

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م.م. جمعه ساجت سعود

ا.د إيمان عباس الخفاف

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م.م. جمعه ساجت سعود

ا.د إيمان عباس الخفاف

تربية بغداد الكرخ /3

كلية التربية الاساسية/الجامعة المستنصرية

المستخلص:

هدف البحث الحالي التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الاعدادية ، وتكونت عينة البحث من (100) مدرس ومدرسة في مديرية تربية الكرخ الثالثة للعام الدراسي 2020/2019 في قضاء التاجي ، وتوصلت نتائج البحث ان مدرسي المرحلة الاعدادية يشعرون بالسعادة في ادائهم الوظيفي.

Job satisfaction and its relationship to happiness for middle school teachers

Abstract:

The aim of the current research is to identify the relationship between job satisfaction and a sense of hapiness among middle school teachers and the research sample consisted of (100) teachers and schools in the Baghdad Directorate of Education AL.KARKH3,for the academic year 2019 - 2020 Taji district reached and the results of the research that teachers of middle school feel happy in their job performance.

مشكلة البحث:

يعد الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي نالت اهتمام العديد من المختصين في مجال التربية، وذلك لأن معظم الناس يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ومن ثم من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما ويساهم الرضا الوظيفي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة للمؤسسات والعاملين في مختلف مجالات العمل.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

ويعد الرضا الوظيفي هو احد ظواهر السلوك التنظيمي لمشاعر الفرد تجاه مؤثرات العمل المختلفة والبيئة المحيطة به، وان اشباع حاجات الفرد تحقق مستوى عالٍ من الانتاجية في مجال العمل كما وان الرضا الوظيفي يعد من الامور الجوهرية التي تسهم في الوصول الى تحقيق التفاعل الايجابي في اداء الفرد الوظيفي.

ويعتبر الرضا الوظيفي من أهم العناصر التي تحقق الامن والاستقرار النفسي والوظيفي للفرد في مختلف مجالات عمله، لانه يدفعهم الى الزيادة في الانتاج وارتفاع مستوى الطموح لديهم ويجعلهم متمتعين في عملهم، لذا فان أي خلل أو قصور في اداء الفرد لعمله ينعكس سلباً ويعوق تقدمه ويقلل في انتاجيته.

ويعد مفهوم السعادة من المفاهيم المهمة لما يمثله في حياة الفرد والى السعي من اجل تحقيقها لارتباطها بالحالة المزاجية لديهم والرضا عن الحياة و تحقيق الذات والتفائل لما للسعادة من آثار إيجابية على سلوك الفرد في مختلف جوانب حياته المهنية والاجتماعية، فهي تساعده إلى تحقيق ذاته من جهة والى تحقيق التوافق النفسي في البيئة المحيطة به من جهة أخرى.

وتمثل السعادة مجموعة من المؤشرات السلوكية والتي تدل على ارتفاع مستوى الرضا لدى الفرد عن حياته وتكوين علاقات ايجابية متبادلة وتحقيق الصحة النفسية لديه والقدرة على تحقيق الذات والنجاح في العمل.

ومن هنا تبرز أهمية الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية في تحسين أو انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لديهم بصورة خاصة وعلى العملية التربوية بصورة عامة.

ومن كل ذلك وجد الباحثان وجود حاجة ماسة لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث من خلال الإجابة عن التساؤل الآتي:

هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية؟

أهمية البحث:

حظي مفهوم الرضا الوظيفي على اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وذلك لارتباطه بالموارد البشرية للمؤسسات المختلفة ولما يلعبه من دور فعّال في نجاح هذه المؤسسات واستمرارها، لأنه يمثل الشعور الايجابي الذاتي للفرد تجاه وظيفته، لذا يعبر الرضا الوظيفي عن شعور الفرد بالسعادة عندما يتحقق هدفه ويزيد الرغبة في الإبداع واحترام وظيفته. (شفيق، 2010، 39).

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

ويرى فؤاد 2008 ان عطاء الفرد وكفائته الانتاجية والمهنية يدل على مدى رضاه عن العمل الذي يقوم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره هذا العمل من اشباع لحاجاته ودوافعه المختلفة وهو بذلك يمثل على مدى التنظيم لديه واستثماره لوقته وتمتعه في العمل. (فؤاد ، 2008 ، 39).

ويشير الخزاولة 2010 إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وأن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم. (الخرزاولة، 2010، 303) وقد بينت الدراسات إن للسعادة آثار إيجابية على سلوك الفرد، فهي تنمي السلوك الاجتماعي وترتقي بالنشاط، ولها تأثير إيجابي على الصحة، وسعادة الفرد تنعكس ليس فقط على نفسه، بل يتأثر بها من حوله، وتنعكس على مجتمعه. فالفرد الذي يشعر بالسعادة يكون قادراً على العطاء وتتصف علاقاته بالآخرين بالبهجة والرضا ويتعاون مع الآخرين. (سراج، 2008، 604)

ويشير حمادات 2015 الى ان السعادة ميل نفسي يدفع الفرد إلى الشعور بالرفاهية وتحقيق الذات، بالإضافة إلى إحداث التوافق بين سلوك الفرد وحياته اليومية، وهي حالة يرغب فيها الفرد بالاستمرار عليها. (حمادات، 2015، 147)

أن الاهتمام بالمعلم وتدريبه وتنمي مهاراته امر ضروري، فالارتقاء بمهنة التعليم هو الارتقاء بالمهنة الأخرى في المجتمع، فهدف المعلم أن يؤدي عمله في أكمل صورة وأن يطور نفسه وطرق التعامل مع البيئة المحيطة به ويجدد معلوماته الثقافية والتربوية ويؤدي دوره الاجتماعي في خدمة تلاميذه وخدمة مجتمعه ويحقق الآمال المعهود عليه رفع شأن مهنته.

