

الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

وصال البشير إبراهيم البشير^(*)

* أستاذ مساعد جامعة حائل المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني:

للاستشهاد بهذا المقال:

وصال البشير إبراهيم البشير . الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنس

،المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) . مجلة جامعة ام درمان الاسلامية ISSN: 5361-1858 .17، (2) (2021) . 86-112

<https://doi.org/1010.52981/oiuj.v17i2.1828>

تم الاستلام: 2021، 6 14 ؛ مقبولة: 2021، 11، 29 ؛ تاريخ النشر: 2021، 12 30

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل . استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وأداة القياس تمثلت في مقياس الرضا الوظيفي وتلخصت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي ما مدى المستوى الوظيفي لدى خريجي كلية التربية جامعة حائل؟ وانطلاقاً من السؤال السابق تختبر الدراسة الفروض التالية: السمة العامة للرضا الوظيفي وسط لمعلمي المرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل . تتميز بالانخفاض، توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط لمعلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى) ، توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي - توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة بناءً على ذلك . استخدمت الباحثة لمعالجة البيانات وتحليل نتائج عدد من الأساليب الإحصائية والتي تتمثل في اختبار(ت) لمتوسط عينة وأحد، واختبار(ت) لعينتين مستقلتين، وتوصلت الباحثة للنتائج التالية : يتصف لمعلمي المرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل برضا وظيفي مرتفع . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي . توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للمعلمين والمؤهل العلمي . توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة بناءً على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى التوصيات التالية: وإعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس، وصعوبات العمل في مهنة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، لمعلمي المرحلة الابتدائية

* أستاذ مساعد جامعة حائل المملكة العربية السعودية

Abstract

Abstract

This study aimed to identify the degree of job satisfaction among teachers of primary stage who are graduates of the Faculty of Education, University of Hail. Education University of Hail? Based on the previous question, the study tests the following hypotheses: The general characteristic of job satisfaction among primary school teachers graduates of the Faculty of Education, University of Hail. - There are statistically significant differences in job satisfaction among teachers of elementary stage graduates of the Faculty of Education, University of Hail according to gender variable (male / female) - There is a significant correlation between the level of job satisfaction among the teachers of the primary stage graduates of the Faculty of Education, University of Hail according to the variable of scientific qualification. The researcher reached the following results: - The primary stage teachers are graduates of the College of Education, University of Hail, with average job satisfaction. - There are no statistically significant differences between male and female teachers in job satisfaction.

Achieving the principle of fairness in rewards between workers in the field of education Providing - and preparing programs to develop the positive attitudes of teachers towards the teaching profession, lead to teachers consider the teaching profession a message and not a profession to achieve the requirements of life only. - Developing and diversifying training courses for teachers aimed at providing them with skills that enable them to overcome the difficulties of working in a profession.

Key words: job satisfaction, primary teachers

1 مقدمة البحث:

تعتبر مهنة التدريس من المهن المؤثرة في المجتمع والتي يمثل الرضا الوظيفي فيها عاملاً أساسياً ذلك لان نتاج هذا الرضا ينعكس سلبياً وإيجابياً على التلاميذ. ويشير محمد عبد الحليم طوالبه (2000) إن الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي أو ما يسمي أحيانا الرضا عن الرضا المهني

بدا في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة ثم اتجهت دراسات الرضا الوظيفي الي مجال التربية حديثاً. وقد نالت دراسة الرضا الوظيفي الكثير من الاهتمام خاصة بعد بروز الاتجاه القائل بوجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية العامل. ورغم أن الدراسات الحديثة لم تؤكد وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، إلا أنها أثبتت أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً كبيراً في سعادة الفرد، وأن عدم الرضا عن المهنة ذو ارتباط موجب مع الأمراض النفسية والعضوية (مركز البحوث الأمريكية).

ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله نظرية الإدارة العلمية وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلر (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبر (Feber) بالخوافر المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل (Macheil, 1993: 37-58).

ومن الدراسات الأجنبية دراسة لشانج (1991) (Shang, G. M) والتي هدفت إلى استقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وتركزت المتغيرات التي درس أثرها على الراتب، وعدد سنوات الخبرة، والخوافز، وعلاقات الزملاء، وسلوك الطالب، وأنظمة المكافآت وتحصيل الطالب بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن هناك عشرة متغيرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي الخاص.

الرضا الوظيفي

يعرفه نادر أبو شيخة بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (نادر أبو شيخة، 1998: 13)، ويعرفه محمد التوبجري بأنه: موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله. (محمد التوبجري، 1988، 48)

ويعرفه منصور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويجرّص على زيادة كفاءته الإنتاجية. (منصور المعمر 1993: 19)، وتعرفه مريم بخاري بأنه: تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية. (مريم بخاري 1986: 30)

مفهوم الرضا الوظيفي

تتحدد الإدارة بشكل عام بعنصرين هما: العنصر التنظيمي، والعنصر البشري (الإنساني). فعنصر التنظيم يتكون من الهياكل والتي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها، بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية، وأكثر ملاءمة للظروف البيئية المتطورة، أما العنصر البشري، فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني عن طريق التدريب للموظفين والإداريين، وإكسابهم المهارات المناسبة لعملهم، وتنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم، والثقة في نفوسهم والقدرة على اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم، (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، 2008: 685)

وانطلاقاً من ذلك فإن مؤسسات التعليم بكافة أنواعها تتأثر إلى حد كبير بنوع الإدارة ونوع عملياتها المختلفة، كما أنها تخضع إلى مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحاول من خلال إدارتها رفع وتحسين أوضاع العاملين فيها ورفاهيتهم، وذلك بالاستجابة لاحتياجاتهم وتوفير الخدمات العامة من أجل نيل رضاهم الوظيفي، الأمر الذي يزيد من طاقاتهم ودافعيتهم نحو تحقيق وإنجاز الأهداف التعليمية. (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، 2008: 685)

مصطلح الرضا الوظيفي رغم الاجتهادات في تعريفه، فقد عرفه كامبل وسكارا بيل (1983:36) بأنه: " زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مع ما كان متوقعاً "

ويعرفه هيربرت (Herbert: 1990:146)، بأنه " مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم، وتعتمد هذه المشاعر على ما يعتقد أن العمل يتجه له حالياً، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحقّقه وظيفته من ناحية أخرى "

بينما يعرفه نيستين (Newstern: 1994:319)، 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،

قياس الرضا الوظيفي

اعتمدت الباحثة في دراسة موضوع الرضا الوظيفي على قياسية من خلال لهذا الرضا من خلال التعريفات التي انطلقت منها دراسة هذا الموضوع ومن أهم هذه الطرق:

