



Sudan University for science and Technology
Faculty of Education
Department Psychology



:Research Title

**Job Satisfaction Among basic Level Teachers at
Omdurman Locality**

!Prepared by

Rahma Hamed Ali

Khadifa Abdul Qadir

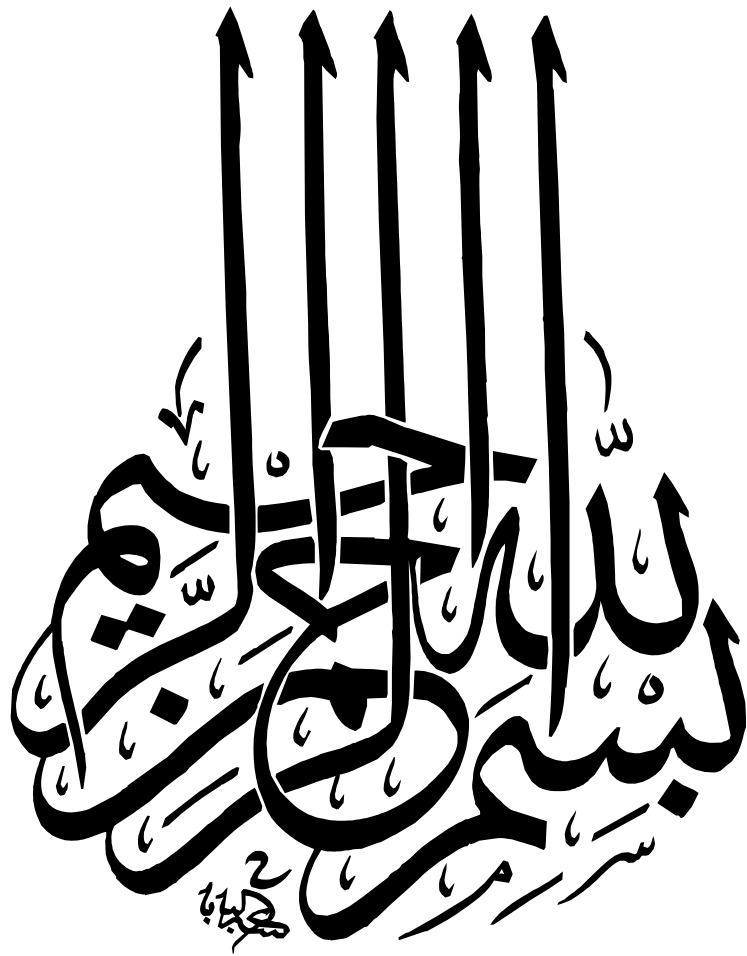
Gaohara Khider

Athiar Tayfur

!Supervised by Prof

Ali Farah Ahmed Farah

2016



الإهداء

إلي

من بدأت رسالته بقول (إقرأ) ذلك المعلم النبي الأمي
إلي من نزعت ملاءات الحزن من حياتنا ووسدتنا حرير حضانها وحنانها
(أمي الحنونه أطال الله في عمرها)

الي

من رعاني والحماني غرة عيني ودليلي
(أبي العزيز أطال الله في عمره)

إلي

ألطف زهرات في حياتي .. أخواتي

إلي

من نسجنا معهم خيوط الصداقة والمحبة والتأخي زملائي
الي كل من أنار حياتنا علماً ونصحاً من لدن رعشات القلم الاولي
والي رعشات الفرحة هذه ... اساتذي
إلي روح الشهيد عبد القادر الحاج
كل من طرق باب العلم العنيد الشقى

الباحثة

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي احاط بكل شئ علما وأحص كل شئ عددا وهو علي كل شئ شهيد سبحانه واشكره وان سخر لنا من عباده اناسا يقضون حوائج الناس ؛ والصلاة والسلام علي نبيا محمد واله وصحبه أجمعين... وبعد.

كما اخص بالشكر والتقدير جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا المتمثله في كليه التربيه قسم علم النفس الذين يضمنوا علينا بجهد والعطاء .

نضع بين أيديكم جهدنا المتواضع فاننا تنوجه بخالص الشكر والتقدير الي الأب المربي والدكتور علي فرح الذي راعنا وأشرف علي هذا البحث سائلين الله ان يجزي خير الجزاء وان يمد في عمره.

الشكر نجزله لأدراة مكنتبات جامعه السودان ؛ كليه التربيه لما قدموه لنا من مساعده حتي خرج هذا البحث .
ونتقدم بالشكر والتقدير لكل من ايدنا رايا او قدم مساعده ساهمت في سبيل الوصول الي هذه النتيجة واسهم في اخراج هذا البحث الي حيز الوجود.

الباحثات

المستخلص

يهدف هذا البحث الي التعرف علي درجة الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان .تم إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي ، وتكونت عينة من 23 معلماً و 27معلمة ،تم إختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية، واعدت الباحثات إستبانة لقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته شادية عثمان أحمد (1999)م. تم تحليل نتائج البحث بإستخدام عدد من الأساليب الإحصائية والتي تتمثل في إختبار(ت) لمتوسط عينة وأحدة ، وإختبار(ت) لعينتين مستغلتين ،وتوصلن الباحثات للنتائج التالية:

- 1_ يتصف معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان بدرجة رضا وظيفي منخفض.
- 2_ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات.
- 3_ توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي للمعلمين والمؤهل العلمي.
- 4_ توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة.

ABSTRACT

This research aims to identify the degree of job satisfaction for teachers of the foundation stage locality Omdurman Done use descriptive method Correlative, and the sample consisted of 23 teachers and 27 females selected Applied random way, and prepared researchers questionnaire to measure job satisfaction prepared by Shadia Osman Ahmed (1999 m). Search Results were analyzed using a number of statistical methods, which is the t-test to the average one sample, and t-test for two independent samples

Researchers reached the following results:

- 1- is characterized by teachers of the foundation stage Omdurman Locality degree satisfaction and functional low.
- 2- There were no significant statistical differences between male and female teachers.
- 3_ no statistically significant correlation between job satisfaction for teachers and educational qualification.
- 4- were no statistically significant differences in job satisfaction due to the variable years of experience.

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|--|-------------------------------------|
| | البسمة |
| | الاستهلال |
| | الإهداء |
| | الشكر والتقدير |
| | المستخلص باللغة العربية |
| | المستخلص باللغة الإنجليزية |
| الفصل الأول : الإطار العام | |
| 1-2 | مقدمة |
| 3-4 | مشكلة البحث |
| 4-5 | أهمية البحث |
| 5 | أهداف البحث |
| 5 | فرضية البحث |
| 6 | حدود البحث |
| 6-7 | مصطلحات البحث |
| الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة | |
| 8-41 | المبحث الأول: الرضا الوظيفي |
| 42-46 | المبحث الثاني: معلمي مرحلة الأساس |
| 47-48 | المبحث الثالث: محلية أمدرمان |
| 49-60 | الدراسات السابقة |
| الفصل الثالث: منهج وإجراءات الدراسة | |
| 61 | منهج البحث |
| 66 | مجتمع الدراسة |
| 62-67 | عينة البحث |
| 67 | أدوات البحث |
| 68 | وصف أدوات البحث |
| 68-70 | الثبات والصدق الإحصائي |
| 71 | حدود البحث |
| 71 | أساليب المعالجات الإحصائية للبيانات |
| الفصل الرابع : عرض وتفسير ومناقشة النتائج | |
| 72-73 | عرض ومناقشة الفرضية الأولى |
| 74-75 | عرض ومناقشة الفرضية الثانية |

| | |
|---|-----------------------------|
| 76-77 | عرض ومناقشة الفرضية الثالثة |
| 78-79 | عرض ومناقشة الفرضية الرابعة |
| الفصل الخامس: الخاتمة ، النتائج ، التوصيات ، المقترحات | |
| 80 | النتائج |
| 81 | التوصيات |
| 81 | المقترحات |
| 82-84 | المصادر والمراجع |
| 85-88 | الملاحق |

مقدمة البحث:

لاشك أن القوة البشرية المعدة والمدربة هي أساس تقدم الشعوب والأمم المختلفة. إذا توافرات لها ظروف العمل المناسب وأشبعحت حاجاتها الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، فان دورها في الانتاج سيكون اجدى وأكثر فاعلية. فاشباع حاجات الفرد هذة تتضمن رضاء عن عملة والرضاعن العمل يؤدي بالتالي الي تحسين وتطوير أداء وانتاجية الفرد.

تعتبر مهنة التدريس من المهن الوثرة في المجتمع والتي يمثل الرضا الوظيفي فيها عاملاً أساسياً ذلك لان نتاج هذا الرضا ينعكس سلبي او إيجاباً علي التلاميذ. ويشير محمد عبد الحليم طوالبه (2000) إن الإهتمام بموضوع الرضا الوظيفي او ما يسمي احياناً الرضا عن العمل او الرضا المهني

بدا في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة ثم إتجهت دراسات الرضا الوظيفي الي مجال التربية حديثاً.

وقد نالت دراسة الرضا الوظيفي الكثير من الاهتمام خاصة بعد بروز الاتجاه القائل بوجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية العامل. ورغم أن الدراسات الحديثة لم تؤكد وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، إلا أنها أثبتت أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً كبيراً في سعادة الفرد، وأن عدم الرضا عن المهنة ذو ارتباط موجب مع الأمراض النفسية والعضوية (مركز البحوث الأمريكية، 1977).

ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله نظرية الإدارة العلمية وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلر (Taylor) وفايول (Fayo) (1) وفيبر (Feber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق

للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل (Macheil, 1993: 37-58).

ومن الدراسات الأجنبية دراسة لشانج (1991) (Shang, G.) (M) والتي هدفت إلى استقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وتركزت المتغيرات التي درس أثرها على الراتب، وعدد سنوات الخبرة، والحوافز، وعلاقات الزملاء، وسلوك الطالب، وأنظمة المكافآت، وتحصيل الطالب، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن هناك عشرة متغيرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي الخاص.

