

مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة تجاه الخدمات الاجتماعية دراسة ميدانية على ثانويات مدينة قسنطينة

The Level of Professional Satisfaction of Teachers for Social Services
A Field Study on The Secondary Schools of The City of Constantine

تاريخ الاستلام : 2022/02/07؛ تاريخ القبول : 2022/04/06

ملخص

هدفت دراستنا إلى الكشف عن مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الهيئة الولائية للخدمات الاجتماعية حيث تم تطبيق استبانة على عينة تقدر بـ 114 استاذاً من أساتذة المرحلة الثانوية موزعين على ثانويات مدينة قسنطينة في الفترة ما بين جانفي وفيفري 2020 باعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة، بحيث خلصت الدراسة إلى :

تدني مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.

يؤثر متغير الأقدمية على مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.

يؤثر متغير الحالة العائلية على مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي عن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي؛ أساتذة التعليم الثانوي؛ الخدمات الاجتماعية

*مزاوري خديجة عبلة جنيدي رواق

مخبر تحليل السيرورات الاجتماعية
والمؤسسية، قسم علم النفس، كلية علم
النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا،
جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2،
الجزائر

Abstract

Our study aimed to reveal the level of satisfaction of secondary education teachers on the social services provided by the provincial commission for social services. Where a questionnaire was applied to a sample estimated at 114 secondary education teachers distributed in the secondary schools of Constantine district in the period between January and February 2020 by adopting appropriate statistical methods, so that the study concluded that:

- The Level of satisfaction of secondary education teachers on the social services provided by the provincial commission for social services is low.
- The seniority variable in education affects the level of satisfaction of the secondary education teachers towards the social services it provides by the provincial commission for social services.
- The family status variable affects on the level of satisfaction of the secondary education teachers towards the social services it provides by the provincial commission for social services.

Keywords: Professional Satisfaction; Secondary Education Teachers; Social Services

Résumé

Notre étude visait à révéler le niveau de satisfaction des enseignants du secondaire sur les services sociaux octroyés par la commission des œuvres sociales de la Wilaya. Un questionnaire a été appliqué à un échantillon de 114 enseignants du secondaire répartis dans les lycées de la Wilaya de Constantine dans la période comprise entre janvier et février 2020 des traitements statistiques appropriées ont été appliquées pour le tri des résultats :

- Le niveau de satisfaction des enseignants du secondaire envers les œuvres sociales est faible.
- La variable ancienneté dans l'enseignement influe le niveau de satisfaction des enseignants du secondaire.
- La variable situation de famille influe le niveau de satisfaction des enseignants du secondaire envers les services sociaux.

Mots clés: La Satisfaction Professionnelle ; Enseignants du Secondaire ; Services Sociaux

* Corresponding author, e-mail: Khadidja.mezaouri@univ-constantine2.dz

مقدمة اشكالية

أعطى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد والاستفادة من الخدمات الاجتماعية، والتي هي عبارة عن جميع الأعمال أو الإنجازات التي تساهم في تحسين وتطوير معيشة الموظفين والعمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة لأجر العمل تقدم في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض ضروريات المعيشة والثقافة والتسلية وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف الحياة اليومية للموظف وأسرته لتمكينه من تحسين إنتاجه أو مردوده الوظيفي. ينظم هذه الهياكل المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها بتاريخ 1982.5.15 وفيما يخص تمويل الخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة فهناك شروط تحددها المواد من 6 إلى 12 من نفس المرسوم (179/82) و التمويل يكون بمساهمة سنوية تحسب على أساس نسبة 3 % من كتلة الأجور الخام بما في ذلك العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها، اعتمادا على حسابات السنة المالية المنصرمة كما أنه يمكن مراجعة النسبة المحددة في المادة 8 من ذات المرسوم باعتبارها مساهمة من الهيئة المستخدمة في صندوق الخدمات الاجتماعية، تبعا لتطور الاقتصاد الوطني وأهداف التخطيط، وتدفع مساهمة الهيئة المستخدمة في صندوق الخدمات الاجتماعية الى حساب خاص يفتح لهذا الغرض باسم الهيئة المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية (المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية، 1982).

و الاهتمام المتعلق بالأستاذ نقصد به كل الظروف المحيطة به والتي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على مردوده الوظيفي ودوره في أداء مهامه التربوية والتعليمية، فسوء الظروف التي يواجهها الأستاذ كنفق الإمكانيات والرواتب، غياب طب العمل وقلة الاهتمام بالخدمات الاجتماعية إضافة الى تدني نظرة المجتمع للأستاذ وحتى نظرتة لنفسه، هذا من جهة ومن جهة أخرى ضعف فرص ترقية الأستاذ وإهمال وجهة نظر أرائهم في مختلف الجوانب العلمية والعملية، ضف إليه النمط التسلسلي للمديرين والمشرفين التربويين تجعل الأستاذ تحت الضغوط النفسية التي تحول دون تحقيقه الرضا المرجو نحو وظيفته(صالح، 2010، صفحة 1).