- 1 - **طريقة المقابلة:** ورد في ناصر العديلي (1984م) أن في هذه الطريقة يسأل العمال مباشرة عن مدى رضاهم الوظيفي عموماً. ومن محاسن هذه الطريقة توافر الفرصة للحصول على معلومات إضافية أثناء المقابلة، أما عيوبها تتمثل في التكلفة العالية وحصول تحيز المقابل واحتمال تحيز المستقصى، وصعوبة ترجمة المعلومات من المستقصى أحياناً.
 - 2 - **طريقة الملاحظة:** ذكر أنور حمزة المحمود شلول (1999) أن هذه الطريقة تعتمد على ملاحظة سلوك العاملين أثناء العمل، وتتصف هذه الطريقة بالمرونة في جمع المعلومات ولكن يعيبها مشكلة ترجمة بعض السلوكيات إلى معلومات تعبر عن رضا أو عدم رضا العاملين، إضافة إلى تحيز الملاحظ والتكلفة العالية لهذه الطريقة.
 - 3 - **طريقة تحليل ظواهر الرضا الوظيفي:** جاء في حامد أحمد بدر (1982) أن هذه الطريقة تعتبر من أكثر طرق القياس بساطة وانتشاراً، وتقوم على تحليل الظاهرة المعيرة عن رضا العاملين ومشاعرهم تجاه أعمالهم، ومن هذه الظواهر معدل دوران العمل، التغيب، التمارض وغيرها. وقد تبين من تحليل هذه الظواهر أن نسبة الغياب ومعدل دوران العمل بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي منخفضة، بالمقارنة مع أولئك الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من الرضا الوظيفي. ومن مزايا هذه الطريقة دقة المعلومات وسهولة تصنيفها والابتعاد عن التحيز. ومن عيوبها عدم وجود وسيلة للتأكد من صحة البيانات، هذا بالإضافة إلى صعوبة ترجمة بعض البيانات.
 - 4 - **طريقة القصة لهرزبرج وزملائه:** ورد في أنور حمزة المحمود شلول (1999) أن هرزبرج وزملائه اعتمدوا في بحثهم على طريقة طلبوا من خلالها من العاملين التفكير في الوقت الذي شعروا فيه أثناء عملهم بالسعادة الغامرة أي الرضا التام بشكل خاص، وكذلك الوقت الذي شعروا فيه بعدم السعادة وعدم الرضا عن أعمالهم، سواء كانت أعمالهم الحالية أو أي عمل مارسوه في الماضي، ومن ثم يصفون الظروف التي قادتهم لتلك المشاعر. ومن الانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة هي أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة المدروسة تفتقر إلى الموضوعية لاعتمادها على النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة.
 - 5 - **طريقة الاستقصاءات:** يرى حامد أحمد بدر (1982) أن هذه الطريقة تعتمد على استخدام نماذج استطلاع (استبيانات) يتم تصميم عناصرها وصياغة فقراتها بالشكل الذي يخدم أهداف الباحثين، وذلك من أجل استطلاع آراء أفراد العينة المراد قياس رضاهم الوظيفي. وتتفاوت هذه النماذج من حيث البساطة والتعقيد، وذلك تبعاً للغرض منها، وطريقة معالجة البيانات التي يتم الحصول عليها، والتي أصبحت تخضع للمعالجة بالأساليب الإحصائية والطرق الكمية التي تساعد في الوصول إلى مؤشرات كمية تبين مستوى الرضا الوظيفي ومؤشراته. ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كميّاً وإمكانية استخدامها في حالة العينات الكبيرة، وقلة التكلفة وخصوصية المعلومات. أما عيوبها فتتمثل في احتمال إغفال بعض الجوانب المهمة في الرضا الوظيفي، واحتمال التحيز في الإجابات المقدمة للمستجيبين.
- ترى الباحثة أن لكل طريقة من هذه الطرق مزاياها وعيوبها مما يتطلب من الباحث المفاضلة بين هذه الطرق في ضوء الاعتبارات التالية:
- 1 - مدى ملائمة الطريقة لمجتمع الدراسة مفردات العينة التي ينوي الباحث اختبارها.
 - 2 - التسهيلات والإمكانات المتوفرة عند استخدام أي طريقة من هذه الطرق.

3 - درجة الدقة التي يسعى الباحث لتحقيقها في نتائج دراسته.

4 - نقاط القوة والضعف التي تنطوي عليها كل طريقة

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

1/ نظرية هرم الحاجات لماسلو

قام عالم النفس أبراهام ماسلو (A. Maslow) بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي حين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والسيولوجية ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة. والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم، ثم الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي فمثلاً عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعاً لتسلسلها (المشعان، 1993: 53).

وقسم ما سلو الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات ووزعها على النحو التالي:

- 1- الحاجات الأساسية العضوية وتسمى أحياناً الفسيولوجية أو الطبيعية (physiological Needs): كحاجات المأكل والمشرب والسكن والراحة، وهي أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية.
- 2- الحاجة إلى الأمن والضمان وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي أو ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق.

ويرى البعض أن هناك دعائم ثلاث يقوم عليها شعور العاملين بالأمن هي:

- موقف الرؤساء من العاملين واتجاهاتهم النفسية نحوهم فالفرد لا يشعر بالأمن إن لم تقابل جهوده ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه.
- معرفة الفرد لما يراد منه، ك معرفته للأنظمة واللوائح التي تخص المنظمة وفرص التقدم في عمله ودرجة قبول عمله ولذا فإن تنمية ذلك يتم عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد على ما يراد منه بدلاً من أن يترك عرضة للغموض والإبهام.

ثبات نظم الثواب والعقاب (زويلف 2009: 231)

- 3- الاحتياجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء (Belonging Needs): وتمثل الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين، وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أعلى وبعيدة عن الحاجات

- 4- الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات كالحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم، ويقول ما سلو بأن هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاث السابقة.

- 5- الحاجة إلى تحقيق الذات وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة، وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ما سلو الهرمي للحاجات (العميان، 2005):

وتستند هذه الهرمية أو تدرج الحاجات إلى افتراضين أساسيين هما:

- أن الحاجة غير المشبعة هي التي تدفع السلوك.

- وعندما يتم إشباع الحاجة فإنها لن تعود دافعة للسلوك، ولهذا فإن الحاجات العليا غالبية الناس تكون هي الأقل إشباعاً بالمقارنة مع الحاجات الدنيا (سلامة، 2003: 34).

إن جوهر نظرية ما سلو لا يعتمد على تصنيفه لأنواع الحاجات (الدوافع) عند الفرد وإنما يعتمد على ترتيب هذه الحاجات بحسب أولويتها لذلك الفرد. وعلى الرغم من أن هذه النظرية لا تفسر بشكل واضح وكلي الحفز الإنساني إلا أن مساهمتها واضحة وأساسية وتعتبر نقطة البداية في فهم الحفز عند الأفراد (سالم وآخرون، 1995: 200).

2/ نظرية هرزبرج Harzberg:

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضاً نظرية هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ما سلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى " هرزبرج " أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل. (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، 2008: 685)

3/ نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه. (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، 2008: 686).

4/ نظرية مكليلاند في الحاجات أو نظرية الإنجاز

وضع هذه النظرية ديفيد مكليلاند (David McClelland) في عام 1976 م ويعود أساسها إلى علم النفس السريري وإلى نظرية الشخصية وقد جرى تطبيقها في مجال الإدارة والتنمية الاقتصادية. وقد أجرى مكليلاند وجماعته دراسات على عدة ثقافات شملت الولايات المتحدة، إيطاليا، بولندا والهند. وقد تم استخدام أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات الثلاث: الإنجاز والقوة والانتماء.

1/ الحاجة إلى الإنجاز

وهي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، وترى هذه النظرية أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع التفوق والكفاح من أجل النجاح وذلك مجرد تحقيق النجاح دون اعتبار إلى المردود المادي ما لم ينظر إليه على أنه مؤشر للنجاح. وهذه الفئة من الأفراد مهتمة نفسياً بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بمهام صعبة من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.

أما الأفراد ذو الحاجة الشديدة للإنجاز فإنهم يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق ويتجهون نحو الأعمال الحرة بدلاً من ممارسة المهنة فلقد وجد أن رجال الأعمال يملكون خاصية الحاجة إلى الإنجاز بشكل قوي جداً كما يحتاجون القوة مع انخفاض في منسوب الحاجة إلى الانتماء. (العميان، 2005: 102).

2/ الحاجة إلى القوة

القوة والسيطرة والإشراف على الآخرين حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر له الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى القوة يرون في المنظمة فرصة للوصول إلى المركز وامتلاك السلطة وممارسة الرقابة والتأثير على الآخرين (العميان، 2005: 103).

3/ الحاجة إلى الانتماء

وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، ويشبع الأفراد هذه الحاجة من خلال الصداقة والحب وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والتواصل معهم. والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى الانتماء يرون في المنظمة فرصة لإشباع علاقات صداقة جديدة، كما أنهم يندفعون وراء المهام الجماعية والتي تتطلب المشاركة مع زملاء العمل (علاقي، 1981: 559).

5/ نموذج بورتر ولولر

طور بورتر ولولر عام 1968 نموذج فروم وقد ربط الرضا بكل من الإنجاز والعائد. فهم يضعون حلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا وهي العوائد. وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول. فإذا ما كانت العوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة فإن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد. أما إذا قلت هذه العوائد عما يعتقد الفرد أنه يستحقه، فستحدث حالة عدم رضا ويوقف الدافعية للاستمرار في الجهد. لذلك فإن أبرز ما أضافه نموذج بورتر ولولر إلى نظرية فروم هو المفهوم الذي يشتمل عليه نموذجهما بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه، وأن القناعة والرضا تتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها وما يعتقد الفرد. وقد بين بورتر ولولر أن هناك نوعين من العوائد: عوائد ذاتية وعوائد خارجية.

