنة)	30	16,4	16,4	16,4
الاستقرار المهني المبكر (30 - 36 سنة)	71	38,8	38,8	55,2
منتصف المسار المهني (37 - 43 سنة)	30	16,4	16,4	71,6
الخبرة المهنية (44 - 50 سنة)	35	19,1	19,1	90,7
ما قبل التقاعد (فوق 51 سنة)	17	9,3	9,3	100,0
المجموع	183	100,0	100,0	

وفيما يتعلق بالسلك التعليمي، يعمل ما يقرب من نصف المشاركين في المدرسة الابتدائية (49.2٪، ن = 90)، بينما يعمل 33.3٪ (ن = 61) في المدرسة الإعدادية و17.5٪ (ن = 32) في المدرسة الثانوية المؤهلة. يتيح هذا التوزيع مقارنة ذات صلة بمستويات الرضا المهني وفقا للمتطلبات والخصائص الخاصة بكل دورة تعليمية (الجدول 2)

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السلك التعليمي

السلك التعليمي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
ابتدائي	90	49,2	49,2
إعدادي	61	33,3	82,5
ثانوي	32	17,5	100,0
المجموع	183	100,0	

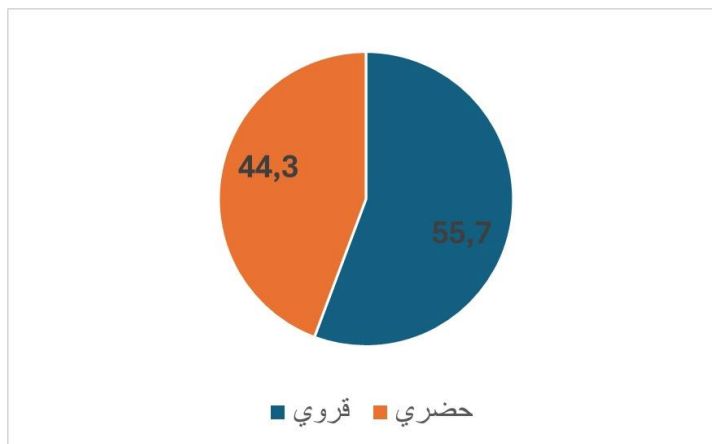
جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل

فئات الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية	النسبة التراكمية
أقل من 6 سنوات	42	23,0	23,0
6 - 10 سنوات	77	42,1	65,0

86,9	21,9	40	11 - 20 سنة
100,0	13,1	24	أكثر من 20 سنة
	100,0	183	المجموع

فيما يتعلق بطبيعة مكان العمل، يعمل 55.7% (ن = 102) من المعلمين في المناطق القروية، مقارنة بـ 44.3% (ن = 81) في المناطق الحضرية. يوفر هذا التوزيع المتوازن إطاراً مناسباً لتحليل تأثير الظروف المهنية والسياقية الخاصة بكل بيئة على مستوى الرضا المهني (ينظر الشكل أسفله)

شكل (1) التحليل الإحصائي لتوزيع العينة حسب المجال القروي والحضري



3.5. أدوات الدراسة

يتكون استبيان الرضا الوظيفي (ينظر الملحق) لدى نساء ورجال التعليم من خمسة أبعاد رئيسية، تم بناؤها استناداً إلى الإطار النظري للرضا الوظيفي في المجال التربوي، وإلى نتائج الدراسات السابقة التي تؤكد أن الرضا الوظيفي ظاهرة متعددة الأبعاد تتداخل فيها الجوانب الإدارية والمهنية والتحفيزية والاجتماعية والمادية. وقد جاء هذا التقسيم قصد الإحاطة الشاملة بمكونات التجربة المهنية للأستاذ داخل المؤسسة التعليمية، وضمان قياس دقيق وذو صدق بنائي لهذا المفهوم المركب.

يشمل البعد الأول: الجانب الإداري وقيادة المؤسسة خمس فقرات موسومة بـ (AL1، AL2، AL3، AL4، AL5)، ويقاس مستوى رضا المدرسين عن أساليب التدبير الإداري، ونمط القيادة التربوية، ووضوح القرارات، وعدالتها، ومدى إشراك الأطر التربوية في اتخاذ القرار. وقد تم اعتماد هذا البعد بالنظر إلى الدور المركزي للقيادة والإدارة في خلق مناخ مؤسسي إيجابي يعزز الاستقرار والرضا المهني.