أن للمعلم دوراً هاماً لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يؤدي دوره على أفضل وجه بدونه فهو عنصر أساسي في العملية التعليمية وبإخلاصه في مهنته وبقدرته على الإبداع والتجديد يستطيع أن يحقق النظام التربوي ما يخطط له من الأهداف والغايات. (سليمان، 2010، 219)

ومن هنا تبرز أهمية البحث الحالي في الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

أهداف البحث:

يهدف البحث التعرف على:

1- الرضا الوظيفي لمدرسي المدارس الإعدادية .

2- الشعور بالسعادة لمدرسي المرحلة الإعدادية.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

3- الرضا الوظيفي وعلاقته بالشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

حدود البحث:

تحدد البحث بمدرسي المرحلة الإعدادية (ذكور، إناث) لمدارس تربية بغداد الكرخ/3 قاطع التاجي للعام الدراسي 2020/2019.

تحديد المصطلحات:

الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

عرفه Edwin lock 1983: بأنه الحالة العاطفية الايجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة. (Edwin lock, 1983, 343)

و عرفه محمد 2008: مشاعر الفرد الايجابية وتقبله لعمله من جميع جوانبه ونواحيه وتقبله للظروف المادية للعمل وتقبله لزملائه الاخرين. (محمد، 2008، 7)

و عرفه الدليمي 2009: مختلف النشاطات التي يزاولها الفرد بقصد الانتاج وتساعده في تحقيق أهدافه والتي تتناسب مع قدراته. (الدليمي، 2009، 123)

وقد تبني الباحثان تعريف الدليمي، 2009 لأنه انسب لمتطلبات البحث الحالي.

التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي المعد لأغراض هذا البحث.

السعادة: Happiness

عرفها Christopher 1999 : مجموعة من المؤشرات التي تدل على ارتفاع مستوى رضا الفرد عن حياته بشكل عام وسعيه المستمر في تحقيق اهدافه الشخصية في اطار الاحتفاظ بعلاقاته الاجتماعية مع الاخرين. (Christopher, 1999,148)

و عرفها محمود 2007: هي عبارة عن انفعال وجداني ايجابي ومستمر نسبياً يمثل احساس الفرد بالبهجة والانشراح والامل مصحوباً بالتفاؤل والرضا. (محمود، 2007، 133)

و عرفها حمادات 2015: عبارة عن ميل نفسي يدفع الفرد الى الرفاهية وتحقيق الرغبات واحداث التوافق بين سلوك الفرد وحياته اليومية. (حمادات، 2015، 147)

وقد تبني الباحثان تعريف محمود 2007 لأنه انسب لمتطلبات البحث الحالي.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

التعريف الاجرائي للسعادة هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس السعادة المعد لأغراض هذا البحث.

المعلم (المدرس):

عرفه العامري 2009: هو الشخص الذي يمتلك قدرًا من العلم والمعرفة ويقوم بعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم ويساعدهم على اكتساب العلم والمعرفة والقيم السليمة الحسنة. (العامري، 2009، 13)

إطار نظري ودراسات سابقة :

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعبر مفهوم الرضا الوظيفي عن ذلك الشعور الايجابي الذي يحمله الفرد تجاه عمله الذي يمارسه ، وبذلك فهو يمثل حصيلة العوامل المتعلقة بالوظيفة والتي تجعل منه سعيداً وحباً لمزاولة العمل ، فالرضا الوظيفي يمثل لديه شعور ذاتي بالقناعة والقبول ناتجة عن تفاعل الفر مع وظيفته ومع العناصر المتعلقة بها وما تلبي له هذه الوظيفة من طموحات وتوقعات لما يحصل عليه من عوائد. (شفيق، 2010، 5)

وبشير Smith,2002 الى ان الرضا الوظيفي يمثل تقبل الموظف لعمله من جميع جوانبه ، أي نوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه ومكانته الاجتماعية ، وما يتخلله من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين ، فهو يربأن رضا العاملين عن عملهم يتوقف على المدى الذي يجد فيه العامل منفذاً مناسباً لقدرته وميوله وسمات شخصية، وكما يتوقف على موقفة الفعلي، وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته ، و ينظر سميث Smith,2000 إلى الرضا الوظيفي باعتباره "المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم ايجابية". (Smith,2000,233)

ويرى عبد الكريم 2017 ان الرضا الوظيفي يمثل شعور الفرد بالقناعة والارتياح والسعادة ناتجة بسبب اشباع حاجاته ورغباته مع وجود الثقة والولاء والانتماء للعمل والتي تتمثل بانتماء الفرد للعمل من جهة ومع بيئة العمل من جهة اخرى. (عبد الكريم ، 2017 ، 40)

اهمية الرضا الوظيفي:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل.
- الرغبة في الابداع والابتكار.
- زيادة مستوى الطموح والتقدم.
- الرضا عن الحياة.
- التفاعل مع الجماعات وشعور الفرد بالتقدير والاحترام.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

