

الرضا الوظيفي وعلاقته بتطور الهوية لدى معلمي

الصف الاول الابتدائي

أ.د. محمود كاظم محمود م.م. طالب خلف حسن

الجامعة المستنصرية / كلية التربية

التقديم: ٢٧٥ في ٢٨/٨/٢٠١٦

القبول: ٦٠٢ في ٩/١٠/٢٠١٦

المخلص:

استهدف البحث الحالي تعرف ما مدى تمتع معلمي الصف الاول بالرضا الوظيفي وكذلك معرفة دلالة الفروق في متغير الرضا الوظيفي لدى معلمي الصف الاول على وفق متغير الجنس وكذلك معرفة تطور الهوية لدى معلمي الصف الاول الابتدائي ثم ايجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ومن اجل تحقيق تلك الاهداف فقد بنى الباحثان (مقياس الرضا الوظيفي واعتمدا على مقياس الشمري (٢٠١٦) في تطور الهوية) وقد روعي في بناء المقياسين واعتمادهما الشروط العلمية المستعملة في بناء المقاييس النفسية وتم التحقق من مؤشرات صدق المقياسين بطريقة الصدق الظاهري وصدق البناء ومؤشرات الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكرونباخ وتم استعمال عينة التطبيق للمقياسين إذ تم الاعتماد على نظرية ماسلو في الرضا الوظيفي ونظرية "جكيرنك وريزير" (Chickering&Riesser, 1993)، التي اعتمد عليها الشمري ٢٠١٦ ووضع العديد من الدراسات السابقة واستعمل الوسائل الاحصائية المناسبة وبالاستعانة بالحقيبة الاحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية ((SPSS)) للوصول الى نتائج البحث وقد أظهرت نتائج البحث الى الآتي:

١. يتمتع معلمو الصف الاول بالرضا الوظيفي .
 ٢. يتمتع معلمو الصف الاول بتطور الهوية .
 ٣. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في متغير الرضا الوظيفي بين الذكور والاناث .
 ٤. عدم توافر علاقة ارتباطية موجبة بين متغيري البحث الرضا الوظيفي وتطور الهوية.
- وقد توصل البحث الى عدد من التوصيات والمقترحات .

**Career satisfaction and its relation to the development of
Teachers' identity for the First grade
Prof. Dr. Mahmoud Kazem Mahmoud
Assistant instructor: talab khalf Hasn
University of Mustansiriya / College of Education
Email:**

Abstract:

The current research aims to identify a number of goals, the extent of work satisfaction and its relationship to the first grade, in addition to that, to show the significant differences of job satisfaction variable to the first grade teachers according to variable sex, the development of identity of the classroom teacher and its correlation to the two variables.

The present paper tries to adopt Shammari scale (2016). The theory of "Jkurnq and Rizir" (Chickering & Riesser, 1993), which was adopted by al-Shammari 2016 and the development of many of the previous studies and use appropriate statistical methods and using the bag for Statistical Sciences psychological and social ((SPSS)), the results of the research which can be listed as follow:

- 1- Teachers of First grade have job satisfaction.
- 2- Teachers of First grade have development of identity.
- 3- There are no significant differences in job satisfaction between male and female variable.
- 4- The lack of a positive correlation between the variables of job satisfaction research and development of identity.

Keywords: Career satisfaction a, the development, Teachers' identity.

الفصل الاول/ التعرف بالبحث:

مشكلة البحث:

الرضا الوظيفي هو تلك المجموعة من العوامل النفسية والايضاح البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله وقد صورته (لوك Loek)، (وبورتر porter) على انه تمثيل الفرق في ادراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد من وظيفته، وبين ما هو يحصل عليه بالفعل وان ظاهرة الرضا الوظيفي التي يشعر بها المعلمون من الامور التي تلتفت الانتباه والتي تستدعي دراستها للتعرف على درجتها بين المعلمين ومدى انتشارها بينهم والبحث عن اسبابها ومظاهرها التي تؤثر في رضا المعلم عن عمله، واكدت دراسة بولدير (BoLdyro,et,aL) أن القائد التدريسي هو المنظم والمبادر لوجوده في العمل والنشاط في جماعة الصف فهو لا يعمل فقط لإكساب التلاميذ المعلومات والمعارف والمهارات ، بل يتضمن ايضاً تنظيم الصف وتربيتهم تربية اجتماعية سليمة(جلال ،١٣٧:١٩٧٣). وقام طوباسي(١٩٧١) بدراسة على عينة المعلمين والمعلمات اشارت النتائج ان المعلمات اكثر رضا عن العمل من المعلمين (الغصاونه ،٢٠٠٠: ٢١).

ويتعرّض الانسان لبعض من التغيّرات التي تطرأ على جوانب الشخصية جميعها، وقد يمثّل تطور الهوية محور هذا التغيّر من وجهة نظر "أريكسون" (Erikson) (أبو جادو، ٢٠١٠: ٨١)، وقد أشار "جكينك وريزير" (1993) إلى أنّه يرتبط بقدرة المعلم على تحديد معتقداته وأدواره في الحياة بـ "أزمة هوية الأنا" Ego Identity Crisis على سبيل المثال: "من أنا؟، وماذا أريد؟، ومن أكون بالنسبة لهذا المجتمع الذي أعيش فيه؟، وما أهدافي في الحياة؟، وأين أتجه وما طبيعة الجماعة التي أفضل أن أنتمي إليها وأتعامل معها؟ (Chickering&Reisser, 1993:209)، وخلال عملية التطور قد يكون المعلم في مفترق طرق، إذ يتمكّن من الوصول إلى إجابات محددة يلتزم بها فتحقق هويته وتطوّرها، أو قد يعاني من اضطراب هويته وتشتتها ممثلاً بالفشل في الوصول إلى إجابات عن تساؤلاته وفشلاً في تحديد أهدافه وأدواره في الحياة (الخالدي والعلمي، ٢٠٠٩: ١٥٥-١٥٦).

