

**الاتقان النسبي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية**

م. د. صالح محمد صالح

وزارة التربية / المديرية العامة للتربية في محافظة بابل

**Relative mastery and its relationship to job satisfaction among preparatory school teachers**

Dr. Saleh Mohammed Saleh

Ministry of Education/ General directorate of Babylon Education

**مستخلص البحث:**

هدف البحث الحالي الى تعرف كل من الاتقان النسبي والرضا الوظيفي، والعلاقة الارتباطية بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية، حيث تألفت عينة البحث من (٢٣٨) مدرسا من مدرسي المرحلة الإعدادية ضمن المدارس الإعدادية الحكومية في مركز محافظة بابل اختيرت بالطريقة العشوائية، ولتحقيق اهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وتبنى مقياس جورج (2002) George للاتقان النسبي الذي تالف من (٢١) فقرة وثلاثة بدائل للإجابة وتم التحقق من صدقه وثباته، ومقياس نامبالا (2023) Namupala للرضا الوظيفي الذي تالف من (٢٠) فقرة وخمسة بدائل للإجابة وتم التحقق من صدقه وثباته ايضا، وعبر استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة توصل البحث الى وجود اتقان نسبي ووجود رضا وظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية من عينة البحث، فضلا عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي. وفي ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي وضع الباحث عددا من التوصيات والمقترحات.

**الكلمات المفتاحية:- الاتقان النسبي، الرضا الوظيفي.****Abstract:**

The current research aims to identify relative mastery and job dissatisfaction, as well as identify the correlation between relative mastery and job dissatisfaction among teachers. The research sample consisted of (238) teachers from the preparatory schools were chosen randomly. To achieve the research aims, the researcher adopted the George (2002) scale for relative mastery, which consisted of (21) items, and Namupala (2023) scale for job dissatisfaction, which consisted of (20). The research results that there are

relative mastery, there are job dissatisfaction, and there are a positive correlation between relative mastery and job dissatisfaction. In light of the results, the researcher developed a number of recommendations and suggestions.

### Key words:

### Relative Mastery, Job Satisfaction.

- الفصل الاول:-

- تعريف بالبحث:

- مشكلة البحث:

يشير الإتقان النسبي لدى المدرسين إلى المستويات المختلفة من الخبرة والكفاءة التي يمتلكونها في ممارساتهم التعليمية، إذ يمكن أن يشمل ذلك مجموعة من المهارات والمعرفة والكفاءات التي يظهرها المدرسون في أدوارهم المهنية، حيث إن المستوى المنخفض من الإتقان النسبي يمكن أن يقود إلى ضعف قدرة المدرس على إدارة الفصل الدراسي بشكل فعال، أو ضعف قدرته على تقديم دروس جذابة ومؤثرة، وضعف تقييم تعلم الطلاب، وعدم القدرة على تقديم الدعم للطلاب ذوي الاحتياجات المتنوعة، إذ يمكن أن يختلف الإتقان النسبي لدى المدرسين من حيث مهاراتهم في حل المشكلات والأهمية التي يعلقونها على جوانب معينة من التدريس، فقد يتمتع بعض المدرسين بمستوى منخفض من الإتقان في حل المشكلات، والقدرة على معالجة المشكلات التي تنشأ في الفصل الدراسي أو مع الطلاب بسرعة وفعالية، وعليه فقد لا يكون ماهرًا في إيجاد حلول إبداعية وتكييف أساليب التدريس الخاصة به لتلبية احتياجات طلابه، فضلًا عن أن المدرسون الذين يفتقرون إلى إتقان موضوعهم الدراسي أو يعانون من ضعف التواصل الفعال قد يعيقون عملية التعلم لطلابهم، فقد يصبح الطلاب مرتبكين أو غير مندمجين مع الدرس، مما يؤدي إلى تجربة تعليمية أقل إنتاجية (Baum & Law, 1997, p.277).

ومن جهة أخرى، يعد الرضا الوظيفي لدى المدرسين جانبًا بالغ الأهمية في نظام التعليم، فأن معالجة المشكلات المتعلقة به أمر ضروري لتحقيق الرفاهية العامة للمدرسين وجودة التعليم المقدم، لكن هنالك بعض المشكلات التي تعيق تحقق الرضا الوظيفي، فغالبًا ما يعاني المدرسون من مستويات مرتفعة من التوتر والإرهاق بسبب أعباء العمل الثقيلة، وسلوكيات الطلاب الصعبة أو غير المنضبطة، والضغوط الإدارية، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، كما إن نقص الدعم أو عدم كفاية الدعم من الإدارة المدرسية، ومحدودية فرص التطوير المهني، وعدم كفاية الموارد يمكن أن يساهم ذلك كله في مشاعر الإحباط وعدم الرضا بين المدرسين، مما يجعل

هنالك عدم توازن بين العمل والحياة، حيث يمكن أن تؤدي الطبيعة المتطلبة لمهنة التدريس إلى تحديات في الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة، مما يؤثر على الرضا الوظيفي والرفاهية العامة بشكل عام، أيضا هنالك جانب انخفاض الروح المعنوية، إذ يمكن أن تؤدي بيئات العمل السلبية، وعدم الاعتراف وتثمين جهود المدرس، ومحدودية فرص التقدم الوظيفي إلى انخفاض الروح المعنوية بين المدرسين، مما يؤثر على رضاهم الوظيفي بالطبع (Akram et al.,2015,p.59).

#### - أهمية البحث:

في مجال التعليم، يؤدي الإتقان النسبي لدى المدرسين دورًا حاسمًا في تشكيل تجربة التعلم للطلاب، إذ إن إتقان المدرس لموضوعه، فضلا عن قدرته على نقل تلك المعرفة بشكل فعال لطلابه، أمر ضروري لتعزيز بيئة تعليمية إيجابية ومنتجة، فالمدرسون الذين يتصفون بالإمام قوي بموضوعهم مجهزون بشكل أفضل لتزويد الطلاب بفهم شامل للمادة، حيث يتيح لهم هذا الإتقان الإجابة على الأسئلة بثقة، وتقديم الأمثلة ذات الصلة، وتقديم تفسيرات ثاقبة، وكل ذلك يساهم في فهم أعمق للموضوع، فضلا عن ذلك، فإن المدرسين الذين يمتلكون مهارات تواصل قوية قادرين على نقل المفاهيم المعقدة بشكل فعال بطريقة واضحة ومفهومة، إذ تعد هذه القدرة على التواصل بشكل فعال أمرًا ضروريًا لإشراك الطلاب والحفاظ على اهتمامهم بالمادة، فإن الإتقان النسبي بين المدرسين هو عامل حاسم في جودة التعليم الذي يتلقاه الطلاب، إذ إن المدرسون الذين يمتلكون معرفة قوية بموضوعهم ومهارات الاتصال الفعالة هم أكثر قدرة على تزويد الطلاب بتجربة تعليمية شاملة وجذابة، فمن الضروري للمدرسين أن يسعوا باستمرار للإتقان في مجالات تخصصهم من أجل تقديم خدمة أفضل لطلابهم (Baum & Law,1998,p.7).

