



الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في

المدارس الحكومية والأهلية

م.م. حيدر كامل مهدي النصراوي

مركز البحوث النفسية

المخلص :-

يهدف البحث الحالي الى :-

التحقق من الاهداف الآتية على عينة من المعلمين في المدارس الحكومية و الاهلية :

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية والاهلية في محافظة بغداد

مديرية تربية الكرخ الثانية.

٢. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية الابتدائية في مديرية تربية الكرخ

الثانية.

٣. التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية الابتدائية في تربية الكرخ الثانية وحسب

متغيري سنوات الخدمة والراتب الشهري.

تبني الباحث مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل (الشهري، ٢٠٠٢) ويتكون هذا المقياس من (٢٣)

فقرة مع (٥) بدائل للأجابة عن كل فقرة وتم استخراج الصدق الظاهري عن طريق عرض المقياس على خبراء في

علم النفس وكذلك تم استخراج الثبات بطريقة الفا كرونباخ حيث بلغ معامل الثبات (٠.٨٨) فضلاً عن اجراء

التحليل الاحصائي والتأكد من القوة التمييزية وصدق الفقرات ، شملت عينة البحث (١٣٨) ملعم من المدارس

الحكومية والأهلية في تربية الكرخ الثانية للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧

وقد تم استعمال برنامج التصحيح الألكتروني (OMR) في تنزيل البيانات وبرنامج الحقيبة الاحصائية

SPSS في تحليل البيانات.

وأظهرت نتائج البحث ان المعلمين في المدارس الحكومية والاهلية بشكل عام يتمتعون برضا وظيفي وكان هناك فرق

بين معلمي المدارس الحكومية والاهلية لصالح معلمي المدارس الاهلية إما بالنسبة للرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات

الخدمة لم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية ، كذلك وفقاً لمتغير الراتب الشهري لم تكن هناك فروق ذات دلالة

احصائية أذ لم يكن له تأثير على الرضا الوظيفي

وقد تم مناقشة نتائج هذه الدراسة والتوصيات.

Abstract:-

The current paper aims to identify Vocational Satisfaction for primary school teachers in both public and private school in Baghdad, the Second Al-Karkh Directorate and according to the variables of years of experience and monthly salary. The paper adopted Al-Shuhri Scale for vocational satisfaction (2002) and the study covered (138) teachers in primary schools both private and public. The results have shown that teachers have satisfactin about their jobs, but there is a difference between the teachers in public schools and those in prive schools in favor of the latter group. As far as monthly salary and years of experience, there was significant differences.

الفصل الأول**أهمية البحث والحاجة اليه :**

إن الرضا الوظيفي هو متغير يتمثل بمشاعر الفرد نحو العمل الذي يؤديه وعندما يتحقق اشباع الحاجات عند الفرد عن طريق عمله فإنه يؤدي الى الشعور الايجابي ويكون راضياً عن عمله اما اذا لم يحقق العمل اشباع الحاجات عند الفرد فتكون مشاعره سلبية نحو العمل وهذا لا يحقق الرضا لوظيفي لذا فإن الرضا يُعبر عن مدى الاشباع الذي يحققه العمل بمختلف مجالاته (عاشور، ١٩٨٦: ٦)

هناك العديد من المهتمين في مجال الرضا الوظيفي ويُعد هوبك Hoppock من المهتمين في هذا المجال حيث عرفه بأنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله ، كذلك صورته كل من لوك Locke وبورتر Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل (الصبحي، ٢٠١٣: ٤)

كذلك يُعد الرضا الوظيفي من المتغيرات النفسية التي لها أثر فاعل في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمنظمات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية وان الاهتمام من قبل الادارة بالعاملين هو الذي يحدد نجاح او فشل هذه المؤسسة ويساهم في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي عن طريق متابعة مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تطويرها والغرض منها زيادة دافعيتهم للعمل وهذا يتم عند اشباع حاجاتهم ورغباتهم والدوافع وعند تحقيقها سيكون هناك نتائج ايجابية تخدم العملية التربوية التعليمية. (الشرايدة، ٢٠٠٨: ٣).

إن المؤسسات التعليمية والتربوية لها دور فاعل وهم في تحقيق الاهداف المنشودة من قبل الدولة، وهذه المؤسسات هي القاعدة التي تُبنى عليها التطلعات الى المستقبل عن طريق أعداد جيل لبناء الصحيح للوطن ومعطائة للمعرفة العلمية والتربوية. ويمثل المعلم سواء في المدارس الحكومية أو الأهلية حجر الأساس في العملية التربوية والاداة



الفاعلة التي تؤدي بالمدرسة الى الاضطلاع بمسئوليتها الرامية الى تحديد المسار التعليمي المتطور فضلاً عن خدمة المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي السليم.

ولا شك اذا ما توافرت الكفاءات العلمية لا تستطيع العمل خارج اطار المناخ النفسي والظروف البيئية المناسبة المادية منها والمعنوية من اجل تقدم الافضل في العملية التربوية والوصول الى اعلى مستويات الانتاجية لذا فمن الضروري توفير الاجواء العلمية المناسبة والمتطورة لهذه الكفاءات لتحقيق الغاية المرجوة من العملية التربوية وتحقيق معدلات مرتفعة في الاداء ورفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلم الذي به دور مهم في كشف السلبيات وامكانية إيجاد الحلول لها كذلك الايجابيات التي يمكن تطويرها لغرض تحقيق الاهداف المنشودة.

ومن هنا يرى الباحث ان الفروقات المادية والمعنوية الموجودة بين معلمي المدارس الأهلية والحكومية هي الأساس في تحقيق الرضا الوظيفي وما يتبعها من ايجابيات او سلبيات ممكن ان تؤثر على مدى ادراك المعلم للأهمية التربوية والتعليمية التي يغذى بها التلميذ وهو الهدف الأسمى في العملية التربوية .

وتبرز اهمية البحث عن طريق النظر لبحث الحالي كخطوة يمكن الافادة منها في حث المسؤولين في المؤسسات الحكومية بشكل عام والتربوية منها بشكل خاص في وضع الخطط المستقبلية في تقديم الدورات التدريبية المتطورة واحتواء الكفاءات من المعلمين فضلاً عن تهيئة البيئة المناسبة في المدارس وتعزيز مستوى الاداء التعليمي وارتباط المعلم بالأدارة وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية عن طريق إيجاد طرق علمية نفسية مناسبة لتحقيق الرضا الوظيفي لا سيما واننا الباحثون في مجال علم النفس نقدر ونثق بالدور الواعد للمعلمين بوصفهم قاعدة رئيسة لا يمكن الاستغناء عنهم للنهوض بالمجتمع والوطن العراقي العزيز نحو افاق افضل. وعليه فان مبررات البحث الحالي هي كالآتي :

١. ندر الدراسات التي تناولت المقارنة في مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية والأهلية حسب علم الباحث.

٢. التنبيه الى بعض الجوانب التي اغفلتها الدراسات السابقة حول هذه الفئة.

٣. هذا البحث هو توعية لبعض الجهات المختصة لأمكانية تقديم الخدمات العلمية والنفسية والاجتماعية لهذه الفئة.

٤. بالامكان الافادة من البحث الحالي للقائمين على ادارة المدارس او مديريات التربية في بغداد والمحافظات.