وأشار "أريكسون" إلى أن تطور الهوية السليمة هي الدرع الواقي من فوضوية الدوافع وتحكم الضمير، ويمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن التساؤل الاتي : ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وتطور الهوية لدى معلمي الصف الاول الابتدائي

اهمية البحث:

يعد الرضا الوظيفي له اهميته كبرى بالنسبة للأفراد وكذلك المجتمعات ، وذلك لان رضا الفرد عن عمله هو العامل الاساسي لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي (الخيرى، ٢٠٠٨: ٧). ان اهمية الدور التربوي الملقى على عاتق المعلم بمختلف المراحل التعليمية وما يقوم به من اسهام فعال في دفع الحركة التعليمية الى التقدم والتطور اذ ان المعلم هو احد ركائز العملية التربوية فأنه يلقى الاهتمام والمتابعة والاشراف والتوجيه والتدريب مما يتناسب مع هذا الدور وجاء هذا الاهتمام لرفع كفاءته ومساعدته على النمو المهني والتطوير المستمر في ادائه ومساعدته على حل ما يعترض سير العملية التعليمية من عقبات (قلبمان، ٢٠٠٦: ٢)

إن من اهم عوامل نجاح المعلم او المعلمة في العمل ، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من اهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، اذ يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية والتي يبذلها المعلمون نحو العمل بالمدرسة فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام كثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له اثر ايجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين ، ارتفاع مستوى انتاجهم ، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة (حكيم، ٢٠٠٩: ١)

وتطور الهوية بجوانبها المتعددة النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والدينية والسياسية، والجنسية، والثقافية مطلباً من مطالب الفرد الحياتية، وكلما نجح الفرد في تحقيق التلاؤم مع المتغيرات والظروف التي يحيا فيها وفي تحقيق قدرًا معقولاً من التوافق النفسي والاجتماعي، شعر بالرضا واقترب من درجات الصحة النفسية الملائمة والضرورية للحياة (الكناني، ٢٠١٥: ٥)، ويشير "أريكسون" الى أن تطور وقبول هوية الفرد هي مهمة غاية في الصعوبة وغاية في القلق، أذ يجب أن يجزّب الفرد فيها أو يحاول أن يجزّب أدواراً وأيديولوجيات مختلفة ليحدد أيها أفضل (شلتز، ١٩٨٣: ٢٢٠).

ويمكن تلخيص اهمية البحث الحالي بالنقاط الاتية :

١. تسليط الضوء على متغير الرضا الوظيفي من حيث التنظير محاولة لسد الفراغ في المكتبة النفسية لاغناء الجانب النظري في هذا المتغير من خلال تسليط الضوء على الرضا الوظيفي في نظرية الحاجات لماسلو .
٢. الاستفادة من مقياس الرضا الوظيفي الذي بناه الباحثان كجزء من تقويم الاداء لدى معلمي الصف الاول الابتدائي وهذا بدوره يستفيد منه مدرء المدارس الابتدائية ومديريات العامة للتربية .

٣. تسليط الضوء على الاطار النظري لمتغير تطور الهوية سوى ما اشار اليه اركسون بوصفه المنظر الاساس لهذا المتغير فضلا عن الاشارة الى نظرية جكيرنك المعتمدة في هذا البحث .
٤. تسليط الضوء على شريحة معلمي الصف الاول بوصفهم العمود الاساس الذي ترتكز عليه العملية التربوية والتعليمية .

اهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

١. الرضا الوظيفي لدى معلمي الصف الاول الابتدائي
٢. معرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي الصف الاول الابتدائي على وفق متغيري الجنس
٣. تطوّر الهوية لدى معلمي الصف الاول
٤. دلالة الفروق في تطوّر الهوية لدى معلمي الصف الاول على وفق متغير الجنس
٥. العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وتطور الهوية لدى معلمي الصف الاول الابتدائي.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمعلمي ومعلمات الصف الاول الابتدائي في المدارس التابعة للمديريات العامة للتربية الست في محافظة بغداد (الرصافة والكرخ) للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦) م.

تحديد المصطلحات :

الرضا الوظيفي Job Satisfaction : فقد عرفه كل من :-

ستون (1979) Ston : (الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفة وعمل فيصبح انساناً تستظرفه الوظيفة) (ston, 1979:199).

دسلر (1982) Dessler : " درجة تحقيق الشخص للاحتياجات المهنية في حياته مثل الصحة والأمن والغذاء والمحبة والتقدير أثناء الوظيفة او نتيجة لها " (الجبوري، ٢٠٠٨: ١٩).

العديلي (١٩٨٥) : " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والمؤثرات الاخرى ذات العلاقة " (العديلي، ١٩: ١٩٨٥).

التعريف النظري: اعتمد الباحثان على تعريف (maslow,1954) تعريفاً نظرياً لمفهوم الرضا الوظيفي للبحث الحالي.

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم من خلال اجابته عن فقرات مقياس الرضا الوظيفي التي اعدت في هذا البحث.

تطوّر الهوية Identity Development

التطوّر Development

عرّفه كل من:

- (بياجيه، ١٩٨٦): التوازن المتدرج من حالة ضعيفة إلى حالة أقوى (بياجيه، ١٩٨٦: ٧).
- (إسماعيل، ١٩٨٩): مجموعة من التغييرات المتتابعة، التي تسير حسب أسلوب ونظام مترابط ومتكامل، والتي تظهر في كل من الجانب التكويني، والجانب الوظيفي للكائن الحي (أبو غزال، ٢٠١٣: ٦٣).
- (Santrock, 2003): نمط من التغيير في القدرات الإنسانية، يبدأ منذ الحمل ويستمر مدى الحياة (أبو غزال، ٢٠٠٧: ١٩).

