الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس
في ضوء بعض المتغيرات
دراسة ميدانية بمحلية سنجه – ولاية سنار

د. طارق عبدالرحمن سليمان حاج نور[1]

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه ، في ضوء عدد من المتغيرات أهمها النوع (ذكور ، إناث) ، المؤهل العلمي (ثانوي ، جامعي) ، ونوع المؤهل الجامعي (تربوي ، غير تربوي) ، ثم متغير سنوات الخبرة .استخدم الباحث المنهج الوصفي ، تمثل مجتمع الدراسة في معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي من المدارس الحكومية بالمناطق الحضرية والريفية بمحلية سنجه ، بلغ حجم عينة الدراسة (200) معلماً ومعلمة اختيرت بالطريقة القصدية. تمثلت أدوات الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي من تطوير وتقنين شادية عثمان عبد الكريم ، المعالجات الإحصائية التي استخدمت اختبار (ت) ، ثم تحليل التباين. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها يمتلك معلمو ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه درجة متوسطة من الرضا الوظيفي ،لا توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي ، ثم وجود فروق داله إحصائياً في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تبعاً للمؤهل (ثانوي ،جامعي) ، وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل الجامعي (تربوي ، غير تربوي)، كذلك توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة ، وفي نهاية الدراسة وضع الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات ، أهمها تعزيز بيئة العمل المدرسي ، ثم تحسين أوضاع المعلمين من خلال تحسين شروط الخدمة ، من أجل تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي.

[1] أستاذ علم النفس المشارك، كلية التربية ، جامعة طيبة ، المملكة العربية السعودية

المقدمة:

يجد موضوع الرضا الوظيفي منذ الثلاثينات من القرن الماضي ، اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي. ويكتسب أهمية لما له من أثر مهم على العمل والأفراد والانجاز ، فالعنصر البشري لم يعد كما كان مهملاً في السابق. وفي السبعينات من القرن الماضي أصبحت دراسات الرضا الوظيفي مجالاً مستقلاً حيث وضعت معظم النظريات الخاصة بالرضا عن العمل ، وأصبحت الأبحاث والكتابات الخاصة بموضوع الرضا الوظيفي متوافرة بشكل كبير ، واتسع مجال التطبيق ليشمل العديد من الوظائف(**عبد الخالق** ،2003 :30).

إنّ نجاح كل مؤسسة يتطلب امتلاك العاملين بها دوافع وحوافز إيجابية ، هذه الدوافع تعمل على تحريك سلوك العاملين في المؤسسة نحو تحقيق المؤسسة لأهدافها. كما أنّ الحوافز والدوافع الإيجابية للعاملين بالمؤسسة تعد من أكبر المحركات لسلوك هؤلاء العاملين للرقي بالمؤسسة ، ورفع كفاءة إنتاجيتها ، فالمؤسسة الناجحة هي التي تحسن استغلال هذه الدوافع وتوجهها لما فيه مصلحة المؤسسة وأفرادها (**العتيبي**: 1991 :247).

اهتمت الإدارة الحديثة بأساليب تحفيز العاملين وإثاره دافعيتهم نحو العمل، كما اهتمت بتنمية مشاعر الولاء والانتماء عند العاملين للمؤسسة ، لذلك عملت الإدارات الحديثة على توفير متطلبات تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي لدى العاملين ، الذي يعد من أهم العوامل المؤثرة في دافعية الموظف للعمل والإنتاجية (**دعوم ومومني** ،14:201).

أكدت نتائج الدراسات أنّ العاملين الأكثر إستقراراً نفسياً ووظيفياً هم أكثر قدرة على تقديم نتائج أفضل في عملهم ، إذ يعد الاستقرار الوظيفي والنفسي من أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي لدى العامل.

إنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة يسهم في مدى التزام العاملين بمؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم وارتباطهم بعملهم ، هذا على صعيد المؤسسة. أما على صعيد الفرد العامل ، فان الرضا الوظيفي يسهم في تحسين صحة العامل الجسمية والنفسية مما يدفعه إلى مزيد من الانجاز والعطاء (**الأزرق** ،2000: 123).

يرى الباحث أن التوتر والمتاعب النفسية والجسمية لدى العامل تؤدي إلى إحداث حالة من عدم الرضا الوظيفي لديه ، وقد ترجع هذه المتاعب والتوترات إلى جملة من الأسباب منها: العائد المادي المتدني للوظيفة ، ساعات العمل وعبئه ، والمكانة الاجتماعية للوظيفة.

مادامت المدرسة مؤسسة اجتماعية وجدت لتحقيق أهداف معينة لإشباع بعض الحاجات في المجتمع ، فإنها تقوم بتحقيق تلك الأهداف من خلال مجموعة المعلمين الذين يعملون بها. لذلك يتعرض هؤلاء المعلمون إلى مجموعة من الضغوط التي تعوق عملهم ، وبالتالي تفشل المدرسة في تحقيق أهدافها ، وعليه يجب على النظام التربوي أن يساعد المدرسة في تخفيف حدة الضغوط النفسية والوظيفية التي يتعرض لها المعلمون ، من أجل تحقيق درجة إيجابية من الرضا الوظيفي (**عبد الجواد** ، 74:1993) .

يعد الرضا عن العمل عند المعلمين أحد المقومات الأساسية للعملية التربوية حيث تؤثر درجة الرضا الوظيفي عند المعلمين في مستوى دافعيتهم، الأمر الذي يؤثر في اتجاهاتهم نحو المتعلمين ، ونحو عملية التعليم (**الناجي** ، 167:1993).

في ضوء ما تشهده العملية التربوية من توترات داخلية وخارجية ، فإنّ الرضا الوظيفي للمعلم أصبح محط اهتمام الدارسين والباحثين ، وذلك لان مهنة التعليم أصبحت مهنة شاقه لها متطلباتها ، وأن نجاح العملية التربوية أو فشلها منوط بأداء المعلم ودوره فيها ، وعليه فإن المؤسسات التعليمية لن تستطيع أن تقدم للمجتمع مخرجات متكاملة تلبي حاجاته إلا إذا كان المعلمون يعيشون أجواء الاستقرار النفسي المشبع لحاجاتهم (**سلامة وأبو هلال** 247:1996).

يتحدد رضا المعلم عن عمله بمدي شعوره باحترام المحيطين به في حقل العملية التعليمية ، والذي يشمل الزملاء والرؤساء والمتعلمين والمجتمع ومحيط المدرسة . كما أشارت نتائج الدراسات إلى أن الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلمون ، وغموض الدور الذي يقومون به ، و متطلبات العمل الشاقة ، تعمل على تحقيق درجة متدنية من الرضا الوظيفي لديهم ، مما ينعكس سلبياً على عطائهم،ويحول دون تحقيق المدرسة للمخرجات التربوية المرغوب فيها (**مغاريوس** ، 82:2001).

لكل ما سبق يرى الباحث أنّ النظام التربوي يجب أن يعطي اهتماماً للمعلم بشكل عام ولرضاه الوظيفي بشكل خاص ، لانّ الرضا الوظيفي من مقومات نجاح المعلم وهذا ينعكس إيجابياً على المتعلمين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد مهنة التدريس في الوقت الحاضر من المهن الشاقة ، التي تتطلب من المعلم بذل مزيد من الجهد لتحقيق متطلبات تلك المهنة ، لهذا ازدادت أعباء المعلم الوظيفية ، كما أن النظرة الاجتماعية لمكانة المعلم الوظيفة اختلفت في الوقت الحاضر، فلم يعد لمهنة التعليم مكانة اجتماعية قياساً بالمهن الأخرى ، وخاصة المهن ذات العائد المادي العالي ، كما أنّ المؤسسات التي تتولي إعداد المعلم وتدريبه لا تمتلك المقومات والإمكانات الكافية والمناسبة التي من شأنها تمكين المعلم من الاستجابة لمتطلبات المهنة والارتقاء بها إلى مستوى المهن الأخرى ، مما ينعكس سلباً على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في حقل التعليم وخاصة المعلمين.

يعد رضا المعلم عن المهنة ، الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ونجاح الفرد في عمله يتناسب طردياً مع درجة ارتباطه وولائه له ، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته ، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للإعداد والتخصص والتدريب والخبرة ، فإنّها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد ورضاءه عن عمله (**عليان** 2003:243).

بالرغم من التسليم بأن التربية هي إحدى الركائز التي تعتمد عليها الأمم للاحتفاظ بكيانها ، كما أنها الأساس لتقدم المجتمع وتطوره بالتالي فإنّ نجاح العملية التعليمية يتوقف على مجموعة من العوامل ، ويعد رضا المعلم عن عمله أحد هذه العوامل، لأنّ مستوى أدائه وانجازه للمهام والمسؤوليات التي يجب عليه القيام بها يحدد إلى درجة كبيره مستوى العملية التعليمية و نجاحها ، لذا تسعى هذه الدراسة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه ، وبالتحديد ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة **الآتية:**

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي ومعلمات مرحلة الأساس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى للمؤهل العلمي (ثانوي– جامعي)؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى لنوع المؤهل الجامعي (تربوي– غير تربوي).
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تبعاً لسنوات الخبرة ؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى للإقامة (قرية – مدينة)؟

أهمية الدراسة:

تعد مهنة التعليم من أكثر المهن أهمية لأنها تعمل على تنشئة المتعلمين وإعدادهم لبناء المجتمع السليم القادر على تحقيق أهدافه وطموحاته. ولكي يحقق المجتمع ذلك يجب عليه إعطاء أهمية خاصة للعملية التعليمية بجميع عناصرها وخاصة المعلم ، الذي يعد الركيزة الأساسية في تلك العملية ، وتقع على عاتقه مسؤولية تحقيق المخرجات التعليمية المرغوب فيها ، ولا يستطيع المعلم القيام بدوره في تحقيق تلك المخرجات إلاّ إذا كان لديه مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس ، مما يساعد القائمين على العملية التعليمية من إداريين ومخططين تربويين من وضع البرامج والحلول واتخاذ القرارات الكفيلة بالنهوض والارتقاء بالعملية التعليمية عامة، وبظروف المعلم خاصة ، وذلك لتحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى المعلم، مما ينعكس إيجابياً على عطائه ويحقق أعلى مستويات النجاح والانجاز لدى المتعلمين.