6/ نظرية العدالة (المساواة)

تدور هذه النظرية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة وتفترض أن درجة شعور العامل بالعدالة ما يحصل عليه من مكافأة وحافز من عمله تحدد بدرجة كبيرة شعوره بالرضا مما يؤثر على مستوى إنتاجيته وأدائه. وتستند هذه النظرية التي وضعها ستاسي آدمز 1963 إلى أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله إلى العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله العاملين في الوظائف الشبيهة وبنفس الظروف فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة وتساوت النسبتان تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا، أما إذا كان العكس فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله وذلك على النحو التالي: عوائد الفرد - مقارنة - عوائد الآخرين - مدخلات الفرد - مقارنة - مدخلات الآخرين

7/ نظرية التعزيز وتدعيم السلوك

من أهم رواد هذه النظرية في مجال السلوك التنظيمي سنكر ومحور هذه النظرية العلاقة بين المثير والاستجابة. وترى أن سلوك الإنسان على نحو معين هو استجابة لمثير خارجي. والفرد يستجيب للعوائد والسلوك الذي يعزز بالمكافأة

يستمر ويتكرر، بينما السلوك الذي لا يعزز سيتوقف ولا يتكرر. وتتفاوت فاعلية المثير في إحداث السلوك المرغوب فيه عند الأفراد حسب عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك، وعلى قوة التأثير الذي يتركه وعلى اقتران التعزيز بالاستجابة. ومن وجهة نظر سنكر فإن المكافآت هي معززات تهدف إلى استمرار إثارة السلوك الإيجابي عند الأفراد، ولكن ما يعتبر معزراً لفرد قد يكون غير ذلك لفرد آخر. واعتمد سنكر أسلوب تعديل السلوك التنظيمي في نظرية التعزيز ويرتكز المبادئ التالية:

- إن الأفراد يسلكون الطرق التي يرون أنها تؤدي إلى تحقيق مكاسب شخصية.
- السلوك الإنساني يمكن تشكيله وتحديده خلال التحكم بالمكاسب والعوائد (العميان، 2005)

عوامل الرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالعديد من العوامل والمؤثرات التي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية، حيث تؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانات وحوافز مادية ومعنوية بشكل كبير على نشاط المعلمين وأدائهم،

جاء في محسن أسعد ونبييل إسماعيل رسلان (1984م) أنه على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد

لا نهائي من الميول المفضلة لدى كل فرد، فإن هناك نوع من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها ارضاء ضرورياً، ويطلق على هذه المجالات عوامل أو عناصر الرضا الوظيفي في مجموعات على الإدارة أن تدرسها بغض التعرف على نوعية الرضا في المؤسسة وذلك من خلال الاستبانة والمقابلة والملاحظة.

يذكر يوسف محمد القبلان (1998) أن هناك اختلاف في وجهات نظر الباحثين تجاه العناصر التي تدخل في دراسة الرضا الوظيفي وفقاً لنتائج دراساتهم التطبيقية، وأن هذا الاختلاف على العناصر المكونة للرضا الوظيفي داخل المؤسسة قد أدى لاختلاف الباحثين في تعريفهم لمفهوم الرضا الوظيفي، ذلك أن كل تعريف يعتمد على العناصر المكونة للرضا الوظيفي من وجهة نظر الباحث. وهناك من يعتبر الرضا الوظيفي من النتائج المترتبة على مجموعة من العوامل. وهناك من يعتبر الرضا الوظيفي متغيراً مستقلاً يؤدي في بعض الأحيان إلى تحقيق مستوى رفيع من الإنتاجية أو إلى معدل منخفض من التغيب عن العمل. ويحدد Keith (1962) ستة عوامل للرضا الوظيفي، تتصل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة، بينما تتصل الثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب أخرى، وتلك العوامل هي:

- كفاية الإشراف المباشر - الرضا عن العمل ذاته - الاندماج مع الزملاء في العمل - توفير الهدافة والأهداف في التنظيم - عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها - الحالة الصحية (البدنية والذهنية). (محمد أسعد، نبيل رسلان 1982):

(34)

ويذكر Filippo (1961) قائمة أخرى من العوامل المؤثرة على رضا الأفراد ومن بين هذه العوامل:

- 1- الأجر
- 2- الاستقرار في العمل
- 3- ظروف العمل
- 4- تقدير العمل المنجز
- 5- القيادة العادلة والكفاءة
- 6- الفرص المتاحة - الانسجام مع الزملاء في العمل
- 8- المزايا المتحصل عليها
- 9- المركز الاجتماعي 10 القيام بعمل له أهميته.

وذكر ناصف محمد العديلي (1986) أن من أبرز العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي هي الدوافع والحوافز، وقد وجد أحد الخبراء أن عملية الدوافع والرضا الوظيفي عملية متشابكة ومتداخلة نظراً لتشابه وتداخل حاجات الموظف مع أهدافه ودوافعه وأهداف المنظمة التي يعمل بها، وأنظمة الحوافز المعمول بها في المنظمة، ولذا فإن العلاقة بين تلك العناصر غير واضحة ويصعب إعطاء حكم نهائي بها ويعزى إلى صعوبة وتعدد السلوك الإنساني وصعوبة التنبؤ به.

ويطرح ناصر محمد العديلي (1986) نموذجاً شاملاً مقترحاً للدوافع والحوافز والرضا الوظيفي مضمونه أن تلك الأبعاد الثلاثة تعبر عن عملية سلوكية متداخلة يؤثر بعضها على بعض وتتأثر بالعوامل والمؤثرات الداخلية والخارجية التالية:

- 1 - البيئة العامة: وتشمل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والحضارية والتعليمية والفنية.
- 2 - صفات المنظمة وخصائصها: وما تشتمل عليه من انظمة وإجراءات للرواتب الاجازات والحوافز المادية والمعنوية وعلاقة ذلك ببيئة العمل ونوعه وظروفه وعلاقاته.
- 3 - صفات الفرد وخصائصه: وما يتميز به من الصفات الشخصية كالإدراك والذكاء والقدرات والاستعدادات والطموح. والدوافع والخبرات والدخل الشهري وعلاقة هذه الخصائص بإنجاز العمل ومسئولية الوظيفة وفرص الترتي فيها والنمو النفسي ومقدار الجهد.
- 4 - النتائج (الأداء والإنجازات): ويقصد بها ما يترتب على الجهد الذي بذله الموظف في عمله من خلال أدائه الوظيفي والنتائج التي يتوصل إليها كالرضا والإنتاجية أو عدم الرضا والتسيب الوظيفي أو دوران العمل والغياب. ويذكر إبراهيم محمد عبد اللطيف (1991) أن عوامل الرضا الوظيفي بصفة عامة تتحدد في ثلاث فئات أساسية هي:
 - 1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين
 - 2- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل
 - 3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف المؤثرة على العمل والعامل. (ناصر عبد الخالق 1986: 75) تشير جيليك الواردة في أنور حمزة محمود شلول (1999) إلى أن متغيرات الرضا الوظيفي هي:
 - ظروف العمل. - ممارسات الإشراف. - سياسات المؤسسة - زملاء فرص التقدم الوظيفي - الأمن. - محتوى العمل.

أما ناصر محمد العديلي (1986) فقد حدد تسعة عوامل للرضا الوظيفي هي:

- 1 - النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة بالعمل.
 - 2 - الرواتب والضمانات. أساليب الإشراف فرص الترقية
 - 3 - المسؤولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.
 - 4 - ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة، تكييف، أثاثات).
 - 5 - متطلبات العمل (ساعات العمل، ظروفه وغيرها).
 - 6 - الحالة الاجتماعية (السمعة والمكانة الاجتماعية للوظيفة وشاغلها).
 - 7 - أنظمة الإدارة والإجراءات الإدارية والاعتراف الشخصي.
- ويشير أنور حمزة محمود شلول (1999) إلى أن أكثر الآراء النظرية قبولاً حول الرضا الوظيفي هو ما قدمه سميث وكانداو وميولن الذين حددوا أبعاد الرضا الوظيفي في الآتي:
- المشرف والرواتب والعمل وزملاء العمل والترقية.

1/ علاقة المعلم بالمجتمع

أوضح محمد الرغي (1994) أن هرزبرج قد أكد على أهمية المركز الاجتماعي للعامل كعامل وقائي يساعد وجوده على منع حدوث حالة عدم الرضا لديه، وذلك من منطلق أن قيمة الفرد الاجتماعية تستمد من أهمية مركزه الاجتماعي الذي يحدده في معظم الظروف مركزه الوظيفي، أي أن قيمة الفرد هي من قيمة عمله. فإذا شعر العامل أن المجتمع لا ينظر إلى عمله نظرة تقدير واحترام فإن ذلك ينعكس على تقييمه الشخصي لعمله، وبالتالي يقل حماسه للقيام بالعمل.

إن مهنة التدريس مهنة عظيمة وتحتل مكانة سامية في المجتمع، وقد بلغ من شرف هذه المهنة أن جعلها الله من المهمات التي كلف بها الرسول صلى الله عليه وسلم كما في قوله تعالى (لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ) (آل عمران: 164).

