

الرضا الوظيفي

لدى مدرسي المرحلة الثانوية

م.م. ياسمين غانم علوان

المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى

الملخص:

يعد الرضا الوظيفي احد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه , بل وحتى تطويره والإبداع فيه ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب الموظف , وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن فيلتهب حماسه ويركز طاقاته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبدع في عمله فالفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماسه للعمل , ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً انتمائه لوظيفته فيرتفع بذلك إنتاجه وأدائه وبالعكس , فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل لهذا حماسه للعمل ويقل إقباله عليه وتقل أيضاً مشاعر الامتتان والولاء للوظيفة , فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأدائه . وتأتي أهمية البحث الحالي من خلال تناوله شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهي شريحة المدرسين .

يستهدف البحث الحالي إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية ويتحدد البحث بمدرسي المرحلة الثانوية للدراسة النهارية للعام الدراسي (2014-2015) وفي ضوء نتائج البحث قدمت الباحثة بعض التوصيات والمقترحات منها :

1. إجراء دراسة تبحث علاقة الرضا الوظيفي بمواضيع تربوية ونفسية أخرى مثل (التوافق النفسي , الأداء , تقدير الذات) .

2. استخدام مقياس الرضا الوظيفي من قبل وزارة التربية ومديريتها للتعرف على أوضاع المدرسين .

مشكلة البحث :

يتعرض المعلم إلى بعض إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال , الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه , وبالمستوى الذي يتوقع منه متخذ القرار فضلاً عن الآثار السلبية التي يتركها على تعليم الطلاب , وقد تسبب تلك الظروف شعوراً بالعجز لدى المعلم ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهذا مفهوم يشير على مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية (الشيخ خليل, شريز, 2007, ص684) حيث إن الرضا عن العمل والاقتناع به يدفع

الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعا للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته (اليحيى، 2002، ص 751) حيث تكون كفاءة الأداء الوظيفي من خلال جانبين مهمين هما الأداء النمطي والأداء الفعلي وبواسطة هذين المعيارين يمكننا معرفة إذا كان الفرد قد نجح للوصول في الأداء الفعال ضمن المعايير المعينة أم لا . وهو شيء لا بد منه لتحديد نوع المهارة والمعرفة ، كذلك السلوك الذي يجب على الفرد إكتسابه لأداء عمله الوظيفي بالصورة الممكنة (القيوتي، 1990، ص 120) .

ويمثل العمل جزء هام من حياتنا وبمرور الوقت داخل هذا العمل شكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل ، وبناءاً عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله ، وأخيراً يميل الفرد أن يتصرف سلوكياً ناحية عمله بشكل معين يظهر في أسلوب تعامله مع الزملاء وفي غيابه وتأخره وفي تركه للعمل وفي طريقة احترامه لرئيسه ولأنظمة المؤسسة (ماهر، 2005، ص 224) فالشخص الذي يشعر برضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحو العمل، بينما الشخص غير الراضي عن عمله فإنه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل، وحينما يتكلم الناس عن اتجاهات العاملين فإنهم غالباً ما يقصدون الرضا عن العمل (حويحي، 2008، ص 2) حيث يمثل الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (العنزي والثبتي، 2014، ص 101) .

ومن خلال عمل الباحثة كمرشدة تربوية في إحدى المدارس الثانوية فقد زاد اهتمامها لموضوع الرضا الوظيفي للمدرسين ومعرفة الرضا الوظيفي الذي يتمتع بها مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية ومدى اهتمامهم بوظيفتهم والتفاني فيها من خلال الإجابة على السؤال التالي (الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية) .

أهمية البحث :

يعد الرضا الوظيفي احد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه ، بل وحتى تطويره والإبداع فيه ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب الموظف ، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن فيلتهب حماسه ويركز طاقاته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبذل في عمله (الحراشة، 2008، ص 227) .

فقد أصبح الاهتمام بأوضاع العاملين من الاتجاهات الحديثة لقياس اتجاهات وردود أفعال العاملين ، إضافة إلى ظروف عملهم المادية والإدارية والاجتماعية والنفسية إلى جانب اهتمام

المديرين لهذا العامل المهم والمتمثل بالجوانب النفسية للعاملين ومن الأمور التي جسدت ثورة في مجال إدارة الأفراد إذ بدو ينظرون إلى رضا الموظف باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز واصبحو شديدي الاهتمام بالعوامل والمؤثرات التي ترفع من شعور العاملين بالرضا الوظيفي , وذلك له علاقة إيجابية في تحسين أداءهم وانجازاتهم في العمل (الزعيبي, 1988, ص136) وتبرز أهمية الرضا عن العمل في أن شعور الأفراد بالرضا الوظيفي يشجع على زيادة حماسهم وإقبالهم نحو العمل , الأمر الذي يعطيهم إحساساً ايجابياً نحو العمل ونحو الحياة بصورة عامة , فالوضع النفسي للموظفين يؤثر في اتجاهاتهم ومشاعرهم نحو المؤسسة التي يعملون فيها فالبعض يشعرون بالراحة بسبب انتمائهم لمؤسسة ما ويحجمون عن الانتقال من هذه المؤسسة لخشيتهن من فقدان المناخ المريح الذي يجدونه في عملهم الحالي , مما يدل على أن الرضا الوظيفي غالباً ما يكون حصيلة نجاح الفرد في عمله , وهذا يساعد على الشعور بالثقة بالنفس , وبالتالي يكون دافعاً قوياً لزيادة الإنتاج والاستمرار في العمل (شرير, 2000, ص97) .