الهوية Identity:

عرّفها كل من:

- (Glasser, 1968): حاجة نفسية يسعى إلى تحقيقها كل فرد وتميّزه عن غيره، وتنتج من الكيفية التي يرى الإنسان نفسه بالنسبة للآخرين (جبر، ٢٠١٥: ٥٦).
- (Wolman,1973): خبرة الفرد على أنه ثابت جوهرياً ولا يتغيّر باستمرارية كيانه عبر الوقت، كونه نتيجة لوظيفية الذات التي تعمل على توحيد مثله، وسلوكه، وأدواره الاجتماعية Wolman, (1973: 115).
- (Marcia, 1980): أنها البناء الداخلي للذات، ونظام دينامي للدوافع والقدرات والمعتقدات والتاريخ الخاص بالفرد (شريم، ٢٠٠٩: ١٩٠).

تطوّر الهوية Identity Development

عرّفاه "جكيرنك وريزير" (Chickerig&Reisser, 1993): "تمو يتعلّق بالجوانب الإنفعالية، والشخصية، والأخلاقية، والعقلية، ويتمثّل بعدد من المجالات وهي: تطوير الكفاءة، إدارة الإنفعالات، التحرك من الإتكالية نحو الإستقلالية، تطوير علاقات شخصية ناضجة، تأسيس الهوية، تطوير الأهداف، وتطوير النزاهة أو الأمانة" (Chickering&Reisser, 1993: 14).

التعريف النظري: إعتد الباحثان على تعريف "جكيرنك وريزير" (Chickerig&Reisser, 1993) تعريفاً نظرياً لمفهوم تطوّر الهوية في هذا البحث، لإعتمادهما على نظريتهما في الإطار النظري والقياس وتفسير النتائج.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب عند إجابته على فقرات مقياس تطوّر الهوية الذي تبناه الباحثان لهذا الغرض.

الفصل الثاني: الاطار النظري ودراسات سابقة:

الرضا الوظيفي Job Sotifacion:

بدأ الرضا الوظيفي لأول مرة في مجال الصناعة ، وتعددت الدراسات في مختلف الميادين الى أن انتهت الى مجال التعليم . فاذا كان الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى أي موظف في أي عمل ، فإنه اشد ضرورة لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية من الأثر الأكبر في تقدم المجتمعات ونهضتها (اليحيى، ٢٠٠٣: ٧٥٢) .

ويعد مفهوم الرضا الوظيفي من اكثر الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين في الميدان الصناعي لأنه يشكل احد الاسباب او الدوافع الرئيسة لأداء الوظيفي المتميز، لأن أبرز ما تسعى اليه المؤسسات الانتاجية هو زيادة الانتاج والمساهمة في رفع مستوى الحياة وتسييرها لأبناء المجتمع، وان عدم الرضا الوظيفي قد يؤدي فضلاً عن انخفاض الانتاج الى بعض الاضطرابات او المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ، وبما ان التعليم مهنة انتاج بشري ترفد المجتمع بالطاقات البشرية المنتجة ،لذلك سعت المؤسسات الى الاهتمام بالعنصر البشري كوسيلة تحقق بواسطتها غاياتها في رفع الانتاجية . فأصبح الرضا الوظيفي جانباً مهماً تسعى المؤسسات التربوية والتعليمية لتحقيقه عند الافراد وجميع العاملين فيها، فقد اثبتت دراسات معدودة بأن الاتجاه النفسي للعاملين أو رضاهم عن العمل الذي يمارسونه يؤثر في انتاجهم وأدائهم لذلك العمل.

(الدراجي، ٢٠٠٧: ٥٩).

ويعد الرضا الوظيفي من اهم المؤثرات السلوكية في العمل ، والتي تشير الى ردود الفعل الانفعالية، لدى الموظف للعمل ، ووجدت الابحاث ان الرضا الوظيفي لديه القدرة الجيدة على التنبؤ ببعض سلوكيات العمل المهمة: مثل سلوك ترك العمل و سلوك التغيب عن العمل غير المسوغ، والتميز غي اداء العمل ، ويعد الرضا الوظيفي من المتغيرات المهمة ليس على مستوى الانتاجية ودوران العمل فقط او ما يسمى بالفوائد المؤسسية ، انما هناك العديد من الفوائد التي تعود على

الفرد من حيث الفوائد النفسية للموظف وشعوره المنخفض بضغط العمل ، والرضا الوظيفي ليس سحراً يؤتي ، او قرار يطور من قبل الادارة العليا والمسؤولين وانما هو ثمرة العديد من الجهود التي توضحها المؤسسة في هذا الميدان وتجنبي ثمارها لاحقاً (الزغبى ، ٢٠١١ : ١٨) .

انواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته :

- الرضا الوظيفي الداخلي : ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف مثل الاعتراف والتقدير القبول ، الشعور بالتمكن والانجاز والتعبير عن الذات .

- الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية(البيئية) للموظف في محيط العمل مثل : المدير ، زملاء العمل ونمط العمل .

- الرضا الوظيفي الكلي العام : وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي اتجاه الابعاد الداخلية والخارجية معاً. (الزغبى ، ٢٠١١)

٢- انواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه:

- الرضا الوظيفي المتوقع : ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الاداء الوظيفي اذا كان متوقفاً ان يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة .

- الرضا الوظيفي الفعلي : يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع ، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي.

النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي :

نظرية ماسلو Maslow Theory:

قام عالم النفس ابراهام ماسلو (A. Maslow, 1954) بتفسير سلوك الانسان وطبقاً لهذه النظرية فان الحاجات غير مشبعة تصبح المحدد الرئيس لسلوك الفرد لحين اشباعه ، فهي تؤدي الى عدم اتزان الفرد وتدفعه الى الاتيان بسلوك يؤدي الى خفض حالة التوتر هذه واعادة حالة التوازن الداخلي والفسولوجية ولايزول التوتر الا بشباع الحاجة . والحاجات المهمة في أي وقت من الاوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة ولايستطيع أحد أن يرقى لأشباع حاجة من الحاجات الاخرى الا عن طريق اشباع الحاجات الاهم ، ثم الاقل اهمية وفقاً لتسلسل الهرمي فمثلاً عدم اشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الاهم من الحاجات العليا حتى يتم اشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعاً لتسلسلها (المشعان، ١٩٩٣ : ٥٨).