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى **ما يلي:**

1. الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه.
2. التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تبعاً للمتغيرات. النوعية **التالية:**
   أ. متغير النوع (ذكر/ أنثى).
   ب. متغير المؤهل العلمي (ثانوي/جامعي).
   ج. متغير نوع المؤهل الجامعي (تربوي/غير تربوي).
   د. متغير عدد سنوات الخبرة.
   هـ. متغير الإقامة (قرية/مدينة)
3. وضع وصياغة توصيات ومقترحات قابلة للتنفيذ في ضوء النتائج التي تنتهي إليها الدراسة تكون عوناً للقائمين على أمر التعليم العام.

فروض الدراسة: انبثق عن أسئلة الدراسة الفروض **الآتية:**

1. يمتلك معلمو ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه درجة عالية من الرضا الوظيفي.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد العينة في مقياس الرضا الوظيفي تعزي لمتغير النوع (ذكور– إناث) ، وهذه الفروق لصالح الإناث.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد العينة من المعلمين والمعلمات في مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل (ثانوي– جامعي)، وهذه الفروق لصالح حملة المؤهل الثانوي.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد العينة في مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤهل الجامعي (تربوي– غير تربوي) وهذه الفروق لصالح حملة المؤهل التربوي.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات إفراد العينة في مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، وهذه الفروق لصالح المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة الطويلة.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات أفراد العينة في مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الإقامة (مدينة – قرية) ، وهذه الفروق لصالح معلمي مدارس القرى.

حدود الدراسة :

تقتصر حدود هذه الدراسة في الجوانب **الآتية:**

أ. من حيث الحدود الموضوعية: الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس في ضوء المتغيرات (النوع ، المؤهل العلمي ، نوع المؤهل الجامعي ، سنوات الخبرة ، الإقامة).

ب. اقتصر التطبيق الفعلي للدراسة على عينة من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس من محلية سنجه في ولاية سنار.

ج. جرى تطبيق الدراسة الميدانية في العام الدراسي(2012/2011) وهذا محدد زماني للدراسة.

مصطلحات الدراسة :

أ. **الرضا الوظيفي:**

يعرفه لوك Lock (1999م:112) بأنه "الدلالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله، وما يحققه في هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، وهي حاجات تتباين نوعاً وكمّاً من إنسان إلى آخر"

يعرفه **عاشور** (1983: 138) "بأنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية ، فكلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية كان راضياً عنه ، أما إذا كان تصوره أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته ، كانت مشاعره نحوه سالبة"

أما التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي في هذه الدراسة ، " فهو مجموعة المشاعر الإيجابية أو السلبية التي تعبر عن مدي رضا معلمي ومعلمات مرحلة الأساس عن عملهم ، الذي يقومون به ، والذي يتمثل بمقدار الدرجة التي يحصلون عليها في مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

ب. **محلية سنجه:**

تقع في ولاية سنار ، وتحد شرقاً بالنيل الأزرق وغرباً بمحلية الدالي وجنوباً بمدينة أبو حجار وشمالاً بمحلية سنار ، توجد بها ثقافات متنوعة لتنوع سكانها إذ أنهم يمثلون عدد من القبائل ، وأيضاً لوقوعها على الطريق الذي يربط بين ولاية النيل الأزرق والجزيرة والخرطوم. (مجلس التخطيط الاستراتيجي ، الخطة الخمسية 2007-2011).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الرضا الوظيفي:

لقد شهدت الحقبة الأخيرة من القرن العشرين انتعاشاً ملحوظاً حول الدراسات في الرضا الوظيفي للتعرف على اتجاهات القوى العاملة في المجتمع نحو حياتها الوظيفية ، وذلك من أجل تحسينها أو ألقاء الضوء على المتغيرات المرتبطة بها ، وقد تبين من هذه الدراسات أنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين غالباً ما يزيد من الإنتاجية ويقلل من معدل نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ، وتعد دراسة هوبيك "Hoppick" التي أجريت عام 1935م امتداداً لدراسات وتجارب **هورثون** "Hourthn" نقطة البداية الحقيقية لبحوث الرضا الوظيفي ، حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل ، وفحص العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل والأشراف والإنجاز مستخدماً أسلوب الاستقصاء (**بدر**، 1983: 67).

قد وردت عدة تعريفات للرضا الوظيفي فيورد **دعوم ومومني**(2011: 12) عن **"داوز** Dawis" أن الرضا الوظيفي هو "محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والأجر الذي يحصل عليه وعن علاقاته مع زملائه".

يعرفه **"هوى وميسكل"** (1998:56) "Hoy and Miskel" بأنّه "التعبير عن الموقف الذي يتخذه الفرد تجاه عمله بصورة تعكس نظرته وتقييمه لعنصر أو أكثر من عناصر العمل". ويعرفه **النجار** (1993: 12) بأنه "الرضا الكلي عن العمل بكافة جوانبه ، بيئة عمل الفرد ، ومشرفه وزملائه أو المؤسسة التي يعمل بها ، وظروف عمله وساعات ونوع هذا العمل".

أما **بدر** (1983 :63) فيعرفه بأنّه " قدرة العمل على اشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان التي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته ، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسئولية والمنفعة التي تعود على الفرد من جراء القيام بالعمل نفسه".

نظريات الرضا الوظيفي:

تعددت النظريات التي فسرت مفهوم الرضا الوظيفي ، ومن **أهم هذه النظريات**:

1. **نظرية العاملين:**

يرجع ظهور هذه النظرية إلى الدراسات التي قام بها **هرزبرج** "Harzberg" والتي أشارت إلى أنّ الرضا الوظيفي لدى العامل يتحدد بنوعين من العوامل هما : مجموعة العوامل الداخلية التي تتمثل في التقدير ، والمسئولية والانجاز ، ومجموعة العوامل الخارجية التي تتمثل في العلاقات الإنسانية ، والإشراف ، والراتب ، والحوافز. (Harzberg,1998:14).

حدد **ميغاريوس** (2001 :34) الرضا الوظيفي بمجموعتين من العوامل هما: المجموعة الأولى عوامل قوى الوظيفية ، وتشمل العمل ذاته والتقدم والنمو ، والمجموعة الثانية: عوامل بيئة الوظيفة وتشمل إدارة المؤسسة ، والإشراف ، وظروف العمل ، والمركز الوظيفي.

2. **نظرية الحاجات لماسلو Maslow:**

تعتبر نظرية الحاجات **لماسلو** "Maslow" من أهم النظريات الرائدة في مجال الرضا الوظيفي ، وقد تناولت هذه النظرية حاجات الإنسان المختلفة في شكل هرم حسب أهميتها ، بحيث تبدأ من الحاجات الفسيولوجية في القاعدة ، وهي من أكثر الحاجات أهمية ، تليها الحاجات النفسية مثل الحاجة إلى الأمن ، الحاجة إلى الحب ، الحاجة إلى الانتماء ، الحاجة إلى الاحترام والتقدير، الحاجة إلى تحقيق الذات ، ثم الحاجة إلى المعرفة (**عبد الجواد** ، 1993: 149).

يشير كنعان (980: 183) أنّ أكثر الحاجات ارتباطاً بالرضا حسب تصنيف **ماسلو** Maslow هي الحاجة إلى الأمن وتتمثل في رغبة الفرد في الحماية من التهديد والتي تأخذ شكل الرغبة في التأمين الاقتصادي (توفير– ادخار). فالعامل مهما كانت مهنته يريد دائماً أن يشعر بأنّه مستقر في عمله ، وأنّ وظيفته لها صلة الدوام ، وهو بذلك يفضل الوظيفة التي توفر له الاستقرار المادي الذي يؤمن له مستقبله. والعامل غير الآمن في عمله لا يمكن أن يؤدي مهام عمله بالشكل المرضي ، وإنّ دعائم الأمن أن يحصل الموظف على الأجر الذي يكفل له الحياة الكريمة (**الطماوى** ، 1987: 294).

من النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة ، حيث اهتمت على يد روادها **تايلور** "Taylor" **وفايول** "Fayol" **وفيبر** "Feber" بالحوافز المادية باعتبارها العامل الرئيس المحقق للرضا عن العمل ، فحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل ، لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى ، ومع ذلك لم تستطع الإدارة ، تحقيق الرضا المطلوب ، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية (**النجار** ، 1993: 15).

