

الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء

أعداد

الباحث / حسين خضير محمد مشهدي

إشراف

أ. د / حسين محمد سعد الدين الحسيني

أستاذ علم النفس

بكلية الآداب - جامعة المنصورة

المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال - جامعة المنصورة

المجلد الخامس - العدد الأول

يوليو ٢٠١٨

الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء

أ/ حسين خضير محمد مشهدي*

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات الهامة والمفاهيم الأساسية والتي كتب فيها الباحثون في علم النفس و الإدارة الشيء الكثير ولا غرابة في ذلك لان الإنسان يمضي وقتاً ولا باس به من عمره في العمل والعمل بالنسبة لي فرد في المجتمع يعتبر جزءاً أو مظهراً من شخصية ، فالعمل يعطي للإنسان القوة والمكانة ويربطه بالمجتمع ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداده وطموحاته وقدراته ورغباته.

ولعل من أسباب كثرة البحوث والدراسات في موضوع الرضا الوظيفي ، هو الاعتقاد السائد انه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي ، فان ذلك يوتر إيجاباً على إنتاجية الفرد كما ونوعاً، ولذلك فان الاهتمام بالرضا الوظيفي يعتبر أمراً محورياً إذا ما أردنا النهوض بمستوى العمل من حيث الكفاءة والإنتاجية، مع العلم بان الرضا الوظيفي هو وسيلة وليس هدفاً في حد ذاته لا انه يعمل على حل الكثير من المتاعب والمشاكل التي تواجه الأفراد في عملهم.(وجدي محمد ٢٠٠٤: ٥٣)

ومن الحقائق العلمية أن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته و دوافعه وهو يمثل مؤشر هام على فعالية التنظيم.

* باحث

وقد بدأ موضوع الرضا عن العمل " الرضا الوظيفي لا أول مرة في مجال الصناعة وتعددت الدراسات في مختلف الميادين إلى أن انتهت في مجال التعليم إذا كان الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى أي موظف في أي عمل فإنه أشد ضرورة لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية الأثر الأكبر في تقدم المجتمعات ونهضتها. (طلال اليعقبي، ٢٠٠٣ : ٧٥٢)

ويبقى الرضا الوظيفي أو المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث والدراسة من فترة لآخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لا أسباب متعددة فما يرضي عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً و أيضاً أثر رضا الفرد بالتعبير في مراحل حياته ، فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل.

* - مفهوم الرضا الوظيفي :

إن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة ،ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راضي بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها ، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها ،والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة وإذ ليس هناك حد أعلى أو أدنى له ،والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين. (عبدالمحسن بن طالب ، ٢٠٠٥ : ٢٥)

ويعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم التي اكتسبت أهمية خاصة في المجال التربوي وعلم النفس بصفة خاصة باعتباره مفهوم متداخل الأبعاد نظرا لتعلقه بمشاعر الفرد تجاه عمله وميوله وتوقعاته مقابل ما يقدمه من عمل وبين ما يحصل عليه بالفعل وقد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل بعد من هذه الأبعاد ومقدار مساهمته في تحقيق الرضا الوظيفي. (محمد التو يجري ١٩٩٥ : ٤٨٠)

لا يوجد هناك اتفاق بين الباحثين حول مفهوم محدد للرضا الوظيفي ، فهذا المفهوم مازال موضوع جدال ونقاش كبيرين ، ويرجع السبب في ذلك أساسا إلى تعدد المجالات العلمية التي تناولته بالدراسة ، يضاف إلى ذلك أن الرضا الوظيفي موضوع شخصي بحث ، فما يكون رضا الشخص ما قد يكون عدم رضا شخص آخر .

قبل التطرق للرضا الوظيفي كمفهوم خاص يجد ر بنا من الناحية المنهجية أن نتطرق أولا للرضا كمفهوم عام .

أولا : تعريف الرضا كمفهوم عام :

في اللغة: هو ضد السخط وارتضاه يعني رآه له أهلا ورضي عنه ، أحبه واقبل عليه. (محمد سعيد سلطان ، ٢٠٠٤ : ٢٥)

في الاصطلاح: فقد عرفه أوارد شيت بأنه الحالة العقلية للإنسان التي يشعر بها عندما يحصل على مكافئة (ثواب) كافية مقابل التضحية بالنفود والمجهود.