- ارتفاع في انتاجية العمل.
 - ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع. (محمد، 2000، 147)
- ويرى الباحثان ان للرضا الوظيفي أهمية كبرى للأفراد وللمجتمع ، لأن رضا الفرد عن وظيفته هو الأساس لتحقيق توافقه النفسي والتنظيمي والاجتماعي، فأهميته بالنسبة للفرد ترفع لديه القدرة على الإبداع والابتكار والدافع على الإنجاز وتحسين الأداء والقدرة على تحقيق الملائمة مع البيئة التي يعمل بها ، أما أهميته بالنسبة للمجتمع فترتفع معدلات تقديم الخدمات والكفاءة الاقتصادية، وانخفاض معدلات ترك العمل مما يؤدي إلى الاستقرار الأسري وتماسك المجتمع وتقدمه.

نظريات فسرت الرضا الوظيفي:

- نظرية سلم الحاجات الإنسانية:

قدم هذه النظرية ماسلو 1949 maslow حيث أكد فيها على سلم الحاجات الإنسانية التي يحتاجها الفرد لتحقيق الرضا الوظيفي حيث أنه عند قيام الفرد بإشباع حاجاته الأساسية التي تقع في قاعدة الهرم فإنه يتطلع إلى الحاجات الأخرى المتتالية لكي تسهم في تحقق الذات ومن ثم فإنها تؤثر في اكتمال درجة الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية الفرد، حيث حدد هذه الأولويات فيما يلي:- (الحاجات المادية والسيولوجية ، وحاجات الحماية والطمأنينة والأمن والحاجات الاجتماعية ، والحاجة التقدير ، والحاجة الإنجاز).

وتؤكد هذه النظرية على أن الدافعية لدى العاملين في المؤسسات المهنية مرتبطة بالأهداف والغايات التي يسعى كل منهم لتحقيقها ، وأن العوامل الهامة في تحقيق الرضا للفرد عن عمله تتوقف على المكافآت المادية والمعنوية، وتوفر المناخ الملائم للعمل، والتقدير الذاتي.

- نظرية القيمة:

قدم هذه النظرية كل من Landy&Trumbo 1980 حيث أشارا الى ان الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة تنتج بسبب ادراك الفرد بان عمله يتيح له ممارسة القيم الوظيفية المهمة لديه وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجاته الاساسية.

وقد ميزا بين القيمة والحاجة واعتبرا الحاجات كعنصر تتضمن استمرارية حياة الفرد من الناحية البيولوجية واعتبراها موجودة بذاتها بشكل موضوعي ومنعزل عن رغبات الفرد ، بينما القيم تتصف بالذاتية حيث تمثل بما يرغب الفرد في تحقيقه ، وعليه فان قدرة الوظيفة لدى الفرد تعمل على توفير العوائد ذات القيمة والأهمية العالية للمورد البشري والتي تساهم في الوصول الى درجة عالية من الرضا الوظيفي.(ماهر، 2003، 229)

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

مفهوم السعادة

تختلف السعادة وتكثر بحسب اختلاف جوانب الحياة البشرية فهناك السعادة التي يحصل عليه الفرد بتلبية الحاجات والجوانب المادية، وهناك السعادة التي تُشبع الحاجات والجوانب المعنوية. (الخفاف وجلوب، 2019، 8)

ويشير Christopher 1999 الى ان السعادة تعبر عن مجموعة من المؤشرات السلوكية والتي تدل على توفر حالة من الرضا العام لدى الفرد وسعيه المستمر لتحقيق اهدافه الشخصية ضمن الاحتفاظ بعلاقاته الاجتماعية الايجابية. (Christopher, 1999,258)

ويرى Veenhoven 2007 ان السعادة قيمة انفعالية يسعى كل فرد الى تحقيقها وعبر عنها في ثلاث اشكال:

- مستوى المتعة: وتعبر عن الدرجة التي تكون فيها المشاعر المتنوعة سارة و ممتعة.
 - القناعة: وهي ادراك الفرد ان اهدافه التي سعى اليها قد تم تحقيقها.
 - السعادة العامة: وتمثل الحكم الايجابي عن نوعية الحياة التي يعيشها الفرد.
- (Veenhoven,2007,19)
- ويشير مرسى 2000 ان للسعادة ثلاث جوانب أساسية جاءت متداخلة ومتكاملة وهذه الجوانب هي:

- جانب معرفي: يظهر فيما يدركه الفرد السعيد من رضا ونجاح و توفيق.

- جانب وجداني: يظهر فيما يشعر به الفرد السعيد من متعة وفرح وسرور.

- جانب نفسي حركي: يظهر فيما يعبر به الفرد السعيد عن سعاده سواء بالكلام أو بالحركات وتعبيرات الوجه مثل الابتسام، والبشاشة. (مرسى، 2000، 34)

ويرى الباحثان ان السعادة هي حالة انفعالية ذات طابع ايجابي تجعل من الفرد قادراً على فهم ذاته وراضٍ عن الحياة ومستمتع بها ويتصف بالرضا والشعور بالطمأنينة والبهجة وتحقيق الذات والرضا عن الحياة، وبذلك فهي تمثل مجموعة من الخصائص والسلوكيات والسمات ذات الطابع الايجابي والتي تنعكس على حياة الفرد في كافة جوانبها الاجتماعية والمهنية.