ويشير التل وزملاؤه الوارد في شادية عثمان أحمد (1999) إلى أن مهنة التعليم تعتبر من أقدم المهن في تاريخ البشرية الاجتماعي والسياسي والاقتصادي التي مرت بها المجتمعات. وتغيرت مكانتها في البيئة الاجتماعية من عصر لآخر ومن مجتمع لآخر. ويعزى تراجع المكانة المهنية للتدريس إلى المعلمين أنفسهم، فالمعلم الناجح يمكنه أن يحظى باحترامه لذاته حتى ولو كان هناك من لا يقدر عمله، إذا لا يستطيع في هذه الحالة إقناع الآخرين بنفسه وبالذور الاجتماعي الذي يمارسه والذي لا يقل أهمية عن المهن الأخرى.

ويؤكد صادق أبو حطب الوارد في شادية أحمد عثمان (1999) على أن معظم المهتمين بسيكولوجية المعلم يتفقون على أن المعلم الكفاء هو الذي يحدث التغيرات المرغوبة في سلوك تلاميذه.

ترى الباحثة أن المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، ولكي يتحقق هذا الرضا لا بد أن يشعر المعلم بأن المجتمع يقدر ما يقوم به ويحترمه، وهذا ما أكد عليا ماسلو في نظرية الحاجات والذي يبين أهمية تقدير الآخرين، والذي من شأنه أن يعمل على خفض القلق والتوتر لدى المعلمين.

2/ علاقة المعلم بالإدارة المدرسية

عرف علي السلمي (1993) الإدارة بأنها عملية إنسانية بالدرجة الأولى، تستهدف أقصى إشباع ممكن للريغبات الإنسانية. ويعرف محمود عصام الميادي (1993) الإدارة المدرسية بأنها عملية تؤدي إلى تسهيل وتطوير العمل بالمدرسة بطريقة من شأنها أن تتم بها العملية التربوية على وجه ميسور وفعال.

ويذكر جابر عبد الحميد جابر (1968) أن من أهم وظائف الإدارة المدرسية خلق جو مرضي في المدرسة، كما أنها تلعب دوراً مهماً في تشكيل أهداف الجماعة وبناءها والنشاطات المشتركة لأعضائها. وقد حدد حامد عبد السلام زهران (1984) ثلاثة أساليب للإدارة المدرسية هي:

1 - أسلوب الإدارة الدكتاتورية (الاستبدادية). 2 - أسلوب الإدارة الديمقراطية (القناعات).

1 - أسلوب الإدارة الفوضوية (الحرية المطلقة).

وقد أوضحت نتائج الدراسة التي أجرتها منيرة محمد أحمد حمد (1996) على نمط الإشراف والإدارة إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف ورضا العاملين عن العمل، فقد بينت الدراسات أهمية الإدارة المشاركة في الرضا الوظيفيين ومن تلك الدراسات دراسة جامعة أوهايو ودراسة جامعة متشجان كمحاولة لإيجاد أثر نمط القيادة في مستوى الأداء، وقد كانت

الأنماط القيادية التي انحاز إليها الطلبة هي القيادة الديمقراطية وأظهرت النتائج أيضاً أن إنحاز الطلبة الذين انحازوا إلى القيادة الديمقراطية كان هو الأفضل.

وقد اتضح من التجربة التي أجراها ليفين وأسبيت وهواية على التلاميذ أن الأجواء الاجتماعية: الجو الدكتاتوري والديمقراطي، والفوضوي، يؤثر على سلوك الفرد والجماعة تأثيرات مختلفة، وخلصت التجربة إلى أن الجو الديمقراطي هو أفضل الأجواء.

وترى الباحثة أن الرأي الأخير هو الصواب، حيث أن الإدارة الديمقراطية بالمدرسة، تعمل على خلق جو مرضي بالمدرسة وذلك باحترام شخصية المعلمين الذين تتعامل معهم.

وذكرت شادية عثمان أحمد (1999م) أن احترام الإدارة المدرسية لشخصية المعلم له مظاهر كثير يمكن تلخيصها في الآتي:

- 1 - اهتمام الإدارة بالمعلمين ومشكلاتهم وإعطاء الاعتبار لأفكارهم ومقترحاتهم.
- 2 - تشجيع الإدارة لأوجه النشاط الاجتماعي التي تساعد على إقامة علاقات صداقة بين أعضاء هيئة المدرسة.
- 3 - التزام مدير المدرسة والإدارة المدرسية بالموضوعية والمرونة واتباع مبدأ الشورى في اتخاذ القرارات والابتعاد عن الاستبداد والتسلط وأن تتصف بالجدية دون تزمت وبالتقدمية دون غرور.
- 4 - توفير جو من الطمأنينة والثقة بين المعلمين.
- 5 - تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية في معاملة المعلمين وتقديم الثناء والمدح للعمل الجيد وإتاحة الفرصة للعمل باستقلالية.

6 - إتاحة الفرصة لحضور الدورات والمؤتمرات وإتاحة فرص التدريب.

مما سبق يتضح لنا أهمية العلاقة الإيجابية بين الإدارة المدرسية والمعلمين، فالعلاقة السيئة بين المدير والمعلمين تؤدي إلى فتور في الهمم وهبوط الروح المعنوية ويؤثر كل ذلك على التلاميذ. لذا ترى الباحثة أن الإدارة المدرسية من أهم عوامل الرضا الوظيفي وبوجود الإدارة المدرسية الجيدة في المدرسة تتحقق الصحة النفسية والرضا للجميع.

3/ علاقة المعلم بالزملاء والتلاميذ والموجه الفني

أ/ زملاء العمل

تؤكد النظريات السلوكية على أثر الجماعة في سلوك الفرد، حيث أن الفرد اجتماعي بطبعه، ينتمي إلى جماعة يحقق من خلالها إشباع الكثير من حاجاته الاجتماعية التي تنعكس في عدم قدرته على الانعزال عن الآخرين. ويرى أحمد عزت راجح (1979) أن شعور الفرد يزداد بالأمن والاعتداد بالنفس حتى ينتمي إلى جماعة قوية يوجد نفسه بها (أسرة، مدرسة، نادي، نقابة، الخ...)، ومتى شعر الفرد بالانتماء إلى جماعة معينة زاد ولاءه لها وشعوره بأنه جزء منها. وأكد هرزبرج أن العلاقات الاجتماعية وسط مجموعة العمل كانت في مقدمة العوامل التي تسهم في زيادة الرضا الوظيفي للفرد.

عليه، فإن علاقة المعلمين ببعضهم البعض على جانب من الأهمية ذلك لأن هذه العلاقة عامل أساسي في رفع الروح المعنوية بينهم وملائمة نفوسهم وصحتها، كما أن نجاح المدرسة يعتمد على والانسجام والتعاون بين المعلمين.

ب/ التلاميذ

ورد في شادية أحمد عثمان (1999) أن العلاقة بين التلاميذ والمعلمين علاقة مباشرة لذا فإن التعامل معهم ومع مسؤوليات تحصيلهم يعد مصدر من مصادر الرضا الوظيفي بالنسبة لهم. وتركز نتائج الدراسات أن التلميذ عندما

لا يحترم المعلم ولا يتحاور معه في الفصل، ويكون مهملاً في دروسه، وواجباته فإن ذلك يؤدي إلى إحباط المعلم وبالتالي عدم رضاه.

ج/ التوجيه الفني

يذكر محمد منير موسى (2001) أن مهنة التدريس من المهن التي تحتاج إلى توجيه أعضاءها الجدد وذلك لبنائهم واستمرارهم أولاً، ومساعدتهم على التأقلم على العمل ثانياً، ونجد أن الكثير من المعلمين تركوا المجال التربوي مبكراً لأنهم لم يوجهوا إليه التوجيه السليم، ويتلخص المفهوم الحديث للتوجيه الفني في الآتي:

- 1 - أن يستهدف التوجيه والإرشاد ولا يتصيد الأخطاء.
 - 2 - مساعدة المعلمين على النمو في المهنة وتحسين مستوى أداءهم.
 - 3 - أن يستمد الموجه سلطته ومكانته من قوة أفكاره ومهارته الفنية والمهنية.
 - 4 - أن يقوم التوجيه على أساس المشاركة والتعاون بين المعلم والموجه.
 - 5 - تجنب النقد اللاذع.
- وتؤيد الباحثة هذا الرأي وترى أنه إذا كان أسلوب الموجه الفني يتبع تلك النقاط، فلا شك أن المعلم سوف يكون راضياً من جانب الموجه الفني.

