

الرضا الوظيفي للأستاذ - أساتذة المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة أنموذجاً -

د. عبدالله كمال - أستاذ محاضر بالمدرسة العليا للأساتذة بوزريعة

مقدمة:

مهنة التدريس من المهن الأكثر حساسية وصعوبة بين المهن لأنها مهنة إعداد الأجيال وبناء المجتمعات. فتكوين الفرد وبناءه مهمة ليست بالهينة تتطلب ممن يقوم بها العديد من المواصفات والكفاءات حتى تؤدي بالشكل الفعال.

ولعل من بين الصفات المطلوبة لنجاح المعلم (المربي) في مهامه هي قوة شخصيته وسعة اطلاعه رغبته في مهنة التدريس، ونجاحه مرتبط باجتماع هذا المثلث لأن الصفتين الأوليين مجتمعتين كانتا أم منفردتين لا يمكن أن تحققا النجاح المطلوب ما لم تكونا مدعومتين بالصفة الثالثة، إذ ما قيمة أن يكون المعلم قوي الشخصية أو غزير المعرفة ثم يدخل الفصل متثاقلاً لا يفكر إلا في انتهاء مدة الدرس ليتحرر من قيود الواجب الذي يتزمر من أدائه؟ وكيف يثير اهتمام طلبته ودافعيتهم وهو يفتقد للدافعية في أداء عمله؟ (دانه عبد الله العقيلي، 210، 1995-211)

وبما أن المعلم جحر الأساس في هذه العملية من الضروري التعرف على مدى رضاه عن المهنة التي يؤديها والعوامل التي تؤثر في رضاه وتجعله محباً لمهنته أو العوامل المثبطة والمؤثرة عليه بالسلب.

فالتعرف على أهم العوامل المؤثرة في الرضا يرفع من إنتاجية المدرس وكفاءته لذا من الضروري استغلال هذا الجانب من أجل تحسين الوضع التعليمي على العموم ووضعية الأستاذ على الخصوص.

الإشكالية:

من الضروري أن نعطي الأستاذ الاعتبار المناسب من حيث الإعداد قبل الخدمة ومن حيث التدريب في أثناءها ومن حيث ظروفه المهنية، إذ فقدت مهنة التعليم في الوقت الحاضر الكثير من القدسية التي كانت لها، وتدنّت تبعاً لذلك مكانة الأستاذ الاجتماعية وأصبح الناس ينظرون إلى إليه وكأنه شخص عادي

يستطيع كل من خطر على باله أن يزاول مهنة التعليم خصوصا مع سياسة التعليم للجميع والحاجة للأساتذة في الميدان، وتدني دخل الأستاذ وبالتالي مركزه الاجتماعي والاقتصادي قلل من رغبته في العمل والمواصلة فيه والولاء له وأثر بالتالي على مستوى إنتاجه وحماسه، ولنا أن نتصور أداء الأستاذ إذا لم يكن راغبا في مهنة التعليم أو أن قدراته لا تؤهله لها، وتزداد المشكلة تعقيدا إذا ما كان الدافع لمزاولة هذه المهنة هو التخلص من البطالة فحسب (خالد طه الأحمد، 2011، 15).

والموضوع الذي بين أيدينا يحاول التطرق إلى أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للأستاذ والتي تم تلخيصها انطلاقا من بعض الدراسات السابقة حول الموضوع كدراسة عبد العاطي الصياد (1988) عن أبعاد الرضا الوظيفي للمعلم، ودراسة ماجدة حبشي (1990) عن الكفايات التدريسية والاتجاه نحو مهنة التدريس وكذا مقياس الرضا الوظيفي للأستاذ من إعداد عبد الرحمان صالح الأزرق والذي تبنيه في هذه الدراسة من خلال الاعتماد على أربعة أبعاد والمتمثلة في الرضا عن المرتبات والمزايا المادية لمهنة التدريس، والرضا عن مدى تحقيق مهنة التدريس للذات وكذا الرضا عن طبيعة العمل والظروف الخاصة التي يعمل بها الأستاذ والرضا عن علاقته بالمسؤولين في التعليم (عبد الرحمان صالح الأزرق، 2000، 162-165)

فقد أوضحت دراسة نصر الدين، (1992) عن العوامل المسببة لحالة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس يعتبر متوسطا وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام. (نصر

الدين، سمير عبد الله، 135، 1992)، كما أوضحت دراسة الديحاني، (2007) عن الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص بالسعودية -دراسة مقارنة بين مندوبي المبيعات السعوديين وغير السعوديين- وتأثير الصفات الشخصية (العمر، والمستوى التعليمي، والراتب، والخبرة) على درجة الرضا الوظيفي، أن متوسط الرضا الوظيفي العام لمندوبي المبيعات غير السعوديين أعلى وبدلالة إحصائية عن متوسط الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات السعوديين كما كان لعنصر الراتب، والشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، والترقيات والمكافآت تأثير على الرضا الوظيفي لكل من مندوبي المبيعات غير السعوديين ومندوبي المبيعات السعوديين، وأن هناك علاقة طردية بين الراتب والرضا الوظيفي لكل من مندوبي المبيعات السعوديين وغير السعوديين، بينما أثبتت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين سنوات الخبرة والرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات غير السعوديين. وأخيراً، لم تجد الدراسة أية علاقة بين العمر والرضا الوظيفي لكل من الفئتين (الديحاني، طلاع محمد، 2007، 237-264).

كما أن هناك من العلماء من ربط الرضا الوظيفي بما تحققه المهنة من تحقيق للذات وإشباع لها ففي بداية الثمانينات قال ستون (Stone, E 1976) أن الرضا الوظيفي هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنساناً تشده الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي وعمله ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه... (مصطفى أحمد تركي، 1986، 71).