نظريات فسرت السعادة

نظرية السعادة الحقيقية:

قدم هذه النظرية مارتن سليجمان Seligman,2002 ووفق هذه النظرية تقسم السعادة الى ثلاث مكونات (الحياة السارة ، الحياة المليئة بالالتزامات أو النشطة، الحياة ذات المعنى)، ويركز كل من المكونين الاول والثاني للسعادة على الحياة الشخصية للفرد في حين ان المكون الثالث يتضمن اكثر قيمة من اشباع الحاجات المخالفة للفرد.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

ويشير Seligman,2002 الى ان نجاح الفرد في العمل يؤدّد لدى الفرد الشعور بالسعادة والرضا بالنفس والزيادة في الانجاز والهدوء وتكون انفعالاته ايجابية ويتسم بالحكمة والمعرفة والاعتدال، ويشير ايضاً الى ان نقاط القوة لدى الفرد تساعده في تحقيق ذاته وايجاد المعنى لحياته اضافة الى زيادة دائمة في الشعور بالسعادة.(Seligman,2002,82).

نظرية النشاط:

تفترض هذه النظرية ان السعادة هي احد نتائج النشاط او الاداء السلوك اكثر من الوصول الى النهاية وتشير هذه النظرية الى ان الانشطة تكون اكثر متعة حينما تتماشى التحدي مع مستوى المهارة الفرد فاذا كان النشاط سهلاً للغاية ينتج ملل، واذا كان شديد الصعوبة تكون نتيجته هي الشعور بالضيق، اما حينما يندمج الفرد بالنشاط يتطلب تركيز شديد وتكون المهارات المطلوبة لأداء متساوي تماماً ينتج عن ذلك خبرة منتفعة وممتعة.(مؤمن،2004،ص340)

دراسات سابقة

دراسة سلمان 2011:

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بأدائهم الوظيفي:

استهدفت الدراسة التعرف على الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بأدائهم الوظيفي في التربية العامة لتربية بغداد / الرصافة الثالثة وتكونت عينة البحث من (24) مشرفاً ومشرفة وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن هناك مستوى عالي في الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص التابعين لمديرية تربية الرصافة الثالثة.

دراسة علي 2012:

الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية:

استهدفت الدراسة التعرف على الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

بالسودان وتكونت عينة البحث من (100) تدريسي في الجامعات الحكومية وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن هناك رضا وظيفي لدى التدريسيين في الجامعات الحكومية السودانية.

دراسة الخزاعة 2014:

مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل:

استهدفت الدراسة التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل بالسعودية وتكونت عين البحث من (179) موظف وموظفة وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي للرضا الوظيفي لدى الموظفين

دراسة الرباعي 2013:

الشعور بالسعادة وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية:

استهدفت الدراسة التعرف على الشعور بالسعادة وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى لدى طلبة جامعة دمشق بسوريا وتكونت عينة البحث من (502) طالب وطالبة وتوصلت نتائج البحث إلى إن هناك علاقة ارتباطيه موجبة تبعاً لمتغير الجنس والتخصص والسنة الدراسية وهناك علاقة ارتباطيه موجبة بين الشعور بالسعادة وكل من (الانبساط ، الانفتاح على الحياة ، الطيبة ، يقظة الضمير).

دراسة حمادات 2015:

مستوى السعادة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية:

استهدفت الدراسة التعرف على مستوى السعادة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية بالأردن وتكونت عينة البحث من (150) طالب وطالبة وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن طلبة جامعة البلقاء يشعرون بالسعادة.

دراسة الخفاف وجلوب 2019:

السعادة لدى معلمات رياض الأطفال:

استهدفت الدراسة التعرف على السعادة لدى معلمات رياض الأطفال في مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة وتكونت عينة البحث من (100) معلمة وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن معلمات رياض الأطفال يمتلكن درجة عالية من السعادة في أداء عملهم.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهجية المستعملة في البحث الحالي، والإجراءات التي أُتبعَت لتحقيق أهدافه والمتضمنة تحديد مجتمع البحث، واختيار العينة، وكيفية استخراج مؤشرات صدقهما وثباتهما، والتطبيق النهائي لهما، فضلاً عن الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وعلى النحو الآتي:

أولاً: منهجية البحث:

يستهدف البحث الحالي وصفاً للرضا الوظيفي وعلاقته بالشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية، لذا فقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي الذي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم وصفها، وبما أن هدف البحث تقصي العلاقة بين متغيري الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة، لذا اعتمد الباحثان المنهج الوصفي منهجاً لهذا البحث.

ثانياً: إجراءات البحث:

أولاً - مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من مدرسي المرحلة الإعدادية في بغداد الكرخ /3- قضاء التاجي للعام الدراسي 2020/2019 البالغ عددهم (727) مدرس ومدرسة بواقع (512) مدرس و(215) مدرسة، يتوزعون على (16) مدرسة إعدادية.

