

المبحث الأول الرضا الوظيفي

تمهيد:

ترتبط فاعلية أي منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة وتعتمد الإدارة في تعظيم النتائج على ترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري لتعدد المتغيرات المحددة له لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر وهو الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أي منظمة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر والتي تنعكس على سلوك ولاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة.

تعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في سلوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء.

خلفية تاريخية عن الرضا الوظيفي:

أعقب ظهور الثورة الصناعية في أوروبا كثيراً من الدراسات التي حاولت معرفة تأثير عدد من العوامل على أداء العامل ومقدار إنتاجه وكانت ثمرة المحاولات الأولى التي قام بها علماء النفس في مجال الصناعة ظهور ما يعرف بعلم النفس الصناعي وكانت أهم أهداف هذه الدراسات هي محاولة زيادة إنتاج العامل دون الاهتمام بالعوامل والظروف التي يؤثر في صحة العوامل النفسية. وتعتبر الدراسة التي قام بها فردريك تيلور

تعريف الرضا الوظيفي:

أورد الفاتح (2001) بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله وبحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله وما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج.

يصنف الحنطي (2000) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وأنه نتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ونوعية الإشراف والعلاقة مع الزملاء والرؤساء المباشرين والعلاقة بين العاملين والمرتب وفرص الترقية والتقدم في العمل ومزايا العمل في المنظمة والأمان في العمل ومسؤوليات العمل وانجازه والمكان والاعتراف والتقدير.

شكل يوضح عناصر الرضا الوظيفي كما تراها الباحثة

مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي مفهوم عائم ولذلك فإنه من الصعب ذكر تعريف واحد ومحدد له، أما الباحثون الذين درسوا الرضا الوظيفي كموضوع بحد ذاته فقد ركزوا حول زوايا معينة لتعريف المتغيرات كمفاهيم يسهل التعامل معها ولقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مشاعر الفرد النفسية نحو عمله ومن هذه والاتجاه (moral job) والروح المعنوية. (job satisfaction) مصطلحات الرضا الوظيفي وتشير هذه المصطلحات في مجملها (toward the attuale job) النفسي نحو العمل إلى مجموع مشاعر الفرد الوجدانية نحو عمله الحالي كما تغبر عن مدى الإشباع (الذي يتصور الفرد أنه يحثها من وظيفته. (يسري حسين إبراهيم، 2005م) أورد غازي (2000) أنه قد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بدء القرن العشرين وبشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه مازال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد والتي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة للتعبير عن مشاعر الأفراد عن المواقف المختلفة.

تري الباحثة أن أهمية الرضا الوظيفي تأتي من أن العامل لا يرضى عن العمل لوجود عيب فيه (العمل) إنما لعدم وجود الرغبة في العمل الذي يزاوله الفرد أو لأعباء يتحملها الفرد ومن ذلك تأتي أهمية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، كما قال أفلاطون فالرضا عن العمل هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله.

قياس الرضا الوظيفي:

يرى ناصف عبد الخالق (2000) أن طرق قياس الرضا الوظيفي هي:

1/ طريقة تحليل ظواهر الرضا الوظيفي:

تعتبر هذه الطريقة من أكثر طرق القياس بساطة حيث تقوم على تحليل الظواهر التي تدل على رضا العاملين ومشاعرهم تجاه العمل مثل التغيب والتمارض ومن تحليل هذه العوامل تبين أن نسبة الغياب بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي منخفضة مقارنة بالذين ينخفض رضاهم الوظيفي. من مزايا هذه الطريقة دقة المعلومات، البعد عن التحيز وسهولة تصنيفها ومشكلاتها في عدم وجود وسيلة للتأكد من صحة البيانات.

2/ (طريقة هيرزبيرج) طريقة القصة:

تقوم هذه الطريقة على إجراء مقابلات شخصية لأفراد العينة يطلب فيها منهم تذكر الأوقات التي كانوا يشعرون فيها بالرضا والأوقات التي كانوا يشعرون فيها بالاستياء خلال فترة معينة وتذكر الظروف والأسباب التي كانت تؤدي إلى رضاهم أو استيائهم وأثر ذلك إيجاباً أو سلباً على أدائهم، أدى استخدام هذه الطريقة إلى نتيجة هامة مفادها أن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الشعور بالرضا الوظيفي، لا يؤدي غيابها إلى الاستياء أو عدم الرضا الوظيفي لا يؤدي غيابها بالضرورة إلى حدوث الرضا الوظيفي. ومن مساوئ هذه الطريقة أن المعلومات

المقدمة من أفراد العينة تفتقر إلى الكثير من الدقة والموضوعية لاعتمادها على النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة.

3/ **طريقة الاستقصاءات:**

تعتمد على استخدام نماذج استطلاع أو استبيانات يتم تصميمها وصياغة أهدافها بالشكل الذي يخدم أهداف الباحثين من أجل استطلاع آراء أفراد العينة المراد قياس رضاهم الوظيفي، تتفاوت هذه النماذج من حيث البساطة والتعقيد وذلك تبعاً للغرض منها وطريقة معالجة البيانات التي يتم الحصول عليها. من مزايا الطريقة: سهولة تصنيف البيانات كمياً، إمكانية استخدامها في حالة العينات الكبيرة، قلة التكاليف وخصوصية المعلومات. وعيوبها: احتمال إغفال بعض الجوانب المهمة في الرضا الوظيفي واحتمال التحيز في الإجابات المقدمة من المستجيبين.

4/ **طريقة المقابلة:**

تقوم هذه الطريقة على مقابلة العاملين شخصياً وتوجيه أسئلة مباشرة لهم لمعرفة درجة رضاهم عن العمل، وقد تكون هذه المقابلة رسمية أو غير رسمية، مقننة أو غير مقننة وتعتبر هذه الطريقة فعالة في حالة المؤسسات الصغيرة. من مزايا هذه الطريقة المرونة في جمع البيانات أثناء المقابلة، وخصوصية المعلومات وتوفر الفرصة للحصول على معلومات إضافية أثناء المقابلة، أما عيوبها فهي: التكلفة العالية، احتمال تحيز المقابل، احتمال تحيز المستقصى.

5/ **طريقة الملاحظة:**

تعتمد هذه الطريقة على ملاحظة سلوك العاملين أثناء العمل، تتصف هذه الطريقة بالمرونة في جمع المعلومات ولكن يعيبها مشكلة ترجمة بعض السلوكيات إلى معلومات تعبر عن رضا أو عدم رضا العاملين، تحيز الملاحظ والكلفة العالية لهذه الطريقة.

ترى الباحثة أن لكل طريقة من هذه الطرق مزاياها وعيوبها مما يتطلب من الباحث المفاضلة بين هذه الطرق في ضوء الاعتبارات التالية:

- 1- مدى ملاءمة الطريقة لمجتمع الدراسة مفردات العينة التي ينوي الباحث اختبارها.
- 2- التسهيلات والإمكانيات المتوفرة عند استخدام أي طريقة من هذه الطرق.
- 3- درجة الدقة التي يسعى الباحث لتحقيقها في نتائج دراسته.

العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني:

أورد حامد زهران (2005م) أن التوافق على المستوى المهني يتضمن اختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علماً وتدريباً والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والإنتاج "الشعور بالرضا والنجاح، ويعبر عنه بـ"العامل المناسب في العمل المناسب".

ويضيف أشرف محمد (2001م) أن الإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح والعلاقات الطيبة مع الرؤساء والزملاء والتغلب على المشكلات، والتوافق المهني هو توافق الفرد لواجبات عمله المحدودة ويعني التوافق المهني أيضاً هو توافق الفرد لبيئة العمل.

بينما يرى أحمد عبد الخالق (2000) بأن التوافق المهني يشير إلى الانسجام بين العامل وعمله أيّاً كان هذا العمل ويحقق ذلك بعدة طرق أهمها: حسن اختيار المهنة الملائمة، والتدريب على أدائها بشكل جيد، وتقبلها بقبول حسن، ورضا الفرد

عنها، والافتناع بها، ومحاولة الابتكار فيها، وعلاقات إنسانية راضية مع الزملاء والرؤساء.

نتائج البحوث والدراسات التي أجريت حول (Herzberg, 1957) لخص هيرزبيرج موضوع الرضا الوظيفي ونسبة الذين يشعرون بالرضا عن الوظائف التي يشغلونها حيث بينت الدراسات التي تمت فيها مقارنة الأداء مع المواقف الإيجابية تجاه الوظائف أن 54% أشاروا إلى وجود علاقة إيجابية وأن 35% عدم وجود علاقة وأن 11% أشاروا إلى وجود علاقة سلبية. وقد لخص ثلاثة اتجاهات رئيسة هي:

- الاتجاه الأول:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الرضا الوظيفي المرتفع لدى العاملين يؤدي إلى زيادة الأداء، ويمثل هذا الاتجاه رأي أصحاب الدراسات التي تلت تجارب الهاوثورن وحاولت التركيز على العلاقات الإنسانية في العمل والاهتمام بمشاعر العاملين وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية اعتقاداً منهم أن ذلك سيؤدي إلى رضا العاملين وزيادة إنتاجهم يتفق مع هذا الرأي كل من ماسلو، هيرزبيرج ومكلياند.
- الاتجاه الثاني:** يتلخص رأي أصحاب هذا الاتجاه أن العلاقة بين الرضا والأداء تكون موجودة وصحيحة أحياناً وغير موجودة أحياناً أخرى، فقد لوحظ أحياناً أن الرضا عن العمل لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة الإنتاجية، كما أن الإنتاجية قد تزداد في حالة عدم الرضا عن طريق استخدام الضغط والتهديد.
- الاتجاه الثالث:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الرضا الوظيفي يتحقق نتيجة الأداء العالي المتبوع بعوائد إيجابية مثل الأجر والترقية والعلاقات الطيبة في حالة إدراك العامل أن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الأداء يتفق هذا الاتجاه مع نظرية فروم في التوقع.

النظريات:

1/ نظرية العاملين لهيرزبيرج:

تعد النظرية من أهم النظريات في مجال الرضا الوظيفي والتي ظهرت كنتاج والتي تم فيها دراسة عوامل الرضا (Herzberg etc, 1957) لدراسة هيرزبيرج وآخرون لدى عينة مكونة من (200) مهندس ومحاسب وأثبتت النتائج أن عوامل الرضا مرتبطة بعوامل تتعلق بالعمل نفسه أي أنها عوامل داخلية أطلق عليها العوامل وتشمل طبيعة العمل والانجاز التقدم الوظيفي، (Motivation Factors) الدافعية والمسئولية والتقدير هذه العوامل تدفع إلى العمل، توفر هذه العوامل يؤثر في وجود درجة عالية من الرضا عن العمل إلا أن عدم توفرها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا، أي أن وجود أي عامل من هذه العوامل سيرضي ويحفز العاملين، وأن غياب هذه العوامل لن يؤدي إلى عدم الحفز أو عدم الرضا في حين أن مشاعر عدم الرضا مقترنة بيئة العمل وهي العوامل الخارجية وقد أطلق عليها العوامل الصحية وهي تتمثل في الأجر، الأمان، ظروف العمل المادية، (Hygiene Factors) أو الوقائية العلاقات الاجتماعية، الإشراف والمكانة الاجتماعية هذه العوامل غير محفزة أي أن وجودها لا يدل بالضرورة على رضا وظيفي ولكن غيابها سيؤدي بالضرورة على عدم الرضا. وقد أوضح هيرزبيرج أن الرضا الوظيفي وعدمه هما بعدان مستقلان وذلك أن الرضا التام ليس مضاداً للاستياء، وأن عكس الرضا التام هو عدم وجود رضا، وأن عكس عدم الرضا لا يعني وجود رضا تام وإنما يعني عدم وجود استياء.

نظرية دافعية الإنجاز لمكلياند /2

تقوم نظرية مكلياند على اعتقاده أن الحاجة يمكن تعلمها وأن كل شخص يمتلك ثلاث حاجات أساسية: القوة، الالتزام، الإنجاز وهي تمثل دوافع السلوك لديه. ويختلف الناس في درجة سيطرة هذه الحاجات على سلوكهم.

أ/ الحاجة للقوة (Need For Power):

يستمد الشخص الذي تسيطر عليه هذه الحاجة رضاه من قدرته على توجيه الآخرين في حين يشكل إنجاز الأهداف لديه شيئاً ثانوياً فالأشخاص الذين تسيطر عليهم الحاجة للقوة يستمدون رضاهم من خلال شغلهم لمراكز يستطيعون من خلالها توجيه الآخرين والتأثير فيهم.

ب/ الحاجة للانتماء (Need For Affiliation):

يستمد الأشخاص الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة رضاهم من خلال النشاطات الاجتماعية والعلاقات الشخصية وأن يكونوا مقبولين لدى الآخرين، فالأشخاص الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة يفضلون العمل مع الأصدقاء دون غيرهم.

ج/ الحاجة للإنجاز (Need For Achievement):

الأفراد الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة يستمدون رضاهم من النجاح في تحقيق الأهداف المرغوبة ولا تحفزهم النقود بشكل أساسي.

نظرية العدالة والمساواة /3

أن كل فرد لديه توقع معين عن نتائج العمل الذي (Adams, 1991) يرى أدامز يقوم به فالرضا عن العمل يحدث عند تحقيق المساواة بين نسبة الجهد المبذول من قبل العامل والنتائج التي يحصل عليها أمام عدم الرضا فيكون عندما يدرك العامل عدم العدالة بين الإثنين، ويفترض أدامز أن الفرد يقارن نفسه بزملائه في نفس الوضع الوظيفي ويشعر بالرضا عن عمله إذا شعر بالمساواة.

نظرية التوقع /4

يكمن جوهر نظرية التوقع في أنها سلطت الضوء على أهمية فهم الأهداف الفردية للعاملين، ارتباط الأداء مع المكافأة وارتباط المكافأة مع إشباع رغبات وطموحات الأفراد العاملين وأهدافهم.

الذي يرى أن (Vroom, 1964) تعتبر من أكثر النظريات شيوعاً قدمها فروم سلوك الفرد في مجال العمل يمكن تفسيره على أساس أن الفرد يعمل إذا توقع أن عمله سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينة يمكنه من إشباع حاجاته غير المشبعة، فالإنسان يقدر درجة رضاه أو عدمه عن الوظيفة أو العمل من خلال تقييمه لمدى إيجابية النتائج التي تحققها هذه الوظيفة من أجر، ترقية وظروف عمل وغيرها. ميزت النظرية بين بعدين أساسيين من النتائج الأول وينتج من السلوك المرتبط بأداء العمل نفسه ويتمثل في الإنتاج، أما الثاني فيتمثل في العائد المتحقق من الإنتاج مثل الأجر والترقية والحوافز المادية. ويتبين أن بعد الإنتاجية ليس غاية في حد ذاته بالنسبة للفرد إنما هو وسيلة لتحقيق الأهداف الخاصة التي يسعى لتحقيقها فالفرد يبذل من الجهد إلى الحد الذي يعتقد أنه كاف لتحقيق أهدافه، وأن قوة دافعية الفرد لبذل الجهد تعتمد على مدى قناعته بأن هذا الجهد سيؤدي إلى تحقيق أهدافه ومدى مناسبتها للمكافأة التي سيحققها وعلاقتها بإشباع رغباته وطموحاته.

أن الرضا الوظيفي هو عملية ارتباطية بين الأداء (Vroom, 1964) يرى فروم الفعلي للشخص والمكافأة الحقيقية التي يحصل عليها الفرد مقابل هذا الأداء.

5/ نظرية هرم الحاجات لماسلو:

بتفسير سلوك الإنسان على (A. Maslow) قام عالم النفس أبراهام ماسلو أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها ، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفسولوجية ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجة. والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم ، ثم الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي فمثلاً عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات (ليشيع الحاجات تبعاً لتسلسلها (المشعان ، 1993م : 53).

وقسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات ووزعها على النحو التالي:

1. الحاجات الأساسية العضوية وتسمى أحياناً الفسيولوجية أو الطبيعية كحاجات المأكل والمشرب والسكن والراحة ، وهي (Physiology Needs) أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية
2. الحاجة إلى الأمن والضمان وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي أو ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق.

:وبرى البعض أن هناك دعائم ثلاث يقوم عليها شعور العاملين بالأمن هي موقف الرؤساء من العاملين واتجاهاتهم النفسية نحوهم فالفرد لا يشعر بالأمن إن لم تقابل جهوده ونشاطاته بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه معرفة الفرد لما يراود منه ، كمعرفته للأنظمة واللوائح التي تخص المنظمة وفرص التقدم في عمله ودرجة قبول عمله ولذا فإن تنمية ذلك يتم عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد على ما يراود منه بدلاً من أن يترك عرضه للغموض والإبهام.

- 3- (ثبات نظم الثواب والعقاب (زويلف ، 2009 : 231
- 4- وتمثل (Belonging Needs) الاحتياجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين ، وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أعلى وبعيدة عن الحاجات الأولية
- 5- الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات كالحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم ، ويقول ماسلو أن هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاثة السابقة.

الحاجة إلى تحقيق الذات وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف 6- والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة ، وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في (تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات (العميان ، 2005م : 282).

:وتستند هذه الهرمية أو تدرج الحاجات إلى افتراضين أساسيين هما

- أن الحاجة غير المشبعة هي التي تدفع السلوك

- وعندما يتم إشباع الحاجة فإنها لن تعود دافعة للسلوك ، ولهذا فإن

الحاجات العليا عند غالبية الناس تكون هي الأقل إشباعاً بالمقارنة مع الحاجات (الدنيا) سلامة ، 2003 : 34).

إن جوهر نظرية ماسلو لا يعتمد على تصنيفه لأنواع الحاجات (الدوافع) عند الفرد وإنما يعتمد على ترتيب هذه الحاجات بحسب أولويتها لذلك الفرد ، وعلى الرغم من أن هذه النظرية لا تفسر بشكل واضح وكلي الحفز الإنساني إلا أن مساهمتها واضحة وأساسية وتعتبر نقطة البداية في فهم الحفز عند الأفراد

(سالم وآخرون ، 1995 : 200).

6/ نموذج بورتر ولولر/

طور بورتر ولولر عام 1968م نموذج فروم وقد ربط الرضا بكل من الإنجاز والعائد ، فهم يضعون حلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا وهي العوائد ، وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول ، فإذا كانت العوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة فإن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد ، أما إذا قلت هذه العوائد عما يعتقد الفرد أنه يستحقه ، فستحدث حالة عدم رضا وبوقف الدافعية للاستمرار في الجهد ،لذل فإن أبرز ما أضافه نموذج بورتر ولولر إلى نظرية فروم هو المفهوم الذي يشتمل عليه نموذجهما بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه ، وأن القناعة والرضا تتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها وما يعتقد الفرد ، وقد بين بورتر ولولر أن هناك نوعين من العوائد: عوائد ذاتية وعوائد (خارجية (علاقي ، 1981م).

