

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م. د. رحيم كاظم بيدي

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م. د. رحيم كاظم بيدي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي الى معرفة درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم ، ومن اجل تحقيق هذا الهدف استعمل الباحث المنهج الوصفي ، تكون مجتمع البحث من تدريسي قسم الجغرافية كلية التربية الأساسية الجامعة المستنصرية للعام الدراسي (2019-2020) ، اعد الباحث استبانة كأداة لبحثه تم التحقق من صدقها وثباتها واصبحت تتكون من (24) فقرة.

استعمل الباحث مجموعة من الوسائل الاحصائية منها : الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين .

توصل البحث الى مجموعة من النتائج منها: حصلت الفقرة (2) على المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة في حين جاءت الفقرة (16) على المرتبة الأخيرة والرابعة والعشرين وبدرجة منخفضة .

وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين فقرات الاستبانة بالنسبة لمتغير الجنس فقد دلت نتائج البحث الحالي على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) لصالح الاناث .

وقد توصل البحث الى مجموعة من التوصيات منها: - ضرورة توجيه المعنيين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالعمل على توفير كل المقومات لتحقيق الرضا الوظيفي لجميع التدريسيين
وقد اقترح الباحث مجموعة من المقترحات منها : إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في جامعات اخرى واقسام اخرى.

الفصل الأول / التعريف بالبحث

أولاً :- مشكلة البحث

الميدان الاول الذي بدأت فيه دراسات الرضا الوظيفي في ميدان ادارة الاعمال والميدان الصناعي بعدها انتقل الى الميدان التربوي وكان التوجيه على المعلمين في حين كان بعيداً عن التدريسيين في التعليم العالي، والدراسات كثيرة منها دراسة اليماني واخرين (1996) ودراسة الكردي (1996)، وبعدها زاد اهتمام العاملين في الميدان التربوي بدراسة الرضا الوظيفي عند اعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة التعليمية، جاء هذا الاهتمام لمكانة عضو الهيئة التدريسية واهميته في اعداد الاجيال ودوره في مؤسسات الدولة اذ ان له دوراً كبيراً في رسم سياسات الحاضر والمستقبل للمجتمع ، ومن المؤكد ان رضا الانسان عن وظيفته ينتج عنه توافق نفسي بشكل عام وهو مهم في اشباع حاجات الانسان الاساسية والثانوية، وان اغلب المشكلات مصدرها عدم رضا الانسان عن وظيفته فعدم الرضا عن مهنة التدريس من اهم المشكلات عند علماء التربية ورضاهم له اثار جيدة على الاداء والاخلاص في اعمالهم والعكس صحيح (ابو مرق والجرجاوي، 2000: 30 - 31) وهذا يكون اهم العوائق امام عملية التنمية ولأهمية هذا الامر سيقف الباحث على اهم الصعوبات التي تحول دون تحقيق الرضا الوظيفي عند اعضاء هيئة التدريس في جوانب مثل الاعباء التدريسية والدخل المادي وادارة القسم (مجلس القسم) والاشراف على طلبة الدراسات العليا وتقديم الدعم المالي للبحث العلمي

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

ان عملية التعليم تتطلب تنظيم وترتيب وتوفير جميع الشروط اللازمة لحدوث عملية التعلم والتي تتعلق بالمعلم والطالب وبيئة التعلم ومن خلال توفير تلك الشروط تحدث عملية التفاعل بين المعلم أو المدرس أو التدريسي وطلبتة ، وتسمى هذه العلاقة التفاعلية في الوسط التربوي بالتفاعل الصفي ، وهذا التفاعل هو علاقة ولا بد ان يكون لها بعد مكاني وهو حجرة الصف او المختبر او المشغل او قاعة المحاضرة وغيرها من اماكن التعلم (خطابية واخرون ، 2002: 11)

ويرى الباحث ان من متطلبات الموقف التعليمي هو حدوث التفاعل بين الطلبة ومدرسيهم من اجل تمكين الطلبة من اكتساب المعارف والقيم والاتجاهات التي تساعد من مواكبة عصرهم وبالتالي حل مشكلاتهم ومشكلات مجتمعهم ومن هذا كله ينبع الاهتمام بتقويم اداء عضو هيئة التدريس في قسم الجغرافية باستعمال اساليب متنوعة فضلا عن التي تتبع في الوقت الحاضر، ويطمح الباحث في ان توفر هذه الدراسة معلومات لزملائنا التدريسيين في الجامعة عن درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية كون تحقيق الرضا لديهم يساعد على اداء مهماتهم بفاعلية ونشاط واخلاص وتفانٍ من اجل العمل وبالتالي ينعكس هذا على العملية التعليمية برمتها والطلبة احد اركانها الاساسية الذي سوف يتلقون التعليم على يد اولئك التدريسيين الراضين عن وظيفتهم .
وتتمثل مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن السؤال الاتي :

ما درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم ؟

ثانيا : أهمية البحث

تعد الجامعة اعلى مرحلة في هرم التعليم والتعلم ليس لكونها آخر محطات ومراحل النظم التعليمية الرسمية بل لأنها تعمل على اخطر مهمة وهي تهيئة وصناعة الطلبة (الشباب) فكريا ووجدانيا ومهنيا، ومن مخرجات الجامعة تظهر قادة المجتمع في مختلف الميادين العلمية والاقتصادية والسياسية والثقافية (عمار ، 1996: 19)

وفي السنوات الاخيرة تزايد الاهتمام في دراسة موضوع الرضا الوظيفي عند الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات على مختلف اقسامها العلمية وفي المدارس، وجاء هذا الاهتمام بناء على زيادة الشعور بمكانة واهمية اعضاء هيئة التدريس في تطوير المجتمع الذي ينتمون اليه فهم يمتلكون القدرة في تطوير وتوصيل اهداف وغايات المؤسسات التي يعملون بها وكذلك للاعتقاد العام الذي يرى ان اعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم او عن مهنتهم يتمتعون بقدر اكبر على اداء مهامهم بكفاءة افضل من اقرانهم غير الراضين عن مهنتهم (طناش، 1990: 21)

ان موضوع الرضا الوظيفي قد ظهر اصلاً في الميدان الصناعي ، وبعدها اكتسب اهمية خاصة في الميدان التربوي باعتبار ان البشر هم اهم مدخلاته ، وهم كذلك اهم مخرجاته بل انه يمكن تقويم العملية التربوية في الميدان التربوي بشكل عام ، والرضا الوظيفي للمعلم او المدرس او التدريسي محرك العملية التربوية بصورة خاصة . (فلميان ، 2008: 40)

ويرى (الصبحي، 2012) بأن للرضا الوظيفي ايجابيات يمكن ان تنعكس على المهمات التي يقوم بها الافراد ولاسيما التدريسيين في الجامعة ومنها ان ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي ينتج عنه انخفاض نسب غيابهم، وكذلك ارتفاع درجة الرضا الوظيفي ينتج عنه ارتفاع مستوى الطموح لديهم، كما ان الافراد اصحاب المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي يكونون اكثر رضا عن وقت فراغهم خصوصاً مع عوائلهم وهم اكثر رضا عن حياتهم بشكل عام، والموظف الذي يكون مستوى رضاه عالياً يكون اقل عرضة لحوادث العمل، وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي عند الافراد يؤدي الى ارتفاع نسب انتاجهم (الصبحي، 2012: 10) .