ثانياً- عينة البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث في تقصي متغيرات الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية، قام الباحثان باختيار عينة لبحثهما وكما يلي:

أ- عينة البحث:

تم اختيار عينة من مدرسي المدارس الإعدادية بالطريقة العشوائية وتضمنت (10) مدارس من مديرية تربية الكرخ الثالثة/ قضاء التاجي، وشملت عينة بناء مقياس الرضا الوظيفي والتحليل الإحصائي (100) مدرس ومدرسة وبواقع (50) مدرس ومدرسة من المدارس الإعدادية التابعة لمديرية تربية الكرخ الثالثة/ التاجي، و(50) مدرس ومدرسة لقياس الشعور بالسعادة من المدارس الإعدادية التابعة لمديرية تربية الكرخ الثالثة.

ب- عينة تطبيق البحث النهائية

تم اختيار عدد من المدارس الإعدادية بطريقة عشوائية اشتملت الخطوات الآتية:
- اختيرت (10) مدارس إعدادية بالطريقة العشوائية من كافة المدارس الإعدادية التابعة للمديرية العامة لتربية الكرخ الثالثة.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

د. د. إيمان عباس الخفاف

- اختير (100) مدرس ومدرسة بطريقة عشوائية، وبواقع (10) مدرسين من كل مدرسة، وبذلك أصبح عدد أفراد عينة البحث (100) مدرس ومدرسة في المدارس الإعدادية العشرة، وبواقع (10) مدرسين من كل مدرسة إعدادية للذكور والإناث من مديرية تربية الكرخ الثالثة.

أدوات البحث:

لقياس متغيري البحث قام الباحثان بعدد من الإجراءات وعلى النحو الآتي:

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي:

اطلع الباحثان على الأدبيات ودراسات سابقة والتي درست الرضا الوظيفي، فقد قام الباحثان بإعداد مقياس الرضا الوظيفي الذي تكون المقياس من (32) فقرة.

مؤشرات صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي:

أولاً: الصدق:

يُعد صدق المقياس من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبار فعند تصميم اختبار معين فيجب هنالك ظاهرة سلوكية معينة يقيسها الاختبار ويعرف الصدق على أنه قياس الاختبار فعلاً وحقيقة ما وضع لقياسه.

الصدق الظاهري:

استعمل الباحثان هذا النوع من أنواع الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياس ومدى ملائمتها لعينة البحث المذكور في صلاحية الفقرات . ومن خلال آراء المحكمين للمقياس ملحق (1) تمت الموافقة على الفقرات جميعها التي نالت على نسبة اتفاق 80% فأكثر، وجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

الفقرات الصالحة التي حصلت على نسبة 80% فأكثر

النسبة المئوية	الموافقين	عدد المحكمين	أرقام الفقرات
100%	10	10	31-25-24-18-17-16-14-8-7-3-1
90%	9	10	32-28-27-26-2015-19-10-9-5-2
80%	8	10	3023-29-22-21-13-12-11-6-4

صدق البناء:

حصل الباحثان على هذا المؤشر للمقياس من خلال حساب القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس المذكورة في صلاحية الفقرات. وقد تحقق الباحثان من هذه المؤشرات عند معالجتهم للبيانات إحصائياً، وكما يلي:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الرضا الوظيفي:

القوة التمييزية:

لغرض إجراء التحليل الإحصائي في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفتين، اتبع الباحثان الخطوات الآتية:

- طبق المقياس على عينة بلغت (100) مدرس ومدرسة (عينة بناء المقياس).
- رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة .
- تم تعيين الـ (27%) من الاستمارات التي نالت أعلى الدرجات (المجموعة العليا) والـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على أقل درجة (المجموعة الدنيا).
- حسب عينة البحث فان عدد أفراد العينة (100) طالبا وطالبة فقد بلغت نسبة الـ(27%) في كل مجموعة(27) مدرس ومدرسة للمجموعتين العليا والدنيا ولذلك تكون لدينا مجموعتان بأكبر حجم ممكن وأقصى تباين.
- تم حساب المتوسط الحسابي والتباين لكل مجموعة على حده ولكل فقرة من فقرات المقياس واستخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وبدرجة حرية (52) وبمستوى دلالة (0.05)، تبين أن جميع فقرات المقياس مميزة لان القيم المحسوبة كانت أعلى من القيم التائية الجدولية (2.021)، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

القيم التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم التائية

القيم التائية	الدرجات الدنيا		الدرجات العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
18.841	0.513	3.826	0.212	4.953	1
17.035	0.681	3.476	0.335	4.872	2
16.945	0.819	3.430	0.184	4.965	3
17.977	0.618	3.686	0.212	4.953	4
16.377	0.684	3.639	0.256	4.930	5

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

القيم التائية	الدرجات الدنيا		الدرجات العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
16.377	0.684	3.639	0.256	4.930	6
16.945	0.819	3.430	0.184	4.965	7
17.035	0.681	3.476	0.335	4.872	8
17.760	0.207	3.593	0.292	4.907	9
17.035	0.681	3.476	0.335	4.872	10
16.945	0.819	3.430	0.184	4.965	11
19.369	0.592	3.639	0.211	4.953	12
17.760	0.207	3.593	0.292	4.907	13
18.794	0.618	3.686	0.152	4.977	14
16.377	0.684	3.639	0.256	4.930	15
16.945	0.819	3.430	0.184	4.965	16
17.035	0.681	3.476	0.335	4.872	17
16.993	0.661	3.558	0.308	4.895	18
18.619	0.633	3.697	0.107	4.988	19
19.328	0.614	3.627	0.184	4.965	20