7/ نظرية التعزيز وتدعيم السلوك

من أهم رواد هذه النظرية في مجال السلوك التنظيمي سكنر ومور هذه النظرية العلاقة بين المثير والاستجابة ، وترى أن سلوك الإنسان على نحو معين هو استجابة لمثير خارجي ، والفرد يستجيب للعوائد والسلوك الذي يعزز بالمكافأة ويستمر ويتكرر ، بينما السلوك الذي لا يعزز سيتوقف ولا يتكرر ، وتتفاوت فاعلية المثير في إحداث السلوك المرغوب فيه عند الأفراد حسب عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك، وعلى قوة التأثير الذي يتركه وعلى اقتران التعزيز بالاستجابة ، ومن وجهة نظر سكنر فإن المكافأة هي المعززات التي تهدف إلى استمرار إثارة السلوك الإيجابي عند الأفراد ، ولكن ما يعتبر معززاً لفرد قد يكون غير ذلك لفرد آخر.

واعتمد سكنر على أسنكر أسلوب تعديل السلوك التنظيمي في نظرية : التعزيز والذي يركز على المبادئ التالية

1. إن الأفراد يسلكون الطرق التي يرون أنها تؤدي إلى بهم إلى تحقيق مكاسب شخصية.
2. إن السلوك الإنساني يمكن تشكيله وتحديدته من خلال التحكم بالمكاسب (والعوائد) العوائد ، 2005 : 297).

عوامل الرضا الوظيفي:

يتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العوامل نذكر منها

1/الإشباع من خلال العوائد مصدرها العمل

يتحدد ذلك من جانب واحد من جوانب العمل مثل (الأجر، الإشراف وجماعة العمل) ويتوقف على مستواها كما وكيفاً وقوة حاجة الفرد إليها وذلك لأن الارتباط وعدم الاقتناع بالعمل يعود إلى أن الفرص تكون محدودة كعدم الترقية وعدم التدريب والبيروقراطية والإشراف المتعسف وانخفاض الأجر وسوء ظروف العمل وعدم الأمان.

2/الإنجاز:

تتأثر مشاعر الفرد نحو عمله ليعبر عن رضائه الوظيفي بالإنجاز المرتبط بنوع معين من عوائد العمل مثل (الأجر، ظروف العمل ومحتوى العمل) ويمثل الإنجاز في إدراك الفرد نتيجة لإجراء المقارنة بين ما حصل عليه فعلاً وما تحقق له من عمل وبين ما كان يتوقعه أو يطمح في الوصول إليه كما يتأثر توقعات الفرد بخبراته الذاتية وأيضاً لملاحظة الفرد لخبرات الآخرين، وبديهيًا أن الإنجاز الجيد يستحق المكافأة والتقدير الذي يقوي مشاعر الفرد الإيجابية نحو هذا الإنجاز.(منتصر كمال الدين محمد، ص 74)

لقد توصل (كاردزيل، 1995) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي الذي يتأثر بالمكافآت الأساسية الجوهرية (الاستقلالية والتحدي والعمل الممتع) والمكافآت الخارجية (كالأجر والأمن). (منتصر كمال الدين محمد، ص 75)

3/العدالة:

وهي شعور الفرد وإدراكه على إن العائد من عمله يتناسب مع ما يبذله من جهد فيه أي تتناسب عوائده إلى مدخلاته بمعدل عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم فيؤدي إلى مشاعر إيجابية تزيد بزوال الفرق بين وضعه ووضع الآخرين. (منتصر كمال الدين محمد، ص 75)

4/درجة استعداد الفرد لتحمل الاستياء:

استعداد الفرد ودرجة تحمله للاستياء تؤثر على درجة تقبل الفرد لمصادر الإحباط التي يولدها العمل وبالتالي على درجة الرضا عن العمل وتتأثر درجة التحمل بمستوى الفرد الشخصية كما أن توفير فرص حيوية طيبة تساعد على تقبل الأفراد لبعض المشكلات التي قد تواجههم في عملهم، ونخلص من ذلك بأن عوامل الرضا الوظيفي تكمن في إشباع العمل لاحتياجات الفرد النفسية والاجتماعي وإدراكه لتحقيق أهدافه المهنية من خلال إنجازاته وحصوله على المكافأة والتقدير لمخرجات تتناسب ومدخلاته تحسن من وضعه بالنسبة للآخرين وقدرته على تحمل

مصادر الإحباط في عمله ما يجعل نوعية حياته العملية تتسم بالإيجابية.(منتصر كمال (الدين محمد، ص 76)

العلاقة مع الزملاء في مكان العمل:

تتكون مؤسسات العمل من أفراد وجماعات يتفاعلون ويتعاونون من خلال تادية أدوار محددة تشكل مجموعها جل العملية الإدارية ويرى أحمد راجح أن مجموعة التفاعلات التي تحدث داخل الجماعة في موقف معين تعرف بدناميات الجماعة (وهو فرع حديث من فروع علم النفس الاجتماعي) يستهدف تحسين العلاقات بين الجماعات العاملة وزيادة تماسكها بما يرفع روحها المعنوية ويحقق رضا أفرادها.

هناك أهمية بالغة للعلاقة بين الزملاء والعلاقات الإنسانية والعمل ومن أظهر هذه العلاقات التي أوردها كل من (أ. براون 1960، هارولد ليفيد 1960، إبراهيم أبو زيد 1987، اسكندر إبراهيم، لويس مليكه، رشدي فام 1961، أحمد راجح 1970، وهي:

1. إن التآلف والانسجام بين أعضاء الجماعة العاملة من أقوى البواعث على رفع مستوى الإنتاج.
2. إن إشراك أعضاء الجماعة العاملة مع الإدارة في اتخاذ القرارات ووضع خطط العمل من أقوى العوامل على رفع مستوى الإنتاج ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة.
3. إن حل المشكلات جماعياً أجدى من حلها فردياً.(أم كلثوم أحمد محمد حامد، 2008: 63)

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية:

وقد ذكر أحمد سيد مصطفى أن نتائج بعض الدراسات على مستوى الفرد قد بينت أن العاملين السعداء ليسوا بالضرورة أكثر إنتاجية، وهناك أربع حالات يمكن التطرق إليها عند دراسة العلاقة بين الرضا والإنتاجية:

1. **قد يزيد الرضا، ولكن لا تزيد الإنتاجية:** وتعود أهم الأسباب لهذا الاحتمال إلى تواضع الولاء والانتماء للمنظمة أو انخفاض مستوى القدرات بالنسبة لمتطلبات العمل.
2. **قد ينخفض الرضا، وتزيد الإنتاجية:** وتعود أسباب هذه الحالة إلى بقضة ضمير الموظف، كأن يقول: "إني أخاف الله، لن أقبل أجراً دون أن أقدم عملاً"، أو قد يرى الموظف أن وظيفته هي فرصته الوحيدة، فلا وظيفة أخرى متاحة، أو قد يخشى الموظف بطش رئيسه الأوتوقراطي الصارم، أو قد يرجع ذلك إلى قوة النظام الرقابي المعمول به في المنظمة.
3. **قد يزيد الرضا، وتزيد الإنتاجية:** وذلك عندما يسهم الرضا المرتفع في تهيئة ولاء الموظف وانتمائه للمنظمة وتقارب أو توحيد أهدافه مع أهدافها، أو عندما تتزايد فرص التدريب الفعال.
4. **قد ينخفض الرضا، وتنخفض الإنتاجية:** وذلك عندما يؤدي انخفاض الرضا لانخفاض دافعية الفرد للعمل، ويزيد الأمر سوءاً إذا اقترن ذلك بتواضع فرص التدريب، أو بسوء نمط الإشراف أو غير ذلك من العوامل المقللة لمستوى الرضا في مجالات الرضا.

أما إذا تحركنا من مستوى الفرد إلى مستوى المنظمة، فإنه يظهر التعزيز المتجدد للعلاقة بين الإنتاجية والرضا، فبينما يتم جمع المعلومات عن العلاقة بين الرضا والإنتاجية على مستوى المنظمة بأكملها، ليس على المستوى الفردي، نجد أن المنظمات التي يتميز بالعاملين الأكثر رضا، تميل لأن تكون أكثر فاعلية من المنظمات التي يتميز عاملوها بالرضا الأقل، لذلك لا يمكننا القول أن العامل السعيد هو العامل الأكثر إنتاجية، وقد يكون صحيحاً أن نقول أن المنظمات السعيدة هي المنظمات الأكثر إنتاجية وعليه فإن أداء الفرد في العمل هو الذي يسفر عن قدر محدد من النتائج في فترة زمنية معينة، أو ما يعبر عن إنتاجيته، وتعد الدافعية من العوامل الرئيسية المهمة في تحديد مستوى الأداء والإنتاجية الإنسانية، وبشترك معها في ذلك قدرات الفرد التي يوظفها في أدائه، لذلك فإن أداء الفرد في العمل يأتي كمحصلة لثلاثة عوامل هي: الرغبة والقدرة وبيئة العمل، وهذه العوامل هي:

- **الرغبة:** وتشير إلى الرغبة في العمل وهي تعبير عن دافعية الفرد لهذا العمل، ويتجلى دور الإدارة هنا في تنمية رغبات الفرد للعمل.
 - **القدرة:** وهي قدرة الفرد على الإنجاز، وهذه القدرات يمكن تحقيقها من خلال: "تحديد واجبات ومسؤوليات ونطاق الإشراف ونظم الاتصالات وسلطات الوظيفة" تحليل الوظيفة. "بيان معلومات وقدرات ومهارات خبرات الأفراد" تحليل شخصية الفرد. تعيين الأفراد الذين تتوافق خبراتهم ومعلوماتهم وقدراتهم مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة، مواءمة العاملين بالتدريب والتطوير، تنظيم جهود العاملين والرقابة على أدائهم وتقويمه بما يكفل أداء أفضل.
 - **بيئة العمل:** وتتمثل واضحة في الملامح المادية للبيئة، مثل: الإضاءة والتهوية ودرجات الحرارة، وأخرى معنوية، مثل: ساعات العمل والعلاقات بالرؤساء وزملاء العمل.
- مما تقدم فإن أي قصور في أحد هذه العوامل الثلاثة السابقة سيؤثر سلباً على أداء الفرد، فعلى الإدارة الواعية أن تهتم بتعزيز كل هذه العوامل سعياً لبلوغ (أهدافها). (احمد سيد مصطفى، 2008م).
- وفيما يتعلق بجوانب الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية والذين يمثلون محور الدراسة الحالية فإن الباحثة تركز على بعض المحاور التي تمثل في وجهة نظرها الأبعاد أو العناصر المتكاملة لبحث جوانب الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية والتي تتمثل فيما يلي:

1/ علاقة المعلم بالمجتمع:

أوضح محمد الزغبى (1994) أن هرزبرج قد أكد على أهمية المركز الاجتماعي للعامل كعامل وقائي يساعد وجوده على منع حدوث حالة عدم الرضا لديه، وذلك من منطلق أن قيمة الفرد الاجتماعية تستمد من أهمية مركزه الاجتماعي الذي يحدده في معظم الظروف مركزه الوظيفي، أي أن قيمة الفرد هي من قيمة عمله. فإذا شعر العامل أن المجتمع لا ينظر إلى عمله نظرة تقدير واحترام فإن ذلك ينعكس على تقييمه الشخصي لعمله، وبالتالي يقل حماسه للقيام بالعمل.

إن مهنة التدريس مهنة عظيمة وتحتل مكانة سامية في المجتمع، وقد بلغ من شرف هذه المهنة أن جعلها الله من المهمات التي كلف بها الرسول صلى الله عليه وسلم كما في قوله تعالى: (تَدْرُسُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ هَبَّ فِيهِمُ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَلُوحِي عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ لَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ) (164). (إل عمران: 164)

ويشبر التل وزملاؤه الوارد في شادية عثمان أحمد (1999) إلى أن مهنة التعليم تعتبر من أقدم المهن في تاريخ البشرية الاجتماعي والسياسي والاقتصادي التي مرت بها المجتمعات. وتغيرت مكانتها في البيئة الاجتماعية من عصر لآخر ومن مجتمع لآخر. ويعزى تراجع المكانة المهنية للتدريس إلى المعلمين أنفسهم، فالمعلم الناجح يمكنه أن يحظى باحترامه لذاته حتى ولو كان هناك من لا يقدر عمله، إذا لا يستطيع في هذه الحالة إقناع الآخرين بنفسه وبالذور الاجتماعي الذي يمارسه والذي لا يقل أهمية عن المهن الأخرى.

ويؤكد صادق أبو حطب الوارد في شادية أحمد عثمان (1999) على أن معظم المهتمين ببيكولوجية المعلم يتفقون على أن المعلم الكفاء هو الذي يحدث التغييرات المرغوبة في سلوك تلاميذه.

ترى الباحثة أن المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، ولكي يتحقق هذا الرضا لا بد أن يشعر المعلم بأن المجتمع يقدر ما يقوم به ويحترمه، وهذا ما أكد عليا ماسلو في نظرية الحاجات والذي يبين أهمية تقدير الآخرين، والذي من شأنه أن يعمل على خفض القلق والتوتر لدى المعلمين.

2/ علاقة المعلم بالإدارة المدرسية:

عرف علي السلمي (1963) الإدارة بأنها عملية إنسانية بالدرجة الأولى، تستهدف أقصى إشباع ممكن للبرغبات الإنسانية. ويعرف محمود عصام الميداني (1993) الإدارة المدرسية بأنها عملية تؤدي إلى تسهيل وتطوير العمل بالمدرسة بطريقة من شأنها أن تتم بها العملية التربوية على وجه ميسور وفعال. ويذكر جابر عبد الحميد جابر (1968) أن من أهم وظائف الإدارة المدرسية خلق جو مرضي في المدرسة، كما أنها تلعب دوراً مهماً في تشكيل أهداف الجماعة وبنائها والنشاطات المشتركة لأعضائها.

وقد حدد حامد عبد السلام زهران (1984) ثلاثة أساليب للإدارة المدرسية هي:

- 1- (أسلوب الإدارة الدكتاتورية) (الاستبدادية).
- 2- (أسلوب الإدارة الديمقراطية) (القنائة).
- 3- (أسلوب الإدارة الفوضوية) (الحرية المطلقة).

وقد أوضحت نتائج الدراسة التي أجرتها منيرة محمد أحمد حمد (1996) على نمط الإشراف والإدارة إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف ورضا العاملين عن العمل، فقد بينت الدراسات أهمية الإدارة المشاركة في الرضا الوظيفي ومن تلك الدراسات دراسة جامعة أوهايو ودراسة جامعة متشجان كمحاولة لإيجاد أثر نمط القيادة في مستوى الأداء، وقد كانت الأنماط القيادية التي انحاز إليها الطلبة هي القيادة الديمقراطية وأظهرت النتائج أيضاً أن إنجاز الطلبة الذين انحازوا إلى القيادة الديمقراطية كان هو الأفضل.

وقد اتضح من التجربة التي أجراها ليفين وأسبيت وهوايت على التلاميذ أن الأجواء الاجتماعية: الجو الدكتاتوري والديمقراطي، والفوضوي، يؤثر على سلوك

الفرد والجماعة تأثيرات مختلفة، وخلصت التجربة إلى أن الجو الديمقراطي هو أفضل الأجواء.

وترى الباحثة أن الرأي الأخير هو الأصوب، حيث أن الإدارة الديمقراطية بالمدرسة، تعمل على خلق جو مرضي بالمدرسة وذلك باحترام شخصية المعلمين الذين تتعامل معهم.

وذكرت شادية عثمان أحمد (1999م) أن احترام الإدارة المدرسية لشخصية المعلم له مظاهر كثيرة يمكن تلخيصها في الآتي:

- 1- اهتمام الإدارة بالمعلمين ومشكلاتهم وإعطاء الاعتبار لأفكارهم ومقترحاتهم.
- 2- تشجيع الإدارة لأوجه النشاط الاجتماعي التي تساعد على إقامة علاقات صداقة بين أعضاء هيئة المدرسة.
- 3- التزام مدير المدرسة والإدارة المدرسية بالموضوعية والمرونة واتباع مبدأ الشورى في اتخاذ القرارات والابتعاد عن الاستبداد والتسلط وأن تتصف بالجدية دون تزمت وبالتقدمية دون غرور.
- 4- توفير جو من الطمأنينة والثقة بين المعلمين.
- 5- تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية في معاملة المعلمين وتقديم الثناء والمدح للعمل الجيد وإتاحة الفرصة للعمل باستقلالية.
- 6- إتاحة الفرصة لحضور الدورات والمؤتمرات وإتاحة فرص التدريب.

مما سبق يتضح لنا أهمية العلاقة الإيجابية بين الإدارة المدرسية والمعلمين، فالعلاقة السيئة بين المدير والمعلمين تؤدي إلى فتور في الهمم وهبوط الروح المعنوية ويؤثر كل ذلك على التلاميذ. لذا ترى الباحثة أن الإدارة المدرسية من أهم عوامل الرضا الوظيفي وبوجود الإدارة المدرسية الجيدة في المدرسة تتحقق الصحة النفسية والرضا للجميع.

علاقة المعلم بالزملاء والتلاميذ والموجه الفني 3/

أ/ زملاء العمل

تؤكد النظريات السلوكية على أثر الجماعة في سلوك الفرد، حيث أن الفرد اجتماعي بطبعه، ينتمي إلى جماعة يحقق من خلالها إشباع الكثير من حاجاته الاجتماعية التي تنعكس في عدم قدرته على الانعزال عن الآخرين. ويرى أحمد عزت راجح (1979) أن شعور الفرد يزداد بالأمن والاعتداد بالنفس حتى ينتمي إلى جماعة قوية يوجد نفسه بها (أسرة، مدرسة، نادي، نقابة، الخ...)، ومتى شعر الفرد بالانتماء إلى جماعة معينة زاد ولاؤه لها وشعوره بأنه جزء منها. وأكد هرزبيرج أن العلاقات الاجتماعية وسط مجموعة العمل كانت في مقدمة العوامل التي تسهم في زيادة الرضا الوظيفي للفرد.

عليه، فإن علاقة المعلمين ببعضهم البعض على جانب من الأهمية ذلك لأن هذه العلاقة عامل أساسي في رفع الروح المعنوية بينهم وملاءمة نفوسهم وصحتها، كما أن نجاح المدرسة يعتمد على الإلفة والانسجام والتعاون بين المعلمين.

ب/ التلاميذ:

ورد في شادية أحمد عثمان (1999) أن العلاقة بين التلاميذ والمعلمين علاقة مباشرة لذا فإن التعامل معهم ومع مسؤوليات تحصيلهم يعد مصدر من مصادر الرضا الوظيفي بالنسبة لهم. وتركز نتائج الدراسات أن التلميذ عندما لا يحترم المعلم ولا يتجاوب معه في الفصل، ويكون مهملًا في دروسه، وواجباته فإن ذلك يؤدي إلى إحباط المعلم وبالتالي عدم رضاه.