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

وبناء على كل ما ذكر فإن أهمية هذا البحث تأتي من خلال اعطاء صورة واقعية عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في قسم الجغرافية والتعرف على المشاكل والعقبات المرتبطة برضاهم عن وظيفتهم اذ ان نتائج الدراسة يمكن ان تساعد المسؤولين عن تطوير الاداء الجامعي عن طريق الاهتمام بمعالجة جوانب عدم الرضا الوظيفي ان وجدت والعمل على معالجتها وبالتالي يرفع مستوى الكفاية الوظيفية لهم

ثالثاً: هدف البحث

يهدف البحث الحالي الى التعرف على : درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم من خلال الاجابة عن الأسئلة الاتية :

- السؤال الاول : ما درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم ؟
- السؤال الثاني:هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى(0.05) في درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم يعزى لمتغير الجنس (ذكر ، انثى) ؟
- السؤال الثالث : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم يعزى لمتغير اللقب العلمي (استاذ واستاذ مساعد) و (مدرس ومدرس مساعد) ؟

رابعاً: حدود البحث : يقتصر البحث الحالي على :

1. الحد الموضوعي : هو معرفة درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم .
2. الحد البشري : تدريسيو قسم الجغرافية في كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية .
3. الحد الزمني : الفصل الاول من العام الدراسي (2019- 2020) .
4. الحد المكاني : ويشمل الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية / قسم الجغرافية .

خامساً: تحديد المصطلحات

اولاً: الرضا الوظيفي عرفه كل من:

1. سمث (smith,etal,1969) بانه : عبارة عن المشاعر تجاه الجوانب التي بالإمكان تمييزها وتحديدها من الموقف التنظيمي (smith, etal,1969)
2. محمد 1988 بأنه: "موقف الفرد تجاه عمله الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله".

(محمد ، 1988 : 48)

3. ديفيز (Davis,1998) بانه : رضا الفرد او المجموعة وهو حاله غير ثابتة بل هو حالة متغيرة من وقت الى وقت اخر أو قد يكون مرضياً في وقت ويكون غير ذلك في وقت اخر (Davis,1998:83)

4. صلاح الدين 2002 بانه: "الشعور النفسي بالفناعة والارتياح أو السعادة لا شباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل". (صلاح الدين ، 2002 : 130)

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

5. المالكي (2007) بانه : " مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يعمل به حالياً وهذه المشاعر ربما تكون سلبية أو ايجابية ومعبرة عن الاشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله وكلما تصور الفرد ان عمله يحقق له اشباعاً كبيراً لحاجاته كانت مشاعره تجاه عمله ايجابية بمعنى اخر كان راضياً عن عمله ، ولكن كلما تصور الفرد ان عمله يحرمه عن تحقيق الاشباع كانت مشاعره تجاه عمله سلبية بمعنى اخر كان غير راضٍ عن عمله". نقلاً عن (منصور، 2010 : 801)

- التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي : مقدار مشاعر تدريسيي قسم الجغرافية باحترام وتقدير جميع المحيطين بهم داخل مكان العمل (الكلية) أو خارجه مع وجود قناعة شخصية لديهم بوظيفتهم واعتزازهم بها مقيسا بالدرجات التي يحصلون عليها بعد استجابتهم للاستبانة التي اعدّها الباحث .

ثانياً: عضو هيئة التدريس: عرفه الكبيسي والحيالي (2012) بانهم: "كل من يقوم بمهنة التدريس والبحث العلمي والتابع الى ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من مرتبة مدرس صعودا وتنطبق عليه شروط عضو الهيئة التدريسية كما ورد في قانون التعليم العالي" (الكبيسي والحيالي، 2012: 19)

- التعريف الإجرائي لعضو هيئة التدريس: القائمون بمهنة التدريس في قسم الجغرافية / كلية التربية الاساسية الجامعة الذين يشغلون وظيفة استاذ أو استاذ مشارك او استاذ مساعد او مدرس او مدرس مساعد .

ثالثاً : وجهة النظر : عرفها : عبد المنعم (2015) : بانها : التصور المعرفي الذي يكونه الفرد نحو الظواهر والافكار وغيرها لأبداء الراي فيها (عبد المنعم ، 2015 : 273) نقلا عن (بيدي ، 2019 : 72) .

- التعريف الإجرائي لوجه نظر تدريسيي قسم الجغرافية : بانها : مجموعة التصورات المعرفية التي يقوم بها تدريسيو قسم الجغرافية بأبدائها حول فقرات الاستبانة المعروضة عليهم لتقويم درجة الرضا الوظيفي عند تدريسيي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم.

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

الفصل الثاني : جوانب نظرية ودراسات سابقة المحور الأول : جوانب نظرية :

أولاً: تتبع تاريخي للرضا الوظيفي :

كانت أولى الاهتمامات بموضوع الرضا الوظيفي واثره على سلوك الافراد في بدايات القرن العشرين حيث كان اول المحاولين هو تايلور صاحب نظرية الادارة العلمية ، وكان اصحاب هذه النظرية هم الاوائل الذين فكروا عملياً في تفسير سلوك العاملين أو الموظفين في المنظمة أو المؤسسة وفي كيفية تحفيزهم من اجل المزيد من العطاء والبذل، ولم يكن هدفهم العمل على تحسين الاحوال الاجتماعية للأفراد العاملين في المؤسسة وزيادة اجورهم وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الادارة في مكان العمل (معمل ، مدرسة ، جامعة ، كلية) بل كان هدفهم مناقشة مشاكل الانتاج وطرق رفع الانتاج من قبل العاملين ، ولقد ادى اسلوبهم هذا في زيادة الانتاج الى اعتبار الفرد العامل اداة من ادوات العمل، وعليه فلكي يتمكن الفرد من اعطاء اقصى طاقته في الانتاج فلا بد ان تهتم الادارة بتدريبه على نوع العمل وان تراقبه بواسطة المشرفين مع تقديم له الحوافز المادية ومعاقبته اذا قصر في عمله (العميان ، 2005 : 38)، وبذلك فان فردريك تايلور(1856- 1917) هو اول من وضع اسلوباً لجعل الادارة اكثر كفاءة من خلال افتراض ان العاملين لديهم الاستعداد للعمل بجد من اجل الحصول على المكافآت المادية، ولم تتمكن هذه الادارة من تحقيق الرضا الوظيفي المراد للعاملين حيث اهملت الجانب الانساني في حياة العاملين ولكنها لفتت الانتباه للعنصر البشري في العمل والى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم للعمل، (قليمان ، 2008 : 40)

ثانياً: مفهوم الرضا الوظيفي: يعد مفهوم الرضا المهني او الوظيفي من المفاهيم التي تعنى لمجموعة جوانب متداخلة و مترابطة ويكون تأثير أي جانب منها في الجوانب الاخرى، ولقد اختلف العلماء في تحديد الاهمية النسبية لكل جانب من هذه الجوانب وحجم مساهمة كل جانب في خلق وتحقيق الرضا الوظيفي عند العاملين، وبناء على هذا تعددت الآراء والنظريات التي تناولت موضوع الرضا المهني او الوظيفي .

يرى بعض العلماء ان اشباع حاجات العاملين اهم محددات تحقيق هذا الرضا ويرى اخرون اهمية خاصة للعلاقات الاجتماعية التي تتكون بين العاملين ويرى اخرون انه موقف المرؤوسين من رؤسائهم .