مشكلة البحث

الملاحظ أن كل هذه الدراسات ركزت على علاقة الرضا الوظيفي لدى المعلمين بعوامل تتعلق بإشباع حاجات المعلم المادية والمعنوية من رواتب ومكافآت وتحصيل الطالب ومتغيرات مثل النوع (ذكر/أنثى) وغيرها. ولم تورد هذه الدراسات الرضا الوظيفي لدى المعلم . لذا فإن محور اهتمام هذه الدراسة يدور حول الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس .

وفي ضوء التطوير والتحديث لكافة جوانب العملية التعليمية المادية والفنية يبقي المعلمون أهم الجوانب لهذه العملية، وان دورهم أساسي في عمليات التطوير والتحسين، ويواجه المعلمين

العاملين في السودان بشكل عام والعاملين بمدارس الأساس بشكل خاص من ظروف عديدة تتعلق بطبيعة عملهم، ويرتبط ذلك بالجانب الإداري والفني التربوي والمدرسي ومعوقات العمل المدرسي، لذلك لا بد أن يتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تعاملهم المباشر مع محور العملية التعليمية وهم الطلاب، والذي يسعى الجميع إلي زيادة نموهم وتطورهم، باعتبارهم أهم مخرجات العملية التعليمية، ويحاول هذا البحث الكشف عن الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان. ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في الإجابة عن هذه الإئلة:

- 1- ما هي السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان تتميز بالإرتفاع؟
- 2- هل توجد فروق في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى)؟
- 3- هل توجد علاقة إرتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان ومتغير المؤهل العلمي؟
- 4- هل توجد علاقة إرتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان ومتغير 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.

من الناحية التطبيقية:

- أثبتت مراكز البحوث العلمية بأمريكا (1977) أن عدم الرضا عن العمل يتسبب في كثير من المشاكل الصحية وعدم التوافق النفسي.
- الدراسة تكتسب أهميتها من عظم الدور الذي يقوم به المعلم في نجاح أو فشل العملية التربوية.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1- التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الاساس بمحلية أمدرمان تتميز بالإرتفاع؟
- 2- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى)؟
- 3- معرفة العلاقة الإرتباطية الدالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان ومتغير المؤهل العلمي؟
- 4- معرفة العلاقة الإرتباطية الدالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان ومتغير سنوات الخبرة؟

فرضيات البحث

- 1- السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الاساس بمحلية أمدرمان تتميز بالإرتفاع؟

2- توجد فروق في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى)؟

3- توجد علاقة إرتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان ومتغير المؤهل العلمي؟

4- توجد علاقة إرتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان ومتغير سنوات الخبرة؟

حدود البحث

الحدود البشرية: معلمي ومعلمات مرحلة الأساس.

الحدود المكانية: مدارس مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان.

الحدود الزمانية: الفترة من أغسطس إلى أكتوبر 2015م.

مصطلحات البحث

الرضا الوظيفي

مصطلح الرضا الوظيفي رغم الاجتهادات في تعريفه ، فقد عرفه كامبل وسكاراويل (1983) بأنه: "زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مع ما كان متوقفاً".

ويعرفه هيربرت (Herbert:1990:146) ، بأنه " مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم، وتعتمد هذه المشاعر علي ما يعتقد أن العمل يتجه له حالياً ، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى".

بينما يعرفه نيسستيرن (Nestern: 1994) ، بأنه " محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن

علاقته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له ."

أما التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي، فهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها المعلم/المعلمة (المبحوث) على مقياس الرضا الوظيفي.

مرحلة الأساس

هم الأشخاص الذين يقومون فعلا بتدريس المناهج المقررة للتلاميذ ويشمل المعلمين والمعلمات ولايشمل هذا التعريف الأشخاص الذين يقومون باعمال إدارية وكتايبية في وزارة التربية والتعليم بمحلية أمدرمان.

محلية امدرمان

إجرائياً يقصد بها الرقعة الجغرافية التي توجد بها مدارس الأساس المستهدفة من البحث الحالي.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول

تمهيد:

إن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. وفي هذا الصدد تشير سوسن الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطهم وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة . (سوسن الشيخ، 1997م، 265)

ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة، ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته. (نادر أبو شيخة، 2008، 12)

الرضا الوظيفي

يعرفه نادر أبو شيخة بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية

والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (نادر أبوشيخ ، 1998 : 13) ، ويعرفه محمد التويجري بأنه: موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله. (محمد التويجري ، 1988 ، 48)

ويعرفه منصور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلا على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية. (منصور المعمر، 1993 : 19) ، وتعرفه مريم بخاري بأنه: تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية. (مريم بخاري ، 1986 : 30)

مفهوم الرضا الوظيفي

تحدد الإدارة بشكل عام بعنصرين هما: العنصر التنظيمي، والعنصر البشري (الإنساني). فعنصر التنظيم يتكون من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها، بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية، وأكثر ملاءمة للظروف البيئية المتطورة، أما العنصر البشري، فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني عن طريق التدريب المستمر للموظفين والإداريين، وإكسابهم المهارات المناسبة لعملهم، وتنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم، والثقة في نفوسهم والقدرة على اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم، إضافة إلى ذلك فإن تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء عند العاملين نحو مؤسساتهم، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساس الذي وجدت الإدارة من أجله ألا وهو خدمة الأفراد، والاستجابة لحاجاتهم . (جواد محمد الشيخ ، عزيزة شيرير ، 2008 : 685)

وانطلاقاً من ذلك فإن مؤسسات التعليم بكافة أنواعها تتأثر إلى حد كبير بنوع الإدارة ونوع عملياتها المختلفة، كما أنها تخضع إلى مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحاول من خلال إدارتها رفع وتحسين أوضاع العاملين فيها ورفاهيتهم، وذلك بالاستجابة لاحتياجاتهم وتوفير الخدمات العامة لهم من أجل نيل رضاهم الوظيفي ، الأمر الذي يزيد من طاقاتهم ودافعيتهم نحو تحقيق وإنجاز الأهداف التعليمية. (جواد محمد الشيخ ، عزيزة شير ، 2008 : 685)

وبناءً على تطور الإدارة بشكل عام واتساع مجالاتها في العصر الحاضر، فلم تعد الإدارة التعليمية عبارة عن عملية روتينية تقليدية يتم فيها تنفيذ الأوامر ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات المعلمين وكافة العناصر التعليمية وتقديم الخدمات الضرورية العامة وكل ما يتصل بهم وتحسين رضاهم الوظيفي.

ومن أجل توطيد علاقة إيجابية بين المعلمين والإدارة التعليمية والمدرسية لتحقيق الهدف الذي وجدت لأجله ، لابد من استخدام عوامل ومعايير موضوعية تحقق العدالة ورضا المستفيدين من توزيع الخدمات التي تقدمها الإدارة التعليمية للمعلمين.

ودرج عدد كبير من الباحثين والكتاب علي استخدام مصطلح الرضا الوظيفي رغم الاجتهادات في تعريفه ، فقد عرفه كامبل وسكارايل (1983:36) بأنه : " زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مع ما كان متوقعا " ،

ويعرفه هيربرت (Herbert:1990:146) .- ، بأنه " مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم ، وتعتمد هذه المشاعر علي ما يعتقد أن

العمل يتجه له حالياً ، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى "

بينما يعرفه نيسيرن (1994:319 Newsterm)- ، بأنه " محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له " .

يتضح من خلال التعريفات السابقة بأنها تركز علي العديد من الأمور التي تهتم بتحسين الجوانب النفسية للفرد بضمنها المعلمين من خلال استخدام العديد من المؤثرات والعوامل المرتبطة بسياسة النظام التعليمي ، بالإضافة لتحسين الجوانب المادية كالأجور والحوافز والتي ستعود بالأثر الإيجابي علي المعلمين ، الأمر الذي يؤدي إلي تحسين الأمن والرضا الوظيفي وتطوير فعالية أدائهم التعليمي .

قياس الرضا الوظيفي

اعتمد الباحثين والدارسين لموضوع الرضا الوظيفي في قياسهم لهذا الرضا على التعريفات التي انطلقوا منها في دراستهم لهذا الموضوع ومن أهم هذه الطرق:

1- **طريقة المقابلة:** ورد في ناصر العديلي (1984م) أن في هذه الطريقة يسأل العمال مباشرة عن مدى رضاهم الوظيفي عموماً. ومن محاسن هذه الطريقة توافر الفرصة للحصول على معلومات إضافية أثناء المقابلة، أما عيوبها تتمثل في التكلفة العالية وحصول تحيز المقابل واحتمال تحيز

المستقصى، وصعوبة ترجمة المعلومات من المستقصى أحياناً.

2- **طريقة الملاحظة:** ذكر أنور حمزة المحمود شلول (1999)

أن هذه الطريقة تعتمد على ملاحظة سلوك العاملين أثناء العمل، وتتصف هذه الطريقة بالمرونة في جمع المعلومات ولكن يعيها مشكلة ترجمة بعض السلوكيات إلى معلومات تعبر عن رضا أو عدم رضا العاملين، إضافة إلى تخيز الملاحظ والتكلفة العالية لهذه الطريقة.

3- **طريقة تحليل ظواهر الرضا الوظيفي:** جاء في حامد

أحمد بدر (1982) أن هذه الطريقة تعتبر من أكثر طرق القياس بساطة وانتشاراً، وتقوم على تحليل الظاهرة المعبرة عن رضا العاملين ومشاعرهم تجاه أعمالهم، ومن هذه الظواهر معدل دوران العمل، التغيب، التمارض وغيرها. وقد تبين من تحليل هذه الظواهر أن نسبة الغياب ومعدل دوران العمل بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي منخفضة، بالمقارنة مع أولئك الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من الرضا الوظيفي. ومن مزايا هذه الطريقة دقة المعلومات وسهولة تصنيفها والابتعاد عن التحيز. ومن عيوبها عدم وجود وسيلة للتأكد من صحة البيانات، هذا بالإضافة إلى صعوبة ترجمة بعض البيانات.

