

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الأساسية

الرضا الوظيفي

لدى التدريسيين في كلية التربية الأساسية

اعداد

د . جمال سالم احمد

د . سلمى خليل سعيد

2009 – 2008

مشكلة البحث :-

ينفرد عمل التدريسي في الجامعة عن غيره من الاعمال فهو في معظمه عمل فكري وعقلي ، وهو يحتاج الى قدر كبير من الرضا الوظيفي ، لذا فان العديد من الدول تهتم بمسألة تهيئة المناخ الملائم له للحصول على أفضل أداء وأعلى إنتاجية ، فهو الوسيلة التي عن طريقها تحقق الجامعة اهدافها ، لذا يتوقف نجاح العملية التعليمية الجامعية على مدى ما يتحقق لها من عناصر تدريسية جيدة .

ويعد الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين في المؤسسات من الموضوعات الهامة والمؤثرة في المجتمع . لما له من علاقة وثيقة تؤثر بشكل فاعل في طبيعة عمل العاملين ودرجة انجازهم الوظيفي بالشكل الذي يجعله أكثر عطاءً .

وفي ذلك يرى ستراوس (straus) ان ثمة علاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي ، فالأفراد غير الراضين وظيفياً غير راضين عن حياتهم والعكس صحيح (ابو شيخة ، 1977: 11) .

كما ان الرضا الوظيفي يولد حب العاملين لعملهم الذي يؤدي بالنتيجة إلى إبداعهم ، لان الإبداع وليد الحب .

وقد وجدت انتوني (Anttony) أن أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون بعدم الرضا الوظيفي كانوا أكثر عرضة للضغوط النفسية التي أثرت على صحتهم النفسية وعلى أدائهم (Anttony , 1977: 254) .

ولو استعرضنا كثير من المهن التي يشعر أصحابها بعدم الرضا الوظيفي أو ضعفه لوجدنا أن مهنة التدريس من بين المهن الرئيسية التي يفتقر أصحابها إلى الشعور بالرضا . وهذا ما اكدته دراسات عديدة منها دراسة كوكس وبوكلي (Cox&Brockly1984) ودراسة نيرل وفولند (Neral)

(& Wahlund 1981) .

أن الرضا الوظيفي يتحقق من خلال توافر جملة من العوامل والسياسة الإدارية الناجحة التي تتبعها المؤسسة المعنية ، وفقدان أي عامل من هذه العوامل المختلفة كعدم توفر المناخ الملائم للعمل أو ضعف الأجور أو انعدام الحوافز الخ ، يؤدي الى فقدان أهم أركان الرضا الوظيفي بالشكل الذي يؤدي إلى عرقلة العمل وانخفاض الإنتاجية وانهايار هرم الإبداع المهني .

وبخصوص البحث الحالي شعر الباحثان من خلال عملهما في سلك التعليم في الجامعة ، ان هناك تحسن طفيف حصل في المستوى المعاشي للأستاذ الجامعي بعد صدور قانون الخدمة الجامعية لعام ٢٠٠٨ م ، والذي يُعد احد العوامل المهمة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي .

ولكن هناك عوامل أخرى لا تقل أهمية عن عامل الأجور لها تأثير في الرضا الوظيفي وان عدم توافرها في المؤسسة التعليمية قد يولد لدى التدريسيين شعوراً بعدم الرضا الوظيفي .

وتأسيساً على ذلك جاءت الدراسة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين . والتي تعد (بحسب علم الباحثان) أول دراسة تناولت هذا الموضوع ، والتي ستكون لنتائجها دوراً مهماً في تطوير العملية التعليمية والتربوية في الكلية.

أهمية البحث :-

تعد الجامعة من أهم المرتكزات التي يركز عليها المجتمع في تقدمه ونموه ، فهي مؤسسة تقوم بتنشئته الأجيال الصاعدة وتنميتها من الجوانب كلها وتزويد المجتمع بالمعرفة ، فضلا عن كونها أدواته في أعداد وتكوين قياداته الفنية والمهنية والفكرية فهي تعمل على توفير القوى العاملة وتحقيق التنمية الشاملة في المجالات الثقافية و الاقتصادية والاجتماعية (العيسوي ، 1978:2) .

كما تُعد الجامعة من أهم المؤسسات بوصفها مركزا لكل جديد من الفكر والخبرة والمعرفة والمكان الذي تنطلق منه آراء المفكرين ، كما تضطلع بدور مهم في تزويد طلبتها بقدر مناسب من المعرفة كل في مجال تخصصه مع تمكينهم من مواصلة التحصيل والاطلاع على كل جديد في مختلف المجالات النظرية والتطبيقية (النشار ، 1976:12) .

لذا فان التعليم في الجامعات يمثل قيمة عليا ووسيلة فعالة للنهوض بالمجتمعات المختلفة (الخوالدة ، 1991:9) . كما يعد أساسا لزيادة الإنتاج وهو ضرورة حتمية ومدخل من مداخل التنمية (السامرائي ، 1994:4) .

وتدريسيو الجامعة هم نواة المؤسسة التعليمية والركن الأساس في العملية التعليمية وهم العماد الذي يركز إليه تقدم المجتمع ونموه كما أن التدريسي الجامعي يقود العملية التربوية . والمهمة المنوطة به بالغة الأهمية إذ انه يُعد أجيالا يعتمد عليها الوطن في بناء المستقبل (وزارة التعليم والبحث العلمي ، 1986:24) .

وهو الذي يجعل من الخبرات المعرفية والمهارات التي يكتسبها الطلبة انماطاً سلوكية تعينهم على التكيف الاجتماعي وعلى مواجهه اغلب ظروف العمل (عزيز ، 1985:34) .

والاهتمام بالدور الذي يلعبه المدرس بوصفه عنصرا أساسيا من عناصر العملية التربوية – التعليمية (التي من أهمها المدرس والطالب والمنهج الدراسي) يبرز من خلال دوره الكبير في تهيئة المناخ الملائم في البيئة الصفية لتكون أنموذجا للتعلم بما يكفل النمو المتكامل للمتعلم واكتسابه للمعرفة والمفاهيم والعادات والمهارات والقيم والمثل العليا والاتجاهات السليمة التي تجعله مواظماً وفرداً في المجتمع أفضل حالاً (ريان ، 1984 : 144) . لذا تقع على المجتمع مسؤولية توفير المناخ الملائم للأستاذ الجامعي للقيام بدوره من حيث التكوين العملي والبناء الخلقى ، والأعداد والتدريب المهني هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى شعوره وإحساسه بالطمأنينة والاستقرار والاحترام ، وتيسير ظروفه الاجتماعية والاقتصادية والنفسية ، وتوفير الامكانيات التي تساعد على أداء عمله وتحمل مسؤولياته (ثابت ، 1992 : 387) .

وفي دراسة بيجي وكرين (piqye & Green , 1974) التي أجريت في جامعة ولاية باولنك كرين هدفت الدراسة إلى تحديد حاجات التدريسين الجامعيين لمساعدتهم على تطوير كفاياتهم ومهاراتهم العلمية ومن نتائج الدراسة الحاجة الى

توفير الجو الملائم للتدريسيين والحاجة إلى الشعور بالرضا الوظيفي . (piqye & Green , 1974 :70-75) .

وكما هو معلوم أن الرضا الوظيفي للعاملين في أي نظام تربوي يُعد احد أبعاد فاعلية هذا النظام . لما له من أهمية بالنسبة للأفراد والمجتمعات لان رضا الفرد عن مهنته هو الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي لارتباطه بالنجاح في العمل . ومن ناحية أخرى فان رضا الفرد عن وظيفته يؤثر تأثيراً كبيراً على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه (القيسي ، 1996:19) .

ويؤكد مانكن (Mankin , 1978) أن الرضا الوظيفي أساس تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم ومؤشراً لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهامه التربوية والتعليمية . في حين أن ضعف الرضا الوظيفي قد يؤدي بالمعلم الى الشعور بعدم الكفاءة وضعف الرغبة في العمل والشعور بالقلق والتوتر واضطراب شخصيته وصحته النفسية (Mankin , 1978: 11) .

ولاهمية هذا المفهوم اخذت البحوث والدراسات تتجه نحوه ، إذ اجتذب عدد كبيراً من الباحثين في مجال الدافعية الداخلية .

ولقد جاء التركيز على دراسة الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم من الافتراض القائل (بان الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي عن عمله) (Sergio vanni , 1979) .

