

## (مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية)

أ.م.د كاظم هاتف الشامي  
كلية التربية / كربلاء

### الفصل الأول

#### مشكلة البحث و أهميته

##### التمهيد:

لقد اصبح من المسلم به، ان العملية التربوية و التعليمية تحتل المكانة الاولى بين الوسائل و الاساليب التي تحقق بها الامم و المجتمعات الإنسانية أهدافها في التطور و الرقي، بفضل ما تقدمه هذه العملية من خبرات و معارف تساهم في نمو و تكامل شخصيات ابناء المجتمع ، بهدف اعدادهم للمواطنة الصالحة و الفاعلة في المجتمع.

ولضمان تنفيذ العملية التربوية و التعليمية بشكل موجه و منظم وفق اساس علمية و مهنية فاعلة ، انشأت هذه المجتمعات ، المؤسسات التربوية التي جعلت من العملية التربوية و التعليمية الوظيفة الاساسية لها . وتعد المدارس الابتدائية إحدى أهم هذه المؤسسات التي تعد بمثابة القاعدة الاساس للهيكلة

التنظيمي للنظام التربوي و التعليمي في المجتمع، هدفها تنمية شخصيات التلاميذ في مختلف جوانبها من خلال تربيتهم و تعليمهم وتزويدهم بالخبرات التي تساعدهم على تطوير شخصياتهم و تكاملها و اتزانها.

لما كانت العملية التربوية و التعليمية بمراحلها الاولى هي محور و اساس وظيفة المدرسة الابتدائية، الا ان بلوغ اهدافها و تحريك مقوماتها لا يحدث تلقائياً، و انما يعتمد بالدرجة الاساس على دور المعلم فيها، بوصفه احد اهم العناصر الاساسية لها ( المنهج، التلميذ، المعلم) و قائدها لكونه هو الاقرب من غيره على بعث الحياة في المناهج الدراسية، و لكونه يمثل السلطة و القيادة المباشرة و الفاعلة بالنسبة للتلاميذ. اذ انه مهما استحدثت الطرائق التدريسية و مهما تطورت المناهج الدراسية و مهما تنوعت التقنيات التربوية و مهما كان نمط الادارة المدرسية فان ذلك يبقى من غير جدوى ما لم يكن المعلم قادراً على اداء عمله بالكفاءة و الفاعلية المطلوبتين و بالشكل الذي يمكنه من تحقيق تعليماً ناجحاً و منتجاً [١٤:ص١٩] وهذا ما اكدت عليه معظم الدراسات التي تناولت اهمية دور المعلم في العملية التربوية و التعليمية، مثل دراسة (بار ١٩٥٣ Barr) ودراسة (بيلك ١٩٧٣ Belick ) ودراسة (داش ١٩٩٤ Dash ) ، و التي اشارت الى ان المعلم هو حجر الاساس في العملية التربوية و التعليمية و من دونه لا يمكن لها ان تؤدي دورها بنجاح ، فهو الذي يترجم المنهج الدراسي الى اهداف سلوكية يسعى الى تحقيقها في سلوك التلاميذ و هو الذي يوجه التلاميذ ويرعاهم تربوياً و نفسياً و اجتماعياً [١١:ص٦].

وتبرز ايضا اهمية دور المعلم من اهمية مهنة التعليم الابتدائي، فهي اضافة الى كونها مهنة كسائر المهن الاخرى و فناً كسائر الفنون الاخرى الا ان

اهميتها و خطورتها تزداد بالنسبة الى جميع المهن الاخرى و الفنون ، لكونها تتعامل مع الطبيعة البشرية فهي في واقعها مهنة صنع الانسان و تشكيله و التأثير في تفكيره و اتجاهاته و في تهذيب عاداته و قيمه [ ١٤ :ص ٢٠ ] .

### مشكلة البحث:ـ

على الرغم من اهمية دور المعلم في العملية التربوية و التعليمية، الا ان هذا لايعني ان جميع من امتهن مهنة التعليم الابتدائي هم بنفس المستوى من الفاعلية و الكفاءة في أداء مهامهم التربوية و التعليمية. بل إنهم يتباينون في ذلك. وهذا ما تؤكدته التقارير السنوية للمشرفين التربويين الخاصة بتقويم أداء معلمي و معلمات المدارس الابتدائية و التي تشير الى تباينهم في تقديرات مستوى أدائهم و التي تتراوح ما بين التقدير العالي و المتميز و المتوسط و الضعيف.

وإيماناً بمبدأ الفروق الفردية، يرى الباحث ان تباين معلمي و معلمات المدارس الابتدائية في مستوى ادائهم لعملهم، يمكن ان يعد أمراً طبيعياً يعزى الى جملة من العوامل و الاسباب يعتقد الباحث اهمها هو تباين المعلمين و المعلمات في مستوى شعورهم بالرضا عن عملهم الذي له تأثيراته المباشرة على اداء المعلم لعمله، أذ ان المعلم لا يمكن ان يؤدي عمله بالكفاءة و الفاعلية المطلوبتين اذا لم يكن متوافقاً مع مهنته و راضياً عنها ، على اساس ان شعور الفرد بالرضا عن عمله يعد من العوامل التي تحرك سلوكه و توجهه نحو تحقيق هدفاً معيناً، كما يجعله محافظاً على نشاطه في العمل كما يجعله محباً له و مخلصاً في اداء المهام المنوطة به ومقدراً لمسؤوليته و ساعياً الى التخلص من أي شائبة تسيء الى مهنته، فضلاً عن ان شعور

الفرد بالرضا عن عمله يؤدي الى زيادة انتاجيته و دافعيته في العمل  
[٢٥:ص١٤٥].

وهذا يعني ان شعور المعلمين بالرضا عن عملهم يعد من اهم عوامل النجاح  
في اداء مهامهم التربوية و التعليمية، وهم في ذلك يختلفون عن المعلمين  
الذين يشعرون بعدم الرضا عن عملهم و الذين يرون فيه عملاً روتينياً  
متكرراً لا يحقق طموحاتهم الشخصية و الاجتماعية و المهنية، اذ انهم  
يمارسونه كوسيلة لكسب العيش و ليس كعملية انسانية تساهم في بناء  
المجتمع و تنشئة الاجيال وهنا ينبغي ان ندرك ان امثال هؤلاء المعلمين  
يظلون يشعرون بعدم الكفاءة و ضعف الرغبة في العمل و الضجر منه و  
الشعور بالتعب و التوتر و اضطراب شخصياتهم و صحتهم النفسية مما  
يجعلهم عاجزين عن اداء عملهم بالشكل المطلوب.

تأسيساً على ما سبق ونظراً لاهمية موضوع الرضا الوظيفي، يرى الباحث  
انه من المناسب إجراء دراسة علمية تهدف الى تحديد مستوى شعور معلمي  
و معلمات المدارس الابتدائية في محافظة كربلاء بالرضا الوظيفي تجاه  
عملهم في مهنة التعليم الابتدائي، وهذا مما حدى بالباحث الى إجراء هذه  
الدراسة .

## أهمية البحث:ـ

يرى الباحث ان أهمية دراسته هذه تكتسب من أهمية موضوع الرضا الوظيفي الذي أصبح يعد من المواضيع الجديرة بالاهتمام من قبل المختصين بالادارة العامة و الادارة التربوية بصورة خاصة. وذلك لما لهذا الموضوع من علاقة وثيقة بكفاءة و فاعلية اداء العاملين في مختلف التنظيمات البشرية وما يصاحبه من زيادة إنتاجيتهم ودافعيتهم نحو العمل.

و مما يزيد من أهمية هذه الدراسة برأى الباحث كونها تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية ايماناً منه بان الرضا الوظيفي للمعلم يعد هو الاساس في تحقيق التوافق النفسي و الاجتماعي و المهني للمعلم و مؤشراً لنجاحه في مختلف جوانب حياته و اداء مهامه التربوية و التعليمية و يجعل منه انساناً مبدعاً و خلافاً و ناقلاً للعملية التربوية من حالة الركود الى حالة التطور و النمو. وهذا يتوقف الى حد كبير على مستوى نظرة المعلم الى مهنة التعليم الابتدائي ومدى تحقق ذاته من خلالها [٢:ص٢٨].