ولتدرج الحاجات ، حيث لاقى اهتماماً كبيراً في الأوساط العلمية والتطبيقية لأنها تعد حجر الأساس في فهم دافعية الإنسان في العمل ، وسعيه لإشباع حاجاته المختلفة والتي من خلالها يستطيع تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة ، ومن ثم يشعر العامل بالرضا عن عمله (سلامة، ٢٠٠٣ : ٥٧) وتؤكد نظرية الحاجات الى ان الإنسان كائن حي مميز يسعى لتحقيق أهداف مهمة ، أهمها تحقيق الذات **Self-Realization**، التي ترى أن للعامل حاجات متعددة فهو إنسان يطلب المزيد ، إذ أنه ما إن يرضى حاجة واحدة حتى يطالب بغيرها ، وهي عملية يمارسها منذ مهدده حتى لحدده، وتشكل تلك الحاجات على شكل هرم تشكل قاعدته حاجاته الطبيعية (القيوتي، ٢٠٠٩ : ٦٥) .

نظرية التكيف الوظيفي Adjustment of work Theory:

ثمة نظريات أخرى للرضا الوظيفي تم تطويرها باستخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي ومنها نظرية التكيف الوظيفي ، حيث قام كل من (جرين، دواس وويز) Green, Dawis and weiss ١٩٦٨، يعرض هذه النظرية ، حيث افادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل . ويعتقد هؤلاء انه بالإمكان الاستدلال على تعايش الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبيئته العمل (العديلي، ١٩٨١ : ٨٣) .

نظرية الجماعة المرجعية Reference Theory:

قدم هولين وبلود (Blood&Hulin) هذه النظرية ١٩٦٨ وتفترض هذه النظرية ان الجماعة المرجعية التي ينتمي اليها الفرد تشكل عاملاً هاماً في تفهم ابعاد الرضا الوظيفي لديه، فالفرد يقارن نفسه بجماعته المرجعية وينظر هل هو يحصل على نفي المميزات التي يحظى بها افراد جماعته ام لا؟ فاذا كان الفرد اقل من جماعته المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا ومما يؤخذ على هذه النظرية انها توضع الكيفية التي يختارها على اساسها الفرد جماعته المرجعية ولم تحدد المميزات التي تصلح للمقارنة وهذا يحسم تدخل شخصية الفرد في اختيار جماعته المرجعية وفي كيفية مقارنة نفسه بها (فليمان ، ٢٠٠٠ : ٥٩).

• مفهوم تطوّر الهوية Identity Development:

يمثل تطوّر الهوية أهم مظاهر النمو الإنساني المؤثر في طبيعة السلوك الاجتماعي للفرد، إذ يرتبط بطريقة إدراك الفرد لمعنى وجوده من خلال تبني المبادئ والأدوار الملائمة من الناحية الشخصية والاجتماعية على حدٍ سواء، واستخدم "أريكسون" مصطلح أزمة الهوية لوصف حالة الفرد الذي يخبر الانفصال الذي يكون له العديد من المصادر أولها الانفصال عن الخبرات السابقة للشخص،

وثانيها يتمثل بالتغيرات في الجسم والشكل، والتغيرات الناتجة في موقع الشخص، والأدوار المتوقعة التي تخلق الموقف الذي يجد الفرد فيه صورته المتكوّنة على أنه لم يعد الشخص نفسه الذي كان في السابق (العبادي، ٢٠١٣: ٣٣).

ويوجد نوعان للتطور، هما التطور الكمي، والتطور النوعي، التطور الكمي هو التغيير في الكمية أو العدد مثل ازدياد الطول أو الوزن أو عدد المصطلحات التي يعرفها الطفل، أو عدد مرات الاتصال بالآخرين والتفاعل معهم، أما التطور النوعي فهو التغيير في النوع أو التركيبة أو التنظيم مثل التطور الذي يحصل عند طفل لم يكن يعرف النطق إلى طفل يعرف ويفهم النطق ويتواصل مع الآخرين لفظياً (أبو غزال، ٢٠١٣: ٦٣).

ويعتقد "أريكسون" (Erikson, 1968) بأن هوية الفرد الشخصية تنمو من خلال سلسلة من أزمات النمو النفسية الاجتماعية التي تقود إلى نمو الشخصية أو نكوصها، وهي التي تجعل من شخصياتنا أكثر أو أقل تكاملاً، ويرى أن الفرد في دورة نموه المستمرة مرغم على التفاعل مع فئات مجتمعية واسعة، ومن خلال هذا التفاعل توجد لدى الفرد فرصة لتطوير شخصية سوية قادرة على إدراك ذاتها وفهمها، وإدراك العالم الذي يحيط بها، والسيطرة على معطيات البيئة الموجودة فيها (أبو جادو، ٢٠١١: ٢٢٨).

ويؤكد "مارشيا" (Marcia, 1980) أن نمو الهوية لا يبدأ في مرحلة المراهقة ولا ينتهي بها، إذ يبدأ إدراك تمايز الذات في مرحلة المهد، وتصل إلى اكتمال نموها (أي المرحلة الأخيرة لها) مع تكامل نمو الذات لدى الإنسان في مرحلة الشيخوخة، ولكن الأمر المهم في مرحلة المراهقة وبخاصة المراهقة المتأخرة، أنه لأول مرة تتزامن وتجتمع أبعاد النمو الجسدي، والمهارات المعرفية، والتوقعات الاجتماعية معاً، لتمكن الشباب من تنظيم وتجميع هويات الطفولة من أجل بناء مسار عملي نحو مرحلة الرشد (شريم، ٢٠٠٩: ١٩١).