ان من بين الآراء التي تناولت الرضا الوظيفي كوسيلة لإشباع حاجات الافراد ما ذكره عاشور (1984) عندما عرف الرضا بأنه: مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ربما ايجابية وفي الحالتين هي معبره عن مقدار الاشباع الذي يتصوره الفرد انه يحققه من خلال عمله (عاشور، 1984 : 169)، ويعرفه العدلي (1982) بأنه: بانه الشعور النفسي بالارتياح والقناعة او السعادة من العمل الذي يؤديه الفرد (العدلي، 1982 : 116) . من خلال التعريفين اعلاه نرى ارتباط تحقيق الرضا الوظيفي عند الفرد بإشباع حاجاته الفسيولوجية كاحتياجه الى الطعام والشراب والمأوى اما الحاجات الاجتماعية فعدت حاجات اقل تأثيراً في تحقيق الرضا الوظيفي كما ان الارتياح والقناعة في العمل هما اساس تحقيق الرضا

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

ثالثاً : النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي :

1- نظرية ماسلو (Maslow theory) التي تعدّ أشهر النظريات حيث وضعت تدرجاً للحاجات، ووجدت اهتماماً كبيراً في البيئة العلمية والتطبيقية كونها تعد حجر الأساس لفهم دافعية الفرد في العمل، وسعيه لإشباع حاجاته المتنوعة والتي عن طريقها يتمكن من تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التي يعمل بها وبالتالي يشعر الفرد بالرضا عن مهنته (الهوري، 1986: 24)، ولقد توصل (ماسلو) الى ان الحاجات الفسيولوجية (الاكل والشراب وبقية الحاجات) هي اقوى الحاجات ومتى تم اشباع تلك الحاجات تستعمل على دفع سلوك الفرد فتمتّى حقها فأنا الامان يكون دافعاً اقوى مسيطراً فتمتّى حقه الفرد فأنه يسعى بقوة بأن يكون عنصراً في مجموعة ينتمي إليها فتمتّى حقه ذلك الانتماء فأنه يسعى الى اثبات انه ليس عادياً بل شخصاً معترفاً به من الاخرين وهنا تصبح حاجة الانتماء قوية ومسيطرة فإذا تحقق ذلك ولو جزئياً فأنا الفرد يسعى ان يعظم امكانية ان يضع نفسه في الموقف الذي يعتقد انه يجب ان يكون فيه ان حاجات تحقيق الذات تصبح الحاجة المسيطرة (سلامة ، 2003: 56) و (العريمي ، 2012: 118)

2- نظرية التوقع لفروم : فسر فروم (vroom) الرضا الوظيفي بناء على اساس ان الرضا وعدمه يتحقق على اساس المقارنة التي يقوم بأجرائها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتعبه وبين المنافع الشخصية التي يجنيها بالفعل أو لاحقاً وهذه المقارنة تؤدي للفرد الى المفاضلة بين مجموعة بدائل متنوعة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع شرطاً تتوافق مع المنافع التي يجنيها بالفعل وهذه المنافع تشمل الجانبين المادي والمعنوي ، وتؤكد نظرية التوقع في تفسيرها للرضا الوظيفي ان الفرد يحاول تحقيق العائد اثناء قيامه بعمل ما ، حيث يتوقف الرضا عنده على درجة اتقان العائد الذي سيحصل عليه جراء عمله مع ما يعتقد انه مستحق له (الشيخ خليل ، 2008: 686)

3- نظرية العدالة والمساواة (لأدمز) : تفترض هذه النظرية ان الفرد مدفوع من اجل ان يخلق توازناً بين ما يقدمه لمهنته من جهد ووقت وخبرة وبين ما سيحصل عليه من شكل نفوذ واعتراف وعلاقات مع الآخرين وهذا التوازن أو العدالة تتحقق اذا لمس الفرد ان هناك تعادلاً وتساوياً بين مدخلاته ومدخلات فرد او افراد يشعر انه يجب ان يتساوى ويتعادل معهم (ابو جراد ، 2015: 31)

والجدير بالذكر ان كل نظرية من نظريات الرضا الوظيفي وضحت وفسرت الرضا بناءً على مجموعة عوامل كان العامل المادي عاملاً أساسياً في تفسير الرضا الوظيفي ، فلا توجد نظرية تغطي وتشمل كل جوانب الرضا الوظيفي حيث ركزت كل نظرية على جوانب وتركزت جوانب اخرى ، لان العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي عديدة منها بيئة العمل المحيطة ونوع العمل وطبيعته والمدخول

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

المادي المتحقق من العمل وهناك العديد من الجوانب والعوامل قد اهملتها تلك النظريات مثل عمر الفرد وصحته والدافع نحو العمل (حبه للعمل).

رابعاً: اساليب قياس الرضا الوظيفي :

هناك طرق تستعمل كأساليب لقياس الرضا وهي على النحو الآتي :

1- طريقة الفواصل المتساوية أو طريقة ليترستون :

أول خطوة في هذه الطريقة تجميع عبارات تصف مختلف العناصر والخصائص المتنوعة المرتبطة بالعمل ثم تصنف درجة الرضا التي تعبر عنه تلك العبارات ذات التباين العالي ، وبذلك يكون المقياس النهائي من العبارات ذات التباين المنخفض التي تم اختيارها ، ويكون متوسط التقييم هو المؤشر والدرجة التي تمثل الرضا التي تدل عليها العبارة وفق تقييم الحكام وهناك مجموعة مقاييس بنيت على طريقة الفواصل المتساوية في قياس الرضا الوظيفي اهمها مقياس يوربوك (Uhrbock) 2- طريقة التدرج التجميعي أو طريقة ليكرت (Lecart) :

يتألف المقياس بناء على طريقة ليكرت من مجموعة من العبارات التي تدل على خصائص العمل مجموعة منها ايجابية ومجموعة اخرى سلبية ويراد من الفرد ان يوضح درجة ومقدار موافقته بالنسبة لكل عبارة مثلاً يختار بديلاً من مجموعة بدائل مثل (موافق جداً ، موافق ، غير متأكد ، غير موافق ، غير موافق ابداً) وبناءً على اختياره تتحدد درجة موافقته والتي تتراوح ما بين (1: 5 ، 1: 3) حسب التدرج في المقياس وبناءً على درجة موافقة الفرد نفسه (صقر ، 1983: 412) و (Steve.M, 124: 2002)، ويعد مقياس ايراي فليدوروث من اهم المقاييس المعتمدة على طريقة التدرج التجميعي لقياس الرضا الوظيفي .

3- طريقة الفروق ذات الدلالة او طريقة أوزقود (Osgood) :

يتألف المقياس بناء على هذه الطريقة من عدد من المقاييس الفرعية لكل جانب من جوانب العمل حيث يضم كل مقياس صنفين متعارضين وبينهما عدد من الدرجات وعلى الفرد ان يختار الدرجة التي تعبر عن مشاعره من بين تلك الدرجات بعدها تجمع الدرجات التي منحها الفرد لكل مجموعة من المقاييس الفرعية ليصبح المجموع يمثل معدل درجة الرضا لكل جانب من جوانب العمل وهذا يكون لجميع الجوانب الأخرى .

4- طريقة الوقائع الحرجة او طريقة هيرزيرج : تبنى هذه الطريقة على توجيه سؤاليين لأفراد العينة من اجل قياس عوامل الرضا الوظيفي ، وعوامل عدم الرضا وقد بنى هيرزيرج نظريته ذات العاملين على اساس هذه الطريقة والسؤالان هما :

أ- حاول ان تتذكر الاوقات السعيدة التي شعرت بها اثناء قيامك بعملك .

1- ثم صف ما حدث لك بالتفصيل في كل مرة شعرت بهذا الاحساس والشعور .

2- حدد العوامل التي ولدت عنده ذلك الشعور .

