

الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد

ريا ابراهيم اسماعيل

جامعة بغداد - كلية التربية للبنات - قسم العلوم التربوية و النفسية

الخلاصة

هدفت الدراسة الحالية الى تعرف الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد والفروق في هذا المتغير باختلاف الجنس والمؤهل العلمي، تألفت عينة الدراسة من (60) تدريسي وتدرسية طبقت عليهم استبانى مكونة من (30) فقرة بعد التحقق من صدقها وثباتها.

أما ابرز ماتوصلت اليه الدراسة من نتائج فهو الآتي:-

أشارت النتائج الى ان افراد عينة الدراسة لديهم مستوى جيد من الرضا الوظيفي بصورة عامة. وكشفت النتائج ايضا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور من التدريسيين والاناث من التدريسيات كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين حملة المؤهل العلمي (الماجستير) وحملة المؤهل العلمي (الدكتوراه) لصالح حملة المؤهل العلمي الماجستير. وفي ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة اوصت الباحثة بتطوير بيئة العمل للتدرسي سواء المادية او الاجتماعية او الاقتصادية وتعديل نظام الحوافز والمكافآت والترقيات ولمختلف التخصصات العلمية واجراء دراسات اخرى حول تأثير عوامل اخرى لها علاقة بالرضا الوظيفي.

The Functional Satisfaction for Faculty Members To Girls College of Education at The University of Baghdad

Raia Ibrahim Ismael

University of Baghdad - College of Education for Women – Educational & Psychological Sciences

Abstract

The aim of this research is to find out the satisfaction functional for faculty members To Girls College of education at the University of Baghdad, and to find out the differences in this variable according to gender and qualification of education.

The sample was chosen from 60 teachers (males – females), they applied a questionnaire consisting of (30) paragraphs after the verifying of sincerity and persistence for paragraphs.

The main findings of the studies,

The results are indicated that the samples (faculty members) have a good level of satisfaction functional. In addition, results are shown; there are no significant differences of statistically between males and females for the faculty members. However, results are shown there are significant differences of statistically between (faculty members) according qualification of education (Master's and PhD); in favor the qualification of Masters.

Researcher is recommended to developing the level of education work out of some Stimuli for instance the financial support (financial incentives), Social incentives such as (Promotions).

The other recommended, that developing other studies about the effect of other factors related to satisfaction functional.

الفصل الأول

أهمية البحث والحاجة اليه

ان مفهوم الرضا الوظيفي قديم خاصة في تراثنا الاسلامي حيث اشار اليه في القرآن الكريم والاحاديث النبوية الشريفة وكتابات المسلمين فيما بعد. وحول مفهوم الرضا في التراث الاسلامي ذكر المشعان (1999: ص27) ان الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة وهو اعلى مقامات المقربين ومنتهى الاحساس في العمل والمكافآت والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوق هو الفوز العظيم وهما ليسا امرين متضادين او منفصلين وانما تقوم العلاقة بينهما على اساس ان احدهما

موجب للآخر وتحقيقهما قمة في المقامات قال الله تعالى : (قال الله هذا يوم ينفع الصادقين صدقهم لهم جنات تجري من تحتها الانهرُ خالدون فيها ابدأ رضى الله عنهم ورضوا عنه ذلك الفوز العظيم) سورة المائدة ايه (119) وقال الله تعالى : ياأيها النفس المطمئنة، ارجعي الى ربك راضية مرضية فادخلي في عبيدي، وادخلي جنتي). (سورة الفجر : اية 28) والرضا كما تشير بعض المفاهيم اللغوية هو: ضد السخط، وارتضاه: راه له اهلا وراضين عنه : احبه واقبل عليه (ابن منظور، 1956: ص104)

وهناك العديد من المصطلحات الشائعة الاستخدام للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله فهناك مصطلح الروح المعنوية وهناك اصطلاح الاتجاه النفسي نحو العمل ومصطلح الرضا الوظيفي ويمكن القول ان هذه المصطلحات تعددت في اللفظ واختلفت في تفصيلات مدلولاتها الا انها تشير بصفة عامة الى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر تكون ايجابية او سلبية وهي تعبر عن الاشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله. فكلما كان تصور الفرد ان عمله يحقق له اشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو عمله ايجابية والعكس صحيح.

وكثيراً ما يختلط مفهوم الرضا الوظيفي بمفهوم الروح المعنوية والذي يجب ان نؤكد هنا ان مفهوم الروح المعنوية مرتبط بالجماعة فالروح المعنوية ولأء يربط افراد الجماعة ويدفعها الى انجاز عملها على اكمل وجه بينما مفهوم الرضا الوظيفي امر يتعلق بالفرد فهو حالة يصل فيها الفرد الى التكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه من خلال تحقيق اهداف العمل ذاته.

ان مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والابعاد ويتأثر بعوامل يعود بعضها الى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الاخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة ومن الخطأ الاعتماد انه اذا زاد رضا الفرد من جانب معين في عمله فان ذلك يعني انه راضي بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وابعادها حيث قد نجد احدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب او ظروف العمل او غيرها. والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة اذ ليس هناك حد اعلى او حد ادنى له والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين (الحيدر بن طالب 2005: ص25).

وقد اشارت سعاد السلوم الى ان دراسة الرضا الوظيفي ذو اهمية كبيرة بالنسبة للإدارة ففي طريق دراسة الرضا الوظيفي نتعرف على مشاعر الافراد واتجاهاتهم المتقدمة نحو مختلف جوانب العملية الادارية والتربوية ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها ويتم ايضا معرفة المشكلات التي تهم العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل للمنظمة التقدم وزيادة الانتاج (السلوم، 1423: ص32).

يعتبر الرضا الوظيفي هو احد المواضيع الهامة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين ويعرفه جونز على انه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد او خبرته المهنية وعلى اساس ذلك فان الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة او محددة ولعل اهم هذه المظاهر وهي طبيعة الوظيفة: الزملاء، الاشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات والسياسات التنظيمية. يعد الرضا الوظيفي للمدرس من المرتكزات الهامة لنجاح العملية التعليمية والتربوية فداء المدرس لعمله يتأثر بشكل كبير بمقدار ما تشبع لديه هذه الوظيفة من حاجات مادية ونفسية واجتماعية فقد اشارت العديد من الدراسات الى ان تلبية احتياجات المدرسين والمعلمين الوظيفية والشخصية والانسانية تسهم في زيادة الكفاءة الوظيفية لهم وترفع من مستوى الانتاجية، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله تقل نتيجة لهذا حماسته للعمل ويقبل اقباله عليه وتقل ايضا مشاعر الولاء للوظيفة فتقل انتاجيته وادائه (Sari,2004:p291).

