

قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة ذمار- اليمن

د. عبده فرحان محمد الحميري
قسم علم النفس
كلية الآداب - جامعة ذمار- اليمن
الهام يحيى لخولاني
قسم علم النفس
كلية الآداب - جامعة ذمار- اليمن
عباس العزب
قسم علم النفس
كلية الآداب - جامعة تعز- اليمن

الملخص :

اجري هذا البحث في العام الدراسي 2008-2009، بهدف قياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة ذمار، وطبيعة الفروق بينهم، وقد اعد الباحثون مقياسا، ثم طبقوه على عينة حجمها 280 معلم ومعلمة. وأوضحت النتائج أن درجة الرضا على مستوى الدرجة الكلية للمقياس متدنية، حيث بلغت 16.8%.

أما على مستوى أبعاد المقياس فان درجة الرضا مرتفعة في بعدي جماعة العمل 79.3% وتحقيق الذات 74.6%. ومتدنية في بعدي الظروف الطبيعية 24.3%، والحوافز المالية 30.8%، ومتوسطة في أبعاد الإدارة والإشراف 54.3%، وفرص الترقية 53.6%، والدوام والراحة 54.3%. وكانت الفروق دالة معنويا في مجالات: الرضا عن تحقيق الذات، الحوافز المادية، ولصالح الذكور، فيما لم تكن معنوية في الإدارة والإشراف، جماعة العمل، فرص الترقية، الظروف الطبيعية.

المصطلحات الأساسية: الرضا الوظيفي - الإدارة والإشراف - تحقيق الذات - جماعة العمل - فرص الترقية - الحوافز المالية - الظروف الطبيعية - الدوام والراحة.

يعد مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، فقد أشار (لوك، 1976) إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية فقط، ولعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال؛ كالأداء، والتغيب، والاتصال الرسمي وغير الرسمي، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرار وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية والمادية (عشوي، 1998، ص 133).

وضمن السياق المشار إليه تعددت تعريفات للرضا الوظيفي، فعلى سبيل المثال لا الحصر - عرفه العدلي عام (1995 ص 189) بأنه الشعور النفسي - بالقناعة و الارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (محتوى العمل) وبيئة العمل ، مع الثقة والولاء والالتزام للعمل ومع العوامل المؤثرة في البيئة الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

كما عرفه عاشور عام (1997 ص 28) بأنه الرضا العام (الكلي) عن العمل، ويتكون من مجموع رضا الفرد عن الجوانب الجزئية التي تتكون فيها مشاعر الرضا عن الأجر ، الرضا عن الأشراف ، والرضا عن محتوى العمل ... الخ) والرضا كان كلياً أو جزئياً يمثل حاله نفسه تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة.

فيما عرفه بدر عام (1995، ص ص 155-156) بأنه عبارة عن درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة للعمل مثل إشباع الحاجات الفسيولوجية والأمن والصدقة واحترام الذات الخ، ويحقق العمل هذا إشباع عن طريق الأجر وظروف العمل وجماعة العمل والمنافع المادية والترقية والإشراف والعمل نفسه والاعتراف بواسطة الآخرين.

وفي هذا البحث يعرف الرضا الوظيفي نظرياً بأنه: حاله شعورية سارة تتحقق من خلال إشباع حاجات الفرد النفسية والمادية والاجتماعية أثناء تفاعله مع حقل العمل الذي يؤديه. ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية على مقياس الرضا الوظيفي.

يعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسة الرضا الوظيفي باستمرار ولا يزال يحظى باهتمام مختلف المنظمات، والسبب الرئيسي - لدراسته هو تزويد المنظمات بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل او المنظمه . (حریم، 1997م ، ص 105).

فالعاملين الراضين عن عملهم هم أكثر إنتاجية و اقل تغيباً وتركاً للعمل من العاملين غير الراضين ، لذا

فان الرضا الوظيفي يعتبر امراً هاماً للمؤسسة والأفراد والمجتمع ككل لان عدم وجود رضا سوف يخلق مشاكل خطيره للمؤسسة والعاملين فيها(العزة ، وعزت جودت 1999 ص172).