أما البعد الثاني: الإشراف التربوي والمواكبة المهنية، فيتضمن الفقرات (ES1، ES2، ES3، ES4، ES5)، ويهدف إلى قياس درجة رضا المدرسين عن التأطير التربوي، والتكوين المستمر، والدعم البيداغوجي، وأساليب التقويم والمواكبة المهنية. ويستند هذا البعد إلى فرضية مفادها أن جودة الإشراف التربوي تسهم في تنمية الكفايات المهنية وتعزيز الشعور بالكفاءة والانتماء للمهنة.

ويتعلق البعد الثالث: الحوافز والامتيازات بالفقرات (ME1، ME2، ME3، ME4، ME5)، ويقاس مدى رضا المدرسين عن الحوافز المادية والمعنوية، وفرص الترقى المهني، والاعتراف بالمجهودات المبذولة. وقد تم إدراج هذا البعد استناداً إلى نظريات الدافعية والتحفيز، التي تؤكد أن الإحساس بالإنصاف والتقدير يعد من المحددات الأساسية للرضا الوظيفي.

في حين يعالج البعد الرابع: العلاقات الاجتماعية والمناخ العام داخل المؤسسة الفقرات (RS1، RS2، RS3، RS4، RS5)، ويركز على طبيعة العلاقات المهنية بين الزملاء، والعلاقات مع الإدارة والمتعلمين، ومدى انتشار روح التعاون والاحترام المتبادل. ويكتسي هذا البعد أهمية خاصة لما للعلاقات الاجتماعية الإيجابية من دور في دعم التوازن النفسي وتحقيق الارتياح المهني.

أما البعد الخامس: البيئة المادية والفيزيائية للمؤسسة التعليمية، فيتضمن الفقرات (EM1، EM2، EM3، EM4، EM5)، ويقيس درجة رضا المدرسين عن ظروف العمل المادية، من حيث البنية التحتية، والتجهيزات، والاكتظاظ، وشروط السلامة والراحة داخل فضاء العمل. وقد تم اعتماد هذا البعد نظرا للتأثير المباشر لظروف العمل الفيزيائية على الأداء المهني والصحة النفسية والجسدية.

وقد تم تمرير الاستبيان بصيغة إلكترونية، بهدف تسهيل عملية جمع المعطيات وضمان السرعة والدقة في الإجابات، وذلك خلال الفترة الممتدة من شهر نوفمبر 2025 إلى شهر يناير 2026. أما تصحيح الاستبيان فقد تم وفق سلم ليكرت الخماسي، حيث تتدرج الاستجابات من (1 = لا أوافق بشدة) إلى (5 = أوافق بشدة)، بما يسمح بقياس اتجاهات الباحثين ودرجة رضاهم الوظيفي بشكل كمي دقيق.

وبناء على ذلك، فإن هذا الاستبيان، من حيث بناؤه متعدد الأبعاد، وطريقة تمريره، وآلية تصحيحه، يشكل أداة منهجية ملائمة لقياس الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم، كما يتيح تحليلا معمقا لمستويات الرضا ومصادره المختلفة في ضوء المتغيرات الديمغرافية والمهنية المعتمدة في البحث. اعتمد في تصحيح استبيان الرضا الوظيفي سلم ليكرت الخماسي، حيث تتراوح استجابات الباحثين بين (1) لا أوافق بشدة و(5) أوافق بشدة. ونظرا لكون كل بعد من أبعاد الاستبيان الخمسة يتكون من خمس فقرات، فإن أدنى مجموع ممكن لدرجات أي بعد يبلغ 5 درجات، في حين يصل الحد الأقصى إلى 25 درجة، ويعد المتوسط الحسابي النظري لكل بعد مساويا لـ 15 درجة، وهو ما يمثل مستوى الرضا المتوسط. أما على مستوى الاستبيان ككل، الذي يتألف من 25 فقرة، فإن مجموع الدرجات يتراوح نظريا بين 25 درجة كحد أدنى و125 درجة كحد أقصى، مع متوسط حسابي نظري قدره 75 درجة. وتستخدم هذه القيم المرجعية في تفسير النتائج الميدانية، من خلال مقارنة المتوسطات الحسابية المحسوبة بالمتوسطات النظرية، بما يسمح بتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم، سواء على مستوى الأبعاد الفرعية أو على مستوى الرضا العام، وتصنيفه إلى مستويات منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة وفق أسس إحصائيات ومنهجية دقيقة.

