



## الرضا الوظيفي وأهميته في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين

### دراسة استطلاعية في مديرية تربية القادسية

م. دبتول عبد علي غالي

جامعة القادسية / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم / إدارة الأعمال

[battol.ghail@qu.edu.iq](mailto:battol.ghail@qu.edu.iq)

<http://dx.doi.org/10.29124/kjeas.1653.4>

#### المستخلص

تناول البحث موضوع الرضا الوظيفي لموظفي في مديرية تربية محافظة القادسية لمعرفة وقياس مدى استقرارهم الوظيفي وكيف يتم تحقيق الاهداف في ظل المتغيرات والبيئة المحيطة في العمل اليومي في المديرية المذكورة، وقد اختارت الباحثة مجتمع العينة من موظفي الدائرة إذ يتكون مجتمع البحث من مجموعه الافراد عاملين (موظفين) في مديرية تربية القادسية من كلا جنسين (ذكور واناث) الذين هم على ملاك دائم والمؤقت، فبعد مراجعة شعبة الإدارية بمديرية تربية للتعرف على حجم المجتمع كلي، ظهر ان مجموع كلي للمجتمع البحث (135) موظفا وموظفه من هم على ملاك دائم ومؤقت موزعين على شعب واقسام المديرية، وقد وجدت الباحثة من الافضل تبني المقياس التوافقي المهني وتطبيقها على عينة البحث وقد توصلت الباحثة من خلال ذلك الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات كان من بينها إن الموظف على الملاك الدائم يتمتع بدرجة الرضا الوظيفي افضل لحد ما من درجتها الرضا الوظيفي لدى موظف على ملاك مؤقت، كما يشكل عدم الرضا الوظيفي ظاهرة عند الموظفين في المديرية التربيه، اذ لا يتمتع الموظفين بشكل عام بدرجة عالية من الرضا الوظيفي، ومن خلال البحث فقد وضعت مجموعة من التوصيات من بينها، ضرورة توفير متطلبات البيئة للعمل لمساعدة موظفين وموظفات على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية، ضرورة قيام ادارة المديرية على تطبيقها ادارة الجودة الشاملة خاصه بالتعليم العالي، وذلك للارتقاء والنهوض بالمديرية ومواكبتها للتطورات الحاصلة في العالم، الاستفادة من مقياس الرضا الوظيفي لتطوير الخدمات الضرورية التي تخلق شعور باستقرار وامان، وبالتالي خلق جو ملائم

للأبداع وبناء كوادر متميزة ، كما من المهم اقامة الدورات للموظفين وموظفات لكي ينمو نمواً مهنيًا سليماً من خلالها اقامة هذه الدورات داخل العراق او خارجها .

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي ، الاستقرار الوظيفي ، مديرية تربية القادسية.

## **Abstract**

The research dealt with the subject of job satisfaction for employees in the Directorate of Education in Al-Qadisiyah Governorate, to know and measure the extent of their job stability and how goals are achieved in light of the variables and surrounding environment in daily work in the aforementioned directorate. The researcher chose the sample population from the department's employees, as the research population consists of a group of working individuals (employees ) in the Al-Qadisiyah Education Directorate of both genders (males and females) who are on permanent and temporary staff. After reviewing the Administrative Division of the Education Directorate to identify the size of the entire community, it appeared that the total number of the researched community was (135) male and female employees. They are under permanent and temporary ownership distributed among The divisions and divisions of the directorate. The researcher found it best to adopt the occupational harmonization scale and apply it to the research sample. Through this, the researcher reached a set of conclusions and recommendations, among which was that the permanent employee enjoys a somewhat better degree of job satisfaction than a regular employee. This is employee job satisfaction Temporary staffing. Job dissatisfaction is also a phenomenon among employees in the Education Directorate, as employees in general do not enjoy a high degree of job satisfaction. Through research, a set of recommendations were developed, including the necessity of providing the requirements of the work environment to help male and female employees carry out their duties with high efficiency. The need for the directorate's administration to implement comprehensive quality management, especially for higher education, in order to advance the directorate and keep it abreast of developments taking place in the world. To benefit from the job satisfaction measure to develop the necessary services that create a feeling of stability and security, and thus To create an atmosphere conducive to creativity and build distinguished cadres, as it is important Holding courses for male and female employees in order to develop sound professional development through holding these courses inside or outside Iraq.

**Keywords:** job satisfaction, job stability, Al-Qadisiyah Education Directorate.

## مقدمة

يعد الرضا الوظيفي نمط من انماط الحياة ، والصورة الذاتية والموضوعية عند الافراد العاملين في بالمؤسسات التربوية او غيرها، فهو عمليه ديناميكية مستمرة يقوم بها الافراد لتحقيق التلائم والانسجام بينها وبين بيئتها المهنية التي تعمل بها ، فاذا وجد هنالك عدم الرضا الوظيفي الذي يتكون من عوامل تؤثر بالعاملين في مجالات (استعدادهم ،اجتهادهم ،تدريبهم ،لا تناسب مع قدراتهم ونوع اعمالهم ، والعيوب في بيئتها مادية واقتصادية واجتماعية ) ، قد لا ينسجم الفرد مع مهنته والذي يؤدي بدوره الى عدم الانتفاع من كفاءته في مجالات عمله .