ويعتبر التعليم العالي من العناصر الاساسية لهضه المجتمع فكلما ازدهر التعليم تقدمت الامم والشعوب وذلك من خلال ما يؤهله من مفكرين وادباء وعلماء واساتذة ومدرسين ومخططين في شتى مجالات المعرفة، وقد بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة موضوع الرضا عن العمل او المهنة خاصة في مؤسسات التعليم العالي كنتيجة لزيادة الشعور باهمية ومكانة اعضاء هيئة التدريس في رسم المستقبل لمجتمعاتهم وللقوة التي يملكونها في تطوير وتحقيق الاهداف لمؤسسات التعليم العالي. وكذلك الاعتقاد بان اعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم اكثر قوة على القيام بواجباتهم وبمستوى اعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضين (نعساني، 2005: ص200).

ان أهمية الدراسة الحالية تنبع من كونها تتطرق الى الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد الذي قد ينتج عنه فهم اعرق للمشكلات والعقبات التي تعترضهم وتشخيص الاسباب التي تحد من فعاليتهم.

ومن ثم فان تمهد المجال لاقتراح السبل الكفيلة بزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين والتدريسيات والارتقاء بمستوى استقرارهم النفسي وادائهم المهني.

تري الباحثة انه يمكن تحديد مشكلة الدراسة كالآتي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد، فضلا عن معرفة الفروق في موضوع الرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه).

اذ يعتبر الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لأشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل من الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة .

أهداف الدراسة

- 1- التعرف على الرضا الوظيفي لاجتماعية الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد.
- 2- تعرف الفروق ذات الدلالة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث)
- 3- تعرف الفروق ذات الدلالة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه).

حدود الدراسة

يتحدد البحث الحالي بدراسة الرضا الوظيفي لاجتماعية الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) ولمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه) للعام الدراسي (2013-2014)

تعريف المصطلحات

1. **يشير هوبوك (1981):** الى انه (عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق (انني راضي عن وظيفتي) (العديلي 1981:ص15).
2. **يعرفه (لوك) (1981):** (هي محصلة ما يراه المرء من علاقة بين الشيء الذي يريد تحقيقه من واقع وظيفته التي يشغلها وبين الشيء الذي يعتقد حصوله عليه من هذه الوظيفة
3. **يعرفه عبد الله (1998):** (هو الشعور بالرضا لدى الفرد وعمله مما يتيح بينه وبين العمل معه توافق نفسي واجتماعي وهذا بدوره يعكس ايجابيا على اداؤه) (ابن منصور 1998:ص21).

التعريف النظري للرضا الوظيفي

(انه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه اعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، لما ينبغي ان يحصلوا عليه من وظائفهم كما انه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الادارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة) (المشعان، 2003: ص 28).

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي

(مجموع الاستجابات التي يسجلها التدريسي في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد على مقياس الرضا الوظيفي).

الفصل الثاني**نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي**

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الافراد الى بدايات القرن العشرين وكانت اولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب الادارة العلمية (Scientific Management theory) ان اصحاب هذه النظرية هم اول من فكروا علميا في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية حفزه من اجل المزيد من العطاء. ولكن منطلقهم لم يكن البحث في تحسين احوال الفرد الاجتماعية وزيادة راتبه وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الادارة في المنظمة وانما كان منطلقهم مناقشة مشكلات الانتاجية وكيفية رفع انتاجية الفرد العامل ولقد ادت نظريتهم نحو زيادة الانتاج الى اعتبار العامل اداة من ادوات الانتاج وعليه فالذي يتمكن الفرد من اعطاء اقصى طاقته الانتاجية فلا بد ان تهتم الادارة بتدريبه على العمل وان تراقبه بواسطة المشرفين مع حفزه ماديا ومعاقبته اذا قصر في انتاج الكمية المطلوبة منه (العميان 2005:ص38).

وقد قام فريدريك تايلور (1856-1917) بوضع نظرية الادارة العلمية في بداية القرن العشرين كطريقة لجعل ادارة انشطة العمل اكثر كفاءة والافتراض الرئيسي للدوافع حسب هذه الطريقة هو ان الافراد العاملين مستعدون للعمل بجد من اجل الحصول على المكافآت المالية فالعاملين يعطون الحوافز المادية اهمية كبرى (العديلي 1981:ص30) ولكن لم تستطع هذه الادارة تحقيق الرضا المطلوب للعامل وكان يؤخذ عليها اهمالها للجوانب الانسانية في حياة العمال الى انها لفتت الانتباه للعنصر البشري في العمل والى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم للعمل. واذا كان موضوع الرضا الوظيفي قد ظهر اصلا في المجال الصناعي الا انه اكتسب اهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار ان البشر هم اهم مدخلاته وهم كذلك اهم مخرجاته بل انه يمكن تقويم كل مخرجات العملية التربوية في المجال التربوي بصورة عامة والرضا الوظيفي للتدريسيين محرك العملية التربوية بصورة خاصة.

وخلال هذه الفترة ظهرت حركة العلاقات الانسانية التي اهتمت بالجانب الانساني ومن رواد هذه الحركة التون ومايو وزملاؤه وقد تضمنت هذه الحركة عدة افكار اهمها: ان المكافآت والحوافز المادية تلعب دور رئيسي في تحفيز الافراد وشعورهم بالرضا وان حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الانتاجية لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب وانما تحدده ارادة الجماعة وخلفيته الاجتماعية وقد شخصت هذه المدرسة ما لمعنويات العاملين وعلاقات العمل من اثر على انتاجيتهم (الحيدر، بن طالب، 2005: ص21).

وهذه النظرية هي التي تنادي بضرورة تفهم طبائع وتصرف العاملين وميولهم ورغباتهم لخلق تعاون مشترك بينهم وبين الادارة لتحقيق اهداف مشتركة (زويلف 2005:ص228).