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

القيم التائية	الدرجات الدنيا		الدرجات العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
16.993	0.661	3.558	0.308	4.895	21
18.947	0.592	3.639	0.235	4.942	22
16.239	0.669	3.628	0.292	4.907	23
19.783	0.601	3.593	0.212	4.953	24
15.595	0.763	3.512	0.308	4.895	25
16.216	0.756	3.605	0.185	4.965	26
15.595	0.763	3.512	0.308	4.895	27
16.216	0.756	3.605	0.185	4.965	28
18.304	0.701	3.482	0.235	4.941	29
15.791	0.646	3.488	0.409	4.791	30
20.512	0.664	3.500	0.108	4.988	31
16.216	0.756	3.605	0.185	4.965	32

تصحيح المقياس:

يقصد بتصحيح المقياس هو الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة التي تمثل استجاباته على كل فقرة من فقرات المقياس وقد اعتمد التدرج الخماسي وتعطي لبدائله الدرجات على النحو الآتي: اوافق بشدة (5) درجات، اوافق (4) درجات، متردد (3) درجات، لا اوافق (2) درجات، لا اوافق بشدة (1) درجة.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

ثانياً: الثبات:

يقصد بالثبات الاستقرار بمعنى لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت درجته شيئاً من الاستقرار، وهذا يعني إن الاختبار يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقه على نفس الطلبة الذين طبق عليهم الاختبار.

❖ طريقة إعادة الاختبار

هو تطبيق الاختبار نفسه على عينة البحث ولمرتتين ولفترة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد لشهر بحيث يكون مناسباً للظروف قدر المستطاع ، ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة من مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية بلغ عددها (60) مدرس ومدرسة وبواقع (30) مدرس و (30) مدرسة وبفترة زمنية قدره (14) ايام على التطبيق الأولي وبنفس الظروف قام الباحثان بإعادة التطبيق، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني إذ بلغ معامل الثبات (0.85) درجة .

❖ معامل ألفا للاتساق الداخلي

لمعرفة مدى الاتساق بين فقرات المقياس قام الباحثان باستخدام معادلة الفاكرونباخ على عينة الثبات، حيث بلغت قيمة معامل ثبات ألفا (0.90).

وصف مقياس الرضا الوظيفي:

تألف مقياس الرضا الوظيفي من (32) وبتدرج خماسي (وافق بشدة، اوافق، متردد، لا اوافق، لا اوافق بشدة)، وكانت أعلى درجة محتملة على المقياس (160) واقل درجة محتملة هي (32) درجة والمتوسط النظري (96) درجة وملحق رقم (3) يوضح ذلك.

ثانياً: مقياس السعادة:

يتم المقياس بخطوات عدة بحسب ما أورده الين وين (Allen&Yen, 1979)، هي:

- 1- التخطيط للمقياس وذلك لتحديد المجالات التي تغطيها فقراته.
- 2- صياغة فقرات المقياس.
- 3- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث.
- 4- إجراء تحليل الفقرات من خلال التطبيق على عينة البحث ، وفيما يلي تفصيل ذلك :

التخطيط للمقياس:

اتبع الباحثان لبناء المقياس الاطلاع على مقاييس تناولت الشعور بالسعادة وعلى الدراسات السابقة والمقاييس ضمن هذا المجال مثل:

صياغة فقرات المقياس بصيغته الأولية:

لغرض ضمان صياغة فقرات المقياس، تم أعداد الفقرات وفق ما يعكسه الترتيب النظري للمقياس والذي تم تحديده مسبقاً، وبعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، تم صياغة (30) فقرة بصورتها الأولية.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

صلاحية فقرات المقياس:

أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس قيام عدد من الخبراء في المجال للحكم على مدى كون الفقرات ممثلة للصفة المراد قياسها (Ebel,1972,555) وتم عرض فقرات مقياس السعادة البالغ عددها (30) فقرة على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس وفي ضوء آرائهم عن المقياس تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر ، والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3)

الفقرات الصالحة التي حصلت على نسبة 80% فأكثر

النسبة المئوية	الموافقين	عدد المحكمين	أرقام الفقرات
100%	10	10	25-24-18-17-16-14-8-7-3-1
90%	9	10	28-27-26-20-15-19-10-9-5-2
80%	8	10	30-23-29-22-21-13-12-11-6-4

التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

لمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس وبدائله وتعليماته للمجيبين ومعرفة الوقت اللازم للإجابة على المقياس طبق الباحثان المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (10) مدرس ومدرسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية وقد تبين أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة وإن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس يتراوح ما بين (20-25) دقيقة.

❖ القوة التمييزية للفقرات

حسب مقياس الشعور بالسعادة المتكون من (30) فقرة فقد اختيرت عينة مكونة من (150) مدرس ومدرسة ، ولغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات تم القيام بما يلي:
- رتبت الدرجات التي حصلت عليها العينة تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- اختيار (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات (المجموعة العليا) واختيار (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات (المجموعة الدنيا).
- تم تحليل الاستمارات باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة ، وقد عدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة وذلك بمقارنتها بالقيمة التائية الجدولية.
- أظهرت النتائج أن الفقرات جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.05) لان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96)، وبدرجة حرية (78) ، والجدول (4) يوضح ذلك.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

الجدول (4)

القيم التمييزية لفقرات مقياس الشعور بالسعادة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم التائية