ب- حاول استذكار الاوقات التي شعرت بها باستياء شديد اثناء قيامك بعملك ، ثم صف ذلك بالتفصيل في كل مرة شعرت بها بذلك الشعور، ثم حدد العوامل التي ولدت عنده ذلك الشعور، بعد ذلك تجمع الوقائع الحرجة المتعلقة بمشاعر الرضا الوظيفي وعدم الرضا

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

الوظيفي وتصنيفها بناء على الجوانب التي تتعلق بها والتعرف على المعبرة عن الرضا والمعبرة عن عدم الرضا (العمري ، 2008 : 88) .
ولقد استعمل الباحث الطريقة الثانية طريقة التدرج التجميعي أو طريقة ليكرت (Lecart) في بحثه من اجل قياس الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية .
خامسا :انواع الرضا الوظيفي : يمكن تقسيم الرضا الوظيفي الى عدة انواع وفقاً لاعتبارات معينة كما يأتي :

- 1- انواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته :
 - أ- الرضا الوظيفي الداخلي : يشير الى الجوانب الذاتية للموظف ، الذي يشترك في تكوينها الاعتراف والتقدير والقبول والشعور بالتمكن والانجاز والتعبير عن الذات .
 - ب- الرضا الوظيفي الخارجي : يشير الى الجوانب الخارجية (البيئة) للموظف في محيط عمله مثل : المدير والزملاء في العمل ونمط العمل وطبيعته
 - ت- الرضا الوظيفي الكلي العام : يمثل هذا النوع اجمالي الشعور بالرضا تجاه الجوانب الخارجية والداخلية مجتمعه (العديلي ، 1982 : 43)
- 2-انواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه :
 - أ- الرضا الوظيفي المتوقع : من خلال عملية الاداء الوظيفي يشعر الموظف بهذا النوع اذا كان متوقفاً ان ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
 - ب- الرضا الوظيفي الفعلي : ويأتي هذا النوع من الرضا بعد الرضا المتوقع وذلك بعدما يحقق الموظف الهدف من عمله فيشعر بالرضا الوظيفي (فليمان ، 2008 : 65) و (ابو جراد ، 2015 : 37)
 - ت- الرضا الكلي : في هذا النوع من الرضا يكون الموظف قد بلغ اقصى درجات الرضا عن عمله ولكن ليس من الضروري ان تتوافر في هذا العمل كل جوانب الرضا ، كون هذا متوقفاً على طبيعة الموظف نفسه لأنه هو من يحدد العناصر المهمة والضرورية وغير المهمة وغير الضرورية (البكري ، 1990 : 88-92)

سادسا : خصائص الرضا الوظيفي : نستطيع تحديد أهم خصائص الرضا الوظيفي بالآتي :

- 1- تعدد مفاهيم طرق القياس .
- 2- دائماً ما ينظر الى الرضا الوظيفي باعتباره موضوعاً فردياً كون الانسان كائناً معقداً يمتلك رغبات وحاجات ودوافع متنوعة ومتعددة من حين الى اخر وبالتالي ينعكس هذا كله على اختلاف اسلوب وطريقة القياس المستعملة .
- 3- الرضا الوظيفي يرتبط بالكثير من الجوانب المتداخلة للسلوك الانساني
- 4- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول
- 5- الرضا عن العمل له ارتباط بسياقات تنظيم العمل والنظام الاجتماعي
- 6- رضا الانسان عن جانب او عنصر محدد لا يعد دليلاً على رضاه عن جميع الجوانب والعناصر الاخرى . (الصبحي، 2012: 11)

ونتيجة لكل ما سبق فمن الاولى ان نتعرف على درجة الرضا الوظيفي عند التدريسي بوجه عام وعند تدريسي قسم الجغرافية بشكل خاص لانهم جزء من العملية التربوية ومخرجاتهم تسهم في بناء وتعليم الاجيال كونهم يخرجون معلمين جامعيين سوف يكونون مسؤولين عن تعليم تلاميذ المرحلة الابتدائية وطلبة المرحلة المتوسطة

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

المحور الثاني : دراسات سابقة

1- دراسة احمد (2011) : أجريت الدراسة في العراق ورمت إلى التعرف على " الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في اقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل تكونت عينة البحث من (163) فرداً موزعين على (109) تدريسي و (54) موظفاً ادارياً استعملت الاستبانة اداة لهذه الدراسة ، استعملت مجموعة من الوسائل الاحصائية منها : النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي اظهرت النتائج وجود رضا وظيفي عند التدريسيين والموظفين الإداريين الجامعي في كلية التربية الرياضية تجاه الجانب الاداري والجانب والاجور والحوافز (احمد ، 2011، : 1-32)

2- دراسة فلمبان (2006) : أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية ورمت إلى التعرف على " الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ، تكونت عينة البحث من (421) مشرفا تربويا ومشرفة تربوية موزعين على (240) مشرفة تربوية و (181) مشرفا تربوياً استعملت الاستبانة اداة لهذه الدراسة ، استعملت مجموعة من الوسائل الاحصائية منها : معامل ارتباط بيرسون النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي اظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين مرتفع حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (865، 3) والانحراف المعياري (975، 0) ان مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات مرتفع حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (498، 3) والانحراف المعياري (579، 0) (فلمبان ، 2006، : 2-200)

الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته

اولاً – منهجية البحث : تم استعمال المنهج الوصفي من اجل وصف الظاهرة التي تقوم عليها الدراسة حيث ستجمع البيانات وتحلل وتفسر و ستستخلص النتائج
ثانياً: مجتمع البحث: هو يشمل الافراد والاشياء او الاشخاص او العناصر جميعها ذات العلاقة بمشكلة البحث والتي يعمل الباحث على تعميم نتائج بحثه عليها (عباس واخرون، 2009، : 217) ويشمل جميع تدريسيي قسم الجغرافية كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية (2019- 2020)
ثالثاً: عينة البحث : تكونت عينة البحث من (20) تدريسي من قسم الجغرافية وجدول (1) يوضح توزيع افراد العينة على متغيرات البحث

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

جدول رقم (1)

توزيع افراد العينة حسب اللقب والجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس	اللقب العلمي
%50	7	ذكر	استاذ واستاذ مساعد
	3	انثى	
%50	1	ذكر	مدرس ومدرس مساعد
	9	انثى	
%100	20		المجموع

رابعاً: اداة البحث: تم استخدام الاستبانة كونها الأداة التي تحدد الأسباب حفاظاً على الموضوعية والدقة ، وأن اغلب الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة ، كونها وسيلة جيدة لجمع المعلومات (الزوبعي ونجيب ، 1972، ص 20) وقد اتبع الباحث الخطوات الآتية في اعداد فقرات الاستبانة :

1- تم توزيع استبانة مفتوحة على مجموعة من التدريسيين في طرائق التدريس والقياس والتقويم والجغرافية ملحق (1) حيث تم توجيه السؤال الآتي (ماهي اهم الجوانب والفقرات التي تحقق من خلالها الرضا الوظيفي لتدريسي الجامعة ؟) ملحق (2)

2- تم توزيع استبانة مفتوحة على عينة استطلاعية من تدريسي قسم الجغرافية بلغ عددهم (10)، حيث تم توجيه السؤال الآتي (ماهي اهم فقرات تحقيق الرضا الوظيفي لتدريسي قسم الجغرافية ؟) .

3- تم تحليل الاجابات ، وتم تحديد اهم فقرات استبانة تحقيق الرضا الوظيفي لتدريسي قسم الجغرافية الواجب توفرها لتحقيق الرضا الوظيفي عندهم

4- بعد الاطلاع على الأدبيات تم تحديد (24) فقرة لتحقيق الرضا الوظيفي

5- تم وضع مدرج خماسي أمام فقرات الاستبانة (مرتفعة جداً ، مرتفعة ، متوسطة ، ضعيفة ، معدومة)

6- الأداة بصيغتها الأولية بلغ عدد فقراتها (24) فقرة .