حيث تشير بعض الدراسات أن العمل يمثل جزء هام من حياتنا فيمرور الوقت داخل هذا العمل يشكل كل فرد مجموعة من الآراء و المعتقدات والمشاعر حول هذا العمل , ويبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول العمل وبناءاً عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله , كما يميل الفرد إلى تصرفات سلوكية نحو عمله بشكل معين يظهر في أسلوب تعامله مع الزملاء , وفي غيابه وتأخره , وفي تركه للعمل , وفي طريقة احترامه لرئيسه ولأنظمة المؤسسة (ماهر, 2005, ص244) .

ومن الدراسات التي أجريت لمعرفة تأثير الرضا الوظيفي على العمل دراسة القيسي (1996) على عينة من مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة بغداد والتي توصلت فيها إن رضا المديرين على وظائفهم يؤثر تأثيراً كبيراً على مدى كفاءتهم في العمل وحرصهم عليه والسعي لتطويره (القيسي, 1996, ص19) .

وأكد أبو هطنش (1997) في دراسته أن الرضا الوظيفي المرتفع غالباً ما يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية في العمل ويقلل نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين , أما انخفاض الرضا الوظيفي فإنه من المظاهر المؤكدة للأحوال المتدهورة لأي منظمة فهو يقف خلف الإضراب عن العمل وفقدان الاهتمام به والتباطؤ في إنجازاته وغياب العاملين وتركهم لوظائفهم حيث يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء (أبو هطنش, 1997, ص28) .

ومن هنا تأتي أهمية دراسة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية من خلال ما يأتي :

1. انه يتناول شريحة مهمة من المجتمع وهي شريحة المدرسين لما لهذه الشريحة من الدور المهم والبارز في تقدم وتطور المجتمع وكذلك أهميتها في تطوير العملية التربوية وفي بناء

شخصية الطالب وتطوره في المجتمع لأن الاهتمام بالمدرس يعني الاهتمام بالعملية التربوية وهذا يؤدي إلى تطورها نحو الأفضل .

2. ومن ناحية أخرى يتناول البحث مفهوم الرضا الوظيفي الذي يعد من المفاهيم المهمة والضرورية والتي يجب أن نهتم بها لما لها من تأثير وانعكاس على المدرس والعملية التربوية .

هدف البحث : يهدف البحث الحالي للتعرف على الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.
حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بمدرسي المرحلة الثانوية الدراسة النهارية في قضاء المقدادية التابع للمديرية العامة لتربية محافظة ديالى ولكلا الجنسين وللعام الدراسي (2014-2015)

تحديد المصطلحات : اطلعت الباحثة على مجموعة من التعريفات تناولت مفهوم الرضا الوظيفي ومنها ما يأتي :

الرضا في اللغة : وهو ضد السخط , وارتضاه رآه أهلاً , ورضي عنه : أحبه وأقبل عليه (ابن منظور, 2005, ص122) .

1. تعريف شاويش 1996: مشاعر العاملين تجاه أعمالهم , وهو ناتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه , وكلما قلت الفجوة بين الإدراكيين كلما زاد الرضا الوظيفي (شاويش, 1996, ص110)

2. تعريف المدهون 2005: ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الموظف لوظيفته كأداة إشباع حاجاته بمختلف أنواعها (المدهون, 2005, ص212) .

3. تعريف ملحم 2006: وهو حالة من المشاعر التي تنتج عن تقييم الفرد لبيئة العمل مقارنة مع توقعاته , وهي تمثل مدركات وتوقعات ومعتقدات داخلية مخفية أو ضمنية , وقد تظل هذه المشاعر والأحاسيس مستترة داخل الفرد قد تظهر في سلوكه الخارجي وتبدو من تصرفاته (ملحم, 2006, ص11) .

4. تعريف هيرز بيرج (Herzberg) (1956) : أنه حالة من السعادة تتحقق من خلال عوامل دافعة تتعلق بالوظيفة ذاتها , وبأنه عكس عدم الرضا الوظيفي الذي يعد حالة الاستياء من خلال عوامل تتعلق بالبيئة الداخلية للعمل (هيرزبيرج, 1956, ص80) .

5. وتعرفه الباحثة نظرياً : بأنه شعور داخلي لدى الفرد يتمثل في قناعاته واهتمامه وحبه لعمله وما ينتج عنه من إشباع لحاجاته .

6. وعرفته الباحثة إجرائياً : وهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب لمقياس الرضا الوظيفي

الإطار النظري ودراسات سابقة :

يتضمن هذا الفصل مفهوم الرضا الوظيفي والنظريات المفسرة ودراسات سابقة للرضا الوظيفي.