وكون موضوع الرضا الوظيفي يكتسي أهمية بالغة، ذلك لكونه شديد الارتباط ببعض المفاهيم الإدارية التي ينصب جل اهتمام وعمل المؤسسات على كيفية تحسينها ورفع من الأداء والإنتاجية وغيرها، يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تمّ دراستها في إطار السلوك التنظيمي، فلقد كان ولا يزال يحظى باهتمام الباحثين لكونه يتعلق بكيفية تحليل وفهم السلوك البشري في المؤسسات، وذلك من أجل معرفة كيفية التأثير عليه بالشكل الذي يحقق للمؤسسة أقصى عائد من قدرات الأفراد ومهاراتهم، عن طريق تحفيزهم وتدريبهم وتنمية روح الإبداع والمبادرة لديهم، ذلك أن معرفة اتجاهات العاملين وقيادتها بالاتجاه الصحيح يشكل اليوم فرصة ذهبية للمؤسسات للنجاح والتميز في عصر يعتبر فيه المورد البشري أهم أصول المؤسسة ومصدر تفوقها الأول، وتستخدم المؤسسات اليوم استطلاعات الرأي لتعرف اتجاهات العاملين وتفوقها بالنحو الذي يحقق رضاهم ويحقق لها النجاح، فالرضا الوظيفي له أثر واضح في تحسين إنتاجية الموظف كما ينظر إليه على أنه مؤشر هام لفعالية التنظيم بشكل عام، ولقد أدت التغييرات التي حصلت في عقدي الثمانينات والتسعينات إلى إحداث تغييرات أبرزت أهمية الاعتماد على الموارد البشرية بشكل كبير، ودعت الحاجة إلى توفير أساليب إدارية تبعث الثقة بالنفس وتخفف من معاناة العاملين و نخص بالذكر أساتذة التعليم الثانوي.

لقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وقد تمّ التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا

واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الرضا المنشود للموظف وذلك ينعكس على الأداء في العمل من خلال كل هذا يمكن طرح التساؤل التالي:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية؟
- هل يؤثر متغير الأقدمية في التعليم في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية؟
- هل يؤثر متغير الحالة العائلية في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية؟

فرضيات الدراسة

- 1- مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية مرتفع.
- 2- يؤثر متغير الأقدمية في التعليم في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.
- 3- يؤثر متغير الحالة العائلية في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.

أهداف الدراسة

هدفت دراستنا للتعرف على ما يلي:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.
- معرفة الفروق الفردية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية تبعاً لمتغيري (الأقدمية والحالة العائلية).

تحديد المفاهيم والمصطلحات

الرضا الوظيفي:

يعرفه لوك (Locke, 1976)، على أنه: "حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد لوظيفته على أنها مشبعة أو محققة لقيم الوظيفة أو المهنة على شرط أن تكون هذه القيم مطابقة مع حاجات الفرد" (Locke, 1976, p. 355).

بينما ركز سوبر Super، على الفرد من حيث تنفيذه لقدراته وميوله واستعداداته وقيمه وسماته الشخصية، وموقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع من خلالها أن يلعب الدور الذي يتمشى ونموه وخبراته (Super, 1976).

من خلال التعريفين السابقين فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد اتجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله فبقدر ما تزيد هذه الوظيفة من إشباعه بقدر ما يزداد رضاه فيها وعنها وعكس ذلك يولد لديه مشاعر سلبية تقوده الى عدم الرضا.

أستاذ التعليم الثانوي:

حسب ديلانشير Delandsheere هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في الثانوية، يعرفه براهيمي وقرين على أنه: "موظف بقطاع التربية لديه مؤهل علمي وتربوي قصد القيام بعملية التعليم بالثانوية، مادة واحدة توافق تخصصه واعداده الأكاديمي لهذه المرحلة" (براهيمي وقرين، 2017، صفحة 75).

و يعرفه المعجم الموسوعي للمصطلحات على انه: "الشخص الذي يستخدم بصفة رسمية لتوجيه تعلم الاولاد التلاميذ والاشراف على اعمالهم وخبراتهم التربوية في معهد او مدرسة رسمية او خاصة كما انه الشخص الذي بفضل توافر خبرات تربوية غنية لديه وبفضل تعمقه في حقل من الحقول المعرفة يستطيع ان يساهم في مساعدة نمو ونماء الاخرين الذين يوضعون في عهده كما يعتبر الشخص الذي انجز دراسة تربوية مهنية في معهد لإعداد المعلمين او كلية المعلمين او كلية التربية والذي يعترف رسميا بدراسته هذه و يمنح الشهادة الملائمة لمهنة التعليم" (نجار، 2003، صفحة 995).

فأستاذ التعليم الثانوي هو الشخص الذي يربي ويعلم التلاميذ في المرحلة الثانوية ويكون منخرط في اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية في مدينة قسنطينة موسم 2020-2021.

الخدمات الاجتماعية: (les œuvres sociales)

يعرفها الدكتور فاروق يونس على انها مهنة انسانية تعمل على تهيئة اسباب التغيير تحقيقا للرفاهية الاجتماعية بأسلوب منهجي يجند طاقات الافراد والجماعات والمجتمعات المحلية بتدعيم قدراتها وامكانياتها وعلاج مشكلاتها على اساس من المساعدة الذاتية وفي الإطار الايديولوجي للمجتمع. (خاطر، 1955)

كما يعرف هربرت سنو عام 1952 الخدمة الاجتماعية على انها توفير الخدمات المطلوبة لمساعدة الافراد او كأعضاء في الجماعات للتغلب على العوائق الاجتماعية والنفسية التي تعوق او من المحتمل ان تعوق مساهماتهم الكاملة والفعالة في المجتمع. (زررواتي، 2000) وحسب المادة 04 من المرسوم التنفيذي 179/82، يستفيد من الخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة، العمال والموظفين والمتقاعدون التابعون لها وكذا الأسر التي يتكفل بها هؤلاء كما تستمر أسر العمال والموظفين المتوفين في الانتفاع بالامتيازات نفسها حسب الشروط والقوانين المعمول بها (المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية، 1982).