خامساً: صدق اداة البحث : الصدق يعني قياس الاختبار ما وضع لأجله (كوافحة ، 2010، ص

109) من اجل التحقق من صدق اداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين في طرائق التدريس والقياس والتقويم والجغرافية ملحق (1) ولم يتم حذف اي فقرة من فقرات الاستبانة بل تم التعديل على بعض الفقرات وبذلك اصبحت الاستبانة بصورتها النهائية تتكون من (24) فقرة ، وكما في ملحق (2) سادساً: ثبات أداة البحث : وهو اتساق الاختبار في نتائجه ويعتبر الاختبار ثابتاً اذا حصل القائمون عليه على نفس النتائج عند إعادة تطبيقه على نفس الأفراد وبنفس الظروف (سمارة والعلايلي ، 2008، ص83) وقام الباحث باستخراج الثبات لأداة البحث بطريقة إعادة تطبيق الاداة على(10)

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

تدريسيين بعد مرور اسبوعين على التطبيق الأول، ويطلق على هذه الطريقة اسم إعادة الثبات (Adams, 1964, p 85) وقد بلغ الثبات (0,85)

سابعاً: تطبيق أداة البحث: بعد التحقق من صدق وثبات اداة البحث تم تطبيقها على العينة المذكورة اعلاه وقد تم توضيح الهدف من البحث واعطى الباحث الحرية الكاملة للتدريسيين من اجل الاجابة على فقرات الاستبانة

ثامناً: الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث عدداً من الوسائل الإحصائية المناسبة لهدف البحث وكما يأتي : الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاختبار التائي لعينتين مستقلتين

الفصل الرابع: نتائج البحث ومناقشتها :

من اجل الاجابة عن السؤال الذي يقول : أي فقرة من فقرات استبانة الرضا الوظيفي اكثر تحقيقاً عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم ينظر جدول (2) حيث جاءت النتائج كما يأتي :احتلت الفقرة رقم (2) بالمرتبة الاولى قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (توجد في القسم تعليمات معلنة حول توزيع الاعباء التدريسية بين اعضاء هيئة التدريس في القسم الذي تعمل فيه) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (4.45) وبانحراف معياري (1.15) وجاءت الفقرة (7) بالمرتبة الثانية قياساً بفقرات الاستبانة ، وكانت عبارتها (هل توجد تعليمات رسمية لتوزيع الاشراف على طلبة الدراسات العليا) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (4.15) وبانحراف معياري (1.28) وجاءت الفقرة (9) بالمرتبة الثالثة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (هل توجد عدالة في توزيع لجان المناقشات بين اعضاء الهيئة التدريسية) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (4.15) وبانحراف معياري (1.13) وجاءت الفقرة (8) بالمرتبة الرابعة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على طلبة الدراسات العليا) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (4.2) وبانحراف معياري (1.28) وجاءت الفقرة (10) بالمرتبة الخامسة قياساً بفقرات الاستبانة ، وكانت عبارتها (هل توجد تعليمات رسمية حول توزيع الاشراف على بحوث تخرج الطلبة) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (4.04) وبانحراف معياري (1.45) وجاءت الفقرة (5) بالمرتبة السادسة قياساً بفقرات الاستبانة ، وكانت عبارتها (انت راض عن ذلك المادي قياساً بالأعباء التدريسية التي تؤديها) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (3.65) وبانحراف معياري (1.42) وجاءت الفقرة (4) بالمرتبة السابعة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (هل يؤخذ رايك عند توزيع الاعباء التدريسية) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (3.35) وبانحراف معياري (1.46) وجاءت الفقرة (1) بالمرتبة الثامنة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (تشعر بالرضا تجاه توزيع عدد ساعات التدريس داخل القسم الذي تعمل فيه) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (3.25) وبانحراف معياري (1.52) وجاءت الفقرة (23) بالمرتبة التاسعة قياساً بفقرات الاستبانة ، وكانت عبارتها (تشعر بالرضا عن تشجيع ومساندة مسؤولك المباشر تجاه افكارك ومشاريعك التي تعرضها امامه) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (3.15) وبانحراف معياري (1.57) وجاءت الفقرة (12) بالمرتبة العاشرة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على تطبيق الطلبة في المدارس) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (3.9) وبانحراف معياري (1.41) وجاءت الفقرة (11) بالمرتبة الحادية عشر قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على بحوث تخرج الطلبة) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (3.3) وبانحراف معياري (1.41) وجاءت الفقرة (6) بالمرتبة الثانية عشر قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (يوفر القسم جميع الوسائل التعليمية لأعضاء هيئة التدريس من اجل الوصول الى افضل انجاز تعليمي) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

حسابها (3) وبانحراف معياري (1.78) وجاءت الفقرة (3) بالمرتبة الثالثة عشر قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (تقدم ادارة القسم الذي تعمل فيه حلول لقضية زيادة الاعباء التدريسية على اعضاء الهيئة التدريسية) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (2.85) وبانحراف معياري (1.53) وجاءت الفقرة (21) بالمرتبة الرابعة عشرة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (هل يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات اثناء اجتماعات مجلس القسم) بدرجة مرتفعة حيث بلغ متوسط حسابها (2.85) وبانحراف معياري (1.23) وجاءت الفقرة (13) بالمرتبة الخامسة عشرة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (يوجد دعم مالي للبحث العلمي) بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسط حسابها (2.55) وبانحراف معياري (1.23) وجاءت الفقرة (19) بالمرتبة السادسة عشر قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (يقوم مجلس القسم بدور فعال في ادارة القسم) بدرجة ضعيفة حيث بلغ متوسط حسابها (2.35) وبانحراف معياري (1.31) وجاءت الفقرة (24) بالمرتبة السابعة عشر قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (ترى ادارة القسم تعمل على تطبيق قرارات مجلس القسم) بدرجة ضعيفة حيث بلغ متوسط حسابها (2.9) وبانحراف معياري (1.56) وجاءت الفقرة (22) بالمرتبة الثامنة عشرة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (تلجأ دائماً الى عمادة الكلية لحل مشاكلك مع ادارة القسم) بدرجة ضعيفة حيث بلغ متوسط حسابها (2.7) وبانحراف معياري (1.42) وجاءت الفقرة (20) بالمرتبة التاسعة عشرة قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (هل ترى صعوبة في ابداء رايبك في اجتماعات مجلس القسم) بدرجة ضعيفة حيث بلغ متوسط حسابها (2.6) وبانحراف معياري (1.49) وجاءت الفقرة (17) بالمرتبة العشرين قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (توجد تعليمات واضحة ومعتمدة لحضور المؤتمرات الدولية العلمي) بدرجة ضعيفة حيث بلغ متوسط حسابها (2.1) وبانحراف معياري (1.28) وجاءت الفقرة (14) بالمرتبة الاحدى والعشرين قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (الدعم المالي مناسب للبحث) بدرجة معدومة حيث بلغ متوسط حسابها (1.95) وبانحراف معياري (1.09) وجاءت الفقرة (18) بالمرتبة الثانية والعشرون قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (يوجد تمييز بين اعضاء هيئة التدريس من قبل ادارة القسم في حضور المؤتمرات الدولية) بدرجة معدومة حيث بلغ متوسط حسابها (1.85) وبانحراف معياري (1.28) وجاءت الفقرة (15) بالمرتبة الثالثة والعشرين قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (توجد تعليمات رسمية توضح دور الكلية في دعم النشر الخارجي مالياً) بدرجة معدومة حيث بلغ متوسط حسابها (1.7) وبانحراف معياري (1.19) وجاءت الفقرة (16) بالمرتبة الرابعة والعشرين قياساً بفقرات الاستبانة وكانت عبارتها (تطبق الكلية تعليمات دعم النشر الخارجي) بدرجة معدومة حيث بلغ متوسط حسابها (1.6) وبانحراف معياري (1.15)