ومن جانب آخر، ترتبط المستويات المرتفعة من الرضا الوظيفي بالاحتفاظ بالمدرسين، إذ يمكن أن تساعد معالجة الرضا الوظيفي في الاحتفاظ بالمدرسين ذوي الخبرة والفعالية، مما يقلل من معدل دوران أو نقل الموظفين ويحافظ على قوة عمل تعليمية مستقرة، أيضا فقد ثبت أن الرضا الوظيفي للمدرس يؤثر على نتائج الطلاب، فمن المرجح أن يندمج المدرسون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي في عملهم ويكونون فعالين في الفصل الدراسي، مما يؤدي إلى تحسين تحصيل الطلاب ورفاهيتهم (Alshmemri et al.,2017,p.8). كما إن الرضا الوظيفي للمدرسين يساهم في خلق ثقافة مدرسية إيجابية، إذ من المرجح أن يتعاون المدرسون الذين يشعرون بالرضا ويدعمون زملائهم ويساهمون في خلق بيئة تعليمية إيجابية وداعمة، كما يمكن للرضا الوظيفي أن يعزز احترافية المدرس وفعاليتته، فمن المرجح أن يشارك المدرسون الراضون في التطوير المهني المستمر، ويحسنون ممارساتهم التعليمية، والبقاء ملتزمين بمهنتهم، وعليه يعد تناول الرضا الوظيفي أمرًا ضروريًا للرفاهية العامة

للمدرسين، فمن المرجح أن يواجه المعلمون الراضون مستويات أقل من التوتر، وصحة عقلية أفضل، وشعورًا أعلى بالإنجاز في حياتهم المهنية (Akram et al.,2015,p.60).

#### - أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى تعرف:

- ١- الاتقان النسبي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.
- ٢- الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.
- ٣- العلاقة الارتباطية بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

#### - حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بدراسة الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية ضمن المدارس الإعدادية في مركز محافظة بابل للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

#### - تحديد المصطلحات:

١- الاتقان النسبي: عرفه كل من:

١- بودنبيرغ، واخرون (2001) Buddenberg et al.:

يشير الى الشخص الذي أتقن مهارة أو موضوعًا ما ويعتبر ممارسًا متمكنًا ذا معرفة ومهارة عالية في عمله او مجاله (Buddenberg et al.,2001,p.45).

٢- جونسون وسكادا (2001) Johnson & Schkade:

يشير الى شخص طور فهمًا قويًا لمهارة أو موضوع ما ويكون قادرًا على أداء المهام أو حل المشكلات بمستوى معين من الكفاءة (Johnson & Schkade,2001,p.92).

٣- جورج (٢٠٠٢) George:

إنه مستويات متفاوتة من الخبرة والكفاءة في التدريس بين المدرسين المختلفين، وهو مقياس لمدى إتقان المدرسين للموضوع واستراتيجيات التدريس مقارنة بأقرانهم، حيث يظهر الإتقان النسبي أن المدرسين يكون لديهم نقاط قوة ونقاط ضعف مختلفة في قدراتهم التعليمية، ويأخذ في الاعتبار عوامل مثل معرفة الموضوع، والمهارات التربوية، وإدارة الفصول الدراسية، والقدرة على إشراك الطلاب بشكل فعال (George,2002,p.11).

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف جورج (٢٠٠٢) لأنه تبني مقياسه.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب جراء استجابته على مقياس الاتقان النسبي المتبنى من قبل الباحث.

٢- الرضا الوظيفي: عرفه كل من:

١- اديبايو، وكومباكومبا (٢٠١٣) Adebayo & Gombakomba:

هو مدى شعور المدرسين بالرضا والإنجاز والمشاعر الإيجابية فيما يتعلق بعملهم وأدوارهم ومسؤولياتهم داخل البيئة التعليمية (Adebayo & Gombakomba,2013,p.25).

٢- افشار، ودوستي (٢٠١٦) Afshar & Doosti:

هو تقييم عاطفي ومعرفي معقد لخبرات المدرسين في أدوارهم المهنية، بما في ذلك تصوراتهم عن الإنجاز والسعادة والرفاهية العامة في سياق عملهم (Afshar & Doosti,2016,p.97).

٣- نامبالا (2023) Namupala:

هو مدى توافق خبرات المدرسين والظروف الفعلية لعملهم مع توقعاتهم وقيمهم واحتياجاتهم، مما يؤثر على شعورهم العام بالرضا والتحفيز (Namupala,2023,p.8).

التعريف النظري: تبني الباحث تعريف نامبالا (٢٠٢٣) لأنه تبني مقياسه.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب جراء استجابته على مقياس الرضا الوظيفي المتبنى من قبل الباحث.

## - الفصل الثاني:-

- اطار نظري ودراسات سابقة:

- اطار نظري:

- المحور الاول:- الاتقان النسبي:

- مقدمة:

يشير الإتقان النسبي إلى مستوى الكفاءة أو الخبرة التي يتمتع بها الشخص في مهارة أو موضوع معين مقارنة بالآخرين، ويشمل مراحل مختلفة، بدءًا من كون الفرد مبتدئًا بخبرة قليلة أو معدومة، إلى أن يصبح خبيرًا يتمتع بفهم عميق ومستوى عالٍ من الكفاءة، وغالبًا ما يُستخدم الإتقان النسبي لقياس تقدم الفرد وتطوره في مجال معين، ويمكن أن يختلف اعتمادًا على الخبرة الفردية والممارسة والتفاني (Bonder & Christiansen, 2001, p.3) ومن جهة أخرى، يشير الإتقان النسبي في التدريس إلى المستويات المتفاوتة من الخبرة والكفاءة بين المدرسين مقارنة بأقرانهم، إذ يشمل الإطار النظري للإتقان النسبي عوامل مثل المعرفة بالموضوع، والمهارات التربوية، وإدارة الفصول الدراسية، والقدرة على إشراك الطلاب بشكل فعال، ويتضمن تقييم ومقارنة مدى إتقان المدرسين للموضوع والاستراتيجيات التعليمية لتحديد مجالات التحسين وتوفير فرص التطوير المهني المستهدفة، ويمكن أن تتضمن الأطر النظرية للإتقان النسبي نماذج وأطرًا تركز على كفاءات المدرس، حيث توفر هذه الأطر هيكلًا أو بنية معرفية لتقييم وتعزيز الإتقان النسبي للمدرسين من خلال التدريب المستمر وبرامج الإرشاد وفرص التعلم التعاوني، ومن خلال تعزيز النمو المهني المستمر ودعم المدرسين في تعزيز إتقانهم النسبي، يمكن للمؤسسات التعليمية ضمان تعليم عالي الجودة للطلاب (Buddenberg et al., 2001, p.46).

## - تقييم الإتقان النسبي بين المدرسين:

هنالك بضع أسباب هامة تكمن وراء أهمية تقييم الاتقان النسبي لدى المدرسين من قبيل:

١- التطوير المهني: ان تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين في إتقان المدرسين يمكن أن يساعد في تصميم برامج التطوير المهني المستهدفة وهذا يمكن أن يدعم النمو المستمر والتحسين في ممارسات التدريس الخاصة بهم.

٢- تعلم الطلاب: يؤثر إتقان المدرسين بشكل مباشر على نتائج تعلم الطلاب، حيث يمكن أن يساعد تقييم إتقانهم النسبي في تحديد المجالات التي قد تكون هناك حاجة إلى دعم أو موارد إضافية لتحسين جودة التعليم المقدم للطلاب (Davies & Gavin, 1999, p.364).

٣- تخصيص الموارد: إن فهم الإتقان النسبي بين المدرسين يمكن أن يفيد القرارات المتعلقة بتخصيص الموارد، مثل تعيين الموجهين أو المقيمين لعمل المدرس، أو توفير التدريب المتخصص، أو توزيع مسؤوليات التدريس على أساس نقاط القوة الفردية.

٤- تحسين المدرسة: يمكن أن يساهم تقييم الإتقان النسبي بين المدرسين في جهود تحسين المدرسة بشكل عام من خلال تحديد ممارسات التدريس الفعالة ومجالات التحسين وهذا يمكن أن يفيد الاستراتيجيات على مستوى المدرسة للتطوير المهني وتحسين التدريس.