مفهوم الرضا الوظيفي :

إن من مقومات الحياة واستمراريتها أن يعمل الإنسان بما أوتي من طاقات وقدرات ، وبما يواجهه من ظروف وأحوال سعياً لتوفير ما يلزمه من متطلبات واحتياجات ، لكي يضمن درجة مناسبة من الأمان والاستقرار ، ويأتي موضوع الرضا عن العمل واحداً من العوامل الأساسية في الحفاظ على مستوى مناسب من التطور والإنتاجية في مختلف مواقع العمل وميادينه ولاسيما إن هذا الشعور غالباً ما يكون تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطة لبيئة العمل حيث شاع استخدام مصطلح الرضا الوظيفي لدى الرؤساء والمؤوسين في معظم مجالات العمل والوظائف منذ الثلاثينيات من القرن الماضي (سلامة، 2003، ص52) وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية فبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح ، والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة ، حيث إن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل أما أن يكون راضياً عن عمله وأما يكون غير راضي عن هذا العمل (العتيبي، 1995، ص91) .

أهمية الرضا الوظيفي :

يعد الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من المهم أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين لما زاد من أهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي (القبان، 1998، ص18-19) ويعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة ، إن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به وبما إن رغبات الأفراد مختلفة لذا فإن هناك تبايناً في اتجاهاتهم نحو أي القيم ذات أهمية بالنسبة إليهم ، فالبعض يعطي قيمة عليا للإجور قياساً بالعوامل الأخرى في حين إن بعض الأفراد يعطي قيمة أعلى للاستقرار الوظيفي، ولذلك فإن الرضا الوظيفي هو تعبير عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفضيلية (العمرى، 1995، ص164) .

عناصر الرضا الوظيفي :

العناصر التي تكون الرضا الوظيفي كثيرة ومتنوعة , بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته وظروفه وبعضها الآخر يتعلق بشخصية العامل ودوافعه والبعض الآخر يتعلق بطرق الإدارة والإشراف وهذه العناصر هي :

أولاً : عناصر مرتبطة بالفرد نفسه : وتتضمن هذه العناصر شخصية الفرد , حيث إن الفرد الذي يعاني اضطراباً شديداً في شخصيته يجد صعوبة في الرضا عن عمله سواء كان راضاً مهنيّاً أو اجتماعياً (المشعان, 1994, ص118) .

ثانياً : العناصر المرتبطة بظروف العمل :

1. ظروف العمل المادي :- تؤثر ظروف العمل المادية من (تهوية , إضاءة , رطوبة , حرارة , ضوضاء , نظافة , وساعات العمل) على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل, كما تؤثر على بعض الظواهر السلوكية للأفراد كالغياب ومعدلات الحوادث والأمراض لذلك كلما كانت ظروف العمل المادية جيدة زاد الرضا الوظيفي للأفراد(رشيد, 2013, ص46).

2. الرضا عن الوظيفة : تتضمن إتاحة فرصة لإبراز مهارات وقدرات الفرد وإتاحة فرصة للمبادرة والابتكار, وتتيح الوظيفة الفرصة للمكانة الاجتماعية المناسبة ويمثل محتوى العمل وما يتضمنه من مسئولية ودرجة التنوع في المهام حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله فيرتفع مستوى رضاه عن العمل (غواش, 2008, ص15) .

3. الرضا عن الأجر: ويتضمن تناسب الأجر مع العمل وكلفة المعيشة والمكافآت والحوافز.

4. الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي : ويتضمن نمو الوظيفة التي يشغلها الموظف وتوافر التأهيل المناسب .

5. الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف : ويتضمن إظهار روح الصداقة في العمل , والعدالة في معاملة المرؤوسين .

6. الرضا عن مجموعة العمل : ويتضمن الانسجام الشخصي بين أعضاء المجموعة والنزعة الاجتماعية لديهم .

7. الرضا عن النواحي الاجتماعية : ويتضمن بحث المشكلات الاجتماعية والعمل على مساعدته في حلها (الشبلي, 2009, ص213-214) .

عوامل الرضا الوظيفي :

إن العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في الرضا الوظيفي وتحديد مداه هي كالتالي :

1. العوامل الذاتية : وهذه العوامل تتعلق بالعاملين أنفسهم وتنقسم إلى قسمين :
الأولى : عوامل تتعلق بمهارات وقدرات الأفراد أنفسهم ويمكن قياسها أو معرفتها من خلال بيانات العمل والمؤهل والخبرة .
الثانية : قوة تأثير دوافع العمل على الأفراد العاملين .

1. العوامل التنظيمية : وتتمثل هذه العوامل ما يأتي :

أ- الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل .

ب- الرضا عن الوظيفة وما تتضمنه من إشباع لحاجاته .

2. العوامل البيئية : وهي العوامل التي ترتبط بالبيئة وتأثيرها على الموظف بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي , الانتماء البيئي لبعض العاملين إلى الريف أو إلى المدينة لها أثر واضح على درجة التكيف والاندماج في العمل ونظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره (الشرايدة, 2008, ص100) .