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التحقق من الاهداف الآتية على عينة من المعلمين في المدارس الحكومية و الاهلية :
الهدف الاول: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية والاهلية في محافظة بغداد مديرية تربية الكرخ الثانية.



الهدف الثاني : التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية الابتدائية في مديرية تربية الكرخ الثانية.

الهدف الثالث : التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية الابتدائية في تربية الكرخ الثانية وحسب متغير سنوات الخدمة .

الهدف الرابع : التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية الابتدائية في تربية الكرخ الثانية وحسب متغير الراتب الشهري.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي على المعلمين في المدارس الحكومية والاهلية للمرحلة الابتدائية في محافظة بغداد مديرية تربية الكرخ الثانية للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧.

تحديد المصطلحات :

الرضا الوظيفي :

❖ المشعان (١٩٩٣):

((هو درجة اشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الاشباع من عوامل خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (طبيعة العمل) الذي يقوم به الفرد والتي من شأنها ان تجعل الفرد راضياً عن عمله راعياً فيه مقبلاً عليه دون تدمر ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية)). (المشعان، ١٩٩٣: ٣٤)

❖ الدليمي وآخرون، 2009

((هو مختلف النشاطات التي يزاؤها الإنسان بقصد الإنتاج وتساعد على تحقيق أهدافه من خلال الإمكانيات المهنية والأهداف التي تتناسب مع قدرات الفرد)). (الدليمي، ٢٠٠٩: 123)

❖ عبد الغني (٢٠٠٢) :

((هو تقبل العامل لعمله في جميع ظروفه وشروطه ونواحيه، وأن هذا الرضا يعكس شعور العامل ينتج اهم مما يقومون به من أعمال، وان حالة الرضا هذه تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والأنتاج المصحوب بالتوتر الايجابي، أما عدم الرضا يؤدي إلى التوتر السلبي وضعف الحافز للإنتاج)). (عبد الغني، ٢٠٠٢: ٣٣٢)

التعريف النظري : هو تقبل الفرد للعمل الذي يؤديه والذي يعكس مدى رضاه عن العمل وشعوره بأهمية العمل الذي يؤديه وعن طريقه يمكنه تحقيق اهدافه المهنية اثناء اداء المهام والواجبات المكلف بها في المدرسة .
التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس الرضا الوظيفي.



الفصل الثاني

الإطار النظري مفهوم الرضا الوظيفي

ان مصطلح الرضا في مجال علم النفس هو ما يمكن ملاحظته عن طريق بعض المتغيرات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي ولم يكون هناك اتفاق واضح على تعريف محدد للرضا الوظيفي حيث انه تعدد المعاني من قبل الكثير من العلماء والباحثون في هذا المجال وهذا بسبب ارتباطه بمشاعر الفرد وهي بتغير دائم حسب المواقف التي يتعرض لها وهذا ما يصعب من عملية التفسير ، هنا نحث الدعوة الى التفكير حول مصطلح الرضا الوظيفي .

ولا زالت المحاولات مستمرة لتحديد تعريف لهذا المصطلح مثال ذلك من عرفه على انه شعور الفرد بالقناعة والارتياح في عمله الذي يشبع حاجاته ورغباته وشعوره بالانتماء والثقة المتبادلة في بيئة العمل فضلاً ان توفر العوامل الايجابية الداخلية والخارجية.

قد عرفه المعمر (١٩٩٣) بأنه الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (المعمر، ١٩٩٣ : ١٩)، اما نادر أبوشيخة (١٩٩٨) قال بانه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (أبوشيخة ، ٢٠٠٧ : ١٣)، اما الفالح (٢٠٠١) بين ان الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء اداءه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق مع يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وان الرضا لوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد الى العمل والارتياح (الفالح، ٢٠٠١ : ٧٦).

الاهتمام بالرضا الوظيفي :

غالباً ما تُؤسس وتُبنى المجتمعات بشكل عام والمؤسسات بشكل خاص اعتماداً على العنصر البشري حيث انه يُعد اللبنة الاساسية لأي مجتمع ذلك عن طريق وضع الاهداف والتخطيط لها بغية تحقيقها ولا شك انعدم الشعور بالرضا الوظيفي سيؤثر سلباً على مسيرتها. واذا كان من السهل توفير الموارد المادية لأي مؤسسة او منظمة لا يعني انه بإمكانه توفير الموارد البشرية الراغبة بالعمل واستغلال طاقاتها في الانتاج.

لذلك يُعد مفهوم الرضا الوظيفي من اهم الموضوعات التي اهتم علماء النفس بالبحث عنها من منطلق ان الفرد يقضي الجزء الاكبر من حياته بالعمل وهم بحاجة الى الشعور بالرضا الوظيفي الذي له دور مهم في حياته المهنية والشخصية فضلاً عن وجهة النظر المعروفة ان الشعور بالرضا الوظيفي ممكن ان يؤدي الى زيادة في انتاج العامل وبالتالي يحقق اهداف المؤسسة وتحقيق المنفعة لها وللعاملين فيها (القبلان، ١٩٨١ : ١٨).

ان اهم العوامل لتنمية الموارد البشرية خاصة في مجال التربية هي زيادة المشاعر الانسانية السعيدة التي تأتي من اهمية الرضا في العمل لذلك يجب ان يكون هناك شعور بالمسؤولية من قبل المعلمين في المدارس ليزيد عنده الابداع والعمل الخلاق ومواكبة التطورات في العملية التربوية. لذا تبرز اهمية دراسة الرضا للمؤسسة التعليمية عن طريق



التعرف على آراء المعلمين والتعرف على مشاعرهم واتجاهاتهم المختلفة نحو العملية التربوية فضلاً عن كشف جوانب الضعف والمشاكل محاولة إيجاد الحلول لها التي تساعد الإدارة على تحقيق المنفعة العامة.
محددات الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد مدى الرضا الوظيفي عن طريق بعض العوامل التي لها دوراً مباشراً أو غير مباشر وهي كالاتي:

١. العوامل الذاتية مثل القدرات، والمهارات، ومستوى دافعيته، ودوافع العمل التي تتعلق بالفرد.
٢. العوامل التنظيمية وهي العوامل التي تتعلق بتنظيم المؤسسة مثل العلاقات بين الموظفين في العمل، فضلاً عن الرضا عن النظام السائد في المنظمة والاجراءات المتبعة في العمل، وعلاقة العامل بالرؤساء، والتعليمات الخاصة بالعمل.

٣. اما العوامل البيئية وتأثيرها على الفرد في العمل والذي يكون واضحاً في شعور الفرد بالانتماء الاجتماعي وتقدير المجتمع للدور الذي يؤديه الفرد عن طريق عمله في المؤسسة والنظرة العامة للمجتمع، كل هذه العوامل لها انعكاساً سلبياً او إيجابياً يعكس تأثيره إيجاباً وسلباً على ارتباط العامل واندفاعه نحو عمله (الطريفي، ٢٠٠٣).