٥- المسؤولية: يمكن أن يساهم تقييم الإتقان النسبي بين المدرسين في اجراءات المسؤولية والمسائلة عن مستوى عملهم، مما يضمن تلبية المدرسين للمعايير المتوقعة وتحسين ممارساتهم المهنية بشكل مستمر (Jackson & Schkade, 2001, p.531) واستنادا الى ما تقدم، فان تقييم الإتقان النسبي بين المدرسين يعد أمراً بالغ الأهمية لدعم النمو المهني، وتحسين نتائج تعلم الطلاب، وتخصيص الموارد بشكل فعال، ودفع تحسين المدرسة، وضمان المساءلة في نظام التعليم.

#### - العوامل المعززة للإتقان النسبي:

هنالك بضع عوامل هامة من شأنها تدعيم وتعزيز الاتقان النسبي لدى المدرسين منها:

١- التعليم والتدريب: يمكن أن يؤثر مستوى التعليم والتدريب المتخصص وفرص التطوير المهني التي يتلقاها المدرسون بشكل كبير على إتقانهم لمختلف جوانب التدريس.

٢- الخبرة: يمكن أن تساهم سنوات الخبرة في التدريس في إتقان المدرس، حيث يكتسب المعرفة العملية ويصقل تقنياته التعليمية ويطور مهارات إدارة الفصل الدراسي الفعالة بمرور الوقت.

٣- الدعم والموارد: فالدعم الكافي من مدير المدرسة، والوصول إلى الموارد التعليمية، وفرص التطوير المهني يمكن أن يعزز إتقان المدرس من خلال توفير الأدوات اللازمة والدعم المستمر للتحسين (Schkade &

Schultz, 1998, p.529)

٤- الثقافة المدرسية: يمكن للثقافة العامة والبيئة داخل المدرسة أن تؤثر على إتقان المدرس، بما في ذلك عوامل مثل التعاون بين الزملاء، ودعم الإدارة، والتركيز على التحسين المستمر.

٥- تنوع الطلاب: يمكن أن يؤثر تنوع الطلاب من حيث أساليب التعلم والخلفيات المعرفية والاجتماعية والقدرات على إتقان المدرس، حيث قد يحتاج إلى تكيف أساليبه التعليمية لتلبية احتياجات مجموعة متنوعة من الطلاب.

٦- الخصائص الشخصية: يمكن للسمات الفردية مثل الدافع والمرونة والقدرة على التكيف والعقلية النامية أن تؤثر على إتقان المدرس، حيث يمكن لهذه السمات أن تدفع نحو التطوير والتحسين المهني المستمر.

٧- العوامل الخارجية: يمكن للمؤثرات الخارجية مثل التغييرات في السياسات التعليمية ومتطلبات المناهج والتوقعات المجتمعية أن تؤثر أيضاً على إتقان المدرس من خلال تشكيل السياق الذي يعمل فيه (Velozo et al., 1999, p.83) وعليه يرى الباحثان ان هذه العوامل مجتمعة تساهم في الإتقان النسبي لدى المدرسين ويمكن أن تؤثر على فعالية ممارساتهم التعليمية، فإن فهم هذه العوامل ومعالجتها يمكن أن يدعم الجهود الرامية إلى تعزيز إتقان المدرس وتحسين النتائج التعليمية الشاملة.

#### - نظرية التكيف المهني المفسرة للاتقان النسبي:

جاء بهذه النظرية شكادي وشولتز (1992) Schkade & Schultz وهذه النظرية ترى ان الاتقان النسبي انما هو مفهوم يتعلق بقياس كفاءة الفرد أو خبرته في مهارة أو موضوع معين مقارنة بالآخرين وهي تفترض أن الإتقان ليس حالة مطلقة، بل هو تقييم مقارن يعتمد على المعرفة والمهارات والقدرات لمجموعة أو مجتمع أكبر. كما تشير النظرية إلى أن مستوى كفاءة الفرد لا يتم تحديده فقط من خلال قدراته الخاصة، ولكن مستوى كفاءة الفرد يتأثر أيضاً بأداء وخبرة الآخرين في نفس المجال، اذ يسمح هذا النهج المقارن بفهم أكثر دقة للإتقان، مع الاعتراف بأن الخبرة موجودة في نطاق واسع ويمكن أن تكون مرتبطة بمعايير وتوقعات مجموعة أو مجتمع معين، ومن الناحية العملية، تشير النظرية إلى أن كفاءة الفرد في مهارة أو موضوع ما يتم تقييمها بما يتعلق بكفاءة الآخرين، حيث يمكن أن يكون هذا ذا أهمية خاصة في البيئات التعليمية، اذ غالباً ما يأخذ التصنيف والتقييم في الاعتبار أداء مجموعة أكبر من الطلاب (Schkade & Schultz, 1998, p.530). وفضلا عن ذلك،

تؤكد النظرية على أهمية التعلم والتطوير المستمر، فمع قيام الأفراد بتحسين مهاراتهم ومعارفهم، قد تتطور معايير الإتقان أيضًا داخل المجتمع أو المجال، ولذلك، فإن الإتقان النسبي هو مفهوم ديناميكي يشجع على النمو والتحسين المستمر، ومن ناحية أخرى، تتضمن نظرية التكيف المهني، كما اقترحها شكادي وشولتز، مفهوم الإتقان النسبي بوصفه مبدأ مركزي فيها، فوفقاً لهذه النظرية، تتأثر قدرة الفرد على التكيف والعمل ضمن أدواره المهنية بمستوى إتقانه المتصور في تلك الأدوار بالنسبة لمتطلبات وتوقعات بيئته، وفي سياق التكيف المهني، يشير الإتقان النسبي إلى إدراك الفرد لكفاءته وفعاليتته في أداء مهامه المهنية وتلبية متطلبات بيئته عمله، إذ إن هذا التصور للإتقان ليس ثابتاً ولكنه يتأثر بخبرات الفرد ومهاراته والطبيعة الديناميكية لأدواره المهنية، وتفترض نظرية التكيف المهني أن الأفراد يسعون جاهدين لتحقيق شعور بالإتقان في أدوارهم المهنية، وهذا الإتقان المتصور يؤثر على تكيفهم ورفاهتهم بشكل عام، فعندما ينظر الأفراد إلى أنفسهم على أنهم قادرين وفعالين في أدوارهم المهنية، فمن المرجح أن يشعروا بالكفاءة المهنية والرضا، وعلى العكس من ذلك، فإن الافتقار إلى الإتقان المتصور يمكن أن يؤدي إلى مشاعر عدم الكفاءة والضغط النفسي والضعف المهني (Jackson & Schkade, 2001, p.530). وخلاصة القول، إن الإتقان النسبي، كما هو مدمج في نظرية التكيف المهني، يؤكد على الإدراك الشخصي للكفاءة والفعالية ضمن الأدوار المهنية وهو يسלט الضوء على التفاعل الديناميكي بين إتقان الفرد المتصور، ومتطلبات بيئة العمل، والتكيف الشامل للفرد ورفاهيته ضمن سياقه المهني.

