

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المقدمة

تمهيد:

أوضح علي يحيى الشهري (2002) أن الاهتمام بدأ من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي بموضوع الرضا الوظيفي بداية الثلاثينيات حتى أصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة لكونه، يتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري الذي يعتبر أهم موارد المنظمة والسيطرة على الموارد المادية الأخرى.

أورد محمود السيد أبو النيل (2005) أنه في بداية الحياة المهنية للإنسان يختار عمله أو يتم اختياره له وفقاً لقدراته وميوله واهتماماته وخبراته ومؤهلاته وبمرور الزمن يتدرج (job analysis) العامة التي يتم تحديدها من خلال تحليل العمل الفرد في هذا العمل الذي التحق به من خلال ما يكتسبه من خبرة فيه ومن خلال البرامج التدريبية والتعليمية التي يتزود بها سواء أكان ذلك في المؤسسة أو خارجها ويحتاج الإنسان في تقدمه ومواصلة نجاحه في العمل وزيادة مستواه وكمية إنتاجه فيه لما يدفعه لهذا التقدم والنجاح وزيادة الإنتاج، إلى تلك التي يطلق عليها وهي مجموعة الإجراءات التي تتخذها إدارة (works incentive) اسم حوافز العمل العمل من شكل مادي كالنقود، أو في شكل معنوي كالتقدير أو الاثين معاً، بهدف تحفيز العامل ودفعه لزيادة إنتاجه وإشباع حاجاته المادية والنفسية.

ويشير محمد عبد الرحمن طواليه (2000) أن الاهتمام بموضوع الرضا بدأ (job satisfaction) الوظيفي أو ما يسمى أيضاً الرضا عن العمل أو الرضا المهني في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة ثم اتجهت دراسات الرضا الوظيفي إلى مجال التربية والتعليم حديثاً كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمعلم تتوقف بين مدى التوازن بين درج الإشباع لما يطلبه المعلم وما يقدمه له محيط العمل.

لا شك أن القوى البشرية المعدة والمدرّبة هي أساس تقدم الشعوب والأمم المختلفة وإذا توافرت لها ظروف العمل المناسبة وأشبعت حاجاتها الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، فإن دورها في الإنتاج سيكون أجدى وأكثر فاعلية.

ذكر غازي آدم (2000) الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين يرجع إلى حقيقة أن العمل هو أحد الطرق التي بواسطتها يتم اندماج الفرد مع الجماعة الوطنية والمجتمع، بل أن الرضا الوظيفي يعتبر أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة بحيث يمكن القول بأن الأفراد العاملين أكبر سعادة من الأفراد غير العاملين وهذه الحقيقة تدفع إلى الاعتقاد بأن للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بالإنتاجية.

مشكلة البحث:

يمثل الرضا الوظيفي دور كبير في الإنتاج هذا الرضا ينعكس سلباً أو إيجاباً على التلاميذ فالمعلم يعتبر أساس في نجاح أو فشل العملية التربوية.

وتلعب صحة المعلم النفسية دوراً هاماً في أدائه لعمله لذلك محور هذه الدراسة ركز على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى المعلم ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: إلى أي مدى توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- 1 ما هي السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم؟
- 2 ما هي السمة العامة للأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم؟
- 3 هل توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم؟
- 4 هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر/ أنثى)؟
- 5 هل توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير المؤهل الأكاديمي؟
- 6 هل توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير سنوات الخبرة؟
- 7 هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء المهني تعزى لمتغير النوع؟
- 8 هل توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير المؤهل الأكاديمي؟
- 9 هل توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير سنوات الخبرة؟

أهداف البحث:

:يهدف البحث الحالي إلى

- 1- التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم.
- 2- التعرف على السمة العامة للأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم.
- 3- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم
- 4- معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع.
- 5- معرفة العلاقة الإرتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي.

- 6- معرفة العلاقة الإرتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- 7- التعرف على الفروق في مستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم تعزى لمتغير النوع.
- 8- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباط بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير المؤهل الأكاديمي.
- 9- معرفة العلاقة الإرتباطية بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير سنوات الخبرة.

أهمية البحث:

تتلخص أهمية البحث في النقاط التالية

من الناحية النظرية:

نالت دراسة الرضا الوظيفي أهمية خاصة جعلته محل اهتمام كثير من مراكز البحث العلمي خاصة بعد أن أثبتت الدراسات الحديثة وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء.

الناحية التطبيقية:

يرى الحنطي (2000) أن الرضا الوظيفي يعتبر من أهم مؤشرات الصحة النفسية والعافية للمنظمة ومدى فاعليتها على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملون بالرضا.

فرضيات البحث:

- 1- السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم تتميز بالارتفاع.
- 2- السمة العامة للأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم تتميز بالارتفاع.
- 3- توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم.
- 4- توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الثانوية (بمحلية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى).
- 5- توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير المؤهل الدراسي.
- 6- توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم و متغير سنوات الخبرة.
- 7- توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني وسط معلمي المرحلة الثانوية (بمحلية الخرطوم تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى).

- 8- توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير المؤهل الدراسي.
- 9- توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير سنوات الخبرة.