ثانيا : تعريف الرضا الوظيفي

قد يكون من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين للرضا الوظيفي ، نظرا لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر.

لذلك اختلف علماء النفس في وجهات النظر لتعريف الرضا الوظيفي فالبعض يركز على جانب المشاعر والأحاسيس الشخصية مثل الشعور بالسعادة والحب اتجاه العمل ويركز البعض الآخر على درجة تقبل الفرد لعمله ومنهم من ركز على الموقف البيئي وقد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل جانب من الجوانب ، كما أن هذا الاختلاف في التعريف يمكن أن يعزى إلى أن علماء النفس قاموا بتعريف الرضا الوظيفي على أساس وجهات النظر المختلفة ، حيث أن الرضا عن العمل مفهوم متعدد الأبعاد وأنه مرتبط بالعديد من العوامل ولا يمكن تحديد عوامل ثابتة في الرضا الوظيفي حيث أنها تختلف من موقف لآخر ، وسوف يقدم الباحث بعرض مجموعة متنوعة من أهم التعريفات للرضا الوظيفي في التراث السيكولوجي على النحو التالي :

عرف أنه درجة إشباع حاجات الفرد ، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها عوامل خارجية (بنية العمل) وعوامل داخلية (العمل نفسه) الذي يقوم به الفرد وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله راغبا فيه مقبلا عليه دون تدمير ، ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ، ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته. (عويد المشعان ، ١٩٩٥ : ٤٣)

عرف الرضا عن المهنة هو حالة وجدانية شعورية سارة يميزها ارتياح وقناعة وسعادة يشعر بها العامل أثناء عمله نتيجة كسبه المادي وتحقيق المكانة الاجتماعية والشعور بالانتماء المهني وتحقيق الذات والأداء الوظيفي والإنجاز والطموح فهو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة. (حامد زهران ، ١٩٩٥ : ٣٨)

عرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه ايجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد ،حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة. (خالد عيد الصماني ، ٢٠٠٩ : ١٣)

وأن الرضا عن المهنة بأنه حالة ذهنية تشمل جميع المشاعر التي يحددها مدى إدراك الفرد لمهنته والتي تتعلق بالاحتياجات التي ينبغي تلبيتها. (ليندا ايفانزا ، ٢٠٠١ : ٢٩٤)

ويعرف الرضا عن المهنة أنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف إبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني. (عبد الصمد الأغبري ، ٢٠٠٢ : ١٧٢)

تعريف الباحث للرضا الوظيفي: هو الشعور الايجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله واتجاه ظروفه وحوافزه المادية والمعنوية والعلاقات التي يبنيتها داخل جو العمل ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام وأعمال وما يمتلكه من صلاحيات مما يؤدي إلي زيادة الإنتاجية لديه.

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلمين والمعلمات من خلال الإجابة على كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي "أداة الدراسة" وفقا للبدائل الموضوعية " أعداد الباحث والمعتد في الدراسة الحالية.

يتضح من خلال العرض السابق لبعض تعريفات الرضا الوظيفي أنه على الرغم من تعدد محاولات العلماء والباحثين في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي تحديدا دقيقا، إلا أن هذه التعريفات ركزت في معظمها على الجوانب التي تسبب الرضا أو عدم الرضا عن العمل يتحقق من عدة عوامل منها : -

١ - ما يتصل بالفرد ذاته (عوامل نفسية تشمل تقدير الفرد للعمل، وقدرات العامل وسماته الشخصية وإشباع حاجات الفرد والإحساس الإيجابي نحو العمل).

٢ - ما يتصل بالعمل أو المؤسسة (العوامل الوظيفية من الخبرات السارة وغير السارة المرتبطة بالعمل جماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، حول محيط العمل من التوتر والقلق).

٣ - ما يتصل بالبيئة المحيطة بالعمل (العوامل الخارجية أو الأوضاع البيئية المحيطة بالعمل وما يتصل به).