### - المحور الثاني:- الرضا الوظيفي:

#### - مقدمة:

أصبحت مهارات القرن الحادي والعشرين شرارة تؤدي إلى تغييرات في السياسات والممارسات التعليمية، ويجب على المدارس توفير المعرفة والمهارات التي يحتاجها الشباب للنجاح في القرن الحادي والعشرين، وهناك إجماع واسع النطاق على أن المدرسين هم العامل الرئيسي الذي يساهم في اكتساب هذه المعرفة والمهارات، فالرضا الوظيفي للمدرسين له أهمية كبيرة لوجود أساليب تدريس إيجابية ويمكن ويدعم التعليم والتعلم الهادف، ومن المرجح أن يكون المدرسون الذين يتمتعون برضا وظيفي مرتفع حريصين على تحسين جهودهم ومهاراتهم التعليمية، إذ يؤدي الرضا الوظيفي للمدرسين دوراً مهماً في تعلم الطلاب، والمواقف تجاه دوافع الطلاب ومعتقداتهم (Amutenya, 2016, p.431). ويشير الرضا الوظيفي إلى مستوى الرضا والوفاء الذي يواجهه الفرد في بيئة عمله وهو يشمل جوانب مختلفة مثل طبيعة العمل، والعلاقات مع الزملاء والمشرفين، ومستوى الاستقلالية، وبيئة العمل العامة، ويعد الرضا الوظيفي عاملاً مهماً في تحديد الرفاهية العامة للفرد أو الموظف ويمكن أن يكون له تأثير كبير على إنتاجيته وتحفيزه والتزامه بعمله، إذ يعد فهم ومعالجة العوامل التي تساهم في

الرضا الوظيفي أمرًا ضروريًا للمؤسسات لخلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الاحتفاظ بالموظفين وتحسين الأداء والنجاح التنظيمي الشامل (Akram et al.,2015,p.60). ومن ناحية أخرى، يعد الرضا الوظيفي لدى المدرسين جانبًا مهمًا في نظام التعليم، لأنه يؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم المقدم للطلاب، إذ يتأثر الرضا الوظيفي للمدرسين بعوامل مختلفة مثل عبء العمل، وإدارة الفصول الدراسية، والدعم الإداري، وفرص التطوير المهني، والعلاقات مع الزملاء والطلاب، والبيئة المدرسية العامة، ويمكن أن تؤدي المستويات المرتفعة من الرضا الوظيفي لدى المدرسين إلى زيادة التحفيز وتحسين فعالية التدريس وتحسين نتائج الطلاب، ومن ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي انخفاض الرضا الوظيفي إلى الإرهاق، وانخفاض الروح المعنوية، وفي نهاية المطاف، تأثير سلبي على جودة التعليم، إذ يعد فهم العوامل التي تساهم في الرضا الوظيفي للمعلمين أمرًا ضروريًا لمديري المدارس وصانعي السياسات لإنشاء بيئات عمل داعمة ومواتية، ومن خلال معالجة هذه العوامل، يمكن للمدارس تحسين معدل الاحتفاظ بالمدرسين، وجذب مدرسين ذوي كفاءة عالية، وفي نهاية المطاف تعزيز التجربة التعليمية الشاملة للطلاب (Auanga & Pieters,2018,p.159).

#### - المناخ الإيجابي والرضا الوظيفي:

إن مناخ العمل الإيجابي يمكن أن يكون له تأثير كبير على الرضا الوظيفي لدى الموظفين، فعندما يشعر الموظفون بالتقدير والدعم والاحترام، فمن المرجح أن يختبروا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، إذ يمكن تعزيز مناخ العمل الإيجابي من خلال وسائل مختلفة، مثل التواصل المفتوح، والقيادة الداعمة للموظف، وفرص التطوير المهني، وثقافة التعاون والعمل الجماعي، فعندما يشعر الموظفون أن مساهماتهم معترف بها ومقدرة من قبل أرباب عملهم، وأن لديهم فرصًا للنمو والتقدم، فمن المرجح أن يكونوا راضين عن وظائفهم، فضلًا عن إن بيئة العمل الداعمة والشاملة، حيث يشعر الموظفون بالانتماء والصدقة الحميمة مع زملائهم، يمكن أن تساهم أيضًا في رفع مستويات الرضا الوظيفي، فعندما يتمتع الموظفون بإمكانية الوصول إلى الموارد والاستقلالية ويتم منحهم صوتًا في عمليات صنع القرار، فمن المرجح أن يشعروا بالرضا في أدوارهم وفي نهاية المطاف، يمكن أن يؤدي مناخ العمل الإيجابي الذي يعطي الأولوية لرفاهية الموظفين ونموهم المهني إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين الاحتفاظ بهم، وفي نهاية المطاف، أداء ونتائج أفضل للمنظمة (Namupala,2023,p.11). كما يعد الرضا الوظيفي لدى المدرسين عاملاً حاسماً في النجاح الشامل للمؤسسات التعليمية، فعندما يكون المدرسون راضين عن وظائفهم، فمن المرجح أن يكونوا منخرطين ومتحمسين وفعالين في أدوارهم، وهناك الكثير من العوامل الرئيسية التي تساهم في الرضا الوظيفي لدى المدرسين، بما في ذلك القيادة الداعمة، وبيئة العمل

الإيجابية، وفرص التطوير المهني، والتعويض العادل. فالقيادة الداعمة ضرورية لخلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز ثقافة التعاون والاحترام (Bota,2013,p.634). عندما يشعر المدرسون بدعم مديرهم ولديهم قنوات اتصال واضحة، فمن المرجح أن يشعروا بالتقدير والرضا في أدوارهم، وفضلاً عن ذلك، تعد فرص التطوير المهني أمراً بالغ الأهمية لتحقيق الرضا الوظيفي للمدرسين، إذ من المرجح أن يشعر المدرسون الذين لديهم إمكانية الوصول إلى التدريب المستمر والموارد لتحسين مهاراتهم ومعارفهم بالرضا والتحفيز في حياتهم المهنية، كما يعد التعويض العادل أيضاً عاملاً مهماً في الرضا الوظيفي للمدرسين، فعندما يشعر المدرسون أنهم يحصلون على تعويض عادل أو دخل مقبول مقابل عملهم الجاد وتفانيهم، فمن المرجح أن يشعروا بالرضا والتحفيز لمواصلة تقديم تعليم عالي الجودة لطلابهم (Auanga & Pieters,2018,p.160). ومن جهة أخرى، يمكن للمناخ الإيجابي في المدارس أن يؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي للمدرسين، فعندما يشعر المدرسون بالدعم والتقدير والاحترام، فمن المرجح أن يفتخروا بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي، إذ يمكن تعزيز المناخ المدرسي الإيجابي من خلال وسائل مختلفة، مثل القيادة القوية، واتخاذ القرارات التعاونية، والتواصل المفتوح، وثقافة التطوير والنمو المهني، فعندما يشعر المدرسون أن أصواتهم مسموعة، وأن لديهم فرصاً للنمو والتقدم المهني، فمن المرجح أن يكونوا راضين عن عملهم، فعندما يتمكن المدرسون من الوصول إلى الموارد والدعم من المسؤولين وإقامة علاقة إيجابية مع طلابهم، فمن المرجح أن يشعروا بالرضا في أدوارهم ومن ثم، يمكن للمناخ المدرسي الإيجابي الذي يعطي الأولوية لرفاهية المدرسين ونموهم المهني أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتحسين الاحتفاظ بالمدرسين، وفي نهاية المطاف، تقديم أو الوصول إلى نتائج أفضل للطلاب (Namupala,2023,p.16).

#### - بعض العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمدرس:

١- تأثيرات على مستوى المدرس:

في دراسة أجراها كينمان وآخرون (Kinman et al. (2011) شملت (٦٢٨) مدرسا يعملون في المدارس الثانوية في المملكة المتحدة، وجد أن تجربة التدريس مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، وفي دراسة أجراها تشنغ ورين (Cheng & Ren (2010) على (١٣٥) مدرساً في تايوان، خلصت إلى أن مستوى التعليم هو محدد مهم للرضا الوظيفي.