لجنة الخدمات الاجتماعية:

انه وحسب المادة 2 من الباب الأول والخاص بالأحكام المشتركة المتعلقة بتسيير الخدمات الاجتماعية. وتطبيقا لأحكام المادة 182 من القانون رقم 78-12 المؤرخ سنة 1978 فإنه يقوم بتسيير الخدمات الاجتماعية العمال التابعون للهيئة المستخدمة بواسطة ممثليهم وفي إطار الهيئات والهياكل المنشأة لهذا الغرض، حيث ينشأ داخل كل هيئة مستخدمة جهاز واحد او عند الاقتضاء عدة أجهزة تتولى الخدمات الاجتماعية تسمى "لجنة الخدمات الاجتماعية" يتمتع أعضاؤها بالحماية القانونية الواردة في التشريع المعمول به لصالح ممثلي العمال. وتتألف لجنة الخدمات الاجتماعية من تسعة (9) أعضاء دائمين خمسة (5) أساتذة وأربعة (4) أعضاء من العمال والموظفين وثلاثة (3) أعضاء اضافيين لهم صفة استشارية يعينون حسب الحالة الهيئة المعنية او من ممثلي العمال المنتخبين كما تعين الادارة مسؤول خلية التسيير والمحاسب المالي للجنة وذلك لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1978)

الدراسات السابقة

دراسة براهيم وقرين العيد (2017) بعنوان: مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ بالعمل وبيئة العمل وقد هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ بالعمل وبيئة العمل وفحص دلالة الفروق في هذا المجال وفق متغيري الجنس والخبرة المهنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لمثل هذا النوع من الدراسات، وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي اعده الباحثان استنادا الى مراجعة التراث السيكولوجي ذي العلاقة بالموضوع على عينة قوامها 68 استادا واستاذة، اظهرت النتائج ما يلي:

- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بهم.
 - وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل.
 - وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.
- وجود فروق دالة احصائية بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية

- دراسة دريوس راضية ونزيم صرداوي (2017) بعنوان: الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو.
- هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو، وبعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وقد تكونت عينة الدراسة من (134) معلما ومعلمة، وتم أخذها بطريقة عشوائية طبقية من سبعة (07) ثانويات بولاية تيزي وزو. وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، واستخدمنا في جمع البيانات: استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، وذلك لتقدير الفروق في درجات استجابات أفراد عينة الدراسة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير الجنس.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير سنوات الخبرة (دريوش و صرداوي، 2017).

إجراءات البحث الميدانية

المنهج المتبع:

إن مجال البحث العلمي يعتمد على اختيار المنهج المناسب لكل مشكلة على طبيعة المشكلة نفسها وتختلف المناهج المتبعة باختلاف الهدف الذي يود الباحث التوصل إليه. وفي دراستنا هذه قمنا باختيار المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم والأنسب لبحثنا أو دراستنا ويعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يساعد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكماً.

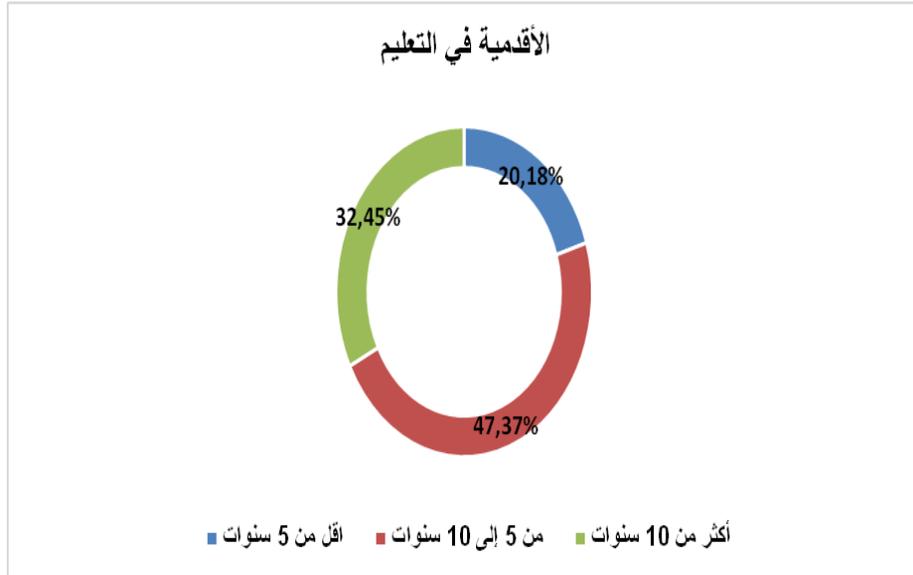
فهو أذن طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أعراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو إنسانية، ويعطي أمين الساعاتي تعريفاً شاملاً للمنهج الوصفي فيقول: " يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كفيماً أو كماً. فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى " (النل، 2007، صفحة 48).