وبالتالي فالرضا عن العمل يرتبط بما يحققه العمل من إشباع مادي ومعنوي لحاجات الفرد مثل الأجر العادل الذي يغطي الاحتياجات الاساسيه لدى الفرد العامل ويوفر له الأمن النفسي. ، كما أن الوظيفة توفر له إثبات ذاته وإبراز مهاراته ، كذلك توفر مشاعر ايجابية للفرد إزاء عمله منها: حماسه للتوجه الى عمله ورغبته في الاستمرار فيه، وعلى النقيض من ذلك ينجم عن عدم إشباع تلك الحاجات ظهور مشاعر سلبية إزاء العمل مثل النفور من التوجه الى مكان العمل والشعور بالإرهاق البدني والتوتر في علاقة الفرد برئيسه وزملائه والرغبة في ترك العمل (الجميعي ، 1988، ص509).

وقد أكدت الكثير من الدراسات على أن الكثير من السخط على العمل ينتج عن أجور منخفضة ، ومن ظروف عمل لا تحتمل ، ومن التعب، ومن التكرار والرتابه في طبيعة العمل، كما أن نقص القدره من جانب العامل على الوفاء بمتطلبات العمل واحتياجاته تعد أيضاً مسؤولة عن نسبة من عدم الرضا ومن ترك العمل الى الغير (طه، 2001م ، ص 81).

وتوصلت دراسة ميثاق أحمد عام (1998) على عينة حجمها (1500) المشار إليها في جالي عام(1999م ، ص60 - 61) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة تعز اليمنية متوسطه بشكل عام ، وعاليه بالنسبة لمجال الزملاء في العمل ، ومتدنية بالنسبة لبعدي الرواتب والفرص المتاحة، ومتوسطه بالنسبة لبقية المجالات ، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس - الريف - الحضر، فالمعلمون كانوا أكثر رضا من المعلمات ومعلمي الريف أكثر رضا من معلمي المدن، فيما لم تكن الفروق دالة إحصائياً بحسب المؤهل وسنوات الخبرة

وأوضحت دراسة الخوالدة ، وآخرون عام(2007) على عينة حجمها 709 موظفا وموظفة في الاردن أن أكبر درجة رضا لدى أفراد العينة في مجال تكافؤ الفرص لإكمال الدراسة وتطوير الذات وبوسط حسابي قدره 2.81. وان مستوى الرضا الوظيفي مرتفع في مجال العلاقات، والترقية والترفيه، والاعتراف والتقدير، والقيم الاجتماعية السائدة ، أما أقل درجات الرضا فكانت في بُعد قبول الرئيس المباشر للأفكار الإبداعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.56. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس، بينما لم تظهر فروق دالة إحصائياً تعزى إلى مكان الإقامة والحالة الاجتماعية.

وفي دراسة زايد عام (2007) على عينة تكونت من 131 معلم ومعلمة للتربية البدنية في سلطنة عمان ، تبين أن 36% من أفراد عينة الدراسة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة، وأن 44% لديهم مستويات منخفضة، و 20% منهم ليسوا راضيين وظيفياً، وأن أكثر العوامل تأثيراً في الرضا الوظيفي هو العائد المالي للوظيفة. وان ذوي سنوات الخبرة الأقل يظهرون مستويات رضا أعلى مقارنة بذوي سنوات الخبرة الأكثر، وان حملت شهادة البكالوريوس أكثر رضا من ذوي شهادة الدبلوم ،

والمتزوجين لديهم مستويات رضا وظيفي اقل من غير المتزوجين، ولم تكن الفروق دالة بين الذكور والإناث.

وتوصلت دراسة إبراهيم عام (1998) على عينة من معلمي مراحل التعليم قبل الجامعي إلى انه كلما تزيد الدرجة الكلية للرضا عن العمل يزيد السلوك المؤسسي بين المعلمين خصوصا عند الأقل تعليما وعند النساء، وكلما تزيد درجة الرضا الوجداني يزيد السلوك الايثاري والتطوعي والحماس عند المعلمين خاصة عند ذوي التعليم المتوسط، وأن الرضا عن العمل يسوده الجانب الوجداني أكثر من الجانب المعرفي.

وكشفت نتائج دراسة المشعان عام (1999). على عينة حجمها 390 فرد عن وجود فروق جوهرية بين الجنسين في ظروف العمل، والأجور، والتقدير والاعتراف، والمسؤولية، حيث ظهر أن الذكور كانوا أكثر شعورا بالرضا الوظيفي من الإناث.