٢- تأثيرات على مستوى العمر:

لقد تم إجراء دراسة في التعليم العالي من قبل سانر وأيوب أوغلو (Saner & Eyupoglu, 2012) من أجل تحديد العمر والرضا الوظيفي، وتوصلت إلى أن شعور المرء تجاه طبيعة مهام وظيفته يرتبط بالرضا الجوهري، بينما يرتبط شعوره تجاه العوامل الخارجية مثل بيئة الوظيفة بالرضا الخارجي، وعلى الرغم من عدم وجود علاقة كبيرة بين الرضا الوظيفي الجوهري والعمر، إلا أن هناك تنوعاً كبيراً في الرضا الوظيفي الخارجي بين الأكاديميين فيما يتعلق بالعمر حيث تظهر نتيجة الدراسة أن المدرسين الأكبر سناً، بشكل عام، أكثر رضا من الأصغر سناً، ومن جهة أخرى، توصل يوجيل وبيكتاس (Yucel & Bektas, 2012) في دراستهما إلى أن المعلمين الشباب يشعرون بأنهم أكثر ارتباطاً عاطفياً بوظائفهم، وأنهم يتبنون مشاكل المؤسسة ومن المرجح أن يظلوا في المؤسسة عندما يكون مستوى رضاهم الوظيفي مرتفعاً أو منخفضاً حيث تظهر مستويات معتدلة من الرضا الوظيفي والثقة بالنفس لدى المعلمين الأكبر سناً (Namupala, 2023, p.23).

### ٣- تأثيرات على مستوى النوع الاجتماعي:

في دراسة أجراها ما وماكميلان (Ma & MacMillan, 1999) باستخدام بيانات (٢٢٠٢) مدرساً من دراسة مدرسة نيو برونزويك New Brunswick الابتدائية، توصلت الدراسة إلى أن النوع الاجتماعي والأقدمية المهنية مهمان في الرضا الوظيفي، فوفقاً لهذه الدراسة، كانت المعلمات أكثر رضا من نظرائهن الذكور وأن الأقدمية في الوظيفة كان لها تأثيراً ذا دلالة إحصائية ولكنه سلبي على الرضا الوظيفي للمعلمين، حيث كان المعلمون الذين لديهم سنوات وظيفة أكثر في مهنة التدريس أقل رضا عن أدوارهم المهنية.

### ٤- تأثيرات على مستوى الخبرة الوظيفية:

عند النظر في الخبرة أو التجربة الوظيفية، يُذكر أن المدرسين الذين يعملون لفترة طويلة يكونون أكثر سعادة بوظائفهم، إذ أشارت دراسة بينيت وآخرون (Bennett et al., 2013) إلى أن المدرسين الجدد وذوي الخبرة استمتعوا بالتدريس، وأرجع المدرسون المتمرسون سبب بقائهم في الوظيفة إلى الجوانب الشخصية والروحية وذكروا أنهم يهدفون إلى الحفاظ على الوظيفة والبقاء فيها، فضلاً عن ذلك، أشارت بيفونا (Bivona, 2002) في دراستها إلى أن المدرسين الذين لديهم ما لا يقل عن عشر سنوات من الخبرة في التدريس هم أكثر تفاعلاً تجاه التدريس، وأشارت أيضاً إلى أن المدرسين ذوي الخبرة تخصصوا في التعليم، كما أشارت إلى أن تدريب المدرسين وخبراتهم تقلل من مستويات التوتر لديهم، وتمكنهم من الشعور بالرضا (Sahito & Vaisanen, 2017, p.8).

## ٥- تأثيرات التطوير المهني:

يتم تعريف التطوير المهني للمدرس على أنه التعلم المنظم المتعلق بمهنة الفرد، والذي يغير ممارسات المدرس لجعل تعلم الطلاب أفضل، وتشير الدراسات حول الدعم المهني وتأثيراته على الرضا الوظيفي للمدرسين إلى أن الدعم المهني يعزز شعور المدرسين بالانتماء إلى المهنة وأنه إذا شجع المديرين الأهداف والقيم المشتركة والتطوير المهني فسيتم تشكيل بيئة تعلم موحدة وداعمة، وأشار بودري (2009) Beudry الى أنه يجب مراعاة التسلسل الهرمي لاحتياجات ماسلو إذا كان سيتم تنفيذ خطة تهدف إلى تعزيز رضا المدرسين عن التطوير المهني، فإن المدرسين الأكثر رضا عن وظائفهم هم الذين يحققوا منصبًا مهنيًا بمساعدة تدريب مهني منظم يمكنهم من التقدم والحصول على الترقية والاعتراف والحصول على مبالغ أعلى من الراتب (Namupala,2023,p.28).

## - نظرية العاملين المفسرة للرضا الوظيفي:

هنالك الكثير من النظريات التي تحاول تفسير الرضا الوظيفي، فان واحدة من أكثر هذه النظريات شهرة هي نظرية هيرزبرج ذات العاملين Herzberg's Two-Factor، اذ جاء بهذه النظرية فيريدريك هيرزبرج في كتابه "التحفيز للعمل" The Motivation To Work الصادر في عام (١٩٥٩)، حيث اشارت هذه النظرية إلى أن الرضا الوظيفي وعدم الرضا ليسا على نفس السلسلة، بل يتأثران بعوامل مختلفة، ووفقا لهذه النظرية، فإن عوامل معينة مثل سياسات المنظمة او المؤسسة والإشراف والرواتب وظروف العمل وخصائص الوظيفة والعدالة يمكن أن تسبب عدم الرضا إذا كانت غير كافية، ولكن تحسين هذه العوامل لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة الرضا، وبدلا من ذلك، فإن "العوامل التحفيزية" مثل الاعتراف والتقدير والمسؤولية وفرص النمو الشخصي هي التي تدفع نحو الشعور بالرضا الوظيفي، أيضا فإن خصائص وظيفية معينة، مثل تنوع المهارات، وأهمية المهمة، والاستقلالية، والتغذية الراجعة، يمكن أن تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا والتحفيز بين الموظفين، كما اشارت النظرية الى أن الموظفون يقومون بمقارنة مدخلاتهم (الجهد، والمهارات، والخبرة) والمخرجات (الراتب، والتقدير، والمزايا) بتلك الخاصة بأقرانهم، فإذا أدركوا عدم المساواة في هذه الامور، فان ذلك قد يقود الى شعورهم بعدم الرضا والعكس صحيح (Alshmemri et al.,2017,p.12).

- دراسات سابقة:

١- الاتقان النسبي:-

- دراسة شان، واخرون (Chan et al. (2018):

(العلاقة بين الإتقان والكفاءة في تقديم الرعاية في الحماية من العبء والقلق والاكتئاب لدى مقدمي الرعاية لكبار السن الضعفاء)

جرت الدراسة في جامعة سنغافورة Singapore في ماليزيا وهدفت الى تعرف مستوى الاتقان، والعلاقة بين الاتقان والكفاءة في تقديم الرعاية، وبلغت عينة الدراسة (٢٧٤) من مقدمي الرعاية الاسرية، وقام الباحثون بتبني مقياس الاتقان والكفاءة المهنية واستخراج الخصائص السيكومترية لهما، وتوصلت الى وجود اتقان لدى مقدمي الرعاية من عينة البحث، فضلا عن وجود علاقة ارتباطية بين الاتقان والكفاءة (Chan et al.,2018,p.1238).

- دراسة مايكل، واخرون (Michael et al. (2021):

(العلاقة بين الضغوط الوالدية والإتقان والتسامح لدى آباء الأطفال المصابين بالتوحد)

جرت الدراسة في جامعة تورنتو Toronto في كندا وهدفت الى تعرف مستوى الاتقان والعلاقة الارتباطية بين الضغوط الوالدية والاتقان والتسامح، وبلغت عينة الدراسة (٢٠٩) مشاركا من آباء أطفال مصابين بالتوحد، وتبنت الدراسة مقياس الضغوط الوالدية والاتقان والتسامح، وتوصلت الى وجود اتقان لدى عينة البحث عدم وجود فرق دال احصائيا بين المجموعات في العلاقة الارتباطية بين الضغوط الوالدية والاتقان والتسامح (Michael et al.,2021,p.1).