مكونات الهوية:

تتضمن الهوية العديد من المكونات: الجسدية، الجنسية، الاجتماعية، المهنية، الأخلاقية، الأيديولوجية، والخصائص السيكلوجية التي تشكل مجمل الذات، وهكذا فقد يعرف الأفراد أنفسهم من خلال مظهرهم الجسدي، والجنس الذي ينتمون إليه، وعلاقاتهم الاجتماعية، وعضويتهم في الجماعات، ومهنتهم وعملهم، والانتماء الديني والسياسي والأيديولوجي، وقد توصف الهوية بمصطلح مفهوم الذات الكلي، فهي شخصية لأنها تتعلق بالفرد ذاته، واجتماعية لأن لها صلة بالآخرين. ويرى "سانتروك" (Santrock, 2000) أن الهوية هي صورة للذات تتألف من عدد من الأجزاء هي:

- ١- الهوية المهنية Vocational/Career Identity: وهي المهنة ومسار العمل الذي يُوَد الفرد أن يتبعه (شريم، ٢٠٠٩: ١٩٨).
- ٢- الهوية السياسية Political Identity: التوجه السياسي للفرد، والحزب الذي ينتمي إليه.
- ٣- الهوية الدينية Religious Identity: وتتضمن المعتقدات الروحية للفرد.
- ٤- الهوية المعرفية والإنجاز Achievement, Intellectual Identity: مدى دافعية الفرد للإنجاز والمعرفة.
- ٥- الهوية الجنسية Sexual Identity: الجنس الذي ينتمي إليه الفرد، وتوجهه الجنسي (غيري الجنسي، مثلي الجنسية، أو ثنائي الجنسية).
- ٦- الهوية الثقافية Cultural Identity: تشير إلى أي جزء من العالم ينتمي إليه الفرد، وتتضمن الجماعة الثقافية التي ينتمي إليها الفرد بوصفها جزءاً من العالم الذي ينحدر منه الفرد، والذي يستمد هويته من ميراثه الثقافي.
- ٧- هوية الاهتمامات IdentityInterests: نوعية الأشياء التي يحب الفرد ممارستها والتي قد تتضمن الرياضة، الموسيقى، والهوايات الأخرى.
- ٨- الهوية الشخصية IdentityPersonality: خصائص الفرد الشخصية كأن يكون انبساطياً أو انطوائياً، قلقاً أو هادئاً، ودوداً أو عدوانياً وهكذا.
- ٩- الهوية الجسدية Physical Identity: صورة الجسد كما يراها الفرد (العبيدي، ٢٠١٣: ٤٩٧-٤٩٨).

نظريات فسرت تطور الهوية:

نظرية "أريكسون" في النمو النفسي الاجتماعي (١٩٦٨):

مراحل نمو الشخصية من وجهة نظر "أريكسون": وضع "أريكسون" مراحل النمو النفسي الاجتماعي إشارة منه إلى الأزمات في العلاقات الإنسانية المتبادلة، إذ يشير إلى أن نمو الشخصية يحدث من خلال الأزمات، وهي نتيجة التفاعل ما بين السلوك والبيئة، فيرى بأن الإنسان يمر في أثناء دورة حياته بثمان مراحل كل منها يتمركز حول اهتمامات انفعالية متميزة تنبثق من ضغوط بيولوجية أو من التوقعات الاجتماعية والثقافية، وتتبلور هذه الاهتمامات على شكل أزمة ثنائية التركيب أو قطبين متناقضين أما هذا أو ذلك، وهذا الصراع بين النقيضين يمكن أن يحل بطريقة صحيحة وبشكل إيجابي، أو بطريقة سلبية غير صحيحة، إذ ينظر "أريكسون" إلى النمو على أنه عملية طرح حلول متقدمة للصراعات بين حاجات الإنسان والمطالب الاجتماعية (الدفاعي والخالدي، ٢٠١٣: ٥١-٥٢).

نظرية تطوّر الهوية النفسية الاجتماعية (Chickering & Reisser, 1993):

تعد هذه النظرية إحدى أكثر النظريات المرجعية والتطبيقية لتطوّر الهوية ، إذ نما "جكيرنك" (Chickering) عمله من حياة "أريكسون" (Erikson)، المؤيد للنموذج التطوري، وبحث "جكيرنك" (Chickering) في إيجاد توضيح أكثر تفصيلاً وتركيزاً لمناقشة "أريكسون" (Erikson) حول (تطوّر الهوية)، وفيما بعد قام "جكيرنك" بتتقيح ومراجعة النظرية مع "لندا ريزير" (Reisser, 1993) التي اقترحت بأن يشرعوا بمراجعة البحوث المعتمدة على النظرية، وأن يضمّنوا نتائج جديدة، وتعديل أو تكييف النظرية على مجتمعات متنوعة (Reisser, 1995: 506)، كما إن نظريات تطوّر الهوية التي برزت بعد عمل "جكيرنك" الأولي، وفرت أيضاً سياقاً للمراجعة، وتقدّم نظرية (جكيرنك وريزير، ١٩٩٣) صورة شاملة لتطوّر الهوية من خلال دراسة عدد من المجالات التي يعالجها.