ان مقتضيات الادارة الحديثة تتطلب من اجل تطويرها ورفيها الى الدرجات العليا، توفر مبدأ الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي القاضي بتكريس الفكر الوظيفي والمؤسسي في عقول المنتسبين للوظائف على اختلاف درجاتهم ومواقعهم الوظيفية ،وسواء كان ذلك في الجهات الحكومية او الهيئات والمؤسسات او الشركات، ففكر الانتماء الوظيفي من شأنه تحقيق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين اركان الادارة بمستوياتها العليا والوسطى والدنيا ، كما انه يعزز بناء جسور الثقة بين الكوادر بعضها ببعض وبينها وبين الوظيفة ، وأخيرا بينها وبين التنظيم أي الجهة او المنظمة ،والرضا الوظيفي هو اشباع حاجات الافراد بحيث تتحقق لديهم القناعة والاطمئنان، قد لا يزيد الانتاج بالضرورة وان كان يزيد من درجة الولاء للمنظمة والالتزام بالدوام الوظيفي والعلاقات الجيدة والمعنويات العالية.

## أولاً : اهمية البحث

تأتي اهمية البحث لأهمية موضوع الرضا الوظيفي في القطاع العام بشكل خاص، إذ وجد ان الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام اقل من الولاء والرضا لدى مديري القطاع الخاص ، كما ان موظفي القطاع العام قليلو الرضا والانتماء الى مؤسساتهم واهدافها مقارنة مع رجال الاعمال .وهذا يؤكد اهمية دراسة هذا الموضوع في القطاع العام ، فقد اشارت بعض الدراسات الى وجود كثير من المشكلات التي تتعلق بالولاء الوظيفي والرضا الوظيفي ، مثل قلة الجودة في الانتاج ، وسوء العلاقات بين الافراد ، وقلة الحوافز المادية والمعنوية ، وعدم توفير فرص التقدم المهني ، والترقي الوظيفي، وثقافة العمل القائمة على المبدأ التقليدي ، وبعد موقع العمل عن السكن لها دور كبير في خفض الولاء الوظيفي في المنظمات التعليمية وبالتالي سيؤدي ذلك حتما الى نقص واضح في الرضا الوظيفي، ومما لا شك فيه ان الميدان العمل من اهم ميادين التي ينبغي ان تحقق للفرد فيها القدر من الرضا الوظيفي ونفسي ، فالفرد يقضي مدة طويلة من وقته في ميدان عمله ، كما ان العمل له دور مهما وتأثيرا كبيرا في حياة الفرد ومكانتها الاجتماعية وهنا تتمحور اهمية البحث الحالي في تعرف على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في مديرية تربية محافظة القادسية ، وعليه فان اهمية البحث هذه تمكن ان تنبثق فضلا مما تقدمه ، كونه اول بحث عن مديرية تسعى الى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية التربية في المحافظة .وكما يمكن الاستفادة من نتائجها من المعنيين والمسؤولين لاتخاذ قرارات مناسبة في تنمية الرضا وظيفي لدى موظفين هذه المديرية بشكل عام وموظفين في مديرية تربية بالمحافظة بشكلها خاص .

### ثانياً: مشكلة البحث

يمكن وصف مشكلة البحث من خلال اجابة على اسئلة الاتية: ( هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي وهل يتمتع موظفي تربية القادسية بالرضا الوظيفي وماهي تلك الدرجة وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تتبع للمتغير جنس (ذكور-إناث) ، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تتبع للمتغير التعيين على ملاك ( دائم - مؤقت ).

### ثالثاً: فرضية البحث

يفترض البحث ان هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي كما ان هناك نسبة معينة من الرضا الوظيفي التي توصلت لها الباحثة من خلال التحليل الاحصائي وهناك فروق بين الذكور والاناث بين موظفي مديرية التربية كما ان هناك فرق بين المتعين على الملاك الدائم او الملاك المؤقت في المديرية المذكورة.

### رابعاً : هدف البحث

يهدف البحث الى بيان اهم المواضيع المتعلقة بالرضا الوظيفي ومنها

1. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بدرجة الرضا الوظيفي تتبع للمتغير التعيين على ملاك (دائم ومؤقت)؟
2. ما هي درجة رضا وظيفي لدى موظفي مديرية التربية بالمحافظة ؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تتبع للمتغير جنس (ذكور/ اناث)؟

### خامساً : حدود البحث

يقتصر البحث على الافراد الموظفين (الذكور والاناث) في مديرية تربية القادسية في المحافظة ممن هم على ملاك المديرية (الدائم والمؤقت) .