أنواع الرضا:

بما أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالارتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو نحو العمل أو ظروف العمل، بما أن

هناك اختلافات في درجة الرضا الوظيفي خلال الحياة الوظيفية، فإنه يمكننا تقسيم الرضا إلى عدة أقسام وفقا لاعتبارات مهنية كالتالي:

أنواع الرضا الوظيفي باعتباره شمولية

- أ- الرضا الوظيفي الداخلي: يتعلق بالجوانب (الذاتية) للمعلمين والمعلمات مثل الاعتراف والتقدير والقبول والشعور بالتمكن والإنجاز و التعبير عن الذات.
- ب- الرضا الوظيفي الخارجي: يتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للمعلمين والمعلمات في محيط العمل مثل المدير، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل.
- ج- النمط الكلي العام، وهو محل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الإبعاد الداخلية والخارجية معاً.

أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه

- أ- الرضا الوظيفي المتوقع، ويشعر المعلمين والمعلمات بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعا ما يبده من جهد يناسب مع هدف المهمة.
- ب- الرضا الوظيفي الفعلي، هذا النوع يحدث بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي. (نواف الرويلي، ٢٠٠٢: ١٨)

قياس الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي يشمل مشاعر وأحاسيس غير محسوسة فإن القدرة على التعرف عليها والوصول إليها يعتبر عملية ليست سهلة، ولقد استفادت

مقاييس الرضا الوظيفي من التقدم الذي حدث في مجال علم النفس من حيث أساليبه لدراسة الشخصية والاتجاهات وغيرها من الجوانب النفسية، وهناك طرق ومقاييس مختلفة لقياس مستوى الرضا الوظيفي وتحديد أسبابه حيث تختلف في مدى فاعليتها على ما توفره تلك المقاييس من الدقة والشمول للبيانات.

(نواف الرويلي ، ٢٠٠٢ : ٢٢)

أهمية الرضا الوظيفي :

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهارته مدى كفاءته، وقد تترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات وأن تختلف وتقصت إنتاجيتها وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي لما له من أهمية تطبيقية وعملية.

ويعد الرضا الوظيفي من أهم مقومات التوافق الوظيفي السليم ، لذا فإن من أهم الخدمات النفسية في هذا الصدد خدمات التوجيه والانتقاء المهني بحيث يحققون أفضل درجة ممكنة من التوافق مع ظروف عملهم ومتطلبات الأداء فيه.

تأتي أهمية الرضا عن المهنة كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمون والمعلمات حيث أن أساس التوافق النفسي والاجتماعي لهم مؤشرا لنجاحهم في مختلف جوانب حياتهم و فاعلية أداء مهامهم التربوية والتعليمية. (إسماعيل الافندي ، ٢٠١٢ : ٤)

ولما كانت التربية ومؤسساتها أهم مستلزمات خطط التنمية الشاملة ، حيث أنها مسولة عن التخطيط لاستخدام الثروة البشرية وكيفية تنميتها واستمرار

نموها ورفع كفاءاتها ، فان مهنة التعليم تعتبر من أهم المهن التي تساهم في عملية التنمية الشاملة ، والتي يقف نجاحها على عدد من العوامل منها المعلم الذي يعد جوهر العملية التربوية والتعليمية ،فمستوى أدائه للمهام والمستويات التربوية يحدد إلى حد كبير مستوى العملية التربوية في المجتمع. (سليم محمد الزيون وآخرون، ٢٠٠٧: ٤٠٣)

ولا شك أن دراسة الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة من خلالها على نفسها فتكتشف لها الايجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة ، وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية إن تكون أكثر اهتماما نظرا لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره ، فالرضا الوظيفي ما هو الا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية والتي تحيط علاقة المعلم بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد في عملي. (محمود البديوي ، ٢٠٠٦: ٣٣)

فتظهر أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين في مدى تأثيره في تحديد درجة كفاءة الخدمات التي تسعى المؤسسة التعليمية إلى تحقيقها وحجم الإنتاج ونوعية. (على حمود الحربي ، ٢٠٠٣: ٥٤)

ذلك لدور المعلم الأساسي في بناء المجتمع وتأسيس الأجيال، لهذا فإن رضاه عن عمله من الجوانب المهمة باعتباره احد الدعائم الأساسية لعملية التعليم - التعليم إذ تنعكس درجة الرضا على سلوكياته إيجابيا أو سلبا مما يؤثر في