الدراسات السابقة

دراسة الموسوي، ٢٠٠٦: استهدفت الدراسة التعرف بمستوى الاخلاص في الاداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالجنس والتأهيل والرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة (٣٠٠) معلم ومعلمة بواقع (٦٠) معلماً و(٢٤٠) معلمة اختيروا بشكل عشوائياً استخدم الباحث لتحقيق اهداف بحثه:-

- ١- مقياس الرضا الوظيفي للخزرجي (٢٠٠٢) .
- ٢- مقياساً لقياس الاخلاص في الاداء الوظيفي من اعداده .وتوصلت الدراسة الى:
- ٣- إن درجة الإخلاص في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة كان اقل من المتوسط النظري (المحك).
- ٤- إن متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة التطبيق أكبر من المتوسط النظري (المحك) وكان عند المعلمين أكبر مما هو عليه عند المعلمات .
- ٥- ان الجنس أكثر المتغيرات تأثيراً بالإخلاص ويأتي بعده الرضا الوظيفي ولم يكن للتأهيل أي دور، اهم الوسائل الاحصائية المستخدمة (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ،معادلة الفاكرونباخ، وتحليل الانحدار المتعدد) (الموسوي، ٢٠٠٦، :١٣١)

دراسة الدراجي، ٢٠٠٧: استهدفت الدراسة التعرف بمستوى اساليب التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ونوع التأهيل وانماط يونك للشخصية لدى معلمي المدارس الابتدائية في محافظة بغداد وتكونت عينة الدراسة (٤٦٥) معلماً ومعلمة في مدراس الرصافة الاولى والكرخ الثالثة اختيروا عشوائياً. واستخدم الباحث لتحقيق اهداف بحثه : مقياس الرضا الوظيفي للخزرجي

٢٠٠٢، وتوصلت الدراسة الى مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات (عالي) وذو دلالة احصائية ان المعلمات(الاناث) اكثر رضاعن الوظيفة من المعلمين (الذكور) (الدراجي، ٢٠٠٧، ١٨٠).

الفصل الثالث/ منهجية البحث واجراءاته:

اولا/ منهج البحث:

اتبع الباحثان المنهج الوصفي (دراسة العلاقات الارتباطية) منهجاً في البحث الحالي ويحظى المنهج الوصفي بمكانة خاصة في مجال البحوث النفسية والتربوية، حيث ان نسبة كبيرة من الدراسات التربوية المنشورة هي وصفية في طبيعتها، وان المنهج الوصفي يلائم العديد من المشكلات التربوية اكثر من غيره.

ثانياً/ مجتمع البحث Population of the Research

يتألف مجتمع البحث الحالي من جميع المعلمين والمعلمات في المديرية العامة للتربية الست في محافظة بغداد، الرصافة الأولى والثانية والثالثة، والكرخ الأولى والثانية والثالثة للعام الدراسي (٢٠١٥-٢٠١٦) وبذلك يتكون المجتمع الإحصائي من (٦٣٣٣٣) معلم ومعلمة، موزعين بحسب الجنس بواقع (١٢٦٥٣) معلماً و(٥٠٦٨٠) معلمة، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١)

مجتمع البحث موزعاً بحسب المديرية العامة للتربية

المجموع	الكرخ			الرصافة			المديرية الجنس
	الثالثة	الثانية	الأولى	الثالثة	الثانية	الأولى	
١٢٦٥٣	٢٢٢٢	٢٢٧٥	١٥٧٩	٢١٥٩	٢٦٤٤	١٧٧٤	الذكور
٥٠٦٨٠	٦٦٨٥	١٠٩٠٥	٧٤٤٢	٥٦٧٦	١٠٣٢٠	٩٦٥٢	الاناث
٦٣٣٣٣	٨٩٠٧	١٣١٨٠	٩٠٢١	٧٨٣٥	١٢٩٦٤	١١٤٢٦	المجموع

ثالثاً/ عينة البحث الأساسية Basic of the Research Sample

تكونت عينة البحث الأساسية من (٣٥٠) معلماً ومعلمة الصف الاول الابتدائي ونسبة (٥٠,٥٥%) من محافظة بغداد وبحسب المديرية العامة الست، وقد اختيرت هذه العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية على وفق ما يتساوى تقريباً مع عددهم وبحسب الجنس تم اختيارهم عشوائياً . والجدول (٢) يوضح حجم عينة البحث الأساسية.

جدول (٢)

عينة البحث موزعة بحسب المديرية العامة لتربية بغداد

المجموع	اناث	ذكور	المديرية
٤٧	٢٣	٢٤	تربية الرصافة الاولى
٥٨	٢٧	٣١	تربية الرصافة الثانية
٦٩	٣٧	٣٢	تربية الرصافة الثالثة
٦٨	٣٩	٢٩	تربية الكرخ الاولى
٥٥	٣١	٢٤	تربية الكرخ الثانية
٥٣	١٨	٣٥	تربية الكرخ الثالثة
٣٥٠	١٧٥	١٧٥	المجموع

رابعاً/ أدوات البحث:

لغرض تحقيق اهداف البحث قام الباحثان بما يأتي:

١ . بناء مقياس الرضا الوظيفي

٢ . تبني مقياس تطور الهوية للشمري .

بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وتطور الهوية ولعدم وجود مقياس الرضا الوظيفي يصلح لتطبيقه على عينة البحث الحالي من وجهة نظر الباحثان فقد قاما ببناء مقياس الرضا الوظيفي وتبني مقياس تطور الهوية وقد اتبعا في بناءه الخطوات التالية:

تحديد المفهوم:

قام الباحثان بتحديد مفهوم:

١ . الرضا الوظيفي : شعور الفرد بالامن والامان واشباع الحاجات الفسيولوجية والشعور بالانتماء وصولا الى تحقيق الذات لمنحه قدرة اتخاذ القرار . (Maslow, 19954:36)

٢ . تطور الهوية: نمو يتعلّق بالجوانب الانفعالية، والبيئشخصية، والأخلاقية، والعقلية، ويتمثّل بعدد من المجالات وهي: تطوير الكفاءة، إدارة الانفعالات، التحرك من الاتكالية نحو الاستقلالية، تطوير علاقات شخصية ناضجة، تأسيس الهوية، تطوير الأهداف، وتطوير النزاهة أو الأمانة". (Chickering&Reisser, 1993: 14).

٢. صياغة الفقرات: قام الباحثان بصياغة ((32)) فقرة لمقياس الرضا الوظيفي وقد وضعوا خمسة بدائل لكل فقرة وهي ((تنطبق عليّ تماما ، تنطبق عليّ كثيراً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق أبداً)) .