هو كذلك وصف الباحث للظاهرة المراد دراستها أو جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع والظاهرة المدروسة وتصويرها كماً عن جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، ويهدف إلى جمع أوصاف علمية كمية وكيفية عن الظاهرة المدروسة كما تحدث في وضعها الطبيعي دون أن يتدخل فيها الباحث، من أجل توضيح العوامل المتسببة فيها، والنتائج المترتبة عليها، ويتم جمع البيانات المطلوبة من خلال عدة أدوات وأساليب (زرواتي، 2004، صفحة 58).

المجتمع والعينة:

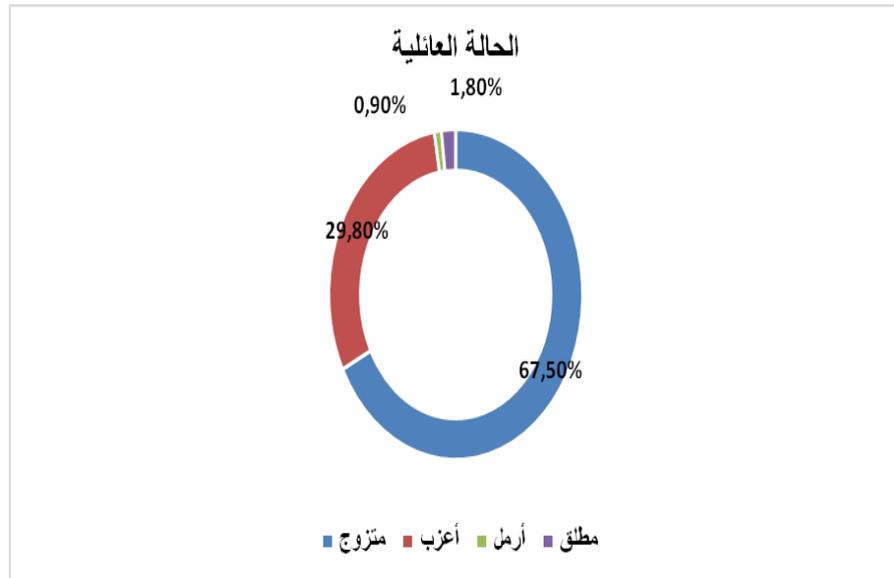
تكون مجتمع دراستنا من أساتذة التعليم الثانوي العاملين في الثانويات التابعة لمديرية التربية لولاية قسنطينة موسم 2020-2021.

اشتملت عينة الدراسة على (114) أستاذ تعليم ثانوي ما يمثل نسبة 10٪ اختيروا بطريقة عشوائية من مجموع (1167) أساتذة بلدية قسنطينة. والرسوم التالية توضح وصفا لعينة الدراسة حسب عدد من المتغيرات



المصدر: من اعداد الباحثة

نلاحظ من خلال الرسم البياني الموضح أعلاه أنّ أغلبية العينة لديها خبرة في مجال التدريس ما بين (5-10سنوات) بنسبة 47.3، تليها نسبة 32.4 لديهم خبرة أكبر من 10 سنوات، ونسبة 20.1 لديهم خبرة أقل من 5 سنوات.



المصدر: من اعداد الباحثة

نلاحظ من خلال الرسم البياني الموضح أعلاه أنّ أغلبية العينة كانت من المتزوجين حيث بلغت نسبتهم حوالي 67.5، تليها نسبة 29.9 من العزاب، تليها نسبة 1.8 من المطلقين، ونسبة 0.9 من الأرامل.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة ببعض ثانويات مدينة قسنطينة
الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الموسم الدراسي 2020-2021.

أداة جمع البيانات

تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات وقمنا بإعدادها من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة حول موضوعنا الرضا الوظيفي، تم تقسيمه إلى 9 بنود وفق سلم التصحيح ليكرت الخماسي.

الأساليب الإحصائية

اعتمدنا على الأساليب الإحصائية اللابرامترية، لأنها الأنسب في هذه الدراسة باعتبارها لا تشترط التوزيع الاعدالي للبيانات المتحصل عليها. والجدول التالي يوضح نوع الاختبار المناسب لمعالجة كل فرضية من فرضيات الدراسة.

الجدول رقم (1): يوضح الاختبارات اللابرامترية لمعالجة فرضيات الدراسة

معالجة الفرضية	الاختبار الإحصائي	نوع التصميم التجريبي	نوع البيانات	عدد العينات	نوع الفرضية
الأولى	اختبار كا ² لجودة المطابقة	عينة واحدة ذات الاختبار الواحد	اسمية	عينة واحدة	وصفية
الثانية	كروكسل ويلز	الأقدمية في التعليم	رتبي	عدة عينات مستقلة	الفروق المجموعات (فروقية)
الثالثة	اختبار كا ² للاستقلالية	الحالة العائلية	اسمية		

المصدر: من اعداد الباحثة

ويتم اتخاذ القرار بشأن النتائج على النحو التالي:
إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig) أكبر من مستوى الخطأ المعتمد (0.05) معناه الفرق غير دال، ويتم قبول الفرضية الصفرية.
إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig) يساوي أو أقل من مستوى الخطأ المعتمد (0.05) معناه الفرق دال، ويتم رفض الفرضية الصفرية.