وفي عام 1935 قام هوبوك بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير بقرية بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل اوضاع العمل والاشراف والانجاز مستخدما اسلوب الاستقصاء وقد ذكر كثيرون ان هذه الدراسة تعد اول دراسة مركزة للرضا الوظيفي ونقطة الانطلاق لجميع الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي (الحيدر، بن طالب، 2005:ص22).

ويعد الرضا الوظيفي او المهني كما ذكر البديوي (2006) من الموضوعات التي ينبغي ان تظل موضوعا للبحث والدراسة بين فترة واخرى عند القادة التربويين في الادارات والمهتمين بالتنوير الاداري في العمل وذلك لاسباب متعددة فما يرضى عنه الفرد حاليا قد لا يرضيه مستقبلا او ايضا لتأثر رضا الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضيا حاليا قد يكون مرضيا في المستقبل ويعتبر الرضا الوظيفي احد العناصر المهمة في تحقيق الامن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد حيث يدفعهم طوعا الى زيادة انتاجهم وفي نهاية المطاف ما تنشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها (الحربي 1994: ص20)

الاطار النظري

1- نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الانسانية (1943-1954)

Maslow hierarchical Needs : قام عالم النفس ابراهام ماسلو بتفسير سلوك الانسان على اساس حاجاته الانسانية وطبقا لهذه النظرية فان الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين اشباعها. فهي تؤدي الى عدم اتزان الفرد وتدفعه الى الاتيان بسلوك يؤدي الى خفض حالة التوتر هذه واعادة حالة التوازن الداخلي والسيولوجي ولا يزول التوتر الا باشباع الحاجة، والحاجات المهمة في اي وقت من الاوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة. ولا يستطيع احد ان يرقى لاشباع حاجة من الحاجات الاخرى الا عن طريق اشباع الحاجات الالهة ثم الاقل اهمية وفقا للتسلسل الهرمي فمثلا عدم اشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الالهة من الحاجات العليا حتى يتم اشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليشبع الحاجات تبعا لتسلسلها (المشعان، 1993: ص58).

وقسم ماسلو الحاجات الانسانية الى خمسة مستويات ووزعها على النحو التالي:

1- **(الحاجات الاساسية)** وتسمى ايضا الحاجات الفسيولوجية او الطبيعية العضوية كحاجات المأكل والمشرب والسكن والراحة وهي ادنى تنظيم للحاجات الانسانية.

2- **(الحاجة الى الامن والضمان)** وهي الحاجات تتعلق بحماية الفرد من الاذى الجسدي والنفسي او ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق. ويرى البعض ان هناك دعائم ثلاث يقوم عليها شعور العاملين بالامن هي:
أ- موقف الرؤساء من العاملين واتجاهاتهم النفسية نحوهم فالفرد لا يشعر بالامن ان لم تقابل جهوده ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه.

ب- معرفة الفرد لما يراد منه كمعرفته للانظمة واللوائح التي تخص المنظمة وفرص التقدم في عمله ودرجة قبول عمله ولذا فان تنمية ذلك عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد على ما يراد منه بدلا من ان يترك عرضه للغموض والابهام.

ج- ثبات نظم الثواب والعقاب (زوليف 2005: ص231) يتأثر الرضا الوظيفي للأفراد بما يحصلون عليه من الاستقرار النفسي وبما يحصلون عليه من ضمان الدخل ومستوى معيشي لائق ودرجة قبوله لعمله وبما يحصل عليه من مكافآت وحوافز كل ما تقدم تعتبر كحاجات يسعى الفرد لاشباعها من خلال عمله او مهنته ولها دورها في زيادة الرضا الوظيفي للأفراد (المشعان، 1993: ص60).

3- الاحتياجات الاجتماعية او الحاجة الى الانتماء

وتمثل الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة الى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين، وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات اعلى وبعيدة عن الحاجات الاولية.

4- الحاجة الى الاحترام وتقدير الذات

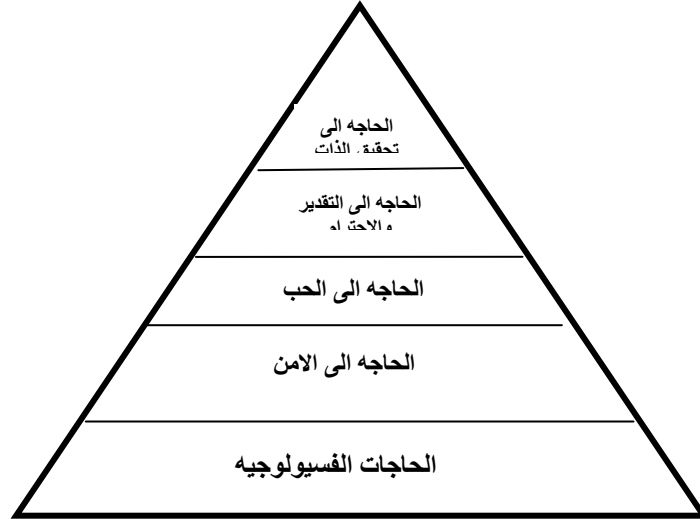
يؤكد ماسلو ان هذه الحاجة تأتي بعد اشباع الحاجات الثلاثة السابقة.

5- الحاجة الى تحقيق الذات

تتمثل الحاجة الى تحقيق الذات الاهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة وتعد هذه الحاجة اعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات (العميان 2005: ص 282-285) وتستند هذه الهرمية او تدرج الحاجات الى افتراضين اساسيين هما:

أ- ان الحاجة غير المشبعة هي التي تدفع السلوك.

ب- وعندما يتم اشباع الحاجة فانها لن تعود دافعة للسلوك ولهذا فان الحاجات العليا عند غالبية الناس تكون هي الاقل اشباعا بالمقارنة مع الحاجات الدنيا (سلامة 2003: ص20-34)



شكل (1) هرم ماسلو للحاجات الأولية

الحاجات العليا هرم ماسلو تظهر متأخرة في حياة الفرد كما ان الحاجات الدنيا هي حاجات ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد في حين ان الحاجات العليا هي حاجات لازمة لسعادة الفرد وامنة وغالبا يؤدي كبتها الى امراض نفسية كما ان طرق اشباع الحاجات الدنيا محددة اما الحاجات العليا على خلافها لها طرق شتى لاشباعها واذا ما تحقق للفرد اشباع لحاجاته الدنيا والعليا ترفع المستوى المعيشي للفرد وتحقيق المكانة الاجتماعية وحصوله على المكافآت وشعوره بالرضا عن الانظمة والقوانين العادلة في مؤسسته التي يعمل ضمنها فكل ذلك سيحقق له نوعا من الرضا الوظيفي (زويلف، 2005: ص231).