و انسجاماً مع أهمية موضوع الرضا الوظيفي بشكل عام و أهمية الرضا الوظيفي للمعلم بشكل خاص، فأن الباحث يرى ان أهمية دراسته هذه تكمن في التعرف على مستوى شعور معلمي و معلمات المدارس الابتدائية في محافظة كربلاء بالرضا الوظيفي تجاه عملهم فضلاً عن التعرف على دلالة الفروق بين درجات الرضا الوظيفي للمعلمين و المعلمات لغرض جعلها ماثلة امام اعين صانعي القرار التربوي لغرض تقييمها ووضع الحلول المناسبة التي تهدف الى زيادة مستويات الشعور بالرضا الوظيفي عند معلمي

ومعلمات المدارس الابتدائية وذلك لما لهذا الشعور من تأثير فاعل في تطوير العملية التربوية في المحافظة .

#### أهداف البحث:ـ

يسعى هذا البحث لتحقيق هدفين رئيسيين هما:ـ

أولاً:ـ تحديد درجات الرضا الوظيفي لدى كل من :ـ

معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء.

معلمي المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء.

معلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء.

ثانياً:ـ معرفة دلالة الفرق المعنوي بين درجات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية و درجات الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء.

#### فرضيات البحث:ـ

ولتحقيق اهداف البحث وضع الباحث الفرضيات الصفرية الآتية:ـ

لايوجد فرق بدلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين المتوسط النظري لاداة البحث و المتوسط الحسابي لدرجات الرضا الوظيفي لدى كل من :

أ\_ المعلمين و المعلمات ب\_ المعلمين جـ - المعلمات.

لايوجد فرق بدلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) متوسط درجات الرضا الوظيفي للمعلمين و متوسط درجات الرضا الوظيفي للمعلمات .

## حدود البحث:ـ

يقتصر البحث على معلمي و معلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء للعام الدراسي (٢٠٠٥-٢٠٠٦).

## تحديد المصطلحات:ـ

### الرضا الوظيفي Professional Satisfaction

عرف (كرانبرج ١٩٧٩ Granberg) الرضا الوظيفي بأنه، الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته او مهنته، فيصبح فرداً مهماً بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم و النمو وتحقيق اهدافه فيها [P٣ , ١٩٧٩ Granberg ] [٣:٣١ص] في حين عرفه (كلايكان , ١٩٨٢ Klapachan)بانه مجموعة من الظروف النفسية و البيئية التي تجعل الفرد راضياً عن وظيفته [Klanpachan, ١٩٨٢,P.١٠] [٣٢:ص١٠] . اما (ناصر العديلي) فقد عرف الرضا الوظيفي بانه (الشعور النفسي بالارتياح و القناعة او السعادة في العمل الذي يؤديه الانسان) [٢٤:ص١٢٧]. اما (حسان و الصياد) فقد عرفا الرضا الوظيفي للمعلم (بانه مدى شعور المعلم باحترام المحيطين به مثل الزملاء و الرؤساء و الطلبة و أولياء الأمور و المجتمع، وتقبله لمهنة التعليم و شعوره بالرضا عنها ومدى شعوره بإشباعها لحاجاته المادية [٩:ص٢٥]).

اما هذا البحث فيعرف ( الرضا الوظيفي) إجرائياً:ـ انه (حالة وجدانية يشعر بها معلمو ومعلمات المدارس الابتدائية تجاه عملهم في مهنة التعليم الابتدائي و التي يمكن ان يعبروا من خلالها عن مستوى شعورهم بالرضا او عدم الرضا عن عملهم، وذلك في ضوء ما تحققه لهم هذه المهنة من مكانة اجتماعية ومهنية، وطموحات شخصية واقتصادية).

## المعلم Teacher

هناك من يعرف المعلم بأنه ( الشخص المسؤول عن قيادة التلاميذ في العملية التعليمية ) [١٦:ص٨٩] في حين يعرفه آخرون بأنه ( حجر الزاوية في العملية التعليمية و التربوية فهو يؤثر بأقواله و أفعاله ومظهره و سائر تصرفاته في التلميذ) [٢٩:ص١٢٧].

أما هذا البحث الحالي فيعرف (المعلم) إجرائياً: بأنه ( كل شخص يتخذ من العمل في مهنة التعليم الابتدائي كمهنة له، بفضل ما يتمتع به من مؤهلات تربوية وعلمية ومهنية تؤهله للعمل في المدارس الابتدائية بوظيفة معلم).

## المدرسة الابتدائية The Elementary School

عرفها نظام وزارة التربية في جمهورية العراق بأنها( المرحلة الأولى من سلم النظام التعليمي في العراق و تعمل على تمكين جميع الأطفال ابتداءً ممن اكمل السادسة من العمر من تطوير شخصياتهم بجوانبها الجسمية و الفكرية، مدة الدراسة فيها ست سنوات) [٨:ص٧]

## الفصل الثاني

### الإطار النظري و الدراسات السابقة

#### أولاً: الإطار النظري

يعد موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال علم الإدارة و الاجتماع و النفس. وقد مر هذا الاهتمام بمراحل و تطورات عدة، إذ بدأت الجهود العلمية التي اهتمت بدراسة هذا الموضوع



تظهر منذ القرن الثامن عشر مع ظهور المنشآت الصناعية الكبرى، أذ بدأت تظهر البحوث و الدراسات و التجارب التي اهتمت بدراسة العمل ومشكلاته [٢٢:ص٢٣]

والتي من أبرزها :-

دراسات الهاوثورن ١٩٢٤-١٩٣٤

وهي سلسلة من الدراسات و التجارب قام بها (جورج التون مايو) أستاذ البحث الصناعي في جامعة (هارفارد الأمريكية) كان الغرض منها هو بحث تأثير المتغيرات المادية على إنتاجية الفرد، وكان من أهم نتائجها، إنها كشفت عن أهمية العلاقات الإنسانية في العمل مع إبرازها لأهمية الدور الذي يلعبه رضا الأفراد عن عملهم في زيادة الإنتاج [١:ص٤٢] [٢٨:ص٤٨].

دراسات نيو هوب ١٩٣٥

وهي سلسلة من الدراسات قام بها (هوبوك) في عام ١٩٣٢ لدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال احد المصانع في مدينة (نيو هوب) بولاية بنسلفانيا الأمريكية و التي حاول فيها التعرف على المديات التي يكون فيها العمال راضين عن عملهم بصورة مطلقة، ومعرفة المدى الذي يكون فيه العاملون في مينة معين أكثر رضاً من العاملون في مهن أخرى. وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، هو إن العمال الراضين عن عملهم يتمتعون بعلاقات انسانية أفضل مع رؤسائهم وزملائهم في العمل، و من الذين اختاروا وظائفهم وفقاً لإمكاناتهم و استعداداتهم، ومن الذين يشعرون دائماً بالإنجاح في عملهم أكثر من أي عمل آخر، كما إنها أظهرت أن للأسرة و المكنة الاجتماعية تأثير كبير على العمال الراضين عن عملهم، وان الملل والتعب يظهران فقط عند العاملين غير الراضين عن عملهم [٢٨:ص٤٥٠]

مفهوم الرضا الوظيفي: \_

يتفق معظم الباحثين في موضوع الرضا الوظيفي على صعوبة وضع تعريف محدد وشامل للاصطلاحين (رضا وعدم رضا) الفرد عن العمل، لكون هذين الاصطلاحين هما بمثابة حالة وجدانية يشعر بها الفرد نفسه، يصعب عليه وصفها كما أن درجة الرضا الوظيفي (الرضا أو عدم الرضا) عن العمل تختلف من فرد لآخر، بل تتغير عند نفس الفرد من وقت لآخر حسب الظروف المتغيرة التي يمر بها في داخل العمل أو في خارجه [١٠:ص٤٢٥].

ولكن وعلى الرغم من صعوبة تحديد تعريف شامل للرضا الوظيفي إلا أن الباحثين يتفقون على إن جوهر مفهوم الرضا الوظيفي الذي هو بمثابة تقبل العمل بوجه عام وتكيف الفرد مع ظروف وبيئة العمل من ناحية الإشراف، والزملاء والإدارة والعلاقات و أجور ساعات العمل و نوعه [١:ص٢٢٨]. في ضوء هذا المفهوم للرضا الوظيفي يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى نوعين: \_

الرضا العام عن العمل: \_ ويقصد به الاتجاه العام للفرد نحو عمله بغض النظر عن كونه كان راضيا أم لا.

الرضا النوعي: \_ ويقصد به رضا الفرد عن جوانب معينة من عمله [١٧:ص٢٢١].