٣. تعليمات المقياسين: فقد وضع الباحثان تعليمات خاصة لكل مقياس للمعلمين شرح من خلالهما طريقة الاجابة عن المقياسين دون ذكر عنوان المقياس فضلاً عن ذلك تم الاشارة على ان هذه الفقرات لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي راجين الاجابة عليها جميعاً وان الاجابة لن يطلع عليها سوى الباحثان راجين الاجابة بصدق وصراحة دون الحاجة الى ذكر اسم المستجيب .

٤. بدائل المقياس وأوزانه: تم تحديد خمسة بدائل لكل فقرة من فقرات المقياسين ((تنطبق عليّ تماماً ، تنطبق عليّ كثيراً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق أبداً)) وان الفقرات التي مع المتغير تم وضع أوزان لها ((1,2,3,4,5)) .

صلاحية فقرات المقياسين: من أجل التحقق من صلاحية الفقرات لقياس الظاهرة أو السمة المراد قياسها في المقياسين فقد تم عرض المقياسين على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في التربية وعلم النفس والبالغ عددهم ((14)) خبيركما في الملحق (١) وطلب من المحكمين إبداء آراءهم لمدى صلاحية كل فقرة لقياس الظاهرة المراد قياسها في المقياسين وذلك بوضع علامة (صح) في حقل صالحة إذا كانت الفقرة صالحة لقياس هذه السمة والعلامة نفسها في حقل غير صالحة إن كانت الفقرة لا تقيس السمة واجراء التعديل المناسب على الفقرة في حقل التعديل المناسب ، وقد اعتمد الباحث بنسبة اتفاق ((80%)) فأكثر على ابقاء الفقرة والفقرة التي لم تحصل على هذه النسبة تستبعد من المقياسين وعلى وفق هذا الاجراء حصل الباحثان على ٣٠ فقرة حظيت بنسبة الاتفاق المطلوبة ولم تحض فقرتان على تلك النسبة فقد تم استبعادهما واصبح المقياس بصيغته النهائية يحتوي على ٣٠ فقرة.

التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

كان الهدف من هذه التجربة هو التعرف على الاتي :-

- مدى وضوح تعليمات المقياسين.
- مدى وضوح الفقرات المقياسين من حيث الصياغة والمعنى .
- حساب الوقت المستغرق في الاجابة عن المقياسين .

ولتحقيق هذا الهدف قاما الباحثان بتطبيق المقياسين على عينة مكونة من ((50)) معلماً بواقع ((25)) معلمين ((25)) معلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مديرية العامة لتربية الرصافة الاولى والثانية وقد تبين ان تعليمات المقياسين كانت واضحة ومفهومة لكل من الذكور والاناث وكذلك فقراتهما وان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين ((٢٠ - ٣٠)) دقيقة ويمدى قدره ((٢٥)) دقيقة .

عينة التحليل الاحصائي:

تم تطبيق مقياسي الرضا الوظيفي وتطور الهوية على عينة بلغت ((٣٥٠)) معلماً ومعلمة اختيرت بالطريقة الطباقية العشوائية ذات الاختيار المتساوي من مديريات تربية بغداد وتم استخراج القوة التمييزية بطريقتين هما :

١- طريقة المجموعتان المتطرفتان:

بعد تصحيح استمارات عينة التحليل الاحصائي البالغة ((٣٥٠)) استمارة تم ترتيب الاستمارات بالطريقة التنازلية من أعلى درجة الى أدنى درجة وتم اختيار ((27%)) من المجموعة العليا ونفس النسبة ((27%)) من المجموعة الدنيا وقد بلغت استمارات المجموعة العليا ((٩٥)) استمارة والمجموعة الدنيا أيضاً ((٩٥)) استمارة وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لجميع الفقرات وقد تبين ان جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي كانت مميزة لأن قيمتها التائية المحسوبة كانت أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة ((1,96)) عند مستوى دلالة ((0,05)) ودرجة حرية ((١٨٨)).

٢- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس لعينة التحليل الاحصائي البالغ ((٣٥٠)) معلماً ومعلمة ويتبين من الجدول ((3)) ان جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة احصائية لأنها أعلى من القيمة الجدولية البالغة ((1,113)) عند مستوى دلالة ((0,05)) ودرجة حرية ((348)) والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي والدلالة المعنوية لها *

ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط
١	٠.٥٦٦	١٢.٨٠٧	٢١	٠.٤٨٤	١٠.٣١٧
٢	٠.٥٧٤	١٣.٠٧٦	٢٢	٠.٥٦٠	١٢.٦٠٩
٣	٠.٥٢٨	١١.٥٩٨	٢٣	٠.٥٦٤	١٢.٧٤١
٤	٠.٤٠٠	٨.١٤١	٢٤	٠.٣٣٩	٦.٧٢١
٥	٠.٣٩٨	٨.٠٩٣	٢٥	٠.٤٩٤	١٠.٥٩٩
٦	٠.٥٩١	١٣.٦٦٧	٢٦	٠.٤٣٩	٩.١١٤
٧	٠.٣١٦	٦.٢١٣	٢٧	٠.٣٥٣	٧.٠٣٨
٨	٠.٤٣٤	٨.٩٨٦	٢٨	٠.٣١٠	٦.٠٨٢
٩	٠.٣٢٤	٦.٣٨٨	٢٩	٠.٤١٣	٨.٤٥٩
١٠	٠.٤٣٣	٨.٩٦١	٣٠	٠.٤١٢	٨.٤٣٤
١١	٠.٥٨٨	١٣.٥٦١			
١٢	٠.٤٨٨	١٠.٤٢٩			
١٣	٠.٥٣٤	١١.٧٨٢			
١٤	٠.٣١٠	٦.٠٨٢			
١٥	٠.٢٤٩	٤.٧٩٦			
١٦	٠.٥٢٤	١١.٤٧٦			
١٧	٠.٤٦٣	٩.٧٤٤			
١٨	٠.٤٨٧	١٠.٤٠١			
١٩	٠.٣٨٦	٧.٨٠٥			
٢٠	٠.٣٤٦	٦.٨٧٩			