2- نظرية التوقع The Expectancy Theory

طور هذه النظرية فكتور قروم عام 1964 وتفسر قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره وترى ان دافعية الفرد للقيام بسلوك معين يتحدد باعتقاد الفرد بان لديه القدرة على القيام بذلك السلوك وبان القيام بذلك السلوك سيؤدي الى نتيجة معينة وان هذه النتيجة ذات اهمية للفرد وهذا يعني ان حفز الفرد يعتمد على توقعاته كما يلي:

أ- التوقع الاول: ان الجهد المبذول سيؤدي الى الانجاز المطلوب.
ب- التوقع الثاني: ان الانجاز المطلوب سيحقق المكافآت المرغوبة من قبل الفرد والتي بدورها تشبع حاجته وبالتالي تحقق الرضا وهذا يعني ان الفرد لن يسلك سلوكا يتوقع ان نتيجته ستكون منخفضة وكذلك لن يختار سلوكا يحقق مكافأة لا تشبع حاجاته، لهذا فان حفز الفرد للقيام بعمل ما يعتمد على قوة الرغبة والتوقع كما يظهر في المعادلة التالية (الدافعية = قوة رغبة الفرد x التوقع).

وبناء على هذه النظرية فان الافراد يتعلمون من تجاربهم التي من خلالها يتكون لديهم احتمالات بان نوعا معيناً من السلوك سيؤدي الى تحقيق نتائج معينة. (سالم وآخرون 1995: ص214).

3- نظرية لولر Lawler Theory

طور لولر عام 1968 على ما جاء في نظرية التوقع لفروم فقد ربط الرضا بكل من الانجاز والعائد. فهو وضع حلقة وسيطة بين الانجاز والرضا وهي العوائد فيتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد بانها عادلة ومنسجمة مع الانجاز او الجهد المبذول، فاذا ما كانت العوائد الفعلية لقاء الانجاز تعادل او تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد بانها عادلة فان الرضا المتحقق سيدفع الفرد الى تكرار الجهد. اما اذا قلت العوائد كما يعتقد الفرد انه يستحقه فستحدث حالة عدم الرضا ويوقف الدافعية للاستمرار في الجهد (سالم وآخرون، 1995: ص216)

يرى لولر (1973) ان العمليات النفسية التي تحدد رضا الفرد في عمله تقريبا واحدة وذات علاقة بثلاثة ابعاد بالنسبة للعمل الوظيفي وهذه الابعاد الثلاثة تتبع كما يلي:

أ- الراتب

ب- الاشراف (المديرين وعلاقاتهم وانماطهم القيادية).

ج- الرضا في العمل ومحتوى الوظيفة كالانجاز والمسؤوليات والصلاحيات (الحربي، 1994: ص27).

4- نظرية القيمة Value Theory

قدم لانري وترمبو عام 1980 شرحاً لنظرية لوك في الرضا الوظيفي ويرى لوك في هذه النظرية ان الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن ادراك الفرد بان عمله يتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظرة وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد، ويعني ذلك ان لوك قد ميز بين القيمة والحاجة واعتبر الحاجات كعناصر تضمن استمرار حياة الفرد من الناحية البيولوجية كما انه اعتبرها موجودة بذاتها بشكل موضوع منعزل عن رغبات الفرد .

بينما القيم تنصف بالذاتية حيث تمثل ما يرغب الفرد سواء كان ذلك بمستوى الوعي او اللاوعي (العديلي، 1981: ص49).

5- نظرية Z

استست هذه النظرية من قبل العالم اوشي عام (1981) للاهتمام بالجانب الانساني للعامل حيث لاحظ ان قضية انتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال او بعملية التطوير فهذه امور لا تكفي دون تعلم ادارة الافراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة والاسس التي تقوم عليها نظرية (Z) ثلاثة هي:

أ- الثقة (Trust): فالمؤسسات اليابانية تؤكد على جو الثقة في العاملين بها.

ب- الحذف والمهارة (Subtlety) : اي الدقة وحدة الذهن والمهارة في التعامل.

ج- اللفة والمودة (Intimacy) : وهي الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة تشعر الافراد بالامن (المشعان 1993: ص6).

(دراسات سابقة)

(الدراسات العربية):

1- دراسة آل ناجي (1993)

هدفت الدراسة الى التأكد من صدق نظرية العاملين لهيرزبيرج عمليا بجانب الكشف عن اثر تفاعل المتغيرات: النوع والجنسية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والتخصص العلمي والعمر في متغيرات الرضا عن العمل والتي تشمل الرضا عن بيئة العمل (الادارة والاشراف والعلاقة مع الزملاء والراتب وتطور المهنة) والرضا عن محيط العمل (العمل نفسه والتقدير والترقية والانجاز والمسؤولية) والرضا الكلي عن العمل لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية.

ولتحقيق هذا هدف البحث الى تصميم استبانة متضمنة متغيرات الرضا عن العمل وفقا لنظرية هيرزبيرج (1959) وبعد التأكد من خصائصها السيكومترية من حيث الصدق والثبات ، تم تطبيقها على عينة مكونة من (475) معلما ومعلمة في التعليم الثانوي العام وقد انتهت النتائج باستخدام بعض الاساليب الاحصائية الى ان المعلمين ذوي العمر وسنوات الخبرة الاكبر والمعلمين ذوي الاختصاصات الانسانية اكثر رضا في بعض مكونات الرضا عن العمل بالاضافة الى ذلك تبين وجود اثر دال احصائيا لتفاعل متغيرات البحث المستقلة في متغيرات الرضا عن العمل (آل ناجي، 1993: ص57).

2- دراسة الغانم (1999)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في محافظة اربد عن المهام الموكلة اليهم، وقامت الباحثة بتطوير اداة لقياس مستويات رضا المشرفين التربويين عن الصلاحيات والمهام الموكلة لهم. وتكونت في صيغتها النهائية بعد التحكيم من (52) فقرة مثلت كل منها صلاحية او مهمة من صلاحيات ومهام المشرف التربوي، وبعد التأكد من صدق وثبات الاداة اجرى الباحث الدراسة على جميع المشرفين التربويين العاملين في مديريات التربية والتعليم التابعة لمنطقة اربد التعليمية وقد طبقت الدراسة على (163) مشرفا استجاب منهم (124) مشرفا، وقد تضمنت الاستبانة ثمان مجالات هي: التخطيط، المنهاج، التعليم، النمو المهني، التقويم، الادارة التربوية، ادارة الصفوف، العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي.