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
16.052	0.605	3.645	0.309	4.895	1
20.140	0.640	3.447	0.161	4.974	2
16.903	0.462	3.697	0.367	4.842	3
17.529	1.015	2.855	0.225	4.947	4
20.557	0.493	3.750	0.161	4.974	5
14.672	0.773	3.447	0.340	4.868	6
22.592	0.688	3.079	0.249	4.934	7
16.582	0.772	3.263	0.340	4.868	8
22.832	0.817	2.697	0.249	4.934	9
29.842	0.677	2.592	0.161	4.973	10
12.595	1.048	3.316	0.309	4.895	11
12.627	0.856	3.513	0.354	4.855	12
15.724	0.846	3.368	0.225	4.947	13
15.488	0.979	3.026	0.340	4.868	14
17.098	0.885	3.132	0.249	4.934	15

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
15.446	0.748	3.618	0.161	4.973	16
16.511	0.839	3.329	0.196	4.961	17
14.061	0.840	3.474	0.291	4.908	18
14.310	0.877	3.368	0.309	4.895	19
12.470	0.756	3.539	0.419	4.776	20
12.139	1.022	3.408	0.309	4.895	21
15.805	0.789	3.434	0.296	4.934	22
17.696	0.832	3.118	0.291	4.907	23
14.398	0.848	3.382	0.325	4.882	24
15.877	0.537	3.711	0.340	4868	25
13.825	0.602	3.724	0.367	4.842	26
13.989	0.824	3.460	0.325	4.882	27
13.095	0.943	3.263	0.401	4.803	28
12.228	0.818	3.605	0.354	4.855	29
12.228	0.818	3.605	0.354	4.855	30

ثانياً : الثبات:

تم استخراج الثبات لمقياس الشعور بالسعادة باتباع طرائق عدة منها :

• طريقة إعادة الاختبار:

لحساب الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق مقياس الشعور بالسعادة على عينة بلغ عددها (60) مدرس ومدرسة وبواقع (30) مدرس و (30) مدرسة وبفترة زمنية قدره (14) أيام على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة، قام الباحثان بإعادة التطبيق، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني إذ بلغ معامل الثبات (0.76) درجة.

• معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي:

لمعرفة مدى الاتساق بين فقرات المقياس قام الباحثان باستخدام معادلة الفاكرونباخ على عينة الثبات الأنفة بالذكر، حيث بلغت قيمة معامل ثبات ألفا (0.80).

وصف مقياس الشعور بالسعادة:

يتألف مقياس الشعور بالسعادة المعد من قبل (عبد الله 2012) من (32) فقرة ويتدرج رباعي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ، تنطبق عليّ قليلاً، لا تنطبق عليّ ابداً)، وتم تطبيقه وكانت أعلى درجة (150) واصغر درجة هي (30) والمتوسط النظري (90) درجة، ملحق (5).

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

أجرى الباحثان مجموعة من المعالجات الإحصائية لبيانات البحث بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وعلى النحو الآتي:

- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لكلا المقياس (الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة) ولإيجاد العلاقة بينهما.
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لمقياس الرضا الوظيفي ومقاييس الشعور بالسعادة.
- معادلة الفاكرونباخ لاستخراج ثبات المقياس.
- الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي استجابات أفراد العينة والمتوسط النظري لكلا المقياس (الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة).
- الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة.

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الحالي وفقاً لأهدافه، وتفسيرها فضلاً عن التوصيات والمقترحات، وعلى النحو الآتي:

الهدف الأول: التعرف على الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للدرجات قد بلغ (214.720) درجة بانحراف معياري (22.421)، في حين بلغ المتوسط الفرضي (192) درجة، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (94.213) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (99) حيث تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث كان لديها الرضا الوظيفي والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لإفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0,05	1,99	94.213	192	99	22.421	214.720	100

تبين أن متوسط درجات الرضا الوظيفي اعلى من الفرضي ويدل هذا أن مدرسي المرحلة الاعدادية لديهم الرضا الوظيفي ، ويفسر الباحثان هذه النتيجة الى ان مدرسي المرحلة الاعدادية يمتلكون قدرات يستعملوها في سلوكياتهم اليومية اضافة الى امتلاكهم للمهارات المختلفة وان ظروف عملهم مناسبة وهناك تقدير من المسؤولين لعملم اضافة الى ارتباطهم بعلاقات جيدة مع زملائهم مما يساهم في قابليتهم لزيادة الانتاج.

الهدف الثاني: التعرف الشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

أظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي درجات على مقياس الشعور بالسعادة قد بلغ (123.230) درجة بانحراف معياري (12.133) في حين بلغ المتوسط الفرضي (90) درجة، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (115.420) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1, 99) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (99) حيث تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث يتصفون بالسعادة لان المتوسط الحسابي أعلى من الفرضي والجدول (6) يوضح ذلك.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د. إيمان عباس الخفاف

الجدول (6)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لأفراد عينة البحث على مقياس السعادة

مستوى الدلالة	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0,05	1,99	115.420	90	99	12.133	123.230	100

وتبين النتيجة أن مدرسي المرحلة الإعدادية يتصفون بالسعادة في أداء عملهم ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المدرسون يمتلكون النضج الكافي والإحساس بالمسؤولية ولديهم القدرة على التفاعل والاهتمام بالنشاط المدرسي وأنهم محبوبون لعملمهم.