4- **طريقة القصة لهرزبرج وزملائه:** ورد في أنور حمزة

المحمود شلول (1999) أن هرزبرج وزملائه اعتمدوا في بحثهم على طريقة طلبوا من خلالها من العاملين التفكير في الوقت الذي شعروا فيه أثناء عملهم بالسعادة الغامرة أي الرضا التام بشكل خاص، وكذلك الوقت الذي شعروا فيه بعدم

السعادة وعدم الرضا عن أعمالهم، سواء كانت أعمالهم الحالية أو أي عمل مارسوه في الماضي، ومن ثم يصفون الظروف التي قادتهم لتلك المشاعر. ومن الانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة هي أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة المدروسة تفتقر إلى الموضوعية لاعتمادها على النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة.

5- **طريقة الاستقصاءات:** يرى حامد أحمد بدر (1982) أن

هذه الطريقة تعتمد على استخدام نماذج استطلاع (استبيانات) يتم تصميم عناصرها وصياغة فقراتها بالشكل الذي يخدم أهداف الباحثين، وذلك من أجل استطلاع آراء أفراد العينة المراد قياس رضاهم الوظيفي. وتتفاوت هذه النماذج من حيث البساطة والتعقيد، وذلك تبعاً للغرض منها، وطريقة معالجة البيانات التي يتم الحصول عليها، والتي أصبحت تخضع للمعالجة بالأساليب الإحصائية والطرق الكمية التي تساعد في الوصول إلى مؤشرات كمية تبين مستوى الرضا الوظيفي ومؤشراته. ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كميّاً وإمكانية استخدامها في حالة العينات الكبيرة، وقلّة التكلفة وخصوصية المعلومات. أما عيوبها فتتمثل في احتمال إغفال بعض الجوانب المهمة في الرضا الوظيفي، واحتمال التحيز في الإجابات المقدمة للمستجيبين.

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

1- مدى ملائمة 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.

4- نقاط القوة والضعف التي تنطوي عليها كل طريقة.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

1/ نظرية هرم الحاجات لماسلو

قام عالم النفس أبراهام ماسلو (A.Maslow) بتفسير سلوك الإنسان على 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 تلك 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 ليشتيع الحاجات تبعاً لتسلسلها (المشعان، ١٩٩٣ : 53).

وقسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات

ووزعها على النحو التالي:

1- الحاجات الأساسية العضوية وتسمى أحياناً الفسيولوجية أو الطبيعية: (physiology Needs) كحاجات المأكل والمشرب والسكن والراحة، وهي 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.

ويرى 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 ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه.

- معرفة الفرد لما يراد منه، ك معرفته 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 يراد منه بدلاً من أن يترك عرضة للغموض والإبهام.

- ثبات نظم الثواب والعقاب (زويلف 2009: 231)

3- الاحتياجات الاجتماعية أو الحاجة إلى الانتماء (Belonging Needs) وتمثل 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.

4- الحاجة إلى الاحترام وتقدير الذات كالحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم، ويقول ماسلو بأن هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاث السابقة.

5- الحاجة إلى تحقيق الذات وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة، وتعد هذه الحاجة أعلى

مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات (العميان، 2005: 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).

2/ نظرية هرزبيرج Harzberg:

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية (هرزبيرج Harzberg) والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأي "هرزبيرج" أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو

العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل. (جواد محمد الشيخ ، عزيزة شيرير ، 2008 : 685)

3/ نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه. (جواد محمد الشيخ ، عزيزة شيرير ، 2008 : 686).

4/ نظرية مكلياند في الحاجات أو نظرية الإنجاز

وضع هذه النظرية ديفيد مكلياند (David McClelland) في عام 1976م وبعود أساسها إلى علم النفس السريري وإلى نظرية الشخصية وقد جرى تطبيقها في مجال الإدارة والتنمية الاقتصادية . وقد أجرى مكلياند وجماعته دراسات على عدة ثقافات شملت الولايات المتحدة، إيطاليا، بولندا والهند . وقد تم استخدام أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات الثلاث: الإنجاز والقوة والانتماء.

1/ الحاجة إلى الإنجاز:

وهي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، وترى هذه النظرية أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع التفوق والكفاح من أجل النجاح وذلك لمجرد تحقيق النجاح دون اعتبار إلى المردود المادي ما لم ينظر إليه على أنه مؤشر للنجاح. وهذه الفئة من الأفراد مهتمة نفسياً بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بمهام صعبة من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.

أما الأفراد ذو الحاجة الشديدة للإنجاز فإنهم يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق ويتجهون نحو الأعمال الحرة بدلاً من ممارسة المهن فلقد وجد أن رجال الأعمال يملكون خاصية الحاجة إلى الإنجاز بشكل قوي جداً كما يحتاجون القوة مع انخفاض في منسوب الحاجة إلى الانتماء. (العميان، 2005: 102).

2/ الحاجة إلى القوة:

القوة والسيطرة والإشراف على الآخرين حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر له الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى القوة يرون في المنظمة فرصة للوصول إلى المركز وامتلاك السلطة وممارسة الرقابة والتأثير على الآخرين (العميان، 2005: 103).

3/ الحاجة إلى الانتماء:

وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، ويشبع الأفراد هذه الحاجة من خلال الصداقة والحب وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والتواصل معهم. والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى الانتماء يرون في المنظمة فرصة لإشباع علاقات

صداقة جديدة، كما أنهم يندفعون وراء المهام الجماعية والتي تتطلب المشاركة مع زملاء العمل (علاقي، 1981: 559).

5/ نموذج بورتر ولولر

طور بورتر ولولر عام 1968 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 ما 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 ويوقف الدافعية للاستمرار في الجهد. لذلك 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.

6/ نظرية العدالة (المساواة)

تدور هذه النظرية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة وتفترض أن درجة شعور العامل بعدالة ما يحصل عليه من مكافأة وحافز من عمله تحدد بدرجة كبيرة شعوره بالرضا مما يؤثر على مستوى إنتاجيته وأدائه. وتستند هذه النظرية التي وضعها ستاسي آدمز 1963 إلى أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله إلى العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله العاملين في

الوظائف الشبيهة وبنفس الظروف فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة وتساوت النسبتان تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا، أما إذا كان العكس فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله وذلك على النحو التالي:

| | | |
|--------------|--------|----------------|
| عوائد الفرد | مقارنة | عوائد الآخرين |
| مدخلات الفرد | مقارنة | مدخلات الآخرين |

7/ نظرية التعزيز وتدعيم السلوك

من أهم رواد هذه النظرية في مجال السلوك التنظيمي سكنر ومحور هذه النظرية العلاقة بين المثير والاستجابة. وترى أن سلوك الإنسان على نحو معين هو استجابة لمثير خارجي. والفرد يستجيب للعوائد والسلوك الذي يعزز بالمكافأة يستمر 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 المكافآت 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 أسلوب تعديل السلوك التنظيمي في نظرية التعزيز والذي يركز على المبادئ التالية:

1- إن الأفراد يسلكون الطرق التي يرون أنها تؤدي بهم إلى تحقيق مكاسب شخصية.

2- إن السلوك الإنساني يمكن تشكيله وتحديده من خلال التحكم بالمكاسب والعوائد (العميان، 2005: 297).

عوامل الرضا الوظيفي:

يتأثر الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالعديد من العوامل والمؤثرات التي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية ، حيث تؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانيات وحوافز مادية و معنوية بشكل كبير علي نشاط المعلمين وأدائهم ، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية القيادي بما ينتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية علي ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء ، حيث يمثل مديرو المدارس بأنهم العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال نمط قيادته وعلاقاته الإنسانية مع المعلمين التي تعتمد علي العدل والمساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات ، وما يقدمه من زيادة وتحسين في النمو المهني لهم .

جاء في محسن أسعد ونبيل إسماعيل رسلان (1984م) أنه على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد لا نهائي من الميول المفضلة لدى كل فرد، فإن هناك نوع من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها ارضاء ضرورياً، ويطلق على هذه المجالات عوامل أو عناصر الرضا الوظيفي في مجموعات على الإدارة أن تدرسها بغض التعرف على نوعية الرضا في المؤسسة وذلك من خلال الاستبانة والمقابلة والملاحظة.

يذكر يوسف محمد القبلان (1998) أن هناك اختلاف في وجهات نظر الباحثين تجاه العناصر التي تدخل في دراسة الرضا الوظيفي وفقاً لنتائج دراساتهم التطبيقية، وأن هذا الاختلاف على العناصر المكونة للرضا الوظيفي داخل المؤسسة قد أدى لاختلاف الباحثين في تعريفهم لمفهوم الرضا الوظيفي، ذلك أن كل تعريف يعتمد على العناصر المكونة للرضا الوظيفي من وجهة نظر الباحث. وعادة أن تلك العناصر تدور حول المحاور الآتية: طبيعة

الوظيفة، الأجر، فرص النمو، الارتقاء الوظيفي، أسلوب الإشراف والقيادة، مجموعة العمل، الجوانب الاجتماعية. وينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه متغير تابع، ولذا فهو يعود إلى متغيرات مختلفة وليس سبباً (متغيراً مستقلاً) في حد ذاته. وهناك من يعتبر الرضا الوظيفي من النتائج المترتبة على مجموعة من العوامل. وهناك من يعتبر الرضا الوظيفي متغيراً مستقلاً يؤدي في بعض الأحيان إلى تحقيق مستوى رفيع من الإنتاجية أو إلى معدل منخفض من التغيب عن العمل. ويحدد (Keith 1962) ستة عوامل للرضا الوظيفي، تتصل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة، بينما تتصل الثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب أخرى، وتلك العوامل هي:

- 1- كفاية الإشراف المباشر.
- 2- الرضا عن العمل ذاته.
- 3- الاندماج مع الزملاء في العمل.
- 4- توفير الهادفة والأهداف في التنظيم
- 5- عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها
- 6- الحالة الصحية (البدنية والذهنية). (محمد أسعد ، نبيل رسلان ، 1982 : 34)

ويذكر (Filppo 1961) قائمة أخرى من العوامل المؤثرة على رضا الأفراد ومن بين هذه العوامل:

- 1- الأجر
- 2- الاستقرار في العمل
- 3- ظروف العمل
- 4- تقدير العمل المنجز
- 5- القيادة العادلة والكفاءة
- 6- الفرص المتاحة
- 7- الانسجام مع الزملاء في العمل
- 8- المزايا المتحصل عليها
- 9- المركز الاجتماعي 10 القيام بعمل له أهميته.