واظهرت نتائج الدراسة ان مستويات رضا المشرفين التربويين عن الصلاحيات والمهام الموكلة لهم كانت متوسطة الى عالية، كما اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى دلالة (0,05) في مستويات رضا المشرفين التربويين عن المهام الموكلة اليهم ضمن مجالات الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث ولم يكن لمتغير المؤهل العلمي والخبرة وكذلك التفاعل بين متغيرات الدراسة اي اثر دال احصائيا (الغانم، 1996: ص7).

3- دراسة الاغبري (2000)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية والتعرف على العناصر التي نالت اعلى مستوى من الرضا الوظيفي وتلك التي نالت ادنى مستوى فيه، وكما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتلك التي نالت ادنى مستوى فيه.

كما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات المستقلة مثل نوع المبنى المدرسي والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة وعامل السنين وكشفت الدراسة عن ان مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري والشعور بالانجاز والرضا عن تعاون المعلمين والاحساس بالامن والاستقرار الوظيفي يمثل المستوى الاعلى للرضا لدى افراد العينة ولم تكشف الدراسة عن وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي وبين المتغيرات المستقلة للدراسة. (الاغبري، 2000: ص109).

4- دراسة اليحي (2000)

هدفت الدراسة الى التعرف على مدى رضا مشرفي التربية الميدانية عن عملهم في الاشراف في كلية التربية بجامعة الملك سعود. كما هدفت الى التعرف على مدى اختلاف درجة الرضا عن العمل باختلاف الدرجة العملية والقسم، وقد تم توزيع الاستبانة التي اعدت من قبل الباحث على جميع المشرفين والبالغ عددهم (35) مشرفا وقد اوضحت نتائج الدراسة بان مقدار الرضا الوظيفي لافراد العينة بشكل عام اكثر من جيد وشارت نتائج اختبار (ت) الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقا لمتغير الدرجة العلمية والقسم الذي ينتمي اليه (اليحي، 2000: ص751).

5- دراسة الشوامرة (2007)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمين ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيوتنا، كما هدفت الى ترتيب محددات الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين والمعلمات كذلك اختيار بعض المتغيرات في الرضا الوظيفي كالجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتوزيع الاستبانة على معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى والبالغ عددهم (40) معلم ومعلمة من مدارس نور الهدى التطبيقية، وقد توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) لاثار الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعا لمتغير الجنس حيث كانت الدلالة الاحصائية > (0,05) وهي دالة احصائية كما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) < لاثار الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعا لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة حيث كانت الدلالة الاحصائية (0,05) وهي غير دالة احصائيا. (الشوامرة، 2007: ص20).

6- دراسة زايد (2008)

هدفت الدراسة الى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية العاملين بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان كما وهدفت الدراسة ايضا الى تعرف اثر بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) على مستوى الرضا الوظيفي ولتحقيق اغراض الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس للرضا الوظيفي يتألف من اربعة ابعاد وتم تطبيقه على عينة عشوائية تألفت من (131) معلما ومعلمة للتربية البدنية بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وظهرت النتائج ان 36% من افراد عينة الدراسة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة، في حين ان 44% لديهم مستويات منخفضة و20% منهم ليسوا راضين وظيفيا وظهرت النتائج ايضا ان اكثر عوامل الرضا الوظيفي تأثيرا هو العامل المتعلق بالعائد المالي للوظيفة وكشفت النتائج ان افراد عينة الدراسة ذوي سنوات الخبرة الاقل يظهرون مستويات رضا اعلى من اقرانهم ذوي السنوات الخبرة الاكثر، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين حملة البكالوريوس وحملة الدبلوم وذلك لصالح حملة البكالوريوس وبينت النتائج ان افراد العينة من المتزوجين لديهم مستويات رضا وظيفي اقل من اقرانهم غير المتزوجين في حين لم تظهر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة بين الذكور والاناث (زايد، 2008: ص162)

(الدراسات الاجنبية)**1. دراسة باركهوس وهولمن (Park house Holmen 1980)**

هدفت الدراسة الى تعرف مستوى الرضا المهني لمعلمين التربية البدنية العاملين في المناطق الحضرية والريفية حيث درس الباحثان ابعادا اربعة للرضا الوظيفي (الرضا في العمل والزملاء والاشراف والعائد المالي) وتوصلا الى ان الافراد لديهم عدم رضا عن الابعاد الداخلية للمهنة (العمل، الزملاء، المشرفين) وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وقام بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة والبالغ عددهم (300) معلم من معلمين التربية البدنية، وتوصلا الى ان الافراد الذين لديهم عدم رضا عن الابعاد الداخلية للمهنة (العمل، الزملاء، المشرفين) لديهم رضا عن العائد لمالي للمهنة (Parkhouse&Holmen,1980:p62).

2- دراسة بن منصور (Benmansour,1998)

هدفت الدراسة تفحص الضغوط الوظيفية والرضا الوظيفي واستراتيجيات التعامل مع الضغوط لدى عينة مؤلفة من (153) معلما مغربيا يدرسون في المرحلة الثانوية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة الى ان 45% من المعلمين غير راضين وظيفيا واكثر من نصف افراد عينة الدراسة يعانون من ضغوطات عالية لها تاثير سلبي دال على الرضا الوظيفي للمعلمين (Benmansour1998:p33).