وأشارت النتائج التي أفرزتها تلك البحوث أن الرضا الوظيفي يرتبط طردياً بالرضا عن الحياة وبالصحة النفسية (Csiks Zentmihalyi ,1990) وارتبط طردياً بالإبداع (Csiks Zentmihalyi , 1996) كما ارتبط بازدياد التعلم (Craig) (241-250 : 2004 , etal) . وانه يرتبط طردياً ودالاً مع الأداء المهني والروح المعنوية والرقابة الذاتية (Ellas , 2002: 87) .

بينما يرتبط الرضا الوظيفي سلبياً بالقلق والتغيب عن العمل والضغوط النفسية . (Brown & Rogers , 2007 :5) .

كما دلت نتائج الكثير من البحوث والدراسات أن الذين ينخفض مستوى رضاهم الوظيفي يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع هرباً مما يعانون من التوترات النفسية أو أنهم قد يمارسون بعض أساليب العدوان الموجهة نحو الذات أو الآخرين (غالي ، 1971 : 143) .

لذلك سعت جميع المؤسسات التربوية وكذلك الجامعات إلى الاهتمام بالعوامل التي تحقق للعاملين مستوى مناسباً من الرضا الوظيفي وأصبح الرضا الوظيفي جانباً مهماً تسعى الإدارات الجيدة إلى تحقيقه عند الأفراد وجميع العاملين . فضلاً عن أن تحقيق الرضا الوظيفي يساعد على تحسين العلاقات الإنسانية والمساهمة في خلق شخصيات متعاونة واثقة من نفسها متنعمة بالسعادة وقادرة على التفاهم والتضحية من اجل الارتقاء بمستوى الحياة الاجتماعية بصورة عامة (Koontz , et, al , 1986) مما تقدم طرحه يمكن القول هناك أهمية لمفهوم الرضا الحقيقي لدى أعضاء هيئة التدريس وما يترتب عليه من تأثير على صحتهم النفسية وعلى دافعتهم وانجازهم وتوافقهم ، مما يتطلب قياس هذا المفهوم ومعرفة مستواه لدى التدريسيين في الكلية . والذي سيكون لنتائجه فوائد تخدم العملية التعليمية والتربوية في الكلية .

اهداف البحث :-

يهدف البحث الحالي إلى ما يأتي :-

١. قياس الرضا الوظيفي لدى تدريسي الكلية .
٢. التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى تدريسي الكلية على وفق المتغيرات الآتية :-
(أ) النوع (ذكور – اناث) (ب) التخصص (علمي – انساني)

حدود البحث :-

يقصر البحث الحالي على :

تدريسي كلية التربية الأساسية الذين يحملون المراتب العلمية (أستاذ مساعد – مدرس – مدرس مساعد) للعام الدراسي ٢٠٠٨ – ٢٠٠٩ على وفق متغير النوع والاختصاص .

تحديد المصطلحات :-

١ الرضا الوظيفي Jop satisfaction :

وقد عرفه باحثون كثر في هذا المجال منهم :-

-سميث (Smith) 1963 : الاحساس بالسعادة المشتقة من نشاط العمل الجذاب والظروف النفسية للفرد (Smith , 1963 : 470) .

-كاندال (Kandall) 1979 : الحكم على العمل من خلال توظيف المعيار الشخصي للفرد (Kandall , 1974: 180) .

-هيربرت (Herbert) 1981 : عبارة عن مشاعر الأفراد العاملين تجاه وظائفهم والنتائج عن أدائهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه من هذه الوظيفة (Herbert , 1981 : 146) .

-دسلر (Dessler) 1982 : درجة تحقيق الشخص للاحتياجات المهمة في حياته مثل الصحة والامن والغذاء والمحبة والتقدير أثناء الوظيفة أو نتيجة لها (Dessler , 1982 : 24) .

-كابن (Kaplan) 1984 : هو حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل التي من شأنها ان تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه في بدء يومه بدون تدمير (Kaplan , 1984 : 168) .

- الشماع (1991) : مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات الفرد نحو أبعاد مهمة مثل المنظمة ، والأشراف المباشر ، والمكافآت المادية ، والزملاء في العمل ، وتصميم الوظيفة ، وليس من الضروري أن تكون جميع هذه الاتجاهات في أن واحد ايجابية أو غير ايجابية (الشماع ، 1991 : 240) .

- شديفات (1994) : رضا الفرد عن الحوافز المادية وبيئة العمل (شديفات ، 1994 : 31) .

- المكاوي والعبد الله 1995 : الشعور بالرضا التام عن كل ما يحيط ببيئته العمل (المكاوي والعبد الله ، 1995 : 33) .

- القيسي 1996 : مفهوم سلوكي يعكس مدى تقبل الفرد لجوانب الوظيفة المتعددة ومدى شعوره بالسعادة والاندماج والاستقرار فيها وما تحققه وظيفته من اشباع لحاجاته معنويا وماديا نسبة لادائه (القيسي ، 1996 : 29) .

- الزبيدي (2000) : مجموعة الاتجاهات الايجابية التي تتمركز في بيئة العمل بكل تفرعاته المختلفة وتقويم الفرد لها (الزبيدي ، 2000 : 17) .

- الخزرجي (2002) : حالة نفسية شعورية لدى المعلم تجاه مهنة التعليم تجعله راضيا عنها نتيجة شعوره باحترام العاملين معه من تلاميذ وزملاء وادارين وتقديرهم لجهوده وتقدير اولياء الامور وافراد المجتمع لمهنته ، وشعوره بانها توفر له مجالا لتحقيق طموحاته المادية والمعنوية (الخزرجي ، 2002 : 15) .

التعريف النظري :- بما ان الباحثان سيتبنيان مقياس الرضا الوظيفي الذي اعده الزبيدي عام (2000) ، لذا فانهما يعرفا الرضا الوظيفي نظريا كما عرفه الزبيدي .

التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي يحصل عليها التدريسي على مقياس الرضا الوظيفي الذي اعده الزبيدي لعام 2000 .

الفصل الثاني

أولاً: الإطار النظري
الرضا الوظيفي

استحوذ موضوع الرضا الوظيفي في التنظيمات الرسمية على اهتمام الباحثين والدارسين منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين حتى الآن عندما نادت حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل في التنظيمات لزيادة الإنتاج وعلى اثر تجارب (هورثون Horthon) الشهيرة التي أجراها (التون مايو وزملاؤه Elthon Mayo) في عالم الصناعة في الولايات المتحدة لاختبار مصداقية مبادئ حركة الإدارة العلمية التي قادها (فريديك تايلر Fradric Tylor) والمرتكزة على أهمية الحوافز المادية للعاملين في زيادة الإنتاج . إذ أثبتت التجارب أهمية العوامل الإنسانية (الاجتماعية والنفسية) في زيادة الإنتاج ، فضلا عن أهمية الحوافز المادية .

منذ ذلك الوقت تعد مسألة الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تطرق لها علم النفس العام وعلم النفس الإداري بالبحث والاستقصاء ويشير (لوك Lock) في هذا الصدد إلى انه حتى عام ١٩٧٦ قد ظهرت أكثر من ثلاث آلاف مقالة ورسالة جامعية حول هذا الموضوع وان العدد اخذ في الازدياد سنويا (القبلاي ، ١٩٨١ : ١٨٠) .

وأظهرت دراسات (كروكيت وبراغليد) التي أجريها في مركز بحوث جامعة ميشيگان عام (١٩٥٠) أن إشباع حاجات الأفراد قد يرفع معنوياتهم إلا انه لا يعني بالضرورة ارتفاع كفايتهم الإنتاجية .

(Braufield and Ccrokett , 1955)

كما قام ذلك المركز بإجراء دراسات عديدة استهدفت تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي . لقد أجرى الباحثون مقابلات عديدة لأعداد كبيرة من موظفي شركات التامين استنتجوا من خلالها أن الرضا الوظيفي يرتبط ويتأثر بأربعة عوامل هي :-

- ١- مدى اعتزاز العاملين وفخرهم بانتمائهم إلى المؤسسات التي يعملون بها.
- ٢- طبيعة المهمات المتضمنة في الوظائف التي يقوم بها العاملون .
- ٣- السياسة الإدارية والمالية التي تنتهجها المؤسسات .
- ٤- الرواتب والأجور والترقيات والأجازات وما تحققه من اشباعات للحاجات الاجتماعية للعاملين . (الغمري ، ١٩٧٨ : ١٥٨) .