الهدف الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي والسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

استخدم معامل ارتباط (بيرسون) لإيجاد العلاقة بين الرضا الوظيفي والسعادة، حيث بلغ (0.77) ولإيجاد دلالة معامل الارتباط استعمل الاختبار التائي وعند مقارنته بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) درجة عند مستوى دلالة (0,05) أظهرت النتائج أن معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة (11.95) أعلى من القيمة الجدولية (1,99) والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط	المتغير
	الجدولية	المحسوبة			
0,05	1,99	11.95	98	0.77	الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م.م. جمعه ساجت سعود

ا.د إيمان عباس الخفاف

ويتبين إن مدرسي المرحلة الإعدادية لديهم الرضا الوظيفي ومرتبب بالسعادة وان العلاقة بينهما علاقة ارتباطيه موجبة ، ويعزو الباحثان ذلك إلى إن مدرسي المرحلة الإعدادية راضين عن أدائهم وإنهم يشعرون بالسعادة في مزاوله هذه الوظيفة.

الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث ، استنتج الباحثان ما يلي :

- 1- أن مدرسي المرحلة الإعدادية لديهم الرضا الوظيفي.
- 2- أن مدرسي المرحلة الإعدادية يتصفون بالسعادة.
- 3- وجود علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي والشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي :

- 1- الاهتمام بتنمية الشعور بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية والترفيه عنهم من فترة لأخرى حتى يزيد لديهم الشعور بالسعادة.
- 2- الاهتمام بالسعادة والانفعالات الايجابية للشخصية على اعتبار أنها مهمة وتساعد في تحقيق التوافق والصحة النفسية الايجابية للمدرسين.
- 3- زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، من خلال إيجاد السياسات والأساليب ، والطرائق الحديثة ، في أداء الأعمال التي تثيرهم، والتي لها علاقة كبيرة بإظهار الرضا لديهم.
- 4- ضرورة الاهتمام بجميع الموظفين في كافة الإدارات لما له من أهمية في تقدم الجامعة وتأدية رسالتها بصورة وفاعليه عالية.

المقترحات :

في ضوء نتائج البحث يقترح الباحثان ما يأتي:

- 1- إجراء دراسة للسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية وفق بعض المتغيرات كسنوات الخدمة والعمر والحالة الاجتماعية والدورات التدريبية .
- 2- إجراء دراسة للرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي وضغوط العمل لمدرسي المرحلة الإعدادية.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م.م. جمعه ساجت سعود

ا.د إيمان عباس الخفاف

المصادر:

- البطاينة، عمر تيسير، 2003، دور عمداء ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة اليرموك، الأردن.
- الخزاعلة ، محمد ، 2014، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل ، بحث منشور ، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، السعودية.
- الخفاف، ايمان عباس ، وجلوب فرح عبد الرزاق ، 2019 ، السعادة لدى معلمات رياض الأطفال ، بحث ميداني، كلية التربية الاساسية ، الجامعة المستنصرية.
- العامري، عبدالله، 2009، المعلم الناجح ، ط1، دار اسامة للنشر ، عمان ، الاردن.
- الدليمي، احمد، 2009، علم النفس الاداري وتطبيقاته في العمل ، ط1 دار الاوائل للنشر ، عمان ، الاردن.
- حمادات، محمد، 2015، مستوى السعادة لدى عينة من طلبة جامعة البلقاء في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة المنارة، العدد3، مجلد22، عمان، الاردن.
- سراج، نادية، 2008، الشعور بالسعادة وعلاقته بالتدين والدعم الاجتماعي، مجلة الدراسات النفسية ، مجلد18 ، عدد4.
- عبدالله، سامي، 2007 ، الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي، مجلة جامعة الكويت، المجلد14.
- عبد الكريم، بن صافي، 2017، الرضا الوظيفي واثره على اداء المعلم، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- ماهر، احمد، 2003، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط7، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية.
- محمد، سالي علي، 2000، العلاقة بين ابعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة.
- محمود، مها احمد، 2010، الرضا الوظيفي مفاهيم ودلائل ن مكتبة الجامعة للنشر، السعودية.
- محمود، احلام، 2007، مستويات ومصادر اشباع السعادة كما يدركها المسنون، المجلة العربية للدراسات النفسية مجلد7، عدد56.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالسعادة لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

م. م. جمعه ساجت سعود

ا. د إيمان عباس الخفاف

مرسي، كمال إبراهيم، 2001 ، السعادة وتنمية الصحة النفسية، ج1، دار النشر للجامعات القاهرة.
- سليمان، سناء(2010)، السعادة والرضا أمنية غالية وصناعة راقية، ط1، عالم الكتب للنشر، القاهرة
مصر.
- شفيق، شاطر، 2010، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة
الصناعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر.

- فؤاد، ايناس، 2008، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات
التربويين، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة ام القرى السعودية.

-Christopher, J, 1999: Situating psychological, exploring the Cultural Roots
of its theory and Research, New York.

Edwin, Locke, 1983, The Nature and causes of job Satisfaction, New York.-

-Seligman, M, 2002, Positive psychology, The Handbook of Positive, Oxford
university.

-Smith, W, 2002, Sex Deference in the Satisfaction of University professor,
journal of applied mythology.

-Veehoven, Rm2007, Mwasures of gross national Happiness,
Measurability and Policy Relevance Happiness.