عرض النتائج الوصفية لبنود الاستبيان

البند الأول: تستفيد من النشاطات التي تبرمجها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية

الجدول رقم(2): النتائج الوصفية للبند رقم (1)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
منخفض	0.7	2.39	23	46	24	19	2	ت
			10.9	21.8	11.4	9.0	0.9	%

المصدر: من اعداد الباحثة

توضح بيانات الجدول أعلاه أن (21.8%) من أفراد العينة يعارضون أنهم يستفيدوا من النشاطات التي تبرمجها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية، بينما (10.9%) يعارضون بشدة على ذلك، و(11.4%) أحيانا فقط يستفيدون من ذلك، وأقل لنسب كانت للمؤشر موافق و موافق بشدة.

وقدر المتوسط الحسابي بـ (2.39) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المنخفض، وقدر الانحراف المعياري بـ (0.7) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة متجانسة ومتمركزة حول المتوسط.

البند الثاني: تنظم اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية نشاطات ثقافية، سياحية ورياضية تساعد على الترفيه

الجدول رقم(3): النتائج الوصفي للبند رقم (2)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
المنخفض	1.04	2.48	26	31	35	20	2	ت
			12.3	14.7	16.6	9.5	0.9	%

المصدر: من اعداد الباحثة

يتضح من خلال الجدول أن (16.6%) من أفراد العينة أحيانا فقط يرون أن اللجنة الولائية للخدمات تنظم نشاطات ثقافية، سياحية تساعد على الترفيه، بينما (14.7%) يعارضون على ذلك، و(12.3%) يعارضون بشدة، وأقل النسب كانت للبدل موافق وموافق بشدة.

وقدر المتوسط الحسابي بـ (2.48) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المنخفض، وقدر الانحراف المعياري بـ (1.04) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة متشتتة وغير متمركزة حول المتوسط.

البند الثالث: تعتبر شروط الاستفادة من الخدمات المقترحة تعجيزا لك للاستفادة منها

الجدول رقم(4): النتائج الوصفي للبند رقم (3)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
متوسط	1.08	2.66	5	21	37	33	18	ت
			2.4	10.0	17.5	15.6	8.5	%

المصدر: من اعداد الباحثة

بينت لنا النتائج المسجلة في الجدول أعلاه أن (17.5%) من أفراد العينة أحيانا فقط يعتبرون شروط الاستفادة من الخدمات المقترحة تعجيزا لهم للاستفادة منها، بينما (15.6%) يوافقون على ذلك، و(10.0%) يعارضون و(2.4%) يعارضون بشدة، و(8.5%) يوافقون بشدة.

وقدر المتوسط الحسابي بـ (2.66) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المتوسط، وقدر الانحراف المعياري بـ (1.08) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة متشتتة وغير متمركزة حول المتوسط.

البند الرابع: تعمل اللجان الولائية على تشجيع البحوث العلمية والتربوية

الجدول رقم(5): النتائج الوصفي للبند رقم (4)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
منخفض	0.9	2.26	26	43	36	7	2	ت
			12.3	20.4	17.1	3.3	0.9	%

المصدر: من اعداد الباحثة

تظهر النتائج المسجلة في الجدول أعلاه أن (20.4%) من أفراد العينة يعارضون أن تعمل اللجان الولائية للخدمات الاجتماعية على تشجيع البحوث العلمية والتربوية، بينما (17.1%) يرون أنه أحيانا فقط يكون ذلك و(12.3%) يعارضون بشدة، و(3.3%) يوافقون، و(0.9%) يوافقون بشدة.

وقدر المتوسط الحسابي بـ (2.26) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المنخفض، وقدر الانحراف المعياري بـ (0.8) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة متجانسة ومتمركزة حول المتوسط.

البند الخامس: نجد أن المساعدات المالية الممنوحة من طرف اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية غير كافية
الجدول رقم(6): النتائج الوصفي للبند رقم (5)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
منخفض	1.19	2.27	8	8	28	33	37	ت
			3.8	3.8	13.3	15.6	17.5	%

المصدر: من اعداد الباحثة

يتضح لنا من خلال الجدول أن (17.5%) من أفراد العينة يوافقون بشدة على أن المساعدات المالية الممنوحة من طرف اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية غير كافية، بينما (15.6%) يوافقون على ذلك و(13.3%) أحيانا فقط يرون أن المساعدات المالية غير كافية، و(3.8%) يعارضون ونفس النسبة تعارض بشدة. وقدر المتوسط الحسابي بـ (2.27) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المنخفض، وقدر الانحراف المعياري بـ (1.19) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة غير متجانسة وغير متمركزة حول المتوسط.

البند السادس: توفر العيادات المتعاقد معها من طرف اللجنة الولائية كل الخدمات الطبية
الجدول رقم(7): النتائج الوصفي للبند رقم (6)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
منخفض	1.04	2.67	15	37	36	22	4	ت
			7.1	17.5	17.1	10.4	1.9	%

المصدر: من اعداد الباحثة

يظهر الأساتذة وبنسبة (17.5%) أنهم يعارضون على أن العيادات المتعاقد معها من طرف اللجنة الولائية توفر كل الخدمات الطبية، بينما (17.1%) يرون أنه أحيانا فقط يكون ذلك و(10.4%) يوافقون، و(7.1%) يعارضون بشدة، و(1.9%) يوافق بشدة على ذلك. وقدر المتوسط الحسابي بـ (2.67) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المنخفض، وقدر الانحراف المعياري بـ (1.04) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة غير متجانسة وغير متمركزة حول المتوسط.