وفي عام (١٩٦٧) حدد (ويس وزملاؤه Weiss , et al) عشرين عنصرا من بيئة العمل يسهم كل منها تشكيل الرضا الوظيفي للفرد في أي تنظيم ومن ابرز هذه العناصر (استغلال القدرات ، الانجاز ، السلطة ، التقدم الوظيفي ، الزملاء ، الأشراف ، وسياسة العمل ، الاستقلالية ، الراتب ، الأمن والاستقرار)

(Weiss, etal , 1976) . وفي الاتجاه نفسه طورت (كونوي Conway) وزميلاتها أنموذجا للرضا الوظيفي يتضمن سبعة عشر جانباً لقياس الرضا الوظيفي ومن ابرز هذه الجوانب (الترقية ، فرص التدريب ، الاستقلالية ،

مجموعة العمل ، الأشراف ، والإدارة العليا ، الأجور ، الأمن الوظيفي ، أسلوب تنظيم العمل ، الأشراف ، الالتزام التنظيمي) (Conway ,1987 : 48-57) .
أما (سميث Smith) وزميلها فقد حددا خمس جوانب رئيسة للرضا الوظيفي مصدرها طبيعة العمل والراتب والأشراف والتقدم الوظيفي وزملاء العمل (Smith , 1969 : 72)

فوائد الرضا الوظيفي :

يمكن تحديد فوائد الرضا بمجموعتين هما :
أولا : الفوائد السلوكية والاجتماعية

(Behavior and Societal advantages)

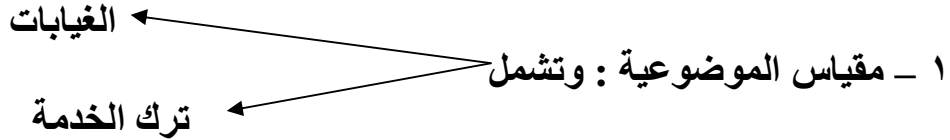
- ١- القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المنظمة عندما تضرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم وأصدقائهم بسبب عدم رضاهم عن وظائفهم لأنها لا تتفق مع قدراتهم و رغباتهم وشعورهم بالإحباط كما أن المنظمة في المجتمع المحيط بها ستفقد أشرفها . (صالح ، ١٩٩٣ : ٧٩) .
- ٢- زيادة الولاء التنظيمي بحيث يجعل الأفراد العاملين يكرسون طاقتهم في تحقيق أهداف المنظمة وأنهم ينظرون إلى مشكلات المنظمة على أنها مشكلاتهم الشخصية . (العبيدي ، ١٩٨٩ : ٢٤) .
- ٣- ينخفض مستوى التغيب عن العمل وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل مما يؤدي إلى أبعاد المنظمة عن الخسائر المادية والمعنوية الناجمة من نتائج الغياب ودوران العمل .
- ٤- زيادة الاستقرار التنظيمي ذلك لأنه توفر الرضا الوظيفي يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد الأمر الذي يؤدي إلى خفض الإشراف المباشر الذي يمارسه الرؤساء على مرؤوسيه . (الشماع ، ١٩٩١ : ٢٥٦) .

ثانيا : الفوائد المادية والاقتصادية

Physical and Economic advantages

تقليل التكاليف المتعلقة بالغياب ، تلك التكاليف التي تصل مبالغ كبيرة جدا في بعض الاحيان اذ اثبتت الدراسات الميدانية ان المنظمة التي يعمل فيها (١٠٠٠) عامل فان زيادة نسبة الغياب فيها الى (١%) فقط ستؤدي الى ارتفاع التكاليف الى (١٥٠,٠٠٠) دولار خلال السنة ولا تقتصر اثار الغياب على ذلك بل تتعداه الى تعطيل المكان والآلات . (غريب ، ١٩٨٣ : ٢٠)

ب - قياس الرضا الوظيفي :
لم يتوقف الامر عند استخدام العديد من تعريفات الرضا الوظيفي ولكن تعداه الى استخدام العديد من طرائق القياس لمعرفة مدى هذا الرضا ،
(العديلي ، ١٩٨١ ، ١٦) ويمكن تقسيم مستويات الرضا الوظيفي الى نوعين هما:



٢ - مقياس الذاتية : وتقوم على تصميم قائمة تتضمن اسئلة توجه الى الافراد العاملين وتحاول هذه الاسئلة الحصول على تقرير من جانب الافراد على درجة رضاهم عن العمل . (عاشور ، ١٩٨٦ : ٤٠٧) .
وتشمل هذه المقاييس :-

أ - الوقائع الحرجة (لهرزبرج) :
تقوم هذه الطريقة الى ملاحظة سلوك العمل وتقويمه وتقويم الاداء فيه والمنهج الذي يستخدم فيه هو قياس مشاعر الفرد تجاه العمل اذ يوجه للفرد سؤالا ايجابيا واخر سلبيا والمطلوب منه الاجابة .
(عاشور ، ١٩٨٦ : ٢٠٢ - ٢٨٦)

ب - طريقة المقابلات الشخصية :
التي اعدت من افضل الطرائق للحصول على البيانات ويتوقف نجاح المقابلة بالدرجة الاولى على مهارة المقابل ، ويقوم هنا المقابل بتوجه اسئلة تتعلق بالنواحي التي ترضيه في العمل وفي هذه الحالة سيعبر الافراد عن ارائهم واتجاهاتهم ومشاعرهم وتنتقد هذه الطريقة بانها مكلفة من ناحية الوقت والجهد والمال .

ج - رواية القصة :
والتي اقترحها هرزبرج اذ تم استخدامها على عينة تكونت من (٢٠٠) من الاشخاص وتخلص هذه الطريقة بتوجيه سؤال الى افراد العينة اذا يتضمن محاولتهم تذكر حادثة عن حياتهم التي حققت اعلى درجات من الرضا عن الوظيفة او عدم الرضا . (العنزي ، ٣٠ : ١٩٨٥ - ٣٥) .

د - طريقة الاستقصاء :
تعتمد هذه الطريقة على قائمة تحتوي مجموعة من الاسئلة التي تتضمن عوامل الرضا بالشكل الذي يتوافق وهدف البحث ومن ابرز طرقها :-

١ - طريقة الفواصل المتساوية :

أذ تتم بتجميع عبارات تصف مختلف العناصر والخصائص المتعلقة بالعمل او تصف الاشباعات التي يحصل عليها الفرد عن عمله ، وبذلك يتكون المقياس النهائي للرضا من العبارات ذات التباين المنخفض الذي وقع عليه الاختيار ويكون متوسط التقويم لهذه العبارات هو الدرجة او القيمة الممثلة للرضا الذي تشير اليه العبارة على وفق تقسيم الحكام . (عاشور ، ١٩٨٦ : ٢٠٤ - ٤١٦) .

نظريات الرضا الوظيفي :

لقد تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي فمنها من اكد على الدافعية كمحرك رئيسي للرضا الوظيفي ومنهم فصل بين الدافعية والرضا ، وغيرها اكد على طبيعة ادراك الفرد للمتغيرات والعوامل المختلفة التي تحقق له ذلك الرضا، وعلى هذا يمكن توضيح قسم من تلك النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي :

١ - نظرية الدوافع الانسانية (ماسلو) :

صنف (ماسلو) الحاجات الاساسية للفرد في مستويات نظمها في تدرج هرمي ، وتطور هرم ماسلو حتى وصل الى سبعة مستويات (الحاجات الفسيولوجية ، وحاجات الامن والسلامة ، وحاجات الحب والانتماء ، وحاجة الثقة والاحترام) . هذه الحاجات تدخل ضمن نطاق الحاجات الهرمائية ، (وحاجة تحقيق الذات والحاجة الى المعرفة والحاجة الجمالية) ، تدخل ضمن نطاق الحاجات الهرمائية (توك ، 1984:146) (عدس ، 1988 : 338) . ويعتقد سميث (Smith) باهمية نظرية ماسلو في توضيح حقيقة واشباع حاجات الفرد على انها اساس يقود الى اشباع حاجاته العليا ، اذ ان اشباع الحاجات الاساس سوف يؤدي الى اشباع حاجات عليا مثل الرغبة في العمل واتاحة الفرصة لاستغلال المهارة واداء العمل على الوجه الاكمل (الزبيدي ، 1993 : 83) .