الخصائص السيكومترية لاستبيان الرضا الوظيفي

تم إعداد استبيان الرضا الوظيفي قصد قياس مستوى الرضا لدى نساء ورجال التعليم العاملين بالأسلاك التعليمية الثلاثة (الابتدائي، الإعدادي، الثانوي) بإحدى مديريات مراكش أسفي مع مراعاة المعايير العلمية المتعارف عليها في بناء الأدوات النفسية والتربوية، سواء من حيث الصدق أو الثبات I البناء العام للاستبيان (الصدق البنائي)

تكون الاستبيان من 25 عبارة صيغت وفق مقياس تقدير، ووزعت بالتساوي على خمس مجالات أساسية تمثل الأبعاد النظرية للرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم، وهي:

المجال الأول: الجانب الإداري وقيادة المؤسسة (AL1-AL5)

المجال الثاني: الإشراف التربوي والمواكبة المهنية (ES1-ES5)

المجال الثالث: الحوافز والامتيازات (ME1-ME5)

المجال الرابع: العلاقات الاجتماعية والمناخ العام (RS1-RS5)

المجال الخامس: البيئة المادية والفيزيائية للمؤسسة (EM1-EM5)

يعكس هذا التقسيم تصورا متعدد الأبعاد للرضا الوظيفي، يراعي الجوانب الإدارية، التربوية، المادية، الاجتماعية، والبيئية، مما يعزز الصدق النظري والبنائي للأداة.

ثبات الاستبيان (Reliability)

تم التحقق من ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرو نباخ (α) ومعامل أوميغا (ω)، باعتبارهما من أكثر مؤشرات الثبات دقة وشيوعا في البحوث السيكومترية، حيث يظهر تحليل نتائج الثبات أن الاستبيان يقيس الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الاتساق والاستقرار الداخلي، (ينظر الجدول 4)

جدول (4) نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ

أبعاد الاستبيان	معامل ألفا كرو نباخ	معامل غاما
المجال الإداري وقيادة المؤسسة	0.913	0.909
الإشراف التربوي والمواكبة المهنية	0.918	0.912
الحوافز والامتيازات	0.543	0.690
العلاقات الاجتماعية والمناخ العام	0.878	0.873
البيئة المادية والفيزيائية للمؤسسة	0.921	0.919
المجموع	0.891	0.913

صدق بناء الاستبيان

تظهر تحليلات نتائج صدق بناء الاستبيان المتعلقة بتحميلات العوامل إلى أن معظم عبارات الاستبيان (ينظر الجدول 5) سجلت قيمة مرتفعة ودالة إحصائية ($p < .001$)، مما يدل على تمثيل جيد للأبعاد النظرية. فقد أظهرت أبعاد الجانب الإداري وقيادة المؤسسة، والإشراف التربوي والمواكبة المهنية، والعلاقات الاجتماعية والمناخ العام، والبيئة المادية للمؤسسة تحميلات قوية ودالة إحصائية. ورغم أن العبارة ME4 أظهرت تحميلا ضعيفا ($p = .091$)، فإن النتائج بشكل عام تدعم تحقق صدق البناء للاستبيان.

جدول (5) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لتحميلات العوامل لاستبيان الرضا الوظيفي في إطار صدق البناء

مستوى الثقة 95%		تحميلات العوامل					
الأصغر	الأكبر	قيمة الدلالة	قيمة z-	الخطأ المعياري	التقديرات	العبارات	الأبعاد
1.000	1.000			0.000	1.000	AL1	الجانب الإداري وقيادة المؤسسة
1.158	0.778	< .001	9.987	0.097	0.968	AL2	
1.449	1.035	< .001	11.741	0.106	1.242	AL3	
1.485	1.069	< .001	12.051	0.106	1.277	AL4	
1.521	1.097	< .001	12.124	0.108	1.309	AL5	