تشكيل اتجاهات الطلبة وأساليب تفكيرهم وقيمهم وعاداتهم وقدراتهم المختلفة إلى جانب تحصيلهم الدراسي. (محمد حمزة الزيودي ، ٢٠٠٧ : ٤٠٣)

ويعد رضا المعلم عن وظيفته من الأهمية الضرورية إذا أردنا كفاية إنتاجية عالية فالمعلم الراضي عن مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ، ويكون سعيدا بها ، فما يزيد من كفايته الإنتاجية ، أما عدم الرضا عن المهنة فينتج عنه سوء تكيف ، فالفرد غير الراضي عن وظيفته يكون غير متوازن انفعاليا ويظهر الكثير من مظاهر الضجر والملل ، ومن الصعب عليه إن يتكيف مع المهنة.

والمعلم الصحيح نفسيا يكون متوافقا وراضيا مهنيا ، والمعلم المتوافق مهنيا هو الذي يتوافق مع بيئة المدرسة وظروفها ويعتز بوظيفته ويقيم علاقات اجتماعية متوافقة مع زملائه وتلاميذه. ويقتنع بالعائد المادي والمعنوي من عمله.

إن المعلم الذي لا يحقق الرضا النفسي عن طريق العمل يحاول تحقيق ذلك من خلال القيام بأعمال الاضطراب والشغب بالمدرسة ، وذلك ينجح في أن يصرف غيره عما فشل في تحقيقه ويرضى اعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات ، لهذا ينبغي أن تقوم القيادات المدرسية بدراسة الأسباب الحقيقية التي تدفع المعلم إلى القيام بأعمال الشغب وتؤدي إلى سوء علاقته بنظام المدرسة وهيئاتها الإدارية وتعمل جادة على إزالتها. (سيد عبد الحميد مرسي ، ١٩٨٥ : ١٥)

وإن للرضا عن المهنة أهمية كبيرة حيث يعتبر من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمؤسسة ومدى فاعليتها حيث أن المعلم يكون أكثر نشاطا في العمل لأنه يتناول مشاعره إزاء المهنة التي يؤديها والبيئة المحيطة بها.

حيث توجد العديد من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا عن المهنة منها:

١- للرضا عن المهنة أهمية على الصحة النفسية حيث أن الحالة النفسية للمعلم لها تأثير واضح على الناحية العضوية وبهذا يعد الرضا أحد أهم مسببات التوازن النفسي على الصحة العضوية.

٢- إسهام الرضا عن المهنة في التأثير على كل سلوكيات المعلم.

٣- ارتفاع درجة الرضا عن المهنة يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى المعلم في المؤسسات المختلفة.

٤- ارتفاع مستوى الرضا عن المهنة يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب المعلم والعاملين في المؤسسات المختلفة.

٥- إن المعلم ذو الرضا المرتفع عن المهنة تكون أقل عرضة لمشاكل العمل وأكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

٦- العلاقة الوثيقة بين الرضا عن المهنة وزيادة الإنتاجية في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا عن المهنة أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج. (بدر سالم البدراني ، ٢٠٠٧ : ٣٥-٣٦)

إن دراسة الرضا عن المهنة يساعد في التعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو العملية الإدارية وبذلك يتم التعرف على جوانب القصور و تلافئها ويتم أيضا معرفة المشكلات التي تهم المشرفين الإداريين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل للمؤسسة التقدم وزيادة الإنتاجية. (سعاد عبد الله السلوم ، ٢٠٠٢ : ٣٢)

ويعتبر الرضا عن المهنة أحد العناصر الهامة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للمعلم بمختلف المؤسسات حيث يدفعهم طوعا إلى زيادة الإنتاج وهو في النهاية ما تتشده المؤسسة. (عبدالصمد الأغبري، ٢٠٠٢: ١٧٠)

ويعد الرضا الوظيفي أو المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعا للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتنوير الإداري في العمل ، وذلك لأسباب متعددة فيما يرضى عنه الفرد حاليا قد لا يرضيه مستقلا ، وأيضا لتأثر رضا الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضيا حاليا قد يكون مرضيا في المستقبل. (محمود البديوي ، ٢٠٠٦: ٣٥)

أهم مظاهر الرضا الوظيفي:

يمكن أن نستدل على الرضا عن المهنة بالنسبة للمعلم عند أدائه لعمله من خلال بعض المظاهر التي سوف تتصل بسلوكه في العمل هي :

١- الإنتاجية المرتفعة.