أما **فروم** Vroom فقد فسّر الرضا الوظيفي على أساس أنّ عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فأن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع ، بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً ، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أنّ الفرد يحاول الحصول على العائد اثناء قيامه بعمل ما ، ويتوقف رضاه على مدي اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد إنه يستحقه (العائد العادل). لذا هنالك ارتباط عكسي بين الفارق العادل والعائد الفعلي من جهة والرضا عن العمل من جهة أخرى (**حناوى**، 1989: 84). من أشهر الذين بحثوا في نظرية العدالة **أدمز** ، حيث قدّم تفسيراً للرضا عن العمل وأسبابه ، فاعتبر العلاقة بين الفرد والمؤسسة التي يعمل فيما علاقة متبادلة يقدم الفرد العامل جهوده وخبراته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات والتأمين الصحي وغيرها ، فيجري الفرد عملية موازنة بين (معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة) فإذا حصل أي اختلاف بينهما من وجهة نظره فإنّه يشعر بالغبن ، مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه (**خليل وشرير** ، 2007: 686).

على النقيض مما سبق نجد أن نظرية العلاقات الإنسانية أولت النواحي الإنسانية للعامل اهتماماً كبيراً ، فقد أشارت دراسات(**هورثورن** Hourthn) في الفترة الواقعة بين(1942- 1960) أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا الوظيفي عن العمل بل هناك عوامل أخرى متعددة لها أثر في تحقيق الرضا الوظيفي (**حناوى** ، 1989 :40).

أبعاد الرضا الوظيفي:

إنّ الفرد وبيئته في حالة ديناميكية مستمرة ، وإنّ استجابة الفرد تتأثر بالبيئة من حوله. وتعتبر بيئة العمل أهم تلك المؤثرات **وتشمل**: العمل نفسه وظروفه الفيزيقية والرواتب والحوافز وفرص التقدم ، وبالتالي فإنّ رضا العامل عن واحد منها لا يعني رضاه عن العمل وعدم رضاه عن أحدها لا يعني عدم رضاه عنه ، ومن هنا فقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من النظرة المبسطة إليه كشعور عام يحمله الموظف تجاه وظيفته إلى نظرة مركبة تنطلق من أنّ الرضا الوظيفي متعدد الأوجه وله مصادر متعددة وتؤثر فيه عوامل كثيرة.

صنف **السلمى** (1992 :94) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بعد استعراضه لعدد من البحوث والدراسات **ويتمثل ذلك في:**

1. **نوع العمل:**

يختلف الناس في نظرتهم للعمل ، فمنهم من يري فيه آفاق الثراء المادي والذهني ومصدراً للرضا ، في حين يعتبره آخرون مصدراً للعديد من المصاعب والمتاعب. فالضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل حسب نوع العمل وغموض الدور الذي يقوم به وصراعه ومتطلبات العمل ، تعمل على تحقيق درجة متدنية من الرضا مما ينعكس سلباً على أدائه.

2.**عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها:**

تتمثل هذه العوامل في نوع الوظيفة ودرجة إثرائها افقياً في تنوع الأنشطة الوظيفية ، ورأسياً تتمثل في عمق الوظيفة ، ومدى اشباعها للحاجات العليا ، وتشمل هذه الحاجات مدى اكتساب معرفة جديدة ، من خلال الوظيفة والنظرة الاجتماعية لها ولشاغلها ، ومدى شعور الفرد بالانجاز ، واستغلال قدراته في وظيفته ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها.

3.**عوامل تنظيمية:**

تتعلق بسياسات المؤسسة فيما يتصل بساعات العمل وظروفه وإجراءاته.

4. عوامل متعلقة بالفرد نفسه:

مثل شخصيته وقيمه وعمره والمؤهلات التي يحملها وأهمية العمل بالنسبة له.

5.عوامل بيئية: وتتمثل في :

بيئة الفرد والتي تشتمل على البيئة الأسرية والمدرسية والمجتمع من حوله ، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

الرضا الوظيفي للمعلمين :

نال موضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين اهتمام الكثير من الباحثين ، لما له من أثار ايجابية في رفع الروح المعنوية لهم وتحقيق التوافق النفسي ، وارتفاع مستوى أدائهم وانخفاض مستوى الضغوط النفسية ، مما يؤثر على العطاء والانجاز وتحقيق الذات وتمتعهم بالصحة النفسية.

إنّ من أهم عوامل نجاح وفعالية المعلم هو رضاه عن مهنته و ظروف عمله. كما يعد الرضا الوظيفي لدى المعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية تعليمية ، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة الاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. ويذكر التربويون مجموعة من العوامل التي تؤدى إلى الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها إحساس المعلم بالانجاز ، وتحمل المسئولية ، وتوفر فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، كما أنّ هناك عوامل ذاتيـة : تتعلق بقدرات و مؤهلات ومهارات وكفايات المعلم ، وعوامـل تنظيميـة تتعلق: بظروف و شروط العمل وعـوامل بيئيـة تتعلق: بالظروف البيئيـة المـؤثرة على العمل والعامل والاندماج مـع الزملاء في العمل (**عليمات** ، 265:1994) .

يشير **المشعان** (86:2002) إلى مجموعة من المتغيرات الأكثر تأثيراً في رضا المعلمين ، وهي القيادة الديمقراطية ، و الرواتب الشهرية ، وتوفر فرص الترقي بشكل عادل ، وتوفر مكافآت الإنجاز واعتراف المسؤولين والمجتمع بقيمة العمل والأمن الوظيفي.

بناءً على ما سبق ذكره يرى الباحث أنّ مستوى الرضا الوظيفي عند المعلم في السودان هو دون المطلوب حيث لا يقبل المعلم لابنه أن يصبح معلماً ، كما إنه دائماً يريد أن يغير مهنته متى ما وجد البديل المناسب. ولذا هناك الكثير الذي يجب عمله لزيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها تحقيق مبدأ العدالة في الأجور مع المهن الأخرى، وإعادة النظر في التشريعات التربوية بما يخدم العمل، والاهتمام بحالة المعلمين النفسية والمادية ، حيث تؤثر السياسات التعليمية وما تقدمه الإدارات من حوافز مادية ومعنوية على أداء المعلمين ، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية بما تنتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء ، ومن هنا فأنّ مدير المدرسة العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال نمط قيادته وعلاقاته الإنسانية مع المعلمين التي تعتمد على العدل والمساواة ومراعاة شئونهم في كافة المجالات مما يحسن في نموهم المهني ويؤثر على رضائهم عن العمل.

يذكر **عليمات** (247: 1994) أنّ من العوامل التي تحسن الرضا الوظيفي لدى المعلم تخفيض النصاب والعبء التدريسي حيث لا بد من النظر بواقعية إلى المعلم باعتباره طاقة بشرية قابلة للنفاد ، كما لا بد من الاهتمام بالجانب المعنوي له من حيث الحرص على زيادة دافعيته للإنجاز للوصول إلى الهدف المنشود و منح فرص له لإثبات تميزه كذلك أشراكه في القرارات التي تمس شئونه بشكل مباشر أو غير مباشر ، ومراعاة الضغوط النفسية والاجتماعية التي يمر بها.

الدراسات السابقة:

يحظى مفهوم الرضا الوظيفي للمعلمين بالدراسة والبحث من قبل الباحثين ولقد تمكن الباحث من خلال الرجوع إلى مصادر تلك الدراسات الوصول إلى مجموعة من الدراسات **منها:**

1. أجرى **المفيدى** (1996): دراسته التي هدفت إلى التعرف على الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثرها في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في ضوء المتغيرات **التالية:** مستوياتهم التعليمية ، سنوات الخبرة ، اختلاف التخصص (علوم إنسانية – علوم طبيعية) ومستوى التدريب ، وتكونت عينة الدراسة من (79) مديراً و(656) معلماً في مختلف مدارس البنين في محافظة الإحساء بالمملكة العربية السعودية،ومن الأدوات التي تمّ تطبيقها اختبار الرضا الوظيفي للمعلمين، واستبانة عن الأساليب القيادية لمدير المدرسة وهما من إعداد الباحث ، ومن الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها ، اختبار (ت) وتحليل التباين ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ المعلمين ذوى الخبرة الطويلة في التدريس

أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة كذلك وجود تأثير للعوامل المكونة لبيئة العمل ومحتوى العمل في رضا الوظيفي للمعلمين.

2. أما دراسة **عبد الكريم** (1999م) فهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والقلق لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في ضوء المتغيرات (النوع ، العمر ، سنوات الخبرة ، المؤهل الدراسي ، التخصص) وأجريت الدراسة على عينة مكونه من (150) معلماً ومعلمة ، منهم 70 من الذكور و80 من الأنات ، من مدارس شرق النيل بولاية الخرطوم ، ومن الأدوات التي تم تطبيقها مقياس **مينسوتا** للرضا الوظيفي ، وقد تم تقنينه على البيئة السودانية ، ثم اختبار **تايلور** "Taylor" للقلق ، من الأساليب الإحصائية التي استخدمت معامل ارتباط **بيرسون** ، ثم اختبار (ت) لفروق المتوسطات ، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج **أهمها:** وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة وبيئة العمل و القلق لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية ، ثم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات أفراد العينة في الرضا الوظيفي حسب المتغيرات (النوع ، العمر ، سنوات الخبرة) ، كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي والمتغيرات (المؤهل الجامعي والتخصص).