1.000	1.000			0.000	1.000	ES1	الإشراف التربوي والمواكبة المهنية
1.104	0.775	< .001	11.199	0.084	0.939	ES2	
1.354	1.026	< .001	14.215	0.084	1.190	ES3	
1.276	0.956	< .001	13.683	0.082	1.116	ES4	
1.073	0.758	< .001	11.363	0.081	0.915	ES5	
1.000	1.000			0.000	1.000	ME1	الحوافز والامتيازات
1.322	0.938	< .001	11.531	0.098	1.130	ME2	
0.660	0.155	.002	3.162	0.129	0.407	ME3	
0.323	-0.024	.091	1.691	0.088	0.149	ME4	
1.077	0.557	< .001	6.164	0.133	0.817	ME5	
1.000	1.000			0.000	1.000	RS1	العلاقات الاجتماعية والمناخ العام
1.424	0.979	< .001	10.579	0.114	1.202	RS2	
1.861	1.268	< .001	10.327	0.151	1.565	RS3	
1.693	1.194	< .001	11.337	0.127	1.443	RS4	
1.247	0.802	< .001	9.033	0.113	1.025	RS5	
1.000	1.000			0.000	1.000	EM1	البيئة المادية والفيزيائية للمؤسسة
1.145	0.922	< .001	18.118	0.057	1.034	EM2	
1.028	0.802	< .001	15.916	0.057	0.915	EM3	
0.829	0.598	< .001	12.132	0.059	0.713	EM4	
0.866	0.651	< .001	13.801	0.055	0.758	EM5	

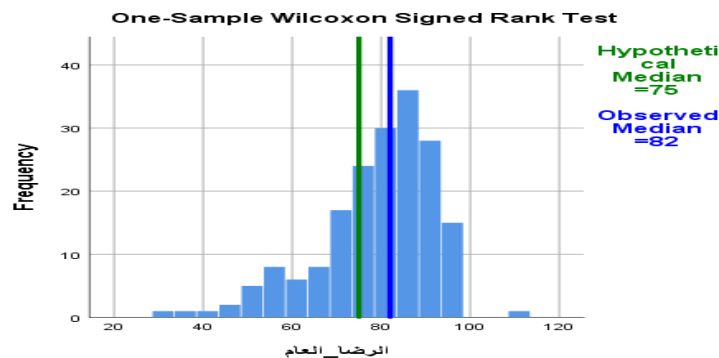
6. نتائج الدراسة ومناقشتها

1.6. نتائج الفرضية الأولى

بنص مضمون الفرضية الأولى على أن مستوى الرضا الوظيفي العام لدى نساء ورجال التعليم في إحدى مديريات جهة مراكش أسفي أظهرت النتائج من التحليل الوصفي أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للرضا العام يعكسان تركيز الدرجات حول القيمة المتوسطة، مع وجود تباين معتدل بين أفراد العينة. وبالنظر إلى نتائج اختبار Shapiro-Wilk و Kolmogorov-Smirnov، تبين أن توزيع البيانات لا يتبع التوزيع الطبيعي (Sig. = 0.000).

لذلك تم اللجوء إلى الاختبار اللامعلمي One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test، لمقارنة الوسيط الفعلي للرضا العام بالقيمة النظرية المرجعية 75. أظهرت النتائج أن قيمة $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ مع $\text{Standardized Test Statistic} = 4.728$ ، مما يدل على أن الوسيط الفعلي للرضا العام أعلى من المتوسط النظري (ينظر الشكل 2).

الشكل (2) نتائج اختبار ويلكوكسون - اختبار لا معلمي



جدول (6) اختبار ويلكوكسون للرتب الموقعة لعينة واحدة

183	إجمالي حجم العينة
11219,500	إحصائيات الاختبار
688,239	الخطأ المعياري
4,728	إحصائيات الاختبار المعيارية
,000	الدلالة التقريبية (اختبار ثنائي الجانب)