وبينت دراسة Athanasios (2001) على عينة حجمها 354 معلم، تتراوح أعمارهم من 28-59 عاما أن المعلمين راضون عن الأجر، وفرص الترقية، وان الجنس والعمر متنبأت بدلالة إحصائية بجوانب مختلفة للرضا الوظيفي.

وأظهرت دراسة Anju (2002) على عينة حجمها 1120 مدرس في الهند أن 46.4% من المدرسين لديهم مستوى عالي من الرضا الوظيفي، 35.7% لديهم مستوى متوسط، 17% فقط لديهم مستوى واطئ.

كما أظهرت دراسة Michalinos & Papanastasiou 2004 على عينة حجمها 461 معلم أن المعلمين القبارصة اختاروا مهنة التدريس بسبب الأجر والساعات والإجازات المرتبطة بها.

وأظهرت نتائج دراسة الزبودي، والزرغول عام (2006) على عينة حجمها 167 معلم ومعلمة أن درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وأن هناك فروق دالة بحسب القطاع العام والخاص ولصالح القطاع الخاص، وبين الذكور والإناث ولصالح الإناث، وبحسب المؤهل ولصالح الماجستير، في حين لم تكن الفروق دالة على مستوى التفاعل الثلاثي بين الجنس والقطاع والمؤهل الدراسي.

وأشارت نتائج دراسة Alf Crossman, (2006) إلى وجود فروق دالة معنوية في درجة الرضا الوظيفي لدى المدرسين طبقا لنوع المدرسة، فالمعلمون في المدارس الخاصة Teachers in independent and privately-managed schools لديهم مستويات أعلى في الرضا الوظيفي مقارنة بأقرانهم في المدارس الحكومية foundation schools، ولم تكن الفروق دالة معنوية طبقا للجنس وطول فترة الخدمة.

وفي دراسة Rezaei, A. et al., (2008) على عينة تكونت من 60 معلم ثانوي في إيران تبين ان اغلبية معلمي التعليم الزراعي بنسبة 56.7% لديهم مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، فيما 33,3%

لديهم مستوى منخفض ، و10% لديهم مستوى عالي.

مشكلة البحث:

يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :-

- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة دمار ؟
- 2- ما طبيعة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة دمار ؟

أهداف البحث.

- 1- قياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة دمار .
- 2- قياس طبيعة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة دمار.

حدود البحث :

يتحدد هذا البحث بمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمدينة دمار للعام الدراسي (2008م-2009م).

مجتمع البحث وعينته :

يتألف مجتمع البحث الحالي من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مدينة دمار والبالغ عددهم 845 معلم ومعلمة حسب إحصائية العام الدراسي 2008-2009 موزعين على 18 مدرسه، وبلغ عدد أفراد العينة 280 معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة ، موزعين حسب الجنس بواقع 140 ذكور، 140 إناث، وبنسبة 33% من إجمالي مجتمع البحث.

أداة البحث :

تم إعداد مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة دمار ، بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات والمقاييس السابقة، وعلى وفق طريق ليكرت في بناء المقاييس النفسية. حيث تم جمع 40 فقرة، ثم روجعت الفقرات من حيث الصياغة والتشابه في المعنى ومدى علاقتها بموضوع القياس، وأسفر ذلك عن حذف 15 فقرة. ويتم الاستجابة للفقرة باختيار بديل من ثلاثة بدائل هي: تنطبق علي تماما، وبأخذ الوزن(3)، تنطبق علي إلى حد ما وبأخذ الوزن(2) لا تنطبق علي إطلاقا وبأخذ الوزن(1).

وتم استخراج الصدق التمييزي للفقرات المتبقية وعددها 25 فقرة ، بالاعتماد على طريقة المجموعتين المتطرفتين ، بواقع 27% من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا و27% من

الاستمارات الحاصلة على اقل الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا، بحيث أصبح عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل الإحصائي 76 استمارة من أصل 280 استمارة، بواقع 32 استمارة لكل مجموعة، وأظهرت نتائج المقارنة بين متوسطات المجموعتين باستخدام الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 فأقل . وتتراوح قيم الفروق المستخرجة من (4.540 - 11.102)، مما يعني أن الفقرات الـ 25 تميز بين الحاصلين على درجات عليا وأقرانهم الحاصلين على درجات دنيا في الرضا الوظيفي.