3. كما أجرى **عبد الفتاح** (1999م) دراسة كان موضوعها " العلاقة بين الرضا عن العمل بالتدريس والحاجات النفسية لدى المعلمات بدولة الأمارات العربية" وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الرضا المهني للمعلمات بوجه عام ثم التعرف على الفروق بين المتزوجات وغير المتزوجات في مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالحاجات النفسية ، وتكونت عينة الدراسة من (69) معلمة غير متزوجة و(27) معلمة متزوجة من معلمات المرحلة الابتدائية من مدارس منطقة تعليم دبي بدولة الأمارات العربية ، ومن الأدوات التي تم تطبيقها مقياس التفضيل الشخصي من إعداد **إلين ادواردز** تعريب **جابر عبد الحميد** ، ثم مقياس الرضا عن التدريس من إعداد الباحث ، ومن الأساليب الإحصائية التي استخدمت معامل الارتباط واختبار (ت) T. test ثم تحليل التباين المزدوج ، وقد توصلت الدراسة إلى **النتائج الآتية:**
   - إن المعلمات غير المتزوجات أكثر رضا عن التدريس من المعلمات المتزوجات.
   - توجد فروق في الحاجات النفسية بين المعلمات مرتفعات الرضا عن التدريس ومنخفضات الرضا.

4. في دراسة **شكري** (1999م) التي كان موضوعها " الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في دولة قطر وعلاقته بكل من نوع ومستوى تأهيلهم وخبرتهم التدريسية ، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (300) معلم ومعلمة من المراحل (الابتدائية والمتوسطة والثانوية) في دولة قطر ، وقد استخدم الباحث من الأدوات مقياس الرضا عن العمل وهو من إعداده ، ومن الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها ، تحليل التباين الأحادي ، ثم اختبار (ت) T. test وقد توصلت الدراسة **إلى النتائج:**
   - إن المعلمات أكثر رضا عن العمل من المعلمين.
   - المعلمون والمعلمات المعدون إعداداً تربوياً أكثر رضا عن العمل من المعلمين والمعلمات الذين لم يسبق لهم إعداداً تربوياً.
   - المعلمون والمعلمات من أفراد العينة في المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن العمل من أفراد العينة في المرحلة الثانوية.
   - المعلمون الحاصلون على مؤهلات جامعية أقل رضا عن المعلمين الحاصلين على مؤهلات أقل من المستوى الجامعي.
   - ترتبط درجات الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات بعلاقة طردية مع مدة الخبرة حيث يزاد الرضا عن العمل بازدياد مدة الخبرة التدريسية.

5. في دراسة **العريفي** (2000) التي موضوعها "الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديرهم " والتي هدفت إلى الكشف عن الرضا الوظيفي في ضوء المتغيرات (النوع ، ظروف العمل ، الخبرة التدريسية) ، وقد أجريت الدراسة على عينه من (690) معلماً ومعلمة من مدينة **تعز** بالجمهورية اليمنية ، ومن الأدوات التي تم تطبيقها مقياس الرضا الوظيفي من إعداد وتصميم الباحثة ، ثم مقياس السلوك القيادي كما يدركه المعلمون ، ومن الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها المتوسطات الحسابية ، واختبار (ت) T. test ، وتحليل التباين الأحادي ، ثم معامل ارتباط **بيرسون** ، وقد توصلت الدراسة **إلى النتائج:**
   - وجود فروق دالـة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات على جميـع محاور الرضا الوظيفي (طبيعة العمل وظروفه ، الراتب ، والفرص المتاحة للترقي والنمو والعلاقات الاجتماعية والإنسانية) وهذه الفروق لصالح المعلمات.

- المعلمون ذوي الخبرة القليلة (أقل من خمس سنوات) أكثر رضا عن العمل من المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة (5- 9) سنوات والخبرة الطويلة (10 سنوات فما فوق) في ابعاد (طبيعة العمل وظروفه والراتب وفرص الترقي والنمو).

6. أما دراسة **الشهري** (2003) فهدفت إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية **الآتية** (الجنس ، سنوات الخدمة ، المؤهل التعليمي ، العمر ، الراتب ، الأمن الوظيفي ، العلاقة مع الرؤساء الترقية والتقدم في العمل). وتكونت عينة الدراسة من (233) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، ومن الأساليب الإحصائية التي استخدمت معامل الارتباط وتحليل التباين الأحادي ، واختبار (ت) لدلالة فروق المتوسطات ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية ، ثم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثي) حيث أشارت نتائج الدراسة أنّ مستوى الرضا الوظيفي عند الإناث أعلي من الذكور، كما توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة ترجع إلى متغير العمر ، إذ أشارت نتائج الدراسة أنّه كلما تقدم العمر قلت درجة الرضا الوظيفي.
7. أجرى **شديفات** (2003) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس البادية بالمملكة الأردنية وعلاقتها بمتغيرات النوع ، والمؤهل العلمي ، والخبرة التدريسية. تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ، ومن الأدوات التي تم استخدامها مقياس الرضا الوظيفي من إعداد شديفات؛ ومن الأساليب الإحصائية التي استخدمت اختبار (ت) T. test تم معامل الارتباط لبيرسون وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لعينة المعلمين والمعلمات ترتبط بمتغيرات: النوع ، المؤهل العلمي ، والخبرة التدريسية كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي.
8. أجرى **جيانق** (Jiang 2005،) دراسة هدفت إلى معرفة أهم العوامل المؤثرة والفاعلة في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ، وتكونت عينة الدراسة من (317) معلمة ، تم اختيارهن من (21) روضه أطفال في مدينة **(شانجهاي)** الصينية ، وخلصت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي ومشاركة المعلمات في بناء وإصلاح المناهج كانت من أهم العوامل المباشرة في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهن وتخفف من مستوى الاحتراق النفسي.
9. في دراسة **خليل وشرير** (2007م) التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين والمعلمات (النوع ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية) وتكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة تم اختيارها بطريقة عشوائية من (18) مدرسة من الضفة الغربية بفلسطين ، وقد أعدّ الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة ، وقد اسفرت نتائج الدراسة عن: وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ككل لصالح الذكور وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا ، بينما لا توجد فروق في الرضا عن المادة ، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الذكور، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق أيضاً لصالح الذكور، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.
10. أجرت **عوواده** (2009) دراستها التي هدفت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات الصفوف الثلاثة الأولي من المرحلة الابتدائية في مدينة الناصرة ، وتكونت عينة الدارسة من (164) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة ، وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات كانت عالية أي أن المعلمات يمتلكن درجة عالية من الرضا الوظيفي ، كما لم تظهر نتائج الدراسة فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات تعزى إلى متغيرات (الخبرة التدريسية والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي (تربوي ، غير تربوي).
11. في دراسة **العترى** (2009م) التي هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية ، تكونت عينة الدراسة من (61) معلمة تعمل في رياض الأطفال تم اختيارهن بالطريقة القصدية ، أشارت النتائج إلى أنّ درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات كانت عالية ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بمجال (بُعد) الراتب يعزى إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح المعلمات ذوات الخبرة التدريسية الطويلة مقارنة بالمعلمات ذوات الخبرة التدريسية القصيرة .
12. أجرى **دعوم ومومني** (2011م) دراستهما التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي **عجلون وجرش** بالمملكة الأردنية ، وأثر متغيري الجنس والخبرة التدريسية في درجة الرضا الوظيفي لديهم ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار (120) معلماً ومعلمة عينة للدراسة، كما تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي من إعداد شديفات يقيس المجالات (طبيعة العمل، الإدارة المباشرة ،الإشراف التربوي ،العلاقة مع الزملاء ، والراتب) وقد كشفت نتائج الدراسة عن: أنّ درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية متوسطة ، ولم تظهر

نتائج الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية أو للتفاعل بينهما.

التعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ من العرض السابق للدراسات أنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات كان في بعض الدراسات عالياً (**عوواده**، 2009) ، (**العتري**، 2009) في حين أشارت دراسة (**دعوم ومومني** ،2011) أنّ مستوى الرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة.

فيما يتعلق بأثر متغير النوع في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، فقد جاءت نتائج الدراسات السابقة متناقضة إذ أشارت نتائج دراسات(**عبد الكريم** ، 1999)،(**شكري**،1999) ، (**العريفي** 2000) إلى أن المعلمات أكثر رضا عن العمل من المعلمين ، وهذا مخالف لما توصلت إليه دراسة (**خليل وشرير**،2007) ، كما أشارت نتائج دراسة (**شديفات**، 2003) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى إلى النوع.

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل في درجة الرضا الوظيفي فلم تظهر نتائج دراسات (**عبد الكريم** ، 1999) ، (**عوواده** ،2009) فروقاً دالة في درجات الرضا الوظيفي تعزى إلى المؤهل (تربوي ، غير تربوي) ، في حين أظهرت نتائج دراسة (**شكرى**، 1999) أنّ المعلمين والمعلمات المعدون إعداداً تربوياً أكثر رضاً عن العمل.

أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة التدريسية في درجة الرضا الوظيفي فقد أظهرت نتائج الدراسات (**المفيدى** ، 1996) ، (**شكري**، 1999) ، (**العتري** ،2009) أنّ هناك فروقاً دالة في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى سنوات الخبرة التدريسية.