وهناك من الدراسات من ركزت على طبيعة العمل ذاته وأن عبء العمل ومشقته الزائدة من أكثر مصادر تدني مستوى الرضا عن العمل (Sibbald, 2001 & Young) (إبراهيم شوقي عبد الحميد، 2006، 352).

والاتجاهات النظرية عن الرضا عن العمل كثيرة نذكر منها نظرية الحالة (State theory) أو نموذج القاع فصاعداً والذي قدمه هولين وآخرون (Hulin & al 1985) ويقوم هذا المنحى على افتراض أن مستوى الرضا عن العمل يعتمد على عوامل خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة ومن أهمها التوازن

بين مدخلات دور العمل (مستوى التعليم، مدة العمل والجهد المبذول) ومخرجات دور العمل (كالأجور والمكانة وظروف العمل وأمن العمل وفرص الترقى والعلاقة مع كل من الإدارة وزملاء العمل) ومن شأن الزيادة في أحد مدخلات دور العمل أن تخفض من مستوى الرضا، في حين أن الارتفاع في مستوى أحد المخرجات من شأنه أن يزيد من مستوى الرضا (Poza & Poza 2000)

وفي المقابل ثمة نظرية السمة (Trait theory) أو نموذج القمة فأدنى والذي يشير إلى أنه على الرغم من التغيرات البيئية فإن رضا الفرد عن العمل أو الحياة يظل في المستوى المحدد سلفا من قبل سماته الشخصية (إبراهيم شوقي عبد الحميد، المرجع نفسه، 352).

كما يعتبر الإشراف الجيد على المرؤوسين وحسن معاملتهم من العوامل الهامة في الرضا الوظيفي للعامل ويتمثل ذلك وجود علاقات طيبة وخلق جو من الثقة والتعاون بينهم وإعطائهم حقهم من التقدير وتوفير الحوافز الإيجابية المادية وغير المادية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يكفل الاستفادة من كل فرد حسب طاقاته وقدراته إن هذه الوسائل وغيرها تمكن من تنمية روح الجماعة بين أفراد العمل ورفع معنوياتهم (مصطفى صلاح النابه، 1986، 166).

من خلال ما سبق يتبين لنا أن المزايا المادية والترقيات وكذا العوامل النفسية والعلاقة مع المسؤولين وظروف العمل تؤثر على الرضا الوظيفي للموظف على العموم والأستاذ على الخصوص ورغبة منا في المزيد من البحث والتدقيق عن عوامل الرضا الوظيفي وإيماننا بأهمية الرضا الوظيفي وتأثيراته على فعالية العملية التعليمية نطرح التساؤلات التالية:

هل هناك علاقة بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

هل هناك علاقة بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

هل هناك علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

هل هناك علاقة بين الرضا بالمسؤولين والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي؟

الفرضيات:

هناك علاقة بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي.

هناك علاقة بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي.

هناك علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي.

هناك علاقة بين الرضا بالمسؤولين والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي.

أهمية الموضوع:

- التعرف على موقف الأستاذ من مهنة التدريس وأهم العراقيل التي تعترض أداء مهمته.

- إضفاء مزيد من التقدير لمهنة التدريس وتحسين الوضع المهني للأساتذة حتى يتم تحسين وضعيتهم.

- التعرف على عوامل الرضا الوظيفي للأستاذ وتدعيمها وعوامل الرفض الوظيفي ومحاولة تفاديها.

- الرضا الوظيفي يرفع من إنتاجية المدرس وكفاءته لذا من الضروري استغلال هذا الجانب من أجل تحسين الوضع التعليمي.

- وضع الخطط والاستراتيجيات والمبادرات اللازمة للتعامل مع تحديات الميدان بالشكل الأمثل.

تحديد الفاهيم:

الرضا لغة: هو القبول والقناعة (جبران مسعود، 1981، 462).

تعريف الرضا الوظيفي: عبارة عن شعور داخلي إيجابي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد وذلك من خلال عوامل متعددة منها ما هو خارجي كبيئة العمل ومنها ما هو داخلي كالعمل نفسه وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله (حليس، العريمي، 32-33)

ويعرفه عباس محمود عوض على أنه تقبل العامل لجميع أوجه ونواحي العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يخشاه من علاقات إنسانية مع الرؤساء والزملاء، فضلا عن ساعات العمل والأجر، وتماشي العمل مع ميول العامل وقدراته (عباس محمود عوض، 1977، 10) .

(Lock1976) كما عرفه لوك ووصفه على أنه حالة انفعالية ايجابية ناجمة عن تقدير الشخص لعمله، ويعني ذلك أن الرضا عن العمل مفهوم يشير إلى اتجاهات الفرد نحو عمله (إبراهيم شوقي عبد الحميد، المرجع السابق، 354-355)

في دراستنا هذه قد تم تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مسبقا (انطلاقا من معطيات المقياس ومن الدراسات السابقة) والمتمثلة في المزايا المادية ومدى تحقيق مهنة التدريس للذات وكذا الرضا عن ظروف العمل وكذا العلاقة مع المسؤولين وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وسيتم التعرف عن الرضا الوظيفي للأساتذة من خلال درجات المقياس المطبق.

الأساتذة: هو كل من يزاول مهنة التدريس بغض النظر عن جنسه وخبرته وتخصصه ولكن في هذه الدراسة تم اقتصرنا على أساتذة المدرسة العليا للأساتذة أنموذجا.