كما ويرى هيرزبرج انه هناك عوامل اخرى للرضا الوظيفي مثل التطور والأطلاع على كل ما هو حديث بكل ما يتعلق بالوظيفة او العمل . وايضاً حدد كيبث عوامل اخرى للرضا الوظيفي منها الاشراف الكافي على العمل وتقبل العمل بجد ذاته ووضوح اهداف العمل (الشهري، ٢٠٠١: ٣٥)

مظاهر عدم الرضا الوظيفي :

ان عدم الرضا الوظيفي يتمثل في عجز الفرد عن التكيف الايجابي مع الظروف المادية والاجتماعية في عمله وذكر الخيري (٢٠٠٨) انه هناك بعض المظاهر التي يمكن عن طريقها التعرف على عدم الرضا في العمل منها رداءة الانتاج نوعياً وكماً تكرار الحوادث الفنية والاحطاء نتيجة الاستخدام السيء للألات والادوات الفنية التعذر عن طريق التمارض والتغيب بدون اسباب او تغيير مكان العمل، الشعور بالاكتئاب والقلق والتكاسل واخيراً التمرد على الشروط والتعليمات وعدم التقيد بها (الخيري، ٢٠٠٨: ٢٨).

أساليب قياس الرضا الوظيفي:

هناك عدد كبير من الأساليب التي يمكن استخدامها لقياس الرضا الوظيفي وضعها المهتمون في هذا المجال ، ومن هذه الأساليب .

١. المقاييس الموضوعية، مثل الغياب المتكرر وترك العمل والحوادث التي يتعرض لها الفرد في العمل والشكوى التي يقدمها العامل فضلاً عن مستوى او معدل انتاج العامل وعن طريق هذه الحقائق يمكن قياس مستوى الرضا للعاملين واتجاهاتهم .

٢. وهناك مقاييس تعتمد على جمع المعلومات من العاملين، وذلك باستخدام وسائل مثل: الاستبانة التي تضم مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع العاملين في المنظمة. (سلمان، ٢٠١١: ٦٢)

والنوع المستعمل في البحث الحالي هو استبانة تضم مجموعة من الاسئلة الخاصة بالرضا الوظيفي.

النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي :

❖ نظرية ماسلو :

تُعد نظرية (ماسلو) للحاجات احدى النظريات التي بحث في الرضا الوظيفي عن طريق الدراساتالمستفيضة للإنسان، ووفقاً لهذه النظرية ان الفرد الذي لا يستطيع اشباع حاجاته فقد تولد لديه فقدان الاتزان ونوع من التوتر وعلى العكس فأن اشباع الحاجات عند الانسان تزيد من فاعليته في الاداء ورضاه عن العمل وكلما اشبعت الحاجات بطريقة متسلسلة كان هناك زيادة في الرضا. ذلك لأن الانسان يؤجل عملية اشباع احتياجاته الكامنة على المستويات الوسطى والعليا قبل اشباع جميع احتياجاته الدنيا، وفي رأي (ماسلو) في هذه النظرية ان حاجات الفرد لا تنتهي فكلما اشبع حاجة ظهرت حاجة اخرى يبحث لأشباعها وأختبر (ابراهيم ماسلو) حاجات الفرد بالتفصيل، وأشار إلى أن هذه الحاجات يمكن ترتيبها على شكل هرمي، وتؤكد على إشباع الحاجات التي في اسفل الهرم مباشرة قبل البدء في الحاجات الأعلى في الترتيب الهرمي، وذلك تبعاً لإلحاح الحاجة أو ضرورة إشباعها. وتدرجت الحاجات الهرمية في هذه النظرية الى خمس مستويات .. هي

● الاحتياجات الفسيولوجية الأساسية: وتقل هذا الاحتياجات على أدنى درجات السلم ومن احتياجات الفرد المحددة مثل الطعام والمشرب والملبس وغيرها. ووأشباع هذا الاحتياجات عادة بواسطة حصول الفرد على العمل الذي يؤمن له الحصول على الاجر والذي يمكنه من تحسين وضعه الاقتصادي وبالتالي اشباع حاجاته الفسيولوجية.

● اما الحاجة الى الامان هي الاخرى من ضمن هرم ماسلو التي تُشعر الفرد بالامن من الاحطار والتهديد الخارجية من الطبيعة او البئية التي يعيش بها وهذه الحاجة تأتي بعد احساسه بأشباع الحاجات الفسيولوجية.

- الحاجات الاجتماعية ان الحاجة الى الحب والشعور بالانتماء يعطي للفرد مركزاً للقوة يستطيع عن طريقها مجابهة الاخطار والحاجة الى هذا الشعور كون ان الانسان اجتماعي بطبيعته لذا فهو يعمل على تكوين اسرة وعلاقات اجتماعية كونه يتأثر ويؤثر بالمجتمع.
- الحاجة الى التقدير والاحترام ان اشباع هذه الحاجة تجعل الفرد ذو قيمة واحترام في البيئة التي يعيش فيها وتقبل الاخرين له وهو بحاجة لهذا الشعور لتحقيق المكانة الاجتماعية المرموقة في المجتمع وتعزز الاحساس بالثقة والقوة.
- اما الحاجة الاخيرة فهي الحاجة لتحقيق الذات منها تقبل الحقائق وايجاد الحلول للمشكلات عن طريق تعظيم استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجازات.

(الشهري، ٢٠٠٢: ٤٠)

❖ نظرية الفردريك هرزبرج:

- تُعد هذه النظرية هي احدى نظريات الدافعية وأكثرها اثاراً للجدل وأكدت على اهمية الدوافع وأثرها المهم في الرضا الوظيفي وقد صور (هرزبرج) ان الانسان يحاول تفادي الالم من جهة وان ينمو نمواً طبيعياً من جهة اخرى وعليه فان الفرد الذي لا يستطيع دفع العوامل الغير مرغوب فيها هي التي تؤدي الى عدم شعوره بالرضا الوظيفي وغياب هذه العوامل تجعل الفرد في بيئة محايدة وفي العادة يسعى الانسان الى التواجد في بيئة توفر له مشاعر البهجة والسرور ومن اهم العوامل المساعدة لأنشاء مثل هذه البيئة هي شعور الفرد بالرضا الوظيفي. وقد قسم العالم (هرزبرج) مجموعتين من العوامل التي يمكن عن طريقها تحديد الرضا الوظيفي او عدمه وهي ..
- المجموعة الاولى (المحفزات) : وهي العوامل التي غالباً ما تكون ضمن العمل ولها دور مهم في حال وجودها بشكل ايجابي فانها تجعل الفرد يشعر بالرضا الوظيفي فضلاً عن القناعة، اما غياب هذه العوامل ممكن ان يؤدي الى عدم الشعور بالرضا او بقدر قليل. ومن هذه العوامل هي الشعور بالمسؤولية والانجاز في العمل التقدير التطور والترقية بالعمل بحد ذاته ان كان متنوعاً او مملأً او رتيباً وبالتالي ان هذه العوامل لها الاثر على الدافعية في العمل والاحساس بالرضا الوظيفي او عدمه او انخفاض درجته.
 - العوامل الخارجية (المحبطات): وهي العوامل التي ترتبط ببيئة العمل مثل ادارة العمل والنظام المعمول في داخل المؤسسة ومستوى الدخل الشهري للعامل والمكانة الوظيفية في المؤسسة والحالة الاجتماعية التي لها دور مهم في الدافعية للعمل فضلاً عن العوامل الصحية والتأمين الصحي في المؤسسة، ان توفر العوامل المذكورة في العمل تضمن عدم الاستياء وبالتالي الشعور بالرضا الوظيفي وفي حالة عدم توافر العوامل المذكورة سيكون هناك انخفاض في الشعور بالرضا الوظيفي .