نظريات الرضا الوظيفي :

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا الوظيفي ومن أهم هذه النظريات:

1. نظرية ماسلو للحاجات :

قام عالم النفس أبراهام ماسلو بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها , فهي تؤدي إلى عدم أتران الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفيولوجي 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 ليصبح الحاجات تبعاً لتسلسلها (أبو رحمة, 2012, ص38) وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها وهي:



شكل (1) هرم ماسلو لتدرج الحاجات البشرية

(النعمي, 2008, ص70)

2. نظرية ذات العاملين (نظرية العوامل المزدوجة لفريدريك هيرز بيرغ) :

احتوت النظرية تحليلاً مخالفاً لنظرية ماسلو للحاجات، وأساسها إن العوامل التي تؤدي إلى الرضا عن العمل هي من طبيعة مختلفة عن تلك العوامل التي تؤدي إلى إزالة حالة عدم الرضا (Boyer,2000,P81). وأسهم (هيرزبيرغ) في نظرية الرضا عن العمل إسهاماً ملموساً عندما أكد على النمو النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي وأن فرص النمو تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد (كامل والبكري ، 1990 ، ص81) وأجرى (هيرزبيرغ) دراسة ميدانية على مجموعة من المديرين المهندسين والمحاسبين وذلك للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك الأفراد واندفاعهم للعمل ونشرت نتائج دراسته في كتابه (The motivation to work)(الشماع وحمود ، 2000 ، ص123) وقد توصل في دراسته إلى أن هناك نوعين من العوامل الخاصة بالوظائف والذي ينتج عن توفرها شعوره أو عدم شعوره بالرضا الوظيفي وهي :

أولاً : العوامل الوقائية : وهي العوامل الضرورية للحفاظ على مستوى معين من الرضا لدى الموظف وتشمل (سياسة الإدارة والإشراف ، العلاقات المتبادلة مع الرؤساء والزملاء ، وظروف العمل ، والمركز الاجتماعي) . ويرى هيرز بيرغ أن عدم وجود هذه العوامل في محيط العمل قد يؤدي إلى حالة عدم الرضا (الخزرجي،2010،ص53). ثانياً : العوامل الدافعة : وهي تلك العوامل التي تدفع الموظف لتقديم المزيد من العطاء والنشاط لذا فإن وجودها في المنظمة له أثر إيجابي كاعتراف الإدارة بالعمل الجيد مثل الانجاز والتقدير مع الزملاء والرؤساء والمسؤولية وفرص النمو والترقي الوظيفي وهذه العوامل تزيد من دافعية الفرد تجاه عمله وفي حالة غياب بعض هذه العوامل يشعر الفرد بدرجة أقل من الرضا الوظيفي (العميان،2005،ص287) .

مناقشة نظريات الرضا الوظيفي :

اطلعت الباحثة على العديد من النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي فنظرية ماسلو كانت تهدف إلى تفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية أما نظرية ذات العاملين لهيرز بيرغ فكانت تهدف على أن فرص النمو النفسي تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد وتوصل إلى نوعين من العوامل التي لها الدور في تحقيق الرضا الوظيفي وهي العوامل الوقائية والعوامل الدافعة .

دراسات سابقة :

دراسات محلية :

1. دراسة الخزرجي (2002) :

عنوان الدراسة : (الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية)

هدف الدراسة : معرفة الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

عينة الدراسة:بلغت عينة الدراسة (480) معلم ومعلمة للمرحلة الابتدائية في بغداد

أداة البحث : أعدت الباحثة أداة لقياس الرضا الوظيفي

الوسائل الإحصائية : معامل ارتباط بيرسون , المتوسط الحسابي , الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين , معادلة ألفا كرونباخ .

نتائج الدراسة :

1. إن الرضا الوظيفي لدى الهيئات التعليمية في المرحلة الابتدائية في محافظة بغداد أقل من المتوسط .

2. إن الرضا الوظيفي لدى المعلمين أقل من الرضا الوظيفي لدى المعلمات .

3. وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي (الخرزجي,2002,ص200) .

1. دراسة رشيد (2013) :

عنوان الدراسة : (الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية)

هدف الدراسة : معرفة الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية .

عينة الدراسة : بلغت عينة الدراسة (279) مرشد و مرشدة لتربية دىالى و(193) مرشد ومرشدة لتربية بغداد الرصافة الأولى و(145) مرشد ومرشدة لتربية بغداد الرصافة الثانية .

أداة البحث : أعد الباحث أداة لقياس الرضا الوظيفي .

الوسائل الإحصائية : معامل ارتباط بيرسون , معادلة سيبرمان- براون , الاختبار التائي لعينتين مستقلتين , معادلة ألفا كرونباخ , معادلة الخطأ المعياري .

نتائج الدراسة :

1. إن شعور المرشدين التربويين بالرضا الوظيفي جاء نتيجة لوعيهم بأهمية الإرشاد والتوجيه التربوي للمجتمع .
 2. عدم وجود فروق إحصائية لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة .
 3. وجود علاقة بين الاغتراب والرضا الوظيفي (رشيد, 2013, ص136) .
- دراسات عربية :

1. دراسة فلمبان (2008) :

عنوان الدراسة : (الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في إدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة) .

هدف الدراسة : التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات .

عينة الدراسة : بلغت عينة الدراسة (103) مشرفاً تربوياً و(175) مشرفة تربوية .

أداة البحث : أعدت الباحثة استبانة لقياس الرضا الوظيفي .

الوسائل الإحصائية : التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديمغرافية , المتوسط الحسابي والانحراف المعياري , معامل ارتباط بيرسون , اختبار شافيه , اختبار (ت)

نتائج الدراسة : إن مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات مرتفع (فلمبان, 2008, ص203) .

دراسات أجنبية :

1. دراسة جوزيف (Joseph 2004) :

عنوان الدراسة: (العلاقة بين ظروف العمل والرضا الوظيفي وأداء المعلمين في المدارس الخاصة) .