الدراسات السابقة:

1-دراسة مجلس التعليم في أبو ظبي(2011):

أظهر استبيان حديث أجراه مجلس أبو ظبي للتعليم في 15 أوت 2011 حول الرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس إمارة أبو ظبي أن مؤشر رضا المعلم في المدرسة الحكومية بلغ 77.7% في حين أن مؤشر رضا المعلم في المدرسة الخاصة بلغ 78.9%، وأن المعلمين الذكور أكثر رضا من المعلمات الإناث،

كما أن المعلمين الحاصلين على شهادات أكاديمية أعلى هم أقل رضاً من الحاصلين على شهادات أكاديمية أقل.

وأشارت النتائج إلى أنه كلما زاد عمر المعلم فإنه يعطي درجات أكثر من حيث الرضا الوظيفي من الآخرين وأن المعلمين الذين يقومون بالتدريس في مراحل الروضة أو الحلقة الأولى هم أكثر رضا من المعلمين في الحلقات الأخرى. كما أظهرت أن أكثر المعلمين رضاً هم معلمي مواد الرياضيات والكيمياء، ثم معلمي اللغة العربية والفيزياء ثم معلمي اللغة الإنجليزية والعلوم والدارسات الإسلامية، وتشير النتائج أيضاً أن معلمي مواد تكنولوجيا المعلومات هم أقل المعلمين في أبو ظبي رضاً. وبشكل عام فإن النتائج كانت مرتفعة نسبياً وعكست الانطباع النفسي للمعلمين بشأن العديد من العوامل منها الدوام في المدرسة والانطباع عن محيط المدرسة والولاء للمدرسة والمهنة.

وقد اشترك في الدراسة (225) معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة والحكومية، والتي تمت عبر ملاء استبيان الكتروني وضع ضمن موقع مجلس أبو ظبي للتعليم خلال شهر مايو ويونيو 2011

واحتوى الاستبيان الذي تستغرق تعبئته 10 دقائق 12 محورا تمس حياة المعلم سواء داخل الصف الدراسي أو ضمن المحيط المدرسي، وتشير البيانات الإحصائية للاستبيان أن 63% من الردود كانت من المعلمات الإناث، وأن 15% من الردود وهي أعلى نسبة كانت من معلمات الصف الثاني عشر، وكانت كافة المراحل الدراسية ممثلة من صفوف الروضة إلى الصف الثاني عشر. وكانت الردود أغلبها من معلمين المدارس الحكومية، في حين أن ردود معلمي المدارس الخاصة مثلت 20% من الردود ومن ناحية المادة الدراسية الرئيسية فإن معلمي مواد اللغة العربية والإنجليزية والرياضيات كانوا أكثر المشاركين في حين أن معلمي الجيولوجيا والأحياء كانوا أقل نسبة من المشاركين، وتشير النتائج أيضاً إن المشاركين من المعلمين في أبو ظبي بلغت 46% في حين أن العين استحوذت على 40% و14% للمنطقة الغربية في أبو ظبي.

وحيث أن الرضا العام من الوظيفة مثل المحور الأول في الاستبيان فإن المحور الثاني تمثل في 6 مكونات مرتبطة بالراتب الشهري للمعلم وحسب التوقعات فإن درجات الرضا كانت منخفضة نسبياً سواء لمعلمي القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، حيث بلغ متوسط مؤشر الرضا لمعلمي القطاع المكون 31.9% لمعلمي القطاع الخاص 43.8% وهذه الدرجات بالفعل منخفضة نسبياً إذا روعي حقيقة أن الرواتب في أبو ظبي مرتفعة نسبياً مقارنة برواتب المعلمين في الدول المجاورة أو الدول المتقدمة، ويجب أن نذكر أن الجو العام المرتبط بالتعليم في أبو ظبي يشوبه شعور عام وتوقع عام في تغيير سلم الرواتب للمعلمين مما كان له تأثيره في ردود المعلمين وخاصةً إن النظام التعليمي يمر بمرحلة تطوير شامل مما أدى ارتفاع سقف التوقعات للمعلمين.

ومثل المحور الثاني الرضا عن مهنة التدريس بشكل خاص والمؤشر الخاص بهذا المحور كان مرتفعاً نسبياً مما يشير أن المعلمين في هذه المهنة لديهم ولاء خاص لهذه المهنة النبيلة سواء في المدارس الحكومية أو المدارس الخاصة.

2-دراسة فاطمة الزهراء شيبوب (2008): عنوان الدراسة مستوى الرضا

الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم الثانوي بمدينة سطيف: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة (مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم الثانوي بمدينة سطيف)، وقد تكونت عينة الدراسة من 155 فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ولجمع البيانات تم استخدام أداة الرضا الوظيفي حيث تم تكييفها لتتلاءم مع البيئة المحلية وقد اشتملت على سبعة مجالات وهي: (مجال العلاقة مع المدير، بيئة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلاب، تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، العائد المادي، فرص الترقية).

وقد حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

_ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمدينة سطيف؟

_هل هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين حسب المتغيرات

التالية جنس المعلم المؤهل العلمي للمعلم، الخبرة التدريسية للمعلم؟

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

ـ درجة الرضا الوظيفي العام لدى المعلمين والمعلمات كانت دون المستوى المطلوب.

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الإناث.

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا والمؤهل العلمي لصالح المعلمين الذين يحملون شهادة ليسانس.

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا والخبرة التدريسية لصالح المعلمين الذين تزيد خبرتهم التدريسية عن 10 سنوات (فاطمة الزهراء شيبوب 2008).