عموماً ان العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن الوظيفة وهي الاعتراف والتقدير والإنجاز والترقية وإدراك الفرد لقيم تموت حكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم وإتاحة فرصة النمو إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج. (الطويل ، ٢٠٠١ ، ص ٥٥)

❖ نظرية فروم :

قدم (فروم) تفسيراً عن الرضا الوظيفي على أساس المقارنة التي يقوم بها الفرد بين عوائد السلوك في العمل الممتعة من قبله ومقارنتها بالمنفعة الشخصية المحققة فعلياً حيناً يمكن للفرد الحصول على نتيجة الرضا او عدم الرضا في العمل، فضلاً عن ان هذه المقارنة تؤدي الى المفاضلة في بيئة عمل الفرد. وتؤكد النظرية على ان الفرد يختار نشاط معين من بين عدة بدائل لغرض تحقيق والحصول على العائد المتوقع على ان يكون هناك تطابق مع المنفعة التي يجنيها، وعادةً ان هذه المنفعة تتكون من الجانب المادي والمعنوي معاً، ان الجانب المادي هو الراتب والحوافز والمكافآت اما المعنوي مثل المكانة في العمل والتقدير والترقية، وتفترض هذه النظرية ان العائد الذي يحصل عليه الفرد اثناء قيامه بعمل معين، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (خليل وشريب ، ٢٠٠٨ : ٦٨٦)

مناقشة النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي :

تباينت آراء الباحثين حول تفسير الرضا الوظيفي للأفراد فقد بين (ماسلو) في نظريته للحاجات ان اشباع حاجات الفرد لها دور مهم ورئيس في زيادة الأداء والرضا عن العمل وعليه فأن عدم قدرة الفرد على اشباع حاجاته قد تؤدي الى فقدان الاتزان ونوع من التوتر كما اوضحت هذه النظرية ان الحاجات عند الفرد لا تنتهي فلكما أشبعت حاجة ظهرت أخرى. اما بالنسبة (لهرزبرج) اوضح ان الرضا الوظيفي للفرد يأتي عند تواجده في بيئة توفر له مشاعر البهجة والسرور وبالتالي شعوره بالرضا الوظيفي وقد أكد على وجود مجموعتين من العوامل عند توافرها بشكل ايجابي سيكون هناك شعور بالرضا الوظيفي المجموعة الاولى هي المحفزات مثل الشعور بالمسؤولية والترقية والتطور اما المجموعة الثانية هي المحبطات مثل ادارة المؤسسة ونظام العمل ومستوى الدخل الشهري والحالة الاجتماعية . والنظرية الاخيرة اكدت على ان الرضا الوظيفي يشعر به الفرد عند تحقيق المنفعة الشخصية من العمل مادية كانت ام معنوية .

الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي :

يُعد مفهوم الرضا الوظيفي من اهم المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين في دراساتهم في أطر مختلفة من المسميات الوظيفية والمناصب الادارية وعن طريق اطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة سيتم استعراض البعض من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بالرضا الوظيفي .

الدراسات العربية:

١. الشهري (٢٠٠١):

استهدفت دراسة الشهري التي اجراها في السعودية مستوى الرضا الوظيفي في العمل الارشادي لمرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين اذ بلغ عددهم (٣٤) وغير المتخصصين وكان عددهم (٣٤) وقد تم استعمال مقياس الرضا الوظيفي للشاجي (١٩٩٩) بعد اجراء التعديلات المطلوبة لملائمة المقياس لعينة البحث. بينت نتائج البحث انه هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي عن مهنة الارشاد لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص لصالح المرشدين المتخصصين، اما مستوى الرضا عن العمل الارشادي كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير الخبرة ولم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير الراتب في العمل الارشادي (الشهري، ٢٠٠١: ٧٥).

٢. الصرايرة (٢٠١١) :

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية اذ طبق الباحث استبانة مستوى الاداء الوظيفي على عينة عشوائية بسيطة من رؤساء الاقسام الاكاديمية حيث بلغ عدد العينة (٧٧). وظهرت نتائج الدراسة انه هناك ارتفاع واضح في مستوى الاداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية فضلاً عن عدم وجود فروق دالة احصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية من حيث نوع الكلية واللقب العلمي وسنوات الخبرة والجامعة التي يعمل بها، وقد بينت الدراسة ان توفر الحوافز المادية والمعنوية لها الدور المهم والأيجابي في ارتفاع مستوى الرضا لوظيفي لدى الهيئات التدريسية (الصرايرة، ٢٠١١: ٦٠١-٦٥٢).

٣. ابو طالب (Abu Taleb, 2013) :

استهدفت الدراسة التي اجريت في الاردن للتعرف على مستوى الرضا لوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالعمل فضلاً عن بعض المتغيرات الديموغرافية مثل الشخصية إذا كان عدد العينة (٢٦٤) معلمة من رياض الاطفال في عمان تم اختيارهم عشوائياً بعد تطبيق الاستبيان الخاص بالدراسة كانت نتائج الدراسة مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى هذه العينة وهناك علاقة دالة احصائية بين الرضا والشخصية (AbuTaleb, 2013: 143).

٤. الزيدان (٢٠١٤):

هدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة إذ تكونت عينة الدراسة من (١٨٩) معلم بمدارس التعليم الحكومي للمرحلة (ابتدائي-متوسط - ثانوي) وكشف نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية طردية متوسط ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا الوظيفي وفاعلية الذات، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة كما انه لا توجد فروق دالة



احصائياً تبعاً لمتغير الراتب الشهري كما بينت الدراسة انه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات لدى المعلمين من خلال مؤشرات الرضا الوظيفي (الزيدان، ٢٠١٤: أ).

الدراسات الأجنبية :

١. كريتس وآخرون (Curtis et. al, 1999)

استهدفت الدراسة التي طُبقت على عينة من المرشدين النفسيين في الولايات المتحدة الأمريكية للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية، اذ تكونت العينة من (١٢٥) مشترك، اظهرت نتائج الدراسة ان وجود الرضا الوظيفي بشكل عام تبعاً لطبيعة العمل والاشراف من قبل المسؤولين اما فيما يتعلق بمتغيرات الراتب وفرص الترقية كان مستوى الرضا منخفض وتبين ان المشرفين الذي يتقاضون رواتب اعلى يتمتعون برضا وظيفي اعلى من المرشدين الذين يتقاضون راتباً اقل. (الصبحي، ٢٠١٣: ١٦)

٢. فليمنج (Fleming, 2010) :

أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكونة من (٢١٩) مشترك من رؤساء الجامعات لقياس المستوى الوظيفي في الجامعات التي يعملون فيها، وتم جمع البيانات عن طريق تطبيق الاستبيان الخاص بمستوى الرضا الوظيفي فضلاً عن طريق المقابلة. اظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي متوسطاً كذلك اوضحت النتائج ان الرضا الوظيفي لرؤساء الجامعات مرتبط بتوقعاتهم نحو الحوافز التي يمكن أن يحصلون عليها (الرشمان وجعافرة، ٢٠١٤: ٤١١).