وللحصول على التجانس الداخلي للفقرات، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجات أفراد العينة (ن=280) على كل فقرة و درجاتهم على المقياس ككل ، وتبين أن جميع الفقرات حاصلة على معامل ارتباط دال معنويًا عند مستوى 0.05 فأقل، وتراوحت معاملات الارتباط من (0.30 - 0.57).

مما يعني أن الفقرات المذكورة تتمتع بالاتساق والتجانس الداخلي في قياسها للرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مجتمع البحث.

أما الصدق العاملي للمقياس فقد استخرج بطريقة المكونات الأساسية لهوتيلنج Hottelling Components Principal. وتم تدوير العوامل تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax لكمايزر Kaiser. وذلك على درجات العينة الكلية البالغ عددها (280 معلم ومعلمة) ولفقرات المقياس الـ (25). وتم اعتبار التشبع المقبول هو الذي يبلغ (0.35) فأكثر، وباستخدام محك الجذر الكامن واحد صحيح للتوقف عن استخلاص العوامل، حيث أنه يعد معياراً مستقراً قابلاً لإعادة الاستخراج (عبد الخالق، 1994، ص 114). وتبين وجود سبعة عوامل استوعبت 58.075 من التباين المفسر، والجداول (5،6،7)، (1،2،3،4) تبين ذلك.

جدول (1) الرضا عن الإدارة والإشراف

رقم	الفقرة	التشبع
18	أشعر بالرضا عن الطريقة التي يعاملني بها المدير	0.83
19	أشعر بالرضا عن كفاءة المدير في اتخاذ القرارات	0.815
20	أشعر بالرضا عن التقدير الذي أحصل عليه من المدير مقابل أدائي لوظيفتي	0.758
21	أشعر بالرضا عن الفرصة التي يتيحها لي المدير للاشتراك في التخطيط لتحسين الأداء	0.648
25	أشعر أن الجهاز الإداري والإشرافي يتعامل معي وجميع زملائي الموظفين بعدالة دون تمييز	0.666
	الجذر الكامن	4.82
	التباين المفسر	19.30

جدول (2) الرضا عن تحقيق الذات

رقم	الفقرة	التشبع
4	وظيفتي تتيح لي الحرية في إبداء رأيي لتطوير أداي	0.634
5	وظيفتي تتيح لي الفرصة في تحقيق ذاتي	0.671
6	العمل في المدرسة يتيح لي الفرصة في توجيه الآخرين.	0.66
7	وظيفتي تتيح لي الفرصة للقيام بخدمة الآخرين.	0.749
8	وظيفتي تتيح لي فرصة الحصول على مكانه اجتماعيه مرموقة.	0.697
	الجنر الكامن	2.43
	التباين المفسر	9.73

جدول (3) الرضا عن جماعة العمل

رقم	الفقرة	التشبع
15	أشعر بالرضا عن مستوى إنجاز زملائي لوظائفهم.	0.661
16	أشعر بالرضا عن مستوى التعاون بين زملائي في الوظيفة.	0.773
17	أشعر بالرضا عن مستوى العلاقات بين زملائي الموظفين الجدد والقدامى.	0.765
	الجنر الكامن	1.84
	التباين المفسر	7.37

جدول (4) الرضا عن فرص الترقية

رقم	الفقرة	التشبع
22	أشعر بعدم وجود عراقيل تحول دون حصولي على الترقية بحسب اللوائح.	0.828
23	أشعر أن الفرصة متاحة أمامي للتدرج الوظيفي.	0.825
24	أشعر أن الإجراءات الإدارية السائدة في العمل مريحة.	0.389
	الجنر الكامن	1.67
	التباين المفسر	6.68

جدول (5) الرضا عن الحوافر المالية

رقم	الفقرة	التشبع
1	الراتب الذي أقتضاه يساعدني على تغطية تكاليف المعيشة.	0.732
2	الراتب الذي أقتضاه يتناسب مع الجهد الذي أبذله في وظيفتي.	0.617
3	الراتب الذي أقتضاه من وظيفتي يضمن لي و لأسرتي دخلاً في حالة مرضي .	0.682
	الجنر الكامن	1.45
	التباين المفسر	5.80