3- دراسة تانج ويونغ (Tang & Yeung 1999)

هدفت الدراسة الى تعرف مدى تاثير مصادر الضغوط التي تحيط بمعلمين المرحلة الثانوية في هونج يونج: الطلاب، المشرفين والمديرين، المناهج، المهام ثم التدريسية، التدريس وما يرتبط به، وعدم تقدير الدور الذي يقوم به المعلمون وقد تكونت عينة الدراسة من 259 معلما، وتوصل الباحثان الى ان المصادر الستة للضغوط للضغوط لها تأثيرات ذات دلالة على الوصول لمرحلة الاختراق ومن اكثرها تأثيرا الاعباء التدريسية للمعلمين في حين ان الطلاب والمصادر الاخرى لها اثار قوية على الرضا الوظيفي للمعلمين. (Tang&Yeung 1999.P200)

4- دراسة رومان (Roman, 2004)

هدفت الدراسة الى تعرف العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في بورتوريكو حيث حددت الدراسة العوامل الخارجية بالعائد المالي وظروف العمل والاشراف اما العوامل الداخلية فتمثل الانجاز والتقدير ومهنة التعليم بحد ذاتها. وقد خلصت النتائج الى ان العوامل الخارجية لها تأثيرات كبيرة في خفض مستويات الرضا المهني، وان العوامل الداخلية لها تأثيرات كبيرة في رفع مستويات الرضا المهني ولم تظهر الدراسة وجود فروق بين الذكور والاناث في مستويات الرضا الوظيفي (Roman, 2004 :.p.65)

(مناقشة الدراسات السابقة):

استنادا الى ما تم عرضه من الدراسات العربية والاجنبية من الادبيات النفسية والتربوية التي اجريت في شتى انحاء العالم والتي تطرقت الى موضوع الرضا الوظيفي بوصفه الركيزة الهامة التي يتوقف عليها وجود الاداء المهني للاداري او التربوي ترى الباحثة ان هذه الدراسات قد تنوعت واختلقت باختلاف الاهداف التي سعت الى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها واختلاف البيانات التي تمت فيها وترى الباحثة انه قد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه

الدراسات طبقاً لاختلاف طرق ومناهج البحث المستخدمة والعوامل الشخصية والازمنة والاماكن فمنها ما توصل الى مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي بينما توصل آخرون الى مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي. وبعضها قد وجد فروقا احصائية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور واناث) وآخرون لم توجد لديهم فروق احصائية دالة. وكذلك توجد اختلافات في نتائج الدراسات السابقة للمتغيرات الأخرى كالتخصص والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة.

الفصل الثالث

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد للعام الجامعي (2013-2014) والبالغ عددهم (330) تدريسي وتدرسي في الاقسام المختلفة لكلية التربية للبنات .

عينة الدراسة

اختيرت عينة عشوائية طبقية استناداً الى اهداف البحث حيث شملت العينة أعضاء من الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد (من الذكور والاناث) وتبعاً للمؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير) وبهذا بلغت عينة الدراسة (60) عضواً تدريسياً من مجتمع أصلي بلغ (330) تدريسي وتدرسي للعام الدراسي (2013-2014) وكما في الجدول (1):

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة

المؤهل العلمي		الجنس	
دكتوراه	ماجستير	ذكور	أناث
28	32	20	40
60		60	

أداة الدراسة

قامت الباحثة ببناء أداة للدراسة بعد إجراء استفتاء مفتوح لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد لمعرفة الرضا الوظيفي لديهم ومن خلال إجابات التدريسيين والاستعانة بالكتب والأدبيات العلمية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي تمكنت الباحثة من الوصول لمجموعة من الفقرات التي تمثل موضوع الدراسة

صدق الاداة

بعد اعداد فقرات الاداة التي تضمنت (30) فقرة لمقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد. عرضت فقرات المقياس على تسعة محكمين* في مجال العلوم التربوية والنفسية، تم الأبقاء على جميع الفقرات بعد التعديل المقترح من قبل المحكمين وأشاروا إلى أنها تمثل ماوضع المقياس لأجله.

تحديد بدائل الاجابة للمقياس

بعد اعداد الفقرات، تم اعتماد طريقة ليكرت (Likart) في تصميم وبناء مقياس الرضا الوظيفي لآعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد، وهي من الطرق الشائعة في اعداد البدائل (زهران، 1984:ص148) لكونها تتصف بـ

1- سهولة البناء والتصميم

2- ذات درجة ثبات عالية

3- تسمح لحصول على اكبر تباين بين الافراد

(D.krech&R.S.Crutch field,1954:p218) وذلك بان تكون الاجابة متدرجة بمستويات خمسة:

(موافق تماماً، موافق، متردد، غير موافق، غير موافق تماماً).

وقد اعطيت درجات لكل فقرة تدرجت من (1-5) على التوالي حيث تشير (5) الى درجة عالية من الرضا الوظيفي

والدرجة (1) تشير الى مستوى منخفض من الرضا الوظيفي.

* اسماء المحكمين

1. أ. د. سندس عبد القادر الخالدي

2. أ. م. د. أيمن صادق

3. أ. م. د. حنان حسن مجيد

4. أ. م. د. زهرة ماهود الجواري

5. أ. م. د. سافرة سعدون الدوري

6. أ. م. د. سهام عبد الكاظم

7. أ. م. د. طالب حسين القيسي

8. م. د. سالي طالب

9. م. د. طالب الربيعي

قوة تمييز الفقرات

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (60) تدريسي وتدرسية تم اختبار (نسبة 27%) من الدرجات العليا ونسبة 27% من الدرجات الدنيا والتي تتمثل بـ (16) تدريسي وتدرسية في المجموعات الدنيا باستخدام الاختبار التائي (T- Test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس من خلال مقارنتهما بالقيمة الجدولية (مايرز: 1990:356) وعلى ضوء هذا الاجراء تم استبعاد الفقرات (10، 12، 22) اذ لم تكن دالة وبهذا اصبح عدد الفقرات (27) فقرة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (30) كما في جدول (2).