### المبحث الأول

#### الإطار النظري للرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي

#### أولاً: تعريف ومفهوم الرضا الوظيفي

عرف انه: اتجاه إيجابي نحو وظيفة التي يقوم بها فرد حيث يشعر فيها بالرضا بمختلف عوامل البيئية واجتماعية واقتصادية وادارية وفنية متعلقة بالوظيفة (نادر، أبو شيخة ، 1998 : 13) ، ويعرفه محمد تويجري انه: موقف شخص تجاه عمله الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله (محمد التويجري، 1988 : 48) ، وعرفه حسن حسان ، وعبد العاطي الصياد أنه: مدى شعور معلم باحترامه واعتراف المحيطين به في العملية التربوية (حسن حسان وعبد العاطي الصياد ، 1986 : 125) ، ويعرفه منصور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته انتاجية (منصور المعمر،

1993: 19) ، وتعرفه مريم بخاري أنه: استجابة فرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالارتياح لممارسته وانعكاسه على أدائه وحياته شخصية (مريم بخاري، 1986: 30).

ثانياً: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

### 1- نظرية هرزبرج Harzberg :

من نظريات مفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظريه ( هرزبرج Harzberg ) والتي تسمى بنظريه العاملين وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظريه ماسلو للحاجات للمواقع العمل حيث يري " هرزبرج " ان هناك مجموعتين من عوامل إحداها تعتبر بمثابة الدوافع تؤدي إلى رضا العاملين بأعمالهم أطلق عليها العوامل المرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد جمعها بإحساس فرد بإنجاز، وتحمله للمسؤولية، وتوفير فرص للترقية للوظائف الأعلى ومشاركة في اتخاذ قرارات متعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة الدوافع تؤدي إلى عدم الرضا للعمال عن أعمالهم، وأسماها العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك ظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط قيادة، وطبيعة علاقات الفرد بينه وزملائه، وبينه وبين مرؤوسيه، والظروف البيئية محيطة بعمله (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، 2008 : 685).

### 2- نظرية فروم Vroom :

يفسر فروم Vroom رضا وظيفي على أساس أنه عمليه الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها فرد بين ما كان يتوقعه من العوائد والسلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم إن هذه مقارنة تؤدي بالفرد الى مفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار النشاط معين للتحقيق عائد متوقع بحيث تتطابق مع منفعة يجنيها بالفعل، وهذه منفعة تضم جانبين مادي ومعنوي معا، وتفترض نظريه عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي ان فرد يحاول الحصول على عائد أثناء قيامه في عمل ما، ويتوقف رضاه على المدى اتفاق عائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، 2008 : 686).

## المبحث الثاني

### الدراسات السابقة عن موضوع البحث

أولا : الدراسات العراقية

#### 1. دراسة الزبيدي (2000)

"الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة " استهدفت هذه دراسة معرفة العلاقة الرضا المهني وصحة نفسية بالضغوط نفسية لدى اعضاء هيئة تدريسيه في بعض جامعات العراقية على العينة المكونة من (200) عضوا من الاعضاء الهيئة التدريسية، استخدمت

مقاييس ضغوط نفسية والرضا المهني وصحة نفسية ، بعد تطبيق هذه المقاييس على مجموعة افراد العينة وتحليل بيانات إحصائية باستخدام معامل الارتباط واختبار الثاني وتحليل تباين .اظهرت اهم نتائج التي توصلت اليها دراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ضغوط النفسية والرضا المهني في جهة ،وبين ضغوط نفسية وصحة نفسية من جهة اخرى وبدلاله إحصائية وكان فرق بين ذكور وإناث لصالح الإناث .

## 2. دراسة نداوي (2006)

"الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة " اظهرت اهم نتائج ان موظفين وموظفات يتصفون بضعف توافق المهني ، وكما ظهر ان هناك علاقه عكسيه بين شخصيه متقلبه وتوافق المهني ووجد ان ذكور اكثر انسجاما من اناث من ناحية المهنية .واستهدفت الدراسة العاملين في المؤسسات دولة العراقية ،وايجاد علاقة بين المتغير للشخصية متقلبة وتوافق المهني على العينة البالغة (400) موظفا وموظفه ثم اختيارهم بالطريقة الطبقيه العشوائية في اربع وزارات في الدولة العراقية .

## ثانيا : الدراسات العربية

### 1. دراسة عبد الصمد الاغبري (2003)

هدفت دراسة الى تعريف بمستوى رضا وظيفي لدى عينة من مديري المدارس للتعليم العام بالمنطقة الشرقية من مملكة عربية سعودية ، وشملت عينه (83) من مديري المدارس للتعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية سعودية ، واسفرت نتائج دراسة عن ان مستوى رضا الوظيفي عن الراتب الشهري ، شعور بالإنجاز ، ورضا عن التعاون معلمين والاحساس بالأمن واستقرار الوظيفي ، يمثل مصدرا كبيرا للرضا لدى افراد العينة .