جدول (6) الرضا عن الظروف الطبيعية في العمل

رقم	الفقرة	التشجيع
10	أشعر أن توزيع أعداد الطلبة في الشعب الدراسية يساعدني على القيام بوظيفتي بصورة ممتازة	0.798
11	أشعر بالراحة لتوفير الفصول الدراسية المناسبة	0.650
13	أشعر أن أدائي لوظيفتي يخلو من الضوضاء	0.364
	الجذر الكامن	1.21
	التباين المفسر	4.85

جدول (7) الرضا عن الحوافز المالية

رقم	الفقرة	التشجيع
9	الساعات التي أقضيها يومياً في القيام بوظيفتي مناسبة.	0.752
12	أحصل على فترات راحة مناسبة خلال أدائي لوظيفتي.	0.766
14	أحصل على خدمات ترويجية مناسبة من جهة وظيفتي.	0.769
	الجذر الكامن	1.07
	التباين المفسر	4.30

وبلغ معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ للمقياس ككل 0.82، وللإناث 0.81 وللذكور 0.80 وهي معاملات ثبات عالية.

وكحيلة للإجراءات المذكورة، فقد استقر المقياس بصيغته النهائية على 25 فقرة تتمتع بمؤشرات صدق وثبات تكفي لاستخدامه في تحقيق أهداف البحث.

عرض نتائج البحث ومناقشتها:

للإجابة على أسئلة البحث استخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وكانت النتائج على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة ذمار؟ تم حساب النسبة المئوية للحاصلين على نقطة القطع المعتمدة، والتي هي حاصل جمع الوسط الحسابي + انحراف معياري واحد، والنتائج موضحة في الجدول (8).

جدول (8) نسبة الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة ذمار

المقياس ككل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نقطة القطع	راضي		غير راضي	
				العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
	48.660	7.3298	56	47	16.8%	223	83.2%

الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نقطة القطع	راضي		غير راضي		
			العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	
9.83	2.9704	13	152	54.3%	128	45.7%	الإدارة والإشراف
11.103	2.400	14	209	74.6%	71	25.4	تحقيق الذات
6.44	1.34	8	222	79.3%	58	20.7%	جماعة العمل
5.54	1.25	7	150	53.6%	130	46.4%	فرص الترقية
4.93	1.44	6	89	31.8%	191	68.2%	الحوافز المالية
5.35	1.58	7	68	24.3%	212	75.7%	الظروف الطبيعية
5.72	1.218	7	152	54.3%	128	45.7%	الدوام والراحة

يلاحظ من الجدول (8) أن نسبة الرضا الوظيفي على مستوى الدرجة الكلية للمقياس متدنية، حيث بلغت 16.8%. أما على مستوى مجالات المقياس فإنها مرتفعة في مجال جماعة العمل 79.3% ومجال تحقيق الذات 74.6%، ومتدنية في مجال الظروف الطبيعية 24.3%، ومجال الحوافز المالية 30.8%، ومتوسطة في مجالات الإدارة والإشراف 54.3%، و فرص الترقية 53.6%، والدوام والراحة 54.3%.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات أحمد عام (1998)؛ زايد عام (2007)؛ الزيودي، و الزغلول عام (2004)؛ Rezaei, A et al (2008)؛ Michalinos, & Papanastasiou, (2004)؛ فيما تختلف مع نتائج دراسة (2002) Anju .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : ما طبيعة الفروق بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة دمار في درجة الرضا الوظيفي؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكور والإناث على مستوى الدرجة الكلية وأبعاد المقياس، ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين المتوسطات والنتائج موضحة في الجدول (9)

جدول (9). طبيعة الفروق بين معلمات ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة دمار في الرضا الوظيفي حسب الدرجة الكلية وأبعاد المقياس

النوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة	
الذكور	49.72	6.99	3.640	.000	الدرجة الكلية
الإناث	46.600	7.36			
الذكور	10.078	49.72	3.640	.178	الإدارة والإشراف
الإناث	9.600	46.60			
الذكور	11.81	2.81	1.350	.000	تحقيق الذات
الإناث	10.39	3.12			