وذكر ناصف محمد العديلي (1986) أن من أبرز العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي هي الدوافع والحوافز، وقد وجد أحد الخبراء أن عملية الدوافع والرضا الوظيفي عملية متشابكة ومتداخلة نظراً لتشابك وتداخل حاجات الموظف مع أهدافه ودوافعه وأهداف المنظمة التي يعمل بها، وأنظمة الحوافز المعمول بها في المنظمة، ولذا فإن العلاقة بين تلك العناصر غير واضحة ويصعب إعطاء حكم نهائي بها وهذا يعزى إلى صعوبة وتعدد السلوك الإنساني نفسه وصعوبة التنبؤ به.

ويطرح ناصر محمد العديلي (1986) نموذجاً شاملاً مقترحاً للدوافع والحوافز والرضا الوظيفي مضمونه أن تلك الأبعاد الثلاثة تعبر عن عملية سلوكية متداخلة يؤثر بعضها على بعض وتتأثر بالعوامل والمؤثرات الداخلية والخارجية التالية:

- 1- البيئة العامة: وتشمل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية والحضارية والتعليمية والفنية.
- 2- صفات المنظمة وخصائصها: وما تشتمل عليه من أنظمة وإجراءات للرواتب والجزاءات والحوافز المادية والمعنوية وعلاقة ذلك ببيئة العمل ونوعه وظروفه وعلاقاته.
- 3- صفات الفرد وخصائصه: وما يتميز به من الصفات الشخصية كالإدراك والذكاء والقدرات والاستعدادات والطموح. والدوافع والخبرات والدخل الشهري وعلاقة هذه الخصائص بإنجاز العمل ومسئولية الوظيفة وفرص الترقى فيها والنمو النفسي ومقدار الجهد.
- 4- النتائج (الأداء والإنجازات): ويقصد بها ما يترتب على الجهد الذي بذله الموظف في عمله من خلال أدائه الوظيفي والنتائج

التي يتوصل إليها كالرضا والإنتاجية أو عدم الرضا والتسبب
الوظيفي أو دوران العمل والغياب.
ويذكر إبراهيم محمد عبد اللطيف (1991) أن عوامل الرضا
الوظيفي بصفة عامة تتحدد في ثلاث فئات أساسية هي:
1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين
2- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل
3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل
والعامل. (ناصر عبدالخالق ، 1986 : 75)
وتشير جيليك الواردة في أنور حمزة المحمود شلول (1999)
إلى أن متغيرات الرضا الوظيفي هي:

- 1- العوائد المادية.
- 2- ظروف العمل.
- 3- ممارسات الإشراف.
- 4- سياسات المؤسسة.
- 5- زملاء العمل.
- 6- فرص التقدم الوظيفي.
- 7- الأمن.
- 8- محتوى العمل.

أما ناصر محمد العديلي (1986) فقد حدد تسعة عوامل للرضا الوظيفي هي:

- 1- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة بالعمل.
 - 2- الرواتب والضمانات.
 - 3- المسئولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.
 - 4- أساليب الإشراف.
 - 5- فرص الترقية.
 - 6- ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة، تكييف، أثاثات).
 - 7- متطلبات العمل (ساعات العمل، ظروفه وغيرها).
 - 8- الحالة الاجتماعية (السمعة والمكانة الاجتماعية للوظيفة وشاغلها).
 - 9- أنظمة الإدارة والإجراءات الإدارية والاعتراف الشخصي.
- ويشير أنور حمزة المحمود شلول (1999) إلى أن أكثر الآراء النظرية قبولاً حول الرضا الوظيفي هو ما قدمه سميث وكاندال وميولن الذين حددوا أبعاد الرضا الوظيفي بما يلي:
- المشرف.

- الرواتب.
- العمل.
- زملاء العمل.
- الترقية.

وترى الباحثة من العرض السابق تعدد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وتنوعها مما يوحي بأن الظاهرة معقدة وما زالت بحاجة إلى مزيد من البحوث والدراسات التي تتناولها من كافة أبعادها والكشف عن غموضها وتعقيدها، وربما يكون مرد هذا التعقيد إلى أن الظاهرة في جوهرها حالة نفسية تتفاوت بتفاوت الأشخاص، فما يرضى عنه شخص قد لا يرضى عنه آخر.

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 مرحلة الأساس 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 (لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ) (آل عمران: 164).

ويشير 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 التغيرات المرغوبة في سلوك تلاميذه.

تري 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 (1993) الإدارة بأنها عملية إنسانية بالدرجة الأولى، تستهدف أقصى إشباع ممكن للرغبات 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 وبناءها والنشاطات المشتركة لأعضائها.

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

1- أسلوب الإدارة الدكتاتورية (الاستبدادية).

2- أسلوب الإدارة الديموقراطية (القناعة).

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 الوظيفيين 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 الديموقراطية وأظهرت النتائج أيضاً أن إنجاز الطلبة الذين انحازوا إلى القيادة الديموقراطية كان هو الأفضل.

وقد اتضح من التجربة التي أجراها ليفين وأسييت وهوايت على التلاميذ أن الأجواء الاجتماعية: الجو الدكتاتوري

والديموقراطي، والفوضوي، يؤثر على سلوك الفرد والجماعة تأثيرات مختلفة، وخلصت التجربة إلى أن الجو الديموقراطي هو أفضل الأجواء.

وترى الباحثات أن الرأي الأخير هو الصواب، حيث أن الإدارة الديموقراطية 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 كثير 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.

3/ علاقة المعلم بالزملاء والتلاميذ والموجه الفني

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 ولاءه لها وشعوره بأنه جزء منها. وأكد هرزبرج 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 وملائمة 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 مسئوليات 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 موسى (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 أداءهم.
 - 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.

4/ الأجور والحوافز والترقيات

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 والرتب 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 والعمالين والمجتمع بصفة عامة، فبالنسبة للمؤسسات تعد الرواتب والأجور عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة، وتحرص 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.

وذكر (Brook 1994) أنه بدون وجود أجور ورواتب مناسبة في المؤسسة 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 والتسرب الوظيفي. وفي هذا الصدد قام لولر Lawler بمراجعة 49 دراسة طلب فيها من العاملين أن يرتبوا أهمية الأجر إزاء 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.

ب/ الترقية

الترقية هي إحدى أدوات شغل الوظائف العامة، التي يتم من خلالها إسناد وظيفة شاغرة للموظف تكون ذات مستوى أعلى في السلم الوظيفي من وظيفته الحالية، ويصاحبها في العادة زيادة في الواجبات والمسئوليات والمزايا المادية والمعنوية.

تعد الترقية في معظم المجتمعات أمراً مرغوباً فيها، ومعظم الموظفين تكون لديهم الرغبة في الصعود والترقي في عملهم، لأنهم يتوقون إلى الحصول على الزيادة في المزايا المالية التي تواكب ترقيتهم حتى يتسنى لهم رفع مستوى معيشتهم، ليتمكنوا

من مواجهة الزيادة في الأعباء والمسئوليات الحياتية والأسرية، التي تزداد أعباؤها عليهم بمرور الزمن، كما أنهم يرغبون في الترقية لتحقيق ذواتهم وطموحاتهم ومكانتهم الاجتماعية. وبشكل عام تحقق الترقية عدد من الأغراض منها ما يلي:

- 1- الاستخدام الأمثل للموظفين والاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم الاستفادة القصوى.
- 2- إتاحة الفرصة الكافية للموظفين لتحقيق طموحاتهم لبلوغ أعلى المراتب.
- 3- إشباع الحاجات المعنوية للموظفين في الحصول على التقدير وتحقيق الذات وتعزيز الرضا الوظيفي لديهم.
- 4- إذكاء روح المنافسة بين الأفراد ودفعهم للمثابرة.
- 5- تعميق الولاء لدى الموظفين وتغذية روح الإخلاص لديهم (فارس رشيد مازن، 2001).

ج/ الحوافز

ذكر كل من عبده ويحي الواردان في شادية أحمد عثمان (1999) أن الحافز هو كل ما يحفز الإنسان على أداء العمل الموكل إليه بأفضل ما يمكن كماً ونوعاً على أساس أن تحقيق ذلك سوف يزيد من مكاسبه المادية بالإضافة إلى تنمية مهاراته وقدراته الفنية وتنقسم الحوافز إلى قسمين:

- 1- حوافز معنوية وتتمثل في عدة جوانب منها الترقية.
- 2- حوافز مادية.

وقد أكد فريديريك تايلر على أهمية الحوافز المادية كزيادة الأجر والمكافآت والعلاوات المادية المختلفة على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، كما أكد هرزبرج على أهمية الحوافز المادية التي اعتبرها عاملاً أساسياً من العوامل الوقائية التي يؤدي توفرها

إلى تجنب حالة عدم الرضا لدى الفرد. كما أن فكتور فروم أضاف إلى ما سبق أهمية الحوافز المادية من خلال نظرية التوقع حيث استنتج أن قوة الحفز تدفع الفرد بالنجاح والوصول للإنجاز.

5/ الوسائل التعليمية وبيئة المدرسة

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 يختص بظروف 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 أرثر جيتس (1961) إلى أن بعض الظروف المؤدية إلى سوء الملائمة 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 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 وملائمة تساهم بدرجة كبيرة في رضا المعلم عن العمل.

المبحث الثاني معلمي مرحلة الاساس

تمهيد

ذكر ضياء عبد الشكور(1999) ان مرحلة الأساس تعتبر نظام تعليمي حساس يتطلب عناية خاصة في إدارة الموارد البشرية لتهيئة البيئة الدراسية التي يعمل فيها المعلم ليستفيد منه الناشئة. ونظام مرحلة الأساس يتالف من الجهاز التدريسي والجهاز الإداري والجهاز التوجيهي والتلاميذ ومجلس الأباء والتجهيزات المادية الأخرى ، ومجموعة القوانين والأنظمة التي تحكم العمل .