3-دراسة الخصري سليمان الشيخ(1982):

عنوان الدراسة كان " الرضا المهني لدى المعلمين في قطر " وأهم أهداف هذه الدراسة الكشف عن بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة التعليمية، كالإدارة المدرسية، وفرص الترقية، الأجور والمكافآت، المركز الأدبي للمهنة، ظروف العمل والعلاقات مع الزملاء والتلاميذ، والكشف عن أسباب التحاق المعلمين بالمهنة وعن العوامل التي يرى المعلمون أنها تحقق لهم الرضا المهني. ولقد طبق البحث على عينة عشوائية طبقية تتكون من 240 معلماً ومعلمة مثلت فيها المراحل التعليمية الثلاث.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

- 1- بلغت نسبة الراضين عن العمل 67% وهو ثلثي أفراد العينة.
- 2- المعلمون أكثر رضا من المعلمات .
- 3- معلمي المرحلة الابتدائية أكثر رضا من معلمي بقية المراحل.
- 4- اتجاه المعلمين والمعلمات كان سلبياً نحو الأجور، فرص الترقية، المكافآت، المركز الأدبي للمعلم، ظروف العمل.

5- الجوانب التي عبر المعلمون عن رضاهم عنها هي: العلاقات الإدارية، العلاقات مع الزملاء. (الخضري سليمان الشيخ 1982، 75-93). دراسة عائشة حبيب احمد إبراهيم عن الرضا الوظيفي عند معلمي مدارس مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها ليبيا(2004):

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها، وعلاقة ذلك بكل من جنس المعلم، الشق الذي يدرس به، حالته الاجتماعية، المؤهل العلمي الذي يحمله. كما هدفت الدراسة إلى استقصاء أثر المتغيرات المستقلة على كل مكون (عنصر) من مكونات الرضا الوظيفي الخمسة، وهي الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن الحوافز، الرضا عن الراتب، الرضا عن الزملاء، الرضا عن مدير المدرسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 517 معلما ومعلمة يتبعون سبعة مؤتمرات في مدينة سبها أجابوا على استبيان عن الرضا الوظيفي الذي أعدته الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة، والمتضمن 56 فقرة على نمط المقياس الترتيبي في السنة الدراسية للعام 2002-2003.

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- 1- إن مستوي الرضا الوظيفي عند غالبية أفراد العينة كان عاليا حيث بلغ 75%.
- 2- حقق رضا معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في مجال العلاقة مع المدير اعلي مستوي، ثم يليه العلاقة مع الزملاء ثم ظروف العمل بينما كان رضا معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في مجال الراتب اقل ما يمكن و يليه الرضا عن الحوافز.
- 3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات الشق الأول (الابتدائي) ومعلمي ومعلمات الشق الثاني (الإعدادي) عند مستوي 0.05 في مجال واحد فقط وهو الرضا عن زملاء العمل ولصالح معلمي ومعلمات الشق الأول بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في باقي المجالات.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي عند مستوى 0.05 في مجال الرضا عن الحواجز والرضا عن زملاء العمل ومجال الرضا عن مدير المدرسة لصالح المعلمين بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في مجالي الرضا عن ظروف العمل ومجال الرضا عن الراتب.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات (الشق الأول) عند مستوى 0.05 في مجال الرضا عن الحوافر لصالح المعلمين بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في باقي المجالات .

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات (الشق الثاني) عند مستوى 0.05 في مجال الرضا عن ظروف العمل والرضا عن الحوافر والرضا عن زملاء العمل ومدير المدرسة لصالح المعلمين بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في مجال الرضا عن الراتب.

7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي غير المتزوجين والمتزوجين عند مستوى 0.05 في مجال الرضا عن الحوافر لصالح غير المتزوجين بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في باقي المجالات.

8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات الشق الأول غير المتزوجين والمتزوجين عند مستوى 0.05 في مجال الرضا عن الحوافر لصالح غير المتزوجين بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في باقي المجالات.

9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات الشق الثاني غير المتزوجين والمتزوجين عند مستوى 0.05 في مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

10- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي حسب متغير المؤهل العلمي عند 0.05 في مجالات الرضا عن ظروف العمل والرضا عن زملاء العمل لصالح خريجي المعاهد المتوسطة بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في باقي المجالات.

11- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات الشق الأول تعزي لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى 0.05 في مجالات الرضا عن ظروف

العمل والرضا عن الراتب والرضا عن زملاء العمل لصالح خريجي المعاهد المتوسطة بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في مجالي الرضا عن الحوافز والرضا عن مدير المدرسة.

12- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات الشق الثاني تعزي لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى 0.05 في مجالات الرضا الوظيفي الخمسة. وقدمت التوصيات والمقترحات اللازمة في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة.

من خلال نتائج البحث وفي أثناء التعامل مع عينة البحث برزت للباحثة بعض التوصيات وهي: التعرف علي انسب والوسائل التي يمكن إتباعها لتحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل، لا بد من عمل حوافز داخل المهنة للاحتفاظ بالاتجاه الايجابي لمهنة التربية والتعليم، العناية بحاجات المعلمين المادية وإشباعها حتى لا تضغط علي وجدانهم المهني وتقلل من اتجاههم الايجابي نحو مهنتهم وتقودهم إلى التسرب من مهنة التعليم إلى مهن أخرى ذات مردود مادي علي، توفير فرص الترقية لوظائف عليا كموجهين أو مدراء مدارس، توفير الوسائل التعليمية وتدريب المعلمين علي استخدامها.

يمكن في ضوء كل من النتائج السابقة والتوصيات المذكورة أعلاه القيام بما يلي:

- إجراء دراسة عن العوامل المساهمة في الرضا الوظيفي لدي المعلمين والمعلمات.

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدي المعلم ومستوي أدائه التدريسي.