أهداف الدراسة :

1. معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في الهند .
 2. التعرف على دلالة الفروق بالنسبة لمتغير الجنس .
 3. معرفة العلاقة بين ظروف العمل والتي تشمل (التعاون مع الزملاء , ظروف العمل المختلفة , نمط الإدارة , التعويضات , الحوافز) و الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة .
- عينة الدراسة : تألفت العينة من (120) معلم ومعلمة من المدارس الخاصة في الهند.

أداة البحث : اعد الباحث أداة خاصة لقياس الرضا الوظيفي و أداة خاصة لقياس الأداء الوظيفي لدى عينة البحث .

الوسائل الإحصائية: تحليل التباين، معامل ارتباط بيرسون، الانحراف المعياري، النسبة المئوية

نتائج الدراسة:

1. إن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع وكذلك مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية جيدة بين كل من مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي و ظروف العمل (Joseph, 2004,p57) .

مقارنة بين الدراسات السابقة :

أولاً : الأهداف : تنوعت أهداف الدراسات السابقة التي تم عرضها ويمكن حصر أهداف تلك الدراسات بما يأتي : فقد هدفت دراسة الخرجي للتعرف على الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ودراسة رشيد هدفت للتعرف على الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي ودراسة فلمبان هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي ودراسة جوزيف كان هدفها التعرف على العلاقة بين ظروف العمل ومستوى الرضا الوظيفي . أما الدراسة الحالية فهدفت التعرف على الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية.

ثانياً : العينات : شملت دراسة الخرجي عينة من معلمي المرحلة الابتدائية ودراسة رشيد شملت المرشدين التربويين وجوزيف شملت الهيئات التدريسية في الجامعة ودراسة فلمبان المشرفين التربويين والمشرفات التربويات . أما الدراسة الحالية فشملت مدرسي المرحلة الثانوية .

ثالثاً : الأدوات : تنوعت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة فمنهم من قام ببناء أداة خاصة لغرض البحث كدراسة رشيد والخرجي وفلمبان وجوزيف .

أما البحث الحالي فقد قامت الباحثة ببناء أداة أو استبانة لقياس الرضا الوظيفي .

رابعاً : الوسائل الإحصائية : تنوعت الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة ، ومن ابرز هذه الوسائل الإحصائية ، الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، سبيرمان ، تحليل التباين الأحادي ، طريقة إعادة الاختبار ، التجزئة النصفية ، مصفوفة الارتباط ، اختبار شيفيه ، التكرارات ، النسبة المئوية ، المتوسطات الحسابية ،

الانحراف المعياري أما البحث الحالي فقد اعتمد على الوسائل الإحصائية الآتية (الوسط المرجح والوزن المئوي) .

إجراءات البحث :

أتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف البحث الحالي ، ويعرف المنهج الوصفي بأنه استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها . (الغنام وآخرون ، 1981 ، ص 51) ويتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع البحث وعينته وشرحاً للخطوات التي تمت في إعداد الاستبانة والتعرف على مؤشرات الصدق والثبات وتطبيقها واستخدامها في إجراءات البحث .

أولاً : مجتمع البحث :

يقصد بالمجتمع (Population) المجموعة الكلية من العناصر (Universes) التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (عودة وملكاوي، 1992، ص106) ، ولهذا يتألف مجتمع البحث من مدرسي المرحلة الثانوية في قضاء المقدادية التابع لمديرية تربية ديالى وبواقع (100) مدرس ومدرسة للعام الدراسي (2014-2015) .

ثانياً : عينة البحث :

يقصد بالعينة وهي مجموعة من الوحدات قد تتحدد في الصفات وقد تتباين أو تختلف ، ويختلف عددها أو حجمها من بحث إلى آخر ، وحسب أغراض البحث والإمكانات المتاحة (عقيل، 1995، ص249) وقد شملت عينة البحث الحالي (100) مدرس ومدرسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية .

ثالثاً: أدوات البحث :

بما إن البحث الحالي يهدف إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية فقد قامت الباحثة بالإطلاع على عدد من المقاييس وكذلك الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة في هذا المجال وقامت الباحثة ببناء استبانة لمفهوم الرضا الوظيفي وتم تحديد ما هو متشابه وما هو مختلف وصياغة (30) فقرة وبدائل الاستجابة في الاستبانة هي (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي أحياناً ، لا تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي أبداً) وأعطيتم درجة (5) إلى البديل دائماً و(4) إلى البديل غالباً و(3) إلى البديل أحياناً و(2) إلى البديل نادراً و(1) إلى البديل أبداً .

إجراءات الباحثة في استخلاص الخصائص السايكومترية للمقياس :

أ- الصدق ومؤشراته : يقصد بالصدق أن يقيس المقياس الخاصية التي وضع من أجلها وصدق المقياس يمدنا بدليل مباشر على مدى صلاحيته للقيام بوظيفته ولتحقيق الأغراض التي وضع

من أجلها (كراجة، 1997، ص 141-142) ، ويكون المقياس أو الاختبار صادقاً عندما يستطيع قياس السمة أو الظاهرة التي وضع من أجلها ، والافراد الذين اعد لأجلهم (الزوبعي والغنام، 1980، ص 39) وللتحقق من صدق الاستبانة اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري .

الصدق الظاهري : حيث يقوم هذا النوع من الصدق على مدى تنفيذ المقياس للميادين أو الفروع المختلفة للقدرة أو السمة التي يقيسها ، كذلك على التوازن بينها بحيث يصبح من النطق أن يكون محتوى المقياس صادقاً شرط أن يمثل السمة المراد قياسها (عبد الرحمن، 1989، ص 158) . وللتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرض فقرات الاستبانة على مجموعة

من الخبراء في التربية وعلم النفس للحكم على صلاحية فقراتها لقياس مفهوم الخجل كما ذكر سابقاً في صدق الفقرات إذ حصل على نسبة اتفاق (100%) على استخدامه وتحقق أيضاً وضوح تعليماته وفقراته من المستجيب وذلك عند التطبيق الاستطلاعي لفقرات الاستبانة .

ب- الثبات ومؤشراته : يقصد بالثبات الاتساق في قياس الشيء الذي تقيسه أداة القياس (ملحم، 2000، ص 248) ويعد حساب الثبات من خصائص المقياس الجيد لأنه يؤثر على اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض أن يقيسه المقياس بدرجة مقبولة من الدقة (عودة، 1993، ص 235) .

وتم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار :

قامت الباحثة بتطبيق أداة الاستبيان على العينة والبالغ عددها (100) طالبة وبعد مرور أسبوعين على تطبيق الاختبار الأول تبين إن معامل الارتباط (0,81) وهو معامل ارتباط مقبول وبذلك أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق .

الوسائل الإحصائية :

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصاراً (SPSS) وفيما يلي بعض منها والتي قامت الباحثة باستخدامها :-

1. الوسط المرجح : استخدم في احتساب حدة الفقرة في الاستبيان

$$\bar{x} = \frac{(1 \times \text{تك} 1) + (2 \times \text{تك} 2) + (3 \times \text{تك} 3) + (4 \times \text{تك} 4) + (5 \times \text{تك} 5)}{\text{تك الكلي (ن)}}$$

حيث إن : و م = الوسط المرجح ، تك1= تكرار البديل الأول ، تك2= تكرار البديل الثاني ، تك3= تكرار البديل الثالث ، تك4= تكرار البديل الرابع ، تك5= تكرار البديل الخامس، تك الكلي = عدد أفراد العينة ، (ن) = الذين أجابوا على الفقرة .

(علام، 2000، ص 124-125)

2. الوزن المئوي :استخدم في حساب الوزن المئوي للفقرة في الاستبيان .

$$\text{الوزن المئوي للفقرة} = \frac{\text{الوزن المرجح للفقرة}}{10} \times \text{أعلى درجة في الميزان (5)}$$

(علام,2000,ص125) .

عرض النتائج ومناقشتها :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية ومن أجل ذلك استخدمت الباحثة الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي و يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها وفقاً للأهداف المحددة في الفصل الأول فضلاً عن مناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة وصولاً إلى التوصيات والمقترحات حيث أظهرت نتائج البحث نسب عالية كما في الجدول (1) وبذلك تم تطبيق الاستبانة على (100) مدرس ومدرسة لغرض الإجابة على فقرات الاستبانة .

الجدول (1)

الوسط المرجح والوزن المئوي وتقديرات مفهوم الرضا الوظيفي لكل فقرة من فقرات المقياس وترتيبها تنازلياً

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات المقياس	ترتيبها	تسلسل الفقرة
98,6	4,93	توفر لي وظيفة التدريس إحساس بالفخر	1	1
97,4	4,87	عملي في التدريس يساعدي على تطوير قدراتي في التدريس	2	2
97	4,85	عملي مع الطلاب يوفر لي السعادة	3	10
96,8	4,84	علاقتي مع زملائي في المدرسة يسودها الاحترام المتبادل	4	11
95,4	4,77	تساعدني وظيفتي على اكتساب معلومات جديدة	5	25
95,2	4,76	أشعر أن عملي في المدرسة نافعا للمجتمع	6	15
95,2	4,76	يوفر لي العمل في التدريس فرصة التواجد مع الأسرة	7	24
95	4,75	توفر لي مهنة التدريس مكانة اجتماعية جيدة	8	17
94,8	4,74	التحفيز المعنوي يشجعني على الأداء الجيد في عملي	9	8
94,8	4,74	أهتم بنجاح وتطور المدرسة التي أعمل فيها	10	12
93,6	4,68	أشعر أن ميولي وقدراتي لا تتلائم مع طبيعة عملي	11	3
93,2	4,66	أشعر بالسعادة كوني مدرس	12	16
93,2	4,66	يشعرنني عملي بتقدير واحترام ذاتي	13	20
92	4,60	ينتاسب راتبي مع وضع البلد	14	4
91,2	4,56	أهتم بتقدم وتطور المدرسة التي أعمل فيها	15	28
91	4,55	أشعر برضا عن مهام عملي وواجباتي	16	19

دراسات تربوية

الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية .

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الفقرات المقياس	ترتيبها	تسلسل الفقرة
90,6	4,53	أشعر بالمتعة أثناء التدريس	17	27
90,4	4,52	أضايق عندما يتأخر صرف الرواتب	18	14
89	4,45	عملي في التدريس أفضل من العمل في أي دائرة أخرى	19	22
85	4,25	أشعر أن طموحاتي تتحقق في عملي	20	5
85	4,25	أشعر بالرضا عن الساعات التي أقضيها في عملي	21	26
83	4,15	اهتمامي بمهنة التدريس يساعدي على الالتزام بالدوام الرسمي	22	23
80,6	4,03	تتوفر لدي القابلية للتطور في عملي	23	29
80,4	4,02	أشعر بالرضا عند ممارسة اختصاصي	24	30
79	3,95	تضايقني الأعمال الروتينية في عملي	25	7
77,2	3,86	تتوفر في عملي عناصر الإثارة والتشويق	26	13
63	3,15	يهتم مدير المدرسة بتكوين علاقات إنسانية مع العاملين في المدرسة	27	18
59	2,95	العلاوات المقدمة للمدرسين مجزية	28	21
57	2,85	أشعر أن عملي لا يلقي الاهتمام الكافي من الإدارة	29	9
50	2,50	أشعر أن وظيفتي لا تحقق لي التميز	30	6

نلاحظ من خلال البيانات الواردة إن مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية كان مرتفعاً بالنسبة لأكثر فقرات المقياس وهذا يدل على تمتع المدرسين والمدرسات برضا وظيفي عن عملهم .

تفسير النتائج : يمكن تفسير المستوى العالي من الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية نتيجة لمعرفتهم وإدراكهم بأهمية عملهم وأهمية الوظيفة التي يقومون بها وهي تربية الأجيال وهذا يؤدي إلى المزيد من العطاء في عملهم والتعاون لإنجاز الأعمال والواجبات التي يكلفون بها بحب وتفاني وإخلاص وهذا يؤدي إلى الاحترام والثقة المتبادلة فيما بينهم وكذلك على الرغبة في العمل والاستقرار الوظيفي وهذا يتفق مع نتائج العديد من الدراسات كدراسة جوزيف (2004) ودراسة فلمبان (2002) .

التوصيات :

1. استخدام مقياس الرضا الوظيفي من قبل وزارة التربية والمديريات العامة للتربية للتعرف على أوضاع وظروف المدرسين .
2. إجراء العديد من البحوث والدراسات في موضوع الرضا الوظيفي لتطوير العملية التربوية.
3. تنمية المشاعر الايجابية لدى المدرسين والمدرسات .

1. إجراء دراسة تبحث علاقة الرضا الوظيفي بمواضيع تربوية ونفسية أخرى مثل (التوافق النفسي , الأداء , تقدير الذات) .
 2. إجراء دراسة تهدف للتعرف على الرضا الوظيفي في مؤسسات المجتمع الأخرى .
 3. إجراء بحوث مشابهة على المراحل الدراسية الأخرى كالمرحلة الابتدائية .
- المصادر العربية :-**

- ابن منظور (2005) : لسان العرب , دار صادر , ط4 , المجلد الخامس , بيروت
- أبو رحمة , محمد حسن خميس (2012) : ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة , رسالة ماجستير , إدارة تربوية , فلسطين .
- أبو هطاش , أحمد محمود (1997) : الرضا الوظيفي على أداء العاملين في كليات المجتمع الأردنية , دراسة تحليلية , المجلد (14) العدد (2) , الأردن .
- الثبيتي , محمد بن عبدالله , العنزي , خالد بن عويد (2014) : عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم , دراسة إدارة التربية المجلة الدولية للتربية المتخصصة , المجلد 6 , السعودية .
- الحراشة , محمد عبود (2008) : النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة , مجلة جامعة دمشق , المجلد 24 , العدد الأول , دمشق .
- حويحي , مروان أحمد (2008) : أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل , رسالة ماجستير , إدارة الأعمال .
- الخزرجي , أسماء شاكر (2002) : الاحتراق النفسي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية , (رسالة ماجستير غير منشورة) , كلية التربية ابن رشد , جامعة بغداد .
- الخزرجي , سناء علي حسون نجرس (2010) : الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين و علاقتها بالمكانة الاجتماعية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الأساسية , جامعة ديالى .
- خليل , جواد محمد الشيخ , شرير , عزيزة عبد الله (2008) : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين , مجلة الجامعة الإسلامية , سلسلة الدراسات الإسلامية , المجلد السادس عشر , العدد الأول , كلية التربية , فلسطين .
- رشيد , أحمد يحيى (2013) : الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الأساسية , جامعة ديالى .
- الزعبي , فايز (1988) : دراسة مستوى الرضا والروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة , مجلة مؤتة للدراسات والبحوث .
- الزوبعي , عبد الجليل والغنام , محمد أحمد (1980) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس , ط1 , مطبعة جامعة بغداد .
- سلامة , انتصار محمد طه (2003) : مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية , مذكرة ماجستير في الإدارة التربوية , كلية الدراسات العليا , جامعة النجاح الوطنية , فلسطين .
- شاويش , مصطفى نجيب (1996) : إدارة الموارد البشرية و إدارة الأفراد , ط1 , دار الشروق للنشر و التوزيع , عمان .
- الشبلي , هيثم حمودة , النصور , مروان محمد (2009) : إدارة المنشأة المعاصرة , دار صفاء للنشر والتوزيع , ط1 , عمان .