٢ - نظرية المقارنة :

من رواد هذه النظرية فروم (Froom) والتي يطلق عليها نظرية الطرح (Sabtraction Theory) حيث تركز هذه النظرية على وجود معيار معين يوازن به الفرد لما يحصل عليه من العمل (ايوب ، 1993 : 31) .

٣ - النظرية الادائية (الوسيلة) :

تركز هذه النظرية على المدى الذي يؤدي به الفرد لعمل ما ، وان لكل فرد مجموعة من الاحكام يقوم بها نتائج عمله فهل هو راض عن الاجور او طبيعة العمل او الترقيات ؟ فهي تحدد مدى رضاه عن عمله من عدمه ، (McCormick,1985:318) .

٤ - نظرية التاثر الاجتماعي :

ركزت هذه النظرية على المقارنة باعمال الاخرين فالفرد يلاحظ الاخرين في اعمال متشابهة لعمله ثم يعقد مقارنة بين ما يحصل عليه هو من عمله ، ويشير شو (Show) الى ان الفرد يستنتج مستوى رضاه من خلال ملاحظة الاخرين (الزبيدي ، 1999 : 129).

٥ - نظرية التوقع :

أكد بورتير ولولر (Porter & Lawer) في نظريتهما عن الاداء في العمل قد يؤدي اولا الى الرضا ، وان الرضا متأت من خلال ما يحصل عليه الفرد من عوائد ، واكد (بورتير ولولر) اهمية المكافآت الداخلية والخارجية في هذه النظرية (الزبيدي ، 1999 : 130).

٦ - الاتجاه السلوكي :

يؤكد الاتجاه السلوكي ان الرضا الوظيفي يتاثر بالخبرات السابقة للثواب والعقاب في استجاباته لمتطلبات العمل ، اذ كلما حصل الفرد على ثواب سواء مادي او معنوي كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي عنده ، وكلما حصل على عقاب ادى الى انخفاض هذا المستوى . (Willian,1965 : 311-312).

٧ - الاتجاه المعرفي :

فيؤكد اهمية ادراك الفرد للعوامل المؤثرة في العمل وكلما كانت هذه المدركات ايجابية كلما ساهمت في الرضا الوظيفي في حين ان كانت سلبية ادت الى انخفاض الرضا الوظيفي .
ومن خلال استعراض هذه الاطر النظرية يتضح للباحثة ان هناك عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي لدى الفرد هي :

١- العوامل الشخصية : اذ تحقق للفرد قدر معقول من الصفات الشخصية الملائمة اذا ادى الفرد عمله بنجاح ومن اهم هذه الصفات (الجسمية والصحية والقدرات والاستعدادات والرغبة في المهنة).

٢- العوامل المهنية : وتشمل على ظروف العمل وطبيعته من حيث الجهد الذي يبذله الفرد فيه ، وعدد ساعاته والاجازات وطبيعة العمل ومكانة المهنة وعلاقة الفرد برؤسائه وزملائه .
(Willian,1965 : 311-312).

ثانيا : دراسات عن الرضا الوظيفي .

أ - دراسات عربية

١ - دراسة بدر : (1983) :

(الرضا الوظيفي للإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة الكويت) .
أجريت الدراسة في دولة الكويت وتهدف إلى التعرف على ما يأتي :-

١ - متوسط الرضا الوظيفي لكل عامل من عوامل الرضا الوظيفي ومتوسط الرضا العام وترتيب أهمية العوامل بالنسبة لمجتمع من الإداريين والتدريسيين .

٢ - أثر القسم الإداري ، المستوى الإداري للوظيفة وبعض المتغيرات مثل الحالة الاجتماعية ، البيئة ، الجنس على مستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة .

٣ - المقارنة بين الرضا الوظيفي لهيئة التدريس والإداريين .

وقد تألفت عينة الدراسة من (١٩٣) فرداً اختيرت بطريقة عشوائية وقد استخدم تحليل التباين ومتوسط الرضا الوظيفي لكل عامل ولجميع العوامل وتحليل معنوية الفروق بين أكثر من متوسط . وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :-

١ - أن أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة رضا أعلى من الإداريين لمعظم عوامل الرضا الوظيفي ، فهذه الدرجة أعلى بالنسبة للأجور والحوافز المادية الأخرى ، وفرص الترقية ، والاشتراك في اتخاذ القرارات ، وطبيعة الوظيفة .

٢ - إن رضا الإداريين أفضل بالنسبة للعلاقات مع الآخرين ، وظروف العمل كما لم يظهر أثر للجنس أو الحالة الاجتماعية على الرضا العام .

٣ - أن مستوى الرضا العام لدى أعضاء الهيئة التدريسية أعلى من الإداريين وإن رضا الكويتيين أعلى من رضا غيرهم (بدر ، 1983) .

٢ - دراسة المحبوب (1987):

(العوامل المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية) .

أجريت الدراسة في السعودية واستهدفت ما يلي :-

١ - تحديد العوامل المؤثرة في درجة الرضا المهني وفحصها لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية .

٢ - تحديد اتجاهات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في الرضا المهني .

٣ - تحديد العلاقات الممكنة بين العوامل والخصائص الشخصية المحددة .

وقد أشارت النتائج إلى وجود رضا عال عن عوامل الانجاز والمسؤولية ، في حين كان هناك عدم رضا عن العلاقات مع الإدارة وزملاء العمل . وعندما قورنت درجات الرضا وعدم الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بدرجات نظرائهم في كليات العلوم الطبيعية وجد هناك فروق بينهم ، فقد كان لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الطبيعية رضا عال عن عملهم ، ولم يكن لديهم رضا عن عوامل الإدارة . وبالمقابل فقد كان لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية رضا عال عن التقدير وعوامل الترقية ، اما المتغيرات الديمغرافية فكان لها اثر في الرضا (AL -Mahboob,1987:1402).

٣ - دراسة طناش (1988):

(الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك)
هدفت الدراسة التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، في ضوء عدد من المتغيرات الديمغرافية (الجنس ، والحالة الاجتماعية ، والعمر ، والراتب السنوي ، وسنوات الخبرة ، والرتبة الأكاديمية ، والنشاطات الأكاديمية ، وفرع الكلية ، والبلد المانح لأخر درجة علمية ، ووضع التعيين مثبت أو غير مثبت - (والجنسية) . وقد كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة لرضا أعضاء هيئة التدريس الوظيفي تعزى للجنس ، والحالة الاجتماعية ، والنشاطات الأكاديمية ، والبلد المانح لأخر درجة علمية . كما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة لرضا أعضاء هيئة التدريس الوظيفي تعزى للعمر ، والراتب السنوي ، والجنسية ، وسنوات الخبرة ، والرتبة ، ووضع التعيين ، وفرع الكلية . وقد كان أعلى مصدر للرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك هو العمل في الوظيفة الحالية ، واقل مصادر الرضا المهني لديهم هو فرص الترقية ، وأشارت نتائج الدراسة أيضا إلى أن أعضاء هيئة التدريس في رتبة أستاذ من ذوي أعمار (45) سنة فاكثروا ويتقاضون راتبا سنويا أكثر من (6000) دينار أردني ولديهم خبرة تدريسية أكثر من (10) سنوات ، كانوا أكثر رضا من غيرهم . كما كان لأعضاء هيئة التدريس العرب رضا وظيفيا أكبر منه لدى نظرائهم الأجانب . أما أعضاء هيئة التدريس الأردنيين فقد كان رضاهم عن عملهم اقل من نظرائهم من الجنسيات الأخرى (طناش ، 1988 : 2820) .

٤ - دراسة حكيم (1989):

(الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز) .
استهدفت الدراسة الحصول على وصف حقيقي للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز من خلال معلومات حصل عليها عن طريق استبيان وزع عشوائيا على (500) من أعضاء هيئة التدريس عن أوضاعهم والخدمات التي تقدم اليهم فيما يخص أربعة مجالات إدارية وهي : التسهيلات للمنشات والمعدات ، والخدمات الوظيفية ، وسياسة التوظيف والترقية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والأمور الإدارية الأخرى . وكشفت نتائج هذه الدراسة عن انه لا يوجد رضا عام عن وضع الجامعة الحالي وذلك في المجالات المذكورة جميعها ، والرغبة العالية لدى أعضاء هيئة التدريس في تحسين المجالات وتطويرها (حكيم ، 1989 : 97) .