الدالة	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النوع	
.069	5.133	2.23	6.300	الذكور	جماعة العمل
		2.40	6.592	الإناث	
.116	1.82	1.17	5.66	الذكور	فرص الترقية
		1.49	5.42	الإناث	
.000	1.58	1.20	5.36	الذكور	الحوافز المالية
		1.30	4.492	الإناث	
.522	5.32	1.42	5.41	الذكور	الظروف الطبيعية
		1.32	5.29	الإناث	
.625	642.	1.59	5.69	الذكور	الدوام والراحة
		1.58	5.76	الإناث	

يلاحظ من الجدول (9) أن الفروق بين المعلمين والمعلمات دالة معنوية في الدرجة الكلية للمقياس، وفي مجالات: الرضا عن تحقيق الذات، الرضا عن الحوافز المادية، ولصالح الذكور، فيما لم تكن دالة معنوية في مجالات: الإدارة والإشراف، جماعة العمل، فرص الترقية، الظروف الطبيعية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات أحمد عام (1998)؛ زايد عام (2007)؛ المشعان، وعضو العنزي عام (1999)؛ الزيودي و الزغلول عام (2006)؛ والحوالده، وآخرون (2007). Alf Crossman, (2006).

وبصورة عامة يمكن الاستنتاج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الغالبية العظمى من المعلمين والمعلمات في مدارس مدينة دمار ليس في المستوى المطلوب الذي يمكن أن يؤهل الفرد لان يقوم بواجبه نحو مهنته بما يحقق أهداف التربية والتعليم في البلد. لان زيادة الرضا الوظيفي يرتبط بزيادة قبول الفرد لمؤسسة التعليم التي يعمل بها، واستعداده لبذل الجهود نيابة عنها، ورغبته في البقاء عضوا فيها.

ويرى بعض الباحثين أن هناك جملة من الأسباب العامة في بعض الدول النامية التي ترتبط بعدم زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين إلى المستوى العالي الذي يمكنهم من القيام بواجبهم بالمستوى المطلوب هي:

1- تنسم مؤسسات الدول النامية بظاهرة الصراع بين الأطراف الموجودة بالمؤسسة ويتضمن هذا الصراع النزاع من اجل المكانة والقوه والموارد النادرة أو المحدودة حيث يهدف الأضداد إلى تحجيم خصومهم أو القضاء عليهم ويمثل هذا الصراع تهديداً لاستقرار المؤسسة (الجميعي ، 1988 م ، ص521).

والصراع قد يكون بين الأفراد ، فكل شخص له تجاربه وخبراته، وتختلف نظرتة وإدراكه للأمور،

وقد يكون الصراع بين الجماعات أي بين الإدارات أو الوحدات التنظيمية داخل المنظمة (القربوي ، 2000م، ص248- 249).

ولكن يجب توضيح بأن المنافسة تختلف عن الصراع ، فالمنافسة لا تتضمن بالضرورة اتجاهات عدائياً، كما أنها لا تتضمن إلحاق الضرر للطرف الآخر بشكل مقصود كما قد لا يعرف الفرد من ينافسه . وعلى العكس من ذلك فأن كل طرف من أطراف الصراع على علم بالطرف الآخر كما يهدف إلى إلحاق الضرر ببقية الأطراف .

وعلى الرغم من أن ظاهرة الصراع هي ظاهره عادية عندما تظل في نطاق محدود، إلا أن اتساع نطاقها في مؤسسات الدول النامية يؤثر في النهاية على تحقيق المؤسسة لأهدافها، لذا فإنه يقع على عاتق الإدارة العليا وضع القواعد والضوابط التي تحكم مسار الأعمال واستخدام الحسم عند الضرورة من أجل المحافظة على النظام .

2- يعود تدني رضا العاملين في مؤسسات العمل بالدول النامية إلى المعوقات التي يصطدمون بها لإبراز مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية ، وتعود هذه المعوقات إلى أسباب متنوعة منها أسباب متصل بالبيئة ، مثل عدم وجود طلب على الأفكار ذات الطبيعة الإبداعية، كذلك عدم وجود المستلزمات المادية اللازمة لإخراج هذه الأفكار إلى حيز التنفيذ ، أيضا المؤسسات لا تتطلب من مرؤوسها سوى تنفيذ واجباتهم اليومية ولا تهتم بالفكرة الجديدة ، كذلك يصطدم التفكير الإبداعي بالسلطة الرئاسية الصارمة التي تهتم بالالتزام الحرفي بأوامرها.