٣. بانكلي وأودرس (Pangil & Others, 2011) :

أجريت هذه الدراسة في احدى المؤسسات الحكومية الماليزية للتعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي على عينة من موظفي المؤسسة تبعاً لأبعاد المناخ التنظيمي مثل المشاركة في اتخاذ القرارات والمكافأة والمسؤولية، اذ تم توزيع الاستبانة على (١٠٢٠) موظف في ١٧ مؤسسة حكومية، وتوصلت الدراسة الى بعض النتائج منها ان توفر المناخ التنظيمي في المؤسسة الحكومية يؤدي الى الشعور بالرضا الوظيفي لكن في مجال اتخاذ القرارات لها الاثر السلبي عن الرضا الوظيفي اي ان الموظفين لا يميلون الى المشاركة في اتخاذ القرارات لأنه يُعد عبء اضافي عليهم وهذا من وجهة نظرهم، كذلك اظهرت النتائج ان انخفاضاً بأبعاد المناخ التنظيمي : (المكافأة، المسؤولية، الهيكل التنظيمي)، يؤدي الى انخفاض الشعور بالرضا الوظيفي.

الفصل الثالث

إجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث :

تحدد مجتمع البحث في هذه الدراسة بمعلمي المدارس الحكومية والأهلية الابتدائية لتربية الكرخ الثانية للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧) وقد بلغ عدد اعضاء التعليم الابتدائي للمدارس الحكومية والأهلية (١٣٨٢١) أذ بلغ عدد الذكور (٢٦١٧) اما الاناث (١١٢٠٤) وتم الحصول على هذه البيانات حسب الكراس الأحصائي من قسم التخطيط التربوي في مديرية الكرخ الثانية للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧.

ثانياً: عينة البحث.

شملت عينة البحث (١٣٨) معلماً من الذكور وألانات في مديرية تربية الكرخ الثانية وقد كان عدد المشتركين (٥٩) معلماً من المدارس الحكومية و(٧٩) من المدارس الأهلية للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ والجدول رقم (١) يوضح ذلك .

جدول (١)
عدد العينة من المدارس الحكومية والأهلية

المدارس	أسم المدرسة	الموقع	العدد
الحكومية	بلاد النهرين الابتدائية	الشهداء	٢٦
	سعدابن ابي وقاص	السيدية	٣٢
	الوطن الابتدائية	السيدية	٢٨
الأهلية	العراق الابتدائية المختلطة	السيدية	١٨
	حلم الغد الاهلية المختلطة	السيدية	١٥
	حمام السيدية المختلطة	السيدية	١٩
المجموع			١٣٨

ثالثاً: أداة البحث.

تبني الباحث مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل (الشهري، ٢٠٠٢) ويتكون هذا المقياس من (٢٦) فقرة مع (٥) بدائل للأجابة عن كل فقرة وهي: (١) موافق بشدة ، (٢) موافق، (٣) موافق بدرجة متوسطة ، (٤) غير موافق، (٥) غير موافق اطلاقاً.

رابعاً : الصدق :

لغرض التحقق من قدرة ما تقيسه فقرات كل مقياس المتغيرات المستعملة في هذه الدراسة لا بد من التأكد من صدق الاستبانات. (اسعد، ١٩٨١)

● الصدق الظاهري :

لغرض التحقق من صدق الفقرات عرض الباحث فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في مجال علم النفس^(٩)، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري للفقرات وبعد تحليل اجابات المحكمين كانت هناك بعض التغييرات في صياغة الفقرات، أتمتد الباحث الفقرة صالحة عندما تحضي بموافقة (٤) محكمين من اصل (٥)، وبعد الحصول على اراء المحكمين على مقياس الرضا الوظيفي تم حذف (٣) فقرات من مجموع فقرات الاستبيان والتي تبلغ (٢٦) فقرة وبهذا اصبح المقياس يتكون من (٢٣) فقرة ملحق (١) .

خامساً : الثبات

أستعمل الباحث طريقة الفاكرونباخ للتحقق من ثبات الاداة قبل تطبيقها على العينة وهو من ضمن الشروط الأساسية للتأكد من فاعليته ودقته. وقد اظهرت النتائج ان معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي هو (٠.٨٨) وهو ثبات عالي وبالامكان الافادة من استعماله في هذه الدراسة.

سادساً : التحليل الأحصائي لفقرات المقياس

بعد تطبيق الاداة على عينة أستطلاعية لمعرفة مدى تحقيق المقياس للمادة المراد قياسها والحصول على الاجابات على فقرات المقياس قام الباحث بأخضاع الاجابات للتحليل الاحصائي للتأكد من القوة التمييزية وصدق الفقرات وكانت كالاتي .

١ . القوة التمييزية للفقرات

بعد ترتيب درجات الاجابة من الدرجات الاعلى الى الادنى واختيار (٢٧%) العليا من الدرجات الكلية للأداة و(٢٧%) الدنيا من الدرجات الكلية للمقياس وقد اشتملت المجموعتان على (٢٧) معلم ومعلمة موزعين بالتساوي على المجموعتين المتطرفتين وبعد حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس حيث اظهرت النتائج ان اغلب الفقرات تتمتع بقوة تمييزية عالية عدا الفقرات (١١ ، ١٤) من المقياس لم تكن مميزة لذا تم استبعادها في تحليل النتائج. والجدول (٢) يوضح ذلك

(٩) أسماء المحكمين .

أ.م.د. مظفر جواد أحمد	-
أ.م.د. هدى جميل غني	-
م.د. هناء مزعل الذهبي	-
م.د. بشرى عثمان أحمد	-
م.د. أشرف موفق فليح	-
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	