ج/ الموجه الفني:

يذكر محمد منير مرسي (2001) أن مهنة التدريس من المهن التي تحتاج إلى توجيه أعضائها الجدد وذلك لبنائهم واستمرارهم أولاً، ومساعدتهم على التأقلم على العمل ثانياً، ونجد أن الكثير من المعلمين تركوا المجال التربوي مبكراً لأنهم لم يوجهوا إليه التوجيه السليم، ويتلخص المفهوم الحديث للتوجيه الفني في الآتي:

- 1- أن يستهدف التوجيه والإرشاد ولا يتصيد الأخطاء
- 2- مساعدة المعلمين على النمو في المهنة وتحسين مستوى أدائهم
- 3- أن يستمد الموجه سلطته ومكانته من قوة أفكاره ومهارته الفنية والمهنية
- 4- أن يقوم التوجيه على أساس المشاركة والتعاون بين المعلم والموجه
- 5- تجنب النقد اللاذع

وتؤيد الباحثة هذا الرأي وترى أنه إذا كان أسلوب الموجه الفني يتبع تلك النقاط، فلا شك أن المعلم سوف يكون راضياً من جانب الموجه الفني.

الأجور والحوافز والترقيات/4:

أ/ الأجور والرواتب:

يقصد بالرواتب والأجور كل أشكال المدفوعات التي تدفعها جهة العمل للموظفين بشكل مباشر أو غير مباشر مقابل عملهم فيها، أي تبادل العمل مقابل الأجر. وينظر الاقتصاديون إلى هذا التبادل على تبادل الوقت والجهد والقدرة مقابل الأجر، سواء على شكل نقدي أو عيني، أما علماء النفس فينظرون إليه بأنه تبادل السلوك والاتجاهات مقابل المال والمصادر الأخرى للرضا والإشباع النفسي. بينما ينظر إليه علماء الاجتماع بأنه مبادلة واسعة لبعض المدخلات والمخرجات الملموسة وغير الملموسة بين المنظمة والأفراد، بحيث تكون مدخلات الطرف الأول هي مخرجات الطرف الآخر والعكس صحيح. وفي بعض الأحيان يتم التفريق بين الأجور والرواتب على أساس المدة الزمنية التي يتم حساب المبلغ المدفوع على أساسها، فالرواتب يتم حسابها على أساس أسبوعي أو شهري أو سنوي، بينما يتم حساب الأجور على أساس الساعات أو على أساس يومي، وعادة ما يدفع الأجر للعمال اليديويين ويعبر عنه بالساعة أو الأسبوع، أما الرواتب فتدفع للموظفين من غير (العمال ويعبر عنه بالأسبوع أو الشهر، وأحياناً بالسنة) فارس رشيد مازن، 2001.

يلقى موضوع الأجور اهتماماً كبيراً من جانب المؤسسات والعاملين والمجتمع بصفة عامة، فبالنسبة للمؤسسات تعد الرواتب والأجور عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة، وتحرض المؤسسات على أن تحصل في مقابلها على مردود حقيقي من خلال استخدامها كوسيلة لاجتذاب الأفراد للعمل فيها، ودفعهم للاستمرار في العمل فيها بكفاية وفاعلية. وبالنسبة للأفراد فهي تمثل سبباً رئيساً للعمل، بل قد تكون السبب الوحيد للعمل عند البعض. وهي تمثل مصدراً أساسياً لدخل الفرد يساعده

على تحمل أعباء الحياة، ويحقق له إشباعاً نفسية ومعنوية أخرى، أما بالنسبة للمجتمع فإن الرواتب تعد عنصراً هاماً في قوة الاقتصاد الوطني ومستوى المعيشة في المجتمع.

أنه بدون وجود أجور ورواتب مناسبة في المؤسسة (Brook 1994) وذكر ستعاني من آثار سلبية كثيرة، فقد ثبت أن الرضا عن مستوى الأجور يعد عنصراً أساسياً في مستوى الرضا الوظيفي العام، وأن لها تأثيراً على مستوى الأداء بمراجعة 49 دراسة طلب Lawler والتسرب الوظيفي. وفي هذا الصدد قام لولر فيها من العاملين أن يرتبوا أهمية الأجر بالنسبة إلى عدد من العوائد المتصلة بالعمل، وأظهرت النتائج أن الأجر كان في المرتبة الأولى أو الثانية أو الثالثة من حيث الأهمية في الغالبية العظمى من الحالات ولا شك أن مثل هذه النتائج تعطي مؤشراً قوياً على الأهمية النسبية للأجر بالنسبة للموظفين.

المبادئ الأساسية لسياسة وأهداف الأجور والرواتب:

ذكر فارس رشيد مازن (2001) أهم المبادئ التي يجب الاهتمام بها عند رسم سياسة الأجور بما يلي:

- 1- اجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة العالية واستمرار بقائهم في المنظمة وعدم تسربهم.
- 2- تحقيق العدالة والمساواة في الأجور.
- 3- تناسب الأجور مع ظروف المعيشة.
- 4- مراجعة سياسة الأجور والرواتب.

5/ الترقية وفرص التقدم والنمو الوظيفي:

يوضح سلامة طناش (1990) أن مفهوم الترقية يقصد به نقل الفرد من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى وشغله لها، إذ بموجب هذا النقل يحصل الموظف على مزايا وظيفية أكثر من المزايا التي كان يحصل عليها في وظيفته السابقة، كما أن نظام الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة بمثابة مهنة يتطلع لها الموظف.

أهمية الترقية:

يرى عبد الرحمن العيسوي (2002م) أن أهمية الترقية تكون في الآتي:

1. اجتذاب أفضل العناصر لتشغل المناصب الخدمية.
2. غرس الحافز في نفوس كافة الموظفين لبذل أفضل ما يستطيعون.
3. هي الوسيلة الطبيعية فعداد القادة الإداريين.

أسس منح الترقية:

أ/ الترقية على أساس الكفاءة:

ذكر عبد الرحمن العيسوي (2002) أنه من المنطقي جداً أن تقوم الترقية على أساس الكفاءة على اعتبار أنها مكافأة للفرد المنتج النشط ذي السلوك السليم. وأن كفاءة الفرد في أداء العمل المناط به الآن، لا تعني بالضرورة أن يصلح لشغل وظيفة وأن مسؤوليات وأعباء وظيفة أكبر، وخلاف ذلك صحيح فلا يعني إخفاق الفرد في عمله الحالي دليل على إخفاقه في العمل أعلى لذلك من المفضل الاعتماد على مؤشر إضافي إلى جانب الكفاءة عند اتخاذ قرار الترقية وهي تحديد مقدرة الفرد على أداء الأعمال المناطة بالوظيفة الجديدة التي سيرقي إليها.

ب/ الترقية على أساس الأقدمية

يقصد بالأقدمية طول مدة الخدمة التي تؤخذ في الاعتبار عند ترقيته لوظيفة أعلى بمقتضى ذلك يكون الفرد قضى في وظيفته الحالية فترة أطول من تلك التي قضاها أقرانه. أولوية الترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة وعامل الأقدمية يتسم بطابع الموضوعية ويناسب الوظائف في المستويات الإدارية المباشرة الروتينية منها ولا يصلح لتلك التي تحتاج إلى مواصفات معينة تتعلق بشخصية الفرد وقدرته الإدارية والقيادية لتحقيق مستوى معين من الانجاز الإداري.

ج/ الكفاءة والأقدمية معاً

ذكر عبد الرحمن العيسوي (2002) أنه يجب الجمع بين الكفاءة والأقدمية معاً كأساس للترقية.

الوسائل التعليمية وبيئة المدرسة /6

الوسائل التعليمية لها أهمية خاصة إذ أنها تساعد المعلم في توصيل المعلومة لعقول التلاميذ، فلا بد من توفير الوسائل التعليمية بالمدرسة ويجب أن تكون صالحة للعمل حتى يؤدي المعلم دوره بصورة جيدة. أما فيما يخص ظروف العمل وبيئته فنجد أن المعلم إذا ما هيئت له ظروف عمل مناسبة بالمدرسة فإنه يشعر بالسعادة والراحة وعدم وجود ظروف العمل المناسبة ربما يؤدي إلى ضيق وتوتر نفسي لدى المعلم. وتتداخل الظروف المتصلة ببيئة العمل ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- **التجهيزات المكتبية للمدرسين:** حيث أشار آرثر جيتس (1961) إلى أن بعض الظروف المؤدية إلى سوء الملاءمة عند المعلمين ترجع إلى نقص المعدات في المدارس.
- 2- **مباني المدرسة:** حيث أن المباني الجيدة تساعد المعلم إلى حد كبير لأداء عمله.
- 3- **الكتب:** وهي من أهم الأدوات في العمل المدرسي، فلا بد من توفرها للطلاب والمعلمين.
- 4- **خدمات الكهرباء والمياه والتهوية ودرجة الحرارة والضوضاء:** ولقد أوضح علي السلمي (1963) أن ظروف العمل المادية تمثل أهمية كبيرة في مدى تقبل الفرد لعمله وإنتاجه مما سبق ترى الباحثة أن هذه العوامل وتوفرها بصورة مناسبة وملاءمة تساهم بدرجة كبيرة في رضا المعلم عن العمل.

الرضا الوظيفي من منظور إسلامي

وضح عبد الصمد (1991م) أن أزمة الدافعية ورضا الفرد عن وظيفته قد استحكمت في الفكر الإداري المعاصر رغم كثافة الأفكار والتصورات وذلك لأن تلك الأفكار انقطعت عن هدى السماء ومقتضيات الإيمان وأن المسلم يحب أن يربط نفسه في حياته الخاصة وفي مجال العمل العام بالله تعالى وبقضائه في كل أمر يقدم عليه وفي الحديث الشريف الذي أثبتته الإمام الترمذي في مسنده الشهير (من سعادة المرء استخارته ربه ورضاه بما قضى ومن شقاء المرء تركه الاستخارة وعدم رضاه بعد القضاء) فالرضا نعمة روحية جزيلة لا يشعر بها من أخلد إلى

الأرض واتبع ملذات فتردى أو أغفل مقتضيات الإيمان فهو المؤمن يرضى بالعطاء الذي قسمه له قل أو كثر كما قال تعالى: وَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَى (5) (سورة الضحى الآية: 5) والمؤمن الصادق يستيقن في نفسه أن تدبير الله للأمر أحكم وأعدل من كافة تدابير البشر ولذلك فالنفس في راحة تامة وسكينة كاملة تجاه التدبير الإلهي وقد اختلط في أذهان الكثيرين المعنى الصائب (للقناعة) فحسبوها الرضا بالدون والحياة الهون وضعف الهمة عن طلب معالي الأمور وأمانة الرغبة في الرضا المادي وهذا خطأ جسيم فالقناعة تركز على شيئين: أن الإنسان بطبعه شديد الطمع والحرص على الدنيا لا يكاد يشبع منها ولا يرتوي وقد صور ذلك الحديث الشريف الذي رواه الإمام البخاري في صحيحه (لَوْ كَانَ لِابْنِ آدَمَ وَادٍ مِنْ دَهَبٍ التَّمَسَّ مَعَهُ وَادِيًا آخَرَ وَلَنْ يَمَلَأَ قَمَهُ إِلَّا التُّرَابُ ثُمَّ يَتُوبُ اللَّهُ عَلَى مَنْ تَابَ). إن القناعة تعني السعادة بمعناه الرحب وأن قل حظ المرء من رخاء الدنيا فالقناعة في المفهوم الإسلامي هي الكفاية حسب تعبير الإمام علي بن أبي طالب في كتابه لأهل الأمصار التي أوردها الشريف الرضي في نهج البلاغة حيث ذكرهم (أن المتقين حازوا عاجل الخير وأجله وشاركوا أهل الدنيا دنياهم ولم يشاركهم أهل الدنيا آخرتهم أباح لهم الله الدنيا كما كفاهم بها وأغناهم وهم غدا جيران الله يتمنون عليه فيعطيه ما يتمنون) وقد عبر القرآن الكريم عن السعادة بالحياة الطبيعية في قوله تعالى: فِي عَلَى صَالِحٍ ذَكَرْهُ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَخُيِّبَهُ حَيَاتِهِ طَيِّبَةً وَخَيْرِيَهُمْ أَجْرَهُمْ لَمْ يَكُنْ مَا كَلُوا يَعْنِي (97) (سورة النحل الآية: 97) وقياساً على ذلك فإن المطلوب هو العمل الصالح دون ربط ذلك العمل بالضرورة (بالعائد المادي وأيضاً قوله تعالى: أَلَمْ وَالْبُنَى زِينَةَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا وَخَيْرٌ لِمَا (46)

وأيضاً قوله تعالى: وَابْعَثْنَا فِي الْأَنْبِيَاءِ مِنْ أَنْفُسِكُمْ رَسُولًا وَمِنْكُمْ نَبِيٌّ كَمَا جَاءَكَ اللَّهُ بِالْحَقِّ وَالْحَقُّ فِي الْأَنْبِيَاءِ لَا يُجِبُ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾ (سورة القصص الآية: 77) فالإيمان القوي يحقق الرضا عن العمل في نفسية الفرد لأنه أنهى العمل الموكل له فقط بل لأنه أنهاه على أسس رضي الله والسنة النبوية قررت العمل وأكدت على ضرورة الاهتمام به وإتقانه على أكمل وجه (أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) فإتقان العمل إذا ليس مرتبطاً بمكافأة مادية أو معنوية ولكنه ارتباطاً بين الخالق والمخلوق وفيما يتعلق برفع الأجور كتعويض ومكافأة على الأداء أوضح الإسلام أهمية دفع الأجر حال انتهاء الفرد من أداء العمل مباشرة قال الرسول (ص): (أعطي الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) وذلك من أجل رفع الخوف والريبة في نفس العامل من عدم دفع الأجر وفي تطبيق هذا المبدأ والعمل به حافز معنوي للأفراد المشاركين في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وإعداد الخطط فهو يشعرهم بأهميتهم ودورهم في التنظيم من ناحية أخرى الاستفادة مما لديهم من آراء ومقترحات حول الأمور التي يتخذ قراراً بشأنها. (كلثوم، 2006)

تري الباحثة أن الدين الإسلامي لم يترك صغيرة ولا كبيرة فقد أوضح الإسلام كيفية دفع الأجور وإتقان العمل وهذا يرتبط بمكافأة مادية أو معنوية ولقد أوضح الجانب الإسلامي دفع الأجر مباشرة بعد انتهاء الفرد عن أداء عمله ولقد اتضح ذلك من قول المصطفى صلى الله عليه وسلم (أعطي الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) رواه ابن ماجه. وهذا المبدأ يزيد من ثقة العامل في مؤسسته وبالتالي تزداد دافعية لانجاز المهام التي توكل إليه بصورة جيدة.

المبحث الثاني الأداء المهني

مفهوم الأداء المهني

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، حيث عرف (أندروود) الأداء بأنه: تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده (وقدرته). (عادل باجابر، 2006: ص 24) كما عرف (هاينز) الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال.

عناصر الأداء المهني:

للأداء عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعّال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المنظمات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء المهني للعاملين. ومن هذه المساهمات ما ذكره (درة) وذلك بالإشارة إلى عناصر الأداء التالية:

أ- كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.

ب- متطلبات العمل (الوظيفية): وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

ج- بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية (القانونية). (مساعد الماضي، 2007، ص 13)

د. محددات و معايير الأداء الوظيفي : يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل (المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها). (عبد الباري درة، 2003م: ص 96)

تقويم الأداء المهني

يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، بالإضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة. (عبد الحميد المغربي، 2007م: ص 167)

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني

تعددت واختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بين الرضا الوظيفي

والأداء الوظيفي، وفيما يلي عرض لبعض هذه الآراء:

الأداء الوظيفي يتبع الرضا الوظيفي: أي أنه كلما ارتفع مستوى الرضا لدى العاملين، كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي، فهناك علاقة طردية بين طرفين الأول . مستقل وهو الرضا والثاني تابع وهو الأداء

الرضا يتبع الأداء: أي أنه كلما كان مستوى الأداء جيداً كلم اشعر العامل برضا عن العمل، بالتالي حسب هذا الرأي فإن الرضا الوظيفي ماهو إلامتغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء الوظيفي على أساس أن الأداء الجيد للموظف ومايعقبه من مكافآت يؤدي إلي زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه عن العمل. (محسن المنصوري، 2000)

المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والأداء: بني هذا الرأي على أساس المناخ التنظيمي باعتباره العامل الوسيط بين الرضا الوظيفي والأداء

الوظيفي، فقد اعتبر المناخ التنظيمي بأنه العاكس للانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعية فيها، على أساس أن العاملين يعتبرون الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف، وبالتالي فإنه كلما كانت صورة المنظمة إيجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وهذا سينعكس إيجاباً على أدائهم، ومن ثم أمكن القول أن المناخ التنظيمي هو عامل وسيط يربط بين الرضا الوظيفي والأداء. (مصطفى كامل وسونيا البكري، 1999)

فعالية الأداء المهني للمعلمين:

إن المعلمين هم العنصر الأساسي في نجاح العملية التعليمية، وبالتالي هم بحاجة إلى المزيد من العناية والرعاية والبحث عن الأسباب التي تعيق نشاطهم من أجل التخلص منها وتدعيم المواقف الإيجابية وتعزيزها وتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية التي تزيد هذا النشاط التعليمي، وتساعد المعلمين علي تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم التدريسية، فالمعلم له أدوار ومهام ومسئوليات مهمة في العملية التعليمية، وهذه الأدوار تتعلق بطبيعة عمله ومنها:

- 1- المعلم قائد تربوي قادر علي استخدام الدافعية، ويفهم دور الاستعداد في التعلم، ويخطط للمواقف التعليمية، ويتقن مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم المدرسي.
- 2- المعلم قائد اجتماعي، يهتم بتوفير مناخ تعليمي مناسب ن ويضبط نشاطات التفاعل ويكيفها بما يناسب نمو التلاميذ.
- 3- المعلم منشط للنمو الانفعالي السوي من خلال تقوية جوانب الضعف لدي المتعلمين، وبخفض من مستوي القلق والتوتر لدي المتعلمين، ويركز علي الجوانب النفسية والاجتماعية للمتعلمين ويساهم في تحسينها.
- 4- المعلم وسيط تواصل فعال مع الوالدين والبيئة المحلية.