### 2. دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004)

هدفت دراسة الى تعرف على العلاقة بين رضا وظيفي وتطوير فعالية اداء معلمين في المدارس وكالة الغوث دولية بغزة ،وتكونت عينه دراسة من (302) معلما ومعلمه ، واسفرت نتائج دراسة في ان اكثر العوامل رضا وظيفي التي تسهم بتطوير فعالية اداء معلمين كانت سلامه نظام وانضباط المدرسي ،مراعاة احتياجات معلمين المهنية في جدول مدرسي ،وتوفير الامن والامان والحرية والديمقراطية للمعلمين ، واستخدام اساليب المتنوعة والحديثة بأشراف تربوي ، كما اشارة نتائج الى وجود الفروق الدالة الإحصائية بين العوامل رضا وظيفي وتطوير الفعالية لأداء المعلمين المدرسي صالح ذكور ، وطبقا للمرحلة تعليمية لصالح مرحلة الاعدادية ، وتبعاً للمؤهل ولصالح حمله الشهادات عليا ، كما انه لا توجد فروق داله إحصائية بالنسبة للسنوات الخدمة .

### 3. دراسة مسلم والجبر (1994)

" الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في الكويت " استهدفت دراسة قياس رضا وظيفي ومعرفة علاقته بالوضع الاجتماعي والاقتصادي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في كويت . تكونت عينه دراسة من (350) معلما ومعلمه ،واستخدمت استبانة من اعداد جامعة عين شمس (1982) للقياس

رضا وظيفي ، واطهرت اهم نتائج عن وجود العلاقة بدلاله إحصائية بين الرضا الوظيفي ووضع اجتماعي واقتصادي ، ان فرق بهذه العلاقة بين فئات عمر للصالح فئة سن (41) سنة فاكثر ، وفئة اناث ، وفئة من كانت سنوات خبرتهم (21) سنة فاكثر، في حين كان فرق في هذه علاقة لم يكن بدلاله الإحصائية طبقا للمتغيرات مؤهل علمي ، وحالة اجتماعية ونوعية سكن .

### ثالثا : الدراسات الاجنبية

#### 1. دراسة جانييس (Gaines,1984)

### "The relationship between perceive sex role description and job-satisfaction of education"

"العلاقة بين الرضا الوظيفي وادراك دور هوية الجنس عند موظفات الادارة التربوية" هدفت هذه دراسة كشف علاقة بين رضا وظيفي وادراك دوره وهويه الجنس عند الموظفات الادارة تربوية بالعينة المتكونة من (373)موظفه ،واستخدمت دراسة مقياس ادراك دور جنس ومقياس وصف وظيفي لقياسها لرضا وظيفي ، ويعد هذا التطبيق لهذين المقياسين على عينة دراسة ،وتحليل بيانات احصائية باستخدام المعامل ارتباط واختبار الثاني يعتبر اهم نتائجها في علاقه بين رضا وظيفي وادراك اهمية هوية جنس لم تكن بدلاله إحصائية (0,05) لدى الموظفات الادارة تربوية .

#### رابعا :اهم المؤشرات للدراسات السابقة التي افادت البحث.

1. وجدت الباحثة من خلال الاطلاع على عينات بدراسات سابقة تم تحديد حجم عينه البحث حالي ب(50) موظف وموظفه بالمجتمع البحث كلي البالغة (135) مناسب قياسها على حجم عينات في تلك دراسات
2. استفاد البحث حالي بتعريف وسائل إحصائية مناسبة للتحليل بيانات الواردة بالبحث من خلال اطلاع على كيفية معالجة بيانات في دراسات سابقه .
3. ان دراسات حاليه تعد استكمالاً للدراسات سابقه ومحاولة لتحديد درجه رضا وظيفي لدى موظفي المديرية تربوية بالمحافظة القادسية .
4. استفاد البحث من مؤشرات متعلقة بنتائج دراسات سابقة في تفسير لنتائج معروضه .
5. حققت الدراسات السابقة رؤيا واضحة عن مفهوم الرضا الوظيفي في عينة البحث .

### المبحث الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته

#### اولا: منهجية البحث

البحث الحالي يعد من ضمن البحوث التي يعتمد على المنهج الوصفي ،اذ ان هذا المنهج من اكثر مناهج البحث شيوعا وانتشارا ولاسيما في بحوث تربوية ونفسية ، وتعرف على انها

(استقصاءات تنصب على ظاهره منها ظواهر تعليمية ونفسية (الزوبعي والغنام، 198:51)، فهو يعد تشخيصا علميا لظاهرة من التبصر بها كمييا برموز لغوية ورياضية ( داؤود وعبد الرحمن ،1990:159).