كما إن هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن مشاعر الرضا التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، منها: \_  
الروح المعنوية: \_

يعرف علماء النفس (الروح المعنوية) بأنها (الاتجاه النفسي العام الذي يسيطر على الفرد في مجموعه و يحدد نوع استجاباته الانفعالية وردود أفعاله تجاه العوامل و المؤثرات المحيطة به) [١٨:ص١٤٨]، أما علماء الإدارة فعرفوها بأنها (رغبة الفرد إلى الإقبال بحماس على مشاركة زملائه في نشاطاتهم ومن ثم فهو يتعلق بشعور الأفراد بعضهم نحو بعض و شعورهم نحو رؤسائهم و مرؤوسيههم ونحو المجتمع الذي يعملون فيه)[٢٧:ص١٥٧].

الاتجاهات المهنية:ـ

يعد مصطلح الاتجاهات المهنية احد المفاهيم التي ابتدعها علماء النفس في محاولة منهم للتعرف على حقيقة الاسباب الكامنة وراء السلوكيات المتباينة او المتكررة تجاه عمل معين. فقد عرفها البعض منهم بانها ( تنظيم متناسق من المفاهيم و المعتقدات و العادات و الدوافع تجاه كل شيء محدد)[١٣:ص١٦١] وهذا يعني ان معظم العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات لدى الافراد، تؤثر ايضا في رضاهم الوظيفي او المهني.

على الرغم من اختلاف مصطلحات الرضا الوظيفي عن العمل و الروح المعنوية و الاتجاهات المهنية في مدلولاتها، الا انها تشير بصفة عامة الى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد تجاه العمل الذي يؤديه سلبية كانت او ايجابية [٢١:ص١٣٩].

محددات الرضا الوظيفي:ـ

لقد كان الاتجاه السائد في مرحلة من مراحل الزمن، هو ان العوامل الفيزيقية (الضوضاء ، الاضاءة، الحرارة، ... الخ) تعد من المحددات الاساسية لمدى رضا العامل عن عمله . الا ان نتائج البحث و الدراسة في موضوع الرضا الوظيفي أثبتت ان هذه العوامل باتت لا تمثل أهمية كبيرة بالنسبة لرضا

العامل عن عمله طالما تبلغ مستوى معين. مثلاً درجة الإضاءة إذا بلغت مستوى معين يسمح من خلالها بالرؤيا المريحة فإن ذلك لم يعد عاملاً جوهرياً في رضا العامل عن عمله إذا استمر هذا المستوى من الرؤيا [١٣:١٢٨] لذلك ظهر اتجاه اخر يؤكد اهمية جماعات العمل و الجو الاجتماعي ، وعلاقات العمل كأساس لمدى رضا الأفراد عن أعمالهم، وكنتيجة للبحث و الدراسة المستمرة في هذا المجال، ظهر اتجاه ثالث يرى ان الاجر وما يترتب عليه من مزايا اقتصادية يحصل عليها العامل له تأثير على مدى رضاه عن عمله.

في ضوء ذلك يمكن تقسيم العوامل المؤثرة على مدى رضا الافراد عن عملهم الى ثلاث عوامل رئيسية هي:ـ [١٣:١٢٩] ظروف العمل المادية.

الجو الاجتماعي.

العوامل الاقتصادية .

زيادة على ذلك، هناك العديد من العوامل التي تسهم بصورة مباشرة في تحديد درجة رضا الفرد عن عمله، و عادة ما تكون هذه العوامل متداخلة فيما بينها و متفاعلة مع بعضها بالشكل الذي يجعل من الصعوبة عزلها عن بعضها، الا بالوسائل الاحصائية المناسبة، اذا اردنا بيان الاهمية النسبية لكل عامل من حيث تأثيره على مستوى رضا الفرد عن عمله [١٢:٤٧] و فيما يأتي توصيفاً لأهم هذه العوامل:ـ

عوامل لها علاقة بالفرد (عوامل ذاتية ) و تشمل:ـ

الجنس: لقد اشارت بعض الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي، الى ان الرجال اكثر رضاً من النساء عن عملهم، في حين هناك دراسات اخرى لم تُشر الى اية فروق .

ولكن على الرغم من هذه الاشارات، يكون من الخطأ الاشارة الى ان النساء و الرجال لهم نفس المشاعر نحو العمل. وهذا امر طبيعي بفعل اختلاف النساء عن الرجال من حيث مسؤولياتهم في الحياة الاجتماعية ، من حيث متطلبات حياتهم الشخصية [٢٨:ص٤٧٥].

العمر: لقد اختلفت الدراسات في نتائجها فيما يتصل بالعلاقة بين العمر و الرضا عن العمل باختلاف الفئات العمرية للعاملين. ففي بعض الدراسات وجد ان الرضا عن العمل يزيد بزيادة العمر. في حين دراسات اخرى وجدت العكس، كما وجدت ان العمال الاصغر سناً و غير الراضين عن عملهم يتركون عملهم للبحث عن عمل اخر، بينما العمال الاكبر سناً و الراضين عن عملهم يفضلون الاستمرار في عملهم . وهذا يعني ان التقدم في العمر يزيد من مستويات الرضا. [١٢:ص٤٨] [٢٨:ص٤٧٥].

الذكاء: ان الرضا عن العمل لا يرتبط بالضرورة بمستوى الذكاء للفرد كعنصر قائم بذاته ولكن تتوقف العلاقة بينهما على مدى الارتباط بين الذكاء و نوع العمل الذي يمارسه الفرد و في هذه الحالة سيكون الذكاء عاملاً هاماً في تحديد درجة رضا الفرد عن عمله و لقد اشارت احدى الدراسات الإنجليزية التي أجريت على العاملين في احد المصانع ان الأفراد الاكثر ذكاء كانوا أكثر احساساً بالملل و الضيق. كما أشارت بعض الدراسات إلى عدم وجود علاقة بين الذكاء و الدرجات التي يحصل عليها الأفراد في اختبارات الاتجاهات [١٢:ص٤٨-٤٩].

التعليم: \_ هناك تعارض واسع في نتائج الدراسات التي أجريت حول العلاقة بين درجة التعليم و الرضا عن العمل، فبعضها رأى وجود علاقة و البعض الآخر أشار إلى عدم وجود علاقة .

فقد أوضحت الدراسات إن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم مقارنة بذوي المؤهلات العلمية الأعلى، بينما أشارت دراسات أخرى إلى زيادة التقدم فسي التعليم تكون مصحوبة بزيادة في الرضا عن العمل بينما دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم و الرضا [٧:ص٢٦٧].

عوامل لها علاقة بظروف العمل: \_

هي العوامل التي تتعلق بالتنظيم ذاته و ما يسود فيه من أوضاع أو علاقات وظيفية ترتبط بالعمل أو بالفرد، و يتسع مفهوم الرضا في هذا الإطار ليشمل مستوى الوظيفية و محتواها و نطاقها ومداهها و ما تمثله لشاغلها من إثراء وظيفي و ما تعكسه من ذاتية و تنوع و استقلال و مسؤولية [٥:ص٣٠٦-٣٠٧].

أما فيما يتعلق بمستوى الوظيفة نجد أن الرضا عن العمل يختلف باختلاف مستويات العمل بالنسبة للأفراد فالإشباع التي تحققها المستويات العليا من حيث الراتب الأعلى و الإشراف الأكثر ديمقراطية و المركز الاجتماعي الأعلى و ظروف العمل الأفضل و تعد أكبر من تلك التي توفرها المستويات الأدنى في المنظمة.

وتشير بعض الدراسات إلى أن مستوى الرضا يرتبط ارتباطاً طردياً مع مستويات العمل بالنسبة للأفراد [٢١:ص١٧٢].

و بالنسبة لمحتوى العمل أوضحت دراسات متعددة إن العمل المتنوع يؤدي إلى شيء من الرضا أكثر مما يؤدي إليه العمل براتب؛ فكلما تنوعت مهام العمل قل الملل الناشئ عن تكرار نفس المهمة مرات متعددة [٢٦٧:٧].

كما يرتبط محتوى الوظيفة بطبيعة العمل ذاتها مثل حجم وكمية العمل والأوضاع التي تم فيها، و فرص الترقى المتاحة ، ونمط الإشراف القائم و المناخ السائد لعلاقات العمل الرسمية و غير الرسمية ، ومدى توافق الأفراد العاملين مع اللوائح للمنظمة [٢٣:١٠]. ومن المتغيرات المرتبطة بمحتوى العمل أيضاً العائد المادي من المهنة .

إذ إن الرضا عن العمل لا يمثل الإصابات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة و التي ترتبط في تصوره بالمهنة التي يشغلها فقد يكون الضغط الذي يعانيه الفرد بسبب عدم كفاية ما يتقاضاه نظير عمله لتغطية احتياجاته العائلية احد الأسباب لعدم رضاه عنه [١٢:٨٩].