يمكن الاستنتاج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم في العينة مختلف عن المتوسط النظري ويميل نحو مستوى مرتفع نسبياً، مما يعكس حالة رضا عامة إيجابية، وتدعم هذه النتائج الفرضية الأولى بشكل متنسق مع المؤشرات الكمية والوصفية. وتتفق هذه النتيجة مع الطرح الذي قدمته نظرية العاملين لهيرزبرغ، والتي نفرق بين العوامل الدافعة المرتبطة بطبيعة العمل ذاته، والعوامل الوقائية المرتبطة بظروف العمل والسياق التنظيمي. فوجود حد أدنى من عوامل الوقائية، كالاستقرار المهني والعلاقات المهنية، من شأنه أن يخفف من مشاعر عدم الرضا، ويبيّن تسجيل مستوى رضا عام إيجابي، حتى في ظل وجود بعض الإكراهات المرتبطة بالمهنة (Herzberg, 1966). إن هذا المستوى المرتفع نسبياً من الرضا الوظيفي يعكس قدرة نساء ورجال التعليم على التكيف مع متطلبات المهنة، وإعادة بناء توازنهم النفسي-المهني داخل سياقات عمل قد تكون، في بعض جوانبها، ضاغطة.

2.6. نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها

تنض هذه الفرضية على أن مستوى الرضا الوظيفي يختلف حسب الأقدمية. وبعد إجراء التحليل تبين أن الفارق الدال إحصائياً الوحيد سجل بين فئة أقل من 6 سنوات وفئة أكثر من 20 سنة ($Adj. Sig. = 0.028 < 0.05$)، في حين لم تسجل باقي المقارنات فروقا ذات دلالة إحصائية بعد التصحيح. (ينظر الجدول 7)

جدول (7) نتائج المقارنات الزوجية بعد اختبار كروسكال-واليس

المقارنات الزوجية بعد اختبار كروسكال-واليس					المقارنات الثنائية للأقدمية
الخطأ المعياري	اختبار إحصائي	الخطأ المعياري	إحصائيات الاختبار المعيارية	المتوسط	الدلالة المصححة
-17,209	11,697	-1,471	,141	,847	العينة 1- العينة 2
أقل من 6 سنوات - من 11 إلى 20 سنة					

207,	035,	-2,114	10,156	-21,464	أقل من 6 سنوات – من 6 إلى 10 سنوات
028,	005,	-2,830	13,547	-38,342	أقل من 6 سنوات – أكثر من 20 سنة
1,000	,680	,412	10,319	4,255	من 11 إلى 20 سنة – من 6 إلى 10 سنوات
,733	,122	-1,546	13,670	-21,133	من 11 إلى 20 سنة - أكثر من 20 سنة
1,000	,173	-1,364	12,377	-16,878	من 6 إلى 10 سنوات – أكثر من 20 سنة

تشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي يختلف بشكل ملحوظ بين الأساتذة الجدد نسبياً (أقل من 6 سنوات) والأساتذة ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من 20 سنة)، بينما يبدو أن مستويات الرضا تتقارب بين الفئات المتوسطة من حيث الأقدمية (6-10 سنوات و11-20 سنة). ويمكن تفسير ذلك بأن سنوات الخبرة الطويلة قد تمنح العاملين قدراً أكبر من الاستقرار المهني، والتكيف مع متطلبات المهنة، وتكوين استراتيجيات فعالة للتعامل مع ضغوط العمل، في حين قد يواجه العاملون الجدد صعوبات مرتبطة بمرحلة الاندماج المهني وبناء الهوية المهنية. إذ إن تأثير الأقدمية في العمل على الرضا الوظيفي يظهر أساساً عند المقارنة بين طرفي السلم المهني (الأقدمية المنخفضة جداً مقابل الأقدمية المرتفعة جداً)، وليس بشكل منتظم بين جميع الفئات. ويعكس هذا التباين الصعوبات النفسية والمهنية التي يواجهها الأساتذة الجدد في بداية مسارهم المهني، مؤكدة أن انخفاض مستوى الرضا لديهم ليس مجرد صدفة، بل نتيجة طبيعية للتكيف التدريجي مع متطلبات الوظيفة، كما رأينا مع نظرية التكيف الوظيفي. وتتماشى هذه النتائج مع نظرية المراحل المهنية لـ [Super (1990)]، التي ترى أن الفرد يمر بمراحل استكشاف ونمو واستقرار، ويبلغ الرضا المهني ذروته خلال مرحلة الاستقرار.