جدول (٢)
القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي

التمييز	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	الفقرة	التمييز	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	الفقرة
٦.٥٤	٠.٧٦	٤.٥١	العليا	.١٣	٤.٢٢	٠.٥٠	٤.٥١	العليا	.١
	١.١٧	٣.٠٠	الدنيا			١.٠٥	٣.٧٠	الدنيا	
٠.٧٨	١.١٣	٣.٣٢	العليا	.١٤	٧.٠٠٤	٠.٦٥	٤.٤٦	العليا	.٢
	١.٣٤	٣.٠٨	الدنيا			١.٠٨	٣.٠٠	الدنيا	
١٢.٣٤	٠.٦٥	٤.٢٧	العليا	.١٥	٥.٢٠	٠.٤٦	٤.٧٠	العليا	.٣
	٠.٩٤	١.٩٥	الدنيا			١.١٠	٣.٦٨	الدنيا	
١٣.٤٠	٠.٥٩	٣.٤١	العليا	.١٦	٨.١٠	٠.٦٠	٤.٤٩	العليا	.٤
	٠.٩١	٢.٠٠	الدنيا			١.١٧	٢.٧٣	الدنيا	
٥.٥٦	٠.٥٨	٤.٦٨	العليا	.١٧	١٠.١٠	٠.٤٩	٤.٥٩	العليا	.٥
	١.٣٩	٣.٣٠	الدنيا			١.٠٢	٢.٧٠	الدنيا	
٢.٤٢	٠.٩٦	٤.٣٠	العليا	.١٨	٨.٨٤	٠.٦٩	٤.٤٩	العليا	.٦
	١.٢٢	٣.٦٨	الدنيا			٠.٩٩	٢.٧٣	الدنيا	
٧.٨٦	٠.٧٣	٤.٥١	العليا	.١٩	٦.٤٤	٠.٤٥	٤.٧٣	العليا	.٧
	١.١٧	٢.٧٣	الدنيا			١.١٦	٣.٤١	الدنيا	
٢.١٨	١.٢٩	٣.٣٢	العليا	.٢٠	٧.٤٨	٠.٥٩	٤.٧٦	العليا	.٨
	١.١٥	٢.٧٠	الدنيا			١.١٢	٣.١٩	الدنيا	
٣.٨٢	٠.٦٥	٤.٤٦	العليا	.٢١	٦.٧٤	١.٠٣	٣.٨٦	العليا	.٩
	١.٢٥	٣.٥٧	الدنيا			١.٢٣	٢.٠٨	الدنيا	
٧.٩٠	٠.٩٠	٤.٣٠	العليا	.٢٢	٤.٥٩	١.١٢	٣.١١	العليا	.١٠
	١.١٦	٢.٣٨	الدنيا			١.١٤	١.٨٩	الدنيا	
٥.٣٦	٠.٦٢	٤.٦٨	العليا	.٢٣	٠.١٨	١.٢٤	٢.٧٠	العليا	.١١
	١.٤٦	٣.٢٧	الدنيا			١.٢٥	٢.٦٥	الدنيا	
					٣.٧٥	١.٢٧	٢.٧٨	العليا	.١٢
						١.٠٠	١.٧٨	الدنيا	

٢. صدق الفقرات :

تم حساب الاتساق الداخلي للأداة عن طريق ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للأختبار والذي يبين تحديد اتجاه كل فقرة لما يقيسه الاختبار وتمتاز هذه الطريقة بأنها تقدم مقياساً متجانساً وبالتالي التأكد من صدق الاداة. (علام، ٢٠٠٢).



وبعد حساب معامل الارتباط لفقرات الاداة كانت النتيجة ان جميع الفقرات تمتاز بأتساق داخلي عالٍ عدا الفقرات (١١-١٤) التي لم تتحقق فيها ولم تكن مناسبة لما يقيسه الاختبار وبالتالي تم استبعادها عند تحليل النتائج. والجدول رقم (٣) يوضح صدق فقرات الاختبار.

جدول (٣)

صدق فقرات مقياس الرضا الوظيفي

الفقرة	صدق الفقرة	الفقرة	صدق الفقرة	الفقرة	صدق الفقرة
١	**٠.٤٣٢	٩	**٠.٥٢٨	١٧	**٠.٤٣١
٢	**٠.٦٣٥	١٠	**٠.٤٧٧	١٨	**٠.٢٨١
٣	**٠.٥٣٩	١١	٠.٠٤٥	١٩	**٠.٦٥٥
٤	**٠.٦٧٧	١٢	**٠.٣٢٧	٢٠	**٠.٣١١
٥	**٠.٧٤٥	١٣	**٠.٥٤٨	٢١	**٠.٣٠٢
٦	**٠.٧٢٠	١٤	٠.٠٩١	٢٢	**٠.٦٢٦
٧	**٠.٥٥٠	١٥	**٠.٧٨٥	٢٣	**٠.٤٥٢
٨	**٠.٥٦٣	١٦	**٠.٨٠١		

دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٦).

سابعاً: إجراءات التطبيق النهائي.

بعد ان تم التحقق من الصدق والثبات اصبحت اداة البحث جاهزة بصيغتها النهائية، حيث طبق الباحث المقياس على عدد من المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية الحكومية والأهلية في مديرية تربية الكرخ الثانية، حيث بلغ عدد المشاركين من المدارس الحكومية (٥٩) معلم و(٧٩) مشارك من المدرس الأهلية والجدول رقم ٤ يوضح ذلك، وبعد الحصول على الأجابات على المقياس تم ادخال البيانات عن طريق برنامج التصحيح الألكتروني OMR ومعالجة البيانات احصائياً.

جدول (٤)

عدد عينة التطبيق النهائي من معلمي المدارس الحكومية والأهلية

عدد العينة	أسم المدرسة	المدارس
٥٩	بلاد العرب الابتدائية	الحكومية
	فجر الحرية الابتدائية	
	الوطن الابتدائية	
٧٩	دجلة الابتدائية المختلطة	الأهلية
	الشمس الاهلية المختلطة	
	حمام بغداد الاهلية المختلطة	
١٣٨	المجموع	

رابعاً: الوسائل الإحصائية.

١. معادلة معامل التمييز لأستخراج معاملات التمييز لكل فقرة
٢. معادلة معامل الارتباط الأصيل بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأداة.
٣. قانون ألفاكرونباخ لأستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.
٤. الاختبار التائي لعينة واحدة .
٥. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين.
٦. تحليل التباين الأحادي.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

بعد تطبيق اداة البحث الخاصة بالتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية والاهلية والحصول على البيانات وتحليلها ومعالجتها احصائياً تبعاً للاهداف المحددة في هذه الدراسة لذا تم عرض النتائج وتفسيرها في هذا الفصل من ثم الوصول الى التوصيات والمقترحات .

المهدف الاول: التعرف على الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية والاهلية في محافظة بغداد مديرية تربية الكرخ الثانية.

لتحقيق المهدف الأول اعتمد الباحث استخراج الاختبار التائي لعينة واحدة عن طريق برنامج الحقيبة الاحصائية (SPSS) معتمداً على النتائج الموضحة في الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥) الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية والاهلية

المستوى	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الأفراد	التصنيف	ت
		الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	١٣٧	١,٩٦	١١,٥٠	١٢,٦٣	٧٥,٣٧	١٣٨	العينة	١
					٦٣	١٣٨٢١	المجتمع	٢

من خلال الاطلاع على الجدول رقم (٥) نجد ان الوسط الحسابي لعينة البحث هو (٧٥,٣٧) والانحراف المعياري (١٢,٦٣) في حين بلغ الوسط الفرضي للمجتمع (٦٣)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (١١,٥٠) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) اما درجة الحرية فقد بلغت (١٣٧). تبين هذه النتيجة انه هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط العينة والوسط الفرضي وهذا يعني ان



المعلمين في المدارس الحكومية والاهلية يتمتعون برضا وظيفي . ويفسر الباحث هذه النتيجة ان توجه المعلمين نحو عملهم هو توجه ايجابي ورغبتهم بالعمل التربوي مما يجعل المعلم يعطي ويقدم افضل الجهود في العملية التربوية وهذا يأتي من الشعور بالاستقرار في العمل فضلاً عن ان العمل في المجال التربوي يلبي طموحات الفرد ويوفرالفائدة المعنوية مثل المكانة الاجتماعية والتطور والتقدم فضلاً عن العلاقات بين المعلمين في المدرسة ومع الادارة وتواجده في بيئة يتراح لها وكادر يستطيع التفاهم والتواصل معه له اثر كبير في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي وكذلك الفائدة المادية التي توفر مستوى معين من اشباع الحاجات على قدر ما يتعلق بالمعلم نفسه وقد يكون للظروف الزمانية للعمل عن طريق توافق ساعات العمل المحددة مقارنة ببقية المؤسسات الحكومية.