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة ورتبة الفقرة لإجابات افراد العينة على فقرات استبانة الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفقرة	رتبة الفقرة
2	توجد في القسم تعليمات معلنة حول توزيع الاعباء التدريسية بين اعضاء هيئة التدريس في القسم الذي تعمل فيه	4.45	1.15	مرتفعة	الأولى
7	توجد تعليمات رسمية لتوزيع الاشراف على طلبة الدراسات العليا	4.15	1.28	مرتفعة	الثانية
9	توجد عدالة في توزيع لجان المناقشات بين اعضاء الهيئة التدريسية	4.15	1.13	مرتفعة	الثالثة
8	تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على طلبة الدراسات العليا	4.2	1.28	مرتفعة	الرابعة
10	توجد تعليمات رسمية حول توزيع الاشراف على بحوث تخرج الطلبة	4.04	1.45	مرتفعة	الخامسة
5	انت راضٍ عن دخلك المادي قياساً بالأعباء التدريسية التي تؤديها	3.65	1.42	مرتفعة	السادسة
4	يؤخذ رايك عند توزيع الاعباء التدريسية	3.35	1.46	مرتفعة	السابعة
1	تشعر بالرضا تجاه توزيع عدد ساعات التدريس داخل القسم الذي تعمل فيه	3.25	1.52	مرتفعة	الثامنة
23	تشعر بالرضا عن تشجيع ومساندة مسؤولك المباشر تجاه افكارك ومشاريعك التي تعرضها امامه	3.15	1.57	مرتفعة	التاسعة
12	تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على تطبيق الطلبة في المدارس	3.9	1.41	مرتفعة	العاشرة
11	تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على بحوث تخرج الطلبة	3.3	1.41	مرتفعة	الحادية عشر
6	يوفر القسم جميع والوسائل التعليمية لأعضاء هيئة التدريس من اجل الوصول الى افضل انجاز تعليمي	3	1.78	مرتفعة	الثانية عشر
3	تقدم ادارة القسم الذي تعمل فيه حلولاً لقضية زيادة الاعباء التدريسية على اعضاء الهيئة التدريسية	2.85	1.53	مرتفعة	الثالثة عشر
21	يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات اثناء اجتماعات مجلس القسم	2.85	1.23	مرتفعة	الرابعة عشر
13	يوجد دعم مالي للبحث العلمي	2.55	1.23	متوسطة	الخامسة عشر
19	يقوم مجلس القسم بدور فعال في ادارة القسم	2.35	1.31	ضعيفة	السادسة عشر
24	ترى ادارة القسم تعمل على تطبيق قرارات مجلس القسم	2.9	1.56	ضعيفة	السابعة عشر
22	تلجأ دائماً الى عمادة الكلية لحل مشاكلك مع ادارة القسم	2.7	1.42	ضعيفة	الثامنة عشر

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

20	ترى صعوبة في ابداء رايك في اجتماعات مجلس القسم	2.6	1.49	ضعيفة	التاسعة عشر
17	توجد تعليمات واضحة ومعتمدة لحضور المؤتمرات الدولية العلمي	2.1	1.28	ضعيفة	عشرون
14	الدعم المالي مناسب للبحث	1.95	1.09	معدومة	احدى وعشرون
18	يوجد تمييز بين اعضاء هيئة التدريس من قبل ادارة القسم في حضور المؤتمرات الدولية	1.85	1.28	معدومة	اثنان وعشرون
15	توجد تعليمات رسمية توضح دور الكلية في دعم النشر الخارجي مالياً	1.7	1.19	معدومة	ثلاث وعشرون
16	تطبق الكلية تعليمات دعم النشر الخارجي	1.6	1.15	معدومة	اربع وعشرون

نتائج السؤال الثاني : ومن اجل الإجابة عن السؤال الثالث الذي يقول : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم ، يعزى لمتغير الجنس (ذكر ، انثى) ومن اجل التحقق من ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات التدريسيين تبعاً لمتغير الجنس وقد تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لإجابات التدريسيين تبعاً لمتغير الجنس لدرجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

المحور	الجنس		الانحراف المعياري	الدرجة الحرة	القيمة الجدولية (ت)	القيمة المحسوبة (ت)	مستوى الدلالة
	العدد						
فقرات استبانة الرضا الوظيفي	ذكر	8	8.63	18	2.101	0.198	دال احصائياً عند (0.05)
	انثى	12	4.14				

تشير النتائج الواردة في جدول (3) الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لإجابات التدريسيين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) في استبانة فقرات تحقيق الرضا حيث دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس حيث جاءت القيمة التائية المحسوبة (0.198) اصغر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (2.101) وهذا غير دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

نتائج السؤال الثالث : ومن اجل الإجابة عن السؤال الثالث الذي يقول : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم ، يعزى لمتغير اللقب العلمي (استاذ واستاذ مساعد) و (ومدرس و مدرس مساعد) ومن اجل التحقق من ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات التدريسيين تبعاً لمتغير اللقب العلمي وقد تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجدول (4) يوضح ذلك

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م. د. رحيم كاظم بيدي

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لإجابات التدريسيين تبعاً لمتغير اللقب العلمي لدرجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

المحور	اللقب العلمي		الانحراف المعياري	الدرجة الحرة	القيمة (ت) الجدولية	القيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
	العدد	الوسط الحسابي					
فقرات استبانة الرضا الوظيفي	استاذ	7.46	7.13	18	2.101	0.003	دال احصائياً عند (0.05)
	استاذ مساعد	7.45					
	مدرس ومدرس مساعد	7.11					

تدل النتائج الواردة في جدول (4) على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لإجابات التدريسيين تبعاً لمتغير اللقب العلمي (استاذ واستاذ مساعد ومدرس ، ومدرس مساعد) في استبانة فقرات تحقيق الرضا الوظيفي حيث دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير اللقب العلمي حيث جاءت القيمة التائية المحسوبة (0.003) اصغر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (2.101) وهذا غير دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

الفصل الخامس : الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات :

- 1- اولاً - الاستنتاجات : في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة يمكن استنتاج ما يأتي:
 - 1- على الرغم من اهمية موضوع تحقيق الرضا الوظيفي إلا اننا نرى عدم اهتمام بهذا الموضوع داخل المؤسسات التعليمية .
 - 2- المختصون بالعملية التعليمية لا يجعلون تحقيق الرضا الوظيفي هدفاً لهم يسعون الى تحقيقه من اجل النهوض بجميع العملية التعليمية .
 - 3- التدريسي الذي يكون راضياً عن عمله يستطيع ان يؤدي جميع واجباته بشكل جيد ودقيق في حين ان التدريسي غير الراضي عن وظيفته لا يؤدي واجباته ويكون غير فاعل
 - 4- عدم توفير مقومات الرضا الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية يؤدي الى تراجع العملية التعليمية وعدم تطويرها .

ثانياً: التوصيات : في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث، يوصي الباحث بما يأتي:

- 1- ضرورة توجيه المعنيين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالعمل على توفير كل المقومات لتحقيق الرضا الوظيفي لجميع التدريسيين
- 2- على التدريسي العمل على تهيئة الجو النفسي الملائم اثناء المحاضرة وهذا يتطلب قدرات ومهارات عالية ويتطلب توفير كل الاحتياجات له .

ثالثاً: المقترحات: استكمالاً لهذه الدراسة يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية :

- 1- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في جامعات اخرى واقسام اخرى

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

- 2- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في اقسام دراسية وتخصصات اخرى
المصادر: أولاً: المصادر العربية:
 1. ابو جراد ، خليل علي خليل (2015) : الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الازهر ، غزة ، فلسطين .
 2. ابو مرق ، جمال زكي والجرجاوي ، زياد علي (2000) : الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية والاهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة ، مؤتمر التعليم العالي في فلسطين (واقع وتحديات وخيارات) من 20- 21 فبراير 2000.
 3. احمد، ثابت احسان (2011) : الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الاداريين في اقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل ،مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد 17، العدد 57، ص 67- 81 .
 4. البكري، سونيا كامل مصطفى (1990) : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ، مجلد 23 ، العدد 1، ص 88- 92.
 5. بيدي ، رحيم كاظم (2019) : واقع توظيف تدريسي قسم الجغرافية لمهارات التواصل التربوي غير اللفظي في تدريس الجغرافية من وجهة نظر الطلبة ، مجلة الاستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 58، العدد2، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية ، ص 65- 98
 6. التويجري ، محمد ابراهيم (1988) : المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات دراسة مقارنة ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 12 ، عدد3 ، ص 48 – 68 .
 7. خطابية ، ماجد وآخرون(2002): التفاعل الصفي ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان.
 8. الزويبي، عبد الجليل إبراهيم، وآخرون (1981) : الاختبارات والمقاييس النفسية، ط2، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق .
 9. سلامة ، انتصار محمد طه (2003) : مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
 10. الشيخ خليل ، جواد شريز عزيز (2008) : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمغرافية) لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الاسلامية ، العدد الاول ، المجلد 16 ، فلسطين ، ص 686
 11. الصبحي ، فوزية بنت سعد (2012) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة ، ب ت
 12. صقر ، عاشور (1983) : ادارة القوى العاملة : الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان .
 13. صلاح الدين ، محمد (2002) : السلوك التنظيمي ، دار الجامعة ، الاسكندرية ، مصر .
 14. طناش ، سلامة (1990) : الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية ، مجلة دراسات الجامعة الاردنية ، العدد (17) ، ص 229- 249.