أما فيما يتعلق بأثر متغير الإقامة (قرية/ مدينة) في درجة الرضا الوظيفي ، فكل الدراسات السابقة التي تم عرضها لم تتناول هذا المتغير.

يرى الباحث أنّ التناقض في نتائج الدراسات السابقة ربما يعود سببه إلى اختلاف عينات تلك الدراسات ، فالبعض منها تناول الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ، ثم معلمات المرحلة الابتدائية ، ودراسات تناولت الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية ، وبالتالي قد تتباين درجات الرضا الوظيفي لدى المعلم تبعاً لاختلاف تخصصه أو المرحلة التي يقوم بتدريسها.

وقد استفاد الباحث من تلك الدراسات **في الآتي:**

1. ساعدت الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
2. أتاحت للباحث فرصة اختيار المنهج الأكثر ملاءمة لهذه الدراسة.
3. تحديد متغيرات الدراسة الحالية ، ثم اختيار المقياس الذي يتناسب معها.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

يتناول هذا الجانب عرضاً لإجراءات الدراسة الميدانية ، ويشتمل على المنهج ومجتمع الدراسة ، والعينة ، والأداة التي تم استخدامها في جمع البيانات ثم صدقها وثباتها ، والأساليب الإحصائية التي استخدمت لمعالجة ما تم جمعه من بيانات.

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأنه يلائم طبيعة موضوع الدراسة والذي يتمثل في الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس في ضوء بعض المتغيرات ، ويساعد هذا المنهج في إلقاء الضوء على هذه المشكلة وذلك عن طريق التحليل والوصف والفهم الدقيق لمتغيرات الدراسة . وقد عرف المنهج الوصفي بأنه ذلك المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً يعبر عنها كيفياً أو كمياً والتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطينا وضعاً رقمياً عن مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (**عبيدات** ، 2004: 191) .

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه والبالغ عددهم (802) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات إدارة مرحلة الأساس بولاية سنار محلية سنجه (العام الدراسي 2011/ 2012م) وعدد المدارس (72) مدرسة تتبع لثلاث وحدات إدارية.

جدول رقم (1) يوضح عدد الوحدات والمدارس والمعلمين بمحلية سنجه

الوحدة	عدد المدارس	عدد المعلمين
سنجه	32	410
أم شوكة	21	240
أم بنين	19	152
المجموع	72	802

يتضح من الجدول أعلاه أنّ وحدة سنجه تحوز على أكبر عدد من المدارس والمعلمين والمعلمات ، إذ يبلغ عدد مدارسها (32) مدرسة وعدد المعلمين والمعلمات (410) معلماً ومعلمة ، تليها وحدة أم شوكة إذ يبلغ عدد مدارسها (21) مدرسة ، وعدد المعلمين والمعلمات (240) ، ثم وحدة أم بنين إذ يبلغ عدد المدارس (19) مدرسة ، وعدد المعلمين بها (152) معلماً ومعلمة.

عينة الدراسة:

من مجتمع الدراسة ، احتاج الباحث إلى عينة تتمثل فيها المتغيرات: النوع (ذكر، أنثي) ، المؤهل (ثانوي ، جامعي) ، المؤهل الجامعي (تربوي ، غير تربوي) سنوات الخبرة ، ثم الإقامة (قرية، مدينة) ، تم اختيار العينة من خلال الاستجابات على البيانات الأولية ، حيث التعليمات التي قدمت إلى أفراد العينة تشير إلى ذلك. ووقع الاختيار على عدد (18) مدرسة ، تمثل مجتمع الدراسة اختيرت بطريقة عشوائية ، وقد وقع الاختيار على عدد (9) مدارس من وحدة سنجه ، و(5) مدارس من وحدة أم شوكة ثم أربع مدارس من وحدة أم بنين ، وذلك حسب عدد مدارس كل وحدة إدارية. بناءً على ذلك تم اختيار (200) معلماً ومعلمة عينة للدراسة وفق المتغيرات النوعية المحددة مسبقاً ، وقد تم اختيارها بالطريقة المقصودة حسب متغيرات الدراسة ، وتمثل 25% من المجتمع الأصلي ، وكان تفصيل ذلك كما **في الجدول التالي:**

جدول رقم (2) يبين توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات التغير	عدد العينة	أفراد	المجموع
النوع	ذكر	104		200
	أنثي	96		
المؤهل العلمي	ثانوي	86		200
	جامعي	114		
نوع المؤهل الجامعي	تربوي	54		114
	غير تربوي	60		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	50		200
	من 5-10سنوات	85		
	أكثر من 10 سنوات	65		
السكن	قرية	83		200
	مدينة	117		

يلاحظ من الجدول (2) أنّ عدد أفراد عينة الدراسة (200) معلماً ومعلمة منهم (104) معلماً و(96) معلمة ، كما يلاحظ أيضاً أنّ عدد الذين يحملون مؤهلاً جامعياً (114) معلماً ومعلمة ، أما الذين يحملون مؤهلاً ثانوياً فعدهم (86)، وعدد الذين يحملون مؤهل تربوي (54) معلماً ومعلمة ، أما الذين لا يحملون مؤهل تربوي فعددهم (60) معلماً ومعلمة ، كما يلاحظ من الجدول أنّ توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة ، أقل من خمس سنوات عددهم (50) معلماً ومعلمة ، من (5-10) سنوات عددهم (85) معلماً ومعلمة ، أكثر من عشر سنوات عددهم (65) معلماً ومعلمة . أما عدد معلمي ومعلمات مدارس القرى (83) معلماً ومعلمة ،أما معلمي ومعلمات مدراس المدينة فيبلغ عددهم(117).

اختار الباحث محلية سنجه دون غيرها من محليات ولاية سنار لأنها نموذج مصغر لكل محليات الولاية، كما أنّه ظل يعمل فيها منذ العام 1996م، فهو يعرف تماماً الخلفية الاجتماعية والثقافية لمعلميها ، الأمر الذي يتيح له إعطاء تحليلات وتفسيرات لنتائج الدراسة بصورة أقرب إلى الواقع و أكثر مصداقية. وقد أختار الباحث معلمي ومعلمات مرحلة الأساس إذ أنّه ظل مشرفاً لفترة طويلة جداً على برنامج التربية العملية لطلاب كلية التربية مرحلة الأساس ، مما جعله أكثر تواصلاً وارتباطاً بمدارس مرحلة الأساس بهذه المحلية ،لاحظ الباحث التردي والمعاناة التي يعشيها معلمو هذه المدارس خاصة معلمي مدارس القرى ، وكان الباحث يود إجراء هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة سنار، إلا أن هنالك الكثير من المعوقات و الصعوبات التي تحول دون إجرائها

أدوات الدراسة : استخدام الباحث في هذه الدراسة من **الأدوات:**

مقياس الرضا الوظيفي "

بما أنّ الدراسة الحالية تهدف إلى قياس الرضا الوظيفي لـدى عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات، كان لابد من وجود أدوات قياس صالحة للاستخدام تتناسب مع الدراسة الحالية وتؤدي الغرض المنشود. وقد اطلع الباحث على عدد من المقاييس في هذا المجال ووجد أن مقياس الرضا الوظيفي الذي طورته واستخدمته **شادية** (1999) هو أصلح المقاييس التي يمكن تطبيقها في الدراسة الحالية إذ إنه يلائم أفراد عينة الدراسة الحالية.

يتكون المقياس من (68) عبارة تقيس الرضا الوظيفي للمعلمين في **المحاور التالية**:

1. العلاقة بالمجتمع.
2. العلاقة بإدارة المدرسة.
3. العلاقة بالطلاب والمعلمين والموجهين.
4. ظروف العمل.
5. الجانب الوجداني تجاه المهنة.

ويجيب عنه المفحوص بأحد البدائل التالية (راضي بدرجة كبيرة جداً- راضي بدرجة كبيرة – راضي بدرجة متوسطة – راضي بدرجة قليلة – غير راضي تماماً).

الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي:

استخدم الباحث طريقة الصدق الظاهري للتأكد من صلاحية المقياس وملائمته لأفراد عينة الدراسة، حيث تم عرضه على خمسة محكمين من الاختصاصيين في مجال العلوم التربوية (علم النفس التربوي، القياس والتقويم، والمناهج وطرائق التدريس) من ذوى الخبرة من أساتذة الجامعات السودانية ، وطلب منهم أبداء رأيهم في المقياس من حيث انتماء العبارات إلى المحاور ، ومدي وضوحها وصلاحيتها للقياس ، وإجراء أي تعديلات يرونها مناسبة.

وقد أوصي المحكمون بصلاحية المقياس، غير أنهم أوصوا ببعض التعديلات الطفيفة ، كما أشاروا إلى تعديل نمط الاستجابـة إلى ثلاثـة بدائل وهي (راضي بدرجة كبيرة – راضي بدرجة متوسطة – راضي بدرجة قليلة) ، ومن ثم أصبح المقياس في صورته النهائية كما في الجدول (3) .