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدي المعلم وتحصيل تلاميذه.

- وجدت الباحثة إن المعلمين أكثر رضا من المعلمات في مجالات الرضا عن الحوافز والرضا عن المدير والزملاء وهذا يستدعي إجراء بحوث حول هذه

الظواهر. (عائشة حبيب احمد إبراهيم، 2004)

دراسة العريقي عائدة محمد مكرد علوان عن الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم لمديريهم في تعز - الجمهورية اليمنية - (1999 رسالة ماجستير)

هدف هذا البحث إلى معرفة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديرهم في الجمهورية اليمنية مدينة تعز، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وفقاً للجنس (ذكر، أنثى)؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس (أقل من 5 سنوات، 5-9 سنوات، 10 سنوات فما فوق)؟

3- ما السلوك القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية كما يدركه معلمو المرحلة الثانوية؟

4- هل يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للمعلمين، وإدراكهم للسلوك القيادي لمديرهم؟

تكون مجتمع البحث من جميع المعلمين والمعلمات اليمنيين في المدارس الثانوية في مدينة تعز للعام الدراسي 98/1999 م، والبالغ عددهم 690 معلماً ومعلمة. وطبق المقياسان على 432 معلماً ومعلمة من اليمنيين في المدارس الثانوية في مدينة تعز، واشتمل البحث على ثلاث متغيرات مستقلة هي: السلوك القيادي، والجنس وسنوات الخبرة في التدريس، ومتغير تابع وتمثل في الرضا الوظيفي، ولأغراض البحث استخدمت الباحثة أداتين قامت ببنائهما وتأكدت من صدقهما وثباتهما وهما:

-الأداة الأولى مقياس مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ويتضمن 36 فقرة موزعة على أربعة محاور هي طبيعة العمل وظروفه، الراتب، الفرص المتاحة للترقي والنمو والإنجاز، العلاقات الإنسانية والاجتماعية

-الأداة الثانية مقياس السلوك القيادي للمديرين كما يدركه المعلمون ويتضمن 32 فقرة موزعة على ثلاثة محاور هي: السلوك الديمقراطي والسلوك الاتوقراطي والسلوك السيبي.

-وللإجابة عن أسئلة البحث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شفيه ومعامل "بيرسون" وللحكم على دلالة الفروق تم الالتزام بمستوى "0.05" وتوصل البحث إلى النتائج الآتية:

1-وجود فروق دالة إحصائيا بين إجابات الذكور والإناث على جميع محاور الرضا الوظيفي طبيعة العمل وظروفه والراتب والفرص المتاحة للتتري والنمو والإنجاز والعلاقات الإنسانية والاجتماعية " لصالح الإناث حيث أظهرت الإناث رضا أعلى من الذكور حول " طبيعة العمل وظروفه والعلاقات الإنسانية والاجتماعية " وأظهر الذكور عدم رضا أعلى من الإناث حول " الراتب والفرص المتاحة للتتري والنمو وإنجاز"، كما أن هناك فروقا دالة إحصائيا بين إجابات الذكور والإناث على الرضا العام لصالح الإناث حيث أظهر الذكور عدم رضا عن المهنة وأظهرت الإناث رضا متوسط عن المهنة.

2-وجود فروق دالة إحصائيا بين إجابات المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات)، ولخبرة المتوسطة (5-9 سنوات) والخبرة الطويلة (10 سنوات فما فوق) حول (طبيعة العمل وظروفه والراتب والفرص المتاحة للتتري والنمو والإنجاز لصالح المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات) رضا أعلى من المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فما فوق)، حول (طبيعة العمل وظروفه) وأظهر المعلمون والمعلمات ذوو الخبرة المتوسطة (5-9 سنوات) وذوو الخبرة الطويلة (أقل من 5 سنوات) حول (الراتب، الفرص المتاحة للتتري و النمو والإنجاز) كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين إجابات المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات) والمعلمين والمعلمات ذوي الخبرة المتوسطة (5-9 سنوات) والمعلمين والمعلمات ذوي الخبرة الطويلة (10سنوات فما فوق) على (العلاقات الإنسانية والاجتماعية) حيث أظهر الجميع رضا متوسطا. وأشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين إجابات المعلمين ومعلمات

ذوي الخبرة القصيرة (10 سنوات فما فوق) على الرضا العام لصالح المعلمين والمعلمات من ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات)، حيث أظهر المعلمون والمعلمات ذوو الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات) رضا متوسطا عن المهنة وظهر المعلمون والمعلمات ذوو الخبرة المتوسطة (5-9 سنوات) عدم رضا إلى رضا متوسط، وأظهر المعلمون والمعلمات ذوو الخبرة الطويلة (10 سنوات فما فوق) عدم رضا عن المهنة.

3- وجد أن مديري المدارس الثانوية يمارسون الأنماط القيادية الثلاثة (الديمقراطي الاتوقراطي والتسيبي) لكنهم يمارسون النمط الديمقراطي الاتوقراطي في معظم الأحيان ونادرا ما يمارسون النمط التسيبي.

4- وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيا بين الرضا العام والسلوك الديمقراطي، وعلاقة ارتباط ضعيفة غير دالة بين الرضا العام والسلوك الاتوقراطي. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سالبة دالة بين السلوك الديمقراطي وكل من السلوك الاتوقراطي والسلوك التسيبي، ووجود علاقة ارتباط ضعيفة غير دالة بين السلوك الأتوقراطي والسلوك التسيبي. (دراسة العريقي عائدة محمد مكرد علوان، 1999)

أدوات وإجراءات البحث

-مقياس الرضا الوظيفي للمعلم: إعداد عبد الرحمان صالح الأزرق يهدف المقياس إلى التعرف على مدى رضا الأساتذة نحو مهنة التعليم وهو يشتمل على (33) عبارة من خلال قياس أربعة عوامل رئيسية تتصل بعمل الأستاذ وتمثل مصادر للرضا عن المهنة ويتحدد في إطارها درجة ومستوى هذا الرضا وهذا لما لها من أثر واضح تجعل الأستاذ إما محبا لعماء مقبلا عليه وإما نافرا منه ومتقاعسا عنه، وتتمثل تلك العوامل في:

-الرضا عن المرتبات والمزايا المادية (وتشمل العبارات 1، 5، 8، 12، 15، 33).
-الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات. (وتشمل العبارات 2، 9، 13، 16، 19، 22، 24، 29).

-الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة(6،3، 20،17،10، 25، 26، 27، 28، 30، 31، 32).

-الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم(4،7، 11، 14، 21،18، 23) ويتم تنقيط العبارات الايجابية من 5 إلى 1 ويعكس التنقيط في العبارات السلبية، وفق 5 اختيارات (أوافق بشدة، أوافق، لا رأي لي، أرفض، أرفض بشدة) والمطلوب من الأستاذ وضع إشارة(×) في الخانة المناسبة.

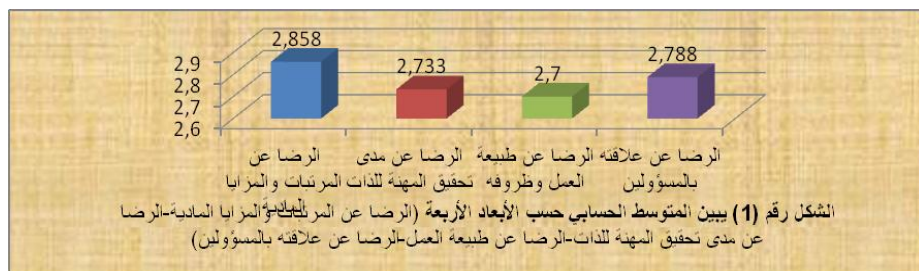
وتبلغ الدرجة القصوى للمقياس 165 (33×5)، والدرجة الصغرى للمقياس 33(1×33) (عبد الرحمان صالح الأزرق،2000، 162)

-الأدوات الإحصائية: تم الاعتماد في التحليل الإحصائي على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين.

عرض النتائج ومناقشتها:

الجدول رقم (1) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ودلالة ف

أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	دلالة ف
الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	2,858	1,376	8,7	أكثر من 0,001
الرضا عن مدى تحقيق الذات	2,733	1,25	8,18	أكثر من 0,001
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	2,7	1,229	3,365	أكثر من 0,01
الرضا عن علاقته بالمسؤولين	2,788	1,227	3,349	أكثر من 0,01
مقياس الرضا الوظيفي	2,756	1,268	3,049	أكثر من 0,01



من خلال تحليل نتائج الجدول الأول يتبين لنا أنه تم التحقق من الفرضيات المطروحة وأن الأبعاد لأربعة المدروسة لها علاقة بالرضا الوظيفي، فالفرضية الأولى القائلة بوجود علاقة بين الرضا عن المرتبات والمزايا المادية والرضا

الوظيفي للأستاذ الجامعي قد تحققت عند مستوى أكثر من (0,001) ووصل المتوسط الحسابي إلى (2,858) وهو أكبر متوسط حسابي وهذه النتيجة تتناسب مع ما أكدته الدراسات السابقة حول أهمية المرتب في الرضا الوظيفي للأستاذ (كدراسة 1985 Hulin & al) و(دراسة Poza & Poza, 2000) وكذا دراسات طومسون (1932) وميلر (1941) وسميث (1963) والتي تؤكد على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي، إذ أن العامل لن يكون راضيا عن عمل لا يوفر له أسباب العيش الكريم (أحمد سنقر عاشور، 1983، 142)، ونحن نلاحظ أن الأستاذ الجامعي بالمدرسة العليا راضي عن المرتب الحالي خصوصا إذا رجعنا إلى التعديلات الجديدة التي مست قطاع التعليم العالي فيما يخص الأجور.

كما أن الفرضية الثانية القائلة بوجود علاقة بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي، قد تحققت عند مستوى أكثر من (0,001) ووصل المتوسط الحسابي إلى (2,733) وهو ثالث ترتيب في المتوسطات والذي يظهر أن مهنة التدريس تحقق إشباعا ذاتيا لدى بعض الأساتذة إذ قد يكون لقدسية هذه المهنة وقيمتها وعطاءها سببا في هذا الإحساس خصوصا بالنسبة لمن يحب هذه المهنة ويميل إليها فالحب والرغبة الأكيدة للعمل في مهنة التدريس شيئان ضروريان لأن الإكراه على العمل في هذه المهنة يولد التبدل في الإحساس والشعور والرغبة المستمرة في ترك هذه المهنة يشقى الطرق (محمد عوض الترتوري، 2006، 52)، المعلم الجديد، دار الحامد للنشر والتوزيع ط1 عمان الأردن)، ودراسة كامل فرج (1961) أوضحت أن أهم مصادر الشعور بالرضا عند أساتذة المرحلة الثانوية هو إحساس المعلم بقيمته أثناء أداء مهامه والمساعدات التي يقدمها للتلاميذ في حل مشكلاتهم... (سليمان الشيخ الخضري، 1982، 82)، كما أن الحاجة إلى تحقيق الذات حسب ماسلو تعني الرغبة عند الفرد في الوصول إلى أقصى ما يمكن تحقيقه وهذا ما يدفعه للإبداع في مهنته والوصول إلى أعلى مراحل الأداء.