الهدف الثاني : التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الحكومية والاهلية في مديرية تربية الكرخ الثانية

استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق الرضا الوظيفي وفق متغير نوع المدرسة على عينة البحث وقد تحقق الهدف الثاني عن طريق الاطلاع على الجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)
الفرق في الرضا الوظيفي حسب نوع المدرسة

المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
الحكومية	٥٩	٧٢.٥٥	١٢.٢٣	٢.٢٩	١٣٦	١.٩٦	٠.٠٥
الاهلية	٧٩	٧٧.٤٨	١٢.٥٨				

من خلال الجدول اعلاه يتضح ان الوسط الحسابي للمعلمين في المدارس الحكومية هو (٧٢.٥٥) والانحراف المعياري (١٢.٢٣)، اما المتوسط الحسابي للمعلمين في المدارس الاهلية هو (٧٧.٤٨) والانحراف المعياري (١٢.٥٨) وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٢.٢٩) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٦) مما يعني انه هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط المعلمين في المدارس الحكومية والمدارس الاهلية ويعزو الباحث هذا الفرق لصالح المعلمين في المدارس الاهلية بسبب عدم وجود تعيينات في المؤسسات الحكومية لذا يلجأ الخريجين الجدد الذين لم تسنح لهم الفرصة بالتعيين في الوزارات او مؤسسات الدولة الى الحصول على عمل تربوي في المدارس الاهلية لأنه المنفذ الوحيد لهؤلاء الخريجين. وبهذا يمكن للخريج أكتساب الخبرة التربوية والتعليمية فضلاً عن المعرفة والعلاقات الاجتماعية في المدرسة هذا من الناحية المعنوية اما من الناحية المادية يمكنه الحصول على الراتب الشهري وان لم يكن بمستوى الراتب في المدارس الحكومية خصوصاً وان اغلب الكادر التعليمي في المدارس الاهلية هم صغار السن مقارنة مع المدارس الحكومية واغلبهم غير متزوجين الامر الذي يجعل المعلم غير مطالب بالمسؤولية العائلية التي تتطلب مستوى راتب اعلى .



الهدف الثالث : التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية في تربية الكرخ الثانية وحسب متغير سنوات الخدمة .

استعمل الباحث تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق في الرضا الوظيفي وفق متغير سنوات الخدمة على عينة البحث وقد تحقق الهدف الثالث عن طريق الاطلاع على الجدول رقم (٧) .

جدول رقم (٧) الفرق في الرضا الوظيفي حسب نوع المدرسة

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد المعلمين	سنوات الخدمة	ت
	الجدولية	المحسوبة									
٠.٠٥	٣,٨٤	١.٩٠	٢٩٧.٩٨	٣	٨٩٣.٩٤	بين المجموعات	١٢.٣٨	٧٧.٠٠	٦٤	٣-١	٠.١
			١٥٦.٤٩	١٣٤	٢٠٩٧٠.٤٦	داخل المجموعات	١١.٣٩	٧٦.٣٧	٣٥	٧-٤	٠.٢
				١٣٧	٢١٨٦٤.٤٠	الكلي	١٣.٩٦	٧٤.٦٦	١٥	-٨ ١٠	٠.٣
							١٣.٤٤	٧٠.٠٤	٢٤	-١١ فأكثر	٠.٤

من خلال الاطلاع على الجدول (٧) السابق يتضح ان المتوسط الحسابي للمعلمين من المدارس الحكومية والاهلية والبالغ حسب متغير سنوات الخدمة (٣-١) سنة والبالغ عددهم (٦٤) مشترك هو (٧٧.٠٠) وانحراف معياري (١٢.٣٨)، اما بالنسبة للمتوسط الحسابي لعينة البحث بالنسبة لفئة (٧-٤) سنة والبالغ عدد (٣٥) معلم هو (٧٦.٣٧) وانحراف معياري (١١.٣٩)، فيما بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث بالنسبة للفئة (٨-١٠) سنة والبالغ عددهم (١٥) معلم هو (٧٤.٦٦) وانحراف معياري (١٣.٩٦) اما الفئة الاخيرة سنوات الخدمة (١١- فأكثر) سنة قد بلغ عددهم (٢٤) معلم بلغ المتوسط الحسابي لهم (٧٠.٠٤) وانحراف معياري (١٣.٤٤) في حين بلغت القيمة الفائية المحسوبة (١.٩٠) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذه النتيجة تشير الى انه ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخدمة. على الرغم من الفئة من سنوات الخدمة (٣-١) سنة قد سجلت اعلى مستوى من الرضا الوظيفي الا ان هذا الفرق غير دال احصائيا. وهذا يدل على ان سنوات الخدمة لم يكن لها تأثير في مستوى الرضا الوظيفي وذلك لأن المعلم في اي فئة من الفئات الاربعة التي تم تقسيمها متساوي مع الفئات الاخرى من حيث المعاملة من قبل الادارة المدرسية وهذا يرجع الى المتابعة الحثيثة من قبل ادارة المديرية العامة للتربية فضلاً عن طبيعة العلاقة بين المعلمين في المدارس الحكومية والاهلية التي لها دور مهم واساسي في الرضا الوظيفي فضلاً عن العدالة القانونية من حيث الالتزام والمكافئات والأدوات العلمية المستعملة في المدارس والدورات التدريبية للمعلمين التي من شأنها تقلل

من التوترات وتساهم في اشباع الحاجات لهذه الفئات لذا لم يتوصل الباحث الى فروق دالة من حيث سنوات الخدمة تبعاً لوجود الرضا الوظيفي لهذه الفئات.

الهدف الرابع : التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية والأهلية في تربية الكرخ الثانية وحسب متغير الراتب الشهري.

استعمل الباحث تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق في الرضا الوظيفي وفق متغير الراتب الشهري على عينة البحث وقد تحقق الهدف الثالث عن طريق الاطلاع على الجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)
الفرق في الرضا الوظيفي حسب متغير الراتب الشهري

ت	سنوات الخدمة	عدد المعلمين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	القيمة الفائية		مستوى الدلالة
								متوسط المربعات	المحسوبة	
٠.١	اقل من ٣٠٠ الف	٤٠	٧٢.٨٧	١٢.٨٩	بين المجموعات	٢٨٦.٥٠	٣	٢٩٧.٩٨	١.٨٢	٣٠٠
	٣٠٠ - ٦٠٠ الف	٦٩	٧٧.٦٨	١٣.٠٥	داخل المجموعات	٢١٠٠٤.٤٠	١٣٤	١٥٦.٤٩		
٠.٣	٦٠٠ - ٩٠٠ الف	١٧	٧٣.١١	١١.٠٧	الكلية	٢١٨٦٤.٤٠	١٣٧		١.٨٢	٣٠٠
	أكثر من ٩٠٠ الف	١٢	٧٢.٥٨	٩.٣٥						