#### ثانيا : اجراءات البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من مجموعه الافراد عاملين (موظفين ) بمديرية تربية القادسية من كلا جنسين ( ذكور واناث ) الذين هم على ملاك دائم والمؤقت ، فبعد مراجعة شعبة الاداريه بمديرية تربية للتعرف على حجم المجتمع كلي ،ظهر ان مجموع كلي للمجتمع البحث حالي هو (135) موظفا وموظفه من هم على ملاك دائم ومؤقت موزعين على شعب واقسام المديرية ، وكما في جدول رقم (1) .

#### جدول (1)

مجتمع البحث الكلي موزعا في شعب واقسام علمية بحسب جنس والتعيين على الملاك

( دائم ومؤقت )

المجموع	الجنس		الشعبة والقسم	نوع التعيين
17	7	ذكور	قسم الادارية	الملاك الدائم
	10	اناث		
6	3	ذكور	قسم القانونية	
	3	اناث		
7	2	ذكور	قسم الحسابات	
	5	اناث		
11	7	ذكور	قسم الملاك	
	4	اناث		
7	3	ذكور	قسم الاعداد والتدريب	
	4	اناث		
9	3	ذكور	قسم النشاط	



	6	أناث		
8	4	ذكور	قسم التجهيزات	الملاك المؤقت والاجر اليومي
	4	أناث		
10	4	ذكور	قسم الحاسوب	
	6	أناث		
35	10	ذكور	قسم التخطيط	
	25	أناث		
4	2	ذكور	قسم الوسائل التعليمية	
	2	أناث		
15	7	ذكور	قسم الاشراف التربوي	
	8	أناث		
6	2	ذكور	قسم المهني	
	4	أناث		
135			المجموع الكلي لمجتمع البحث	

الجدول من اعداد الباحثة : استناداً الى الاستمارة

### ثالثاً : عينة البحث

بعد تحديد البحث الكلي ، تم اختيار عينة بحث حالي بالطريقة العشوائية وبنسبة محددة من مجتمع بحث حالي موزعة بين ذكور واناث ، ولغرض تحديد حجم عينة يرى بعض المختصين في قياس وتقويم بان تكون اقل نسبة في عدد افراد عينة بالبحوث الوصفية هو (20% او 25%) من حجم المجتمع اذا كان صغير نسبياً (10%) من حجم المجتمع اذا كان كبير نسبياً (بضعة الاف) (5%) من حجم المجتمع اذا كان كبير جداً (عشرات الالاف) . (عودة وملداوي، 134:1992-135) ، وكما مبين في جدول رقم (2).

## جدول (2)

عينة البحث الاساسية موزعة على شعب و اقسام العلمية بحسب جنس وتعين على ملاك دائم وموقت

المجموع	الجنس		الشعبة والقسم	التعين
5	1	ذكور	قسم الادارية	الملاك الدائم
	4	أناث		
2	1	ذكور	قسم القانونية	
	1	أناث		
3	2	ذكور	قسم الحسابات	
	1	أناث		
6	2	ذكور	قسم الملاك	
	4	أناث		
4	1	ذكور	قسم الاعداد والتدريب	
	3	أناث		
2	1	ذكور	قسم النشاط	
	1	أناث		
4	2	ذكور	قسم التجهيزات	
	2	أناث		
2	1	ذكور	قسم الحاسوب	
	1	أناث		
6	2	ذكور	قسم التخطيط	
	4	أناث		

3	2	ذكور	قسم الاشراف التربوي	الملاك المؤقت والاجر اليومي
	1	أناث		
8	2	ذكور	قسم المهني	
	6	أناث		
5	2	ذكور	قسم المختبرات العلمية	
	3	أناث		
50			المجموع الكلي لعينة البحث	

الجدول من اعداد الباحثة : استناداً الى الاستمارة

#### رابعاً: اداة البحث

بعد اطلاع الباحثة على دراسات سابقة التي وضحت مفهوم الرضا الوظيفي ، واطلعت على دراسات التي اهتمت في بناء مقياس الرضا الوظيفي المتضمنة بفصل دراسات سابقة ، ومن هذه المقاييس التي توضح للباحثة من اطلاع عليها لم يؤخذ منها لتخدم تحقيق اهداف البحث حالي عدا دراسة ( النداوي ،2006) التي اجريت على مجتمع العراقي ، والتي اعتمدت على المقياس التوافقي المهني الذي اعددها الشمري عام (2000) في العراق، وقد وجدت الباحثة من الافضل تبني المقياس التوافقي المهني الذي اعددها (الشمري،2000) وتطبيقها على عينة بحث حالي ، وذلك للأسباب الآتية :

1. لحدائته .
2. انها تغطي كل المجالات للرضا الوظيفي .
3. ملاءمتها للبيئة العراقية من الناحية ،كما يطبق هذا المقياس على الموظفين والموظفات في وزارات الدولة العراقية من ناحية اخرى .