البند السابع: نجد أن لائحة الأمراض المهنية في حاجة إلى تغيير
الجدول رقم(8): النتائج الوصفي للبند رقم (7)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
منخفض جدا	0.73	1.71	1	0	13	51	49	ت
			0.5	00	6.2	24.2	23.2	%

المصدر: من اعداد الباحثة

أظهرت لنا النتائج المسجلة في الجدول أعلاه أن (24.2%) من أفراد العينة يوافقون على أن لائحة الأمراض المهنية في حاجة إلى تغيير، بينما (23.2%) يوافقون بشدة و(6.2%) يرون أنه أحيانا فقط في حاجة إلى تغيير، و(0.5%) يعارضون بشدة. وقدر المتوسط الحسابي بـ (1.71) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المنخفض جدا، وقدر الانحراف المعياري بـ (0.73) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة متجانسة ومتمركزة حول المتوسط.

**البند الثامن: تعتبر أن نسبة التعويض عن الأمراض المهنية كافية
الجدول رقم(9): النتائج الوصفي للبند رقم (8)**

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
منخفض	1.23	2.40	27	48	17	10	12	ت
			12.8	22.7	8.1	4.7	5.7	%

المصدر: من اعداد الباحثة

يظهر الجدول أعلاه أن (22.7%) من أفراد العينة يعارضون على أن نسبة التعويض عن الأمراض المهنية كافية، بينما (12.8%) يعارضون بشدة و(8.1%) يرون أنه أحيانا فقط تكون نسبة التعويض غير كافية، و(5.7%) يوافقون بشدة على ذلك، و(4.7%) يوافقون.

وقدر المتوسط الحسابي بـ (2.40) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى منخفض، وقدر الانحراف المعياري بـ (1.23) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة غير متجانسة وغير متمركزة حول المتوسط.

**البند التاسع: ترغّب في توفير دور حضانة خاصة بأبناء عمال قطاع التربية
الجدول رقم(10): النتائج الوصفي للبند رقم (9)**

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض بشدة	معارض	أحيانا	موافق	موافق بشدة	
مرتفع جدا	0.93	4.32	4	1	10	38	61	ت
			1.9	0.5	4.7	18.0	28.9	%

المصدر: من اعداد الباحثة

يظهر الجدول أعلاه أن (28.9%) من أفراد العينة يوافقون بشدة على أنهم يرغبون في توفير دور حضانة خاصة بأبناء عمال قطاع التربية، بينما (18.0%) يوافقون، و(0.5%) يعارضون، و(1.9%) يعارضون بشدة.

وقدر المتوسط الحسابي بـ (4.32) الذي يدخل العبارة ضمن المستوى المرتفع جدا، وقدر الانحراف المعياري بـ (0.93) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة متجانسة ومتمركزة حول المتوسط.

عرض وتفسير النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية مرتفع.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات رضا أساتذة التعليم الثانوي على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.

الجدول رقم (11): يوضح نتائج اختبار كاف تربيع (كا²) للكشف عن مستويات الرضا على الخدمات الاجتماعية

مستوى الرضا عن الخدمات الاجتماعية	التكرار المشاهد	النسبة	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرارات	الاختبار
متوسط	54	37,47	0,38	16.0	كا ²
منخفض	56	12,49	0,38	18.0	sig
منخفض جدا	4	51,3	0,38	34.0	درجة الحرية
الإجمالي	114	%100	///	///	مستوى الدلالة
					القرار
					0.05
					دال

المصدر: من اعداد الباحثة

اتضح لنا من خلال الجدول اعلاه أن معظم أفراد العينة لديهم رضا منخفض عن الخدمات الاجتماعية حيث قدرت نسبتهم بـ (49.12%) في حين الذين نسبة (47.37%) رضاهم متوسط، أما الذين رضاهم منخفض جدا عن الخدمات الاجتماعية فقد قدرت نسبتهم بـ (3.51%).

وقدرت قيمة (كا²) بلغت (45.684) عند مستوى الدلالة (sig= 0.00) وهي أقل من (0.05) مما يدفعنا إلى رفض الفرضية الصفرية والفرق دال بين مستويات الرضا عن الخدمات الاجتماعية لصالح المستوى المنخفض، وعليه نستنتج أنه بالتقريب رضا أساتذة التعليم الثانوي منخفض عن الخدمات الاجتماعية عند مستوى الثقة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