كما إن درجة استقلال و سيطرة الفرد في عمله تؤثر في درجة رضاه عنه، إذ انه كلما زادت حرية الفرد في اختياره طسرق أداء العمل و الكيفية و الأسلوب الذي يؤدي به العمل . كلما زاد رضاه عنه [٢١:١٧٦].

عوامل لها علاقة بالبيئة: \_

وهي عوامل ترتبط بالبيئة و تأثيرها النظمي على الفرد بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته و عمله . ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي فقد أثبتت دراسات مختلفة إن قدرة الموظف على التكيف مع وظيفته و اندماجه فيها كان احد العوامل المحددة لرضاه الوظيفي [٥:٣٠٧].

كما إن انتماءات الهوية لبعض العاملين سواء من الريف ام من المدينة كان لها اثر على درجة تكيفهم في العمل. حتى صار الاعتقاد بأن الإطار البيئي

بمعطياته الاقتصادية و الاجتماعية له اثر فعال على التجاوب السلوكي للموظف تجاه عمله .

كما إن المهنة في المجتمع و نظرة الآخرين لها تعد ضمن محددات رضا العاملين عنها و لا تتوقف هذه المكانة كلية على العمل في حد ذاته ، بل إنها ترتبط بعدد من المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية داخل الدولة الواحدة [٢٣:ص١٠].

نظريات الرضا الوظيفي:

في ما يلي عرضاً لأهم النظريات التي حاولت تفسير مفهوم الرضا الوظيفي. و التي يرى الباحث إمكانية أن تكون بمثابة الأساس النظري لموضوع هذا البحث [٢٨:ص٤٥٣-٤٥٧]

نظرية نموذج مظهر الرضا: \_

ترى هذه النظرية التي نادى بها (لور) (Lawer) وهي التي ترى إن الأفراد يكونوا راضين عن جانب معين من جوانب العمل الذي يؤدونه ، عندما يكون بمقدار الإشباع الذي يحققه هذا الجانب مساوياً لمقدار ما يطمح إليه الأفراد من هذا الجانب ؛ و بالإضافة إلى ذلك عندما يكون مقدار الإشباع المتحقق أكثر مما يستحقونه فعلاً فيتعين على الأفراد الشعور بالسذنب و اللامساواة مع غيرهم.

أما إذا حصلوا على اقل مما يستحقونه فعلاً ؛ فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بالاستياء و عدم الرضا.

ويرى (لور) أن مقدار الجانب الذي يتوقعه الأفراد و الذي يحصلون عليه فعلاً، يعتمد على النتائج الحالية لمقدار الإشباع المتحقق مقارنة مع النتائج



التي يحصل عليها الآخرين. و لتحديد مستوى الرضا يتم أولاً وزن كل جانب من جوانب العمل على حده وفقاً لأهميته لدى الفرد بإعطاء درجة معينة لكلاً منها ، ثم تجمع هذه الدرجات للحصول على درجة كلية واحدة. وترى هذه النظرية انه يمكن التنبؤ بالرضا الكلي للفرد عن عمله من خلال تحديد الفرق بين المستوى الحالي لكل جانب من جوانب العمل و المستوى الذي يتوقعه الفرد و يعتقد بأن له علاقة معينة برضاه عن عمله مقارنة بما يحصل عليه الآخرين من هذه الجوانب في كل مستوى وظيفي. نظرية التأثير الاجتماعي:ـ

قدم كلاً من ( سالانسليك و بيفير ) لهذه النظرية فكرة أساسية ألا وهي إن استجابة الفرد العاطفية للعمل، قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل حيال أعمالهم، كما قد تكون نتيجة للخصائص الموضوعية للعمل، أي انه لا تقوم استجابة الفرد تجاه عمله على أساس الخصائص الموضوعية فقط للعمل، و لكنها تتأثر أيضاً بدرجة كبيرة بالمؤثرات الاجتماعية في مكان و بيئة العمل. و بالتالي يحتمل إن ينظر إلى نفس مهام العمل بطرق مختلفة و وفقاً للكيفية التي يستجيب بها الزملاء تجاه مهام العمل و بالتالي ترى هذه النظرية أن التأثير الاجتماعي لزملاء العمل يؤدي دوراً كبيراً جداً في رضا الفرد عن عمله .

نظرية العملية المناوئة:ـ

تقوم الفكرة الأساسية لهذه النظرية التي قدمها ( لاندي Landy ) على أساس إن الرضا عن العمل هو نتيجة لدور العمليات الفسيولوجية، أي تلك التي تنشأ في هزة الجسم في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة أي إن السبب

الرئيسي للرضا هو فسيولوجي، اذ يرى (لاندي) بأن هناك آليات داخل الأفراد تساعد على حالة وجدانية متوازنة، وبما إن الرضا أو عدم الرضا هو إلى حد كبير جزء من الاستجابات الانفعالية، لذلك جرى الاعتقاد بأن تلك الآليات لها دور مهم في مشاعر الرضا أو عدمه.

و في الحالات الوجدانية المتطرفة (سلبية أو موجبة) تقوم هذه الآليات الفسيولوجية بوقاية الفرد من هذه الحالات و تعيده الى حالة الاتزان الطبيعي. ويرى (لاندي) ان اختلاف الأفراد في مستويات الرضا يرجع الى اختلافهم في استجاباتهم الانفعالية حيال جوانب العمل.

أي انه عندما يفوق الانفعال مستوى معين فإن هناك عملية مناوئة ترجعه تلقائياً تحت التحكم والضغط.

وترى هذه النظرية ان ظاهرة الملل تنتج عن تعرض الأفراد لسنفس المهام الوظيفية بصورة مستمرة مما يؤدي الى استجابات انفعالية سلبية حيال العمل. نظرية الثبات (الانساق):

تهتم هذه النظرية التي طورها (كومان) بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل و الاداء الوظيفي له. اذ ترى ان هناك علاقة موجبة بينهما لأن العاملين ذوي التقدير العالي لذواتهم يرغبون في اداء اعمالهم على مستويات مرتفعة، بينما العاملين ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون اعمالهم على مستويات منخفضة.

وهناك ثلاثة انواع من تقدير الذات الدائم او المستمر وهو يعني شعور الفرد العام تجاه نفسه، و تقدير الذات الموقفي و يعني شعور الفرد تجاه نفسه في موقف معين. اما النوع الثالث فهو تقدير الذات المتأثر اجتماعياً ويعني كيف

يشعر الفرد بنفسه بناءً على توقعات الآخرين . و جميع هذه الانواع من تقدير الذات في ضوء هذه النظرية مهمة لأداء العمل كما يجب .  
و بالتالي و وفقاً لهذه النظرية فإن بالإمكان تحسين أداء العامل و ذلك بزيادة مستوى تقديره لذاته من خلال طريقتان .

الأولى: تؤكد على إعطاء العاملين فكرة دقيقة عن استعداداتهم و قدراتهم الكامنة و التي بإمكانهم استغلالها في ادائهم للعمل بصورة جيدة .  
الثانية: يعطي للعامل مهمة سهلة جداً بحيث يكون من المؤكد النجاح و بمستوى مرتفع مما يؤدي بهذا النجاح الي زيادة مستوى تقدير الذات بحيث يكون له تأثير ايجابي على ادائه.  
ثانياً: \_ الدراسات السابقة: \_

بقدر اطلاع الباحث ، الذي وجد انه من المناسب ان يقوم في هذا الجزء من الفصل الثاني ، بعرض بعض الدراسات السابقة التي اجريت في مجال الرضا و التي لها صلة بموضوع هذا البحث . و فيما يأتي عرضاً لهذه الدراسات حسب تسلسلها الزمني:

دراسة الأنصاري ١٩٧٨: \_

هدفت هذه الدراسة التي اجريت في جمهورية مصر العربية، الى تحديد العوامل التي تؤدي الى الرضا عن مهنة التدريس من قبل مدرسي و مدرسات مادة العلوم في مرحلة الدراسة الإعدادية، كما هدفت الى دراسة العلاقة بين رضا المدرسين و المدرسات عن عملهم ببعض المتغيرات الشخصية ( الجنس ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، المؤهل الدراسي ) لكل مدرس و مدرسة. و لتحقيق هذين الهدفين ، قام صاحب هذه الدراسة باعداد استبيان لقياس الرضا عن العمل لغرض تطبيقه على عينة من مدرسي

و مدرسات مادة العلوم ، بلغ حجمها (١٨٠) مدرسا و مدرسة و بواقع (٩٠) مدرسا و (٩٠) مدرسة اختيروا بالطريقة العشوائية من (٦٤) مدرسة إحصائية للبنين و البنات من مدارس محافظة الإسكندرية.