حدود البحث:

الحدود البشرية: معلمين ومعلمات المرحلة الثانوية

الحدود المكانية: المدارس الثانوية بمحلية الخرطوم وحدة الشهداء وسوا

الحدود الزمانية: الفترة من 2013 إلى 2014م

مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي في اللغة:

أورد مجمع اللغة العربية في المعجم الوجيز (2004) أن كلمة رضا تعني القبول والاختيار ويقال رضية له رآه أهل له، ورضي منه كذا؛ اكتفى، فهو راض، ورضاء أي أرضاه أو وافقه.

في الاصطلاح:

سرور الشخص بوظيفته أو عمله أو شعور الموظف الإيجابي أو السلبي نحو العمل الذي ينتمي إليه نتيجة تأثيره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط به في بيئة العمل وحالة ليصل بها الفرد إلى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهداف العمل ذاته.

أوضحت رانية عيسى (2003) أن مفهوم الرضا الوظيفي يستخدم لوصف مشاعر العاملين تجاه العمل الذي يقومون به وأن الوصف الذي يعطيه العامل لعمله ينطبق تماماً على الوصف الذي لا يعطيه الإنسان عن انطباعاته وردود أفعاله في الحياة بصفة عامة.

أوردت سهيلة محمد عباس وعلي السيد (2000) أن مفهوم الرضا الوظيفي يشير إلى وجهة نظر الأفراد العاملين نحو ميولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضا عنه، فيؤثر بدرجة كبيرة على الكثير من الظواهر في المنظم منها التغلب في الوظائف ومعدلات الدوران والغياب والشكاوى والحوادث أثناء العمل والرضا عن العمل ومعدلات الأداء لذا فإن كثيراً من المنظمات غالباً تجري دراسات حول رضا الأفراد العاملين عن أعمالهم لكي يكون أكثر معرفة وإدراكاً لحقيقة مشاعر الأفراد وتجنب الكثير من المشاكل الناجمة عن عدم الرضا.

ذكرت أميرة محمد علي (2006) أن بعض التعريفات تركز على الجوانب الجماعية للمعنويات بأن الرضا الوظيفي هو قبول الإنسان لوظيفته كما هي قيامه باستغلال سبل الرضا المتاحة له من خلالها ويرتبط بالوظيفة الواحدة أكثر من مصدر لتحقيق الرضا في الإنسان قد يشعر بحماس الإنتاجية العالية في عمله ويتمتع برضا وظيفي عالي.

الأداء المهني:

يرى عودة (1992) أن الأداء المهني عنصراً من عناصر الإنتاجية، وهو يختص بالجانب الإنساني، ويتم تحديد الإنتاجية تبعاً لعدة أبعاد متداخلة وهي: العمل الذي يؤديه العامل، ومدى تفهمه لدوره وإختصاصه، ومدى إتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة عبر المشرف المباشر له، الإنجاز الذي يحققه بالعمل وأدوات العمل وشعوره بالإنتماء لمكان العمل، وتطوره المهني وإتقانه، سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع روح الفريق، الحالة النفسية التي يوجد عليها العامل من حيث الرغبة في العمل وإتقان عمله والسعي لتطوير نفسه. إضافة إلى طرق التحسين والتطوير التي يمكن أن يوفرها العامل في عمله، وبالتالي انعكاسها على ترقيته

إجرائياً يقصد بالأداء المهني في هذا البحث الدرجة التي يتحصل عليها المبحوث على مقياس الأداء المهني.

المرحلة الثانوية:

يعرف حكيم (2000م) المرحلة الثانوية بأنها: " من أهم المراحل التي يمر بها الطالب وأصعبها، فهي مرحلة مفصلية في حياته ، حيث يقع عليها عبء إعدادة للدراسة الجامعية العليا كما تهيئه للانخراط في سوق العمل وغيرها

إجرائياً يقصد بالمرحلة الثانوية في هذا البحث المرحلة الدراسية التي تأتي بعد مرحلة الأساس وتسبق الجامعة، والتي ضمن نطاقها تقع المدارس الثانوية التي سيتم فيها إجراء هذا البحث بمحلية الخرطوم

محلية الخرطوم:

هياحدى محليات ولاية الخرطوم السبع التي تم إنشاؤها بموجب قانون الحكم المحلي لعام 2003م وهو القانون البديل لقانون الحكم المحلي لعام 1998م. تفردت محلية الخرطوم بعدة ميزات دون غيرها من المحليات الأخرى من حيث الموقع الذي خصها بصفة أجمل مدن العالم موقعاً من حيث الطبيعة كما وإنها تجمع مراكز اتخاذ القرار بكل مستوياته السيادية والولائية بحكم أنها عاصمة البلاد مما اضفي عليها ميزات نوعيه وألقت بالتالي علي عاتقها عبئاً إضافياً دون سواها من مدن البلاد فهي بالإضافة للأعباء التي تضطلع بها كمحلية حسبما فصل ذلك قانون الحكم المحلي نجدها تحمل عبء مقابلة ظروف الموقع سيادياً وولائياً 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

إجرائياً يقصد بمحلية الخرطوم الرقعة الجغرافية التي توجد بها المدارس (الثانوية المستهدفة من البحث الحالي. (موقع محلية الخرطوم، 2014