وإذا دققنا في مفهوم التعليم في مرحلة الأساس والرسالة التربوية التي تقوم بها هذه المرحلة والمجتمع الذي يتالف منه والمادة الأولية التي تدخل الغنتاج نستطيع ان ندرك مدي أهمية المعلم في الإهتمام بالطفل ومساعدته للتمتع بطفولته وحل مشكلاته اليومية وإعدادة لمسؤوليته في حياة الحاضرة والمقبلة. ورد في عبدالعزيز عرفات إن عملية نقل المعرفة وصياغة شخصية الطفل لاتتم الا بجهد المعلم المعد إعداداً جيداً والمتابع بتوجيه الوجة التربوي أثناء ممارسته لوظيفة التدريس وريادته الإجتماعية في تلك المؤسسة التربوية .

فالؤسسات الإجتماعية لاتقل قدرآ عن المؤسسات الإنتاجية الأخرى، فإن إنتاجها يتمثل في إعداد القوى البشرية المدركة لدورها نحو مجتمعها ونحو نفسها ، وكل هذا لاياتي الا من خلال الإهتمام بالمنبت الاول وهي مرحلة الأساس التي فيها يتم الإنبات الول للإنسان منحيث تربيته وتعليمه وتعديل سلوكه وتوجيهه

وتقوية والتي لا تتم الا بجهود المعلم في جو إداري صحيح ومعافي يسودة التعاون والتقدير وإشباع الحاجات .

جاء في محمد حبيب محمد بابكر (2005) إن من واجب إدارة مرحلة الأساس ان تهتم بتطور وتحسين الظروف التي تساعد علي التقدم التعليمي والخدمات الإدارية وتحفيز المعلمين وتحقيق الضا الوظيفي الذي يؤدي الي مضاعفة جهودهم وبالتالي ينعكس علي كفاءتهم التدريسية لتحقيق أهداف التربية .
أهداف مرحلة تعليم الاساس

تلخص الأهداف الأساسية لمرحلة الأساس في الآتي:-

1-تمليك الناشئة مهارات اللغة (الإستماع والقراءة والكتابة) ومعرفة اسس الرياضيات بالمستوي الذي يمكنهم من استخدام هذه المعارف في حياتهم اليومية.

2-تزويدهم بالمعلومات الأساسية التي تؤهلهم للمواطنة الفاعلة وتدريبهم علي طرق جمع المعلومات وتصنيفها.

3-إتاحة الفرصة لهم للنمو المتكامل وإكتشاف قدراتهم وميولهم وتنمية خبراتهم ومهاراتهم.

4-تنمية تصور الإنتماء للوطن وتعمير وجدانهم بحبة ، والإعتزاز به وتعريفهم بتاريخه وحضارته ، وتفجير طاقتهم من أجل ارضة وعزته.

5-ترسيخ العقيدة الدينية وتربيتهم عليها ونقل التراث الحضاري إليهم ، وتعديل سلوكهم وعاداتهم وإتجاهاتهم .

6-تعريفهم علي نعم الله والمحافة عليها وتسخيرها لمنفعة الإنسان .

ورد في محمد حبيب محمد بابكر (2005) أن مؤتمر سياسات التربية والتعليم وجه لتحقيق هذه الاهداف بالآتي :

1. تقسيم مرحلة الأساس الي ثلاث حلقات دراسية تستوعب مراحل النمو وإحتياجاته وتحقق أهداف المنهج وتهيئ الظروف لتطويره .
2. أن تجعل لكل حلقة دراسية مدي زمنياً بقدر الإمكان لفترات النمو.
3. أن تقترح لكل فترة زمنية مضموناً تربوياً مناسباً تتدرج تحتها مجموعة من المفاهيم.

الحلقات الدراسية لمرحلة الأساس هي :

الحلقة الأولى : ثلاث سنوات وتضم الأطفال من 6_9 سنة.

الحلقة الثانية : ثلاثة سنة وتضم الأطفال من 9_12 سنة.

الحلقة الثالثة : سنتان وتضم الأطفال من 12_14 سنة.

خصائص معلمي مرحلة الاساس

المعلم الفعال هو المعلم الانسان 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 بدمائة 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).

المبحث الثالث

محلية أمدرمان

محلية أمدرمان -الموقع الجغرافي والحدود

تقع علي الضفاف الغربية للنيل الأبيض ونعر النيل ويحدها من الشمال حدود محلية كرري الجنوبية ومن الغرب محلية أمبدة ومن الجنوب الغربي ولاية جنوب كردفان وتمتد حتي حدود الولاية من الناحية الجنوبية عند حدود ولاية النيل الأبيض.

المساحة والتقسيم الإداري

تبلغ مساحة المحلية (740) كلم 2 يقطنها اكثر من (508401) نسمة تتنوع أنشطتهم بين العمل التجاري وهو الغالب و الزراعي والعمل في ديوان الحكومه والمهن الأخرى - يتوزع هولاء السكان حسب خارطة المحلية الإدارية علي عشرة وحدات إداريه تشمل:

- 1_ وحدة ودنوباوي.
- 2_ وحدة حي العرب.
- 3_ وحدة السوق الكبير.
- 4_ وحدة السوق المركزي.
- 5_ وحدة السوق الشعبي.
- 6_ وحدة الصناعات.
- 7_ وحدة المورد.
- 8_ وحدة ابو عنجة.
- 9_ وحدة ابو سعد.
- 10_ وحدة الريف الجنوبي.

الدراسات السابقة

أن الدراسات السابقة تساعد الباحث علي وضع خطة ومنهج سليم لبحثه. كما أن الإستعراض العميق يوضح مراكز القوة والضعف التي علي الباحث الإستفادة منها.
رجاء محمد ابو علام (1998)م.

الدراسات العربية

1- دراسة فؤاد العاجز ، وجميل نشوان 2004:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والآمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة

2- دراسة جواد محمد الشيخ ، عزيزة شريب 2008:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية 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.

3- دراسة العنزي (2000)

عنوان الدراسة: العلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المرحلة 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 مديراً ومديرة، (22 مدراء، 18 مديرات) 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.

4- دراسة زياد الجرجاوي وجميل نشوان (2006)

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 إستبانة 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.

5- دراسة وائل المصري (2005)

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، واستخدم الباحث المنهج التجريبي التربوي بأسلوب تصميم الاختبار القبلي والبعدي باستخدام مجموعة واحدة، واختيرت عينة البحث عمدية 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.

6- دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا (2003)

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 الأدار المهني المعلمين والمعلمات تعزي لمتغير مدة الخدمة، بينما لا توجد علاقة ارتباط بين الأداء المهني ونوع المؤهل الأكاديمي للمعلم والمعلمة.

7- دراسة نبيل جبر (2002)

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 أجنبية

1- دراسة يونج 1988 Young:

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.

2- دراسة كيرتس وآخرون 1999 Curtis et al:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية ، واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن:

1- وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف

2- وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب ، فرص الترقية)

3- أن المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً أقل.

الدراسات السودانية

1- دراسة شادية عبد الكريم 1999

الدراسة بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالقلق لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية شرق النيل، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والقلق في ضوء متغيرات مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة، التخصص لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الثانوية بمحلية شرق النيل، وشملت العينة (150) (70 من الذكور، و 80 من الإناث). استخدمت الأدوات الآتية: مقياس الرضا الوظيفي من تطوير الباحثة، مقياس تايلور للقلق، وكانت الوسائل الإحصائية هي المتوسطات، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط واختبار (ت)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة ما عدا الوسائل التعليمية، والقلق لدى المعلمين والمعلمات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في متغيرات الرضا الوظيفي تعزى إلى النوع، العمر، سنوات الخبرة، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في متغير الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالمؤهل الجامعي والتخصص.

2- دراسة معتصم خليل (1996)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية والتعرف على

طبيعة العلاقة بين المتغيرات الخاصة بأفراد العينة والرضا الوظيفي والتعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي. بلغ حجم العينة (256) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واستخدمت الباحثة استبانة الرضا الوظيفي من تصميمها، وتوصلت إلى النتائج الآتية:

مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة أم درمان الإسلامية متوسط، توجد فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث لصالح الذكر، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية المختلفة في درجة الرضا الوظيفي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة لسنوات الخبرة في درجات الرضا الوظيفي، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي في المجموعات الخاصة بالمؤهل العلمي.

3- دراسة يحي أبو عاجة (2000)

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، وكرسبون، وتوصلت الدراسة إلى النتائج: اتصفت وجهة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالإيجابية في الدرجة الكلية للاتجاهات، كما اتصفت بالسلبية في ثلاث أبعاد هي الرضا الوظيفي، المدرسة كمكان للعمل، والمنهج الدراسي. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالنسبة لبعدها 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 لاتجاهات تبعاً للخبرة، وبعد الرضا الوظيفي، الدور الاجتماع 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.

4- دراسة رانية محمد عيسى (2003)

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.

التعليق على الدراسات السابقة:

1- بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن منها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ومنها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، لم عثرن

الباحثات على دراسات سابقة سودانية ذات علاقة بموضوع
الدراسة الحالية.

2- منها ما يتعلق بالرضا عن الخدمات التي تقدم للعاملين في
حقل التعليم ومنها ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها

3- وقد استفادوا الباحثات من الدراسات السابقة في:

أ - تحديد متغيرات البحث

ب - تحديد أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة

الفصل الثالث

منهج وإجراءات الدراسة

منهج البحث

ستقوم الباحثات باتباع 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 اتباعها لتحسين العملية التعليمية وتستخدم طرق معينة لجمع المعلومات في تحديد المجتمع.

مجتمع الدراسة

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 معلمي مرحلة الأساس الذين يمثلون المجتمع الأصلي لعينة هذا البحث.

ويتكون مجتمع البحث الحالي من 385 معلم ومعلمة منهم (163 معلم و222 معلمة) إحصاءات وزارة التربية والتعليم بمحلية أمدرمان، (2014).

عينة البحث

قامو الباحثات باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وذلك من بين معلمي مرحلة الأساس بمحلية أمدرمان، وتم اختيار

عينة مكونة من 50 معلم ومعلمة (23 معلم و 27 معلمة) من مختلف المؤهلات الأكاديمية وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والعمر.