هذه الأدوار والمهام المهمة المطلوبة من المعلم تحتاج إلي توفر العديد من الكفايات والمهارات التي تساعده علي أداء مهامه المطلوبة بفعالية، ومن هذه (الكفايات): (جميل نشوان، 2000)

- 1- القدرة علي تخطيط الدروس من خلال وضع الأهداف التعليمية المناسبة.
- 2- القدرة علي اختيار طرق وأساليب التعليم الملائمة لإمكانيات المدرسة والطلاب.
- 3- القدرة علي استخدام التقويم وأساليب المختلفة بفعالية.
- 4- قيادة المواقف الصفية بفعالية.
- 5- تنظيم المهارات الإدارية والفنية التي تساعده علي تحقيق أهدافه.
- 6- إتقان مهارات الاتصال والتواصل مع الطلاب والمدرسين وكافة عناصر العملية التعليمية.

هذه المهام والمسؤوليات والكفايات لدي المعلمين تبين مدي أهمية الأدوار المطلوبة منهم في تحسين عملية التعليم والتعلم ، وبالتالي لا بد أن ترتبط هذه الأدوار والمهام بتوفير العديد من المؤثرات والعوامل التي تساعد المعلمين في تحقيق أهدافهم والقيام بأدوارهم المختلفة بالمدرسة بجدية وفاعلية، وذلك حتي تزداد دافعية المعلمين نحو العمل وتزداد أيضاً روحهم المعنوية التي تساعدهم علي تقبل عملهم والقيام به في جو نفسي اجتماعي مناسب.

المبحث الثالث معلمي المرحلة الثانوية

تأتي أهمية المرحلة الثانوية كونها تتعامل مع الطالب في مرحلة المراهقة وهي مرحلة مهمة لتنمية وتحقيق المواطن الصالح، وفيها ينتقل الطالب من مرحلة الصبا إلى مرحلة الشباب، ويتشكل الجانب الفكري فيها، وهي مرحلة اتخاذ القرارات، ومرحلة تكوين القيم وبنائها التي توجه سلوك الفرد.

وللمرحلة الثانوية طبيعتها الخاصة من حيث سن الطلاب وخصائص نموهم فيها، وهي تستدعي ألواناً من التوجيه والإعداد وتضم فروعاً مختلفة يلتحق بها حاملو الشهادة المتوسطة وفق الأنظمة التي تضعها الجهات المختصة فتشمل: الثانوية العامة، وثانوية المعاهد العلمية، ودار التوحيد، ومعاهد إعداد المعلمين والمعلمات، والمعاهد المهنية بأنواعها المختلفة من زراعية وصناعية وتجارية، والمعاهد الفنية والرياضية". (جبران ودعاني، 2007: ص 39)

ويمثل المعلم أهم العناصر في العملية التربوية بوجه عام، وفي المرحلة الثانوية بوجه خاص، ولهذا كان من الواجب العناية بإعداده إعداداً سليماً، وإمداده بما يجد في ميدان عمله من معلومات وثقافات مختلفة وتجارب مفيدة. وإيماناً بأهمية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم جلَّ اهتمامها وعنايتها.

إن المعلم هو حجر الزاوية في تطوير التعليم وأي حديث عن محاور إستراتيجية التطوير بعيداً عن المعلم كمن يبني قصرًا في الهواء، ولا مبالغة حين القول بأن المعلم الجيد في نظام تعليمي ضعيف أفضل من المعلم غير الصالح في (نظام تعليمي قوي). (جبران ودعاني، 2007: ص 40)

إن المعلم الناجح هو الذي يستجيب لتطورات الحياة من حوله، وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيرات وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة، وهذا يتطلب منه المرونة وعدم الجمود والقدرة على التجديد والابتكار في محيط عمله، فلا يستكين للعمل الرتيب الذي يقدم به عاماً بعد عام، ولكن ينبغي أن يدرك أن (لكل عام ظروفه ومتطلباته ومقتضيات العمل به). (سليمان، 1991: 117 - 118)

إن إعداد المعلم قبل الخدمة لا يوفر له سوى الأساس الذي يساعده على البدء في ممارسة عملية التعليم، وعليه فإن برنامج الإعداد أثناء الخدمة هو امتداد طبيعي للإعداد قبل الخدمة، ويعني هذا أن التعليم المستمر بالنسبة للمعلم جزء لا يتجزأ من عملية إعداده، وأن يستمر هذا الإعداد طيلة عمله في التدريس بهدف الحصول على معرفة جديدة، ليلحق بركب النمو والتطور، وليعوض ما فاتته أثناء (إعداده قبل الخدمة). (موسى: 1996: 53 - 54)

معلمي المرحلة الثانوية:

هم الأشخاص الذين يقومون فعلاً بتدريس المناهج المقررة للتلاميذ ويشمل المعلمين والمعلمات ولا يشمل هذا التعريف الأشخاص الذين يقومون بأعمال إدارية وكتابية في وزارة التربية والتعليم.

خصائص معلمي المرحلة الثانوية:

المعلم الفعال هو المعلم الإنسان الذي يتصف بما تنطوي عليه هذه الكلمة من معنى وهو القادر على التواصل مع الآخرين والمتعاطف والودود والصادق والمتحمس والمرح، لقد أشارت الدراسات التربوية إلى توفر علاقة إيجابية بين امتلاك المعلم لهذه الصفات الشخصية ومدى فاعليته في التدريس ويجدر التأكيد هنا، أنه كلما استطاع المعلم تحصيل هذه الصفات ودمجها في شخصيته كلما أمكنه من إنتاج أساليب تعليمية مؤثرة وممارسة قدرة توجيهية فائقة لعملية التربية المدرسية وبالتالي إحداث أثر بالغ في شخصيات التلاميذ وحياتهم. (بابكر عبد الباقي وآخرون، 2007)

وهناك مجموعة خصائص مطلوبة لمهنة التعليم بشكل عام يمكن تلخيصها في ثلاثة جوانب:

- 1- الجانب التكويني والنفسي والاجتماعي ويتضمن الخصائص الاجتماعية والانفعالية والأخلاقية، والجسمية التي يجب أن يتمتع بها معلم الطالب العادي، فالمعلم الجيد هو الذي يمتلك مهارات وقدرات اجتماعية تجعله يتقبل التفاعل مع الآخرين ويتصف بحسن الأخلاق واحترام الأمانة الاجتماعية ويحافظ على السلامة الشخصية والنفسية لتلاميذه.
- 2- الجانب العقلي والمعرفي ويتضمن القدرات العقلية الخاصة لكي يؤدي مهامه بنجاح وتمكن من المادة التعليمية التي سيقدمها لتلاميذه بصورة تجعلهم يتذوقونها ويحسون بها كمجال معرفي ويحرك بهم الرغبة في الدراسة.
- 3- الجانب المهني في هذا الجانب يجب أن يمتلك المعلم خصائص تجعله قادراً على عرض الأفكار بصورة سهلة وواضحة وأن يحسن استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في التدريس وتوظيفها في تحقيق الهدف من الدرس. (عبد الله الموسوي 2002)

وقد أثبتت الدراسات أن خصائص طلاب المرحلة الثانوية تتطلب أن يكون لدى معلم المرحلة الثانوية خصائص تختلف عن تلك التي يمتلكها المعلم في المراحل الأخرى، ولقد أشار ستيفن كما ورد في (فلاح الشريكة 2005) إلى أن هنالك نمط من المعلمين يطلق عليه المعلم المبدع وهو أشبه بالممثل البارع الذي بمقدوره أن يحدث أنماطاً عديدة من التعلم في جو يسوده الحب والبهجة والتقبل. إذ إنه يتيح الفرصة أمام المتعلمين لفهم العلاقات بين أنواع المعرفة المختلفة. ويمكن توضيح خصائص معلم المرحلة الثانوية كما يلي:

الخصائص المهنية وتشمل:

الكفايات المعرفية: وتشير إلى المعلومات والمهارات العقلية الضرورية (لأداء المعلم في شتى مجالات عمله (التعليمي- التعليمي).

الكفايات الوجدانية: وتشير إلى استعداد المعلم وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وهذه الكفايات تغطي جوانب متعددة مثل حساسية المعلم وثقته (واتجاهاته نحو المهنة (التعليم).

الكفايات الأدائية: وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها المعلم وتتضمن المهارات النفس حركية كتوظيف وسائل وتكنولوجيا التعليم وإجراء العروض العملية وأداء هذه المهمات يعتمد على ما حصله المعلم سابقاً من كفايات معرفية.

الكفايات الإنتاجية: وتشير إلى إثر أداء الفرد المعلم للكفاءات السابقة في ميدان التعليم أي أثر كفايات المعلم في المتعلمين ومدى تكيفهم في تعلمهم (المستقبلي أو في مهنتهم). (فلاح الشريكة 2005)

الكفايات التطويرية: القدرة على متابعة كل جديد في مجال عمله وفي الثقافة العامة والقدرة على توليد الأفكار بهدف إيجاد حلول للمشكلات التي تواجهه أو تواجه العملية التربوية.

الكفايات البحثية: القدرة على الإحساس بالمشكلات التربوية وتحديدتها ووضع الفرضيات واختيار الفروض محل المشكلة.

كفايات قيادية وإدارية: القدرة على التخطيط للعملية التدريبية والقدرة على التأثير في زملائه وممارسة التوجيه والإرشاد وتنظيم وتنسيق العملية التدريبية داخل المدرسة والاتصال مع الأطراف ذات العلاقة بفاعلية (عبد الرحمن جروان، 2002)

الخصائص الشخصية: هنالك العديد من المقومات والخصائص الشخصية التي يتميز بها المعلم الناجح الذي يدعم بطبيعة الحال عنصر الإبداع لدى طلاب المرحلة الثانوية، والمقومات الأساسية للمعلم الناجح هي امتلاكه لمهارات تمكنه من أداء عمله الوظيفي وتحليه بصفات شخصية تجعله محبوباً للتلاميذ، فهو منظم لتعلم تلاميذه مثير لحوافزهم مراقب لنموهم موجه وباحث، إلا أن بعض المعلمين يلجأون إلى أساليب غير مرغوبة لاتشجع على التعلم بل تحبطه أو قد يستخدم عبارات التهديد أو يستهزئ بأراء التلاميذ التي لاتتفق مع رأيه. (عبد الرحمن جروان 2008)

فأهم الكفايات التي يجب أن يتحلى بها معلم المرحلة الثانوية: أن يكون لديه قدر مناسب من النضج الانفعالي حتى يستطيع أن يتقبل الطالب، التميز بالواقعية والصبر، العمل على تعزيز روح المبادرة والأصالة، أن يكون متفهماً مستقلاً محترماً واثقاً في نفسه، وحساساً حيال مشاعر الآخرين فيحترمهم ويساعدهم، كما يجب أن يكون مرناً مستقبلاً للأفكار الجديدة، أن تعبر اهتماماته عن مستوى ذكائه، ولديه رغبة في التعلم وزيادة معرفته، متحمساً نشطاً يقظاً، أن تكون لديه رغبة في التفوق والتميز، و دائماً مسئولاً عن سلوكه وما يتمخض عن هذا السلوك من نتائج، أن يرجو الثواب من الله تعالى، تقياً ورعاً يخشى الله عز وجل. (عبد الرحمن جروان، 2008)

وتشير الدراسات التي أجريت حول أثر الخصائص الشخصية للمعلمين على مستويات التحصيل العلمي أن طلاب المرحلة الثانوية الذين يواجهون بعض الصعوبات المدرسية والمنزلية قادرون على التحسن السريع عندما يرعاهم معلمون قادرون على تزويدهم بالمسؤولية، وأن هنالك ارتباطاً قوياً بين فعالية التعليم وخصائص المعلمين الانفعالية يفوق الارتباط بين تلك الخصائص والخصائص المعرفية للمعلمين، وأن المعلمين الذين يتسمون بالاتزان والدفء والموودة وبالتسامح تجاه سلوك طلبتهم ودوافعهم ويعبرون عن مشاعر ودية حيالهم يتقبلون أفكارهم ويشجعونهم على المساهمة في النشاطات الصفية المختلفة (Firtz, Miller 2000). هؤلاء المعلمون هم أكثر فعالية من غيرهم

المبحث الرابع محلية الخرطوم

تمهيد:

هياحدى محليات ولاية الخرطوم السبع التي تم إنشاؤها بموجب قانون الحكم المحلي لعام 2003م وهو القانون البديل لقانون الحكم المحلي لعام 1998. تفردت محلية الخرطوم بعدة ميزات دون غيرها من المحليات الأخرى من حيث الموقع الذي وسمها بصفة أجمل مدن العالم موقعا من حيث الطبيعة كما وانها تجمع مراكز اتخاذ القرار بكل مستوياته السيادي والولائي بحكم انها عاصمة البلاد مما اضفي عليها ميزات نوعيه وألقت بالتالي علي عاتقها عبئا إضافيا دون سواها من مدن البلاد فهي بالإضافة للأعباء التي تضطلع بها كمحلية حسبما فصل ذلك قانون الحكم المحلي نجدها تحمل عبء مقابلة ظروف الموقع سياديا وولائيا كحاضرة للسودان مما يتطلب وضوحاً في الرؤية وواقعية الرسالة من خلال منظور علمي يستوعب هذه المعطيات ويستصحب الكثير من المتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وصولاً إلى تحقيق الأهداف والغايات المنشودة. (موقع محلية الخرطوم، 2014)

الموقع الجغرافي:

تعتبر محلية الخرطوم من اكبر محليات السودان وتضم داخل حدودها الجغرافية الكثير من المواقع السياسية ودواوين الحكومة ومن حيث الموقع الجغرافي يحدها من الجنوب محلية جبل أولياء ومن الجنوب الشرقي محلية الكاملين ومن الغرب محلية امدرمان ومن الشمال محلية الخرطومبحري ومن الشرق محلية شرق النيل.

البيئة الاجتماعية والتركيبية السكانية:

بما ان المحلية تمثل قلب ولاية الخرطوم وبالتالي قلب السودان فان البيئة الاجتماعية عموماً تشكل بيئة حضرية مع وجود بعض المواقع التي تميل للبيئة الريفية فيالأطراف منها،وتشكل التركيبة السكانية للمحلية خليطاً من كل الأعراق والقبائل الموجودة بالسودان وتلعب الهجرة من الريف دوراً كبيراً في تشكيل التركيبة السكانية لمحلية الخرطوم.(موقع محلية الخرطوم، 2014)

المساحة والتقسيم الإداري:

تبلغ مساحة المحلية (65) كلم² يقطنها أكثر من (639.598) نسمة تتنوع أنشطتهم بين العمل التجاري وهو الغالب والزراعي والعمل في ديوان الحكومة والمهن الأخرى، يتوزع هؤلاء السكان حسب خارطة المحلية الإدارية علي ست وحدات إدارية تشمل: وحدة الخرطوم شمال، والخرطوم شرق، الخرطوم غرب، الخرطوم وسط، الشهداء وسوبا الإدارية، وحدة الشجرة الإدارية.

تعمل المحلية من خلال سبع إدارات عامة تشمل: الإدارة العامة للشئون الإدارية والخدمة المدنية، المالية والتنمية الاقتصادية، الصحية والبيئية، التعليمية، التخطيط والتنمية العمرانية، الشئون الاجتماعية والثقافية والشباب والرياضة والإعلام، الزراعة والثروة الحيوانية.

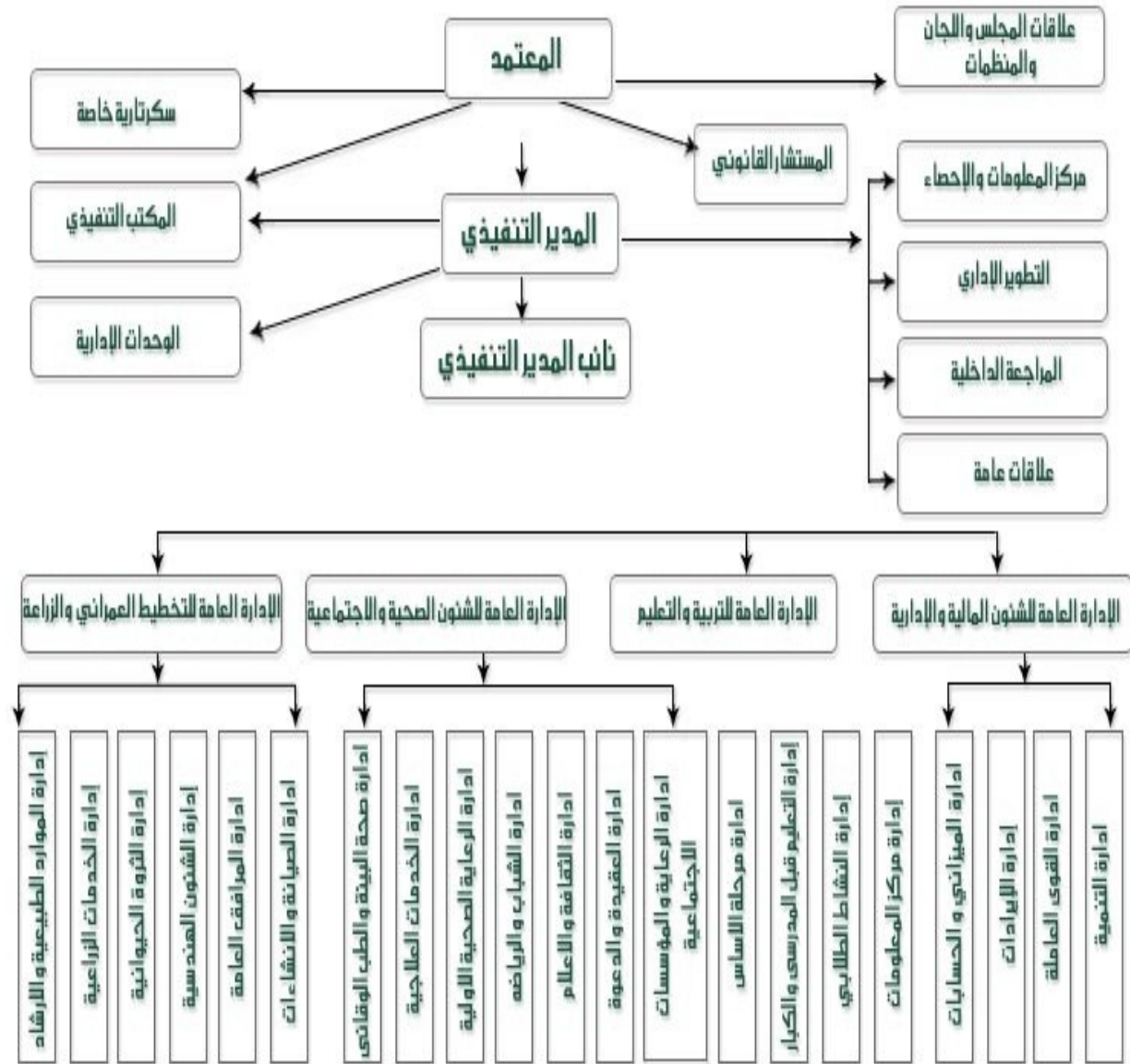
بجانب الإدارات المتخصصة المستحدثة الآتية:

- 1- إدارة التخطيط الاستراتيجي.
- 2- إدارة الرقابة الإدارية.
- 3- (إدارة مشروع نغير التعليم (مدارس المستقبل).