جدول رقم (3) يوضح محاور وعبارات مقياس الرضا الوظيفي

المحور	عدد العبارات
العلاقة بالمجتمع	12
العلاقة بإدارة المدرسة	13
العلاقة بالطلاب والمعلمين	14
ظروف العمل	16
الجانب الوجداني تجاه المهنة	13

ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

للتحقق من ثبات المقياس قام الباحث بتطبيقه على عينة استطلاعية عددها (50) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها ، ومن ثم أعاد تطبيق المقياس على العينة نفسها بفاصل زمني مقداره اسبوعان ، ومن ثم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج ثبات المقياس حيث بلغ (84) ، وهي قيمة عالية تدل على أن للمقياس درجة عالية من الثبات.

صدق المقياس:

لمعرفة صدق المقياس قام الباحث بحساب الصدق الذاتي ، والذي يحسب بإيجاد الجزر التربيعي لمعامل ثبات المقياس وبلغت قيمة الصدق (0.91) وهي قيمة تعبر عن تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

تصحيح المقياس:

يصحح المقياس وذلك بإعطاء الاستجابات (راضي بدرجة كبيرة - راضي بدرجة متوسطة – راضي بدرجة قليلة) القيم **الآتية**: بدرجة كبيرة (3) ، بدرجة متوسطة (2) ، بدرجة قليلة (1) ، علماً بأن جميع عبارات المقياس موجبة .

المعالجة الإحصائية: استخدام الباحث برنامج (SPSS) للمعالجة الإحصائية للدراسة ، والتي اقتصرت على الأساليب الإحصائية **الآتية:**

1. اختبار (ت) T. test .
2. تحليل التباين الأحادي Oneway Anova .

3. متوسط أقل الفروق

عرض النتائج وتحليلها:

فيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال فروض الدراسة بعد أن تمت المعالجة الإحصائية وفق الأساليب الإحصائية المناسبة.

ينص الفرض الأول على **"يمتلك معلمو ومعلمات مرحلة الأساس درجة عالية من الرضا الوظيفي"** للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث النسب المئوية ، والجدول رقم (4) يوضح النتائج.

جدول رقم (4) يوضح توزيع مستويات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

مستويات الرضا الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
منخفض	15	%7.5
متوسط	123	%61.5
عالي	62	%31
المجموع	200	%100

يلاحظ من الجدول (4) أنّ نسبة مستوى الرضا الوظيفي المنخفض لدى أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات، قد بلغت (7.5%) ، وأن نسبة مستوى الرضا الوظيفي المتوسط بلغت (61.5%) ، أما نسبة الرضا العالي فقد بلغت (31%). وهذا يشير إلى عدم تحقق الفرض الذي يشير إلى امتلاك معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه درجة عالية من الرضا الوظيفي. **الفرض الثاني " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى للنوع (ذكر– أنثي)**. للتحقق من صحة هذا الفرض اتبع الباحث **الآتي:**

أ. حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات مقياس الرضا الوظيفي لكل المجموعتين.

ب. حساب قيمة (ت) وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين المعلمين والمعلمات من أفراد العينة في الرضا الوظيفي والجدول رقم (5) يوضح النتائج.

جدول رقم (5) يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع (ذكر/ أنثي)

المتغير	النوع	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	الاستنتاج الخاص بدلالة الفروق
الرضا الوظيفي	ذكور	104	22.62	11.56	198	0.410	0.683	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية
	إناث	96	20.07	10.28				

يشير الجدول رقم (5) إلى أن قيمة (ت) المحسوبة (0.410) وهي قيمة غير دالة إحصائياً ، مما يشير إلى أنّه لا توجد فروق في متوسط درجات الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تعزي للنوع (ذكر، أنثي) وهذه النتيجة تشير إلى عدم تحقق الفرض الذي ينص على أنّه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تعزي للنوع(ذكر– أنثي)" وهي لصالح الإناث.

الفرض الثالث:

ينص على أنّه " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى للمؤهل(ثانوي، جامعي) ، وهي لصالح حملة المؤهل الثانوي"**. للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار (ت) لدلالة الفروق والجدول رقم (6) يوضح نتيجة الدراسة.

جدول رقم (6) يوضح قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسط درجات الرضا الوظيفي تبعاً للمؤهل (ثانوي ، جامعي)

المتغير	المؤهل العلمي	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	الاستنتاج الخاص بدلالة الفروق
الرضا الوظيفي	ثانوي	86	24.69	6.33	198	2.621	0.009	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
	جامعي	114	220.4	5.44				

يشير الجدول رقم (6) إلى أنّ متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة من حملة المؤهل الثانوي ،أعلى من نظيره لدى أفراد العينة من حملة المؤهل الجامعي وهذا الفرق له دلالة إحصائية مما يشير إلى أنّ المعلمين والمعلمات حملة المؤهل الثانوي أكثر رضا وظيفياً عن غيرهم ، وهذه النتيجة تشير إلى تحقق الفرض الذي ينص على أنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى للمؤهل (ثانوي ، جامعي) وهي لصالح حملة المؤهل الثانوي.

الفرض الرابع:

ينص على أنّه " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي** مرحلة **الأساس تعزى لنوع المؤهل الجامعي(تربوي، غير تربوي)"** للتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، وقيمة اختبار(ت) والجدول إدناه يوضح النتائج.

جدول رقم (7) يوضح قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسط درجات الرضا الوظيفي تبعاً للمؤهل الجامعي (تربوي ـ غير تربوي)

المتغير	المؤهل الجامعي	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	الاستنتاج الخاص بدلالة الفروق
الرضا الوظيفي	تربوي	54	21.61	4.51	112	2.98	0.006	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
	غير تربوي	60	18.04	3.13				

يلاحظ من الجدول رقم (7) أنّ المتوسط الحسابي على درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة الذين يحملون مؤهلاً تربوياً بلغ (21.61) بانحراف معياري (4.51) ، أما للذين لا يحملون مؤهلاً تربوياً بلغ (18.04) بانحراف معياري (3.13) ، حيث بلغت قيمة (ت) (2.96) وهي قيمة دالة إحصائياً ، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي وهي لصالح حملة المؤهل التربوي.

الفرض الخامس:

ينص على أنّه " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى لسنوات الخبرة"**. للتحقق من صحة الفرض استخدم الباحث اسلوب تحليل التباين الأحادي والنتائج في الجدول رقم (8) **توضح ذلك:**

جدول رقم (8) يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	38988.362	12996.121	3	3.187	,025
	داخل المجموعات	778959.156	4078.320	196		
	المجموع	817947.518		199		

يلاحظ من الجدول أعلاه أنّ قيمة (ف)(3.187) بدرجة حرية (199) ودلالة إحصائية (0.025) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية ، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تبعاً لسنوات الخبرة.

جدول رقم (9) يوضح متوسط أقل الفروق لدرجات الرضا الوظيفي تبعاً لعدد سنوات الخبرة

المتغير	متوسط الفروق	مستوى الدلالة	الاستنتاج
أكثر من 10 سنوات أقل من 5 سنوات	37.51068* -37.51068	0.003	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح سنوات الخبرة أكثر من 10 سنوات
أكثر من 10 سنوات من(5-10) سنوات	23.68846* -23.68846	0.036	توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح سنوات الخبرة أكثر من 10 سنوات

(*) هذه العلامة تعني أن الفروق في المتوسطات ذات الدلالة الإحصائية لصالح المتغير المشار إلـه
(-) هذه العلامة تعني أن الفروق في المتوسطات ذات الدلالة الإحصائية ليست لصالح المتغير المشار إلـه

يلاحظ من الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لعدد سنوات الخبرة، وهي لصالح ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات، وهذه النتيجة تشير إلى تحقق الفرض الذي ينص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى لسنوات الخبرة.

الفرض السادس:

ينص على " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس تعزى للإقامة (قرية – مدينة)**".

جدول رقم (10) يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الإقامة (مدينة – قرية)

المتغير	الإقامة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	الاستنتاج الخاص بدلالة الفروق
الرضا الوظيفي	مدينة	117	26.96	13.12	198	4.013	0.046	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
	قرية	083	19.46	10.27				

يلاحظ من الجدول (10) أن قيمـة (ت) (4,013) وهي قيمـة دالة إحصائياً مما يشير إلى وجود فروق بين أفراد العينة في متوسط درجات الرضا الوظيفي وهي لصالح المعلمين العاملين في مدارس المدينـة ، وهذه النتيجة تشير إلى عدم تحقق الفرض الذي ينص على إنه توجد فروق لصالح معلمي مدارس القرى.

مناقشة النتائج وتفسيرها:

اهتمت الدراسة الحالية بمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية سنجه، تم الفروق في الرضا الوظيفي في ضوء المتغيرات (النوع ، المؤهل العلمي ، نوع المؤهل الجامعي ، سنوات الخبرة ، ثم الإقامة).