الجدول التالي يوضح وصف لعينة الدراسة

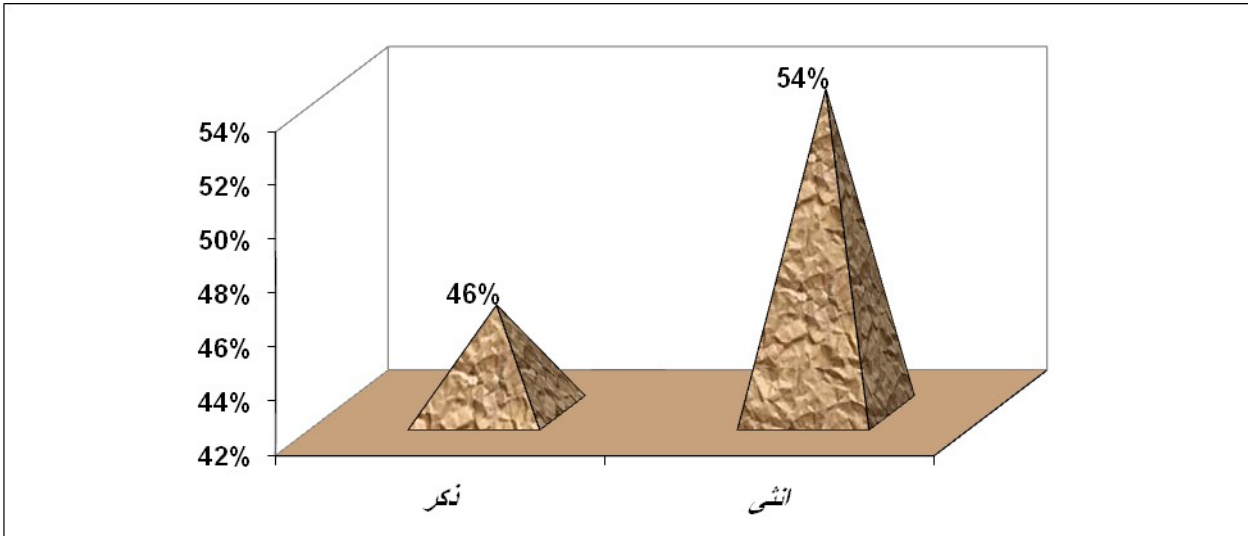
وصف العينة

جدول رقم (1)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب النوع

| النوع | التكرار | النسبة % |
|---------|---------|----------|
| ذكر | 23 | 46 |
| انثى | 27 | 54 |
| المجموع | 50 | 100 |

شكل رقم (1) أفراد عينة الدراسة حسب النوع

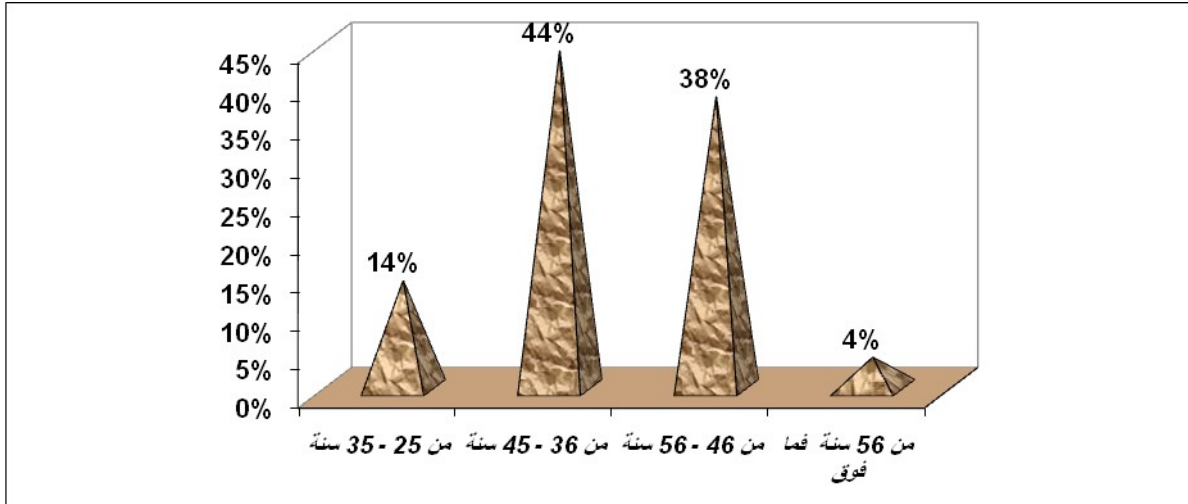


من الجدول رقم (1) والشكل البياني رقم (1) فإن 46% من أفراد عينة الدراسة ذكور، و 54% إناث. الحالة الاجتماعية

جدول رقم (2) التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

| النسبة % | التكرار | الحالة الاجتماعية |
|------------|-----------|-------------------|
| 22 | 11 | اعزب |
| 46 | 23 | متزوج |
| 30 | 15 | أرمل |
| 2 | 1 | مطلق |
| 100 | 50 | المجموع |

شكل بيان رقم (2)
أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية



من الجدول رقم (2) والشكل البياني رقم (2) فإن 22% من أفراد العينة غير متزوجين، و 46% متزوجين ، بينما 30% اراامل ، و 2% مطلّقين.

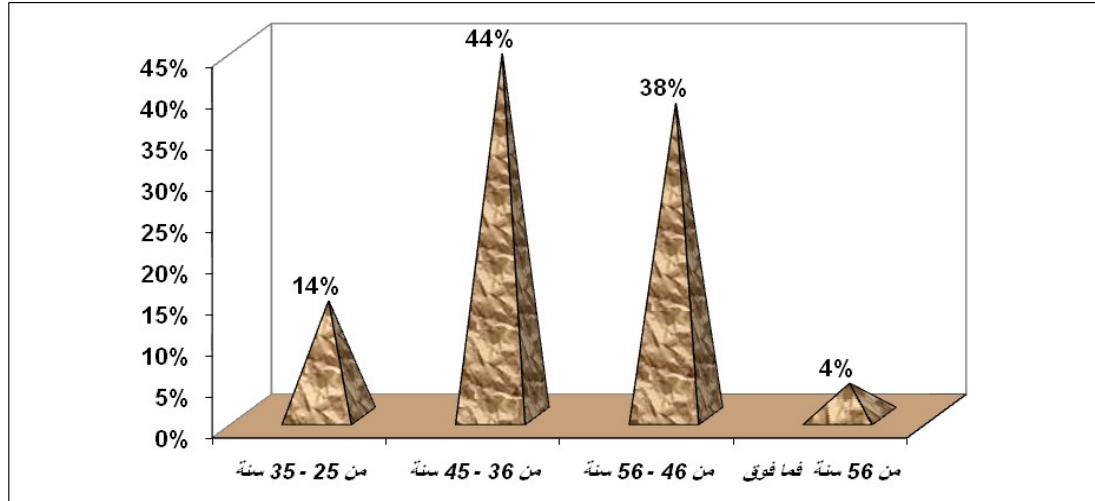
جدول رقم (3)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمر

| العمر | التكرار | النسبة % |
|-------------------|-----------|------------|
| وأقل من 25 سنة | - | - |
| من 25 - 35 سنة | 7 | 14 |
| من 36 - 45 سنة | 22 | 44 |
| من 46 - 56 سنة | 19 | 38 |
| من 56 سنة فما فوق | 2 | 4 |
| المجموع | 50 | 100 |

شكل رقم (3)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب العمر



من الجدول رقم (3) والشكل البياني رقم (3) فإن 14% من أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 25 - 35 سنة ، و 44% منهم تتراوح أعمارهم من 36 - 45 سنة ، بينما 38% أعمارهم من 46 - 56 سنة، و 4% من افراد العينة أعمارهم من 56 سنة فما فوق.

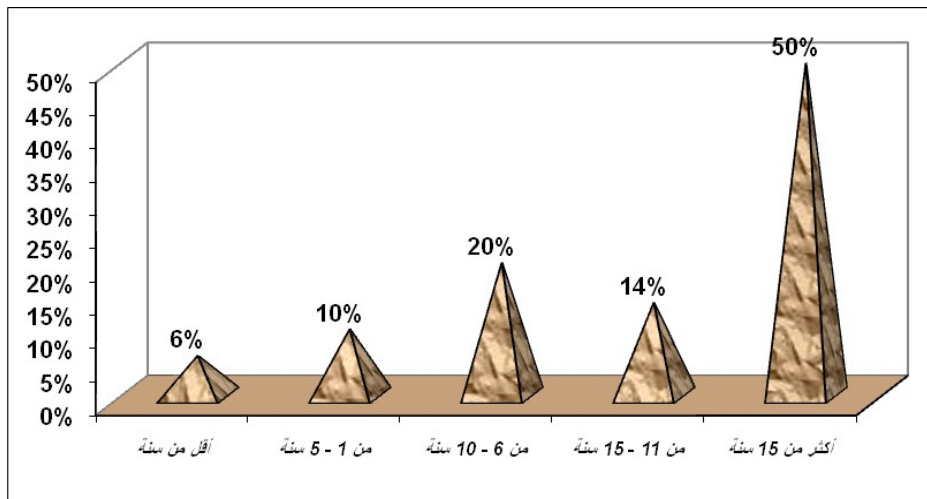
جدول رقم (4)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

| النسبة % | التكرار | سنوات الخبرة |
|----------|---------|----------------|
| 6 | 3 | أقل من سنة |
| 10 | 5 | من 1 - 5 سنة |
| 20 | 10 | من 6 - 10 سنة |
| 14 | 7 | من 11 - 15 سنة |
| 50 | 25 | أكثر من 15 سنة |
| 100 | 50 | المجموع |

شكل بيان رقم (4)

أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



من الجدول رقم (4) والشكل البياني رقم (4) فإن 6% من أفراد العينة سنوات خبرتهم أقل من سنة، و 10% سنوات خبرتهم من 1 - 5 سنة ، بينما 20% سنوات خبرتهم من 6 - 10 سنة ، و 14% سنوات خبرتهم من 11 - 15 سنة، و 50% سنوات خبرتهم أكثر من 15 سنة.