٥ - دراسة شديفات (1994):

(قياس الرضا عن العمل وتحليله لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك) استهدفت الدراسة قياس الرضا عن العمل وتحليله لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بالجنس والكلية وسنوات الخبرة . وقد تكون المجتمع من (565) وعينة البحث (137) عضو هيئة تدريس ، واستعمل مقياس الرضا عن العمل واستخدمت النسب والمتوسطات وتحليل التباين . ومن خلال تحليل النتائج توصل إلى أن مجال الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومجال بيئة العمل مصدر أساس لرضا هيئة التدريس ولم تظهر فروق في الرضا بحسب متغير الجنس (شديفات ، 1994 : 31-59) .

٦ - دراسة الزبيدي (2000) :

(الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة) .

أجريت الدراسة في جامعة بغداد وهدفت إلى :

١ - التعرف على الضغوط النفسية والرضا المهني والصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة .

٢ - الكشف عن علاقة الضغوط بالرضا المهني وكذلك بالصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة .

وتحقيقاً لأهداف البحث وفرضياته قام الباحث ببناء ثلاثة مقاييس الضغوط النفسية والرضا المهني والصحة النفسية ، وتم تطبيقها على عينة من (200) تدريسي من جامعات بغداد و المستنصرية والبصرة والموصل . وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً توصل الباحث إلى النتائج الآتية :

١ - كان متوسط درجات الضغوط النفسية لعينة البحث أعلى من المتوسط الفرضي ، وهذا يدل على أن العينة تعاني من الضغوط النفسية .

٢ - بلغ متوسط درجات الرضا المهني للعينة أقل من المتوسط الفرضي ، وهذا يدل على أن العينة لديها تدن في الإحساس بالرضا المهني .

٣ - ظهر أن متوسط درجات الصحة النفسية أعلى من المتوسط الفرضي ، وهذا يدل على أن العينة تتمتع بصحة نفسية جيدة .

٤ - ظهرت علاقة ارتباطيه سالبة بين الضغوط النفسية والرضا المهني ، وكذلك بين الضغوط النفسية والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس

في الجامعة (الزبيدي : 2000) .

ب - دراسات أجنبية :-

١- دراسة كاريو وولك (Careo & Wolk , 1982) .

(الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في جامعة لوس انجلوس الأمريكية) .

قامت كاريو وولك (Careo & Wolk , 1982) بدراسة بعنوان الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في جامعة لوس انجلوس الأمريكية استهدفت قياس مستوى الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة . وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس عموماً كانوا راضين عن عملهم وعن عدد الساعات المكلفين بها وغير راضين عن الحرية الأكاديمية والفرص المتاحة للإبداع والتحدي الموجود في العمل ومستوى الطلبة .(Careo & Wolk, 1982 :476).

٢- دراسة ريغان (Reagan , 1986) :

(الرضا المهني لدى هيئة التدريس في كليات التربية) .

قام ريغان (Reagan , 1986) بدراسة استهدفت التعرف على الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية التابعة لثلاث جامعات في ولاية ميشيغان (جامعة ميشيغان ، وجامعة ولاية ميشيغان ، وجامعة واين) وذلك في المدة التي تلت تدهور الموارد الأساسية في التعليم العالي (1979-1984) . وقد وظف الباحث أداة هيرزبيرغ للعوامل الداخلية والخارجية

(Herzhergs Intrinsic And Extrinsic Factors Quest) لقياس مدى أدراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل التي تقود للرضا وعدم الرضا المهني واشتملت الأداة على (23) عاملاً للرضا وعدم الرضا المهني ، منها خمسة (5) عوامل تتعلق بالرضا المهني ، و(18) عاملاً تتعلق بعدم الرضا المهني . وقد قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة بين (378) عضو هيئة تدريس في كليات التربية في الجامعات الثلاث ، إذ أجاب عنها ما نسبته (79%) من العدد الكلي . وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في أدراك أعضاء هيئة التدريس لعوامل الرضا المهني في مدة الخمس سنوات التي تلت تدهور الموارد الأساسية . كما أشارت أيضاً إلى وجود فروق دالة إحصائية في أدراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل المتعلقة بعدم الرضا المهني ، وكذلك تبين أن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لمقدار كبير من الضغط ، كما أنهم غير راضين عن علاقاتهم الشخصية مع رؤسائهم . وفي الوقت نفسه ، فقد كان لديهم درجة متدنية جداً من عدم الرضا عن مهنتهم فيما يتعلق بمستوى الأمن الوظيفي المتاح لهم . وأخيراً كان للمتغيرات الديمغرافية دلالة إحصائية في أدراك عوامل الرضا وعدم الرضا المهني . (Reagan , 1986 : 437) .

٣- دراسة جليك (Glick , 1991) :

(الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس الإداريين في الجامعات الأمريكية)
قام جليك (Glick , 1991) بدراسة عن الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس الإداريين في الجامعات الأمريكية ، إذ أظهرت النتائج أن (63.2 %) من أفراد العينة كانوا راضين عن وظائفهم ، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة في الجامعات التي اشتركت بالدراسة عن الرضا المهني العام كما لم تسهم المتغيرات الديمغرافية إلا بقدر بسيط من التباين على مقياس الوظيفة ، وان النتيجة البارزة التي كشفت عنها هذه الدراسة ، أن العمداء ورؤساء الأقسام غير راضين عن محتوى وظائفهم وطبيعتها (Glick , 1991 : 2245) .

٤- دراسة أيدي (Eday ,1992) :

(مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات تكساس)
قام أيدي (Eday ,1992) بدراسة استهدفت الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات تكساس والحالة الاجتماعية ، والراتب ، والرتبة الأكاديمية ، وسنوات الخبرة ، والكلية . وقد طور الباحث لتحقيق هذا الهدف استبياناً وزعه على مجتمع الدراسة البالغ (281) عضواً ، استرجع (157) استبياناً . وبعد إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة كشفت نتائج الدراسة عما يأتي :

١- وجود رضا مهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية .

٢- أن أعضاء الهيئة التدريسية راضون بشكل جزئي عن المهنة والترقية وغير راضين عن الراتب الذي يتقاضونه .

٣- عدم وجود دلالة إحصائية للرضا المهني إلى سنوات الخبرة والجنس .
أيدي (Eday ,1992: 4370) .

٥ - دراسة تارتر (Tarter , 1993) :

(الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في ولاية نيوجرسي)
أجرى تارتر (Tarter , 1993) دراسة عن الرضا المهني والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة في ست جامعات في ولاية نيوجرسي (New Jersey) وافترض الباحث في دراسته أن الرضا المهني يمكن تحديده - بشكل رئيس - من خصائص الوظيفية . وانه يتأثر بشكل يسير بالخصائص الشخصية عما هو عليه في الالتزام التنظيمي . وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الخصائص الوظيفية - ولا

سيما غموض الدور – وتنوع المهمة هي عناصر مهمة لتحديد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي كما هو عليه في الخدمة الاجتماعية . فقد ظهر أن الرضا عن المهنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم والرياضيات والهندسة ناتج عن الخصائص الوظيفية في حين أن العلاقات بين الرئيس والمرؤوس كانت عوامل مسيطرة في التنبؤ باتجاهات الأساتذة في كليات التربية والاتصالات والعلوم الاجتماعية . وخلصت الدراسة إلى الفكرة القائلة أن عدم الرضا يجب التعامل معه بوصفه متغيرا مستقلا في الدراسات السابقة . لأنه قد يكون له ارتباط مع اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بدرجة أكبر عما هو عليه في الالتزام التنظيمي (Tarter , 1993 : 334) .

الفصل الثالث

إجراءات البحث

أولاً :- مجتمع البحث :

تألف مجتمع البحث الحالي من التدريسين في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية حيث بلغ عددهم (367) *مدرس ومدرسة . موزعين على (14) قسم وفق متغير النوع بواقع (193) من الذكور و (173) من الإناث والجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1)

عدد أفراد مجتمع البحث موزعين على وفق متغير النوع والأقسام للعام الدراسي (2008 – 2009)

ت	الأقسام	عدد التدريسين		المجموع
		الذكور	الإناث	
1-	اللغة العربية	23	29	52
2-	اللغة الانكليزية	8	9	17
3-	التربية الإسلامية	16	7	23
4-	الرياضيات	15	14	29
5-	العلوم	28	21	49
6-	التربية الفنية	10	7	17
7-	التربية الرياضية	21	16	37
8-	الإرشاد	5	6	11
9-	معلم الصفوف الأولى	5	11	16
10-	التربية الخاصة	6	10	16
11-	رياض الأطفال	8	9	17
12-	التربية الأسرية	7	6	13
13-	الجغرافية	13	9	22
14-	التاريخ	29	19	48
	المجموع	194	173	367

تم الحصول على هذه الإحصائية من دائرة التخطيط والإحصاء في الجامعة المستنصرية للعام الدراسي 2008-2009 .