وقد اشارت نتائج هذه الدراسة الى ، ان نسبة المدرسين و المدرسات غير الراضين عن عملهم كانت اعلى من نسبة الراضين. و ان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح المدرسات من حيث مستوى الرضا [٣:ص٧٨].  
دراسة الشيخ وسلامة ١٩٨٢: \_

اجريت هذه الدراسة في دولة قطر ، وكان هدفها هو كشف مدى رضا المعلمين و المعلمات عن مهنة التعليم ، وكشف مدى اتجاهاتهم نحو الجوانب المرتبطة بالمهنة .

و لتحقيق هذين الهدفين ، قام الباحثان باعداد استبيان لقياس الرضا عن العمل . ولتطبيقه على عينة الدراسة التي تألفت من (٢٠٠) معلم و معلمة ، و كان من ابرز النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ، هي وجود حائلة من الرضا لدى افراد العينة عن مهنة التعليم بشكل عام ، كما وجد ان غالبية افراد العينة عبروا عن رضاهم عن ادارة المدرسة كجانب من الجوانب المرتبطة بالعمل، في حين انهم عبروا عن عدم رضاهم عن جوانب اخرى ، مثل المركز الاجتماعي للمهنة و المردود المالي . [١٩:ص٨١].

دراسة طوالبه ١٩٩٨: \_

هدفت هذه الدراسة الى معرفة درجة الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الاردنية ، و علاقة ذلك ببعض المتغيرات ( الجنس ، عدد الحصص الاسبوعية زملاء العمل الراتب) . و تكونت عينة الدراسة من

(١٠٠) معلم و معلمة . طبق عليهم مقياس (ليكرت) لقياس الرضا عن العمل.

وقد اظهرت هذه الدراسة في نتائجها، ان المستوى العام لرضا معلمي و معلمات الحاسوب عن العمل كان متوسطاً. الا انه كان عالياً في مجال العلاقة مع الزملاء و منخفضاً في مجال الراتب ، كما انها اظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن العمل لصالح المعلمات. اما من حيث علاقة الرضا عن العمل بعدد الحصص الاسبوعية، فإن النتائج اشارت الى عدم وجود اية علاقة ذات دلالة احصائية [٢٠:ص٧٩].

دراسة شديفات ١٩٩٩: \_

هدفت هذه الدراسة الى قياس و تحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في ( جامعة اليرموك ) الاردنية و علاقته ببعض جوانب العمل ( الجنس، الكلية، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية) وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٧) عضو هيئة تدريس ، اختيروا بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة المكون من (٥٦٥) عضو هيئة تدريسية، طبق عليهم استبيان اعده الباحث لتحقيق هدف دراسته هذه و التي اشارت نتائجها الى ان: واقع الحوافز المادية و المعنوية المعمول بها في مجتمع الدراسة، يعد احد المصادر الرئيسية للشعور بـ( عدم الرضا ) عن العمل. بينما بقية جوانب العمل الاخرى تعد مصدرا اساسيا للشعور بـ( الرضا عن العمل ) لدى أعضاء هيئة التدريس كما انها اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا تبعاً لمتغيري ( الجنس ، الكلية) الا انها اشارت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا تبعاً لمتغيري ( سنوات الخبرة ، الدرجة العلمية) . [١٥:ص٢٩].

دراسة الخزرجي (٢٠٠٢):

هدفت هذه الدراسة الى قياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في المدارس الابتدائية في محافظة بغداد و علاقته بمتغير الجنس (معلمين و معلمات) وقد تكونت عينتها من (٤٨٠) معلما ومعلمة وبواقع (٢٤٠) معلما و(٢٤٠) معلمة اختيروا بالاسلوب المرحلي العشوائي من أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية لمحافظة بغداد و لتحقيق هذا الهدف اعدت الباحثة مقياساً للرضا الوظيفي ذو مقياس خماسي متدرج اذ بلغ عدد فقراتته (٣٠) فقرة وكان من اهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة من خلال تحقيقها لهذا الهدف هو ان افراد عينتها كانوا يمتلكون درجة عالية من الشعور بعدم الرضا الوظيفي تجاه عملهم اذ كان متوسط درجاتهم اصغر من المتوسط النظري للمقياس و البالغ (٦٠) درجة و بفرق دال احصائيا عند مستوى (%٥) [١١:ص٢].

مناقشة الدراسات السابقة:ـ

يبدو من الدراسات السابقة، انها تتفق فيما بينها ومع الدراسة الحالية في تأكيدها على اهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي في المؤسسات التربوية و التعليمية. لذلك لاحظ الباحث، ان جميع هذه الدراسات ركزت في اهدافها على تحديد مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات من معلمين و مدرسين و تدريسين جامعيين. وانها في ذلك تتفق الى حد ما مع الهدف الرئيس للدراسة الحالية.

غير ان هذه الدراسات قد تنوعت و اختلفت في اختيار عيناتها تبعاً لطبيعة العمل في مجتمعاتها و لعدد افرادها . كما في (دراسة الأنصاري) التسي

تكونت عينتها من (١٨٠) مدرسا و مدرسة لمادة العلوم في المرحلة الاعدادية، في حين تألفت عينة كل من دراسة ( الشيخ وسلامة) و (الخزرجي) من (٢٠٠) معلما و معلمة ، ودراسة (الطوالبة) من (١٠٠) معلم و معلمة لمادة الحاسوب ، اما دراسة (شديفات) فان عينتها تكونت من (١٣٧) تدريسيا جامعييا. لذا لاحظ الباحث ان حجم عينة دراسته المؤلفة من (٢٠٠) معلما و معلمة يعد مناسباً الى حد ما مقارنة مع حجم مجتمعات الدراسات السابقة.

اما بالنسبة لاداء البحث التي استخدمتها هذه الدراسات لتحقيق اهدافها . فانها جميعاً استخدمت استبياناً لقياس مستوى الرضا الوظيفي عند افراد عيناتها . وهي بهذا الإجراء تتفق مع الدراسة الحالية التي هي ايضا اعدت استبياناً ذو مقياس خماسي يحتوي على (٤٠) فقرة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات المدراس الابتدائية تجاه عملهم.

اما فيما يتعلق بالنتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة ، فقد لاحظ الباحث ، ان هناك تبايناً واضحاً في مستويات الرضا الوظيفي لافراد عينات هذه الدراسات، اذ ان احدى هذه الدراسات اشارت في نتائجها الى انخفاض مستوى الرضا عن العمل لدى افراد عينتها كما في دراسة (الانصاري) و (الخزرجي) وهناك من الدراسات ما اشارت الى وجود حالة من الرضا العام عن المهنة عند افراد عينتها ، كما في دراسة (الشيخ وسلامة). في حين و في دراسة اخرى اظهرت في نتائجها. ان مستوى الرضا عن العمل لدى افراد عينتها كان متوسطاً، وهذا ما اظهرته دراسة (طوالبة). إلا انه وفي دراسة اخرى اشارت في نتائجها الى تباين في مستويات الرضا عن العمل

لدى افراد عينتها تبعاً لتباين بعض المتغيرات المتعلقة بالعمل كما في دراسة (شديفات).

اما هذه الدراسة فانها ستحاول ان تتوصل الى النتائج التي تحدد المستوى الفعلي للرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات المدارس الابتدائية في محافظة كربلاء.

### الفصل الثالث

#### إجراءات البحث

فيما يلي وصفاً لأهم الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحقيق أهداف بحثه: \_  
أولاً: \_ مجتمع البحث الأصلي: \_

يتكون مجتمع هذا البحث ، من معلمي و معلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء، للعام الدراسي (٢٠٠٥\_٢٠٠٦) و البالغ عددهم (٤٠٦٥) معلماً و معلمة و بواقع (١٠٢٢) معلماً و (٣٠٤٣) معلمة يمارسون مهنة التعليم الابتدائي في (١٥٠) مدرسة و بواقع (٧٤) مدرسة ابتدائية للبنين و (٧٦) مدرسة ابتدائية للبنات و الجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١) يوضح حجم المجتمع الأصلي للبحث

جنس المدرسة	عدد المدارس	عدد المعلمين	عدد المعلمات	العدد الكلي للمعلمين و المعلمات
بنين	٧٤	١٠٢٢	١١٣٥	٢١٥٧
بنات	٧٦	.....	١٩٠٨	١٩٠٨
المجموع	١٥٠	١٠٢٢	٣٠٤٣	٤٠٦٥



### ثانياً: عينة البحث:ـ

على الرغم من التباين الكبير بين اعداد المعلمين و المعلمات الذين يمثلون المجتمع الاصلي للبحث، يرى الباحث انه من المناسب لتحقيق اهداف بحثه ان يكون عدد افراد عينة المعلمين مساوياً لعدد افراد المعلمات. كما انه وجد من المناسب ان تتكون عينة بحثه من (٢٠٠) معلم ومعلمة يمثلون (٥%) تقريباً من مجموع افراد مجتمع البحث، و بواقع (١٠٠) معلم يمثلون بنسبة (١٠%) تقريباً من افراد مجتمع المعلمين، و (١٠٠) معلمة يمثلن (٣%) تقريباً من افراد لمجتمع المعلمات. وهنا يرى الباحث ان اختيار عينته وفق النسب المشار اليها في اعلاه يعد مناسباً في اختيار عينات البحوث الوظيفية التي يبلغ عدد افراد مجتمعاتها بالالاف [٢٦:ص٢٧].