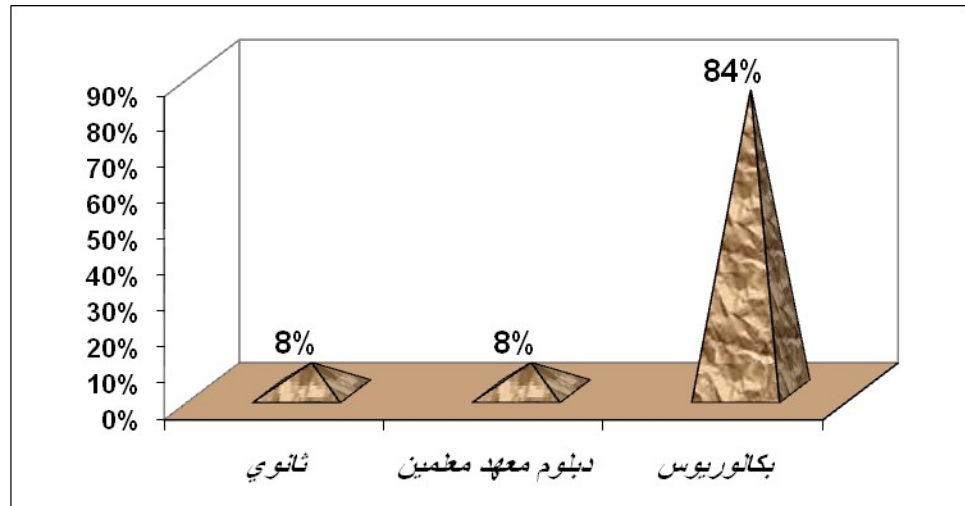
جدول رقم (5)

التكرارات لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | التكرار | النسبة % |
|-------------------|-----------|------------|
| ثانوي | 4 | 8 |
| دبلوم معهد معلمين | 4 | 8 |
| بكالوريوس | 42 | 84 |
| المجموع | 50 | 100 |

شكل رقم (5)

أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



من الجدول رقم (5) والشكل البياني رقم (5) فإن 8% من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوي، و 8% مؤهلهم العلمي دبلوم معهد معلمين ، بينما 84% مؤهلهم بكالوريوس.

أدوات البحث

في هذه الدراسة استخدمت الأدوات التالية:

- 1- استمارة البيانات الأساسية والتي تشمل النوع (ذكر/أنثى)،
العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي الحالة الإجتماعية.
- 2- مقياس الرضا الوظيفي.

وصف أدوات البحث:

وصف مقياس الرضا الوظيفي

يتكون المقياس الأصلي من 52 بند موزعة على ستة محاور كما يلي:
المحور الأول (المجتمع) ويشمل 5 عبارات (1-5).
المحور الثاني (الإدارة) ويتكون من 14 عبارة (6-20)
المحور الثالث: التلاميذ والمدرسين ويشمل 10 عبارات (21-30)
المحور الرابع: الأجور والحوافز ويتكون من 5 عبارات (31-35)
المحور الخامس: الوسائل ويتكون من 12 عبارة (36-47)
المحور السادس: الإحساس تجاه المهنة يتكون من 5 عبارات (48-52).

أعطيت الإجابات (غير راضي جداً، غير راضي، لا استطيع التحديد، راضي، راضي جداً).

الثبات والصدق الإحصائي:

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة، ويعني الثبات أيضاً أنه إذا ما طبق اختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم، ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها وتم الحصول على الدرجات نفسها يكون الاختبار ثابتاً تماماً. كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم لحصول عليها مما يقيسه الاختبار. ومن أكثر الطرق استخداماً في تقدير ثبات المقياس هي:

1. طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان - براون.
2. معادلة الفا - كرونباخ.
3. إعادة تطبيق الاختبار.
4. طريقة الصور المتكافئة.

5. معادلة جوتمان

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، وبحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح.

والصدق الذاتي للاستبانة هو مقياس الأداة لما وضعت له، ومقياس الصدق هو معرفة صلاحية الأداء لمقياس ما وضعت له⁽¹⁾. قام الباحثون بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي هي :

$$\text{الصدق} = \text{الثبات}$$

وقام الباحثون بحساب معامل ثبات المقياس المستخدم في الاستبيان بطريقة ألفا

كرونباخ (Alpha-Cornpach) بالصيغة الآتية:

صيغة حساب معامل كرونباخ ألفا

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

عدد العناصر

مجموع مربعات العناصر

مربع مجموع العناصر

ولحساب صدق وثبات الاستبيان كما في أعلاه قام الباحثون بأخذ عينة استطلاعية بحجم (20) فرد من مجتمع الدراسة وتم حساب ثبات الاستبيان من العينة الاستطلاعية

⁽¹⁾عبدالله عبد الدائم: التربية التدريبية والبحث التربوي، بيروت: دار العلم للملايين، ط 2، 1984م

بموجب طريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كما في الجدول الآتي :

الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية لمحاور الاستبانة الاستبانة

| معامل الصدق الذاتي | معامل الثبات |
|--------------------|--------------|
| 0.85 | 0.73 |

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن معامل الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية على عبارات الاستبيان كانت أكبر من (60%) مما يدل على أن الاستبيان يتصف بالثبات والصدق الكبيرين جداً بما يحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.
حدود البحث

الحدود البشرية: معلمي ومعلمات مرحلة الاساس.

الحدود المكانية: مدارس امدرمان وسط والريف الجنوبي بولاية بمحلية امدرمان.

الحدود الزمانية: الفترة اغسطس إلى اكتوبر 2015م.

أساليب المعالجات الإحصائية للبيانات

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

1- اختبار (ت) للعينه الواحدة لمعرفة متوسطات أفراد العينه على مقياس التفاؤل والتشاؤم وعلى مقياس أحداث الحياة الضاغطة.

2- اختبار (ت) (T. Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين.

الفصل الرابع

عرض وتفسير ومناقشة النتائج

عرض النتائج ومناقشتها

الفرضية الأولى : السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان تتميز بالإرتفاع. جدول رقم (6) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان.

| البند | الوسط النظري (القيمة المحكية) | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة (ت) | مستوى الدلالة | الاستنتاج |
|-------|-------------------------------|---------------|-------------------|-------------|----------|---------------|-----------|
| الرضا | 87 | 162 | 0.7 | 49 | 65 | 0.00 | توجد |

يلاحظ من الجدول رقم (6) أن الوسط الحسابي للبيود أكبر من الوسط الحسابي المحكي وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الايجابي أي موافقتهم عليها. أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يساوي (6) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

وبالنظر إلى قيم (ت) المحسوبة لجميع العبارات فهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (0.00) وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات افراد العينة وتعزى هذه الفروق لصالح موافقتهم على المقياس.

عليه تتأكد عدم صحة الفرضية التي نصها : السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان تتميز بالإرتفاع.

هذه النتيجة تتفق مع دراسة يحي أبو عاجة (2000) بولاية الخرطوم حول اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم والتي أشارت إلى أنه قد اتصفت وجهة اتجاهات معلمي مرحلة الاساس بالإيجابية في الدرجة الكلية للاتجاهات، كما اتصفت بالسلبية في ثلاث أبعاد هي الرضا الوظيفي، المدرسة كمكان للعمل، والمنهج الدراسي، واختلفت كذلك مع نتائج دراسة معتصم خليل (1996) حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة أم درمان الإسلامية كان متوسطاً. وترى الباحثات أن تباين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات من مرحلة إلى أخرى يرجع إلى الظروف المحيطة بالمعلمين والمعلمات في كل مرحلة، وحسب الشروط الوظيفية للدولة

والرواتب والحوافز المادية والمعنوية، والتي إن كانت جيدة ارتفع مستوى الرضا الوظيفي، وإن كانت غير جيدة انخفض مستوى الرضا الوظيفي.

الفرضية الثانية : توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

جدول رقم (7) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى القيمة الاحتمالية لاختبار (ت) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

| النوع | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | القيمة الاحتمالية |
|-------|---------------|-------------------|----------|--------------|-------------------|
| ذكر | 196 | 29 | 0.27 | 0.46 | 0.64 |
| انثى | 193 | 25 | | | |

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن متوسط الرضا الوظيفي لدى الذكور يساوي 196 و متوسط الرضا الوظيفي عند الاناث يساوي 193

أما الانحراف المعياري يتراوح ما بين (25 - 29) وهذا يشير إلى تجانس الضغوط النفسية لدى المبحوثين.

وبالنظر إلى قيم (ت) المحسوبة تساوي 0.64 فهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (0.46) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

مما سبق تتأكد عدم صحة الفرضية التي نصها : توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ انثى).

نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004) بفلسطين والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، كما أشارت دراسة صلاح مصطفى (1989م) بالأمارات العربية المتحدة إلى عدم وجود أثر للجنس في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، ونفس الشيء الذي توصلت إليه دراسة سليمان الخضري (1980) بدولة قطر والتي أشارت عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في درجة الرضا الوظيفي.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان ومتغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (8) : يوضح معامل ارتباط بيرسون والقيمة الاحتمالية لمعرفة ما اذا كانت هناك علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان ومتغير المؤهل العلمي.

| المتغيرات | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية |
|-----------------------------|----------------|-------------------|
| الرضا الوظيفي المؤهل العلمي | 0.45- | 0.01 |

يتضح من الجدول رقم (8) معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي و المؤهل العلمي -0.45 وهذا يدل على وجود علاقة عكسية بين الطرفين أي بمعنى كلما زاد المؤهل العلمي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان كلما قل الرضا الوظيفي وبالنظر إلى القيمة الاحتمالية لمعامل ارتباط بيرسون تساوي (0.01) وهي أقل من مستوى معنوية (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي **بناءً على هذا تتأكد صحة الفرضية التي نصها: توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان ومتغير المؤهل العلمي.**

وترى الباحثات إن متغيرات المؤهل العلمي من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباط وثيق بالدرجة الوظيفية والراتب التي يصل إليهم المعلم والمعلمة، فكلما ارتفع مستوى التأهيل العلمي ، زاد الراتب وحجم الحوافز المادية والوضع المهني والاجتماعي، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة مرحلة الاساس . وهذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة صلاح مصطفى (1989م) بدولة الإمارات العربية المتحدة والتي توصل فيها إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي ولصالح حملة الشهادات الأقل من مستوى الجامعة، وتشير دراسة عليمات (1994) بالأردن إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من سنوات الخبرة ، المؤهل الدراسي.