**ولقد اتبع الشمري (2000) في بناء المقياس عدة خطوات منها :**

**أولاً : جمع فقرات المقياس من خلال الاستعانة :**

- أ. الاستبيانات والمقاييس العربية والاجنبية السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث .
  - ب. الدراسات والبحوث السابقة .
- وعلى هذا الاساس الذي قام عليه الشمري بوضع تعليمات للمقياس وصياغة (64) فقرة ، ووضع اربعة بدائل للمقياس وهي (موافق بشدة ،موافق ،غير موافق ،غير موافق بشدة ) واعطى كل بديل درجته هي (1،2،3،4) على التوالي .

## ثانياً: صدق المقياس

لتحقيق هذا الهدف قام الشمري بتطبيق المقياس على عينة بلغت (26) موظفا تم اختيارهم عشوائيا من مديرية تربية بغداد ، ومعهد التكنولوجيا بغداد ، وقد اتضح للباحثة من خلالها اجابات موظفين على المقياس ، ان فقرات المقياس وتعليماته وبدائله كانت واضحة ،اما الوقت مستغرق في الاجابة عن مقياس فقد تراوح ما بين (8-12) دقيقة بمتوسط مقداره (10) دقائق .

## ثالثاً : مقياس الثبات : استخراج الثبات بثلاثة طرائق هي

- أ. اعادة الاختبار (Test –Retest) ، وقد تم تطبيقها على عينة بلغت (25) موظفا وموظفه ، وبعد استخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) على بيانات احصائية وجدت ان قيمتها (0.73) .
- ب. طريقة تجزئة نصفية (Split-Half) ، يتم تقسيمها فقرات المقياس الى نصفين ، وتم حساب المعامل الارتباط بينهما ، على جميع استمارات مقياس البالغة (330) استمارة ، وقد وجدت ان معامل الارتباط (0.75) ، وبعد تصحيحه باستخدام المعادلة سيبرمان بروان ، بلغت معامل ثبات باستخدام هذه الطريقة (0.79).
- ج. استخدم معادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach) ، حيث بلغت معامل الثبات للمقياس التوافقي المهني باستخدام هذه معادلة (0.85) (الشمري ،154- 141:2000) .
- د. وبناء على ما مر ذكرها فان الباحثة يكتفي بالإجراءات سابقة التي قام بها الشمري (2000) فضلا عن صدق وثبات التي استخرجته دراسة الندوي (2006) لذا يعد مقياس الذي يتكون منها (61) فقرة جاهزة لتطبيقها بصيغة الحالية على عينة بحث حالي كونها لا تحتاج الى استخراج صدق وثبات .

## رابعاً : عينة البحث

طبقت الباحثة الاداة على عينة بحث الاساسية بلغت (50) موظفا وموظفه ،وقد شرحت طريقة استجابة للفقرات مقياس ، ولمست الباحثة تفهم كبيرا منها افراد عينة الموضوع والطريقة اجابتها على وفق بدائل محددة ،ثم جمعت استجاباتها ، واجريت تحليلات احصائية مناسبة .

## خامساً : الوسائل الاحصائية :

1. المتوسط الحسابي لإيجاد المتوسط الدرجة كل فئة من للفئات العمرية .
2. اختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة لتعرف دلالة فروق بين المتوسطات والدرجات الرضا الوظيفي لدى افراد عينة ومتوسط نظري للمقياس.
3. اختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لتعريف فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعا للمتغيرين جنس (ذكور – اناث) والتعيين على ملاك (دائم – مؤقت) .

## المبحث الرابع

### عرض وتفسير نتائج البحث

في هذا المبحث نتطرق الى عرض للنتائج وتفسيرها على وفق الاهداف التي حددت في البحث الحالي.

#### الهدف الاول :

وضح الهدف الاول لتعريف درجة الرضا الوظيفي لدى افراد عينة ، فبعد تحليل اجابات وحساب درجاتها في كلية لكل موظف وموظفه ، استخرجت متوسطات حسابية وانحرافات معيارية لكل موظف وموظفه ، وتمت مقارنتها بالمتوسط نظري للمقياس (\*) ولمعرفتها فيما اذا كان فرق بين متوسط حسابي لدرجات الرضا الوظيفي ومتوسط نظري دلالة احصائية ، استعمل اختبار التائي (T-test) لعينة واحده ، وكما مبين في جدول رقم (3).

### جدول (3)

دلالة فرق بين المتوسط ودرجات افراد العينة والمتوسط النظري

في مستوى الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	درجه الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط النظري للأداة	متوسط رضا الوظيفي	العينة
		جدولية	محسوبة				
دالة	49	2,72	8,907	9,450	152,5	140,3	50

(\*) . القيمة التائية الجدولية (2,72) عند المستوى دلالة (0,001) وبدرجة حريه (48) .