3.6. نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم تعزى إلى طبيعة الوسط المهني (حضري/قروي). تم اعتماد اختبار Mann-Whitney U لعينتين مستقلتين، نظراً لعدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي ولا اعتماد متغير مستقل ثنائي. وقد بلغ حجم العينة الكلي 183 فرداً، موزعين إلى 102 يعملون بالوسط القروي و 81 يعملون بالوسط الحضري. وأظهرت نتائج الاختبار قيمة $U = 6022.500$ ، وإحصائيات معيارية $Z = 5.317$ ، مع مستوى دلالة $\text{Sig.} = 0.000$ ، مما أدى إلى رفض الفرضية الصفرية، ويؤكد وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي العام تعزى إلى طبيعة الوسط المهني. كما تشير متوسطات الرتب إلى أن الرضا الوظيفي كان أعلى لدى العاملين في الوسط الحضري (Mean Rank = 115.35) مقارنة بنظرائهم في الوسط القروي (Mean Rank = 73.46) (ينظر جدول رقم 8)

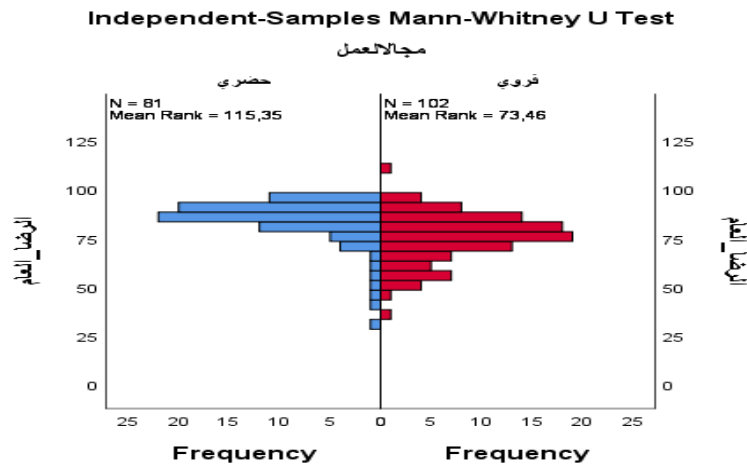
جدول (8) ملخص اختبار مان ويتني وويلكوكسون

ملخص اختبار مان – ويتني U للعينات المستقلة	
183	إجمالي العينة
6022,500	مان – ويتني
9343,500	ويلكوكسون
6022,500	إحصائيات الاختبار
355,733	الخطأ القياسي

5,317	إحصائيات الاختبار الموحدة
,000	(الدلالة المقاربة) الاختبار بطرفين

وتدعم القراءة البصرية للشكل البياني هذه النتيجة الإحصائية؛ إذ يظهر توزيع درجات الرضا العام في الوسط الحضري مائلا نحو القيم الأعلى، مع تمركز أوضح للتكرارات في مستويات رضا مرتفعة، في حين يتركز توزيع الوسط القروي في مستويات أدنى نسبيا، مع تشتت أكبر نحو القيم المتوسطة والمنخفضة. ويعكس هذا الاختلاف البصري الفجوة القائمة بين الوسطين من حيث ظروف العمل، والإمكانيات المادية، وسهولة الولوج إلى الخدمات، والدعم المهني والمؤسسي (ينظر الشكل 3). ويمكن الاستنتاج أن طبيعة الوسط المهني تعد عاملا حاسما ومؤثرا في مستوى الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم، حيث يسجل العاملون في الوسط الحضري مستويات رضا أعلى مقارنة بالعاملين في الوسط القروي، وهو ما يستدعي إيلاء عناية خاصة لظروف العمل في المؤسسات التعليمية القروية للحد من هذا التفاوت. وترتبط هذه النتيجة مع ما خلصت إليه الدراسة المغربية المنشورة في مجلة *Didactica*، التي أبرزت أن ظروف العمل، وطبيعة البيئة المهنية، ومستوى الدعم المؤسسي، تشكل محددات أساسية في تفسير تباين الرضا الوظيفي لدى أطر هيئة التدريس بالمغرب، خاصة في المؤسسات التي تعاني من ضعف التجهيزات وارتفاع الأعباء المهنية ومحدودية فرص الدعم والتكوين. (Didactica, 2023) وتؤكد هذه المعطيات أن الفوارق المجالية ليست مجرد اختلافات جغرافية، بل تعكس تفاوتنا بنيويا في مستوى توفير شروط العمل اللائق.