4/ الأجور والحوافز والترقيات

أ/ الأجور والرواتب

يقصد بالرواتب والأجور كل أشكال المدفوعات التي تدفعها جهة العمل للموظفين بشكل مباشر أو غير مباشر مقابل عملهم فيها، أي تبادل العمل مقابل الأجر. وينظر الاقتصاديون إلى هذا التبادل على تبادل الوقت والجهد والقدرة مقابل الأجر، سواء على شكل نقدي أو عيني، أما علماء النفس فينظرون إليه بأنه تبادل السلوك والاتجاهات مقابل المال والمصادر الأخرى للرضا والإشباع النفسي. بينما ينظر إليه علماء الاجتماع بأنه مبادلة واسعة لبعض المدخلات والمخرجات الملموسة وغير الملموسة بين المنظمة والأفراد، (فارس رشيد مازن، 2001).

وذكر Brook (1994) أنه بدون وجود أجور ورواتب مناسبة في المؤسسة ستعاني من آثار سلبية كثيرة، فقد ثبت أن الرضا عن مستوى الأجور يعد عنصراً أساسياً في مستوى الرضا الوظيفي العام، وأن لها تأثيراً على مستوى الأداء والتسرب الوظيفي. وفي هذا الصدد قام لولر Lawler بمراجعة 49 دراسة طلب فيها من العاملين أن يربوا أهمية الأجر إزاء عدد من العوائد المتصلة بالعمل، وأظهرت النتائج أن الأجر كان في المرتبة الأولى أو الثانية أو الثالثة من حيث الأهمية في الغالبية العظمى من الحالات ولا شك أن مثل هذه النتائج تعطي مؤشراً قوياً على الأهمية النسبية للأجر بالنسبة للموظفين.

المبادئ الأساسية لسياسة وأهداف الأجور والرواتب

ذكر فارس رشيد مازن (2001) أهم المبادئ التي يجب الاهتمام بها عند رسم سياسة الأجور بما يلي:

- 1 - اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة العالية واستمرار بقائهم في المنظمة وعدم تسربهم.
- 2 - تحقيق العدالة والمساواة في الأجور. 3- تناسب الأجور مع ظروف المعيشة.
- 2 -مراجعة سياسة الأجور والرواتب.

ب/ الترقية

الترقية هي إحدى أدوات شغل الوظائف العامة، التي يتم من خلالها إسناد وظيفة شاغرة للموظف تكون ذات مستوى أعلى في السلم الوظيفي من وظيفته الحالية، ويصاحبها في العادة زيادة في الواجبات والمسئوليات والمزايا المادية والمعنوية.

تعد الترقية في معظم المجتمعات أمراً مرغوباً فيها، ومعظم الموظفين تكون لديهم الرغبة في الصعود والترقي في عملهم، لأنهم يتوقون إلى الحصول على الزيادة في المزايا المالية التي تواكب ترقيتهم حتى يتسنى لهم رفع مستوى معيشتهم، أنهم يرغبون في الترقية لتحقيق ذواتهم وطموحاتهم ومكانتهم الاجتماعية. وبشكل عام تحقق الترقية عدد من الأغراض منها ما يلي:

- 1 - الاستخدام الأمثل للموظفين والاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم الاستفادة القصوى.
- 2 - إتاحة الفرصة الكافية للموظفين لتحقيق طموحاتهم لبلوغ أعلى المراتب.
- 3 - إشباع الحاجات المعنوية للموظفين في الحصول على التقدير وتحقيق الذات وتعزيز الرضا الوظيفي لديهم.
- 4 - إذكاء روح المنافسة بين الأفراد ودفعهم للمثابرة.
- 5 - تعميق الولاء لدى الموظفين وتغذية روح الإخلاص لديهم (فارس رشيد مازن، 2001 ص89).

ج/ الحوافز

ذكر كل من عبده وبجي الواردان في شادية أحمد عثمان (1999 ص55) أن الحافز هو كل ما يحفز الإنسان على أداء العمل الموكل إليه بأفضل ما يمكن كماً ونوعاً على أساس أن تحقيق ذلك سوف يزيد من مكاسبه المادية بالإضافة إلى تنمية مهاراته وقدراته الفنية وتنقسم الحوافز إلى قسمين:

- 1 - حوافز مادية وحوافز معنوية وتتمثل في عدة جوانب منها الترقية.
- وقد أكد فريديريك تايلر على أهمية الحوافز المادية كزيادة الأجر والمكافآت والعلاوات المادية المختلفة على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، كما أكد هرزبرج على أهمية الحوافز المادية التي اعتبرها عاملاً أساسياً من العوامل الوقائية التي يؤدي توفرها إلى تجنب حالة عدم الرضا لدى الفرد. كما أن فكتور فروم أضاف إلى ما سبق أهمية الحوافز المادية من خلال نظرية التوقع حيث استنتج أن قوة الحفز تدفع الفرد بالنجاح والوصول للإنجاز.

5/ الوسائل التعليمية وبيئة المدرسة

الوسائل التعليمية لها أهمية خاصة إذ أنها تساعد المعلم في توصيل المعلومة لعقول التلاميذ، فلا بد من توفير الوسائل التعليمية بالمدرسة. وتتداخل الظروف المتصلة ببيئة العمل

معلمي مرحلة الابتدائية:

ذكر ضياء عبد الشكور (1999، ص110) ان مرحلة الأساس تعتبر نظام تعليمي حساس يتطلب عناية خاصة في إدارة الموارد البشرية لتهيئة البيئة الدراسية التي يعمل فيها المعلم ليستفيد منة الناشئة. ونظام مرحلة الأساس يتألف من الجهاز التدريسي والجهاز الإداري والجهاز التوجيهي والتلاميذ ومجلس الأباء والتجهيزات المادية الأخرى، ومجموعة القوانين والأنظمة العمل.

ورد في عبد العزيز عرفات إن عملية نقل المعرفة وصياغة شخصية الطفل لا تتم الا بجهد المعلم المعد إعدادا جيدا والمتابع بتوجيه الوجه التربوي اثنا ممارسته لوظيفة التدريس.

جاء في محمد حبيب محمد بآبكر (2005 ص88) إن من واجب إدارة مرحلة الأساس ان تهتم بتطور وتحسين الظروف التي تساعد علي التقدم التعليمي والخدمات الإدارية وتحفيز المعلمين وتحقيق الرضا الوظيفي الذي يؤدي الي مضاعفة جهودهم وبالتالي ينعكس علي كفاءتهم التدريسية لتحقيق أهداف التربية

أهداف مرحلة تعليم الابتدائية

1_ تمليك الناشئة مهارات اللغة (الاستماع والقراءة والكتابة) ومعرفة اسس الرياضيات بالمستوي الذي يمكنهم من استخدام هذه المعارف في حياتهم اليومية.

2_ تزويدهم بالمعلومات الأساسية التي تؤهلهم للمواطنة الفاعلة وتدريبهم على طرق جمع المعلومات وتصنيفها.

3_ إتاحة الفرصة لهم للنمو المتكامل واكتشاف قدراتهم وميولهم وتنمية خبراتهم ومهاراتهم.

4_ تنمية تصور الانتماء للوطن وتعمير وحدانهم بحبة، والاعتزاز به وتعريفهم بتاريخه وحضارته، وتفجير طاقتهم من أجل ارضة وعزته.

5_ ترسيخ العقيدة الدينية وتربيتهم عليها ونقل التراث الحضاري إليهم، وتعديل سلوكهم وعاداتهم واتجاهاتهم.

6_ تعريفهم على نعم الله والمحافظة عليها وتسخيرها لمنفعة الإنسان..

خصائص معلمى مرحلة الاساس

المعلم الفعال هو القادر على التواصل مع الآخرين والمتعاطف والودود والصادق والمتحمس والمرح، توفر علاقة إيجابية بين امتلاك المعلم لهذه الصفات الشخصية ومدى فاعليته في التدريس. (بابكر عبد الباقي وآخرون، 2007 ص99). خصائص مطلوبة لمهنة التعليم بشكل عام يمكن تلخيصها في ثلاثة جوانب:

- الجانب التكويني والنفسي والاجتماعي ويتضمن الخصائص الاجتماعية والانفعالية والأخلاقية، والجسمية التي يجب أن يتمتع بها معلم الطالب العادي، فالمعلم الجيد هو الذي يمتلك مهارات وقدرات اجتماعية تجعله يتقبل التفاعل مع الآخرين ويتصف بدمائه الأخلاق واحترام الأمانة الاجتماعية ويحافظ على السلامة الشخصية والنفسية لتلاميذه.