٢- الرضا الوظيفي:-

- دراسة شتيايت (٢٠١٨):

(الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة)

جرت الدراسة في وزارة التربية والتعليم في الاردن وهدفت الى تعرف الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وفاعلية أداء المعلمين المدرسي وبلغت عينة الدراسة (١٠٠) معلم ومعلمة، وتبنت الدراسة مقياسي الرضا الوظيفي وفاعلية الاداء، وتوصلت الى وجود رضا وظيفي لدى المعلمين والمعلمات من عينة البحث ووجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وفاعلية الأداء (شتيات، ٢٠١٨، ص٥٥٩).

- دراسة الاسدي (٢٠٢٠):

(الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة

الابتدائية في محافظة البصرة- بحث ميداني)

جرت الدراسة في جامعة البصرة في العراق وهدفت الى تعرف الرضا الوظيفي والعلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وبلغت عينة الدراسة (٢٠٠) معلما ومعلمة، وقد تبنت الدراسة مقياسي الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة واستخرجت الخصائص السيكومترية لهما، وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى عالي من الرضا الوظيفي، ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة (الاسدي، ٢٠٢٠، ص٣٥٧).

- الفصل الثالث:

- منهج البحث واجراءاته:-

- منهج البحث:

بما أن البحث الحالي يهدف إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية، فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في البحث، وذلك لأنه يتلائم وطبيعة البحث، إذ أنه يعطينا وصفاً دقيقاً للظاهرة المدروسة ولا يقتصر على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بل يتضمن كذلك قدراً من التفسير لهذه النتائج من أجل الوصول لتعميمات بشأن الظاهرة المدروسة (صابر، وخفاجة، ٢٠٠٢: ٨٧).

- مجتمع البحث وعينته:

تألف مجتمع البحث الحالي من مدرسي المرحلة الإعدادية في المدارس الإعدادية الحكومية ضمن مركز محافظة بابل، حيث بلغ مجتمع البحث الكلي (٦٢٨) مدرسا من (٣٢) مدرسة.

#### - عينة البحث الأساسية:

استعمل الباحث معادلة ستيفن- ثامبسون في تحديد حجم عينة البحث الأساسية، إذ بلغت عينة البحث الأساسية وفقا لهذه المعادلة (٢٣٨) مدرسا اختيرت بالطريقة العشوائية من (٩) مدارس إعدادية حكومية، وجدول (١) يبين ذلك.

#### جدول (١)

يبين عدد افراد عينة البحث الأساسية

ت	اسم المدرسة	عدد المدرسين
١	اعدادية الحلة للبنين	٣١
٢	اعدادية الثورة للبنين	٢٦
٣	اعدادية الجهاد للبنين	٢٤
٤	اعدادية النجوم للبنين	٢٨
٥	اعدادية ابن السكيت للبنين	٣٠
٦	اعدادية الجزائر للبنين	٢٢
٧	اعدادية الامام علي للبنين	٢٩
٨	اعدادية الجامعة للبنين	٢٦
٩	اعدادية الكندي للبنين	٢٢
	المجموع	٢٣٨

#### - اداتا البحث:

لتحقيق اهداف البحث، فقد تطلب ذلك تبني اداتان لتعرف الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية، وبعد اطلاع الباحث على الدراسات ذات الصلة بمتغير الاتقان النسبي فقد تبني مقياس الاتقان النسبي المعد من قبل (George (2001، إذ تالف المقياس من (٢١) فقرة، وثلاثة بدائل للإجابة امام كل فقرة هي

(تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، لا تنطبق عليّ) بمتوسط فرضي بلغ (٤٢) درجة. ولغرض التحقق من الخصائص السيكومترية له، فقد تم التحقق من الصدق عبر عرض فقرات المقياس على عدد من المحكمين من كلية التربية للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية- جامعة بابل والذين اظهروا موافقتهم على جميع الفقرات، اما الثبات فتم استخراج بطريقتي الفا- كرونباخ اذ تم استخراج معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ (٠,٨١) وهو يعد معامل ثبات جيد.

اما مقياس الرضا الوظيفي، فقد تبنى الباحث مقياس ناموبالا (Namupala 2023) المعد للمدرسين والذي تألف من (٢٠) فقرة، وخمسة بدائل للإجابة امام كل فقرة هي (أوافق بشدة، اوافق، محايد، اعارض، اعارض بشدة) بمتوسط فرضي بلغ (٦٠) درجة. ولغرض التحقق من الخصائص السيكومترية له، فقد تم التحقق من الصدق عبر عرض فقرات المقياس على نفس مجموعة المحكمين لمقياس الاتقان النسبي والذين اظهروا موافقتهم على جميع الفقرات، اما الثبات فقد تم استخراج بطريقتي إعادة تطبيق الاختبار، اذ تم تطبيق الاختبار على عينة مقدارها (١٥) فردا من افراد مجتمع البحث الكلي ومن غير عينة البحث الاساسية، ثم اعيد تطبيقه على ذات العينة بعد مرور (١٥) يوما وعبر استعمال معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس تبين ان معامل الارتباط كان قد بلغ (٠,٨٢) وهو يعد معامل ثبات جيد.

#### - الوسائل الاحصائية:

معامل ارتباط بيرسون:

لاستخراج الثبات بطريقة إعادة تطبيق الاختبار، فضلا عن تعرف العلاقة الارتباطية بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث الحالي.

معادلة الفا- كرونباخ:

لاستخراج ثبات مقياس الاتقان النسبي.

الاختبار التائي لعينة واحدة:

لتعرف الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث الحالي.

#### - الفصل الرابع:

## - عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

- الهدف الأول:- تعرف الاتقان النسبي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

بغرض تحقيق الهدف الأول، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤٤,٥٢) وبانحراف معياري (١,٦٣)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٥,٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٣٧) وجدول (٢) يبين ذلك.

## جدول (٢)

يبين القيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الاتقان النسبي

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
					الجدولية	المحسوبة	
الاتقان النسبي	٢٣٨	٤٤,٥٢	٤٢	١,٦٣	٢٥,٢	١,٩٦	دال

يظهر من الجدول (٢) ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (٢٥,٢) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٣٧) وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائيا، ومن ثم يمكن القول بان مدرسي المرحلة الإعدادية يتصفون بالاتقان النسبي، وتتشابه نتيجة هذا الهدف مع نتيجة دراسة كل من شان، واخرون (2018) Chan et al. ومايكل، واخرون (2021) Michael et al. اللتان اشارتا الى امتلاك عينة البحث للاتقان النسبي، ويفسر الباحث هذه النتيجة وفقا لنظرية التكيف المهني التي اشارت الى ان الاتقان النسبي انما هو مفهوم يتعلق بقياس كفاءة الفرد أو خبرته في مهارة أو موضوع معين مقارنة بالآخرين وهي تفترض أن الإتقان ليس حالة مطلقة، بل هو تقييم مقارن يعتمد على المعرفة والمهارات والقدرات لمجموعة أو مجتمع أكبر، كما يفسر الباحثان هذه النتيجة بالقول أن المدرسين لديهم مستوى معين من الخبرة أو المهارة في موضوع عملهم، وهم على دراية وقدرة في مجال عملهم، ولكن لا يمكن اعتبارهم متقنين أو ذوي قدرة مطلقة، إذ يرتبط إتقانهم بالآخرين ضمن مهنتهم أو بالطلاب الذين يقومون بتدريسهم.