### ثالثاً: اختيار عينة البحث:ـ

لاختيار عينة البحث البالغ حجمها (٢٠٠) معلماً ومعلمة، اتبع الباحث الاسلوب الطبقي العشوائي. اذ قام باختيار عينة المعلمين البالغ عددها (١٠٠) معلم من (٢٠) مدرسة ابتدائية للبنين و بواقع (٥) معلمين من كل مدرسة. وبنفس الاسلوب اختار الباحث عينة المعلمات البالغ عددهن من (١٠٠) معلمة من (٢٠) مدرسة ابتدائية للبنات و بواقع (٥) معلمات من كل مدرسة. وهذا وقد راعى الباحث في اختيار افراد عينته من كلا الجنسين التوزيع الجغرافي لمدارسهم في مجتمع البحث، وذلك لضمان تمثيلهم لافراد مجتمع البحث قدر الامكان. و الجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢). يوضح توزيع أفراد عينة البحث

مدارس البنين					مدارس البنات				
ت	اسم المدرسة	الموقع	عدد أفراد عينة البحث	ت	اسم المدرسة	الموقع	عدد المعلمين	ت	اسم المدرسة
١	حى الغدير	بور سعيد	١٦	٥	حى الغدير	حسان بن ثابت	٥	١	حسان بن ثابت
١٢	حى الغدير	العقيدة الإسلامية	١٩	٥	حى الغدير	ذو الفقار	٥	٢	ذو الفقار
٣٤	حى الغدير	رقية بنت الحسين	١٢	٥	حى العامل	عروانة	٥	٣	عروانة
٢٤	حى العامل	الإمام محمد الباقر (ع)	١٨	٥	حى الحر	المدينة المنورة	٥	٤	المدينة المنورة
٣٢	حى العامل	نورمن	١٦	٥	سينت سعد	الإمام الرضا (ع)	٥	٥	الإمام الرضا (ع)
٣٥	حى الحر	الاستقلال	٧	٥	حى العباس	الورث	٥	٦	الورث
١٥	حى الأصهار	نور الهدى	٢٢	٥	العنبر	السيط	٥	٧	السيط
٤٠	سوف سعد	التحدي	١٨	٥	عباسية شرقية	الحسين	٥	٨	الحسين
٣٥	حى العباس	المواهب	٢٣	٥	عباسية شرقية	العزة	٥	٩	العزة
٢٥	باب بغداد	فاطمة الصغرى	١٠	٥	حى المعلمين	الأوس	٥	١٠	الأوس
٢٨	السعدية	الزرقاء	٩	٥	حى التماون	الحسين	٥	١١	الحسين
٢١	باب الخان	الندمة	١٥	٥	الإسكان	الخزرجية	٥	١٢	الخزرجية
٢٦	عباسية شرقية	خديجة الكبرى	١٣	٥	حى الحسين	ارض الحسين	٥	١٣	ارض الحسين
٣٢	عباسية شرقية	الرفعة	١٢	٥	باب بغداد	الهاشمية	٥	١٤	الهاشمية
١٩	حى المعلمين	الشهيد مسام	١٠	٥	السعدية	الهدلية	٥	١٥	الهدلية
٣٦	حى الحسين	الاعتماد	٥	٥	باب الخان	الحضارة	٥	١٦	الحضارة
٣٤	حى التماون	فاطمة الزهراء (ع)	٩	٥	باب السلامة	المهدي	٥	١٧	المهدي
٤٠	حى رمضان	الاسكندرونة	١٤	٥	حى الدمام	العروبة	٥	١٨	العروبة
٤١	حى النقيب	تدمر	١٧	٥	حى الأسرة	الشموخ	٥	١٩	الشموخ
٤٠	البناء الجاهز	أم المؤمنين	١٣	٥	حى النصر	المجاهدين	٥	٢٠	المجاهدين
مجموع أفراد عينة المعلمين				١٠٠	مجموع أفراد عينة المعلمين				١٠٠

رابعاً: أداة البحث:

لتحقيق اهداف هذا البحث ، قام الباحث بإعداد أداة مناسبة من خلال اتباعه الخطوات الاتية:

الاطلاع على بعض أدبيات الفكر الإداري من دراسات و بحوث اهتمت بموضوعي الرضا الوظيفي و الدافعية تجاه العمل، و بصورة خاصة الدراسات و البحوث التي اجريت في ميدان التربية و التعليم، و التي من خلالها تمكن الباحث من تحديد (٤٠) فقرة تمثل مظاهر الشعور بالرضا تجاه بعض الجوانب المتعلقة بعمل معلمي و معلمات المدارس الابتدائية ثم قام الباحث بعدها بتوحيدها على شكل مجموعة واحدة من الفقرات التي تمثل الاتجاهات الايجابية نحو العمل في مهنة التعليم الابتدائي.

صدق الفقرات: \_

و للتأكد من الصدق الظاهري للفقرات التي تم تحديدها في الخطوة السابقة و من مدى صلاحيتها في قياس مستوى مظاهر الشعور الرضا او عدم الرضا، قام الباحث بعرضها على لجنة من الخبراء بلغ عددهم (١٠) خبراء من ذوي الاختصاص و الاهتمام بموضوع الادارة العامة و الادارة التربوية، لبيان رأيهم في تحديد صلاحية الفقرات في قياس مظاهر الشعور الرضا. وقد عدت كل فقرة تحصل على موافقة (٧) خبراء فأكثر، أي نسبة اتفاق (٧٠%) فأكثر صالحة للقياس، وذلك بعد استخدام قانون (كاي)<sup>2</sup> لمعرفة دلالة الفرق بين الموافقين و غير الموافقين، الذي اظهرت نتائجه ان جميع الخبراء كانوا متفقين على صلاحية الفقرات (٤٠) و بهذا عدت صالحة ان تكون بمثابة فقرات اداة البحث. بعد إجراء بعض التعديلات اللازمة على بعضها فسي ضوء ملاحظات لجنة الخبراء.

تصميم اداة البحث: \_

بعد ان حدد الباحث الفقرات التي ستتضمنها اداة البحث و التي تمثل مظاهر مشاعر الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات المدارس الابتدائية تجاه

عملهم، و البالغ عددها (٤٠) فقرة قام الباحث بتفريغها عشوائياً في استمارة خاصة صممت لتكون بمثابة اداة هذا البحث وقد ضمنها الباحث مقياس خماسي متدرج ذات خمسة بدائل للإجابة، تبدأ بالبديل (دائماً) الذي يمثل أعلى حد من مستوى الشعور (بالرضا)، ويليه البديل (غالباً) ثم البديل (أحياناً) ومن بعده يأتي البديل (نادراً) و أخيراً البديل (لا اشعر مطلقاً) الذي الذي يمثل ادنى حد من مستوى الشعور بالرضا الوظيفي

ولغرض تصحيح و حساب درجات استجابات أفراد عينة البحث على فقرات أداة البحث، أعطيت لكل فقرة خمسة أوزان تتدرج من (٥-١) وكل وزن من هذه الأوزان يمثل درجة احد بدائل الإجابة الخمسة الانفة الذكر، اذ إن الوزن (٥) يمثل درجة الاجابة على البديل (اشعر دائماً) و الذي يشير إلى أعلى حد من مستوى الشعور بالرضا الوظيفي، ثم يليه الوزن (٤) الذي يمثل درجة بديل الإجابة (اشعر غالباً) ومن ثم الوزن (٣) الذي يمثل درجة بديل الاجابة (اشعر أحياناً)، و الوزن (٢) الذي يمثل درجة بديل الاجابة (نادراً ما اشعر) و أخيراً الوزن (١) الذي يمثل درجة البديل (لا اشعر مطلقاً) و الذي يعبر عن أدنى مستوى من الشعور بالرضا الوظيفي. و عليه فإن أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها افراد العينة في حالة اختيارهم لبديل الاجابة (اشعر دائماً) ذو الوزن (٥) هي (٢٠٠) و التي تم حسابها بواسطة ضرب الوزن (٥) في عدد فقرات الأداة و البالغ عددها (٤٠) فقرة. و ان اقل درجة يمكن ان يحصل عليها افراد العينة هي (٤٠) في حالة اختيارهم لبديل الاجابة (لا اشعر مطلقاً) ذو الوزن (١).