- الجانب العقلي والمعرفي ويتضمن القدرات العقلية الخاصة لكي يؤدي مهامه بنجاح ويمتكن من المادة التعليمية التي سيقدمها لتلاميذه بصورة تجعلهم يتذوقونها ويحسون بها كمجال معرفي ويجرك بهم الرغبة في الدراسة.

- الجانب المهني في هذا الجانب يجب أن يمتلك المعلم خصائص تجعله قادراً على عرض الأفكار بصورة سهلة وواضحة وأن يحسن استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في التدريس وتوظيفها في تحقيق الهدف من الدرس (عبد الله الموسوي ص55 2002م).

منطقة حائل: - حائل على دائرة عرض (25° - 29°) شمالاً، وخطي طول (39° - 45°) شرقاً، في شمال وسط المملكة العربية السعودية، ويحدها من الشمال منطقتي الحدود الشمالية والجوف، ومن الجنوب منطقتي المدينة المنورة والقصيم، ومن الشرق منطقتي الحدود الشمالية والقصيم، ومن الغرب منطقتي المدينة المنورة وتبوك. تعتبر منطقة حائل من أهم مناطق المملكة لموقعها الاستراتيجي الذي يربط الدول الإسلامية شمال المملكة وبين مكة المكرمة والمدينة المنورة، إضافة إلى أهميتها على المستوى المحلي، حيث ترتبط

بمخمس مناطق إدارية هي المدينة المنورة، تبوك، القصيم، الجوف، الحدود الشمالية، وتكون المنطقة محوراً زراعياً متكاملًا مع منطقتي القصيم والرياض، حيث التركز الكبير للأنشطة الزراعية الحديثة على هذا المحور. تقدر مساحة المنطقة بحوالي 109.14 ألف ك م²، أي ما يعادل 5.7% من مساحة المملكة.

الدراسات السابقة:

أن الدراسات السابقة تساعد الباحث علي وضع خطة ومنهج سليم لبحثه. كما أن الاستعراض العميق يوضح مراكز القوة والضعف التي علي الباحث الاستفادة منها.
رجاء محمد ابو علام (1998) م.

الدراسات العربية

1- دراسة فؤاد العاجز، وجميل نشوان 2004:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنيين الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة

2- دراسة جواد محمد الشيخ، عزيزة شير 2008:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

3- دراسة العنزي (2000)

عنوان الدراسة: العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المرحلة الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، والتعرف على العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي والأداء المهني لعينة الدراسة. شملت العينة 40 مديرا ومديرة، (22 مدرءا، 18 مديرات) بالمرحلة الثانوية بقطاعات عرعر، ومح، وتوصلت إلى أن الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس، المؤهل التعليمي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء

الوظيفي والرضا الوظيفي فيما إذا كان ذلك لمجتمع الدراسة بكامله أو المديرين فقط أو المديرات فقط وذلك في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

4- دراسة زياد الجرجاوي وجميل نشوان (2006)

بعنوان "تقويم أداء المعلمين المهني في مدارس وكالة الغوث الدولية في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة" هدفت الدراسة إلى تقويم أداء المعلمين المهني العاملين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الدراسة وهي إسبانه تكونت من (48) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (25) معلماً ومعلمة، وكانت هناك العديد من النتائج أهمها:

- 1 سحدم وضوح رؤية ورسالة المدرسة في مجال التخطيط الاستراتيجي للمعلمين.

2 ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية المتعلقة بعملية التعلم.

3 ضعف ممارسة المعلمين في العمل البحثي وتنمية قدرات الطلبة على استخدام التقويم الذ

4 ضعف الاتزان العاطفي والاتزان النفسي والانفعالي.

5 قلة الاهتمام بالنمو الجسمي والصحي السليم.

6 تتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المعلمين المهني يرجع لكل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي للمعلمين.

5- دراسة وائل المصري (2005)

بعنوان "إستراتيجية مقترحة لتطوير الأداء المهني لمعلمي التربية الرياضية وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ المرحلة الثانوية".

هدفت الدراسة للتعرف على مدى فاعلية الأداء المهني لمعلمي التربية الرياضية من خلال بطاقة ملاحظة السلوك التدريسي، والتعرف على أثر الإستراتيجية المقترحة على مستوى الأداء لمعلمي التربية الرياضية والمستوى المعرفي في مجال التدريس، وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ الصف الثالث الثانوي، واستخدم الباحث المنهج التجريبي التربوي بأسلوب تصميم الاختبار القبلي والبعدي باستخدام مجموعة واحدة، واختيرت عينة البحث عمديه من معلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بلغ حجمها (60) معلماً ومعلمة مقسمين بالتساوي. ومن أهم النتائج:

إن الإستراتيجية المقترحة أثرت تأثيراً إيجابياً على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وعلى المستوى المعرفي في مجال التدريس، وبالتالي كان الأثر إيجابياً على مستوى التلاميذ من الصف الثالث الثانوي في بعض نواتج التعلم. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المعلمين والمعلمات، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني ومتغيرات الخبرة التدريسية، المؤهل الأكاديمي، والرواتب والحوافز المعنوية والمادية.

7 - أحمد عبد المنعم يوسف العيادى (2011)

الرضا المهني لدى معلم المرحلة الابتدائية وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية للمعلم والتحصيل الأكاديمي للتلميذ

هدف الدراسة الحالية التعرف إلى الرضا المهني لدى معلم المرحلة الابتدائية وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية للمعلم والتحصيل الأكاديمي للتلميذ. تكونت العينة بشكل عشوائي من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية في مدارس إدارة

كفر الشيخ التعليمية، وبلغت 150 معلما ومعلمة، تكونت من 75 من المعلمين، و75 من المعلمات، وتراوحت سنوات خبرتهم ما بين 1-32 سنة، خلال العام الدراسي 2009/2010. استخدم مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي الحلقة الأولى والثانية من التعليم الأساسي، ومقياس الكفاءة الذاتية للمعلم. أظهرت النتائج أنه لا يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا المهني للمعلم والكفاءة الذاتية للمعلمين الذكور وللمعلمات الإناث. وتبين أنه لا يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا المهني للمعلمين الذكور والتحصيل الأكاديمي للتلميذ. ولا يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا المهني للمعلمات الإناث والتحصيل الأكاديمي للتلميذ. ولا يوجد فروق بين الذكور والإناث في الرضا المهني للمعلم بسبب (التخصص، والمؤهل، وحالة التعيين، والعمر، والخبرة، وموقع المدرسة، وكثافة الفصل

دراسات أجنبية

1- دراسة كيرتس وآخرون Curtis et al 1999:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن:

- 1- وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف
- 2- وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب، فرص الترقية)
- 1 - أن المرشدين الذين يتقاضون راتبا أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتبا أقل.

1- دراسة شادية عبد الكريم 1999

الدراسة بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالقلق لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية شرق النيل، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والقلق في ضوء متغيرات مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة، التخصص لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الثانوية بمحلية شرق النيل، وشملت العينة (150) (70 من الذكور، و 80 من الإناث). استخدمت الأدوات الآتية: مقياس الرضا الوظيفي من تطوير الباحثة، مقياس تايلور للقلق، وكانت الوسائل الإحصائية هي المتوسطات، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط واختبار (ت)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة ما عدا الوسائل التعليمية، والقلق لدى المعلمين والمعلمات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في متغيرات الرضا الوظيفي تعزى إلى النوع، العمر، سنوات الخبرة، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في متغير الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالمؤهل الجامعي والتخصص.

2- دراسة معتصم خليل (1996)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات الخاصة بأفراد العينة والرضا الوظيفي والتعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي. بلغ حجم العينة (256) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واستخدمت الباحثة استبانة الرضا الوظيفي من تصميمها، وتوصلت إلى النتائج الآتية:

مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة أم درمان الإسلامية متوسط، توجد فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث لصالح الذكر، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية المختلفة في درجة الرضا الوظيفي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة لسنوات الخبرة في درجات الرضا الوظيفي، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي في المجموعات الخاصة بالمؤهل العلمي.

3- دراسة يحي أبو عاجة (2000)

عنوان الدراسة: اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم (دراسة ميدانية بولاية الخرطوم). هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم. شملت عينة الدراسة 460 معلماً، وكانت الأدوات استمارة بيانات أولية ومقياس الاتجاهات، مقابلة، واستخدم أساليب إحصائية هي اختبار (ت)، مان ويتني، وكركسون، وتوصلت الدراسة إلى النتائج: اتصفت وجهة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالإيجابية في الدرجة الكلية للاتجاهات، كما اتصفت بالسلبية في ثلاث أبعاد هي الرضا الوظيفي، المدرسة كمكان للعمل، والمنهج الدراسي. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالنسبة لبعد الرضا الوظيفي تبعاً للنوع وذلك لصالح المعلمات. لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم حسب متغير الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) والمعلمين ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 10 سنوات) في بعد الرضا الوظيفي. كما أن هناك فروق في بعد العلاقة مع الزملاء بالنسبة للاتجاهات تبعاً للخبرة، وبعد الرضا الوظيفي، الدور الاجتماعي للمهنة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو مهنة التعليم تبعاً لمتغير المؤهل التربوي للمعلم. في بعد الرضا الوظيفي لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم بين المتزوجين وغير المتزوجين.