أظهرت النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى بان مستويات الرضا عن الخدمات الاجتماعية لصالح الأستاذ ذات مستوى منخفض، ويمكن تفسير النتيجة الى ان الأساتذة لم تقدم لهم الخدمات الاجتماعية بشكل يليق بهم ويعملهم مما خلق عدم رضا عن الخدمات، وهذا ما تعارض مع دراسة (براهمي و قرين، 2017) التي أشارت بمجملها الى أن توفر الجو الملائم في بيئة العمل والاشراف والخدمات ونمط التنسيير والبيئة المادية والفيزيقية للعمل يؤدي الى تحقيق مستويات عالية من الرضا، وان غياب ذلك يؤثر سلبا، وبالتالي يمكننا القول ان الرضا الوظيفي متعلق تقريبا بالخدمات التي يستفيد منها الأستاذ في عمله وبالتالي نقص هذه الخدمات يجعل الأستاذ غير راض على بيئة العمل التي لا توفر له جميع حقوقه وأبسط مثال عن ذلك تجد أستاذ لديه اقدمية في التعليم لكن لازال يعاني من مشاكل كثيرة منها السكن والصحة.... إلخ من الظروف التي يتخبط فيها الاستاذ مما يجعله لا يستطيع التركيز في عمله، ولولا الخوف من البطالة والفقر لا تجد أغلبية الأساتذة يضعون استقالتهم حيث تعتبر الجزائر هي آخر الدول العربية من حيث الأجور التي تدفعها للمعلمين والأساتذة مما يجعل الأستاذ يتخبط في مشاكل كثيرة على الرغم من أن هناك خدمات اجتماعية أسست لصالح هذا الاخير إلا أنه مزال يعاني من العديد من المشاكل، لذا نجد أن الرضا الوظيفي يعتبر القوة اللازمة للموظفين للقيام بأعمالهم بأعلى مستويات الإنجاز والأداء، ويعرف أيضاً بأنه القناعة المصاحبة للعمل. كما أنّ الرضا الوظيفي يمثل الإشباع التي يحصل عليها الموظف من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصورهم في الوظيفة التي يشغلونها، وبالتالي فيقدر ما تمثل الوظيفة مصدر الإشباع المختلفة بقدر ما يزيد رضاهم عن هذه الوظيفة، ويعتبر قياس الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات والمدخلات الهادفة لتحديد مجالات التحسين في الأنظمة والإجراءات الداخلية بهدف توفير بيئة داعمة للموظفين لضمان تنميتهم وتطويرهم بالموارد الداخلية.

الفرضية الثانية: يؤثر متغير الأقدمية في التعليم في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي نحو الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.
الفرضية الصفيرية: لا توجد فروق عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي نحو الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية حسب متغير الأقدمية في التعليم
الجدول رقم (12): توضح نتائج اختبار كرويسل ويلز لدلالة الفروق في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي نحو الخدمات الاجتماعية حسب متغير الأقدمية في التعليم

الاختبار	متوسط الرتب	العدد	الأقدمية في التعليم
001,5	كا ²	61.20	23
0.08	sig	61.94	54
2	درجة الحرية	48.72	37
0.05	114	114	المجموع
غير دال	القرار		

المصدر: من اعداد الباحثة

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تفاوت بين متوسط الرتب، حيث قدر بـ (61.20) بالنسبة للسنة للفئة العمرية (أقل من 5 سنوات)، وقدر بـ (61.94) بالنسبة للفئة العمرية (من 5 إلى 10 سنوات) و(48.72) بالنسبة للسنة للفئة العمرية (أكثر من 10 سنوات). وقدرت قيمة (كا²) بـ (5.001) عند مستوى الدلالة (sig = 0.08) وهي أقل من (0.05)، مما يدفعنا إلى قبول الفرضية الصفيرية والفرق غير دال بين الفئات العمرية بخصوص التصورات الرضا عن الخدمات الاجتماعية عند مستوى الثقة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

وهذا ما توافق مع دراسة (براهمي، قرين، 2017) ونتائج دراسة عبد المالك مكفس (2009) ودراسة رياض ستراك (2000) التي اثبتت وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى الأساتذة و هذا يدل أن عامل (سنوات الأقدمية) لم تكن عاملا من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأساتذة، بالرغم من إن عامل الخبرة من العوامل الرئيسية التي لا يمكن تجاهلها عند الحديث عن الرضا الوظيفي تجاه الخدمات الاجتماعية حيث أن مدة الخبرة تعمل على تحقيق مستوى من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة ، وتساعدهم على أن يطوروا من قدراتهم ومؤهلاتهم وأن يندمجوا في مناخ العمل وان يكتسبوا مع مرور الوقت مستوى من الرضا الوظيفي في عملهم. وهذا قد يرجع إلى عدم مراعاة الظروف التي يمر بها الاستاذ منذ توليه منصبه فهو لم يغير شيء في ظروفه الشخصية والمعيشية إلا أنه يشعر باستنزاف طاقاته يوميا في التحضير والتدريس مع معاشية الضغوطات التي يعيشها والتي يضطر ان يتعايش معها داخل ظروف عمل لا تسمح له بالرضا خاصة إذا كانت هذه الخدمات الاجتماعية التي تزعم وزارة التربية توفيرها لعمالها لكن للأسف حتى إذا وفرت ذلك ترهق الاستاذ من حيث إخراج الوثائق وانتظار الوقت الطويل لقضاء حاجات عمالها مما يجعل الاستاذ يعيش حالة توتر دائم وتذمره من هذه الخدمات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشناق سنة (2001) ودراسة عبد المحيد بن عبد المجيد حكيم سنة (2009) ودراسة محمد الشيخ خليل سنة (2008) ودراسة الشوامرة سنة (2007) في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من الطوباسي سنة (1998) التي توصلت إلى أن درجة الرضا تتأثر بسنوات الخدمة ، فكلما زادت سنوات الخدمة زادت درجة الرضا ، ودراسة الشيخ وسلامة سنة (1982) التي أشارت بدورها نتائجها إلى أن أصحاب الخبرات الطويلة أعلى في درجة الرضا الوظيفي.

الفرضية الثالثة: يؤثر متغير الحالة العائلية في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي نحو الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي نحو الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية حسب متغير الحالة العائلية.