كما أن الفرضية الثالثة القائلة بوجود علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي قد تحققت عند مستوى أكثر من (0,01) ووصل المتوسط الحسابي إلى (2,7) وهو الترتيب الأخير للمتوسطات، إذ أن توفر الإمكانيات المادية والمعنوية ووجود ظروف مشجعة للعمل يساهمان في الرضا الوظيفي، فدراسات كثيرة أكدت أن لبيئة العمل وظروفه تأثير دال على مكونات الرضا الوظيفي كدراسة فولكوين وزهو (Volkwein&Zhou 2002) ودراسة (Zabriskie,Dey &Riegle) 2002

وفي الأخير تم التحقق من الفرضية الرابعة القائلة بوجود علاقة بين الرضا بالمسؤولين والرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي عند مستوى أكثر من (0,01) ووصل المتوسط الحسابي إلى (2,788)، فكلما كان الأستاذ راض عن علاقته برئيسه في العمل كلما كان هذا مساهما في رضاه الوظيفي، فلقد توصل ليكارت وزملائه إلى أن المسئول الذي يركز على مرفؤسيه من خلال تفهم أوضاعهم والسماع لانشغالاتهم سيكسب دون شك ولاءهم ويحقق رضاهم... (أحمد صنفق عاشور، المرجع السابق، 142)

الجدول رقم (2) يبين ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي في كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لأساتذة المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة:

بعد الرضا عن المرتبات والمزايا المادية			بعد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات		
رتبة العبارة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	رتبة العبارة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي
1	5	3,25	1	16	3,2125
2	12	2,975	2	24	2,8
3	1	2,8375	3	29	2,7625
4	8	2,8125	4	13	2,7375
5	33	2,6875	5	2	2,7
			6	22	2,6375
6	15	2,5875	7	9	2,525
			8	19	2,4875
بعد الرضا عن طبيعة العمل			بعد الرضا عن علاقته بالمسؤولين		
رتبة العبارة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي	رتبة العبارة	رقم العبارة	المتوسط الحسابي

3,1875	4	1	2,9375	25	1
2,9	18	2	2,8625	17	2
2,9	23	3	2,8	26	3
			2,775	3	4
2,775	14	4	2,775	30	5
			2,7625	10	6
2,725	21	5	2,7625	27	7
			2,65	6	8
2,55	7	6	2,625	32	9
			2,5875	28	10
2,475	11	7	2,4625	31	11
			2,4225	20	12

وإذا رجعنا إلى ترتيب العبارات وفق المتوسط الحسابي في الأبعاد المدروسة يتضح لنا من خلال الجدول رقم 2 أنه في بعد الرضا عن المرتبات والمزايا المادية تم اختيار:

- العبارة 5 في الترتيب الأول والمتمثلة في " ما يتقاضاه الأستاذ من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع تكاليف الحياة".

- العبارة 12 في الترتيب الثاني والمتمثلة في " اعتقد أن مرتب الأستاذ يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات".

- العبارة 1 في الترتيب الثالث والمتمثلة في "يتمتع المشتغلون في مهن أخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها الأستاذ".

- العبارة 8 في الترتيب الرابع والمتمثلة في " يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعيدها المحددة".

العبارة 33 في الترتيب الخامس والمتمثلة في "لا تتناسب المكافآت المالية الممنوحة للأستاذ عند تكليفه في بعض الواجبات كالتصحيح والمراقبة".

العبارة 15 في الترتيب السادس والمتمثلة في "تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها".



أما في بعد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات والتي تظهر في الجدول رقم 3 تم اختيار:

-العبارة 16 في الترتيب الأول والمتمثلة في " أشعر أن الأستاذ ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع".

-العبارة 24 في الترتيب الثاني والمتمثلة في " أعتقد أن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للأستاذ والاطمئنان على مستقبلهم".

-العبارة 29 في الترتيب الثالث والمتمثلة في " أعتقد بأن مهنة التدريس تحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة"

-العبارة 13 في الترتيب الرابع والمتمثلة في " إن مهنة التدريس مهنة روتينية تقيد مواهب الأستاذ".

-العبارة 2 في الترتيب الخامس والمتمثلة في " أشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات الأستاذ وأماله".

-العبارة 22 في الترتيب السادس والمتمثلة في " لا تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد والابتكار".

-العبارة 9 في الترتيب السابع والمتمثلة في " أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي".

-العبارة 19 في الترتيب الثامن والمتمثلة في " أشعر غالبا بأن الأستاذ لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلال في العمل".



الشكل رقم (3) يبين ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي في بعد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات

أما الجدول رقم 4 والخاص بترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي في بعد الرضا عن طبيعة العمل تم اختيار:

-العبارة 25 في الترتيب الأول والمتمثلة في "علاقتي بطلبتي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي".

-العبارة 17 في الترتيب الثاني والمتمثلة في "أعاني من عدم انضباط الطلبة داخل القسم".

-العبارة 26 في الترتيب الثالث والمتمثلة في "أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب".

-العبارة 3 في الترتيب الرابع والمتمثلة في "أعتقد أن نصابي من الحصص الأسبوعية مناسبة".

-العبارة 30 في الترتيب الخامس والمتمثلة في "ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل".

-العبارة 10 في الترتيب السادس والمتمثلة في "لا أفكر في ترك مهنة التدريس".

-العبارة 27 في الترتيب السابع والمتمثلة في "أحرص على حضور الملتقيات التي تبرمجها المدرسة".

-العبارة 6 في الترتيب الثامن والمتمثلة في "توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعدني على التدريس الجيد".