4- دراسة رانية محمد عيسى (2003)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمي المرحلة الثانوية هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات. الأداة: استخدم مقياس الرضا الوظيفي من إعداد نور حمزة المحمود (1999م)، العينة: 150 معلم ومعلمة. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن المعلمين راضين عن الوظيفة في حد ذاتها، العلاقة مع الزملاء، الأمن والاستقرار الوظيفي وفرص النمو المهني، وغير راضين عن المرتبات والحوافز المادية والإدارة والإشراف المباشر.

1- بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن مناهما يتعلق بالرضا ما تقدم للعاملين في حقل التعليم ومنها ما يتعلق بالرضا عن المهنة استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في- تحديد متغيرات البحث، تحديد أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة

منهج وإجراءات الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يرى حسين عبد الحميد (2003م) بأن المنهج الوصفي للبحث يهدف إلى وصف الظاهرة أو الأشياء التي يريدها الباحث وهو يقوم بعملية جمع المعلومات والبيانات والملاحظات، ووصف الظروف الخاصة بها وتقدير حالتها كما توجد عليه في الواقع. وأوضح عبد القادر أحمد (2004م) أن البحوث الوصفية لا تتقف على الوصف أو التشخيص الوصفي، بل تهتم بما يجب أن تكون عليه الظواهر والأشياء، وتضع القيم

والمتغيرات والخطوات والأساليب التي يمكن اتباعها لتحسين العملية التعليمية وتستخدم طرق معينة لجمع المعلومات في تحديد المجتمع.

مجتمع البحث: بأنه المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة موضوع الدراسة (خليفة عبد السميع، 1990م)، وعليه يعتبر معلمي مرحلة الابتدائية الذين يمثلون المجتمع الأصلي لعينة هذا البحث. قامت الباحثة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وذلك من بين معلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية، وتم اختيار عينة مكونة من 50 معلم ومعلمة (23 معلم و27 معلمة) من مختلف المؤهلات الأكاديمية وسنوات الخبرة والنوع والعمر.

الجدول التالي يوضح وصف لعينة الدراسة:

جدول رقم (1) التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة %
ذكر	23	46
انثى	27	54
المجموع	50	100

الجدول رقم (1) أفراد عينة الدراسة حسب النوع

من الجدول رقم (1) فإن 46% من أفراد عينة الدراسة ذكور، و54%

جدول رقم (2) التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
وأقل من 25 سنة	19	32
من 25 - 35 سنة	9	18
من 36 - 45 سنة	22	44
من 46 - 56 سنة	2	4
المجموع	50	100

من الجدول رقم (2) فإن 14% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 25 - 35 سنة، و44% منهم تتراوح أعمارهم من 36 - 45 سنة، بينما 38% أعمارهم من 46 - 56 سنة، و4% من أفراد العينة أعمارهم من 56 سنة فما فوق.

جدول رقم (3): التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من سنة	3	6
من 1 - 5 سنة	5	10
من 6 - 10 سنة	10	20
من 11 - 15 سنة	7	14
أكثر من 15 سنة	25	50
المجموع	50	100

أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

من الجدول رقم (3) فإن 6% من أفراد العينة سنوات خبرتهم أقل من سنة، و10% سنوات خبرتهم من 1 - 5 سنة، بينما 20% سنوات خبرتهم من 6 - 10 سنة، و14% سنوات خبرتهم من 11 - 15 سنة، و50% سنوات خبرتهم أكثر من 15 سنة.

جدول رقم (5): التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ماجستير	4	8
دبلوم	4	8
بكالوريوس	42	84
المجموع	50	100

الجدول رقم (4) أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

من الجدول رقم (4) فإن 8% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوي، و8% مؤهلهم العلمي دبلوم، بينما 84% مؤهلهم بكالوريوس.

أدوات البحث

في هذه الدراسة استخدمت الأدوات التالية:

- 1- استمارة البيانات الأساسية والتي تشمل النوع (ذكر/أنثى)، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي
- 2- مقياس الرضا الوظيفي.

وصف أدوات البحث:

وصف مقياس الرضا الوظيفي (أ) صدق المقياس:

يتكون المقياس الاصيل من 52 بند موزعة على ستة محاور كما يلي:

المحور الأول (المجتمع) ويشمل 5 عبارات (1-5).

المحور الثاني (الإدارة) ويتكون من 14 عبارة (6-20)

المحور الثالث: التلاميذ والمدرسين ويشمل 10 عبارات (21-30)

المحور الرابع: الأجور والحوافز ويتكون من 5 عبارات (31- 35)

المحور الخامس: الوسائل ويتكون من 12 عبارة (36- 47)

المحور السادس: الإحساس تجاه المهنة يتكون من 5 عبارات (48- 52).

أعطيت الإجابات (غير راضي جدا، غير راضي، لا أستطيع التحديد، راضي، راضي جدا) تحققت الباحثة من صدق المقياس بالآتي:

1 - صدق التكويني:

قامت الباحثة باستخلاص عبارات هذا المقياس من خلال ما جاءت به الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي، وما كتب عنه في الكتب والأبحاث المختلفة، ومن خلال المقابلات الشخصية للباحثة مع بعض المهتمين بهذا الموضوع في علم النفس وبعض التخصصات الأخرى ذات الصلة، وقامت الباحثة بعرض سؤال مفتوح عن الرضا الوظيفي ومقابلة بعض معلمي مرحلة الابتدائية.

2 - صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على (15) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس لبعض الجامعات مثل بجامعة السودان للعلوم وجامعة النيلين وجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية بفرعها بكليات التربية والآداب على أعضاء هيئة التدريس وكانت نسبة الاتفاق على عبارات المقياس تتراوح بين (95%)، (98%) وفي ضوء ملاحظات بعض السادة المحكمين تم تعديل بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها.

(ب) ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

1 - إعادة التطبيق:

تم احتساب معامل الثبات باستخدام طريقة إعادة الاختبار على عينة عددها (36) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة الأساس من المدارس مختلفة التي اختيرت منها عينة الدراسة، وذلك بعد أسبوعين من التطبيق الأول، حيث كان قيمة معامل الثبات الكلي (0,94)

2 - طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات بهذه الطريقة للعوامل المختلفة للمقياس والمقياس كله على عينة الثبات نفسه أو عددها (36) معلماً ومعلمة

وكانت قيمة معامل الثبات الكلي تساوي (0,86) وكان الثبات مقبولاً لأغراض هذه الدراسة

أساليب المعالجات الإحصائية للبيانات

قامت الباحثة بتحليل بيانات بحثها بواسطة الحاسب الآلي وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Packages for Social Sciences) (SPSS) حيث تمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية التالية:

1 - اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة متوسطات أفراد العينة على مقياس التفاؤل والتشاؤم وعلى مقياس أحداث الحياة الضاغطة.

2 - اختبار (ت) (T. Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.

معامل ارتباط بيرسون

عرض النتائج ومناقشتها

الفرضية الأولى: السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل

تتميز بالانخفاض

جدول رقم (6) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) لعينة

واحدة لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الابتدائية

خريجي كلية التربية جامعة حائل

البند	الوسط النظري(القيمة المحكية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الرضا الوظيفي	87	162	0.7	49	65	0.00	توجد فروق

يلاحظ من الجدول رقم (6) أن الوسط الحسابي للبند أكبر من الوسط الحسابي المحكي وهذا يشير إلى أن إجابات

المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.

أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يساوي (6) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

وبالنظر إلى قيم (ت) المحسوبة لجميع العبارات فهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (0.00) وهذا يشير إلى وجود فروق

ذات دلالة إحصائية في إجابات افراد العينة وتعزى هذه الفروق لصالح موافقتهم على المقياس.