(\*) .متوسط نظري للمقياس = حد اعلى للدرجة - حد ادنى للدرجة + حد ادنى درجه = 61+ 61 -244 =

$$5,152 = 61 + 5,91 = 61 + 183$$

وعند نظر الى بيانات في جدول رقم (3) وجد ان القيمة التائية محسوبة (8,907) اكبر من قيمتها الجدولية بالغه (2,72) عند مستوى الدلالة (0,001) ، وتعني هذه ان هناك فروق بين متوسط حسابي بدرجاتها لأفراد العينة والمتوسط نظري للمقياس ولصالح المتوسط النظري ، اذ كان المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي اقل من متوسط نظري للمقياس ، ولذلك ان هذه النتيجة قد رسمت مستوى درجتها للرضا الوظيفي لدى افراد عينتها على انها متدانية وقد تعود ذلك الى ضعفها للرضا الوظيفي لدى موظفين وموظفات هذه المديرية في المحافظة .

وتتفق هذه نتيجة مع دراسة (النداوي ،2009) والتي اظهرت نتائجها عن وجود ضعف

بالرضا الوظيفي لدى عاملين في مؤسسات الدولة .

ويمكن تفسيرها لهذه نتيجة الى شعور موظف بعدم الامن وحرمان ، نتيجة للتصارع الادوار التي يقوم بها الافراد ، والمنافسة ، وعدم اشباع حاجاتها بشكل السليم مما يؤثر تأثيرا سينا في العملية الرضا الوظيفي ، فضلا عن سوء الاحوال الاقتصادي وصعوبتها للحصول على ضروريات حياة

وتصارع قيم بين الثقافات مختلفة التي تعيشها فيها فرد بين ماضي وحاضر وبين ما يتمناه الافراد وما هو واقع بالفعل ، وكذلك شيوع توتر وصراع بين الافراد في مجتمع واحد .

#### الهدف الثاني

وضح الهدف الثاني لكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا للمتغير جنس (ذكور ،اناث ) ، وباستعمال اختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطي درجات كل من ذكور والاناث في درجه الرضا الوظيفي ، اذ كانت قيمتها تائييه محسوبة بالغه (-2,289) اقل من قيمتها الجدولية البالغة (2,21) ، وكما مبين في جدول رقم (4).

#### جدول (4)

دلالة فروق بين المتوسطات ودرجات الافراد عينه في درجه الرضا الوظيفي

بحسب متغير الجنس .

العينة	الجنس	العدد	متوسط الرضا الوظيفي	الانحراف المعياري	قيمه تائييه محسوبة	الدلالة (*)
50	ذ	20	140,7	4,495	-2,289	غير داله
	أ	30	142,3	6,790		

(\*) قيمة تائييه الجدولية (2,21) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجه حريتها (48) .

ان هذه نتيجة تظهر مدى تقارب بين جنسين في درجه الرضا الوظيفي لديهم افراد العينة بحث حالي ،وقد يعود ذلك الى ان كلا جنسين يعانون من ضعف الرضا الوظيفي وسوء التلائم مع المهنة.

تتفق هذه نتيجة مع دراسة ( Pam ,1989) التي اظهرت عدم وجود الفروق ذات دلالة احصائية بين ذكور واناث في الرضا الوظيفي ، في حين اختلفت هذه نتيجة مع دراسة النداوي (2009) التي اظهرت ان ذكور يتمتعون برضا الوظيفي افضل من اناث.

#### الهدف ثالث

خصص الهدف الثالث للكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في درجه الرضا الوظيفي تبعا للمتغيرين تعين (دائم ، مؤقت ) ، وباستعمال اختبار تائي (T-test) للعينتين مستقلتين وجد ان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطي درجات كل من موظفين على ملاك دائم وموظفين على ملاك مؤقت في درجه الرضا الوظيفي ، ولصالح موظفين على ملاك دائم ، اذ كانت القيمة التائييه المحسوبة البالغة (7,356) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (2,21) ، وكما مبين في جدول رقم (5) .

## جدول (5)

دلالة الفروق بين المتوسطات درجات أفراد عينه في درجة الرضا الوظيفي بحسب المتغير التعيين ( دائم – مؤقت )

الدلالة (*)	قيمه تائييه محسوبة	الانحراف المعياري	متوسط الرضا الوظيفي	العدد	التعيين	العينة
داله	7,356	3,567	143,07	34	الدائم	50
		5,231	138,5	16	المؤقت	

(\* ) قيمه تائييه جدوليه ( 2,21 ) عند مستوى دلالة ( 0,05 ) وبدرجه حريه (48) .

من خلال هذه نتيجة تظهر ان هناك فرقا في درجة الرضا الوظيفي بين موظفين معينين على ملاك دائم وموظفين معينين على ملاك مؤقت ولصالح موظفين على ملاك دائم ، اذ ان هذا الفرق قد يولد لدى موظف معين على ملاك مؤقت سوء في الرضا الوظيفي ، لعدم وجود رغبة ودافعيه في العمل .

وقد يعول هذا الى ان راتب شهري الذي يحصل عليه موظف معين على ملاك مؤقت دائم قليل جدا مقارنة بالموظف المعين على ملاك وقياسا بمسؤولياته بالمديرية ، وما بتطلبها من توفير متطلبات معيشه ضرورية لأفراد اسرتها .