إن العلاقات الإنسانية الجيدة والفعالة تعني دائما إنتاجية مرتفعة من جانب المعلم وهذه الكفاءة الإنتاجية ترجع إلى إحساس المعلم بالانتماء للمؤسسة وحرصه على مصلحتها وأيضا إلى إحساسه بقيمة ما يقوم به من عمل وشعوره بأن إدارة المؤسسة تعمل دائما على حل مشاكلهم ومشاكل العمل لزيادة الإنتاج وتحقيق جودته. (فاروق فليته ، السيد عبد المجيد ، ٢٠٠٥: ١١٩)

٢- قلة الغياب.

إن ازدياد الغياب تعد من مظاهر انخفاض الرضا عن المهنة والروح المعنوية والمعلم يشعر بالرضا عن مهنته أثناء وجوده في عمله بدرجة أكثر من الرضا الذي يمكن له أن يحققه إذا تغيب عن عمله ومنتبأ من ذلك بأن المعلم سوف يحضر إلى العمل والعكس صحيح ومن هذا التحليل نستطيع افتراض وجود علاقة سلبية بين درجة الرضا عن المهنة وبين معدلات الغياب. (محمد سعيد سلطان ، ٢٠٠٤ : ٢٠٥)

٣- نقص معدل دوران العمل :

دوران العمل هو انتقال المعلم من عمل متخصص إلى آخر حيث أن هذه الأسلوب يفيد في تدريب المعلم على عدة واجبات متباينة ويفيد في خفض معدل الملل و الرتابة والروتين عند أداء واجبات تتصف بالتكرار الشديد. (رونالدي ريجيو ، ١٩٩٩ : ٢٨٥)

وإنه كلما زاد رضا المعلم عن مهنته زاد الدافع لديه على البقاء في هذه المهنة وقل احتمال تركها للمهنة بطريقة اختيارية مما يؤدي إلى الإبداع والتطوير والتحسين والمشاركة في تطوير العمل لرفع كفاءته الإنتاجية. (محمد سعيد سلطان ، ٢٠٠٤ : ٢٠٤)

٤- انخفاض درجة مقاومة التغيير.

يعد انخفاض مقاومة التغيير مظهر من مظاهر الرضا عن المهنة حيث إن القادة عادة في المؤسسة يريدون الارتفاع بشأنها وتطويرها ولن يتم ذلك إلا عن طريق إدخال التكنولوجيا والمستحدثات الجديدة في مجال العمل وعلى المعلم وجميع العاملين بالمؤسسة الاستجابة السريعة إلا إذا كانوا راضين عن مهنتهم. (فاروق فليه ، السيد عبد المجيد ، ٢٠٠٥ : ١٢٠)

٥- الصورة الذهنية.

إن الصورة الذهنية الايجابية للمؤسسة ونوع العمل بها لدى جميع العاملين فيها بوجه عام والمعلم بوجه خاص تعد مؤشرا هاما للرضا عن المهنة وخاصة أن الصورة الذهنية الإيجابية عن العمل والمؤسسة في ذهن المعلم تؤدي دائما إلى أن يدافع عن المؤسسة وأن يقف بجانبها وأن يكون له ولاء وانتماء لها. (أشرف عبدالغني ، ٢٠٠١ : ٣٣٥)

مظاهر عدم الرضا :

إن عدم الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية والاجتماعية من أهم مظاهر عدم الرضا الوظيفي التي قد تعبر عن اعتلال الصحة النفسية لدى الأفراد كراهية العمل، وكثرة التغيب والتمارض ، وإساءة استخدام المواد والأدوات ، وانخفاض مستوى الإنتاجية، والكسل والخمول ، واللامبالاة بمقتضيات العمل، وسوء العلاقات بين المعلم وزملائه والتمرد والعدوانية ، وذلك ما لم تكن هذه المظاهر ناتجة عن عوامل أخرى ترجع إلى الظروف الفيزيائية السيئة لبيئة العمل، أو النقص في استعدادات العامل نفسه أو تدريبه مثلا. (عبدالمطلب القريطي ، ٢٠٠٣ : ٧٠-٧١)