يبلغ عدد العاملين بالمحلية (6.268) عامل منهم (4.554) بقطاع التعليم (ويتوزع الباقي علي الإدارات والتخصصات الأخرى). (موقع محلية الخرطوم، 2014 موقع المحلية كعاصمة للبلاد أضاف من الأعباء ما يوازي الموارد الكثيفة والمتنوعة في زيادة الخدمات أفقياً ورأسياً لمقابلة متطلبات العاصمة من حيث الجودة والترقية الخدمية بجانب الكثافة السكانية وتدفعات مواطني الولايات الأخرى بصفاتهم النوعية المتمثلة في البحث عن العمل أو اللجوء من الدول المجاورة أو النزوح من المناطق المتأثرة بالحروب والأكثر فقراً.

شكل رقم (1) الهيكل التنظيمي لمحلية الخرطوم - المصدر (موقع محلية الخرطوم، 2014)

الهيكل التنظيمي للمحليات



الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السودانية

(دراسة يحي أبو عاجة 2000-1)

عنوان الدراسة: اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم (دراسة ميدانية بولاية الخرطوم). هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم. شملت عينة الدراسة 460 معلماً، وكانت الأدوات استمارة بيانات أولية ومقياس الاتجاهات، مقابلة، واستخدم أساليب إحصائية هي اختبار (ت)، مان ويتني، وكركسون، وتوصلت الدراسة إلى النتائج: اتصفت وجهة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالإيجابية في الدرجة الكلية للاتجاهات، كما اتصفت بالسلبية في ثلاثة أبعاد هي الرضا الوظيفي، المدرسة كمكان للعمل، والمنهج الدراسي. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالنسبة لبعد الرضا الوظيفي تبعاً للنوع وذلك لصالح المعلمات. لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم حسب متغير الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) والمعلمين ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 10 سنوات) في بعد الرضا الوظيفي. كما أن هناك فروق في بعد العلاقة مع الزملاء بالنسبة للاتجاهات تبعاً للخبرة، وبعد الرضا الوظيفي، الدور الاجتماعي للمهنة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو مهنة التعليم تبعاً لمتغير المؤهل التربوي للمعلم. في بعد الرضا الوظيفي لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مهنة التعليم بين المتزوجين وغير المتزوجين.

(دراسة رانية محمد عيسى 2003-2)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. الأداة: استخدم مقياس الرضا الوظيفي من إعداد نور حمزة المحمود (1999م)، العينة: 150 معلم ومعلمة. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن المعلمين راضين عن الوظيفة في حد ذاتها، العلاقة مع الزملاء، الأمن والاستقرار الوظيفي وفرص النمو المهني، وغير راضين عن المرتبات والحوافز المادية والإدارة والإشراف المباشر.

3- دراسة محمد صالح عبد الله علي

عنوان الدراسة: دور الإشراف التربوي في ترقية أداء معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم. منهج الدراسة المنهج الوصفي، مجتمع الدراسة مجتمع معلمي ومعلمات ومشرفي ومشرفات المدارس الثانوية بولاية الخرطوم. بلغ حجم العينة 186 مشرفاً ومشرفة، و 679 معلم ومعلمة، واستخدمت استبانة، ومن أهم النتائج اعتماد الموجه الفني عقد اجتماعات فردية وجماعية مع المعلمين بنسبة تفوق 50%، مما يسهم إيجاباً في زيادة الفائدة وغرس الثقة في نفس المعلم وبالتالي

ينعكس على أدائه، نسبة 79% من المشرفين التربويين يهتمون بدرجة كبيرة على أن تشمل خططهم الإشرافية على النظرة المستقبلية.

(دراسة النذير أحمد علي أحمد (2007) 4-

بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي. تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز والتحصيل الدراسي لدى معلمي مرحلة الأساس المنتسبين للجامعة المفتوحة المنطقة التعليمية سنار. طبقت على العينة (204) معلماً ومعلمة، وحجم العينة 10% من مجتمع الدراسة الأصلي، والأدوات مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للنوع (ذكر/أنثى)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز تعزى للنوع (ذكر/أنثى)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل الدراسي تعزى للنوع، وتوجد علاقة ارتباطية بين دافعية الانجاز والتحصيل الدراسي للمعلمين.

(دراسة منال حسن (2011) 5-

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية وعلاقته بدافعية الإنجاز بولاية الخرطوم. تم تطبيق البحث على عينة من العاملين ولتحقيق هذه الأهداف تم إتباع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم بوصف الظاهرة بصورة حقيقية كما هي عليه في الواقع، تم اختيار العينة البسيطة والتي بلغت 130 عاملاً وعاملة، واستخدم في الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز من إعداد الباحث وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها، الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية يتميز بالارتفاع، وكذلك تتميز دافعية الإنجاز لديهم، وليس هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي ووجود فروق بين الذكور والإناث في دافعية الإنجاز وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى العاملين تبعاً لسنوات الخدمة وعدم وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى العاملين تبعاً للمؤهل الأكاديمي.

ثانياً: الدراسات العربية

(دراسة فؤاد العاجز، وجميل نشوان (2004) 1-

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلماً ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والإنضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الأشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقاً

للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

(دراسة جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير 2008-2):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

(دراسة العنزي 2000-3):

عنوان الدراسة: العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية.
هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، والتعرف على العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي والأداء المهني لعينة الدراسة. شملت العينة 40 مديرا ومديرة، (22 مدرءا، 18 مديرة) بالمرحلة الثانوية بقطاعات عرعر، ومح، وتوصلت إلى أن الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس، المؤهل التعليمي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي فيما إذا كان ذلك لمجتمع الدراسة بكامله أو المديرين فقط أو المديرات فقط وذلك في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

(دراسة زياد الجرجاوي وجميل نشوان 2006-4):

بعنوان: تقويم أداء المعلمين المهني في مدارس وكالة الغوث الدولية في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة.

هدفت الدراسة إلى تقويم أداء المعلمين المهني العاملين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الدراسة وهي استبانة تكونت من (42) فقرة، وتكونت عينة الدراسة من (25) معلماً ومعلمة، وكانت هناك العديد من النتائج أهمها:

- 1- عدم وضوح رؤية ورسالة المدرسة في مجال التخطيط الاستراتيجي للمعلمين.
- 2- ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية المتعلقة بعملية التعلم.

- 3- ضعف ممارسة المعلمين في العمل البحثي وتنمية قدرات الطلبة على استخدام التقويم الذاتي.
- 4- ضعف الاتزان العاطفي والاتزان النفسي والانفعالي.
- 5- قلة الاهتمام بالنمو الجسمي والصحي السليم.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المعلمين المهني يرجع لكل من الجنس والخبرة و المؤهل العلمي للمعلمين.

(دراسة وائل المصري 2005-5)

بعنوان: إستراتيجية مقترحة لتطوير الأداء المهني لمعلمي التربية الرياضية وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ المرحلة الثانوية.

هدفت الدراسة للتعرف على مدى فاعلية الأداء المهني لمعلمي التربية الرياضية من خلال بطاقة ملاحظة السلوك التدريسي، والتعرف على أثر الإستراتيجية المقترحة على مستوى الأداء لمعلمي التربية الرياضية والمستوى المعرفي في مجال التدريس، وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلاميذ الصف الثالث الثانوي، واستخدام الباحث المنهج التجريبي التربوي بأسلوب تصميم الاختبار القبلي والبعدي باستخدام مجموعة واحدة، واختيرت عينة البحث عمديه من معلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بلغ حجمها (60) معلماً ومعلمة مقسمين بالتساوي.

ومن أهم النتائج:

أن الإستراتيجية المقترحة أثرت تأثيراً إيجابياً على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وعلى المستوى المعرفي في مجال التدريس، وبالتالي كان الأثر إيجابياً على مستوى التلاميذ من الصف الثالث الثانوي في بعض نواتج التعلم. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المعلمين والمعلمات، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني ومتغيرات الخبرة التدريسية، المؤهل الأكاديمي، والرواتب والحوافز المعنوية والمادية.

(دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا 2003-6)

بعنوان: الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بفلسطين وعلاقته ببعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل الأكاديمي، ونوع التخصص) لدى معلمي المرحلة الثانوية بقطاع غزة، وبلغت عينة الدراسة (275) معلماً ومعلمة بنسبة مئوية (15%) من مجتمع الدراسة المكون من (1837) معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية بالقطاع. وكانت أهم النتائج:

- 1- ارتفاع مستوى الأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة بدرجة دالة إحصائية.
- 2- توجد فروق دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين والمعلمات في الأداء المهني لصالح المعلمات.
- 3- توجد فروق ذات دلالة بين تقديرات في الأداء المهني المعلمين والمعلمات تعزي لمتغير مدة الخدمة، بينما لا توجد علاقة ارتباط بين الأداء المهني ونوع المؤهل الأكاديمي للمعلم والمعلمة.

(دراسة نبيل جبر 2002-7)

بعنوان: تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية وأثره على الأداء المهني بمحافظة غزة في ضوء بعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى تقويم برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية وأثره على الأداء المهني بمحافظة غزة في ضوء بعض المتغيرات، وتوضيح إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أداء المعلمين حسب النوع والعمر، والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة، أعدت أداة الدراسة والتي شملت مقياس الأداء المهني.

وكانت عينة الدراسة (455) معلماً ومعلمة (213) معلماً و(242) معلمة بالإضافة (80) مشرفاً تربوياً ممن شاركوا بالبرامج التدريبية.

وكانت أهم النتائج:

- 1- عدم وجود فروق دالة بين متوسط عينة الدراسة الذكور مقارنة بدرجات عينة الدراسة من الإناث في الأداء المهني.
- 2- وجود فروق دالة بين متوسط الأداء المهني لكل من ذوي الخبرة العليا والخبرة البسيطة وحسب متغير العمر، والمؤهل الأكاديمي.

(دراسات محمد عليما 1994-8):

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي، واشتملت العينة على (3284) معلماً ومعلمة وأسفرت نتائج الدراسة عن: وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من: (العمر، وسنوات الخبرة، المؤهل الدراسي)، كما أن مجال الراتب والحوافز هي الأقل رضا عن العمل لدى أفراد العينة.

(دراسة حسن محمد 1996-9):

بعنوان: أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية. هدفت الدراسة إلى تطبيق نموذج القيادة الموقفية (1988) لهرس وبلاتشر ونظرية العاملين لهيرزبيرج (1959) على المدارس في التعليم العام بجامعة الإحساء للتعرف على الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثرها في مستوى الرضا الوظيفي لمعلميهم في ضوء المتغيرات التالية: مستوياتهم التعليمية، سنوات الخبرة، اختلاف التخصص، التدريس. الأداة المقياس، العينة (79) مدير و(656) معلم. الأساليب الإحصائية تحليل التباين المتعدد، (SAS) والتحليل الإحصائية الحزم الإحصائية.

وتوصلت إلى أهم النتائج: أظهرت الدراسة أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة.

(دراسة العديلي: 2003-10):

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى موظفي الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة لمعرفة مشاعر الرضا عن الوظيفة ومدى تأثير الفترات الزمنية على مشاعر الرضا، ولقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق أدوات البحث على عينة بلغ حجمها (628) منهم (228) موظف (400) موظفة.

توصلت الدراسة إلى أهم النتائج وهي أن الموظفين بالأجهزة الحكومية يتمتعون برضا وظيفي مرتفع ووجود علاقة بين الرضا الوظيفي والمستوى التعليمي، العمر، الترتيب الولادي، الفترة الزمنية، المستوى الوظيفي.

11- دراسة الشهري (2003-11):

بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في جامعة الرياض. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية الإدارية، الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل التعليمي، العمر، الراتب، الأمن الوظيفي، ظروف العمل، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الترقية والتقدم في العمل. عينة الدراسة تكونت من (233) مفتشاً جمركياً يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض.

أهم النتائج: وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية بلغ 28.992 ومعامل ارتباط بيرسون عند مستوى 10% أي أن هناك علاقة طردية، الإنتاجية تتأثر بمحيط العمل والترقية لا ترتبط بالكفاءة والإتقان مما يعمل على تقليل حالات الرضا والراتب الذي يتقاضاه الموظفون غير مرضي حيث احتل المرتبة الأخيرة في توزيع العينة وفقاً لمقياس الرضا. كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند الإناث، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العمر قل الرضا الوظيفي.

دراسات أجنبية:

1- دراسة بيرمن (1984-1):

دراسة بيرمن وردت في سامية الصديق (2003) بعنوان الرضا الوظيفي عن العمل وسط معلمي المدارس الحكومية في ولاية مينيسوتا، حجم العينة 317 معلم ومعلمة، أهم النتائج أن 33% من نسبة المعلمين راضين عن المهنة، 8% من نسبة المعلمين غير راضين عن المهنة، 9% من نسبة المعلمات غير راضيات عن المهنة، المعلمون والمعلمات الذين تجاوزت أعمارهم 55 عام هم الأكثر رضاً عن المهنة، المعلمات أكثر رضاً من المعلمين.

2- Bogler and Ront(2001) دراسة بوقلر وروننت:

بعنوان: أثر أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي، الأهداف الكشف عن تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلمين، العينة 745 معلم ومعلمة، توصلت الدراسة إلى أن القيادة التشاركية تؤثر بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأن نظرة المعلمين إلى مكانة المهنة واحترام الذات والاستقلالية في العمل مهمة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذين ينظرون إلى أن عملهم في التدريس مهنة رئيسية لحياتهم كلما كان أكثر رضا عن المهنة.

3- Stepien and others (2003) دراسة استيبين وآخرون:

بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاع الحكومي والخاص، هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاعين، الأداء استبانة الرضا الوظيفي، العينة 820 معلم ومعلمة، أهم النتائج: أن المعلمين في القطاع الخاص كانوا أقل رضا من معلمي القطاع الحكومي وأنهم كانوا يعانون من ضغط العمل داخل غرفة الصف وخارجها أكثر من معلمي القطاع الحكومي، وأن

المعلمين الجدد والأقل خبرة في القطاعين يعانون من صعوبات ومشاكل في العمل بدرجة أكبر من المعلمين الأكثر خبرة.

4- Curtis and others (1999) دراسة كيرتس وآخرون:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، واشتملت العينة على 125 من المرشدين النفسيين، ومن أهم النتائج وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف، وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة للراتب وفرص الترقية، وأن المرشدين الذين يتقاضون راتب أعلى لديهم رضا وظيفي أعلى من الأقل راتباً.

5- Ghosh and Chato (2004) دراسة جوش وكاتو:

عنوان الدراسة: تدريب المعلمين ورضاهم عن العمل، هدفت الدراسة إلى معرفة دور التدريب العملي في ازدياد مستوى الرضا الوظيفي كما هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمر، وتم تطبيق الدراسة على عينة بلغت 128 معلماً، وتوصلت الدراسة إلى النتائج: عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والعمر، وعدم وجود فروق في المؤهل الأكاديمي بين العاملين.

6- Young (1999) دراسة يونج:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الثانوية بولاية كاليفورنيا، واشتملت العينة على (160) معلماً، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثيراً في رضا المعلمين هي: القيادة الديمقراطية، الرواتب، الإمكانيات المتوفرة للترقية، توافر مكافآت الإنجاز، (اعتراف المدير بقيمة المعلم)

الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. الاطلاع على الدراسات السابقة ساعد الباحثة في اختيار المنهج الوصفي الذي يلائم الدراسة.
2. إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية.
3. إتاحة الدراسات السابقة للباحثة اختيار المقاييس المناسبة لدراساتها.
4. التعرف على الجانب الإحصائي في تلك الدراسات السابقة.
5. إتاحة اختيار أنجع القوانين الإحصائية اللازمة في الدراسة الحالية.
6. تحديد متغيرات البحث.

موقع الدراسة الحالية:

تعتبر الدراسة الحالية امتداداً للدراسات السابقة وذلك لأن الباحثة تتبع نفس المقاييس وأدوات جمع المعلومات، وكذلك نفس أساليب المعالجات الإحصائية التي اتبعتها معظم الدراسات السابقة.

تعتبر الدراسة الحالية تطوير للدراسات السابقة حيث هدفت إلى دراسة الرضا الوظيفي للمعلمين والأداء المهني.

الفصل الثالث منهج وإجراءات البحث

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض لإجراءات الدراسة الميدانية، حيث يوضح المنهج المستخدم في البحث والأدوات التي استخدمت في جمع البيانات وأفراد العينة

الذين تم تطبيق الأدوات عليهم والمنهج الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات التي تم جمعها.

منهج البحث:

تتبع الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يرى حسين عبد الحميد (2003م) بأن المنهج الوصفي للبحث يهدف إلى وصف الظاهرة أو الأشياء التي يريدها الباحث وهو يقوم بعملية جمع المعلومات والبيانات والملاحظات، ووصف الظروف الخاصة بها وتقدير حالتها كما توجد عليه في الواقع.

وأوضح عبد القادر أحمد (2004م) أن البحوث الوصفية لا تقف عن الوصف أو التشخيص الوصفي، بل تهتم بما يجب أن تكون عليه الظواهر والأشياء، وتضع القيم والمتغيرات والخطوات والأساليب التي يمكن إتباعها لتحسين العملية التعليمية وتستخدم طرق معينة لجمع المعلومات في تحديد المجتمع.

مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث بأنه المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة موضوع الدراسة (خليفة عبد السميع، 1990م)، وعليه يعتبر معلمو المرحلة الثانوية بمدينة الخرطوم وحدة سوبا والشهداء يمثلون المجتمع الأصلي لعينة هذا البحث. ويتكون المجتمع الكلي من 385 معلم ومعلمة منهم (163) معلم و(222) معلمة (إحصاءات وزارة التربية والتعليم بولاية الخرطوم، 2014).

مبررات اختيار مجتمع الدراسة:

1. ولاية الخرطوم أكبر ولاية من حيث عدد السكان وعدد المحافظات وعدد الطلاب والمعلمين.
2. إمام الباحثة بولاية الخرطوم بحكم السكن والقرب الجغرافي.
3. تعتبر ولاية الخرطوم العاصمة القومية التي يقصدها الجميع للتعليم ومكان انصهار وتواجد كل القوميات والقبائل.

عينة البحث:

استخدمت الباحثة أسلوب العينة العشوائية الطبقية حيث جاءت العينة مكونة من 80 معلماً ومعلمة (35 معلماً و 45 معلمة) من مختلف المؤهلات الأكاديمية وسنوات الخبرة والتخصصات.