ثانياً :- عينة البحث :

اختيرت عشوائياً عينة من التدريسيين في كلية التربية الأساسية من الأقسام العلمية والأقسام الإنسانية بواقع (10) تدريسي من الذكور و(10) من الإناث لكل قسم وبذلك بلغ حجم العينة الكلي (140) تدريسي من كافة الأقسام المشمولة بالبحث ، وبنسبة 38 % من المجتمع الأصلي والجدول (2) يوضح ذلك

الجدول (2)

حجم عينة البحث الحالي موزعين على وفق متغير النوع والتخصص

المجموع	الإناث	الذكور	النوع	
			التخصص	
40	10	10	العلوم	الأقسام العلمية
	10	10	الرياضيات	
100	10	10	التربية الإسلامية	الأقسام الإنسانية
	10	10	اللغة العربية	
	10	10	التربية الخاصة	
	10	10	التربية الأسرية	
	10	10	التاريخ	
140	70	70	المجموع	

ثالثاً :- أداة البحث :

لما كان البحث الحالي يرمي الى قياس الرضا الوظيفي للتدريسيين في كلية التربية الأساسية ، لذا كان لزاماً على الباحثان اختيار مقياس مناسب ومُعد على البيئة العراقية . وفي ضوء ذلك وجد الباحثان ان مقياس (الرضا المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة) الذي أعده (الزبيدي) عام (2000) في أطروحته للدكتوراه يمكن استخدامه في البحث الحالي ، ويتألف هذا المقياس من (24) فقرة منها (17) فقرة مصاغة بأسلوب ايجابي و (7) فقرة مصاغة بأسلوب سلبي ، وتحتوي كل فقرة (5) بدائل . (الزبيدي ، 2000 : 139 - 141) .
والملحق (2) يوضح فقرات المقياس .

صدق الإداة :

يُعد الصدق احد المفاهيم الأساسية في أي اختبار وبدون الصدق فان الاختبار لا يعول عليه (Jensen , 1980:297) . فالصدق يكشف عن مدى تأدية الاختبار للغرض الذي اعد من اجله (عودة ، 1993:383) .

ويدل الصدق الظاهري على مدى ملائمة الاختبار للخاصية المراد قياسها . (Achenbach , 1978 :78) او انه يشير الى ما يقيسه الاختبار كما يبدو ظاهرياً (Anstasi , 1982 :136) .

وللتحقق من الصدق الظاهري للمقياس الحالي ، عرضت فقرات المقياس على (12) خبير من المختصين في العلوم التربوية والنفسية (الملحق 1) . من اجل معرفة وملاءمة وصلاحيه الفقرات لقياس الرضا الوظيفي . ولتحليل آراء الخبراء استخدم اختبار مربع كاي (كاً) لعينة واحدة ، وعدت كل فقرة صالحة عند ما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة عند مستوى (0.05) وهي توازي نسبة (80 %) من عدد الخبراء ، وبذلك عدت جميع فقرات الاختبار صالحة لقياس ما وضعت لأجل قياسه بحسب آراء الخبراء ، وكما مبين في الجدول (3) .

جدول (3)

آراء الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس ونسبها المنوية وقيمة مربع كاي

الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقون	النسبة	قيمة كاً المحسوبة	قيمة كاً الجدولية	مستوى الدلالة
1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20,22,23,24	21	12	—	100 %	12	7.88	0.05
5	1	11	1	91.67	8.33		
21 .18	2	10	2	82.34	5.33		

ثبات المقياس :
يقصد بثبات المقياس ان المقياس يعطي النتائج نفسها اذا ما أعيد تطبيقه على
المفحوص نفسه بعد فترة زمنية معينة وتحت الظروف نفسها
(أبو حطب وآخرون ، 1987، 211). تم التحقق من ثبات المقياس الحالي باستعمال
طريقة إعادة الاختبار اذ قام الباحثان بإعادة تطبيق المقياس مرة ثانية بعد مرور
أسبوعين على (30) تدريسي تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أقسام الكلية بنسبة
مقدارها (21 %) من العينة الأصلية الجدول (4) . وقد بلغ معامل الثبات بطريقة
إعادة الاختبار(0.78) .
كما يشير عسيوي (1974) الى ان معظم الباحثين يكتفون بمعاملات ثبات تتراوح
بين (0.70 – 0.90) (عسيوي ، 1974:85) .

الجدول (4)

توزيع عينة الثبات بحسب النوع والتخصص

المجموع	اناث	ذكور	النوع
			التخصص
10	5	5	الأقسام العلمية
20	10	10	الأقسام الإنسانية
30	15	15	المجموع

رابعاً : تطبيق المقياس وتصحيحه :-
بعد التأكد من صدق المقياس وثباته تم تطبيقه على عينة البحث الأساسية البالغة (140) تدريسي في كلية التربية الأساسية .
أما فيما يتعلق بتصحيح المقياس فقد أعطيت الدرجات (1,2,3,4,5) للبدائل وافق عليها بدرجة (كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، قليلة جداً) على التوالي إذا كانت الفقرة ايجابية . وأعطيت الدرجات (5,4,3,2,1) على التوالي للبدائل إذا كانت الفقرة سلبية . وحسبت الدرجة الكلية بجمع الدرجات عن كل بديل لكل فقرة ولجميع فقرات المقياس .
وبما ان المقياس يتكون من (24) فقرة فان المدى النظري للمقياس يتراوح ما بين (120 – 24) . والمتوسط النظري (72) درجة .

خامساً : الوسائل الإحصائية :-

- ١- معادلة (كا^٢) مربع كاي (chi – square) : لمعرفة دلالة الفروق في عدد الخبراء الذين وافقوا على فقرات المقياس والذين لم يوافقوا عليها .
- ٢- معامل ارتباط بيرسون : لاستخراج معامل الثبات .
- ٣- الاختبار التائي لعينة واحدة (one samplet – test) :
لتعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين .
- ٤- الاختبار التائي (T – Test) لعينتين مستقلتين :
لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطات بين الذكور والإناث وبين التخصص العلمي والإنساني في الرضا الوظيفي .

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه فضلاً عن تفسير النتائج ومناقشتها وتقديم التوصيات والمقترحات .

الهدف الأول :-

فيما يخص الهدف الأول من أهداف البحث الحالي وهو :
(تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين) ، أشارت النتائج وكما موضحة في الجدول (5) الى ان مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددهم (140) مدرس ومدرسة قد حصلوا على متوسط حسابي قدره (87) درجة وبانحراف معياري قدره (6.8) درجة وعند مقارنة المتوسط الحسابي المتحقق مع المتوسط النظري للمقياس البالغ (72) درجة ، ظهر ان المتوسط الحسابي المتحقق اكبر من المتوسط النظري للمقياس وللتأكد فيما اذا كان الفرق دال إحصائياً استخدمنا الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة ، وظهر ان الفرق دال إحصائياً ، اذا بلغت القيمة التائية المحسوبة (5.71) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.960) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (139)

جدول رقم (5)

نتائج الاختبار التائي لدرجات العينة على مقياس الرضا الوظيفي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحقيقي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
140	87	6.8	72	5.71	1.960	0.05

ويعزو الباحثان سبب ارتفاع درجات التدريسيين على مقياس الرضا الوظيفي ناجم عن المكانة المرموقة التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي في المجتمع ونظرة أبناء المجتمع الايجابية للأستاذ الجامعي باعتباره شخص على مستوى عالي من الثقافة والعلم والكفاءة وهو جدير بالاحترام والتقدير .

كما يعزو الباحثان رضا التدريسيين عن وظيفتهم للاستقلالية التي يتمتع بها التدريسي في عمله دون تأثيرات او ضغوطات من الآخرين .

ويعزو الباحثان ايضاً سبب الرضا الوظيفي للتدريسيين ناجم عن النتائج والمردودات المادية الجيدة التي حصلوا عليها بعد تطبيق قانون الخدمة الجامعية لعام (2008) والذي كان له اسهام برفع المستوى المعاشي والاقتصادي للأستاذ الجامعي .