3- مازالت مؤسسات الدول النامية تعتبر تزويد العاملين بالمعلومات مسألة ثانوية ويعود ذلك إلى مشاعر عدم الثقة والسرية غير المبررة ، وعدم الإفصاح عن المشاكل ومعالجتها بطريقة علنية.

4- مازالت العلاقات بين العاملين في مؤسسات العمل بالدول النامية تتركز على السلطة وعلى مظاهرها الرسمية، كما يعتبر التحيز والمحاباة أمرين عاديين حيث يهتم المديرين بالتأكد من ولاء مرؤوسيهم لهم أكثر من اهتمامهم بكفاءتهم وينجم عن ذلك معاناة العاملين الذين يسعون إلى إقامة علاقات موضوعية تتركز على العمل وحده حيث يساورهم الإحساس بوجود نوع من التصنع في العلاقات السائدة. (الجمعي، 1988م 524، ص527).

5- مازالت بعض الاتجاهات والقيم السائدة ذات الطبيعة السلبية تحول دون رضا العاملين عن العمل في مهنة التعليم من ناحية المركز الاجتماعي مقارنة بالمهن الأخرى الطبية والهندسية.

6- إن معدل الأجور التي يتقاضاها العاملين في مؤسسات العمل بالدول النامية متدنية ولا تكفي للوفاء بمتطلبات الحياة الضرورية لدى الغالبية العظمى منهم.

وفي ضوء نتائج البحث نوصي بما يأتي:

1- الاهتمام بالمعلمين والمعلمات من الناحية النفسية والاجتماعية، والتدريب والتأهيل.

- 2- تعيين مدرء مدارس أكفاء لكي يتسنى للمعلمين والمعلمات التعامل معهم بما يعود بالنفع على المدرسة في المستوى العلمي والعملي.
- 3- توفير الأنشطة الثقافية والرياضية والاهتمام بالمسابقات التعليمية بما يخلق روح المنافسة لدى المعلمين والمعلمات لبذل جهد أكبر في تحسين مستوى طلابهم .
- 4- تحسين المستوى المادي للمعلمين والمعلمات من قبل الدولة والجهات المختصة حتى لا يضطر المعلم إلى إهمال مهنة التدريس والاهتمام بمهنة أخرى .
- 5- مساعدة المعلمين والمعلمات من قبل الجهات المختصة في تذليل العقبات والتغلب على المشكلات التي تواجههم أثناء مزاولتهم لمهنة التدريس .
- 6- تحسين الظروف الطبيعية للفصول الدراسية التي تساعد المدرس على مزاولته لمهنته بكل يسر، وذلك من حيث البعد عن الضوضاء ، وتوفير الإضاءة الجيدة ، و الكراسي المطلوبة ، وعدم ازدحام الطلاب .
- 7- ضرورة توفير المعامل والمختبرات في المدارس حتى يتسنى للمعلمين والمعلمات شرح المواد الدراسية بما يحقق النجاح للعملية التعليمية.

واستكمالاً لنتائج هذا البحث نقترح إجراء البحوث الآتية.

- 1- القيام بدراسات مماثلة تهدف إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام والخاص في مختلف المجالات .
- 2- إجراء دراسة مماثلة على معلمي ومعلمات المدارس في محافظات الجمهورية اليمنية ومقارنته بنتائج نتائج هذا البحث.
- 3- إجراء دراسة مماثلة على معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية و المتوسطة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لديهم ومقارنته بنتائج نتائج هذا البحث.
- 4- القيام بدراسات تهدف إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات أخرى (مدة الخدمة – سنوات الخبرة – الحالة الاجتماعية) .
- 5- إجراء دراسات للكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية والقدرة على اتخاذ القرار.

measure Job Satisfaction among Male and female Teachers of Secondary Schools in Tamar City, Yemen.

Dr. Abduh Farhan Al-Himyari

Department of Psychology , Faculty of
Arts , Tamar University - Yemen
Email dafa1963@yahoo.com

Elham Yahya Al-Khawlani

Department of Psychology ,
Faculty of Arts , Tamar
University- Yemen

Abbas Al-Azab- Department of
Psychology , Faculty of Arts ,
Taiz University , Yemen.

ABSTRACT

This research was conducted during academic year 2008/2009 with aim to measure the extent to which teachers of secondary schools are satisfied about their job , and how far they are different in the level of satisfaction. To achieve this aim , the research team developed a special measuring questionnaire , distributed to a sample of 280 male and female teachers . Results showed that the general level of job satisfaction is remarkably squat at only 16.8 %.