شكل رقم (3) اختبار مان-ويتني لعينتين مستقلتين



7. خاتمة

في ضوء النتائج المتوفرة، المستوى العام للرضا لدى نساء ورجال التعليم يعكس حالة رضا ايجابية، الشيء الذي يبرز توازنا نسبيا بين المتغيرات الضاغطة والعوامل الداعمة في البيئة المهنية، كما أظهرت النتائج أن الأساتذة أهل الخبرة ينعمون برضا يفوق زملاءهم الجدد، وفي نفس السياق، ظهر تفاوت مجالي واضح بين الوسطين القروي والحضري، مما يبرز بوضوح مدى التباين في الإمكانيات المتاحة وكذا ظروف العمل. وفي ضوء نتائج الدراسة يدعوا الباحثان إلى انخراط وتدخّل جميع المهتمين بالحقل التربوي والتعليمي لتقليص هذه الفجوة وتفعيل إجراءات والتزامات خارطة الطريق فيما يخص تفعيل التكوين للتمييز وتوفير بيئة مهنية ملائمة تستجيب لاحتياجات الأساتذة، وتأهيل المؤسسات التعليمية بتوفير فضاء آمن وملائم للاستقبال من أجل تحقيق مدرسة الجودة على أرض الواقع وتحقيق رضا وظيفي أعلى للأساتذة.

8. توصيات ومقترحات

تقدم هذه الدراسة توصية للمتدخلين في المجال التربوي والتعليمي للمساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى نساء ورجال التعليم عبر إيلاء أهمية للبيئة المهنية خاصة في المجال القروي، وتفعيل التكوين المستمر والارتقاء به، وكذا التحفيز المادي كما ورد في المرجعيات الرسمية لمنظومة التربية والتكوين.

9. قائمة المراجع والمصادر

1.9. المصادر والمراجع العربية

- المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي. الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030، من أجل مدرسة الإنصاف والجودة والارتقاء. الرباط
- وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة (2022)، خارطة الطريق 2022-2026، من أجل مدرسة عمومية ذات جودة
- المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي (2018)، التقرير السنوي، الرباط
- أبو عرام، آلاء عبد الله سالم. (2024). الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل في المدارس الأساسية في جنوب الخليل (رسالة ماجستير، برنامج الإدارة التربوية). كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.
- السليمان، العربي. (2007). المعين في التربية (ط2). الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة.
- الراجحي، خالد. (2015). بيئة عمل ممتعة (ط1). الرياض، المملكة العربية السعودية. دار وجوه للنشر والتوزيع.
- الحربي، فوزية عائض عوض. (2024). الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية. مجلة البحوث النوعية في مجالات التربية، (35)، 228-230.
- الشنواني. (1944). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية: مدخل الأهداف التربوية.
- المصري، إيهاب عيسى، وعبد الرؤوف، طارق. (2014). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني (ط1). المؤسسة العربية للعلوم والثقافة للنشر.
- زمراني، محمد. (2024). مستوى الرضا الوظيفي لدى أطر هيئة التدريس: دراسة تحليلية مقارنة بالأكاديمية الجهوية الدار البيضاء-سطات. مجلة ديداكتيكا، 1(2).
- زويلف، مهدي. (2005). إدارة الأفراد: مدخل كمي (ط3). عمان، الأردن.
- سالم، فؤاد، وآخرون. (1996). المفاهيم الإدارية الحديثة (ط5). الأردن: مركز الكتب الأردنية.
- عبد الباقي، حسن أحمد إبراهيم. (2006). الرضا الوظيفي لدى السودانيين العاملين بالخارج (رسالة ماجستير). جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- عبد اللطيف، عصام. (2015). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل (ط1). نيوليك للنشر والتدريب.
- المالكي، مريم عبد الله. (2021). التأهيل وتمكين القيادات التربوية لتحقيق التميز المؤسسي. في أبحاث المؤتمر الدولي للتأهيل وتمكين القيادات التربوية لتحقيق التميز المؤسسي. كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

المعطي، محمد إنصاف عبد. (1995). مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة. مجلة الإداري، 17(62)، 32-33.
سليمان، محمود، وشامية، محمود. (2025). الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى الموظفين الحكوميين في محافظات غزة. مجلة بوابة الباحثين للدراسات والأبحاث، 1(2).
حرموش، منى، وتخري، صابرة. (2018). العلاقات الإنسانية كمدخل لتحسين المناخ في بيئة العمل.
عبد الرؤوف، طارق، وعيسى، إيهاب. (2014). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني (ط1). المؤسسة العربية للعلوم والثقافة للنشر.