من خلال الاطلاع على الجدول (٨) السابق يتضح ان المتوسط الحسابي للمعلمين من المدارس الحكومية والاهلية والبالغ حسب متغير الراتب الشهري (اقل من ٣٠٠ الف) والبالغ عددهم (٤٠) مشترك هو (٧٢.٨٧) وانحراف معياري (١٢.٨٩)، اما بالنسبة للمتوسط الحسابي لعينة البحث بالنسبة لفئة (٣٠٠ - ٦٠٠ الف) والبالغ عدد (٦٩) معلم هو (٧٧.٦٨) وانحراف معياري (١٣.٠٥)، فيما بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث بالنسبة لفئة (٦٠٠ - ٩٠٠ الف) والبالغ عددهم (١٧) معلم هو (٧٣.١١) وانحراف معياري (١١.٠٧) اما الفئة الاخيرة من فئة متغير الراتب الشهري (أكثر من ٩٠٠ الف) قد بلغ عددهم (١٢) معلم بلغ المتوسط الحسابي لهم (٧٢.٥٨) وانحراف معياري (٩.٣٥) في حين بلغت القيمة الفائية المحسوبة (١.٨٢) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣٠٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذه النتيجة تشير الى انه ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الراتب الشهري. على الرغم من الفئة (٣٠٠ - ٦٠٠ الف) قد سجلت اعلى مستوى من الرضا الوظيفي الا ان هذا الفرق غير دال احصائياً. وهنا وعلى الرغم من التفاوت في قيمة الراتب الشهري بين المدارس الحكومية والاهلية لم يكن له تأثير على الرضا الوظيفي حيث ان المعلمين في المدارس الاهلية يتقاضون راتباً قليلاً ويكون ان اغلبهم هم من فئة الشباب الخريجين كان الدافع المعنوي لعملهم في المجال التربوي أكبر من الدافع المادي ولم يشكل لهم مشكلة في توجيههم نحو العمل التربوي ويعتبرون انها وظيفة معنوية والراتب الشهري هو لسد حاجاتهم البسيطة والكمالية



الاستنتاجات:

١. هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط العينة والوسط الفرضي ولصالح عينة البحث وهو تمتع العينة بالرضا الوظيفي في المدارس الحكومية والمدارس الاهلية.
٢. هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين في المدارس الحكومية والمدارس الاهلية في الرضا الوظيفي ولصالح المعلمين في المدارس الاهلية..
٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حسب متغير الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيري سنوات الخدمة والراتب الشهري.

التوصيات:

١. اقرار قانون لتوفير السكن والتأمين الصحي والضمان الاجتماعي للمعلمين أسوة بالمعلمين في دول الجوار.
٢. دمج المعلمين في المدارس الحكومية والاهلية في نشاطات مدرسية واجتماعية او اعمال ادارية وحتى العلمية منها.
٣. أشرك معلمين المدارس الأهلية في برامج وندوات و دورات تدريبية علمية التي تقدمها مديرية تربية الكرخ الثانية.
٤. التأكيد على وزارة التربية للأهتمام بالمتخرجين الجدد في إيجاد فرص تعيين على ملاك الوزارة.
٥. تقدم الخدمات الصحية والنفسية للمعلمين التي تساعدهم في تقبل افضل ما لديهم في العملية التربوية عن طريق تواجدهم في المدارس الاهلية والحكومية.

المقترحات :

١. اجراء دراسة ميدانية لقياس الخصائص العصابية للمعلمين والحالة النفسية لهم.
٢. ضرورة إجراء بحوث ودراسات ميدانية واسعة لمعرفة احتياجات المعلمين .
٣. دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلمين وطبيعة المشكلات في العمل التربوي.
٤. اجراء دراسة مشابهة لمعرفة الرضا الوظيفي على المرشدين التربويين .
٥. اجراء دراسة بين الرضا الوظيفي وسمتى ادائه في العملية التربوية

المصادر العربية:

١. أبو شيخة، نادر أحمد (١٩٩٨): الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية
٢. أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠٠٧): الدوافع وفقاً لنظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو كما يراها العاملون في شركات الادوية الأردنية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، ٢٤، م١٣، ٢٠٠٧، جامعة آل البيت، الأردن.



٣. أخيري ، حسن حسين بن عطاس (٢٠٠٨) : الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة . رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
٤. ألدليمي، أحمد وكريم (٢٠٠٩) : علم النفس الإداري وتطبيقاتها في العمل . دار الأوتل لنشر، طالأولى، عمان، الأردن.
٥. ألشرايدة، سالم تيسر (٢٠٠٨) : الرضا الوظيفي : أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط١، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
٦. ألشمران، منيرة وجعافرة، صفاء (٢٠١٤) : درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، مجلة المنارة، مجلد ٢٠، ع ١/ب، ٤١١-٤٣٧)
٧. ألشهرى، عبد الله (٢٠٠١) : مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة "دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.
٨. ألشهرى، علي بن يحيى (٢٠٠٢) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية دراسة تطبيقية لموظفي الجمارك منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة.
٩. ألصبحي، فوزية بنت سعد (٢٠١٣) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية العمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، مجلة كلية التربية/ مج ٢٨، ع ٧٩.
١٠. ألصرايرة، خالد احمد (٢٠١١) : الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 (٢٠) : ٦٥٢-٦٠١.
١١. ألطريفي، منى عبد الرحمن (٢٠٠٣) : الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن .
١٢. ألطويل ، (٢٠٠١) : الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي . عمان ، دار أوتل للنشر.
١٣. ألعبد الكريم ، راشد حسين (٢٠٠١) : دور المشرف التربوي في تهيئة البيئة التربوية الحافزة على النمو المهني للمعلمين، ورقة مقدمة للقاء مديري الإشراف التربوي المنعقد بمدينة الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٤. ألفالح، نايف بن سليمان (٢٠٠١) : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا.



١٥. ألقبلان، يوسف محمد (١٩٨١): أثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير منشورة، معهد الادارة العامة، الرياض.
١٦. ألمشعان، عويد سلطان (١٩٩٣): دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، الكويت، دار القلم.
١٧. ألمعمر، منصور محمد (١٩٩٣): الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة الملك سعود.
١٨. خليل، جواد محمد الشيخ، شرير، عزيزة عبد الله (٢٠٠٨): الرضا الوظيفي وعلاقته بالدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
١٩. سلمان، منى رسول (٢٠١١): الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإدائهم الوظيفي، مجلة دراسات تربوية، ع ١٥٩، ٧٨-٥٩.
٢٠. عاشور، أحمد (١٩٨٦): إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث والتطبيق. دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
٢١. عبد الباقي، محمد صلاح الدين (٢٠٠١): السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
٢٢. عبدالغني، اشرف محمد (٢٠٠٢): علم النفس الصناعي، المكتبة الجامعية الحديث، مصر.
٢٣. عبد الفتاح، محمد خميس ياغي (1998): أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشاريع عامة مختارة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت.
٢٤. علام، صلاح الدين (٢٠٠٢): القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، ط١، القاهرة.

المصادر الأجنبية :-

1. Abu Taleb T., Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics, Early Childhood Education Journal, 2013, 41(2) pp 143-152.
2. Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review, 31 (1), 13- 16.
3. Fleming, Christopher (2010). Faculty Expectation for college Presidents Jop Performance. The Journal of Higher Education, 81 (3), 251-273.
4. Pangil, F and Others, (2011); the Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction: The Case of a Government Agency in Malaysia. International Journal of Humanities and Social Science.