- الهدف الثاني:- تعرف الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

بغرض تحقيق الهدف الثاني، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٦١,٣٠) وبانحراف معياري (١,٧٧)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١١,٨١) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٣٧) وجدول (٣) يبين ذلك.

## جدول (٣)

يبين القيمة التائية المحسوبة والجدولية لمقياس الرضا الوظيفي

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
الرضا الوظيفي	٢٣٨	٦١,٣٠	٦٠	١,٧٧	١١,٨١	١,٩٦	دال

يظهر من الجدول (٣) ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (١١,٨١) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٣٧) وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائيا، ومن ثم يمكن القول بوجود رضا وظيفي لدى المدرسين من عينة البحث الحالي، وتتشابه نتيجة هذا الهدف مع نتيجة دراسة كل من شتيات (٢٠١٨)، والاسدي (٢٠٢٠) اللتان اشارتا الى وجود رضا وظيفي لدى المدرسين من عينة البحث، اذ يفسر الباحث هذه النتيجة وفقا لنظرية العاملين التي ترى ان العوامل التحفيزية مثل الاعتراف والتقدير والمسؤولية وفرص النمو الشخصي هي التي تدفع نحو الشعور بالرضا الوظيفي، أيضا فان خصائص وظيفية معينة، مثل تنوع المهارات، وأهمية المهمة، والاستقلالية، والتغذية الراجعة، يمكن أن تؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا والتحفيز بين الموظفين، كما يفسر الباحث هذه النتيجة بالقول أن المدرسين يشعرون عمومًا بالرضا عن عملهم ويجدون أن وظيفتهم مرضية وهم راضون عن اختيارهم الوظيفي، ويمكن أن يرجع ذلك إلى عوامل مختلفة مثل بيئة العمل الإيجابية والعلاقات الجيدة مع الزملاء والشعور بالتقدير وإحداث فرق في حياة الطلاب، كما يمكن ان يرجع ذلك إلى أن المدرسين يجدون عملهم مرضيًا، ويمكن أن يكون ذلك أيضًا بسبب عوامل مثل التعويض العادل، وفرص التطوير المهني، والإدارة الداعمة لهم، ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن الرضا الوظيفي يمكن أن يختلف بين المدرسين الفرديين بناءً على تجاربهم وظروفهم الشخصية.

- الهدف الثالث:- تعرف العلاقة الارتباطية بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

بغرض تعرف العلاقة الارتباطية بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث، استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٠)، ولغرض تعرف دلالة معنوية معامل الارتباط المحسوب استعمل الباحثان الاختبار التائي الخاص بمعامل ارتباط بيرسون وكما مبين في جدول (٤).

## جدول (٤)

يبين القيمة التائية لمعامل الارتباط بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي

المتغير	العينة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠,٠٥
الاتقان النسبي والرضا الوظيفي	٢٣٨	٠,٦٠	١١,٥٢	١,٩٦	دال

يظهر من جدول (٤) ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (١١,٥٢) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٣٦) وهذا يشير الى وجود فرق دال احصائيا، ومن ثم يمكن القول بوجود علاقة ارتباطية بين الاتقان النسبي والرضا الوظيفي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالقول أن المدرسين الذين يتمتعون بمستوى أعلى من الإتقان في مجالهم قد يشعرون بقدر أكبر من الرضا الوظيفي، اذ يمكن أن يكون هذا الارتباط بسبب عوامل كثيرة منها، الشعور بمزيد من الثقة والفعالية في التدريس، وتلقي ردود فعل إيجابية من الطلاب والزملاء، والحصول على شعور أكبر بالإنجاز في عملهم، ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن الارتباط لا يعني بالضرورة وجود علاقة سببية، وقد تكون هناك عوامل أخرى تساهم في الرضا الوظيفي بين المدرسين.

## - التوصيات:

١- يوصي الباحث بالتطوير المهني المستمر، اذ إن توفير الفرص للمدرسين للمشاركة في التعلم المستمر وتنمية المهارات يمكن أن يساعد في تعزيز إتقانهم النسبي باستمرار في مجالات اختصاصهم، ويمكن أن يشمل ذلك ورش العمل والندوات والوصول إلى الموارد التعليمية.

٢- ضرورة التوجيه والتعاون، فإن تشجيع التعاون بين المدرسين وتوفير فرص الإرشاد والدعم يمكن أن يساعدهم على التعلم من بعضهم البعض وتحسين إتقانهم في مجالات تخصصهم.

٣- ضرورة جعل المدرسين يشعرون بالاعتراف والتقدير على عملهم، إذ إن الاعتراف والتقدير للمدرسين لخبرتهم وتفانيهم يمكن أن يعزز معنوياتهم ورضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تأثير أكثر إيجابية على إتقانهم النسبي.

٤- ضرورة خلق بيئة عمل داعمة وتشجيع التعاون والعمل الجماعي بين المدرسين، وتوفير الموارد والدعم لإدارة الفصول الدراسية، والتأكد من شعور المدرسين بالتقدير والاحترام.

٥- تشجيع التوازن بين العمل والحياة ودعم المدرسين في الحفاظ على توازن صحي بين حياتهم المهنية والشخصية.

٦- معالجة عبء العمل والمشكلات الإدارية عبر البحث عن طرق لتخفيف عبء العمل المفرط والأعباء الإدارية، وتقديم الدعم لإدارة مسؤوليات الفصل الدراسي.

#### - المقترحات:

١- إجراء دراسة مماثلة حول الاتقان النسبي على عينات أخرى مثل طلبة المدارس الإعدادية وطلبة الجامعة.

٢- إجراء دراسة حول الاتقان النسبي وعلاقته بمتغيرات أخرى من قبيل المناعة النفسية، والتفكير الإيجابي، والالتزام التنظيمي.

٣- القيام بدراسة الرضا الوظيفي لدى فئات أخرى من الموظفين مثل معلمي المرحلة الابتدائية ومدراء المدارس الابتدائية والثانوية.

٤- إجراء دراسة حول الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل الاستمتاع بالحياة، تطوير الأداء، والصحة النفسية.

#### - المصادر العربية والاجنبية:

- الاسدي، سنان سعيد. (٢٠٢٠). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة- بحث ميداني". مجلة أبحاث ميسان. المجلد السادس عشر. العدد الثاني والثلاثون. العراق.
- شتيا، محمد اسعاف. (٢٠٢٨). "الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة". مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية / جامعة بابل. عدد (٤١). العراق.
- صابر، فاطمة، وخفاجة، ميرفت. (٢٠٠٢). "أسس ومبادئ البحث العلمي". مكتبة ومطبعة الإشعاع. الإسكندرية. مصر.
- Adebayo, A., & Gombakomba, T. (2013). "Dimensions of teachers job satisfaction in primary schools in Gweru district, Zimbabwe: A factor analysis". European scientific journal. ESJ.9 (25).
- Afshar, H. & Doosti, M. (2016). "Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teacher's job performance". Iranian Journal of Language Teaching Research. 1(4): 97-115.
- Akram, M., et al. (2015). "Relationship of teacher competence with professional commitment and job satisfaction at secondary level". International Journal of AYER. 4(1): 58- 70.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). "Herzberg's Two-Factor theory". Life Science Journal. 14(5): 12- 17.
- Amutenya, R. (2016). "Factors contributing to secondary school teacher's attrition in Khomas region, Namibia". Master's thesis. University of Namibia.
- Auanga, N., & Pieters, W.R. (2018). "Enhancing work engagement of teachers through organizational commitment, justice and psychological conditions in Namibia". Journal for studies in humanities and social sciences. 7(2): 159-162.
- Baum, C., & Law, M. (1997). "Occupational therapy practice: Focusing on occupational performance". American Journal of Occupational Therapy. 51(4): 277- 288.
- Baum, C., & Law, M. (1998). "Community health: a responsibility, an opportunity, and a fit for occupational therapy". American Journal of Occupational Therapy. 52(1): 7- 10.
- Bonder, B. & Christiansen, C. (2001). "Editorial: Coming of age in challenging times". Occupational Therapy Journal of Research. 21(1): 3-11.