- الشرايدة ، سالم تيسير (2008) : الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
- شريز ، صباح سليم مصطفى (2000) : الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
- الشماع ، خليل حسين وحمود، خضير كاظم (2000) : نظرية المنظمة ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان .
- الشهري ، علي بن يحيى (2002) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض ، رسالة ماجستير ، العلوم الإدارية ، الرياض .
- شوقي ، فرج طريف (2000) : السلوك القيادي و الفعالية الإدارية ، مكتبة غريب للطباعة و النشر ، القاهرة .
- عبد الرحمن، سعد(1989):القياس والتقويم، ط1، الكويت، مكتبة الفلاح.
- العتيبي، ادم غازي (1995) : علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي ، دراسة مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي ، مجلة الإدارة العامة ، العدد 76 ، ربيع الآخر ، الكويت .
- عجيل، عقيل محمد(1995):فلسفة مناهج البحث العلمي، ط2، جامعة فاتح، كلية العلوم الاجتماعية، منشورات ELGA .
- علام ، صلاح الدين ، محمود (2000) : القياس والتقويم التربوي و النفسي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- العمري ، بسام (1995) : الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية ، دراسات في العلوم الاجتماعية ، المجلد 22 ، العدد 5 .
- العميان ، محمد سليمان (2005) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال_ ط3 ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان .
- عودة، أحمد سليمان وملكاوي، فتحي حسن(1992):أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، ط2، جامعة اليرموك، الأردن .
- _____، أحمد سليمان(1993):القياس والتقويم في العملية التربوية، عمان.
- الغنام ، احمد وآخرون (1981) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط 1 ، مطبعة جامعة بغداد ، بغداد .
- غواش ، هبة سلامة سالم (2008) : الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج (بورتر و لولر) حالة دراسية على البنوك العاملة في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، إدارة أعمال ، فلسطين .
- الفالح ، نايف بن سليمان (2001) : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- فلمبان ، ايناس فؤاد نواوي (2008) :الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- القبلان ، يوسف محمد (1981) : آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير منشورة معهد الإدارة العامة الرياض .
- القريوتي ، محمد قاسم (1990) : المرشد العلمي في تطبيق الأساليب العلمية في إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص ، شركة المطابع النموذجية ، عمان .
- القيسي ، هناء محمود (1996) : مستوى الرضا الوظيفي والإداري وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الإعدادية ، أطروحة دكتورا غير منشورة ، كلية التربية ، أبين رشد ، جامعة بغداد .
- كامل ، مصطفى و البكري ، سونيا (1990) : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة العامة ، العدد (1) ، القاهرة .

- كراجة, عبد القادر (1997): القياس والتقويم في علم النفس رؤية جديدة, ط1, عمان, دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- ماهر , أحمد (2005) : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات , ط8 , الإسكندرية .
- المشعان , عويد سلطان (1994) : علم النفس الصناعي , ط 1 , مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع , بيروت .
- المفيدي , الحسن محمد (1996) : أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية , رسالة ماجستير منشورة , مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر .
- ملحم , يحيى سليم (2006) : أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة حالة شركة الاتصال الأردنية الحديثة , المجلة العربية للإدارة , العدد الثاني .
- النعيمي , صلاح عبد القادر (2008) : الإدارة , دار اليازوري العلمية للنشر , عمان .
- اليعبي , طلال (2003) : مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية في عملهم في الإشراف , مجلة جامعة الملك سعود , العلوم التربوية والعلاقات الإسلامية , م (15) .

المصادر الأجنبية :

- Hearn, j. j. (1991) : job satisfaction and organizational commitment as perceived by community college and under graduate Institution personnel serving usurer and safe. Dissertation Abstract International. 51.(7)p.2215-a.
- Herzberg, Fredrick (1956): job attitudes in the soviet union in personal, psychology journal .
- Joseph . B. (2004) : The Relationship among working conditions job satisfaction and teachers performance in private schools , Under kottayam master kerala .
- Luc Boyer Et Noel Equilbey, organization , theories et application , edition d'organisation , Paris , 2000 .

Abstract

The job satisfaction is one of the key elements of public satisfaction, which supplies Human necessary energy that enables the ability to do his job and keep it, and even developed and creativity which contributes to job satisfaction in sent tranquility in the heart of the employee, and when one feels good about himself and his work, he feels supremely spirit and altitude vigor and clarity of thought and activity of the mind Vilthb enthusiasm and focus his energies on his work and increase productivity and innovate in his work .The individual who brings his satisfaction about his work getting his enthusiasm for the work, and increasing turnout it also increases belonging to his job rises so production and performance, and vice versa, the individual who falls satisfaction with his work at least for this enthusiasm to work and at least turnout it was also less than the feelings of gratitude and loyalty to the job, are considerably less as a result of this productivity and performance. The importance of the current search through eating Slice Task From Sliced Community They Slice Teachers

The current research is aimed to know the job satisfaction among teachers of high school and is determined Find 'class for the secondary phase of the study day for the academic year (2014-2015) In light of the search results researcher presented some recommendations and suggestions, including:

1. A study looking job satisfaction relationship educational and psychological topics such as other (psychological compatibility, performance, self-esteem).
2. Use a scale of job satisfaction by the Ministry of Education and school districts to identify the conditions and circumstances of teachers.