2.9. المصادر والمراجع الأجنبية

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.
Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
Lawler, E. E. III. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. New York, NY: McGraw-Hill.
Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.

ملحق 1: استبيان الرضا الوظيفي

تندرج هذا استبيان ضمن بحث أكاديمي يهدف إلى دراسة الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية (الابتدائي والإعدادي والثانوي). تفضل (ي) بتقديم آرائك مع جزيل الشكر على تعاونك الصادق والمفيد.

- الجنس: ذكور إناث

-العمر بالسنوات:

- المستوى الدراسي: - بكالوريا - ماجستير - دكتوراه

- الوسط: قروي حضري

-سنوات الأقدمية في التدريس:

- سلك التعليم: ابتدائي إعدادي - ثانوي تأهيلي:

_ ضع علامة ✓ في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتك على كل عبارة:

رمز العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
AL1	يتعاون المدير معي في حل المشكلات السلوكية للمتعلمين					
AL2	الإدارة تعتمد أسلوبا تواصليا واضحا وفعالاً					
AL3	يتم حل النزاعات داخل المؤسسة بطريقة منصفة					
AL4	أشعر بالثقة في أسلوب تدبير الإدارة للمؤسسة					
AL5	توفر الإدارة بيئة نفسية ايجابية تساعدني على الاداء					
ES1	يساعدني المؤطر التربوي على تجاوز الصعوبات البيداغوجية					
ES2	المؤسسة تدعم التعلم المستمر					
ES3	اتلقى زيارات تأطيرية تحقق إضافة حقيقية لعملتي					
ES4	التكوينات المقدمة تساهم في تطوير أدائي داخل القسم					
ES5	أشعر بأن المواكبة التربوية تساهم في تجويد أدائي المهني					
ME1	أشعر بالاستقرار النفسي عند حصولي على التحفيز المناسب					
ME2	تنوع الحوافز (المعنوية/المادية) يرفع من جودة أدائي المهني					
ME3	أرى أن الرواتب والامتيازات المادية مناسبة لطبيعة العمل					
ME4	ساعات العمل مناسبة ولا تسبب إجهادا مفرطا					
ME5	التقدير الذي أحصل عليه يعزز دافعتي المهنية					

					توجد علاقة احترام بين جميع العاملين داخل المؤسسة	RS1	العلاقات
					المناخ العام داخل المؤسسة يساعد على التركيز والإبداع	RS2	الاجتماعية
					أشعر بالأمان داخل فضاء العمل	RS3	والمناخ
					أشعر بروح الألفة والانتماء داخل المؤسسة	RS4	العام
					العلاقات المهنية داخل المؤسسة تساعد على تحسين الأداء الجماعي	RS5	
					فضاءات المؤسسة (الأقسام، الساحة، المرافق) مناسبة للعمل التربوي	EM1	البيئة المادية
					تتوفر المؤسسة على وسائل العمل الضرورية (تجهيزات بيداغوجية كافية لدعم التعلّيمات)	EM2	والفيزيائية للمؤسسة
					توفر البيئة الفيزيائية ظروفًا تساعد على التركيز والأداء المهني	EM3	
					تتاح لي فرصة استخدام الأجهزة والوسائل التعليمية المتوفرة بسهولة	EM4	
					البيئة المادية للمؤسسة تساعد على تحقيق الرضا المهني وتحسين جودة التدريس	EM5	

جميع الحقوق محفوظة IJRSP © (2026) (الدكتور/ عبد الحليم الشرقي، الباحثة/ للا أسماء حسيني). تُنشر هذه الدراسة بموجب ترخيص المشاع الإبداعي (CC BY-NC 4.0).

This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non-Commercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0).

Doi: <http://doi.org/10.52133/ijrsp.v7.77.9>