ومن العوامل التي تؤدي إلى نقص الرضا الوظيفي التوتر النفسي والضغوط المهنية والتوتر المهني ، والشعور بالاحترق النفسي ونقص الأجر وتباطؤ الترقى وعدم الرضا عن الإشراف، وسوء ظروف العمل، كذلك فإن من مصاحبات نقص الرضا المهني. القلق والشعور بعدم الجدوى و العصاوية والذهانية.

من أبرز مظاهر عدم الرضا الوظيفي ما يلي:

١- التغيب عن العمل.

وهو تخلف الفرد عن الحضور إلى العمل في ظروف كان بإمكانه أن يتحكم فيها ، ولذلك يعتبر من أخطر المشكلات التي تواجه المؤسسات لما له من أثر واضح بالنسبة للتنظيم الاجتماعي داخل المؤسسة من جهة وبالنسبة لضعف الكفاءة الإنتاجية له من حيث الكم والكيف من جهة أخرى.

٢- ترك العمل الاختياري.

ويشير إلى الاستقالة من العمل بالتعليم ، مما يكلف المدارس تكلفة عالية يتمثل بعضها في تكلفة التدريب وتكلفة تعيين معلمين جدد ، وكلما ارتقينا في السلم أو التدرج التنظيمي حيث تتعدد الوظائف تكنولوجياً، فإن هذه التكلفة تزداد هذا بالإضافة إلى تشتت عمل الجماعة التي كان يعمل بها الفرد، أو خسارة فرد اكتسب خبرات ومهارات خاصة مدة خدمته وتتفاقم هذه المشكلة عندما يكون ترك العمل من قبل الأفراد المتميزين في أدائهم. (Oliver R, E, 2008: 50)

٣- التمارض.

يعتبر التمارض الوسيلة الأكثر شيوعاً بين العاملين غير الراضين عن وظائفهم وذلك لأن التمارض يتيح للفرد الابتعاد ولو مؤقتاً عن بيئة العمل، التي يسبب وجوده بها إلى الشعور بالاستياء والتضايق.

ويمكن تحديد الأفراد الذين يلجئون إلى التمارض من خلال سجلات الحضور وملفات الموظفين ، حيث أنها إذا تجاوزت العدد الطبيعي ، فإنها تشير إلى عدم الرضا الوظيفي.

٤- كثرة الشكاوى.

تؤكد الدراسات أن الشكاوى مؤشر مهم لمعرفة الرضا الوظيفي في المنظمة وذلك من خلال حصر كل الشكاوى المقدمة في فترة معينة وتصنيفها حسب العوامل المرتبطة بها ودراستها للوقوف على الأسباب التي تؤثر على الرضا الوظيفي. (كامل بربر ، ٢٠٠٢ : ١٩-٢٠)

٥- الإضراب.

يعتبر الإضراب من أهم وأكثر مظاهر التذمر وعدم الرضا عن المهنة فهو من المظاهر التي يصعب حصر أسبابها فقد يكون بسبب طبيعة العمل في حد ذاته وقد يعود ألي طبيعة ووضع الفرد والإضراب يعني التوقف الجماعي للعمل وهو شكل من أشكال الاحتجاج والتعبير يلجأ إليها الأفراد سواء كانوا مجموعة صغيرة أو كبيرة لحين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف المهنة أو المطالبة ببعض الحقوق التي يرونها مضمونة وقد تكون هذه المطالب مادية مثل زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل أو تكون معنوية.

٦- اللامبالاة والتخريب.

يشاهد تخريب أجهزة وهياكل المؤسسات ، أو الشركات في المنظمات التي يشعر عمالها بعدم الرضا، وذلك أن العامل المنسجم مع أهداف المنظمة يسعى دائما للحفاظ علي تجهيزات ووسائل العمل ، الذي هو بالنسبة له مصدر الإحساس بالسعادة في حياته المهنية.