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

15. عاشور ، احمد صقر (1984) : ادارة القوى العاملة ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر .
16. عباس، محمد خليل واخرون (2009) ، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
17. عبد المنعم، رانية عبد الله (2015) : واقع معوقات استخدام السبورة التفاعلية من وجهة نظر معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية وعلاقته بالتخصص وسنوات الخبرة في منطقة غرب محافظة غزة بفلسطين ، مجلة جامعة الاقصى (سلسلة العلوم الانسانية) ، المجلد التاسع عشر ، العدد الثاني ، ص 268-304 .
18. العديلي، ناصر (1982) : السلوك التنظيمي في الادارة ، معهد الادارة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
19. العريمي، جليس بن محمد (2012) : الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السلطان قابوس ، عمان ، الاردن .
20. عمار ، حامد (1996) : الجامعة بين الرسالة والمؤسسة ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة ، مصر .
21. العمري ، علي احمد (2008) : الرضا المهني دراسة ميدانية للتعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية ، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، جدة ، المملكة العربية السعودية .
22. العميان ، محمود (2005) : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
23. فلمبان ، ايناس فؤاد نواوي (2008) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمديرية مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية .
24. الكبيسي ، عبد الواحد حميد والحياي ، صبري (2012): العليم الجامعي، مركز دبيونو لتعليم التفكير، عمان ، الأردن .
25. الكردي (1996) : الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الاردنية الرسمية والاهلية ، مجلة دراسات ، مجلد23، عدد2، الجامعة الاردنية ، الاردن .
26. كوافحة، تيسير مفلح (2010): القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة ، ط3 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
27. منصور ، مجيد مصطفى (2010) : درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين ، مجلة جامعة الازهر بغزة سلسلة العلوم الانسانية، المجلد 12، العدد1، ص 795-838 .
28. الهواري ، سيد (1986) : المدير الفعال ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
29. اليماني ، سعد احمد (1996) : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العالي في مهنة التدريس ، مجلة دراسات الجامعة الاردنية ، المجلد23، عدد2، ص33 .

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية
من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

ترجمة المصادر :

1. Abu Jarad, Khalil Ali Khalil (2015): Affiliation and job satisfaction and their relationship to motivation of achievement for educational counselors in the governorates of Gaza, unpublished master's thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
2. Abu Maraqq, Jamal Zaki and Al-Jarjawi, Ziad Ali (2000): job satisfaction with the faculty members in some Palestinian universities (governmental and private) in the West Bank and Gaza Strip, the Higher Education Conference in Palestine (reality, challenges and options) from 20-21 February 2000.
3. Ahmed, Thabet Ihsan (2011): Job satisfaction according to some personal variables of faculty members and administrative staff in the departments and colleges of Physical Education, University of Mosul, Al-Rafidain Journal for Sports Science, Volume 17, No. 57, pp. 67-81.
4. Al-Bakri, Sonia Kamel Mostafa (1990): An Analytical Study of Job Satisfaction for Faculty Members at Cairo University, Volume 23, Number 1, pp. 88-92.
5. Pedi, Raheem Kazem (2019): The reality of a teaching staffing geography department for non-verbal educational communication skills in teaching geography from the students 'point of view, Al-Ustaz Journal for Humanities and Social Sciences, Volume 58, No. 2, Baghdad University, Ibn Rushd College of Education for Humanities, p. 65-98
6. Al-Tuwaijri, Muhammad Ibrahim (1988): Job attitudes and job satisfaction for Saudi and non-Saudi workers in multinational companies, a comparative study, The Arab Journal of Management, Volume 12, Number 3, pp. 48-68.
7. Khattabeya, Majed and others (2002): Classroom interaction, Al-Shorouk Publishing and Distribution, Amman
8. Al-Zobaie, Abdul Jalil Ibrahim, and others (1981): Psychological tests and measurements, 2nd edition, Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul, Iraq.

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافيتا
من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

9. Salama, Intisar Muhammad Taha (2003): The level of professional affiliation and job satisfaction and the relationship between them among the faculty members in the Palestinian universities, unpublished Master Thesis, An-Najah National University, Nablus, Palestine.
10. Sheikh Khalil, Jawad Sharir Aziz (2008): job satisfaction and its relationship to some (demographic) variables among teachers, Islamic University Journal, first issue, volume 16, Palestine, p. 686
11. Al-Subhi, Fawzia Bint Saad (2012): job satisfaction and its relationship to scientific productivity for female faculty members at Taibah University, BT
12. Saqr, Ashour (1983): Manpower Management: Behavioral Foundations and Applied Research Tools, Arab Renaissance House, Beirut, Lebanon.
13. Salah El-Din, Mohamed (2002): Organizational Behavior, University House, Alexandria, Egypt.
14. Tanash, Salama (1990): job satisfaction with the faculty at the University of Jordan, Journal of University of Jordan Studies, No. (17), pp. 229-249.
15. Ashour, Ahmed Saqr (1984): Workforce Management, University Knowledge House, Alexandria, Egypt.
16. Abbas, Muhammad Khalil and others (2009), Introduction to Research Methods in Education and Psychology, 2nd edition, Al Masirah House for Publishing, Distribution and Printing, Amman, Jordan.
17. Abdel-Moneim, Rania Abdullah (2015): The reality of the obstacles to using the interactive whiteboard from the point of view of the UNRWA school teachers and its relationship to specialization and years of experience in the western Gaza Governorate region in Palestine, Al-Aqsa University Journal (Humanities Series), volume nineteenth, number Second, pp. 268-304.
18. Al-Adili, Nasser (1982): Organizational behavior in management, Institute of Administration, Riyadh, Saudi Arabia.

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافيتا
من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

19. Al-Araimi, Jalis Bin Muhammad (2012): Job Satisfaction with Principals of General Education Schools, Unpublished Master Thesis, Sultan Qaboos University, Amman, Jordan.
20. Ammar, Hamed (1996): The University between Al Resala and the Foundation, The Arab Book Library, Cairo, Egypt.
21. Al-Omari, Ali Ahmed (2008): Occupational Satisfaction Field Study for Primary Education in the Kingdom of Saudi Arabia, Scientific Algorithm for Publishing and Distribution, Jeddah, Saudi Arabia.
22. Al-Amyan, Mahmoud (2005): Organizational Behavior in Business Organizations, 3rd edition, Wael House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
23. Felemban, Enas Fouad Nawawi (2008): Job satisfaction and its relationship to the organizational commitment of educational supervisors and educational supervisors in the Department of Education, Department of Makkah Al-Mukarramah, unpublished Master Thesis, Umm Al-Qura University, College of Education, Mecca, Saudi Arabia.
24. Al-Kubaisi, Abdul Wahid Hameed and Al-Hayani, Sabri (2012): The University's Education, DeBono Center for Thinking Education, Amman, Jordan.
25. Al-Kurdi (1996): Job satisfaction among workers in sports activity in public and private Jordanian universities, Studies Magazine, Volume 23, Number 2, The University of Jordan, Jordan.
26. Kwafah, Tayseer Mefleh (2010): Measurement, evaluation, measurement and diagnosis methods in special education, 3rd floor, Al Masirah House for Publishing, Distribution and Printing, Amman, Jordan.
27. Mansour, Majeed Mustafa (2010): Degree of job satisfaction with faculty members at An-Najah National University in Palestine, Al-Azhar University Journal, Gaza, Series of Humanities, Volume 12, No. 1, pp. 795-838.
28. Al-Hawary, Syed (1986): Active Director, Ain Shams Library, Cairo, Egypt.