وصف العينة:

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

		التكرار	النسبة
النوع	ذكر	35	43.8%
	أنثى	45	56.3%
المجموع		80	100.0%

يوضح جدول رقم (1) أن نسبة المعلمين الذكور في العينة كانت (35%) مقابل نسبة (45%) معلمات إناث.

جدول رقم (2) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

		التكرار	النسبة
--	--	---------	--------

المؤهل العلمي	بكالوريوس	45	56.2%
	دبلوم عالي	12	15.0%
	دراسات عليا	23	28.8%
المجموع		80	100.0%

يوضح جدول رقم (2) أن نسبة المعلمين من حملة البكالوريوس كانت (56.2%)، ونسبة حملة الدراسات العليا (ماجستير، دكتوراه) كانت (28.8%) ونسبة حملة الدبلوم العالي كانت (15%).

جدول رقم (3) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة:

		التكرار	النسبة
الخبرة العملية	سنوات 1-5	28	35.0%
	سنوات 6-10	11	13.8%
	أكثر من 10 سنوات	41	51.2%
المجموع		80	100.0%

يوضح جدول رقم (3) أن أعلى نسبة من المبحوثين (51.2%) لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات في مجال التدريس بالمدارس الثانوية، يلي ذلك نسبة (35%) بخبرة ما بين 5-1 سنوات، وأخيراً نسبة (13.8%) ما بين 10-5 سنوات.

أدوات البحث:

في هذه الدراسة استخدمت الأدوات التالية:

- 1- استمارة البيانات الأساسية والتي تشمل النوع (ذكر/أنثى)، العمر، سنوات (الخبرة، والمؤهل الدراسي (ملحق رقم 2).
- 2- مقياس الرضا الوظيفي.
- 3- مقياس الأداء المهني.

وصف أدوات البحث:

وصف مقياس الرضا الوظيفي:

مقياس الرضا الوظيفي الأصل:

يتكون المقياس الأصلي من 79 بند موزعة على ستة محاور كما يلي (ملحق رقم

1):

- (المحور الأول (المجتمع) ويشمل 5 عبارات (1-5).
- (المحور الثاني (الإدارة) ويتكون من 21 عبارة (6-26).
- المحور الثالث: التلاميذ والمدرسين والموجهين ويشمل 15 عبارة (27-42).
- المحور الرابع: الأجور والحوافز والترقيات ويتكون من 9 عبارات (43-51).
- المحور الخامس: الوسائل التعليمية وظروف العمل ويتكون من 13 عبارة (52-64).
- (المحور السادس: الإحساس تجاه المهنة يتكون من 5 عبارات (65-69). أعطيت الإجابات (راضي بدرجة كبيرة جداً، راضي بدرجة كبيرة، راضي بدرجة (متوسطة، راضي بدرجة صغيرة، غير راضي تماماً).

الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي:

للتأكد من الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأصلية (ملحق 2) على مجموعة من المحكمون ملحق رقم (1) بغرض التعليق على فقرات المقياس ومدى صلاحية للدراسة الحالية، واتفق المحكمين على ملاءمة المقياس للدراسة الحالية، وأوصوا بحذف بعض الفقرات التي ليست لها صلة بموضوع الدراسة، والفقرات التي توحى بالتكرار، وتغيير الإجابات من (راضي بدرجة كبيرة جداً، راضي بدرجة كبيرة، راضي بدرجة متوسطة، راضي بدرجة صغيرة، غير راضي تماماً) إلى (راضي بدرجة كبيرة، راضي بدرجة متوسطة، راضي بدرجة صغيرة) وبتعديل بعض الفقرات وبعد قيام الباحثة بتطبيق هذه التوصيات أصبح عدد فقرات مقياس الرضا الوظيفي 52 فقرة مقسمة على 6 محاور (ملحق 3)، وفيما توضيح لما قام به المحكمون من تعديل وحذف:

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
1.	إمكانية أن يكون الفرد فعالاً	إمكانية أن يكون الفرد فعالاً في المجتمع
2.	الحرية الممنوحة لك من جانب الإدارة في تقديرك للأمور	الحرية الممنوحة لك من جانب الإدارة في تقديرك للأمور
3.	كفاءة النظام المعمول به في المدرسة	كفاءة النظام الإداري المعمول به في المدرسة
4.	اهتمام الطلاب بالمواد الدراسية	اهتمام الطلاب بالمواد الدراسية
5.	صلاح مبنى المدرسة للأنشطة التربوية المختلفة	ملاءمة المبنى المدرسي للأنشطة التربوية المختلفة
6.	طريقة مدير المدرسة في معاملة المدرسين	احترام مدير المدرسة في معاملته للمدرسين
7.	الفرصة المتاحة لك للعمل في المدرسة باستقلالية	الفرصة المتاحة لك للعمل في المدرسة باستقلالية تامة
8.	التعاون والانسجام بين زملاء العمل	التعاون والانسجام بين زملائك في المدرسة
9.	تقدير زملائك زميل لهم	تقدير زملائك كزميل لهم
10.	ربط الموجه لمستوى الطلاب في المادة بما تبذله من عمل في تدريسهم	ربط الموجه لمستوى الطلاب في المادة بما تبذله من عمل في تدريسهم
11.	تناسب زمن الترقى في الوظيفة مع نظائرها في الوظائف الأخرى	تناسب الترقى في الوظيفة مقارنة لنظائرها في الوظائف الأخرى
12.	ما تشعر به من إنجاز اتجاه المهنة	ما تشعر به من إنجاز تجاه المهنة
13.	إمكانية العمل بالمدرسة بما لا يتعارض مع مبادئك وأخلاقك	إمكانية العمل في المدرسة وفقاً لمبادئك وأخلاقك
14.	الثناء الذي تناله من مدير المدرسة عند القيام بعمل جيد	الثناء الذي تناله من مدير المدرسة عندما القيام بعمل ما

الاتساق الداخلي لمحاور مقياس الرضا الوظيفي:

لمعرفة الخصائص الإحصائية للمقياس، قامت الباحثة بتطبيق المقياس، على عينة استطلاعية حجمها (30) من المبحوثين بمنطقة الدراسة (15 معلماً و 15

معلمة)، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد تصحيح الاستجابات حصلت الباحثة على النتائج التالية:

الجدول (4) يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية (للمحاور الستة) معامل ارتباط بيرسون:

المحور	رقم البند
المجتمع	1
	2
	3
	4
	5
الإدارة	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8
	9
	10
	11
	12
	13
	14
الأجور والحوافز	1
	2
	3
	4
	5

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباطات لجميع البنود مع الدرجة الكلية للمحور ومع الدرجة الكلية للمقياس كانت موجبة الإشارة وأكبر من (0.20)، لذا فإن جميع عبارات محاور مقياس الرضا الوظيفي تتمتع بصدق واتساق داخلي جيد بمجتمع البحث الحالي وتصلح لقياس استجابات أفراد العينة.

الثبات والصدق الذاتي لمقياس الرضا الوظيفي

لمعرفة الثبات لدرجات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية بمجتمع البحث الحالي، قامت الباحثة بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ على بيانات العينة الاستطلاعية، فبين هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (5) اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة الصدق الإحصائي والثبات لمقياس الرضا الوظيفي

المحاور	عدد العبارات	الثبات ((ألفا))	الصدق الذاتي = التربيعي لمعامل الثبات
المجتمع	10	0.95	0.96
الإدارة	14	0.94	0.95
التلاميذ والمدرسين	15	0.97	0.98
الأجور والحوافز	9	0.96	0.97
الوسائل	18	0.97	0.98
الإحساس تجاه المهنة	8	0.94	0.95

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن معاملات الثبات لدرجات جميع محاور المقياس أكبر من (0.50) الأمر الذي يؤكد ملاءمة هذه المحاور في الصورة النهائية للمقياس لقياس استجابات أفراد العينة في مجتمع البحث الحالي.

وصف مقياس الأداء المهني

يتكون من محور واحد يشمل 23 عبارة، وقد أعطيت الإجابات (بدرجة كبيرة، (متوسطة وقليلة الدرجات 3، 2، 1 على التوالي (ملحق رقم 4
69 46 23

الصدق الظاهري للمقياس الأداء المهني

للتأكد من الصدق الظاهري لمقياس الأداء قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأصلية (ملحق 4) على مجموعة من المحكمون (ملحق رقم 1) بغرض التعليق على فقرات المقياس ومدى صلاحية للدراسة الحالية، واتفق المحكمين على ملاءمة المقياس للدراسة الحالية، وأوصوا بحذف فقرة واحدة ليس لها صلة بموضوع الدراسة، وتعديل بعض الفقرات وبعد قيام الباحثة بتطبيق هذه التوصيات أصبح عدد فقرات مقياس الأداء المهني 23 فقرة مقسمة على محور وتحد (ملحق 6)، وفيما توضيح لما قام به المحكمون من تعديل وحذف:

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
1.	أشعر باستقلالية وحرية أكبر في أدائي لعملي	أشعر باستقلالية تامة في أدائي لعملي
2.	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات التكنولوجيا في العملية التعليمية	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات مطلوبة في العملية التعليمية

3.	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة وفاعلية	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة عالية
4.	أحافظ على مستوى جيد من العلاقات مع زملائي	علاقاتي مع زملائي جيدة
5.	ألتزم بتحقيق الأهداف التعليمية للحصة الدراسية	حذفت
6.	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجية	أحرص على استخدام وسائل حديثة
7.	استثمر البيئة المحلية في العملية التعليمية	أعتمد على البيئة المحلية في العملية التعليمية
8.	أعمل على تقييم أدائي قبل فترة زمنية (وبشكل دوري ومستمر) (تتفرع إلى أ، ب)	أ- أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية ب- أعمل على تقييم أدائي بشكل دوري ومستمر
9.	أعطي الطلبة واجبات إبداعية	أعطي الطلبة واجبات على النشاطات اللاصفية
10.	أركز على إعطاء الطلبة فرص في مشاركتي	أركز على إعطاء الطلبة فرص في المشاركة

الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني:

لمعرفة الخصائص الإحصائية لمقياس الأداء المهني، قامت الباحثة بتطبيق المقياس المكون من 23 بنداً، على عينة استطلاعية حجمها (30) من المبحوثين بمنطقة الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد تصحيح الاستجابات حصلت الباحثة على النتائج التالية:

الجدول (6) يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الأداء المهني حسب (معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور (معامل ارتباط بيرسون

رقم البند	معامل الارتباط مع		رقم البند	معامل الارتباط مع	
	الدرجة الكلية للمحور	الدرجة الكلية للاستبانة		الدرجة الكلية للمحور	الدرجة الكلية للاستبانة
1	0.93	0.92	13	0.90	0.90
2	0.95	0.94	14	0.91	0.90
3	0.97	0.91	15	0.93	0.92
4	0.97	0.92	16	0.91	0.90
5	0.90	0.83	17	0.83	0.84
6	0.87	0.80	18	0.86	0.87
7	0.84	0.80	19	0.80	0.80
8	0.80	0.78	20	0.78	0.76
9	0.81	0.75	21	0.75	0.75
10	0.76	0.75	22	0.68	0.70
11	0.89	0.90	23	0.79	0.79
12	0.91	0.92			

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباطات لجميع البنود مع الدرجة الكلية للمقياس كانت موجبة الإشارة وأكبر من (0.20)، لذا فإن جميع عبارات محاور مقياس الأداء المهني تتمتع بصدق واتساق داخلي جيد بمجتمع البحث الحالي وتصلح لمقياس استجابات أفراد العينة.

الثبات والصدق الذاتي لمقياس الأداء المهني:

لمعرفة الثبات لدرجات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني في صورته النهائية بمجتمع البحث الحالي، قامت الباحثة بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ على بيانات العينة الاستطلاعية، فبيّن هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (7) اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة الصدق الإحصائي والثبات لمقياس الأداء المهني:

عدد العبارات	(الثبات (ألفا)	الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات
23	0.95	0.96

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن معاملات الثبات لدرجات جميع محاور المقياس أكبر من (0.50) الأمر الذي يؤكد ملاءمة هذه المحاور في الصورة النهائية للمقياس لقياس استجابات أفراد العينة في مجتمع البحث الحالي.

أساليب المعالجات الإحصائية للبيانات:

قامت الباحثة بتحليل بيانات بحثها بواسطة الحاسب الآلي وباستخدام الحزمة حيث (SPSS) (Statistical Packages for Social Sciences) الإحصائية للعلوم الاجتماعية تمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية التالية:

- 1- اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة متوسطات أفراد العينة على مقياس التفاؤل والتشاؤم وعلى مقياس أحداث الحياة الضاغطة.
- 2- لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين (T. Test) (اختبار ت)
- 3- لمعرفة ثبات (Alpha Cronbach's Spearman's - Brown) معادلة ألفا كرونباخ درجات الأبعاد الفرعية ولمعرفة مدى اتساق الدرجات التي تسجل.
- 4- لمعرفة (Pearson's Correlations Coefficient) اختبار معامل ارتباط بيرسون درجة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.

إجراءات الدراسة الميدانية:

توجهت الباحثة إلى المدارس الثانوية لإجراء الدراسة الميدانية والتي بدأتها بإبراز خطاب موجه إلى جميع مدراء مدارس الثانوي وذلك لتسهيل العمل وقد وجدت الباحثة تعاون وترحيب من هؤلاء المدراء بعد ذلك قامت الباحثة بمقابلة المعلمين والمعلمات في مكاتبتهم وشرحت لهم الأهداف العلمية للدراسة وأهميتها ووجدت تعاون ملحوظ من المعلمين.

تم توزيع الاستبيان على المدارس بالطريقة القصدية ثم قامت بجمع الاستمارات بعد التأكد من الاستجابة عليها بصورة جيدة ولم تواجهها أي مشاكل أثناء التطبيق.

الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أن (السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم تتميز بالارتفاع). وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينة واحدة والجدول التالي يوضح نتيجة هذا الإجراء لعينة واحدة لمعرفة: T Test جدول رقم (8) يوضح نتيجة اختبار مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية (الخرطوم) (ن=80):

المحاور	الوسط النظري (القيمة المحكية)	الوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى دلالة	الاستنتاج
المجتمع	7.5	11.5	±2.5	79	11.9	0.001	مرتفع بدرجة دالة

الإدارة	22.5	36.7	±4.1	79	20.5	0.001	مرتفع بدرجة دالة
التلاميذ والمدرسين	15.0	11.5	±1.9	79	-2.9	0.005	منخفض بدرجة دالة
الأجور والحوافز	7.5	9.2	±2.9	79	5.0	0.001	متوسط بدرجة دالة
الوسائل	18.0	26.3	±3.5	79	12.8	0.001	مرتفع بدرجة دالة
الإحساس تجاه المهنة	7.5	11.4	±1.2	79	10.9	0.001	مرتفع بدرجة دالة
الكلية	78.0	97.4	±12.4	79	13.9	0.001	مرتفع بدرجة دالة

وبالنظر للجدول رقم (6) نجد أن قيمة (ت = 11.9) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على المحور الأول (المجتمع) من مقياس الرضا الوظيفي كان (11.5) بانحراف معياري (± 2.5) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة (إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (7.5) نجد أن قيمة (ت = 20.5) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على المحور الثاني (الإدارة) كان (36.7) بانحراف معياري (± 4.1) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (22.5).

نجد أن قيمة (ت = -2.9) ومستوى الدلالة = 0.005 وأن متوسط درجات المبحوثين على المحور الثالث (التلاميذ والمدرسين) كان (11.5) بانحراف معياري (± 1.9) وهي قيمة منخفضة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (15.0).

وكانت قيمة (ت = 5.0) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على المحور الرابع (الأجور والحوافز) كان (9.2) بانحراف معياري (± 2.9) وهي قيمة متوسطة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (7.5).

في حين أن قيمة (ت = 12.8) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على المحور الخامس (الوسائل) كان (26.3) بانحراف معياري (± 3.5) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (18.0).

ومن ناحية أخرى نجد أن قيمة (ت = 10.9) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على المحور السادس (الإحساس تجاه المهنة) كان (11.4) بانحراف معياري (± 1.2) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (7.5).

إجمالاً، كانت قيمة (ت = 13.9) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي كان (97.4) بانحراف معياري (± 12.4) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (78.0).

النتيجة تحقق صحة الفرض الأول: وهي أن السمة العامة للرضا الوظيفي تتميز بالارتفاع لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الخرطوم،

بالرغم من انخفاضها في بعد التلاميذ والمدرسين وتوسطها في بعد الأجور والحوافز، إلا أن ارتفاعها في أربعة أبعاد (محاور) من مجموع ستة وارتفاعها في إجمالي درجات المبحوثين على المقياس يؤيد صحة الفرض.

هذه النتيجة تتفق مع دراسة رانية عيسى (2003) بولاية الخرطوم والتي توصلت إلى إن المعلمين بالمرحلة الثانوية راضون عن الوظيفة في حد ذاتها، العلاقة مع الزملاء، الأمن والاستقرار الوظيفي وفرص النمو المهني، كما اتفقت مع نتائج دراسة بيرمن الواردة في سامية الصديق (2003) وهي أن 33% من نسبة المعلمين راضين عن المهنة، و 8% من نسبة المعلمين غير راضين عن المهنة، و 9% من نسبة المعلمات غير راضيات عن المهنة. من ناحية أخرى اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة يحيى أبو عاجة (2000) بولاية الخرطوم حول اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم والتي أشارت إلى أنه قد اتصفت وجهة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالإيجابية في الدرجة الكلية للاتجاهات، كما اتصفت بالسلبية في ثلاثة أبعاد هي الرضا الوظيفي، المدرسة باعتبارها مكان للعمل، والمنهج الدراسي وترى الباحثة أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للأداء عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة.

الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على أن (السمة العامة للأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم تتميز بالارتفاع) وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينة واحدة والجدول التالي يوضح نتيجة هذا الإجراء.

لعينة واحدة لمعرفة: T Test جدول رقم (9) يوضح نتيجة اختبار مستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم (ن=80):

المقياس	الوسط النظري (القيمة المحكية)	الوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى دلالة	الاستنتاج
الأداء المهني	34.5	56.7	±9.3	79	21.4	0.001	مرتفع بدرجة دالة

وبالنظر للجدول رقم (7) نجد أن قيمة (ت = 21.4) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على مقياس الأداء المهني كان (56.7) بانحراف معياري (±9.3) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة (المحكية) (المتوسط النظري) والتي كانت (34.5).

النتيجة تحقق صحة الفرض الثاني: وهي أن السمة العامة للأداء

المهني تتميز بالارتفاع لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة وائل المصري (2005) والتي أشار فيها إلى أنه هناك أثر إيجابي على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية وعلى المستوى المعرفي في مجال التدريس ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني والرواتب.