اما بالنسبة لتحديد الدرجات التي تشير الى الشعور بالرضا الوظيفي، فسان الباحث سيقوم بمقارنة اوساطها الحسابية مع الوسط النظري لاداة البحث و

الذي بلغت قيمته (١٢٠) فإذا كان الوسط الحسابي لدرجات افراد العينة اكبر من الوسط النظري فإن هذا يشير الى شعور افراد العينة بالرضا الوظيفي تجاه عملهم، و اذا كان العكس فإن ذلك يشير الى الشعور بعدم الرضا. ثبات اداة البحث: \_

للتأكد من ثبات استجابات عينة البحث على فقرات أداة البحث استخدم الباحث طريقة اعادة الاختبار على عينة من افراد مجتمع البحث بلغ عددها (٢٠) معلم ومعلمة طبق عليهم الاختبار، وكانت المدة بين الاختبارين (١٤) يوماً وكان معامل الثبات (٠,٨٥) وهذا يعني أن أداة البحث تعد صالحة وجاهزة لتطبيقها على افراد عينة البحث (ملحق ١).

خامساً: الوسائل الإحصائية: \_

كانت الوسائل الإحصائية التي استخدمت في هذا البحث هي كالاتي

مربع كاي  $\chi^2$  square

استخدم لقياس الصدق الظاهري لفقرات أداة البحث، وذلك وفق التالي:

$$(F_o - F_e)$$

$$\chi^2 = \frac{\quad}{\quad}$$

Fe

[٣٠:ص٢٢٩]

معادلة ارتباط ( بيرسون Pearson ):

استخدمت في حساب معامل ثبات اداة البحث بطريقه اعادة الاختبار، وذلك

وفق القانون الاتي:

ن مجس ص - مجس س × مجس

$$r = \frac{[n \text{ مجس } (س) - 2^2] [n \text{ مجس } (ص) - 2^2]}{[n \text{ مجس } (س) - 2^2] [n \text{ مجس } (ص) - 2^2]}$$

[٦:ص١٨١]

الاختبار الثاني لعينه واحدة  
استخدم لتحديد درجات الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث و ذلك وفق  
القانون التالي:

$$\frac{\bar{x} - u}{s} = t.t$$

$$\sqrt{|٣٠:ص٢٣|} \quad n / s$$

الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين  
و استخدم لمعرفة دلالة الفرق المعنوي بين درجات الرضا الوظيفي لكل من  
المعلمين و المعلمات و ذلك وفق القانون الاتي:

$$\bar{x}^1 - \bar{x}^2$$

$$\sqrt{\frac{(N_1-1)S_1^2 + (N_2-1)S_2^2}{N_1 + N_2 - 2}} \quad \times \quad T = \frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2}$$

[٣٠:ص٢٩٥]

## الفصل الرابع

### نتائج البحث

بعد تطبيق أداة البحث على أفراد العينة الأساسية، وتحليل استجاباتهم وحساب درجاتهم ومعالجتها إحصائياً باستخدام القوانين الإحصائية المناسبة. توصل الباحث إلى النتائج المبينة في الجدول (٣)

جدول رقم (٣) يوضح البيانات المتعلقة بنتائج تطبيق أداة البحث

مستوى الدلالة	درجة الدورية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الفردي	الوسط الحسابي	مجموع درجاتهم	حجم العينة	نوع العينة
		الحدودية	المحدودة						
دال لصالح الوسط الحسابي ٠,٠٥	٩٩	١,٩٦	٤,٧٧	٤٣,٤٢	١٢٠	١٣٤,٦٥	٢٦١٣١	٢٠٠	المعلمون
دال لصالح الوسط الحسابي ٠,٠٥	٩٩	٢	٣,٠١	٢٤,٥٥	١٢٠	١٣٠,٤٠	١٣٠٤٠	١٠٠	و المعلمات
دال لصالح الوسط الحسابي ٠,٠٥	٩٩	٢	٥,٩٤	٣١,٧٦	١٢٠	١٣٨,٩١	١٣٨٩١	١٠٠	المعلمون و المعلمات

وفيما يلي استعراضاً لهذه النتائج مصنفة حسب أهداف البحث ومتغيراته:

أولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الأول:ـ

بعد حساب الدرجات الكلية لكل فرد من أفراد عينة البحث الأساسية البالغ عددها (٢٠٠) معلم و معلمة و بواقع (١٠٠) معلم و (١٠٠) معلمة وحساب اوساطها الحسابية وانحرافات المعيارية اشارات النتائج الى ما يأتي:

بلغ متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث (١٣٤,٦٥) و بانحراف معياري مقداره (٤٣,٤٢) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (١٢٠) درجة وبفرق دال احصائيا عند مستوى (٠,٠٥)، اذا كانت القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة هي (٤,٧٧) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) وبدرجة حرية (١٩٩) بموجب هذه البيانات، ترفض الفرضية الصفرية الخاصة بهذا الهدف وتقبل الفرضية البديلة، حيث كان الفرق لصالح المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث و الجدول (٣) يوضح ذلك.

اما بالنسبة لدرجات الرضا الوظيفي للمعلمين فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم (١٣٠,٤٠) وبانحراف معياري مقداره (٣٤,٥٥) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (١٢٠) درجة وبفرق دال احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) اذا كانت القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة هي (٣,٠١) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (٢) وبدرجة حرية (٩٩)، في ضوء هذه البيانات ترفض الفرضية الصفرية الخاصة بهذا الهدف وتقبل الفرضية البديلة، لكون الفرق كان لصالح المتوسط الحسابي لدرجات الرضا الوظيفي للمعلمين و الجدول (٣) يوضح ذلك.

اما بالنسبة لدرجات الرضا الوظيفي للمعلمات فقد بلغ متوسطها الحسابي (١٣٨,٩١) وبانحراف معياري مقداره (٣١,٧٩) وهو ايضا اكبر من المتوسط الحسابي الفرضي عند المستوى (٠,٠٥) اذا كانت القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (٥,٩٤) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (٢) وبدرجة حرية (٩٩). لذا ترفض الفرضية الصفرية الخاصة بهذا الهدف وتقبل الفرضية البديلة لكون الفرق كان لصالح



المتوسط الحسابي لدرجات الرضا الوظيفي للمعلمات و الجدول (٣) يوضح ذلك.

#### تفسير النتائج:ـ

يبدو من النتائج التي توصل اليها الباحث، ان معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء يتمتعون بمستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي تجاه عملهم في مهنة التعليم الابتدائي. وقد يعزى هذا المستوى من الشعور حسب رأي الباحث في ضوء استجابات افراد عينة البحث على فقرات اداة البحث التي تمثل مظاهر الشعور بالرضا الوظيفي بعض الجوانب المتعلقة في التعبير عن مستوى شعورهم بالرضا الوظيفي تجاه هذه الجوانب، اذ لاحظ الباحث ان معظم افراد عينة البحث كانوا متفقين فيما بينهم في التعبير عن شعورهم الرضا تجاه بعض الجوانب المتعلقة بعملهم، في حين عبروا عن شعورهم بعدم الرضا تجاه جوانب اخرى. اذ لاحظ الباحث ان معلمي و معلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء ابدوا شعوراً بالرضا الوظيفي تجاه عملهم في مهنة التعليم الابتدائية لادراكهم باهمية دور مهنتهم في بناء المجتمع وتطويره التي يشعرون بالفخر والاعتزاز بها لكونها مهنة انسانية نبيلة هدفها بناء الإنسان وتدشنة الأجيال حريصون على استثمار كل جهودهم ووقتهم فيها، فضلاً عن شعورهم بالرغبة في تطوير انفسهم علمياً ومهنياً من اجل تحسين ادائهم فيها، فضلاً عن شعورهم بان عملهم في مهنة التعليم الابتدائي تتيح لهم فرص اقامة العلاقات الاجتماعية الجيدة مع ابناء المجتمع والى زيادة ثققتهم بنفسم، انسجاماً مع هذا الشعور بالرضا عن العمل لاحظ الباحث ان غالبية المعلمين و المعلمات اكدوا رفضهم لكل محاولة تحاول التقليل من شأن اهمية عملهم او الاساء