جدول (2) القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات – جامعة بغداد

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	2,613	0,96393	2,5625	1,31022	3,6250	1
دالة	4,243	1,34164	3,2500	0,44721	4,7500	2
دالة	5,000	0,81650	3,5000	0,57735	4,7500	3
دالة	3,555	0,80623	3,1250	0,68007	4,0625	4
دالة	5,060	0,95743	2,6250	0,85635	4,2500	5
دالة	4,568	1,16726	2,8125	0,81394	4,4375	6
دالة	4,685	1,12361	2,9375	0,81394	4,5625	7
دالة	4,798	1,14746	2,8750	0,81394	4,5625	8
دالة	2,994	1,16726	3,1875	0,94648	4,3125	9
غير دالة	0,601	1,14746	4,1250	1,20416	4,3750	10
دالة	2,0512	1,27639	3,8125	0,77460	4,7500	11
غير دالة	1,576	0,79420	4,6875	0,00000	5,000	12
دالة	7,687	1,3280	2,5000	0,47871	4,6875	13
دالة	6,377	0,85635	2,7500	0,80623	4,6250	14
دالة	5,404	1,16726	2,1875	0,91059	4,1875	15
دالة	5,367	1,43759	2,7500	0,54391	4,8125	16
دالة	6,941	0,88506	3,1250	0,40311	4,8125	17
دالة	4,580	0,89209	2,4375	1,03280	4,0000	18
دالة	5,506	1,31022	2,3750	0,81650	4,5000	19
دالة	4,728	1,04682	3,1875	0,61914	4,6250	20
دالة	3,727	0,57735	4,2500	0,34157	4,8750	21
غير دالة	1,620	0,68007	4,0625	1,03078	4,5625	22
دالة	4,869	0,63246	4,0000	0,34157	4,8750	23
دالة	5,506	0,77190	3,9375	0,00000	5,0000	24
دالة	4,489	1,07819	2,3125	1,27639	4,1875	25
دالة	5,970	0,77460	2,7500	0,70415	4,3125	26
دالة	4,460	0,96609	2,5000	0,5391	3,9375	27
دالة	3,641	0,77460	3,2500	0,87321	4,3125	28
دالة	3,639	0,75000	3,8125	0,60208	4,6875	29
دالة	4,407	1,02470	2,6250	1,13835	4,3125	30

الاتساق الداخلي : (صدق الفقرات)

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية ودرجة الفقرة لكل من فقرات المقياس حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,134 - 0,721) وهي تشير الى انها معاملات مقبولة وجميعها دالة عند مستوى دلالة (0,05) ما عدا الفقرات التي تم استبعادها (10، 11، 12، 22) لأن معامل ارتباطها بالدرجة الكلية غير دال كما في الجدول (3)

جدول (3) معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية على مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات جامعة بغداد

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0,336	11	0,236	21	0,395
2	0,478	12	0,244	22	0,204
3	0,427	13	0,721	23	0,549
4	0,488	14	0,597	24	0,582
5	0554	15	0,418	25	00,481
6	0,518	16	0,425	26	0,567
7	0,540	17	0,626	27	0,600
8	0,560	18	0,601	28	0,436
9	0,355	19	0,635	29	0,498
10	0,134	20	0,516	30	0,483

* تم استبعاد الفقرات (10، 11، 12، 22) لأن معامل ارتباطها بالدرجة الكلية غير دال.

الثبات

من أجل ثبات اداة الدراسة استخدمت الباحثة معادلة الفا كرونباخ لحساب ثبات الاداة حيث بلغ (0,90) وهو معامل ثبات عالي يعني بأغراض الدراسة، وبذلك فإن اداة الدراسة للرضا الوظيفي تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

تم استعمال الوسائل الاحصائية الآتية

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 2- اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين وعينة واحدة واختبارات لدلالة الفروق بين المجموعات.
- 3- معامل ارتباط بيرسون
- 4- الفا كرونباخ لحساب الثبات للمقياس.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها:-

- الهدف الاول:

تم قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد من (الذكور والاناث) ومن (الدكتوراه والماجستير) فكان متوسط الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية (95,4667) وبانحراف معياري (15,75713) درجة وعند مقارنته بالوسط الفرضي (78) بأستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن هناك فروق دال عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (59) ولصالح متوسط عينة البحث وهذا يشير إلى أن لدى التدريسيين رضا وظيفي ودال كما موضح في جدول (4) وهذا يتفق مع دراسة الغانم (1999) ودراسة اليحي (2000) ودراسة زايد (2008) التي اظهرت جميعها ان لدى عينات دراساتهم رضا وظيفي نحو عملهم.

جدول (4) نتائج الاختبار التائي لمقارنة متوسط العينة مع المتوسط الفرضي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية	مستوى الدلالة
60	95,4667	15,75713	78	8,586	0,05

وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان العائد المالي والشعور بالانجاز والتعاون بين التدريسيين في مجال العمل والاحساس بالاستقرار والتقدير لمهنة التعليم جميعها قد تؤدي إلى وجود الرضا الوظيفي لدى التدريسيين، وهذا ما اكدته نظرية ماسلو للحاجات الانسانية وكذلك نظرية لولر التي أكدت أن الراتب الشهري والأنجاز وعلاقة الفرد وتفاعله في مجال العمل كلها تؤدي إلى الرضا الوظيفي.

- الهدف الثاني:

للتعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد وتبعاً لمتغير الجنس (ذكور- واناث) تم حساب متوسط درجات كل من الذكور والاناث، حيث بلغ متوسط درجات الذكور (التدريسيين) لمقياس الرضا الوظيفي (90,9000) وبانحراف معياري قدره (11,52526) بينما بلغ متوسط درجات الاناث (التدريسيات) لمقياس الرضا الوظيفي (97,7500) وبانحراف معياري قدرة (17,17146) وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين كانت القيمة التائية المحسوبة (1,6090) اصغر من القيمة الجدولية (2,000) عند مستوى دلالة (0,05) كما في الجدول (5). لذا يستنتج من ذلك بان الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف الجنس. وهنا يتفق مع دراسة رومان (2004) ودراسة زايد (2008) التي اظهرت عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي يعزى للجنس.

جدول (5) نتائج الاختبار الثاني بين متوسطي درجات اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد وتبعاً لمتغير الجنس

العينة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة
60	ذكور	20	90,9000	11,52526	59	1,609	0,05
	إناث	40	97,7500	17,17146			

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تتفق مع نظرية ماسلو للحاجات الانسانية حيث أكدت على أن الرضا الوظيفي والاستقرار والضمان الوظيفي هو من الحاجات الانسانية لدى جميع الافراد سواء كانوا ذكور ام اناث فانهما يشتركان في نفس الحاجات الإنسانية .

- الهدف الثالث

للتعرف على دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي (الماجستير والدكتوراه) تم حساب متوسط درجات كل من اصحاب المؤهل العلمي (الماجستير والدكتوراه)، حيث بلغ متوسط درجات اصحاب المؤهل العلمي (الماجستير) لمقياس الرضا الوظيفي (99,3125) وبانحراف معياري قدره (14,76796) بينما بلغ متوسط درجات اصحاب المؤهل العلمي (الدكتوراه) لمقياس الرضا الوظيفي (91,0714) وبانحراف معياري قدره (51,95579) وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين كانت القيمة التائية المحسوبة (2,077) اكبر من القيمة الجدولية (2,000) عند مستوى دلالة (0,05) لذا يستنتج من ذلك بان الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات في جامعة بغداد يختلف باختلاف المؤهل العلمي ولصالح حملة المؤهل العلمي (الماجستير) كما في الجدول (6).