من ناحية أخرى اختلفت مع نتائج دراسة زياد الجرجاوي وجميل نشوان (2006) وهي ضعف ممارسة الأداء المهني للمعلمين في العمل والبحث ترى الباحثة أنه طالما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة كان مرتفعاً بدرجة دالة إحصائية، فإن ذلك ينسحب على مستوى الأداء المهني، لأن الأداء المهني يعتمد بدرجة كبيرة على الرضا الوظيفي للفرد عن وظيفته، ومن خلال أدبيات الدراسة أوضح نشوان (2000م)، أن هناك مجموعة من العوامل يتطلب توفرها حتى يرتفع مستوى الأداء المهني للمعلم والمعلمة عموماً وبالمرحلة الثانوية على وجه الخصوص، وتشمل هذه العوامل: القدرة علي تخطيط الدروس من خلال وضع الأهداف التعليمية المناسبة، القدرة علي اختيار طرق وأساليب التعليم الملائمة لإمكانات المدرسة والطلاب، القدرة علي استخدام التقويم وبأساليبه المختلفة بفعالية، قيادة المواقف الصفية بفعالية.

الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم). وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (10) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم:

المتغير	معامل ارتباط المتغير مع الأداء المهني	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الرضا الوظيفي	0.87	0.02	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (8) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الرضا الوظيفي والأداء المهني كانت (0.87)، بقيمة احتمالية (0.02)، وهي قيمة دالة إحصائية على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى (الدلالة) (0.05).

النتيجة صحة الفرض الثالث وهي وجود علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، وهي علاقة طردية بمعنى أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد مستوى الأداء المهني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي (2000)، حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى مدراء ومديرات المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي فيما إذا كان ذلك لمجتمع الدراسة بكامله أو المديرين فقط أو المديرات فقط وذلك في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

إن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني علاقة طردية، فإذا تكاملت جميع جوانب الرضا الوظيفي لدى المعلم والمعلمة، فإن هذا سينعكس بشكل إيجابي على مستوى الأداء المهني لهم.

كما اختلفت نتائج دراسة منال حسن (2011) مع الدراسة الحالية في أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز.

وترى الباحثة أن العاملين يعتبرون الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف، بالتالي فإنه كلما كانت صورة المنظمة إيجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وهذا سينعكس إيجابياً على أدائهم، فالرضا الوظيفي ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء الوظيفي.

الفرض الرابع:

وينص هذا الفرض على أنه (توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى)، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (11) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمعرفة الفروق في متغير مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم التي تعزى إلى متغير النوع:

المجموعات	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ذكور	35	78.5	9.2±	18.6	0.003	توجد فروق دالة إحصائية في هذا المتغير لصالح الإناث
إناث	45	98.1	±10.2			

من خلال تفاصيل النتيجة الموضحة بالجدول أعلاه نجد أن متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذكور بلغ (78.5) وهو أقل من متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات الإناث والذي بلغ (98.1). وكانت قيمة (ت) بلغت 18.6 بقيمة احتمالية (0.003) وهي قيم تدل على وجود فروق دالة إحصائية عند (مستوى الدلالة 0.05).

النتيجة: نستنتج أن هناك فروقاً دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر/أنثى) لصالح المعلمات الإناث. وهكذا تتحقق صحة الفرضية الرابعة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة جواد محمد الشيخ وعزيزة شرير (2008) بفلسطين والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث. كما اتفقت مع دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا (2003) في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين والمعلمات في الأداء المهني لصالح المعلمات.

من ناحية ثانية اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004) بفلسطين والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور. كما اختلفت مع دراسة أحمد النذير (2007) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للنوع ذكر أو أنثى. ترى الباحثة أن بعض المقترحات في سبيل تسهيل العملية التربوية من خلال اهتمام القائمين بالتربية والتعليم بالمعلمين عن طريق المعاملة الحسنة وتفهم حاجاتهم ومعالجة مشكلاتهم والديمقراطية تتيح للمعلم المشاركة في حل المشكلات مما يرفع من رضاه عن المهنة.

الفرض الخامس:

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير المؤهل الدراسي)، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (12) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الأداء المهني والمؤهل الأكاديمي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الخرطوم:

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
المؤهل الأكاديمي	0.49	0.01	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (12) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي كانت (0.49)، بقيمة احتمالية (0.01)، وهي قيمة دالة إحصائية على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى (الدلالة) (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض الخامس وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير المؤهل الأكاديمي، وهي علاقة طردية بمعنى كلما ارتفع مستوى المؤهل ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعكس صحيح.

وهذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة عليجات (1994) بالأردن إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي، كما اتفقت مع دراسة العديلي (2003) في أن الموظفين يتمتعون برضا وظيفي مرتفع ووجود علاقة بين الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي.

من ناحية أخرى اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العنزي (2000) بالمملكة العربية السعودية على مدراء ومديرات المدارس الثانوية والتي توصلت

إلى أن الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس، المؤهل التعليمي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية للمقياس. ومع دراسة جوش وكاتو (2004) في عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي بين العاملين وترى الباحثة إن متغيرات المؤهل الأكاديمي من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدرجة الوظيفية والراتب الذي يصل إليهم المعلم والمعلمة، فكلما ارتفع مستوى التأهيل الأكاديمي، زاد الراتب وحجم الحوافز المادية والوضع المهني والاجتماعي، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة المرحلة الثانوية.

الفرض السادس:

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير سنوات الخبرة)، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (13) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الأداء المهني وسنوات الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم:

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
سنوات الخبرة	0.43	0.04	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (13) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة كانت (0.43)، بقيمة احتمالية (0.04)، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى (الدلالة) (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض السادس وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير سنوات الخبرة، وهي علاقة طردية بمعنى كلما زادت سنوات الخبرة ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعكس صحيح.

هذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة العنزي (2000) بالمملكة العربية السعودية على مدراء ومديرات المدارس الثانوية والتي توصلت إلى أن الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس، المؤهل التعليمي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية للمقياس. كما اتفقت مع دراسة حسن محمد (1996) حيث أظهرت الدراسة أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة.

من ناحية أخرى اختلفت مع دراسة الشهري (2003) في أنه توجد فروق تعزى إلى متغير العمر أي كلما تقدم العمر قل الرضا الوظيفي.

وترى الباحثة إن متغير سنوات الخبرة من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدرجة الوظيفية والراتب الذي يصل إليهم المعلم والمعلمة، فكلما زادت سنوات الخبرة، زاد الراتب وحجم الحوافز المادية، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة المرحلة الثانوية.

الفرض السابع:

وينص هذا الفرض على أنه (توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني وسط معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى)، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (14) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمعرفة الفروق في متغير مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم التي تعزى إلى متغير النوع

المجموعات	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ذكور	35	38.1	±4.6	12.2	0.002	توجد فروق دالة إحصائية في هذا المتغير لصالح الإناث
إناث	45	56.7	±4.8			

من خلال تفاصيل النتيجة الموضحة بالجدول أعلاه نجد أن متوسط مستوى الأداء المهني لدى المعلمين الذكور بلغ (38.1) وهو أقل من متوسط مستوى الأداء المهني لدى المعلمات الإناث والذي بلغ (56.7). وكانت قيمة (ت) بلغت 12.2 بقيمة احتمالية (0.002) وهي قيم تدل على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (الدلالة 0.05).

النتيجة: نستنتج أن هناك فروقاً دالة إحصائية في مستوى الأداء المهني تعزى لمتغير النوع (ذكر/أنثى) لصالح المعلمات الإناث. وهكذا تتحقق صحة الفرضية السابعة.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا (2003) بفلسطين والتي أشارت إلى أنه، توجد فروق دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين والمعلمات في الأداء المهني لصالح المعلمات، وفي دراسة أخرى بقطاع وجد وائل المصري (2005) فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات الأداء المهني للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات، كما توصلت إلى نتائج مشابهة دراسة الجرجاوي ونبيل نشوان (2006) والتي أشارت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المعلمين المهني يرجع لكل من الجنس والخبرة و المؤهل العلمي للمعلمين.

واختلفت مع دراسة نبيل جبر (2002) بمحافظة غزة حول الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية أشارت إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسط عينة الدراسة الذكور مقارنة بدرجات عينة الدراسة من الإناث في الأداء المهني.

وترى الباحثة العمل على تهيئة الظروف الاقتصادية وتوحيد طرق التعامل من جهة المدراء بين الذكور والإناث من أجل تطوير قدرات كل منهم.

الفرض الثامن:

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير المؤهل الدراسي)، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (15) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الأداء المهني والمؤهل الأكاديمي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم:

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
المؤهل الأكاديمي	0.68	0.03	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (15) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الأداء المهني والمؤهل الأكاديمي كانت (0.68)، بقيمة احتمالية (0.03)، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى (الدلالة) (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض الثامن وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير المؤهل الأكاديمي، وهي علاقة طردية بمعنى كلما ارتفع مستوى المؤهل ارتفع مستوى الأداء المهني لدى المعلمين والعكس صحيح.

هذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في نفس الإطار، فدراسة وائل المصري (2005) أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني ومتغير المؤهل الأكاديمي، والرواتب والحوافز المعنوية والمادية، وفي نفس الإطار أوضحت دراسة نبيل جبر (2002) وجود فروق دالة بين متوسط الأداء المهني والمؤهل الأكاديمي.

كما اختلفت مع دراسة خولة يحيى (1994) أشارت إلى عدم وجود فروق دالة في العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل الأكاديمي والخبرة.

ترى الباحثة أن الأداء المهني الجيد يعتبر محصلة تأهيل أكاديمي على مستوى عالي، فكلما ارتفع مستوى تأهيل المعلمين والمعلمات العلمي، اكتسبوا المزيد من التقنيات التدريسية التي تساهم إلى حد كبير وواضح في تجويد الأداء التدريسي.

الفرض التاسع:

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير سنوات الخبرة)، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (16) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الأداء المهني وسنوات الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم:

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
سنوات الخبرة	0.48	0.01	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (16) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الأداء المهني وسنوات الخبرة كانت (0.48)، بقيمة احتمالية (0.01)، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى (الدلالة) (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض التاسع وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير سنوات الخبرة، وهي علاقة طردية بمعنى كلما زادت سنوات الخبرة ارتفع مستوى الأداء المهني لدى المعلمين والعكس صحيح.

هذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في نفس الإطار، فدراسة وائل المصري (2005) أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني ومتغيرات الخبرة التدريسية، والرواتب والحوافز المعنوية والمادية، وفي نفس الإطار أوضحت دراسة نبيل جبر (2002) وجود فروق دالة بين متوسط الأداء المهني لكل من ذوي الخبرة العليا والخبرة البسيطة. ويضيف أيضاً فؤاد العاجز ومحمد البنا أنه توجد فروق ذات دلالة بين تقديرات في الأداء المهني للمعلمين والمعلمات تعزي لمتغير مدة الخدمة، بينما لا توجد علاقة ارتباط بين الأداء المهني ونوع المؤهل الأكاديمي للمعلم والمعلمة.

من ناحية ثانية اختلفت نتيجة دراسة زياد الجرجاوي ونبيل نشوان (2006) والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقويم أداء المعلمين المهني يرجع لكل من الجنس والخبرة أو المؤهل العلمي للمعلمين.

ترى الباحثة أن الأداء المهني الجيد يرتبط بشكل مباشر بسنوات خبرة طويلة، فكلما امتدت سنوات خبرة المعلم والمعلمة، اكتسبوا المزيد من الخبرات والتقنيات التدريسية التي تسهم إلى حد كبير وواضح في تجويد الأداء التدريسي.

الفصل الخامس الخاتمة والتوصيات

تمهيد:

بعد التوصل إلى نتائج الدراسة وعرضها ومناقشتها وتفسيرها وتحليلها، لا بد للباحثة من وضع اللمسات النهائية لهذه الدراسة التي تعتبر بداية لدراسات أخرى مستقبلية في نفس المجال، وفي خاتمة هذه الدراسة ستعرض الباحثة ملخص بأهم النتائج وتوصيات مبنية على هذه النتائج ومقترحات لدراسات أخرى.

الخاتمة:

الحمد لله الذي وفقني لدراسة هذا الموضوع الذي يهدف لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي والأداء المهني للمعلمين بالمرحلة الثانوية، ولقد اتبعت الباحثة لتحقيق هذه الأهداف المنهج الوصفي، وقامت بجمع المعلومات من عينة البحث الحالية ومن ثم تفرغها واستخدمت المعالجات الإحصائية التي تتناسب مع فروض البحث، ثم توصلت الباحثة للنتائج الآتية:

يتميز الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بالارتفاع، ويتميز الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بالارتفاع، وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، ووجود فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي، ووجود فروق بين الذكور والإناث في الأداء المهني، وجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي ووجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين تبعاً لمتغيري المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة.

التوصيات:

على ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بالآتي:

1. الاهتمام بالمعلمين بوزارة التربية والتعليم من أجل الإحساس التام بالرضا الوظيفي.
2. وضع برامج تأهيلية وتدريبية تدفع المعلمين لإبراز مهاراتهم في الجوانب التطبيقية على الواقع.
3. عدم ربط الأداء بالراتب الشهري والرضا عن العمل.
4. العمل على تهيئة الظروف الاقتصادية وتوحيد طرق التعامل من جهة المدراء بين الذكور والإناث من أجل تطوير قدرات كل منهم.
5. تدريب الكوادر المؤهلة لإنجاز مهام أكثر من المهام التي تطلبها الوزارة.
6. الابتعاد عن التمييز بين حديثي الخبرة والقدامى من أجل رفع الروح المعنوية لكل منهم.
7. العمل على توجيه المعلمين دون تمييز.

المقترحات:

1. دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء بالنسبة لمعلمي الأقاليم.
2. دراسات مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلمي الريف والحضر.
3. دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بأسلوب الإدارة.
4. الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بأسلوب الإدارة المدرسية.
5. أثر الحوافز والترقيات في رفع مستوى الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية.

المراجع

أولاً: القرآن الكريم والسنة النبوية

ثانياً: الكتب العربية

1. أحمد عزت راجح، (1979)، أصول علم النفس، الإسكندرية، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الطبعة الثامنة.
2. أحمد عزت راجح، (1970)، علم النفس الصناعي، دار الكتب الجامعية، الطبعة الثالثة، القاهرة.
3. آرثر جيتس (1961)، علم النفس التربوي، ترجمة إبراهيم حافظ وآخرون، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ط 3.
4. بابكر، عبد الباقي، الزند، خضر، علي، حمود (2007)، التربية العملية، الجامعة العربية المفتوحة، الكويت.
5. جميل نشوان يعقوب (2000)، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف، التربوي، غزة : دار المنارة.
6. خليفة عبد السميع، (1990)، الإحصاء التربوي، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
7. زويلف، مهدي (2009) إدارة الأفراد مدخل كمي ، ط (3)، عمان. بدون دار نشر.
8. سالم، فؤاد ورمضان، زياد والدهان ، أميمة ومخامرة ، محسن، (1995)، المفاهيم الإدارية الحديثة ، ط (5) ، مركز الكتب الأردني.
9. عبد الباري درة، (2003م). تكنولوجيا الأداء الشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في السئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان.
10. عبد الحميد المغربي (2007م) دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان.
11. عبد الرحمن جروان، (2008) الموهبة والتفوق والابداع، دار الفكر عمان، الأردن.
12. عبد القادر أحمد الشيخ الفادني، منهج البحث العلمي، الخرطوم، 2004.
13. علاقي، مدني (1981)، الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية ، ط (1)، جدة، تهامة.
14. علي السلمي، (1963) السلوك الإنساني في الإدارة ، القاهرة، مكتبة غريب.
15. علي السلمي، (1997) السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر، ط 3، القاهرة.
16. العميان، محمود، (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط (3)، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
17. فارس رشيد مازن، (2001)، الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، الرياض، دار المريخ، الطبعة الأولى.
18. محمد منير مرسي، (2001)، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، القاهرة: عالم الكتب.

19. العنزي عطا الله بن قاص راضي، العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية الغربية أم القرى.
20. الشهري، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، السعودية-الرياض- ماجستير، 1424هـ.
21. أمينة عباس كمال، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام، قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، 1996م.
22. علوية عثمان عوض بله، الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال الحكومية بمحلة أم درمان.
23. أحمد محمد الزغبى، (2003)، التوجيه والإرشاد النفسي، دار الفكر، دمشق.
24. ناصر محمد العديلي، (1995)، السلوك التنظيمي الوظيفي.
25. أحمد عزت راجح، (1990)، علم النفس الصناعي، دار الكتب الجامعية، الطبعة الثالثة، القاهرة.
26. سهيلة محمد عباس وعلي السيد، (2000)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى.
27. عبد الرحمن العيسوي، (1991)، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة، القاهرة.
28. ناصر عبد الخالق، الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية، الدار المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
29. حامد الحرفه، (1980)، موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز، الدار العربية للموسوعات، بيروت.
30. حامد عبد السلام زهران، (2002)، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.
31. أحمد محمد، (1990)، التطور التنظيمي الجهاز المركزي لتنظيم الإدارة، القاهرة.
32. أحمد عاشور، (1996)، السلوك الإنساني في التنظيمات والمعرفة الجامعية، الإسكندرية.
33. محمود السيد ابو النيل، (2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر المصري، القاهرة.
34. صفوت فرح، (2000)، علم النفس الإكلينيكي للراشدين.
35. سالم محمد السالم، (1997)، الرضا لوظيفي للعاملين في المجتمعات الجماعية، مكتبة الملك فهد.
36. علي احمد معوض، (2005)، التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمات مرحلة التعلم الثانوي وعلاقته بالرضا عن مهنة التعليم في اليمن والسودان، جامعة السودان.
37. حليمة احمد علي، (2004)، الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، بمحلة جوبا، جامعة جوبا.

38. منتصر كمال الدين محمد، (2008)، نوعية الحياة وعلاقته بالرضا الوظيفي والضغط النفسية وتأثير الذات لدى العاملين لبعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم، جامعة النيلين.
39. أم كلثوم احمد محمد حامد، (2008)، الصحة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستوى قوات الشرطة.