- Bota, O. (2013). "Job satisfaction of teachers". Journal of social and behavioural sciences. 83(1): 634- 638.
- Buddenberg, L.A., Ishee, J., & Schkade, J.K. (2001). "Rasch Analysis of the Construct Validity of the Revised Relative Mastery Measurement Scale". Unpublished manuscript.
- Chan, Ee- Yuee et al. (2018). "Relationship between Mastery and Caregiving Competence in Protecting against Burden, Anxiety and Depression among Caregivers of Frail Older Adults". The journal of nutrition, health & aging. (22): 1238- 1245.
- Davies, P.L., & Gavin, W.J. (1999). "Measurement issues in treatment effectiveness studies". American Journal of Occupational Therapy. 53(4): 363- 372.
- George, Lorrie Ann. (2002). "Construct validity of a measure of relative mastery based on the theory of occupational adaptation". Doctor of Philosophy degree at Texas Woman's University Graduate School.
- Jackson, J. & Schkade, J.K. (2001). "Occupational adaptation model vs biomechanical/ rehabilitation model in the treatment of patients with hip fractures". American Journal of Occupational Therapy. 55(5): 531- 537.
- Johnson, J.A. & Schkade, J.K. (2001). "Effects of an occupation-based intervention on mobility problems following a cerebral vascular accident". Journal of Applied Gerontology. 20(1): 91-110.
- Michael, Weinberg et al. (2021). "The relationship between parental stress and mastery, forgiveness, and social support among parents of children with autism". Research in Autism Spectrum Disorders. Vol. 81.
- Namupala, elina. (2023). "Factors causing job dissatisfaction among teachers in selected schools in Onankali District, Oshikoto District, Namibia". A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). "Factors affecting job satisfaction of teacher educators: Empirical evidence from the universities of Sindh Province of Pakistan". Journal of Teacher Education and Educators. 6(1): 5- 30.
- Schkade, J.K. & Schultz, S. (1998). "Occupational adaptation: An integrative frame ofreference". In M.E. Neistadt & E.B. Crepeau (Eds.). Willard &

Spackman's occupational therapy (9th ed., pp. 529-531). Philadelphia: Lippincott.

- Velozo, C.A., Kielhofner, G., Lai, J. (1999). "The use of Rasch analysis to produce scale-free measurement of functional ability". American Journal of Occupational Therapy. 53(1): 83-90.

### مقياس الاتقان النسبي

عزيزي المدرس:-

يرجى تفضلكم بالإجابة على الاسئلة الاتية بما يناسبكم وذلك عبر اختيار البديل الذي ترونه مناسباً، علماً ان اجاباتكم هي لأغراض البحث العلمي فقط وسوف لا يطلع عليها احد سوى الباحث.

### مع الشكر والامتنان.....

ت	الفقرات	تنطبق عليّ بدرجة كبيرة	تنطبق عليّ بدرجة متوسطة	لا تنطبق عليّ
١	أقوم بإنجاز مهامي الوظيفية بالمستوى المطلوب.			
٢	اشعر بسعادة كبيرة بأدائي لمهامي الوظيفية.			
٣	ان إكمال مهامي لا يتطلب مني الكثير من الطاقة او الجهد.			
٤	لم أكمل مهامي بالطريقة التي أريدها.			
٥	ان زملائي في العمل سعداء بمستوى قدرتي على أداء هذه المهمة.			
٦	ليست لديّ الرغبة بأن أقوم بمهامي التدريسية مرة أخرى ولمدة طويلة.			
٧	اشعر بتعب جسدي أو عقلي بعد الانتهاء من عملية التدريس.			
٨	أنجز مهامي التدريسية دون مساعدة من الآخرين من زملائي.			

٩	لم يكن أدائي كافياً لإكمال المهمة.		
١٠	أنتي على دراية بالأشخاص والوسائل التعليمية وطرائق التدريس التي من شأنها أن تسهل مهامي التدريسية.		
١١	أشعر بالرضا بشكل عام عن نفسي فيما يتعلق بأدائي لأنشطتي التدريسية.		
١٢	أكمل مهمتي في التدريس ضمن الإطار الزمني التي تستغرقه في العادة.		
١٣	يستغرق الأمر في أداء مهمني وقتاً أطول بكثير من المعتاد بالنسبة لي.		
١٤	أنجز مهامي بنجاح.		
١٥	ان زملائي في العمل ليسوا سعيدين بأدائي لمهامي في التدريس.		
١٦	اقوم بتنفيذ المهمة كما اخطط لها.		
١٧	لم أقم بمهمتي بالمستوى الذي توقعه مني زملائي في العمل.		
١٨	أشعر أنني أخفقت في استكمال خطوات ادائي لمهمتي.		
١٩	يستغرق مني إنجاز المهمة وقتاً أطول من المعتاد.		
٢٠	لم أحقق النتيجة التي توقعتها في ادائي لمهمتي.		
٢١	أكمل المهمة بمساعدة زملائي في العمل.		

## مقياس الرضا الوظيفي

عزيري المدرس:-

يرجى تفضلكم بالإجابة على الاسئلة الاتية بما يناسبكم وذلك عبر اختيار البديل الذي ترونه مناسباً، علماً ان اجاباتكم هي لأغراض البحث العلمي فقط وسوف لا يطلع عليها احد سوى الباحث.

مع الشكر والامتنان.....

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
١	أنا راضٍ عن كوني مدرساً.					
٢	أستمتع بعملتي كمدرس.					
٣	يوفر لي التدريس فرصاً لاستخدام جميع مهاراتي ومعرفتي.					
٤	أفضل مواصلة العمل في مهنة التدريس.					
٥	التدريس هو عمل صعب بالنسبة لي.					
٦	أنا مهتم بتقديم دروس كافية لمستويات مختلفة من قدرات الطلاب.					
٧	هناك توزيع عادل للدروس وعبء العمل على المدرسين في المدرسة.					
٨	إن توفير ورش العمل المتعلقة بالوظيفة يعزز أدائي الأكاديمي.					
٩	إن توفر فرصة حضور ورش العمل خارج المدرسة يزيد من معرفتي.					
١٠	تتمن مدرستي العمل الجيد الذي أقوم به.					
١١	أحصل على تقدير كافٍ من المشرف المباشر على عملي.					
١٢	أنا راضٍ عن قدرتي على القيام بواجباتي المهنية.					
١٣	إن الحصول على المكافآت المادية وكتب الشكر يزيد من رضائي الوظيفي.					
١٤	أنا راضٍ عن النجاحات التي حققها طلابي.					
١٥	أشعر بالارتياح تجاه التنفيذ المناسب لمسؤولياتي المهنية.					
١٦	أشعر بأنني ملزم برفع مستوى الوعي المجتمعي.					
١٧	إن عملية وإجراءات الترقية التي تتبعها وزارة التربية عادلة.					
١٨	أشعر بالارتياح تجاه فرص الترقية المتاحة لي كمدرس.					

الاتقان النسبي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

					يرضي وجود قواعد وأنظمة مدرسية واضحة.	١٩
					هناك معاملة متساوية لجميع المدرسين في المدرسة.	٢٠