اذ أشارت نتائج بعض الدراسات قبل تطبيق قانون الخدمة الجامعية الجديد الى عدم وجود رضا وظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العراقية ومنها دراسة الزبيدي عام (2000) .

الهدف الثاني :

يتضمن الهدف الثاني الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية للتدريسيين في متغير النوع (ذكور ، إناث) على مقياس الرضا الوظيفي ، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثان الاختبار التائي (T – Test) لعينتين مستقلتين وكانت النتائج على النحو التالي :-

١ - بلغ متوسط درجات التدريسيين الذكور على المقياس (86) بانحراف معياري قدره (5.2) ومتوسط درجات التدريسيين من الإناث (88) بانحراف معياري قدره (7.8) . كما موضح في الشكل (1)



الشكل (1)

الأعمدة البيانية لمتوسطات الذكور والإناث

٢ - بلغت القيمة التائية المحسوبة (- 2.515) وهي اصغر من القيمة الجدولية (1.960) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريسيين في متغير النوع (ذكور – إناث) على مقياس الرضا الوظيفي . جدول (6)

جدول (6)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجات الذكور والإناث

المتغيرات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدالة	درجة الحرية
الذكور	70	86	5.2	- 2.515	1.960	0.05	138
الإناث	70	88	7.8				

ويعزو الباحثان سبب عدم وجود فروق معنوية بين التدريسيين في متغير النوع (ذكور – إناث) على مقياس الرضا الوظيفي ، لتشابه الظروف البيئية المحيطة بالعمل في الكلية والمتمثلة بالبيئة المادية والبيئة الاجتماعية والإدارة . وكذلك المساواة في تطبيق الأنظمة والقوانين والتعليمات لكلا الجنسين . والمساواة في توفير الفرص التعليمية للتدريسيين من (الذكور و الإناث) فيما يخص المحاضرات والأشراف على بحوث الطلبة والأشراف على الطلبة المطبقين والأجازات الدراسية والحوافز المادية .

خلاصة النتائج :-

- ١- ان مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين في كلية التربية الأساسية بشكل عام جيد ، اذ بلغ المتوسط الحقيقي (87) وهو أعلى من المتوسط النظري البالغ (72) درجة .
- ٢- ليس لمتغير النوع (ذكور – إناث) اثر في درجات مستوى الرضا الوظيفي للتدريسيين ، اذ بلغ متوسط درجات التدريسيين من الذكور (86) درجة . ومتوسط درجات التدريسيين من الإناث (88) درجة . ولم يكن لهذا الفرق بين المتوسطات دلالة معنوية .

التوصيات :-

- في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحثان بما يلي :-
- ١- تشجيع المسؤولين في الدولة الأساتذة الذين هاجروا خارج الوطن للعودة إلى وطنهم والرجوع إلى وظائفهم ليسهموا في بناء الجيل الجديد والعملية التعليمية الجامعية .
 - ٢- العمل باستمرار على توفير الأجواء المناسبة للعمل في الجامعة ، وحل المشكلات التي تواجه عمل التدريسيين .
 - ٣- تعزيز مكانة الأستاذ الجامعي في المجتمع لما له من دور كبير في بناءه وتطويره ، عن طريق وسائل الإعلام المختلفة .

المقترحات :-

- يقترح الباحثان إجراء دراسات لاحقة أكملًا للبحث الحالي وتطويرا له مثل :
- ١- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على التدريسيين في كليات أخرى .
 - ٢- إجراء دراسة عن الرضا الوظيفي للتدريسيين وعلاقته ببعض المتغيرات مثل : (الرضا عن الذات ، الصحة النفسية ، التوافق الاجتماعي ، دافع الانجاز) .
 - ٣- إجراء دراسة مقارنة في الرضا الوظيفي بين التدريسيين من جامعات مختلفة على مستوى القطر .
 - ٤- إجراء دراسة لتعرف مستوى أسهام الرضا الوظيفي بالكفايات التعليمية للتدريسيين .

المصادر العربية :-

- ١- ابو حطب ، فؤاد واخرون (1987) : التقويم النفسي ، ط 3 القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
- ٢- ابو شيخة ، نادية احمد ، (1977) : الرضا الوظيفي لرجل الامن في اجهزة الامن العربية ، ط 1 ، الرياض .
- ٣- ايوب ، عز الدين خلف (1993) : الرضا عن العمل وعلاقته بالضغوط النفسية في الحياة العسكرية والتعامل معها لدى امري الفصائل في الجيش العراقي ، (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، كلية الاداب ، جامعة بغداد.
- ٤- بدر ، حامد رمضان (1983) : الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية والعاملين بكلية التجارة والعلوم في جامعة الكويت ، مجلة العلوم الانسانية .
- ٥- تواق ، محي الدين ، وعدس ، عبد الرحمن (1985) : اساسيات علم النفس التربوي ، جون وايلي و اولاده ، عمان .
- ٦- ثابت ، ناصر (1992) : دراسات في علم الاجتماع التربوي ، المطبعة الاولى . الكويت . مكتبة الفلاح .
- ٧- حكيم ، منتظر (1989) : الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز ، مجلة الملك عبد العزيز ، المجلد (2) .
- ٨- ريان . فكري حسن (1984) : التدريس . اهدافه . اسسه . اساليبه . تقويم نتاجه وتطبيقاته . القاهرة : عالم الفكر .
- ٩- الزبيدي ، كامل علوان (1993) : توقعات الشباب لمشكلاتهم عام 2000 ، منشورات كلية الاداب والعلوم الانسانية ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، المغرب ، سلسلة ندوات ومناظرات (25) .
- ١٠ - الزبيدي ، كامل علوان (1999) : الشباب العربي وضغوط الحياة المستقبلية ، مجلة الفكر التربوي ، العدد (3) ، بغداد .

١١ - الزبيدي ، كامل علوان (2000) : الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء الهيئة التدريسية . رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الاداب ، جامعة بغداد .

١٢ - السامرائي ، مهدي صالح (1994) : الكفاءة الداخلية لكليات الجامعة ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد . مركز البحوث التربوية والنفسية .

١٣ - شديفات ، يحيى محمد (1994) : الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، جامعة ال بيت ، الاردن .

١٤ - الشماع ، خليل محمد حسن (1991) : مبادئ الادارة بالتركيز على ادارة الاعمال ، ط 2 ، مطبعة الخلود ، بغداد .

١٥ - صالح ، احمد علي ، وعصام عبد الوهاب الدباغ (1993) : ادارة الافراد ، مطبعة الخلود ، بغداد .

١٦ - طناش ، سلامة (1988) : الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك ، دراسات ، المجلد السابع عشر ، العدد (3) ، الجامعة الاردنية ، عمان .

١٧ - عاشور ، احمد صقر (1986) : ادارة القوة العاملة ، الدار الجامعة ، الاسكندرية .

١٨ - العبيدي ، رائد عبد الخالق (1989) : الولاء التنظيمي واثره على اداء العاملين ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .

١٩ - عدس ، محمد عبد الرحيم (1988) : فن التدريس ، ط 1 ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .

٢٠ - العديلي ، ناصر محمود (1981) : الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الاجهزة الامنية الحكومية في مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، السعودية .

- ٢١ - عزيز ، صبحي خليل ، (1985) اصول وتقنيات التدريس والتدريب ، بغداد ، مركز التعريب والنشر .
- ٢٢ - العمري ، خالد (1978) : الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين وعلاقته ببعض الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمشرف ، مجلة ابحاث اليرموك ، مجلد (7) عدد (4) .
- ٢٣ - العنزي ، سعد محمود (1985) : الرضا الوظيفي والاداء . (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
- ٢٤ - عودة ، احمد (1993) ، القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط2 ، عمان ، مطبعة اليرموك .
- ٢٥ - العيسوي ، عبد الرحمن محمد (1994) : القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، بيروت ، ادارة النهضة العربية .
- ٢٦ - العيسوي ، عبد الرحمن (1978) : تطور التعليم الجامعي العربي دراسة حقلية ، الاسكندرية ، منشأة المعارف .
- ٢٧ - غالي ، محمد احمد واخرون (1971) : اضطرابات البعد النفعالي لعمال النقل العام ، القاهرة .
- ٢٨ - غريب ، ابراهيم عبد اللطيف (1983) : دراسة ظاهرة تغيب العمال عن العمل في بعض منشآت المؤسسة العامة للصناعات والنسيج ، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
- ٢٩ - الغمري ، ابراهيم (1987) ، الافراد والسلوك التنظيمي ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية .
- ٣٠ - القبلاوي ، يوسف محمد (1981) : اثار التدريب على الرضا الوظيفي ، معهد الادارة العامة ، الرياض .
- ٣١ - القيسي ، هناء محمود (1996) : مستوى الرضا الوظيفي (الاداري) وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الثانوية ، (اطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية ، جامعة بغداد .