وقد أظهرت النتائج فيما يتعلق بالفرض الأول أنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بدرجة متوسطة. يرجع الباحث هذه النتيجة إلى أنّ أغلب معلمي وزارة التربية والتعليم يمارسون أنشطة اقتصادية أخرى تعود عليهم بالدخل ، وتحسن من أوضاعهم المادية، لا سيما أنّ المعلمين لديهم متسع من الوقت لممارسة تلك الأنشطة إذ يقضون منتصف نهارهم في عملهم ويبقي جزءٌ من الزمن لممارسة تلك الأنشطة الاقتصادية التي تسهم في رفع مستوى دخولهم المادية ، كما أنّ بساطة البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي يعيش فيها معلمو محلية سنجه هي بيئة تخلو من التعقيد والمشكلات الاجتماعية التي يمكن أنّ تسبب الضغط النفسي مما يؤثر على الرضا الوظيفي لهم. يفسر الباحث هذه النتيجة أيضاً أنّه في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها المجتمع السوداني وصعوبة توفر وظائف في كل القطاعات والمؤسسات نجد أنّ كثيراً من الخريجين لا يجدون وظائف والقليل المتوفر معظمه في مهنة التدريس ، ولذلك يتكالب على هذه المهنة الكثير من الخريجين وعدد كبير منهم من غير خريجي كليات التربية والذي يوفق في ايجاد فرصة توظيف فيها يكون حريصاً عليها بالرغم من العائد المادي الضعيف وشروط الخدمة الضعيفة التي لا تقارن مع المهن الأخرى ، مما يجعل الكثير من المعلمين لديهم درجة معقولة من الرضا الوظيفي.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (**دعوم ومومني**،2011) إذ كشفت نتائجها أن معلمي التربية الرياضية يمتلكون درجة متوسطة من الرضا الوظيفي. كذلك أظهرت نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق فيما يتعلق بالفرض الثاني إنّه لا توجد فروق ذات دلالـة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات ، وتأتي هذه النتيجـة متفقـة مع

بعض نتائج الدراسات السابقة التي تناولت الفروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات مثل دراسات (**شديفات**، 2003) و(**دعوم ومومني** ،2011) وتختلف مع دراسات (**عبد الكريم**، 1999)، (**شكري** ، 1999) ،(**عوواده**، 2009) التي أشارت نتائجها إلى أنّه توجد فروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات.

يفسر الباحث هذه النتيجة بتشابه الظروف بين مدارس المعلمين ومدارس المعلمات. فالمعلمون والمعلمات يدرّسون في مدارس متقاربة من حيث الخصائص والإمكانات ، كما أن طبيعة العمل ودور كل معلم ومعلمة متقارب من حيث عدد الحصص الأسبوعية ونظرة الإدارة والموجهين التربويين ، كما أن الامتيازات والمكافآت التي يحصل عليها المعلم متساوية مع الامتيازات والمكافآت التي تحصل عليها المعلمة، مما يعمل على تحقيق درجة متقاربة من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

يفسر الباحث هذه النتيجة أيضاً بما أشار إليه عبد العزيز (2012 :40) في أنّ المعلمين والمعلمات كليهما يشترك في برامج التأهيل التربوي والدراسات التي تتصل بالتربية مما يؤدي إلى تكيفهم مع العمل بمستوى وكفاءة متشابهة، وهم يقومون بمهام وواجبات لا تختلف عن بعضها البعض ، وأنّ المشكلات التي تواجه المعلمين هي نفسها التي تواجه المعلمات وأن التقاء المعلمين والمعلمات في حقل التعليم يجعلهم يتبادلون ويتناقلون أعباء وهموم المهنة. كما أن نظم شؤون العاملين وتشريعات العمل في وزارة التربية والتعليم لا تفرق بين الجنسين فهم يشتركون في المؤهل والترقية والعلاوات والاجازات التي تمنح لهم.

أشارت نتائج اختبار (ت) فيما يتعلق بالفرض الثالث إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من حملة المؤهل الثانوي والجامعي في الرضا الوظيفي ، إذ أنّ المعلمين حملة المؤهل الثانوي أكثر رضا وظيفياً من الجامعيين ، ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أنّ السقف الوظيفي لحملة الشهادة الثانوية محدود ، إذ أنّهم لا يحملون مؤهلاً جامعياً أو شهادة في تخصص معين تساعدهم على التنافس على كثير من الوظائف في سوق العمل ، إذ أنّ أغلب الوظائف أصبحت تعتمد على المؤهل الجامعي والتخصص الدقيق ، ولذلك أصبحت الفرص أمامهم ضيقة للتوظيف ، إضافة إلى الأعداد المتزايدة والكبيرة من الذين يحملون هذا المؤهل ، مما يزيد من حدة التنافس في سوق العمل ، ولذلك فالذي يحظى بوظيفة يكون راضياً ومقتنعاً بها.

يذكر **خليل وشرير** (2007 :707) أنّه كلما أرتفع مستوى تعليم الفرد ازدادت طموحاته وتطلعاته وأصبحت رغبته قوية لإشباع حاجاته المادية والاجتماعية في العمل ، وتتعدد البدائل المتاحة والمطروحة أمامه لاختيار المناسب منها ، مما يؤدي إلى علاقة سالبة بين المستوى التعليمي والولاء للعمل، كما أنّ العلاقة بين الرضا الوظيفي والمستوى التعليمي ترتبط بالمقدرات التخصصية ، وأن الفرد الذي يمتلك قدرات عالية قد لا يكون راضٍ عن الوظيفة التي لا تسمح بتطبيق مقدراته العلمية ، إضافة إلى الأجور الزهيدة وشروط الخدمة المتدنية ، وإنّه يقارن ما يحصل عليه من راتب وامتيازات مع ما يحصل عليه غيره من الذين يحملون نفس مؤهله في قطاعات أخرى ، مما ينعكس ذلك على شعوره ويؤدي إلى عدم رضائه عن الوظيفة. تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من دراسات (**شكري** ،1999)، (**شديفات** ، 2003) ، (**خليل وشرير** ،2007) إذ أشارت نتائج هذه الدراسات أنّ المعلمين الذين لا يحملون مؤهلاً جامعياً أكثر رضا من الجامعيين.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (**عبد الكريم**، 1999) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي (ثانوي ، جامعي). فيما يتعلق بالفرض الرابع فقد أشارت نتائج اختبار (ت) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تعزى لنوع المؤهل الجامعي ، إذ أنّ حملة المؤهل التربوي أكثر رضا وظيفياً. ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أن هذه الفئة من المعلمين أعدت إعداداً تربوياً لمهنة التدريس من خلال ما درسوه من علوم تربوية ونظريات ومعلومات مما يجعلهم ذلك أكثر قدرة على التوافق والتكيف مع الموقف التعليمي ، واستعدادهم لمجابهة الحياة العملية بكل سهولة واقتدار مما يجعلهم ذلك أكثر عطاءً بالرغم ما يجابههم من أزمات وصعوبات ، بخلاف الذين لا يحملون مؤهلاً تربوياً ، فالكثير منهم التحق بمهنة التدريس من غير رغبة لعدم توفر فرص عمل أخرى لهم.

يفسر الباحث هذه النتيجة أيضاً بما أشار إليه **شكري** (1999 :264) في أنّ المعلمين ذوي المؤهل التربوي أكثر قناعة بمهنة التدريس مما يترتب عليه توظيفهم لمواهبهم وقدراتهم واشباع رغباتهم مما يؤدي إلى نجاحهم في عملهم ورضائهم عن المهنة بصورة أكبر من المعلمين الذين لا يحملون مؤهلاً تربوياً لأنهم التحقوا بالمهنة دون رغبة أو قناعة.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (**شكري**، 1999) في أنّ المعلمين والمعلمات الذين تم إعدادهم تربوياً أكثر رضا عن العمل من المعلمين الذين لم يعدوا تربوياً. وتعارضت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (**عوودة** ، 2009) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين بحسب متغير المؤهل الجامعي (تربوي ، غير تربوي).

أما فيما يتعلق بالفرض الخامس فقد أشارت نتائج تحليل التباين إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة التدريسية أكثر من 10 سنوات من جهة وذوي الخبرة التدريسية من (5-10) سنوات ، أقل من 5 سنوات ولصالح المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة التدريسية أكثر من 10 سنوات، وهذا يشير إلى أنّ المعلمين والمعلمات الأكثر خبرة تدريسية لديهم رضا وظيفياً أكثر من غيرهم. يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ الخبرة الطويلة

في التدريس لدى المعلم تؤدي إلى الإحساس بالانتماء للمهنة والتلاؤم مع كثير من جوانب الحياة المدرسية مما يسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي.

يفسر الباحث هذه النتيجة أيضاً بما أشار إليه **المفيدى** (1996 :94) أنّ اكتساب الخبرة يسهل من أداء المعلم ويقلل من الضيق والضجر اللذين يتعرض لهما المعلم قليل الخبرة بسبب صعوبة توصيل المادة وإحساسه بالإخفاق في تحقيق التفاعل مع المتعلمين.

يذكر **عبد العزيز** (43:2012) إنّ الخبرة و التجربة في التدريس يقربان المعلم من الإحساس بمتعة العمل ، كما يسهمان في تحقيق المعلم لذاته ، كما أنّ الخبرة الطويلة تسهم في زيادة الشعور بالثقة بالنفس والتصرف بحكمة في اتخاذ القرارات أو أي مواقف تواجهه في العمل.

يشير **عليان** (2003: 274) أنّ زيادة سنوات الخبرة ترتبط بالتقدم في الدرجة الوظيفة فهذا يعني التحول إلى حياة أفضل من خلال زيادة الدخل نتيجة للترقيات وإيجاد مصادر دخل أخرى من خلال الدروس الإضافية مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (**شكري**، 1999) ، (**المفيدى**، 1996) إذ كشفت نتائج دراساتهم أن المعلمين ذوي الخبرة التدريسية الطويلة يحققون درجة من الرضا الوظيفي أفضل من المعلمين ذوي الخبرة التدريسية القصيرة. وتعارضت نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه كل من (**شديفات**، 2003) ، (**عوواده**، 2009) ، (**مومني ودعوم**، 2011) إذ لم تظهر نتائج دراساتهم فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى إلى سنوات الخبرة التدريسية.