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان ومتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (9) : يوضح معامل ارتباط بيرسون والقيمة الاحتمالية لمعرفة ما اذا كانت هناك علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان ومتغير سنوات الخبرة.

| المتغيرات | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية |
|---------------|----------------|-------------------|
| الرضا الوظيفي | 0.33 | 0.04 |
| سنوات الخبرة | | |

يتضح من الجدول رقم (9) معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي و سنوات الخبرة 0.33 وهذا يدل على وجود علاقة بين الطرفين . وبالنظر إلى القيمة الاحتمالية لمعامل ارتباط بيرسون تساوي (0.04) وهي أقل من مستوى معنوية (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها: **توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية امدرمان ومتغير سنوات الخبرة.**

وترى الباحثات إن متغير سنوات الخبرة من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباط وثيق بالدرجة الوظيفية والراتب التي يصل إليهم المعلم والمعلمة، فكلما زادت سنوات الخبرة، زاد الراتب وحجم الحوافز المادية، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة مرحلة الاساس . وهذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات العمرية المختلفة في درجة الرضا الوظيفي، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة لسنوات الخبرة في درجات الرضا الوظيفي. لعل السبب في هذه التباين من حيث اتفاق نتيجة الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة

في وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي، واختلافها مع نتائج دراسات أخرى لم تتوصل إلى مثل هذه العلاقة الارتباطية، يعود إلى اختلاف نظم الحوافز المادية والمعنوية السائدة في مجتمعات البحث لكل دراسة، إضافة إلى متغيرات أخرى ذات علاقة بمكان إجراء الدراسة.

الفصل الخامس

الخاتمة

النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً النتائج:

بناءً على تحليل بيانات الدراسة ومناقشة الفرضيات توصلن الباحثات إلى النتائج التالية:

- 1- لا توجد درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس.
- 2- ليس هنالك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين الذكور والمعلمات الإناث..
- 3- يوجد فرق واضح في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات ذوي المؤهلات العليا (دراسات فوق الجامعية) والمؤهل الأقل (بكالوريوس).
- 4- توجد فروق جوهرية واضحة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات وسنوات الخبرة، ويزداد الرضا الوظيفي أكثر لدى الذين لديهم سنوات خبرة أعلى.

ثانياً: التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة توصلن الباحثات إلى التوصيات التالية:

1- العمل على تحقيق مبدأ العدالة في المكافآت بين العاملين

في حقل التعليم

2- إعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو

مهنة التدريس ، تؤدي إلى أن يعتبر المعلمون مهنة التدريس

رسالة وليست مهنة لتحصيل متطلبات الحياة فقط.

3- تحسين الظروف الفيزيائية المدرسية التي يعمل فيها المعلم

وتوفير الوسائل التعليمية والمعينات العملية.

4- إعادة النظر في رواتب المعلمين بحيث تتقف مع متطلبات

الحياة.

5- عقد دورات تدريبية للمعلمين الهدف منها إكسابهم المهارات

التي تمكنهم من التغلب على صعوبات العمل في مهنة

التدريس.

ثالثاً: المقترحات:

1- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في نفس الإطار مع

زيادة حجم العينة وإدراج متغيرات أخرى.

2- دراسة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة .

3- دراسات عن الرضا الوظيفي وعلاقتها ببعض الإضطرابات

النفسية.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- محسن مجيد المنصوري، "الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق، 2000م.
- حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
- خالد العمري، "الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس"، مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الرابع، 2002م.
- عبد الحميد المغربي (2007م) دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان.
- جميل نشوان يعقوب ، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي ، غزة : دار المنارة ، 2000م
- عبد القادر أحمد الشيخ الفادني، منهج البحث العلمي، الخرطوم، 2004.
- بابكر، عبد الباقي، الزند، خضر، علي، حمود (2007). التربية العملية، الجامعة العربية المفتوحة، الكويت.
- عبد الله الموسوي، (2002) التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي الأول، جامعة مؤتمة، الأردن.
- عبد الرحمن جروان، (2008) الموهبة والتفوق والابداع، دار الفكر عمان، الأردن
- 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
- جواد محمد الشيخ خليل ، عزيزة عبد الله شرير (2008).
الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى
المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات
الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
 - فؤاد العاجز ، وجميل نشوان (2004). عوامل الرضا وتطوير
فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث
مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية - الجامعة
الإسلامية.

المراجع الأجنبية

- Compell, J.P and V. Scarapelle(1983) , Job Satisfaction ,
Journal of personal Pyscholegy, V.101, No:4 ,P.36.
- Herbert ,G, cet Personal Human Recourse Management
,New York :Macmillan ,Publishing Co.1990,P.146.
- Macneil, (1993) , Implemintg Management an overview ,
job satisfaction , San Diego :phe.fforUSA,1992,p.3758
- Newsterm J.W and Davis .K Organizational Behavior ,
MC- Grow- Hill ,Inv 1994,p.314
- Shang, G. M. , *An Analysis of Job Satisfaction*) ,
Dissertation Abstracts International, 1991.
- 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

- الإنترنت.

ملحق رقم (1)
جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا
كلية التربية
قسم علم النفس
إستمارة البيانات الأولية

فضلاً ضع علامة (√) أمام العبارة التي تتناسبك:

1. النوع: () ذكر () أنثى

2. الحالة الاجتماعية: () أعزب () متزوج () أرمل () مطلق

3. العمر: () اقل من 25 () 25-35 سنة () 36-45

() 46-56 سنة () 56 سنة فأكثر

4. سنوات الخبرة: () اقل من سنة () 1-5 سنوات () 6-10 سنوات

() 11-15 سنة () أكثر من 15 سنة

5. المؤهل العلمي معلمين () بكالوريوس

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 12 | الثاء الذي نذاله من مدير المدرسة عند القيام بعمل جيد | | | | |
| 13 | عدالة مدير المدرسة في المسألة بين المدرسين | | | | |
| 14 | حجم العمل الذي تقوم به داخل المدرسة | | | | |
| 15 | الفرصة المتاحة لك من جانب الإدارة بالتنوع والتجديد بتدريس المواد | | | | |
| 16 | الفرصة المتاحة لك من جانب الإدارة لحضور المؤتمرات والندوات | | | | |
| 17 | الفرصة المتاحة لك من جانب الإدارة لاتخاذ القرارات في المدرسة | | | | |
| 18 | الفرصة المتاحة لك للتدريب | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 19 | الفرصة المتاحة لك للانتداب والإعارة | | | | |
| 20 | تقدير إدارة المدرسة للمادة التي تقوم بتدريسها | | | | |
| 21 | مقدرة مدير المدرسة في اتخاذ القرار | | | | |
| 22 | كفاءة النظام المعمول به في المدرسة | | | | |
| 23 | التعاون والانسجام بين الزملاء في العمل | | | | |
| 24 | التربط الاجتماعي بين الزملاء خارج المدرسة | | | | |
| 25 | تقدير زملائك لجهودك في العمل | | | | |
| 26 | احترام التلاميذ لك | | | | |
| 27 | تقدير التلاميذ لما تقوم به من جهد | | | | |
| 28 | تمسك التلاميذ بقواعد النظام في المدرسة | | | | |
| 29 | تجولب التلاميذ داخل الفصل | | | | |
| 30 | اهتمام التلاميذ بالمواد الدراسية | | | | |
| 31 | تحصيل التلاميذ للمواد الدراسية | | | | |
| 32 | الأسلوب في التوجيه الفني من قبل موجه المادة | | | | |
| 33 | تقدير الموجه الفني للجوانب الإيجابية في الحصّة | | | | |
| 34 | وضوح التوجيهات المطلوبة منك تنفيذها من قبل الموجه | | | | |
| 35 | اعتراف الموجه الفني بما يبذله من عمل في الدرس | | | | |
| 36 | الأجر الذي تكافئه مقارنة بحجم العمل الذي تقوم به | | | | |
| 37 | تناسب راتبك ومؤهلك مع رواتب ومؤهلات من يعملون في جهات أخرى | | | | |
| 38 | كفاية راتبك لمتطلبات المعيشة | | | | |
| 39 | تخصيص حوافز مالية للعمل المميز | | | | |
| 40 | تخصيص حوافز مالية للعمل الإبداعي | | | | |
| 41 | فرص الترقية في الوظيفة | | | | |
| 42 | تكافؤ الفرص بين المدرسين في الترقّي | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 43 | الترقية في الوقت المناسب | | | | |
| 44 | تناسب زمن الترقّي في الوظيفة مع نظائرها في الوظائف الأخرى | | | | |
| 45 | توفر الوسائل التعليمية في المدرسة | | | | |
| 46 | صلاحية الوسائل التعليمية للعمل | | | | |
| 47 | توفر الكتب المدرسي للمدرس | | | | |
| 48 | لكتمال المبنى المدرسي وصلاحه للأششطة التربوية المختلفة | | | | |
| 49 | توفير خدمات المياه بالمدرسة | | | | |
| 50 | توفير خدمات الكهرباء بالمدرسة | | | | |
| 51 | توفير الأثاث المكتبي للمدرس | | | | |
| 52 | توفير الأثاث المدرسي للتلاميذ | | | | |
| 53 | نصاب الحصص الأسبوعي | | | | |
| 54 | عدد التلاميذ داخل الفصل | | | | |
| 55 | وجود (المقاصف) البوفيه بالمدرسة | | | | |
| 56 | ما تشعر به من إنجاز في المهنة | | | | |
| 57 | تحقيق وإشباع المهنة لطموحاتك الشخصية | | | | |
| 58 | إحساسك تجاه العمل الذي تقوم به | | | | |
| 59 | شعورك بالأمن الوظيفي | | | | |
| 60 | إحساسك بالاستقرار الوظيفي | | | | |
| 61 | إمكانية العمل بالمدرسة بما لا يتعارض مع مبادئك وأخلاقك | | | | |