وهذا يتفق مع دراسة زايد (2008) التي اظهرت وجود فروق دالة احصائياً وتبعاً للمؤهل العلمي ولم تتفق مع دراسة الغانم (1999) ودراسة اليحي (2000) ودراسة الشومرة (2007) التي اكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (6) نتائج الاختبار الثاني بين متوسطي درجات حملة المؤهل العلمي (الماجستير) واصحاب حملة المؤهل العلمي (الدكتوراه)

العينة	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة
60	ماجستير	32	99,31250	14,76796	59	2,077	0,05
	دكتوراه	28	91,0714	15,95579			

ترى الباحثة ان هذه النتيجة جاءت نتيجة لما يتعرض له اصحاب حملة المؤهل العلمي (الدكتوراه) من اعباء تدريسية والتزامات علمية واكاديمية تجعلهم عرضة لضغوط كثيرة وهذا ما اكدته نظرية ماسلو للحاجات الانسانية من ان الالتزامات والاختصاصات والواجبات وابعائها التي تخص المنظمة التي يعمل الفرد فيها لها تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لديه وكذلك نظرية لولر التي اكدت ان المسؤوليات والصلاحيات الملقاة على الافراد في المؤسسة تؤثر في الرضا الوظيفي لديهم.

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تم أستخلاص التوصيات التالية :

- 1- التأهيل الاكاديمي للتدريسيين لما لذلك من أثر في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- 2- زيادة المخصصات المالية وتعديل نظام الحوافز والمكافآت للتدريسيين وذلك لعلاقاته الوثيقة بالرضا الوظيفي.

المقترحات

- 1- اجراء دراسة حول الضغوط النفسية أو المهنية التي يعاني منها التدريسيين .
- 2- إجراء دراسة عن أثر بعض المتغيرات مثل: الراتب الشهري، التعاون في العمل، علاقة التدريسي بروؤساء العمل وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي.

- 3- اجراء المزيد من الدراسات للكشف عن الاتجاهات نحو المهنة وعن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

المصادر العربية

1. القران الكريم
2. أبين منظور، لسان العرب، مج(14)، بيروت1956.
3. الاغري، عبد الصمد (2004)، الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية). مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية (109-197) مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت .
4. آل ناجي، محمد والمحبيب، عبد الرحمن(1993). متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض الشخصية لدى عينة من معلمات ومعلمي التعليم العام بمنطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية . جامعة الكويت، (29)8.

5. الحربي . حمود (1994). **الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود**. رسالة ماجستير منشورة . قسم ادارية تربوية كلية التربية . جامعة الملك سعود. الرياض.
6. الحيدر، عبد المحسن وبن طالب، أبراهيم(2005). **الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض** (بحث ميداني). معهد الادارة العامة بدون طبعة. بدون دار نشر.
7. زايد، كاشف نايف (2008). **الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات**، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية-جامعة البحرين.
8. زهران، حامد عبد السلام (1984). **علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة**.
9. زويلف، مهدي(2005). **أدارة الافراد**. مدخل كمي ط1. عمان بدون دار نشر.
10. سالم، فؤاد رمضان، زياد والدهان، أميمة ومخامرة، محسن(1995). **المفاهيم الادارية الحديثة، مركز الكتب الاردني**.
11. سلامة، رتيبة (2003). **الممارسات الادارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الاردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين**. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن-158.
12. السلوم، سعاد(1422-1423). **عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الاداريات**. رسالة ماجستير غير منشورة قسم الادارة التربوية كلية التربية جامعة الملك سعود . الرياض.
13. الشوامرة، محمد(2007). **الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا**. رسالة ماجستير غير منشورة- جامعة القدس.
14. العديلي، ناصر(1981). **الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الاجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية معهد الادارة العامة**. رسالة ماجستير في علم النفس الاداري من جامعة ولاية كاليفورنيا .
15. العميان، محمود(2005). **السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ط(3)**. عمان دار وائل للنشر والتوزيع.
16. الغانم، أمل (1996). **مستويات الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين بمحافظة اربد عن الصلاحيات والمهام الموكلة اليهم**، رسالة ماجستير غير منشورة قسم الادارة والاشراف التربوي، كلية التربية جامعة اليرموك. الاردن.
17. المشعان، عويد سلطان(2003). **العلاقة بين سلوك النمط أو الرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين**. المجلة التربوية. جامعة الكويت.
18. ملحم، سامي (200). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، مجلة العلوم التربوية، عمان.
19. نعساني، عبد المحسن(2002). **اختبار اتجاه العلاقة السببية بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى**. مؤتمر الاتجاهات الحديثة في ادارة المستشفيات الخاصة والحكومية في الوطن العربي. القاهرة .
20. اليحي، طلال (2003). **مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف**، مجلة جامعة الملك سعود، م(15)، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية.

المصادر الأجنبية

1. Benmansour,n.(1998). **Job satisfaction stress and coping strategies among Moroccan**. Mediterranean Journal of Educational studies,3(1)13-33
2. Koastelios(2001). **personal characteristics and Jop satisfaction of Green teacher**. The International Journal of Education Management,15,(334-364).
3. Krech,D.&Crutch Field, (1954). "Theory and Problems of Social Psychology. New York, McCraw-Hill.
4. Parkhouse & Holmen(1980). **Differences in jop satisfaction among suburban and inner- city high school physical education faculty**. Reaserch Quar terly.51(4),654-62.
6. Roman, B.g(2004) **An evaluation of job satisfaction of public schools physical education in por to Rico**.Dissertation Abstracts international,65(5-A).
7. Sari,H.(2004) **an analysis of burnout and jop satis faction among Turkish special school head-teachers and teachers**. And the factors effection their burnout ang jop satisfaction. Educational studies,30(3),294-306
8. Tang,T.&yeung.A.S(1999). **Hong Kong teachers Sources of stress Burnout and jop Satis faction**. Eric :ED 429954.