عليه تتأكد عدم صحة الفرضية التي نصها: السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الابتدائية

خريجي كلية التربية جامعة حائل الأساس تتميز بالانخفاض

هذه النتيجة تتفق مع دراسة يحي أبو عاجة (2000) بولاية الخرطوم حول اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم والتي

أشارت إلى أنه قد اتصفت وجهة اتجاهات معلمي مرحلة الاساس بالإيجابية في الدرجة الكلية للاتجاهات، وأيضاً مع

دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا (2013)

بعنوان "الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بفلسطين وعلاقته ببعض المتغيرات واتفقت كذلك مع نتائج دراسة معتصم

خليل (1996). وترى الباحثة أن تباين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات من مرحلة إلى أخرى يرجع إلى

الظروف المحيطة بالمعلمين والمعلمات في كل مرحلة، وحسب الشروط الوظيفية للدولة والحوافز المادية والمعنوية، والتي إن

كانت جيدة ارتفع مستوى الرضا الوظيفي، وإن كانت غير جيدة انخفض مستوى الرضا الوظيفي. وترى الباحثة من

العرض السابق تعدد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وتنوعها مما يوحي بأن الظاهرة معقدة وما زالت بحاجة إلى مزيد

من البحوث والدراسات التي تتناولها من كافة أبعادها والكشف عن غموضها وتعقيدها، وربما يكون مرد هذا التعقيد

إلى أن الظاهرة في جوهرها حالة نفسية تتفاوت بتفاوت الأشخاص، فما يرضى عنه شخص قد لا يرضى عنه آخر.

الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية

جامعة حائل تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

جدول رقم (7): يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

النوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية
ذكر	196	29	0.27	0.46	0.64
انثى	193	25			

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن متوسط الرضا الوظيفي لدى الذكور يساوي 196 ومتوسط الرضا الوظيفي عند الإناث يساوي 193

أما الانحراف المعياري يتراوح ما بين (25 - 29) وهذا يشير إلى تجانس استجابات لدى الباحثين. وبالنظر إلى قيم (ت) المحسوبة تساوي 0.64 فهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (0.46) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية لخريجي جامعة حائل تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

مما سبق تتأكد عدم صحة الفرضية التي نصها: توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الابتدائية كلية التربية جامعة حائل تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

نتائج الدراسة الحالية اختلفت مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004) بفلسطين والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، اتفقت مع الدراسة دراسة صلاح مصطفى (1989م) بالأمارات العربية المتحدة إلى عدم وجود أثر للجنس في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، ونفس الشيء والذي توصلت إليه دراسة سليمان الحضري (1980) بدولة قطر والتي أشارت عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في درجة الرضا الوظيفي. نسبة لتساوي الفرص بين الذكور والإناث من تحفيزات، وكفاءات، وترقيات.....)

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (8): يوضح معامل ارتباط بيرسون والقيمة الاحتمالية لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمطقة حائل وبتغير المؤهل العلمي.

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الرضا الوظيفي	-0.45	0.01
المؤهل العلمي		

يتضح من الجدول رقم (8) معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي -0.45 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية بين الطرفين أي بمعنى كلما زاد المؤهل العلمي لدى لمعلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل كلما قل الرضا الوظيفي وبالتالي نظر إلى القيمة الاحتمالية لمعامل ارتباط بيرسون تساوي (0.01) وهي أقل من مستوى معنوية (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي بناءً على هذا تتأكد صحة الفرضية التي نصها: توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي المرحلة الابتدائية خريجي جامعة حائل ومتغير المؤهل العلمي.

وترى الباحثة إن متغيرات المؤهل العلمي من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباط وثيق يشبع للحاجات النفسية والمعنوية (الدرجة الوظيفية والراتب الترقية...) التي يصل إليهم المعلم والمعلمة، فكلما ارتفع مستوى التأهيل العلمي، زاد الراتب وحجم الحوافز المادية والوضع المهني والاجتماعي، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة مرحلة الاساس. وهذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة صلاح مصطفى (1989م) بدولة الإمارات العربية المتحدة والتي توصل فيها إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي ولصالح حملة الشهادات الأقل من مستوى الجامعة، وتشير دراسة عليمات (1994) بالأردن إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى لمعلمي التعليم المهني تعزى لكل من سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي المرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل ومتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (9): يوضح معامل ارتباط بيرسون والقيمة الاحتمالية لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مرحلة الأساس بمنطقة حائل ومتغير سنوات الخبرة.

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الرضا الوظيفي	0.33	0.04
سنوات الخبرة		

يتضح من الجدول رقم (9) معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة 0.33 وهذا يدل على وجود علاقة بين الطرفين.

وبالنظر إلى القيمة الاحتمالية لمعامل ارتباط بيرسون تساوي (0.04) وهي أقل من مستوى معنوية (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها: توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل ومتغير سنوات الخبرة. وترى الباحثة إن متغير سنوات الخبرة من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباط وثيق بالدرجة الوظيفية والترقيات التي يصل إليها المعلم والمعلمة، فكلما زادت سنوات الخبرة، زاد الراتب وحجم الحوافز المعنوية المادية، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة مرحلة. وهذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية المختلفة في درجة الرضا الوظيفي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة لسنوات الخبرة في درجات الرضا الوظيفي. لعل السبب في هذه التباين من حيث اتفاق نتيجة الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي، واختلافها مع نتائج دراسات أخرى لم تتوصل إلى مثل هذه العلاقة الارتباطية، يعود إلى اختلاف نظم الحوافز المادية والمعنوية السائدة في مجتمعات البحث لكل دراسة، إضافة إلى متغيرات أخرى ذات علاقة بمكان إجراء الدراسة.

الخاتمة

بناءً على نتائج تحليل بيانات الدراسة ومناقشة الفرضيات توصلت الباحثة إلى النتائج:

- 1 - يوجد درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الابتدائية
- 2 - ليس هنالك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات.
- 3 - يوجد فرق واضح في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات ذوي المؤهلات العليا (دراسات فوق الجامعية) والمؤهل الأقل (بكالوريوس).
- 4 - توجد فروق جوهرية واضحة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات وسنوات الخبرة، ويزداد الرضا الوظيفي أكثر لدى الذين لديهم سنوات خبرة أعلى.

بناءً على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى

التوصيات :

يجب على مؤسساتنا التربوية في مسيرة سعيها الدؤوب لنجاح العملية التربوية أن تعمل على تحسين الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس

والمقترحات:

— إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في نفس الإطار مع زيادة حجم العينة وإدراج متغيرات أخرى دراسة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس العالمية، دراسات عن الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض الاضطرابات النفسية، تصميم برامج إرشادية تزويد الرضا الوظيفي، دراسات مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الثانوية

المراجع العربية

- محسن مجيد المنصوري، (2009) "الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق 2009م.
- عبد الحميد رشوان أصول البحث العلمي، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
- خالد العمري، "الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس"، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الرابع، 2012م.
- عبد الحميد المغربي (2007م) دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية بالمنظمات المعاصرة، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- جميل نشوان يعقوب، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، غزة: دار المنارة، 2000م
- عبد القادر أحمد الشيخ الفادني، منهج البحث العلمي، الخرطوم، 2014.
- بابكر، عبد الباقي، الزند، خضر، علي، حمود (2007). التربية العملية، الجامعة العربية المفتوحة، الكويت.
- عبد الله الموسوي، (2002) التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي الأول، جامعة مؤتة، الأردن.
- عبد الرحمن جروان، (2018) الموهبة والتفوق والابداع، دار الفكر عمان، الأردن
- مساعد الماضي، (2007م) "معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض" رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض
- جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبد الله شرير (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
- العيادي (211) الرضا المهني لدى معلم المرحلة الابتدائية وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية للمعلم والتحصيل الأكاديمي للتلميذ
- ماجستير. علم نفس تربوي. جامعة القاهرة. معهد الدراسات والبحوث التربوية 2011. مصر. القاهرة؛
- فؤاد العاجز، وجميل نشوان (2014). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية
- الجامعة الإسلامية.

References:\

- Compel, J.P and V. Scarapelle (1983). Job Satisfaction, Journal of personal Psychology, V.101, No:4, P.36.
- Herbert, G, cet(2002) Personal Human Recourse Management, New York: Macmillan, Publishing Co.1990, P.146.
- Macneil, (1993), Implemintg Management an overview, job satisfaction, San Diego: phe. fforUSA,1992, p.3758
- News term J.W and Davis. KOrganizational Behavior, MC- Grow-Hill, Inv (1994), p.314
- Shang, G. M., year *Analysis of Job Satisfaction*), Dissertation Abstracts International, 1991.
- Firtz, Z, J, Miller. hkreutzer,j,Macpher.D(2000) staff development and classroom activities journal of education research vol,88 March- April p.200-208