### الاستنتاجات

1. يعد الرضا الوظيفي من اهم عوامل الاستقرار الوظيفي في مديرية تربية القادسية.
2. تسعى المديرية العامة للتربية في القادسية الى تحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها.
3. هناك تفاوت في مدى تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى موظفي مديرية تربية القادسية.
4. يتمتع موظف على ملاك دائم بدرجة الرضا الوظيفي افضل لحد ما من درجتها الرضا الوظيفي لدى موظف على ملاك مؤقت .
5. يشكل عدم الرضا الوظيفي ظاهرة عند الموظفين في المديرية التربية ، اذ لا يتمتع الموظفين بشكل عام بدرجة عالية من الرضا الوظيفي .

### التوصيات

1. ضرورة توفير متطلبات البيئة للعمل للمساعدات موظفين وموظفات على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية .
2. الاستفادة من مقياس الرضا الوظيفي لتطوير الخدمات الضرورية التي تخلق شعور باستقرار وامان ، وبالتالي خلق جو ملائم للأبداع وبناء كوادر متميزة .

3. ضرورة قيام ادارة المديرية على تطبيقها ادارة الجودة الشاملة خاصه بالتعليم العالي ، وذلك للارتقاء والنهوض بالمديرية ومواكبتها للتطورات الحاصلة في العالم .
4. تقدير حجم الاعمال الملقى على عاتق الموظفين والموظفات ،وذلك من خلال تحسين رواتبهم ومخصصاتهم وعلاوتهم .
5. ضرورة ان تعمل مديرية التربية في متابعة اجراءات تثبيت موظفين على ملاك دائم للذين هم على ملاك مؤقت ، وذلك لعدم كفاية راتبه الشهري مما قد يؤدي الى شعور بالرضا الوظيفي لهم لحد ما .
6. اقامة الدورات للموظفين وموظفات لكي ينمو نموا مهنيأ سليما من خلالها اقامة هذه الدورات داخل العراق او خارجها .

#### المصادر المعتمدة في البحث

#### اولا : المصادر العربية

1. جواد محمد الشيخ خليل ،عزيزة عبد الله شريد (2008) .الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ،مجلة الجامعة الاسلامية ،سلسلة الدراسات الانسانية ،المجلة السادس عشر ،العدد الاول .
2. حسن حسان و عبد العاطي الصياد (1986). البناء العملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقته هذه الانماط بالرضا الوظيفي للمعلم ويعطي بعض المتغيرات الاخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ،رسالة الخليج العربي ،ع 71.
3. داود ،عزيز حنا ،والعبيدي، ناظم هاشم ،(1990) . علم النفس الشخصية .بغداد :مطابع التعليم العالي .بغداد.
4. الزوبعي ، عبد الجليل ،والغنام ، محمد احمد .(1980) .مناهج البحث في التربية . الجزء :مطبعة جامعة بغداد ،العراق.
5. الشمري ،كريم عبد ساجر .(2000) .وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني ،رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد كلية الآداب .
6. الصميدعي ،محمد عواد ،(1999): اختلاف الجنس واثره في الرضا الوظيفي ،دراسة نظرية وتطبيقية في مصرف الرشيد (الادارة العامة )، مجلة /البحوث التقنية ،ع 28.
7. عبد الرحمن ، سعد .(1998) . القياس النفسي :مكتبة الفلاح ،الكويت .
8. عودة ،احمد سليمان ،وملداوي فتحي حسن .(1992) . اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ،الطبعة الثالثة ،مكتبة الكناني ،الاردن .
9. عوض ،عباس محمود .(1988) . علم النفس الصناعي والمهني . القاهرة :دار المعرفة الجامعية .
10. محمد ابراهيم التويجري (2008) . المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات . دراسة ميدانية مقارنة ،المجلة العربية .مج 82 ع 3.
11. مريم سيف الدين نجاري (1986). الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية –جامعة ام القرى .
12. منصور محمد المعمر(1993).الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير ،كلية التربية ،جامعة الملك سعود .
13. نادر احمد ابو شيخة (1998). الرضا الوظيفي لرجل الامن في اجهزة الامن السعودية ،مركز الدراسات والبحوث ،اكاديمية نايف العربية .



14. النداوي ،عدنان علي حمزة . (2006) . الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة ،رسالة ماجستير غير منشورة :جامعة بغداد .كلية الاداب .

ثانيا : المصادر الاجنبية

1. Gaines,J.S(1984):"The relationship between perceive sex role description and job-satisfaction of education,D.A.I.vo1.44,NO.12,June .
2. Harrison,R,(1978) . person envrnment fit and jobstress. In caryl. Cooper and Roy payne (eds), stress at work, john wiley, New York.
3. Lawshe, C.H.,(1953): Psychotogy of industral Relation, New York ,McGraw – Hill,P.29-30.
4. Norman,L.(1961): Psychology . The Fundamental of Human Adjustment.London.