- ٣٢ - مكاي ، فتحي حسين والعبد الله محمد (1995) : الرضا عن العمل لدى فني المختبرات في كليات العلوم في الجامعات الاردنية الرسمية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية (30) .
- ٣٣ - النشار ، محمد حمدي (1976) : الادارة الجامعية ، التطوير والتوقعات ، اتحاد الجامعات العربية ، الامانة العامة ، جمهورية مصر العربية ، الجهاز المركزي للكتب الجامعية والرسائل التعليمية .
- ٣٤ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (1986) : اصلاح التعليم العالي في العراق ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد .

المصادر الاجنبية :-

35 - Achen bach, T.M.(1978) .Research in Development of psychology , New york : the free press .

36 - Al - Mahboob ,A.R(1987) :An invest tigation of jop satisfaction among university faculty in Saudi Arabian universities Dissertation Abstreacts International , 78 (6) 402

37 - Anastasi , A. (1982) . psgchological Testing 2nd ed, New York: macc millow publishing company .

38 - Anttony ,F.(1977) Evaluation teaching :some problems . Journal of Resarchand Trainig in Higher Eduication , (4) ohio ,cincinnati.

39- B ray fird , Aand Grockett,W.(1955): Employee attiudes and employee performance , psychological Bull etine52,p.p369-424

40 - Brown ,M&Rogers,J(2007): Need for cognition scale Center of linguiry in the liberal Arts Liberalarts .

41 - Careo , A&Wolk , (1982) :Jop staisfaction among fall – time faculty in the losangless community college district ,Educational Resources in for mation center ,Vol (27).

- 42 – Conway , G. willimas ,M.S.and green ,J.I.(1987) Model of jop facet satis faction Journal of scail work Education , No .7. winter.
- 43–Csiks zentmihaly , Mihaly (1990) : Flow : The psychology of optimal experience . New york: Harper perennial.
- 44 - Csiks zentmihaly , Mihaly (1996) The psychology of Discovery and Invention .New York: Harper perennial .
- 45 – Dessler ,Gary (1982): Organizational and management Reston publishing Co .
- 46 – Eddy , J . (1992); A study of factors in fluencing jop satisfaction among members at selected historical black college and universities in Texas .
- 47 – Ellas , steven ,M.and loomis ,Ross J. (2002) : Utilizing need for cognition and perceived self – Efficacy to predict. A cademic performance journal of Applied social psychology, Vol .32.
- 48 – Jensen ,A.R.(1980) Biasin Mental Testing .London :Methuen .Company .
- 49 – Glick .N.L.(1991) jop satisfaction among academic administrators at selected American colleges and universities .Dissertation Abstracts International , 52 (2) 136A.
- 50 – Herbert ,T.(1981) : Teachers stress and satisfaction . Educational Research , 21(2) .
- 51 – Kandall , L .(1979) : The person and situation in jop satisfaction in personal goals and work design , New York ,Mac Millan co .
- 52 – Kaplan , O. J , (1984) :Encyclopedia of vocational Guldence philos pircal library .

- 53 – Koontz ,M.H.et.al (1986): Management Auok and Mc Graw
– Hill internationa company .
- 54 – Mankin ,A.(1978) :Jop satisfaction amony Business .
Dissertaion Ababstract International . 53.
- 55 – Mccor mick , E.J.& .llgen, D.R(1985): Industrial and
organizational psychology .New jersey , printice – Hall.
- 56 – Pigye , F& Bowliny ,G (1974):Teacher competencies , Need ,
profici ency and where proficiency was developed , Journal of
Teacher Educaion.
- 57 – Reagan ,M.(1986)A study of jop satisfaction of the faculties
of the college of education at michigans three universities
.Dissertation Ababstracts Internatoal , Vol (47) No.2 ,437 – A.
- 58 – Sergiovnni, M.& Thomas , S(1979): Robert supervision :
Human perspective New York , Mc Craw – Hill .
- 59 – Smith, T. W.& Follick ,M.J. (1963) Life events and
psychological disturbance in chronic : British Journal of clinical
psychology measure ment .Vol 46.
- 60 – Smith ,M,Kindall and Hutin , (1969) I bid .
- 61 – Tarter ,B.(1993): Jop satisfaction and organizational
commitment of college and university faculty , Dissertation
Abstract International , Vol (54), No .5 .
- 62 – Weiss, D, et ,al (1967): Manual for minesota satisfaction
uestionnaire aindustrial Relations , center university of
Minnesota .
- 63 – Willian ,B.(1965): Devis personnet Management and
Human Rosources , Ltn Tokyo Mc craw –Hill Book co .

الملحق (1)

اسماء الخبراء الذين استعان بهما الباحثان في التحقق من الصدق الظاهري للمقياس

ت	اسماءالسادة الخبراء	العنوان الوظيفي	
1	د . ليلي عبد الرزاق	استاذ	كلية التربية جامعة بغداد
2	د . شاكر مبدر جاسم	استاذ	كلية التربية للنبات جامعة بغداد
3	د . الطاف الراوي	استاذ مساعد	كلية التربية للنبات جامعة بغداد
4	د . ليلي النعيمي	استاذ مساعد	كلية التربية للنبات جامعة بغداد
5	د . خليل احمد السامرائي	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية
6	د . كريم ناصر	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية
7	د . عدنان غائب	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية
8	د . زيد بهلول سمين	استاذ مساعد	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية
9	د . نبيل عبد الغفور	مدرس	كلية التربية الجامعة المستنصرية
10	د . ايسر فخري	مدرس	كلية التربية الجامعة المستنصرية

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق (2)

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

..... الاستاذ الفاضل

تحية طيبة :

بين يديك مجموعة من الفقرات تمثل مقياس الرضا المهني ، يرجى قراءة كل فقرة
بتمعن وتمهل ، ثم الإجابة عنها بكل صدق ودقة ، من خلال اختيار بديل واحد من
البدائل الموجودة أمامها ، تعتقد على انه ينطبق على حالتك ، وذلك بوضع علامة
() امام الفقرة .

مع خالص الشكر والتقدير

ملاحظة : لا حاجة لذكر الاسم ، ويرجى تدوين المعلومات الآتية :

القسم :

الجنس :

اوافق عليها بدرجة					الفقرات	ت
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					تضاءلت فرص التفرغ العلمي امامي مؤخرا.	1
					اجد ان الخدمات الاجتماعية الترفيهية للتدريسيين متوفرة	2
					هناك صعوبة كبيرة في المشاركة بالمؤتمرات العلمية خارج القطر .	3
					اشعر باستقلالية كبيرة في مهنتي .	4
					اعاني من صعوبة الحصول على المصادر المتخصصة .	5
					عدم كفاية الراتب الشهري لسد احتياجاتي ومتطلبات أسرتي .	6
					انخفاض مستوى التواصل العلمي والفكري .	7
					المهنة تؤمن المستقبل لي ولأسرتي .	8
					اشعر ان غرف أعضاء هيئة التدريس غير مناسبة .	9
					علاقتي جيدة مع زملائي في المهنة .	10
					اشعر ان هنالك تناقضا في الأنظمة والقرارات الجامعية .	11
					اجد ان القاعات الدراسية مريحة .	12
					ارى ان العدالة غير متحققة في الايفاد والترقية .	13
					المهنة تؤمن لي مكانة اجتماعية متميزة .	14
					يؤلمني اهمال النتائج الفكرية للتدريسيين .	15

ت	الفقرات	اوافق عليها بدرجة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة قليلا جدا
16	تدني اجور المحاضرات .				
17	اشعر توفر الجو المريح للنمو المهني للتدريسيين .				
18	اعاني من تضاول دافعية الطلبة للتعلم .				
19	يتعني الضغط الاداري غير العلمي من الادارات الجامعية .				
20	تخلف الخدمات التي تقدمها المكتبات المتخصصة .				
21	يؤلمني هجرة بعض العقول العلمية الى الخارج				
22	تدنت مهنتي مقارنة بالمهن الاخرى .				
23	ابحث عن مورد اخر غير التدريس .				
24	اشعر بالتعب لكثرة عدد الساعات التدريسية المكلف بها .				