-العبارة 32 في الترتيب التاسع والمتمثلة في "أشعر بأنني أكره نفسي كل يوم".

-العبارة 28 في الترتيب العاشر والمتمثلة في "أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة".

-العبارة 31 في الترتيب الحادي عشر والمتمثلة في " أعتقد بأن علاقات الأستاذ بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية".

-العبارة 20 في الترتيب الثاني عشر والمتمثلة في " أتمنى أن يختار أبنائي مهنا أخرى غير مهنة التدريس".



أما الجدول رقم 5 والخاص بترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي في بعد الرضا عن علاقته بالمسؤولين تم اختيار:

-العبارة 4 في الترتيب الأول والمتمثلة في " أرى أن المسؤولين عن التعليم يهتمون بالأساتذة كثيرا".

-العبارة 18 في الترتيب الثاني والمتمثلة في "تزعجني الملاحظات التي يبديها المسؤول نحو أسلوب في التدريس".

-العبارة 23 في الترتيب الثالث والمتمثلة في " لا أشعر بأن المسؤول يعامل جميع الأساتذة بالتساوي".

-العبارة 14 في الترتيب الرابع والمتمثلة في " كثيرا ما يتقبل المسؤول اقتراحاتي وأرائي بحماس".

-العبارة 21 في الترتيب الخامس والمتمثلة في " تربطني بالمسؤول علاقة تتسم بروح التعاون والاحترام".

-العبارة 7 في الترتيب السادس والمتمثلة في " تقدير الأستاذ وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين لم يكن كافيا".

-العبارة 11 في الترتيب السابع والمتمثلة في " أحس أن التعاون بين الأساتذة والإدارة يتم بشكل جيد".



الخاتمة: من خلال التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة الميدانية تم التأكد من الفرضيات المطروحة وربط الرضا الوظيفي للأستاذ بالمدرسة العليا للأساتذة بالأبعاد الأربعة المطروحة (الرضا عن المرتبات والمزايا المادية، الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات، الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة، والرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم)، وأن الرضا الوظيفي للأستاذ متعدد الأبعاد تشملته كذلك أبعاد لم يتم التطرق إليها، وما يمكن استخلاصه هو ضرورة توفير الجو المناسب للأستاذ في مكان عمله حتى نرفع من أدائه. ومن أهم الأمور التي تؤدي إلى رفع أداء الأستاذ إلمامه بتفاصيل عمله بالإضافة إلى وجود الاستعداد أو الميل الطبيعي عنده، وتحسين الظروف المحيطة به وهذا يشمل رفع مستواه المادي ووضع نظام للحوافز المادي منها والأدبي (فايز مراد دندش، 2003، 102) فمعظم الدراسات ركزت على وجود علاقة ايجابية بين الرضا عن العمل والإنتاجية.

قائمة المراجع

- 1- إبراهيم شوقي عبد الحميد، (2006)، الرضا عن العمل لدى العاملين بالخدمة الطبية دراسة تنبؤية حسب بعض المتغيرات الديموغرافية وسمات الشخصية، دراسات نفسية المجلد 16 العدد 3، يوليو 2006 ص 351-393 .
- 2- أحمد سنقر عاشور، (1983) إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت
- 3- الخصري، سليمان الشيخ، (1982)، الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، العدد ثلاثون ص 75 - 93.
- 4- الأزرق عبد الرحمان صالح، (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين مفاهيم نظرية ودراسات ميدانية، دار الفكر العربي بيروت لبنان ط.1

- 5-الديحاني، طلاع محمد، (2007)، الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي، دراسة ميدانية على منظمات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية، المجلة العربية للعلوم الإدارية الكويت ص ص 237-264.
- 6-العريقي عائدة محمد مكرد علوان عن الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بإدراكهم لمديريهم في تعز - الجمهورية اليمنية-(1999) (رسالة ماجستير) عن الإنترنت <http://www.yamen-nic.net>
- 7-جبران مسعود، (1981)، رائد الطلاب، معجم لغوي عصري للطلاب، دار العلم للملايين بيروت لبنان.
- 8- دانه عبد الله العقيلي، (1995)، آفاق تربوية مجلة نصف سنوية، العدد السادس يناير وزارة التربية والتعليم دولة قطر 198-211
- 9-نصر الدين، سمير عبدالله، (1992)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد والإدارة المملكة العربية السعودية
- 10- فاطمة الزهراء شبيب (2008)، مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم الثانوي بمدينة سطيف ليسانس في علوم التربية، إشراف الأستاذ حسين باشيو، جامعة فرحات عباس سطيف عن الإنترنت <http://psychologie.keuf.net/t121-topic>
- 11- فايز مراد دندش (2003)، اتجاهات جديدة في المناهج وطرق التدريس، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر الإسكندرية ط.1
- 12- خالد طه الأحمد(2011)، إعداد المعلم وتدريبه، منشورات جامعة دمشق كلية التربية سوريا.
- 13- عائشة حبيب احمد إبراهيم عن الرضا الوظيفي عند معلمي مدارس مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها ليبيا(2004) عن الإنترنت: <http://www.alssafa.com>
- 14-عباس محمود عوض،(1977) دراسات في علم النفس الصناعي، الهيئة المصرية العامة للكتاب م.ع ج
- 15-مصطفى أحمد تركي،(1986) بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية، الكويت.
- 16- محمد عوض الترتوري، (2006)، المعلم الجديد، دار الحامد للنشر والتوزيع ط1 عمان الأردن.
- 17- سليمان الشيخ الخضري، (1982)، الرضا المهني للمعلمين بدولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 30، 82-99