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

29. Al-Yamani, Saad Ahmed (1996): An Analytical Study of Professional Job Satisfaction among Teachers and Teachers of Higher Education in the Teaching Profession, Journal of University of Jordan Studies, Volume 23, Number 2, p. 33.

ثانيا/المصادر الأجنبية:

30--Adams, G. (1964) : Measurement and Evaluation in Education psychology and Guidance, New York , Holt .

31- Davis , Relt, Humman Behavior atwork organlzntional behavlor, Tata Mc Graw Hill pupiing company L td New Oelhi / 1998.

32- Eisenberg,A,B,and smith,R, R,(1972) Nonverbal Communication. The Bobbs-merill compay, Inc. Lndianapolis, Indiana.

33- Steve M, Jex, : (2002) organitonal psychology : a scientist practier approach . New York John wiley and Sons.

34- Smih, p, Kendall. L, and TlullinC, (1969) the Measurement of satisfaction in work and retirement, Chicago Rand Mchally

الملاحق

ملحق(1)

أسماء الخبراء والمحكمين الذين استشارهم الباحث مرتبة حسب اللقب العلمي

ت	اللقب العلمي	أسم الخبير	التخصص	المكان الوظيفي	1*	2
1	أ.د	ثناء يحيى قاسم الحسو	طرائق تدريس الجغرافية	كلية التربية ابن رشد	*	*
2	أ.د	نجدت عبد الرؤوف عبد الرضا	طرائق تدريس الجغرافية	كلية التربية ابن رشد	*	*
3	أ.د	سعد علي زاير	طرائق تدريس اللغة العربية	كلية التربية ابن رشد	*	*
4	أ.د	محمد أنور السامرائي	قياس وتقويم	كلية التربية ابن رشد	*	*
5	أ.د	خالد جمال الدليمي	قياس وتقويم	كلية التربية ابن رشد	*	*
6	أ.د	ليث حمودي	طرائق تدريس الجغرافية	كلية التربية ابن رشد	*	*
7	أ.د	ياسين حميد مجيد	قياس وتقويم	كلية التربية ابن رشد	*	*
8	أ.م.د	بشرى حسن مذكور	طرائق تدريس الجغرافية	كلية التربية ابن رشد	*	*
9	أ.م.د	علي موحان عبود	طرائق تدريس الجغرافية	كلية التربية ج/المستنصرية	*	*

* هذا الرقم يعني طبيعة الاستشارة التي عرضت على الخبير (1) قائمة جوانب الرضا الوظيفي(2) استبانة الرضا الوظيفي .

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية
من وجهة نظرهم

م. د. رحيم كاظم بيدي

*	*	كلية التربية أبن رشد	طرائق تدريس التاريخ	محمد شلال عبيد	أ. م. د	10
*	*	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية	جغرافية عامة	ماجد ابراهيم	أ. م. د	11
*	*	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية	طرائق تدريس التاريخ	محمد جثير جبر	م. د	12
*	*	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية	طرائق تدريس الجغرافية	ياس خضر كسار	م. د	13
*	*	كلية التربية الاساسية الجامعة المستنصرية	طرائق تدريس الجغرافية	عذراء عزيز عفان	م	14

ملحق (2)

الجامعة المستنصرية
كلية التربية الأساسية

الموضوع / استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

عزيزي الأستاذ / عزيزتي الأستاذة :
يقوم الباحث بأجراء دراسة بعنوان (درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم) حيث تهدف هذه الدراسة الى التعرف على وجهة نظر التدريسيين على درجة رضاهم عن وظيفتهم التي يؤدونها ، لذلك نرجوا منك الاطلاع على فقرات الاستبانة والأجابة عليها بوضع اشارة أمام درجة الرضا الوظيفي التي تراها مناسبة .

البيانات المطلوبة :

الجنس : () ذكر () انثى

اللقب العلمي : () استاذ او استاذ مساعد () مدرس أو مدرس مساعد

الباحث

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

ت	جوانب الرضا الوظيفي / الفقرات	درجة الامتلاك				
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	ضعيفة	معدومة
1	تشعر بالرضا تجاه توزيع عدد ساعات التدريس داخل القسم الذي تعمل فيه					
2	توجد في القسم تعليمات معلنة حول توزيع الاعباء التدريسية بين اعضاء هيئة التدريس في القسم الذي تعمل فيه					
3	تقدم ادارة القسم الذي تعمل فيه حلولاً لقضية زيادة الاعباء التدريسية على اعضاء الهيئة التدريسية					
4	يؤخذ رايك عند توزيع الاعباء التدريسية					
5	انت راضٍ عن دخلك المادي قياساً بالأعباء التدريسية التي تؤديها					
6	يوفر القسم جميع الوسائل التعليمية لأعضاء هيئة التدريس من اجل الوصول الى افضل انجاز تعليمي					
7	توجد تعليمات رسمية لتوزيع الاشراف على طلبة الدراسات العليا					
8	تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على طلبة الدراسات العليا					
9	هل توجد عدالة في توزيع لجان المناقشات بين اعضاء الهيئة التدريسية					
10	توجد تعليمات رسمية حول توزيع الاشراف على بحوث تخرج الطلبة					
11	تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على بحوث تخرج الطلبة					
12	تلتزم ادارة القسم بتعليمات توزيع الاشراف على تطبيق الطلبة في المدارس					
13	يوجد دعم مالي للبحث العلمي					
14	الدعم المالي مناسب للبحث العلمي					
15	توجد تعليمات رسمية توضح دور الكلية في دعم النشر الخارجي مالياً					
16	تطبق الكلية تعليمات دعم النشر الخارجي					
17	توجد تعليمات واضحة ومعتمدة لحضور المؤتمرات الدولية					

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية
من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

					18	يوجد تمييز بين اعضاء هيئة التدريس من قبل ادارة القسم في حضور المؤتمرات الدولية
					19	يقوم مجلس القسم بدور فعال في ادارة القسم
					20	ترى صعوبة في ابداء رايك في اجتماعات مجلس القسم
					21	يسمح لك بالمشاركة في اتخاذ القرارات اثناء اجتماعات مجلس القسم
					22	تلجأ دائماً الى عمادة الكلية لحل مشاكلك مع ادارة القسم
					23	تشعر بالرضا عن تشجيع ومساندة مسؤولك المباشر تجاه افكارك ومشاريعك التي تعرضها امامه
					24	ترى ادارة القسم تعمل على تطبيق قرارات مجلس القسم

درجة الرضا الوظيفي عند تدريسي قسم الجغرافية
من وجهة نظرهم

م.د. رحيم كاظم بيدي

Degree of job satisfaction when teaching geography from their point of view

Rahim Kadhem Bidi
Raheem Kadem11@gmail.com
M. Dr..

University of Mustansiriya / college of Basic Education

RESEARCH ABSTRACT:

The current research aims to know the degree of job satisfaction when teaching the geographical department from their point of view, and in order to achieve this goal the researcher used the descriptive curriculum, be the research community of the department of geography faculty of basic education University mustine for the academic year (2020-2019), prepared the researcher Resolution as a tool for its research has been verified its sincerity and stability and has become composed of (24) paragraphs .

The researcher used a range of statistical methods, including: mathematical circles, standard deviations and T-testing for independent samples.

The research reached a set of results, including: paragraph (2) ranked first and high, while paragraph (16) came in the last 24th and low.

After using the T test for two independent samples to identify the presence of statistically significant differences at the level of significance of 0.05) between the vertebrae of the sex variable, the results of the current research indicated that there are statistically significant differences at the level of significance of 0.05) in favor of females.

The research reached a number of recommendations, including: - the need to guide those concerned in the Ministry of Higher Education and Research