اليه. في حين انهم ابدوا شعوراً بعدم الرضا الوظيفي تجاه جوانب اخرى تتعلق بعملهم، اذ لاحظ الباحث ان معظم افراد عينة البحث كانوا متفقين فيما بينهم في التعبير عن شعورهم بقله الراتب الذي يتقاضوه شهرياً لكونه لا يتناسب و الجهد الذي يبذلونه في عملهم، فضلاً عن شعورهم بعدم كفاية هذا الراتب لسد احتياجاتهم الحياتية على الرغم من الزيادة التي طرأت على رواتبهم في السنوات الاخيرة وقد لاحظ الباحث ايضا ان شعور المعلمين و المعلمات بعدم الرضا وفي ضوء استجاباتهم على فقرات اداة البحث يعزى الى شعورهم بالاحباط نتيجة لتجاهل المجتمع للجهود التي يبذلونها في تربية و تعليم ابنائهم و عدم تقديرهم. فضلاً عن شعور المعلمين و المعلمات بأن المجتمع مازال ينظر الى مهنة التعليم الابتدائي بنظرة متدنية بسبب ما اصاب العملية التربوية و التعليمية من تدهور بفعل ظروف الحصار الاقتصادي المفروض على العراق في السنوات السابقة وما رافق هذا الحصار من تدهور في الاوضاع المعاشية للمعلمين و المعلمات. التي اثرت على مستوى ادائهم التربوي و التعليمي. و ايضا لاحظ الباحث ان المعلمين و المعلمات ابدوا شعوراً بعدم الرضا الوظيفي تجاه عملهم بفعل شعورهم بعدم اهتمام المسؤولين بمشاكلهم المادية و المهنية و التي يواجهونها.

كانت هذه النتائج التي توصل اليها الباحث فيما يتعلق بالهدف الاول لبحثه و التي رأى فيها نوع من الاتفاق و التباين مع النتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة اذ انها اتفقت في نتائجها مع نتائج كل من دراسة الشيخ و سلامة و دراسة طواليه اللتان اشارتا في نتائجها الى وجود حالة من الشعور بالرضا عند اغلبية افراد عينتهم تجاه عملهم مع وجود حالة شعور بعدم الرضا تجاه بعض الجوانب المتعلقة بعملهم كالمركز الاجتماعي للمهنة و

المردود المالي. وهي بهذه النتائج لاتتفق مع النتائج التي توصلت اليها كل من دراسة (الانصاري و الخزرجي) اللتان اظهرتا في نتائجهما الى وجود حالة من الشعور بعدم الرضا عند افراد عينتهما وخاصة دراسة (الخزرجي) التي اظهرت ان افراد عينتها يمتلكون درجة عالية من الشعور بعدم الرضا تجاه عملهم.

#### ثانياً: \_ النتائج المتعلقة بالهدف الثاني: \_

ولمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لكل من المعلمين و المعلمات وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين المتوسط الحسابي لدرجات الرضا الوظيفي للمعلمات، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٠٥) اصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨) و الجدول (٤) يوضح ذلك و بموجب هذه النتيجة ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى كل من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء. وقد تعزى هذه النتيجة الى شعور المشترك للمعلمين و المعلمات تجاه معظم الجوانب المتعلقة بعملهم في مهنة التعليم الابتدائي.

مستوى الدلالة	القيمة التائية		التباين	المتوسط الحسابي	العدد	جنس العينة
	الجدولية	المحصوية				
لا يوجد فرق معنوي نو دلالة احصائية عند مستوى ٥%	١,٩٦	٠,٠٠٥	١١٩٣,٧٠	١٣٠,٤٠	١٠٠	المعلمون
			١٠١٠,٦٠	١٣٨,٩١	١٠٠	المعلمات

وقد جاءت هذه النتيجة متفقة الى حد ما مع نتيجة دراسة (شديفات) التي اشارت إلى عدم وجود فروق معنوية بين مستوى الشعور كل من المعلمين و المعلمات بالرضا الوظيفي لكل من المعلمين و المعلمات ، ولكنها تباينت مع نتائج دراسة كل من (الأصاري و طوالبه) اللتان اشارتا الى وجود فروق معنوية في مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لصالح المعلمات.

### الفصل الخامس

#### الاستنتاجات\_ التوصيات\_ المقترحات

اولا: الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي اظهرها هذا البحث ، تمكن الباحث من الوصول الى الاستنتاجات الآتية:

على الرغم من ان ظاهرة الشعور بالرضا الوظيفي هي ظاهرة شبه عامة يشعر بها معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء، اذ بلغ عدد المعلمين و المعلمات الذين ابدوا شعوراً بالرضا هو (١٣٥) معلماً ومعلمة الذين يمثلون نسبة (٦٧,٥%) من مجموع افراد عينة البحث، اذ كان مجموع درجات كل فرد منهم هو اكثر من المتوسط الفرضي البالغ (١٢٠)

درجة. وهذا يعني ان هناك عددا من المعلمين و المعلمات ابدوا شعوراً بعدم الرضا تجاه عملهم في مهنة التعليم الابتدائي و البالغ عددهم (٦٥) معلماً ومعلمة يمثلون نسبة (٣٢,٥%) من مجموع افراد عينة البحث، اذا كان مجموع درجات كل فرد منهم هو اقل من المتوسط الفرضي البالغ (١٢٠) درجة.

اما بالنسبة للمعلمين فكان عدد المعلمين الذين ابدوا شعوراً بالرضا عن عملهم هو (٦٢) معلماً يمثلون نسبة (٦٢%) من مجموع عدد افراد عينة المعلمين، في حين بلغ عدد المعلمين غير الراضين عن عملهم هو (٣٨) معلماً وهم يمثلون نسبة (٣٨%) من مجموع عدد افراد عينة المعلمين. اما نسبة المعلمات اللاتي عبرن عن شعورهن بالرضا كان عددهن (٧٣) معلمة أي بنسبة (٧٣%) في حين بلغ عدد المعلمات اللاتي ابدن شعوراً بعدم الرضا الوظيفي هو (٢٧) معلمة يمثلن (٢٧%) من مجموع افراد عينة المعلمات.

في ضوء ما سبق يمكن الاستنتاج بأن المعلمات هن اكثر شعوراً بالرضا الوظيفي تجاه عملهن من المعلمين.

ثانياً: \_ التوصيات: \_

لما كان بعض المعلمين و المعلمات يشعرون بعدم الرضا الوظيفي تجاه بعض الجوانب المتعلقة بعملهم و المتمثلة بالمكانة الاجتماعية لمهنة التعليم الابتدائي في المجتمع و دور المعلم فيها، فضلاً عن المردود المالي للمعلم يوصي الباحث بما يأتي: \_

زيادة وعي المجتمع باهمية و دور العملية التربوية و التعليمية في المجتمع في المجتمع ودور المعلم فيها عن طريق وسائل الاعلام المسموعة و المرئية

و المقرونة من خلال تنظيم الندوات و الحلقات الدراسية و المقالات  
الصحفية:

تحسين الوضع المعاشي للمعلم بالشكل الذي يتناسب و اهمية دوره في  
المجتمع من خلال اعادة النظر في سلم الرواتب لأعضاء الهيئة التعليمية او  
من خلال منافذ اخرى تساهم في تحسين وضعهم المعاشي كنظام الحوافز و  
المكافآت المادية او تفضيلهم في اليات منح السلف و القروض المريحة  
الاقساط.

الجدية في العمل على حل مشاكل المعلمين المهنية و المادية من قبل صانعي  
القرار التربوي و التعليمي بالشكل الذي يشعر المعلمين بانهم موضع اهتمام  
من قبل المسؤولين .

ثالثاً: المقترحات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث و استكمالاً له يقترح الباحث ما  
يأتي:-

إجراء دراسة للكشف عن مظاهر الشعور بالرضا و عدم الرضا الوظيفي  
لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية.

إجراء دراسة على علاقة الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات المدارس  
الابتدائية ببعض المتغيرات مثل التحصيل العلمي وسنوات الخدمة.

إجراء دراسة مماثلة لهذه البحث تشمل أعضاء الهيئات التدريسية في  
المدارس الثانوية او الجامعات.