ويسلك العامل سلوك اللامبالاة عندما لا تمثل له الوظيفة أي شيء يستحق الاهتمام، ويتجلى هذا الإهمال بصورة أدق عندما يكون الفرد غير راضٍ عن عمله (محمد عثمان، ١٩٨٥: ١٤)

٧. العلاقات بين العمال.

تمكننا طبيعة العلاقات بين العمال من معرفة الرضا الوظيفي من عدمه فكلما كانت العلاقات حسنة ويسودها روح التعاون والمساندة فإنها تعبر عن مستوى الرضا لدى العامل، أما إذا كانت هذه العلاقات يسودها التوتر، والنزاعات الدائمة والصراعات بين أفراد المنظمة، فإنها تعبر عن غياب الرضا الوظيفي، وذلك إن الرضا الوظيفي يؤدي بالفرد إلى الاستقرار، والاتجاه الإيجابي نحو عمله وزملائه، أما في حالة عدم الرضا فإن الفرد يكون مستعداً لا إن يتنازل عن كل ما يربطه بالوظيفة. (كامل بربر، ٢٠٠٢: ٢١)

المراجع

١. ايناس فؤاد فلمبان (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم ، بمدينة مكة المكرمة ، جامعة أم القرى ، رسالة ماجستير غير منشورة.
٢. ايناس فؤاد فلمبان (٢٠٠٨): " الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة "، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
٣. بتول اسعد (٢٠٠٢) دراسة العلاقة بين بعض العوامل الاجتماعية وطبيعة وبيئة العمل والرضا الوظيفي للمعلمات السعوديات في مدارس ، المرحلة الثانوية في مدينة جدة- رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التربية -جامعة أم القرى .
٤. بدر سالم البدراني (٢٠٠٧) (قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة قسم الادارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى مكة المكرمة.
٥. بدرية مبارك العماري (٢٠٠٧): دراسة لبعض المتغيرات ذات العلاقة بين الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر، كلية التربية، مجلة العلوم التربوية، ع١٣.
٦. جواد محمد الشيخ ، عزيزة عبد الله شيرير (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين مجلة الجامعة

- الإسلامية (سلسلة الدراسات الانسانية كلية التربية ، فلسطين العدد ١)
المجلد (١٦) .
٧. جودت عزت عطوي (٢٠٠١): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي:
أصولها وتطبيقاته، الدار العلمية الدولية، عمان، الأردن.
٨. حامد احمد بدر (٢٠٠٣) الرضا الوظيفي لا أعضاء هيئة التدريس
العاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية جامعة الكويت ، مجلة
العلوم الاجتماعية ، العدد ٣.
٩. حامد محمد زهران (١٩٩٥) دراسة العلاقة بين جوانب الصحة النفسية
والرضا المهني لدى طلاب وخرجي شعبة التعليم الابتدائي بكلية التربية-
رسالة ماجستير كلية التربية- جامعة عين شمس .
١٠. حسن الطعاني وعبد الوهاب الكساسبية (٢٠٠٥) الرضا الوظيفي لدى
معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة و العوامل
المؤثرة فيها في محافظة العاصمة - الأردن.
١١. حسن حسين خيرى (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة
من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث وقنفده ،
رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية قسم علم النفس جامعة ام القرى
، مكة المكرمة .
١٢. حسين حريم (٢٠٠٤) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في
كليات المجتمع الخاصة في الأردن المجلة الأردنية للعلوم الانسانية مجلد ٤
عدد ٥.
١٣. سوزان أكرم سلطان (٢٠٠٦): العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام
الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

- والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
١٤. عائشة حبيب احمد (٢٠٠٤): الرضا الوظيفي عند معلمي مدارس مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سبها.
١٥. على حمود الحربي (٢٠٠٣): العلاقة بين الرضا الوظيفي ووجهة الفرد لدى عينة سعودية من الجنس العاملين في الطب والتمريض بمستشفيات القطاع الحكومي بمدينة مكة وجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة ام القرى.
١٦. فؤاد العاجز، وجميل نشوان (٢٠٠٤). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية - الجامعة الإسلامية