However , better proportions came about when the level of satisfaction has been calculated to specific domains including relations with co-workers which resulted 79.3 % , and self-actualization 74.6 % . Nevertheless , it came down with regard to work physical conditions 24.3 % , and money incentives 30.8 % . Rather moderate proportions appeared at management and supervision 54.3% ; access to promotion 53.6 ; and attendance and convenience 54.3 % .

Gender differences among the sample members are significant in value with regard to self actualization , and money incentives which showed higher percentage for males if compared with females, though insignificant differences were observed with regard to management and supervision, relations with co-workers , access to promotion , and work physical conditions .

Key terms: job satisfaction , management and supervision , self actualization, co-workers , access to promotion, money incentives, physical conditions , attendance and

المصادر العربية:

- 1- إبراهيم ، عبد الحميد صفوت (1998). الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي- وبعض المتغيرات الديموجرافية. دراسات نفسية . 8(4،3) ص 275-416).
- 2- بدر، حامد احمد (1995). السلوك التنظيمي. الكويت: دار القلم للنشر.
- 3- الجميبي ، فؤاد (1988). الأسس النظرية والتنظيمية. القاهرة: ابو مجد للطباعة والنشر.
- 4- جالي، إساعيل شيخ الدين (1999). بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية في الجمهورية اليمنية. صنعاء : كلية الآداب، جامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 5- حريم، حسين (1997). السلوك التنظيمي / سلوك الأفراد في المنظمات. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- 6- الخوالدة ، عبدا لباسط ، صالح المشاقبة ، سهر المفلح (2007). الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية . <http://www.manhal.net/articles.php?action=show&id=2018>
- 7- الزبود، محمد ، و الزغول عماد (2006). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية- كلية التربية جامعة البحرين، 9(1) 2008، ص ص 169- 181.
- 8- زايد ، كاشف نايف (2007). مستويات الرضا لمعلمي ومعلميات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية ، جامعة البحرين ،المجلد التاسع، العدد الرابع 2008 ، ص ص 161- 182.
- 9- طه، فرح عبد القادر (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- 10- عاشور، أحمد صقر (1997). السلوك الإنساني في المنظمات . الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- 11- عبد الخالق ، احمد محمد (1994). الأبعاد الأساسية للشخصية. الإسكندرية : دار المعرفة .
- 12- العزة ، سعيد حسني ، وجودت عزت عبد الهادي (1999). التوجه المهني. ونظرياته. عمان: دار عالم الثقافة للنشر- والتوزيع.
- 13- العديلي، ناصر محمد (1995). السلوك الإنساني والتنظيمي. الرياض معهد الإدارة العلمية. ونظرياته. عمان: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.
- 14- عيشوي، مصطفى (1998). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي. صنعاء: مكتبة الجيل الجديد.
- 15- القريوتي، محمد قاسم (2000). السلوك التنظيمي . عمان: دار شروق للنشر.
- 16- المشعان ، عويد سلطان ، وعوض الله خلف العنزي (1999). الرضا الوظيفي لدى المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص. دراسات نفسية، المجلد التاسع، العدد الثاني صص 235- 265.

المصادر الإنكليزية:

- 17- Athanasios D. Koustelios(2001). Personal characteristics and satisfaction of Greek teachers. Job Journal international of educational management. volume15, number,7, PP: 354-358.
- 18- Alf Crossman (2006). Job satisfaction of secondary school teachers educational management administration & leadership, volume. 34, number,1,pp 29-46.
- 19- Anju Mehrotra(2002). Comparative study of leadership styles of principals in relation to job satisfaction of teachers and climate in government and private

senior secondary school of Delhi.

20- http://www.jmi.nic.in/Research/ab2002_education_anjumethrotra.htm

21- Michalinos, Z & Papanastasiou, E (2004). Satisfaction among school teachers in Cyprus: Journal of educational administration, volume 42, number 3, pp 357-374.

22- Rezaei, A. Rezvanfar, A Akbari, H.& Hasanshahi, M (2008) . satisfaction of agricultural education teachers in Yazd Province of Iran. Journal of agricultural science an technology .volume10 , number 5, pp 431-438.