الجدول رقم (13): يوضح نتائج (كا²) للاستقلالية لدلالة الفروق في مستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي نحو الخدمات الاجتماعية حسب متغير الحالة العائلية

الاختبار	المجموع		متوسط		منخفض		منخفض جدا			
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
6.968	كا ²	54,67	77	86,42	33	55,54	42	60,2	2	متزوج
0.32	sig	82,29	34	82,58	20	29,35	12	88,5	2	أعزب
6	درجة الحرية	88,0	1	100	1	00,0	0	00,0	0	أرمل
0.05	مستوى الدلالة	75,1	2	00,0	0	100	2	00,0	0	مطلق
غير دال	القرار	100	114	37,47	54	12,49	56	51,3	4	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثة

الملاحظ من الجدول رقم (15) أن أعلى نسبة لفئة المتزوجين لديهم رضا منخفض عن الخدمات الاجتماعية، حيث قدرت بـ (55,5%). وفئة العزاب كانت أغلبيتهم لديها رضا متوسط، حيث قدرت نسبتهم بـ (82,5%). أما بالنسبة للأرمل والمطلق فكان عددهم في العينة قليل.

وقدرت قيمة (كا²) بـ (6.968) وبلغت قيمة الدلالة (sig=0.32) وهي أكبر من (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية والفروق غير دال بين فئات الحالة العائلية عند مستوى الثقة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%). وهذا يدل على أن فئة المتزوجين هم أكثر فئة ليس لديهم رضا وظيفي وقد يرجع ذلك إلى تعدد المسؤوليات التي يعيشها الأستاذ المتزوج داخل أسرته وكذا داخل بيئة العمل مما تجعل الأستاذ دائما يحمل مشاكله الخاصة معه داخل القسم باعتباره إنسان لا يستطيع فصله عن مشاكله الخاصة مما يؤثر ذلك على تلاميذه، وبالتالي هنا يمكن القول ما هو دور الخدمات الاجتماعية إذا لم تقم بتوفير الراحة والرضا لعمالها. خاصة إذا علمنا أننا كلما وفرنا جميع الظروف الجيدة للأستاذ كلما جعل هذا الأخير يقوم بواجباته وعمله على أكمل وجه، حيث يرى هيربرت أن مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم (برياج و موساوي، 2016، صفحة 4).

خاتمة

يتحقق رضا الأساتذة نحو الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية كلما كانت الخدمات المقدمة في مستوى تطلعاتهم وتحقق رغباتهم وتحقق لهم اشباعا كبيرا لحاجياتهم النفسية الاجتماعية والمادية والعكس صحيح، أي أنه كلما كانت الخدمات في المستوى للأساتذة كلما كان رضاهم عنها وزاد ذلك في رضاهم عن عملهم ويمكن استخلاص النتائج التالية:

انطلاقا من النتائج المتوصل إليها يمكن وضع الاقتراحات التالية:

- رد الاعتبار لأساتذة التعليم الثانوي من خلال الاهتمام بهم من قبل اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية مما يؤدي الى زيادة انتاجهم ورضاهم الوظيفي.
- ضرورة تعيين لجنة لمراقبة الخدمات الاجتماعية المقدمة للأساتذة.

- ضرورة اعادة النظر في نوعية الخدمات الاجتماعية المقدمة للأساتذة.
- ضرورة الالتفات والاستجابة لملف طب العمل من قبل الوزارة الوصية.
- ضرورة القيام بدراسات تتناول موضوع الرضا الوظيفي للأساتذة اتجاه الخدمات الاجتماعية لمعرفة الأسباب والمشاكل المؤدية الى تدني مستوى الرضا، وتدارك مواطن الضعف لتحقيق الرضا الوظيفي للأساتذة على الخدمات الاجتماعية التي توفرها اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية لولاية قسنطينة.

المراجع

- 1- Donald a Super. (1976) theory of vocational development. *the américan psychologist vol n 7*.
- 2- Edwin A Locke. (1976) *the nature and causes of job satisfaction*. skokie rand MC Nally.
- 3- ابراهيم براهيم، و العيد قرين. (2017). مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ بالعمل وبيئة العمل. 02. دراسات في علوم التربية.
- 4- أحمد مصطفى خاطر. (1955). *الخدمة الاجتماعية*. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 5- الأمين محمد برباح، و يحيى موساوي. (2016). تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص ادارة أعمال الموارد البشرية. تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.
- 6- المرسوم رقم 179/82 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية. (15, 5, 1982). الجزائر: الجريدة الرسمية.
- 7- جمال بن خالد. (2015-2016). الخدمات الاجتماعية العمالية والثقافة التنظيمية في ظل التغيير التنظيمي للمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية للانسجة بالمسيلة، اطروحة دكتوراه. الجزائر: جامعة محمد لمين دباغين- سطيف 2.
- 8- راضية دريوش، و نزييم سرداوي. (ديسمبر، 2017). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة: مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية.
- 9- رشيد زرواتي. (2000). *مدخل إلى الخدمة الاجتماعية*. الجزائر: مؤسسة ابن سينا للطباعة والنشر.
- 10- رشيد زرواتي. (2004). *منهجية البحث العلمي*. الجزائر: دار الكتاب الحديث.
- 11- سمية صالح. (2009-2010). الرضا الوظيفي لاساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية انجاز تلاميذهم في الاقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعة والحياة، مذكرة تخرج ماجستير. الجزائر: جامعة فرحات عباس، سطيف.
- 12- مصطفى محمد. (2018). الرضا الوظيفي و أثره على تطوير الأداء. الاردن: دار ابن النفيس للنشر.
- 13- وائل عبد الرحمن التل. (2007). *البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية*. عمان: دار الحامد .
- 14- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (1978) .