ثالثاً: الرسائل الجامعية

40. أنور حمزة المحمود شلول (1999)، الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم.
41. جبران ودعاني، (2006)، مدى مساهمة برامج التوعية الإسلامية في تحصيل طلاب المرحلة الثانية ضد الانحراف الفكري من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة القريات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
42. سلامة، رتيبة (2013)، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
43. شادية عثمان أحمد (1999)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم.
44. عادل باجابر (2006م)، الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
45. فلاح الشريكة، (2005)، كفايات معلمي الطلبة المتفوقين في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
46. محسن علي أسعد، نبيل علي رسلان (1984)، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز.
47. محسن مجيد المنصوري، (2000) "الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
48. محمد عليمات (1994)، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، أبحاث اليرموك، مجلد 10، العدد 1

49. مریم سیف الدین بخاری (1986)، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة أم القرى.
50. مساعد الماضي، (2007م) "معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض" رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
51. مصطفى كامل وسونيا البكري، (1990)، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة - 91 القاهرة، مجلة الإدارة، مج 23، ع 1
52. منصور محمد المعمر (1993)، الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة الملك سعود.
53. منيرة محمد أحمد حمد، (1996)، الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقته بالنمط القيادي لمدير المدرسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم.
54. ناصر محمد العديلي (2003)، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري من جامعة ولاية كاليفورنيا.
55. رانية عيسى محمد عيسى، (2003)، الرضا الوظيفي وعلاقته لبعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي المرحلة الثانوي بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير.
56. أميرة محمد علي، (2006)، الدفعية والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي في دراسة حالة بنك البركة، ماجستير، السودان.
57. علي بن يحيى الشهري، (2002)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، دراسة تطبيقية لموظفي الحمارك بمنطقة الرياض، ماجستير.
58. يسري حسين إبراهيم، (2005)، العوامل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والسياسية ودورها في الرضا الوظيفي على المدارس الخاصة والحكومية في فلسطين، جامعة السودان، دكتوراه غير منشورة.
59. النذير أحمد علي أحمد، (2007)، الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز والتحصيل الدراسي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين.
60. حسن محمد، (1996)، أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية، السعودية.

ثالثاً: الدوريات والمجلات العلمية

61. إبراهيم محمد عبد اللطيف، (1991)، الرضا الوظيفي في الإدارة العامة، دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، مصر، مجلة الإدارة، مج 24، ع 1.

62. جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبدالله شرير (2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
63. حامد أحمد بدر، (1982)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت - دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الاجتماعية.
64. حسن حسان وعبدالعاطي الصياد (1986)، البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية، رسالة الخليج العربي، ع 17.
65. سوسن سالم الشيخ (1997)، دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح"، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد 13.
66. عبد الله الموسوي، (2002)، التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي الأول، جامعة مؤتة، الأردن.
67. محمد إبراهيم التويجري (1988). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة"، المجلة العربية للإدارة مج 12 ، ع 3.
68. محمود عصام الميداني، (1993)، مهارات الإدارة المدرسية في القيادة والتنظيم والتقويم، التربية، قطر، اللجنة القطرية للتربية والعلوم، ع 104.
69. المشعان، عديد سلطان (1993)، دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص، مجلة دراسات نفسية رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، العدد الرابع، أكتوبر.
70. نادر أحمد أبو شيخة (1998)، الرضا الوظيفي لرحل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
71. يوسف محمد القبلان، (1980)، آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة.
72. عليمان محمد، (1994)، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلة أبحاث مج 10/العدد الأول، 499-483.
73. غازي آدم الحسيني، (1993)، الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الواحد في القطاع الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية.

74. الشهرى، (1999)، الرضا عن العمل والإرشادى لدى مرشدى المرحلة الابتدائىة المتخصصىن وغبىر المتخصصىن بمكة المكرمة، المجله التربوىة جامعة الكويت.

مراجع أجنبية:

75. Compell, J.P and V. Scarapelle(1983), Job Satisfaction , Journal of personal Pyscholegy,V.101, No:4 ,P.36.
76. Herbert,G,cet Personal Human Recourse Management ,New York :Macmillan ,Publishing Co.1990,P.146.
77. Macneil, (1993), Implemintg Management an overview , job satisfaction, San Diego :phe.fforUSA,1992,p.3758
78. Newstern J.W and Davis .K Organizational Behavior , MC- Grow- Hill ,Inv 1994,p.314
79. Shang, G. M, *An Analysis of Job Satisfaction*) , Dissertation Abstracts International, 1991.
80. Firtz,Z,J, Miller. hkreutzer,j,Macpher.D(2000) staff development and classroom activities journal of education research vol,88 March- April p.200-208

الإترنت:

81. www.kh.loc.sd, accessed June 5th 2014.2014) (موقع محلىة الخرطوم)

(ملحق رقم 1)
خطاب المحكمين

...../السيد الدكتور

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أضع بين يديكم مقياس (الرضا الوظيفي ومقياس الأداء المهني) حيث تنوى
الباحثة إنشاء الله استخدام هذين المقياسين في بحثها للماجستير والذي يأتي
بعنوان: **الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة
الثانوية بمحلية الخرطوم**.

وترجو الباحثة الإطلاع على المقياسين وأهداف البحث وفروضه وموافاتها
بآرائكم الجديدة حول ذلك.

**ولكم الشكر والتقدير
والله الموفق**

(ملحق رقم 2)
الصورة الأصلية لمقياس الرضا الوظيفي

إلى أي درجة أنت راضي عن الجوانب التالية	راضي بدرجة كبيرة جدا	راض ي بدرج ة كبيرة	راضي بدرجة متوس طة	راضي بدرجة صغيرة	غير راض ي تماما
أولاً: علاقة المدرس بالمجتمع					
1/ احترام وتقدير المجتمع لمهنة التدريس					
2/ احترام أفراد أسرتك لمهنة التدريس					
3/ تقدير أولياء أمور الطلاب لعملك					
4/ الفرصة المتاحة لك لخدمة الناس					
5/ إمكانية أن يكون الفرد فعالاً					
ثانياً: علاقة المدرس بإدارة المدرسة					
6/ احترام وتقدير إدارة المدرسة لأدائك في العمل					
7/ طريقة مدير المدرسة في معاملة المدرسين					
8/ مقدره مدير المدرسة في اتخاذ القرار					
9/ الأسلوب الذي تتبعه المدرسة في تطبيق السياسات التربوية					
10/ الفرصة المتاحة لك للعمل في المدرسة باستقلالية					
11/ الفرصة في محاولة تطبيق أسلوبك الخاص في التدريس					
12/ الحرية الممنوحة لك من جانب الإدارة في تقديرك الشخصي للأمور					
13/ حرص إدارة المدرسة على حل المشكلات					
14/ كفاءة النظام المعمول به في المدرسة					

15/ حيوية الإدارة ونشاطها في إنجاز العمل					
16/ الثناء الذي تناله من مدير المدرسة عند القيام بعمل جيد					
17/ عدالة مدير المدرسة في المساواة بين المدرسين					
18/ وضوح إدارة المدرسة في العمل					
19/ حجم العمل الذي تقوم به داخل المدرسة					
20/ الفرصة المتاحة لك من جانب الإدارة بالتنوع والتجويد بتدريس المواد					
21/ الفرصة المتاحة لك من جانب الإدارة لاستغلال قدراتك في العمل					
22/ الفرص المتاحة لك لحضور المؤتمرات والندوات					
23/ الفرص المتاحة لك في اتخاذ القرارات بالمدرسة					
24/ فرص التدريب					
25/ تقدير إدارة المدرسة للمادة التي تقوم بتدريسها					
26/ معاملة مدير المدرسة عند القيام بزيارته في مكتبه					
ثالثاً: علاقة المدرس بالطلاب والمدرسين والموجه الفني					
27/ احترام الطلاب للمدرس					
28/ تقدير الطلاب لما يقوم به المدرس من جهد					
29/ تمسك الطلاب بقواعد النظام في المدرسة					
30/ تجاوب الطلاب داخل الفصل					
31/ اهتمام الطلاب للمواد الدراسية					
32/ تحصيل الطلاب للمواد الدراسية					
33/ علاقتك مع زملائك المدرسين في المدرسة					
34/ التعاون والانسجام بين زملاء العمل					
35/ الترابط الاجتماعي بين الزملاء خارج المدرسة					
36/ تقدير زملائك لمجهودك في العمل					
37/ تقدير زملائك زميل لهم					
38/ الأسلوب في التوجيه الفني من قبل موجه المادة					
39/ تقدير الموجه الفني للجوانب الإيجابية في الحصص					
40/ وضوح التوجيهات المطلوبة منك تنفيذها من قبل الموجه					

41/ اعتراف الموجه بما تبذله من عمل في الدرس					
42/ ربط الموجه مستوى الطلاب في المادة بما تبذله من عمل في تدريسهم					
رابعاً: الأجور والحوافز والترقيات					
43/ الأجور الذي تتقاضاه مقارنة بحجم العمل الذي تقوم به					
44/ تناسب راتبك ومؤهلك مع رواتب ممن يعملون في جهات أخرى ومؤهلاتهم					
45/ كفاية راتبك لمتطلبات المعيشة					
46/ تخصيص حوافز مالية للعمل المتميز					
47/ تخصيص حوافز مالية للعمل الإضافي					
48/ فرص الترقى في هذه الوظيفة					
49/ تكافؤ الفرص بين المدرسين في الترقى					
50/ الترقى في الوقت المناسب					
51/ تناسب زمن الترقى في الوظيفة مع نظائرها في الوظائف الأخرى					
خامساً: الوسائل التعليمية وظروف العمل					
52/ توفر الوسائل التعليمية بالمدرسة					
53/ صلاحية الوسائل التعليمية للعمل					
54/ توفر الكتاب المدرسي للمدرس					
55/ اكتمال المبنى المدرسي هندسياً					
56/ صلاح المبنى المدرسي للأنشطة التربوية المختلفة					
57/ توفر خدمات المياه بالمدرسة					
58/ توفر خدمات الكهرباء بالمدرسة					
59/ توفر الأثاث المكتبي للمدرسين					
60/ توفر الأثاث المدرسي للطلاب					
61/ نصاب الحصص الأسبوعي					
62/ عدد الطلاب داخل الفصل					
63/ وجود المقاصف (البوفيه) بالمدرسة					
64/ عدد الطلاب داخل المدرسة					
سادساً: إحساس المدرس تجاه المهنة					
65/ ما تشعر به من إنجاز اتجاه المهنة					
66/ تحقيق وإشباع المهنة لطموحاتك الشخصية					
67/ شعورك بالأمن الوظيفي					
68/ إحساسك بالاستقرار الوظيفي					
69/ إمكانية العمل بالمدرسة بما لا يتعارض مع مبادئك وأخلاقك					

(ملحق رقم 3)

استمارة البيانات الأساسية

**الأخ المعلم الفاضل / الأخت المعلمة الفاضلة
،،، حفظكم الله**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الأداء المهني

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي بعنوان **الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة بمحلية الخرطوم**، وتقدر الباحثة جهودكم التي تبذلونها في خدمة العلم والمعرفة وأتوجه إليكم بهذه الاستبانة وكلّي أمل وثقة في أن تنال اهتمامكم ورعايتكم والتفضل بالإجابة عليها بكل عناية وموضوعية علماً بأن آرائكم ستكون محل تقدير واهتمام، وتحقق هذه الدراسة لأهدافها يعتمد بالأساس على تعاونكم وأن المعلومات تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

،،، مع خالص شكر وتقدير

الباحثة

ندى إبراهيم عبد الجبار محمد

أولاً: البيانات الشخصية:

() أنثى النوع: ذكر ()

المؤهل العلمي:

() دراسات عليا () أخرى دبلوم عالي () بكالوريوس ()

الخبرة العملية:

() من 1-5 سنوات () 6-10 سنوات () 11 سنة فأكثر

(ملحق رقم 4)

(مقياس الرضا الوظيفي بعد التحكيم (الصورة النهائية)

إلى أي درجة أنت راضي عن الجوانب التالية	راضي بدرجة كبيرة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة صغيرة
1/ احترام المجتمع لكوني معلماً			
2/ احترام أفراد أسرتك لمهنة التدريس			
3/ تقدير أولياء أمور التلاميذ لعملي مع أبنائهم			
4/ إتاحة الفرصة لأكون فعالاً في المجتمع			
5/ إتاحة الفرصة لخدمة الناس			
6/ تقدير إدارة المدرسة لأدائي في العمل			
7/ احترام مدير المدرسة في معاملته للمدرسين			
8/ مقدره مدير المدرسة في اتخاذ القرار			
9/ أسلوبه الذي أتبعه في تطبيق سياسات المدرسة التربوية			
10/ إتاحة الفرصة لي لأكون مستقلاً في عملي			
11/ إتاحة الفرصة لي لتطبيق أسلوبه الخاص في التدريس			
12/ الحرية الممنوحة لي من جانب الإدارة في اتخاذ قراراتي			
13/ حرص إدارة المدرسة على حل المشكلات			
14/ كفاءة النظام الإداري المعمول به في المدرسة			
15/ ثناء المدير لي عند قيامي بعمل جيد			
16/ عدالة المدير في المساواة بين المعلمين			
17/ عبء العمل الذي أقوم به في المدرسة			
18/ إتاحة الفرصة لي من الإدارة لاستغلال قدراتي في العمل			
19/ إتاحة الفرصة لي بالمشاركة في المؤتمرات والندوات			
20/ إتاحة الفرصة لي للتدريب لرفع كفاءتي في العمل			
21/ تقدير التلاميذ لعملي معهم			
22/ تمسك التلاميذ بقواعد النظام في المدرسة			
23/ تجاوب التلاميذ داخل الفصل			
24/ تحصيل الطلاب للمواد الدراسية			
25/ التعاون والانسجام بين زملائي في المدرسة			
26/ الترابط الاجتماعي بين زملائي خارج المدرسة			
27/ تقدير زملائي كزميل لهم			
28/ تقدير زملائي لمجهوداتي في العمل			
29/ توجيه الموجهين لي في مادتي الدراسية			
30/ تقدير الموجه لما أبذله من عمل في الدرس			
31/ الأجر الذي أتقاضاه مقابل عملي			
32/ تناسب راتبي ومؤهلي مع رواتب ممن يعملون في جهات أخرى			
33/ كفاية راتبي لمتطلبات المعيشة			
34/ إتاحة فرصة الترقى أمامي			

35/ الترقى في الوقت المناسب			
36/ توفر الوسائل التعليمية بالمدرسة			
37/ توفر الكتاب المدرسي للمعلم			
38/ اكتمال المبنى المدرسي هندسياً			
39/ صلاح المبنى المدرسي للأنشطة التربوية المختلفة			
40/ توفر خدمات المياه بالمدرسة			
41/ توفر خدمات الكهرباء بالمدرسة			
42/ توفر الأثاث المكتبي للمعلمين			
43/ توفر الأثاث المدرسي للتلاميذ			
44/ نصاب الحصص الأسبوعي			
45/ عدد التلاميذ داخل الفصل			
46/ وجود المقاصف (البوفيه) بالمدرسة			
47/ عدد التلاميذ داخل المدرسة			
48/ الشعور بدافعية الإنجاز اتجاه المهنة			
49/ تحقيق وإشباع المهنة لطموحاتي الشخصية			
50/ شعوري بالأمن الوظيفي أثناء عملي			
51/ إحسانك بالاستقرار الوظيفي			
52/ إمكانية العمل بالمدرسة وفقاً لمبادئ وأخلاقي			

(ملحق رقم 5)

الصورة الأصلية لمقياس الأداء المهني

أمام كل فقرة من الفقرات التالية والتي تعبر عن درجة (□) الرجاء وضع إشارة تطبيقها:

رقم الفقرة	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1.	يتحسن أدائي بسبب معرفتي بما هو مطلوب مني					
2.	أحقق أعلى درجة ممكنة من الأداء في عملي					
3.	أشعر باستقلالية وحرية أكبر في أدائي لعملي					
4.	أؤدي عملي وفقاً للمفاهيم التربوية الحديثة					
5.	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات التكنولوجيا في العملية التعليمية					

رقم الفقرة	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
6.	أطور أدائي وأجده وفقاً لمتطلبات الجودة والحدثة					
7.	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة وفاعلية					
8.	أحافظ على مستوى جيد من العلاقات مع زملائي					
9.	أتواصل مع أولياء الأمور بفاعلية					
10.	أحرص على تبادل الآراء مع طلبتي					
11.	أحافظ على قنوات الاتصال مرنة مع مديري					
12.	التزم بالدوام الرسمي وأتجنب التأخير					
13.	أستفيد من وقت الحصة كاملة					
14.	التزم بتحقيق الأهداف التعليمية للحصة الدراسية					
15.	أخصص وقتاً محدداً للتعرف على آراء الطلبة					
16.	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجية					
17.	استثمر البيئة المحلية في العملية التعليمية					
18.	استخدم أساليب تدريس متنوعة مع طلبتي					
19.	أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية وبشكل دوري ومستمر					
20.	أهتم بتكليف الطلبة بواجبات بيتية					
21.	أعطي الطلبة واجبات إبداعية					
22.	أحرص على التنوع في مستوى الواجبات وفقاً للفروق الفردية بين طلبتي					
23.	أركز على إعطاء الطلبة فرص في المشاركة					

(ملحق رقم 6)
الصورة النهائية لمقياس الأداء المهني

الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1. يتحسن أدائي بسبب معرفتي بما هو مطلوب مني.			
2. أحقق أعلى درجة ممكنة من الأداء في عملي.			
3. أشعر باستقلالية تامة في أدائي لعملي.			
4. أؤدي عملي وفقاً للمفاهيم التربوية الحديثة.			
5. توفر الإدارة المدرسية مستلزمات مطلوبة في العملية التعليمية.			
6. أطور أدائي وأجده وفقاً لمتطلبات الجودة والحدثة.			
7. أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة عالية.			
8. علاقاتي مع زملائي جيدة.			
9. أتواصل مع أولياء الأمور بفاعلية.			
10. أحرص على تبادل الآراء مع طلبتي.			

الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
11. أحافظ على قنوات الاتصال مرنة مع مديري.			
12. التزم بالدوام الرسمي وأتجنب التأخير.			
13. أستفيد من وقت الحصة كاملة.			
14. أخصص وقتاً محدداً للتعرف على آراء الطلبة.			
15. أحرص على استخدام الوسائل الحديثة.			
16. اعتمد على البيئة المحلية في العملية التعليمية.			
17. استخدم أساليب تدريس متنوعة مع طلبتي.			
18. أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية.			
19. أعمل على تقييم أدائي بشكل دوري مستمر.			
20. أهتم بتكليف الطلبة بواجبات منزلية.			
21. أحرص على التنوع في مستوى الواجبات وفقاً للفروق الفردية بين طلبتي.			
22. أركز على إعطاء الطلبة فرص في المشاركة.			
23. أعطي الطلبة واجبات على النشاطات اللاصفية.			

(ملحق رقم 7)

قائمة المحكمين الذين قاموا بتحكيم المقياسين

الاسم	الدرجة	الجامعة
د. رقية السيد الطيب	بروفيسور	الخرطوم
د. أسماء سراج الدين	أستاذ مشارك	جامعة الخرطوم
د. حسن الشريف الإمام	أستاذ مساعد	جامعة النيلين