أظهرت نتائج اختبار (ت) فيما يتعلق بالفرض السادس وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي بين أفراد العينة من المعلمين في مدارس القرى والمدينة ، إذ أن معلمي مدارس المدينة أكثر رضا وظيفياً من معلمي مدارس القرى. لم يقف الباحث على أية دراسة تناولت الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الإقامة (قرية– مدينة). ويعزى هذه النتيجة إلى ظروف العمل الصعبة في مدارس القرى ، ونقص معينات العمل للمعلم ، وتردي البيئة المدرسية خاصة أن غالبية مدارس القرى بالمحلية غير مكتملة البناء وتفتقر إلى البيئة المناسبة ،بالإضافة إلى ضعف الخدمات من (كهرباء ومياه صالحة للشرب وتردي الخدمات العلاجية)، كل هذه الأسباب تؤثر بصورة مباشرة على معلمي المدارس بالقرى مما يؤثر على رضائهم الوظيفي. على عكس معلمي مدارس المدن الذين يتمتعون نوعاً ما بسبل الراحة من بيئة مدرسية أكثر ملائمة وتوفر الخدمات من كهرباء ومياه صالحة للشرب ثم السكن الجيد وتوفر الخدمات العلاجية ، إضافة إلى توفر فرص عمل إضافية كالعمل الخاص مع التلاميذ عبر دروس خصوصية الشيء الذي يزيد من دخل المعلم وبالتالي يزيد رضاه الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك أن العبء التدريسي لمعلمي مدارس المدينة أقل وذلك لكثرة أعداد المعلمين فيها بخلاف المدارس في القرى يزيد فيها العبء التدريسي ، لقلة عدد المعلمين مما يلقي بأعباء كبيرة عليهم مما ينعكس سلباً ويؤدي إلى عدم رضائهم عن المهنة.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يقدم الباحث **التوصيات الآتية:**

1. تعزيز بيئة العمل المدرسي ، ودعم إمكانيات تلك البيئة ليتمكن المعلمون والمعلمات من أداء دورهم التربوي بسهولة ويسر ، مما ينعكس إيجابياً على درجة رضائهم الوظيفي.
2. تحسين أوضاع المعلمين وذلك عن طريق توفير الحوافز المادية والمعنوية وتحسين شروط الخدمة من أجل تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهم.
3. تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً وذلك عن طريق تنظيم حلقات تدريب لهم اثناء الخدمة أو التحاقهم ببرامج التعليم عن بعد بكليات التربية ، أو انتسابهم للجامعة المفتوحة.
4. العمل على تحسين البيئة المدرسية لمدارس القرى وتخفيف العبء التدريسي للمعلمين فيها ، والاهتمام بحل المشكلات التي تواجههم، وتوفير احتياجاتهم ومتطلبات العمل حتى تكون جاذبة للمعلمين للعمل.
5. على المسئولين والقائمين بأمر تعيين المعلمين ، التركيز على خريجي كليات التربية.

المقترحات:

امتداداً للدراسة الحالية وفي ضوء الإطار النظري وبناءً على النتائج والتوصيات يقترح الباحث الدراسات **الآتي:**

1. دراسة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة مقارنة بالمدارس الحكومية.
2. الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في ضوء المتغيرات(النوع ، الحالة الاجتماعية ، التخصص).
3. الرضا الوظيفي للمعلمين و علاقته باتجاهات الطلاب نحوهم.
4. علاقة الرضا الوظيفي للمعلمين بتوافقهم النفسي الاجتماعي.
5. أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين.

المراجع

1. الأزرق ، عبد الرحمن (2000) ، **علم النفس التربوي للمعلمين** ، دار الفكر ، بيروت.
2. بدر ، حامد (1983) ، **الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة بجامعة الكويت** ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الثالث ، الكويت .
3. حناوى ، محمد إبراهيم (1989) ،**السلوك التنظيمي في الإدارة** ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
4. خليل ، جواد محمد وشرير ، عزيزة عبد الله (2007) ، **الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين** ، مجلة الجامعة الإسلامية ، العدد الأول ، المجلد السادس عشر ، غزة ، فلسطين.
5. دعوم ، حامد محمد ومومني ، عبد اللطيف (2011) ، **الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات** ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الرابع ، دمشق ، سوريا.
6. سلامة ، كابد محمد وأبو هلال ، ماهر محمد (1996) ، **اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات** ، مجلة العلوم التربوية ، العدد السادس ، جامعة الأمارات.
7. السلمي ، علي (1992)، **العلوم السلوكية في التطبيق الإداري** ، دار المعارف ، القاهرة .
8. شديفات ، يحيى (2003) ، **الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس البادية الشمالية بالمملكة الأردنية** ، مجلة المنارة ، العدد التاسع ، جامعة آل البيت ،الأردن.
9. شكري ، سيد أحمد (1999)، **الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات** وعلاقته **بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية** ، حوليه كلية التربية ، العدد الثامن ، جامعة قطر .
10. الشهري ، سلمان (2003) ، **الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في ضوء بعض المتغيرات** ، رسالة ماجستير غير مشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، المملكة الأردنية.
11. الطماوى ، سلمان محمد (19879) ، **مبادئ علم الإدارة العامة** ، ط 3 ، مطابع جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية.
12. عاشور ، أحمد صقر (1983) ، **السلوك الوظيفي للعمل** ، ط 1 ، دار النهضة العربية ، بيروت.
13. عبد الخالق ، فوزي (2003) ، **الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي** ، مجلة العلوم التربوية ، العدد السابع عشر ، الكويت.
14. عبد العزيز ، معتز محمد (2012) **الضغوط النفسية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية جنوب الجزيرة وعلاقتها ببعض المتغيرات** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزيرة ، كلية التربية حنتوب ، السودان .
15. عبد الجواد ، نور الدين متولي (1993) ، **مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات** ، مجلة دراسات تربوية ، العدد الثامن ، مطبوعات جامعة القاهرة.
16. عبد الفتاح ، يوسف (1999) ، **العلاقة بين الرضا عن العمل بالتدريس والحاجات النفسية لدى المعلمات المتزوجات بدولة الأمارات العربية** ، مجلة العلوم التربوية والإنسانية ، العدد الرابع ، جامعة الأمارات العربية.
17. عبد الكريم ، شادية عثمان (1999) ، **الرضا الوظيفي وعلاقته بالقلق لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية شرق النيل**، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم درمان الإسلامية ، كلية التربية ، السودان..
18. **عبيدات ، زوقان (2004) ،البحث العلمي مفهومـه وأدواته وأساليبه** ، ط 8 ، دار الفكر، عمان.
19. العترى ، سهام مصطفي (2009) ، **الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، المملكة الأردنية.
20. العتيبى ، غازي مصطفي (1991) ، **الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت** ، مجلة الإدارة العامة ، العدد السابع والستون ، جامعة الكويت.
21. العريفى ، عايده محمد (2000) ، **الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديرهم بمدينة تعز** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، المملكة الأردنية .
22. عوواده ، مروة (2009) ، **الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولي في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، كلية التربية ، المملكة الأردنية.
23. عليان، ربحي (2003) **العلاقة بين الرضا عن الوظيفة وكل من المؤهل الدراسي والتخصص والحالة الاجتماعية والخبرة والراتب لدى المرأة البحرينية في المكتبات العامة** ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد الثالث ، جامعة البحرين .
24. عليمات ، محمد (1994) ، **الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني في الأردن** ، مجلة أبحاث اليرموك ، العدد الأول ، جامعة اليرموك .
25. كنعان ، نواف (1980) ، **النمط القيادي لمدير المدرسة** ، ط 1 ، مطبوعات دار العلوم ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .

26. المشعان ، عويد جاسم (2002) ، **العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل والتشاؤم والاضطرابات الجسمية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في دولة الكويت** ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد الثامن عشر ، جامعة الكويت .
27. مغاريوس ، صمويل (2001)**الصحة النفسية والعمل المدرسي** ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة.
28. المفيدى ، الحسن محمد (1996) ، **أثر الأساليب القيادية لمدير المدرسة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة الاحساء** ، مجلة مركز البحوث التربوية ، العدد التاسع ، جامعة قطر.
29. الناجي ، محمد (1993) ، **متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية** ، المجلة التربوية ، العدد التاسع والعشرون ، جامعة الملك فيصل ، المملكة العربية السعودية.
30. النجار ، نبيل (1993) ، **الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة** ، ط 1 ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة .

ثانياً : المراجع الأجنبية:

1. Harzberg , F (1998) , *The Motivation to Work* , New York, Johnwilley and sone .
2. Hoy , W and Miskel (1998) , *Educational Administration and Organization Behaviour* , Boston : Allen and Bacon .
3. Jiang , y (2005) , *The Influencing and Effective Model of Early Childhood and Teacher Job Satisfaction Including, us*, China Educational Review , Vol ,2 .
4. Lock , E(1999) , *What Is Job Satisfaction in Organization Behaviour and Human Performance* , Journal of Educational Psychology , Vol ,5