مؤشرات صدق المقياسين:

يعد صدق المقياس من أهم الخصائص القياسية التي يجب ان تتوفر في المقياس النفسي لانه يعبر عن قدرة المقياس على قياس السمة التي اعد لقياسها وبذلك يمكن أن تتدرج جميع الخصائص السيكومترية الاخرى للمقياس تحت خاصية صدقه وتم استخراج مؤشرات الصدق بالطرائق الاتية:

- ❖ الصدق الظاهري: لقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياسين عندما تم عرض فقراتهما على مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس والارشاد النفسي ملحق ((1)) والذي اتفق نسبة ((85%)) فأكثر على صلاحية فقرات المقياسين وتعليماتهما وبدائلهما وطريقة تصحيحهما
- ❖ صدق البناء: يعد استخراج القوة التمييزية وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية احدى مؤشرات صدق البناء كاختيار الفرضية وقد تم اتخاذ هذا الاجراء من خلال عينة التحليل الاحصائي والتي تم من خلالها استخراج القوة التمييزية بطريقتين الاولى اسلوب العينتين المتطرفتين والاخرى اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وقد تم الاشارة اليها مع الجداول في فقرة عينة التحليل الاحصائي.

مؤشرات الثبات للمقياسين :

يعني الثبات أن المقياس يكون ثابتاً فيما يعطي من نتائج فإذا طبق المقياس على المجموعة نفسها من الأفراد في مرتين متلاحقتين كانت النتائج متشابهة أما إذا كانت النتائج مختلفة اختلافاً كبيراً دل ذلك على أن معامل ثبات المقياس ضعيف ويعبر عن معامل الثبات احصائياً بمعامل ارتباط بين نتائج المقياس بين مرتين متلاحقتين ويجب أن يكون معامل الارتباط للمقياس أكثر من ((70%)) في المعيار المطلق . وقد استخرج ثبات المقياسين بطريقتين هما :-

١. الاختبار وإعادة الاختبار:

قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة مكونة من ((50)) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة الطباقية العشوائية وقد تم تطبيق المقياسين على العينة المذكورة وذلك يوم الاثنين الموافق ٢٢ / ٣ / ٢٠١٥ وقد وضعت علامات خاصة لمعرفة أسماء المستجيبين دون علمهم واعد تطبيق المقياس على نفس العينة بعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول وجمعت الاستمارتين معاً بالنسبة للمقياسين إذ تبين أن معامل الارتباط بالنسبة لمقياس الاسلوب المعرفي (التأمل . الاندفاع) بلغ ((84%)) وهو معامل ارتباط مقبول قياساً الى الدراسات السابقة أما بالنسبة لمقياس اتخاذ القرار فقد بلغ معامل الارتباط ((٨٦%)) .

٢- طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفاكرونباخ :

لحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث باستخراج ((50)) استمارة من عينة التحليل الاحصائي وقد طبقت معادلة للاتساق الداخلي على عينة الثبات البالغة ((50)) استمارة وقد تبين أن معامل الثبات على وفق هذه الطريقة بلغت ((81%)) بالنسبة لمقياس الاسلوب المعرفي (التأمل . الاندفاع) وهو معامل ثبات مقبول قياساً الى الدراسات السابقة أما معامل الاتساق الداخلي باستعمال معادلة الفاكرونباخ على مقياس اتخاذ القرار فقد بلغ ((٨٦%)) .

مقياس تطور الهوية:

بما أن الباحثين اعتمدوا على مقياس الشمري (٢٠١٦) بتطور الهوية الخاص بطلبة الجامعة فقد قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (١٤) محكماً كونه مقياساً حديثاً وطلب من المحكمين ابداء آراءهم في مدى صلاحية المقياس للتطبيق على عينة البحث الحالي (معلمين ومعلمات) الصف الاول الابتدائي وبعد عرض المقياس بفقراته البالغة (٤٨) فقرة والمتضمنة تعريف تطور الهوية (لجيكرنك) الذي اعتمد عليه الشمري في

بناء مقياسه وقد اتفق جميع المحكمين وبنسبة اتفاق (١٠٠%) على ان المقياس حديث ورسين ويمكن تطبيقه على عينة البحث الحالي مع اجراء بعض التعديلات الطفيفة على بعض الكلمات .
وبما ان الشمري اجرى خطوات البحث العلمي من استخراج القوة التمييزية بطريقتين هما :

أ - طريقة المجموعتين المتطرفتين .

ب . علاقة الفقرة بالدرجة الكلية .

وكان المقياس يحظى بقوة تمييزية مقبولة طبق على عينة قواهما (٤٠٠) فرد لذا لم يضطر الباحثان لإعادة القوة التمييزية الا ان الباحثين استخرجا مؤشرات صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري من خلال عرضه على المحكمين كما في الملحق (١) كذلك تم استخراج ثبات المقياس بطريقة اعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي باستعمال معادلة الفاكرونباخ على عينة الثبات البالغة (٥٠) معلم ومعلمة وقد اتضح ان معامل الثبات بطريقة اعادة الاختبار بلغ (٨٧%) وبطريقة الفاكرونباخ بلغ (٨٣%) وعد المقياس جاهزا للتطبيق على عينة البحث الحالي .

التطبيق النهائي للمقاييس:

قام الباحثان بعد التحقق من مؤشرات صدق وثبات المقاييسين، إذ تم تطبيقهما على عينة التطبيق والبالغة ((٣٥٠)) معلما ومعلمة من مديريات تربية بغداد بالطريقة العشوائية الطبقية ذات الاختيار المتساوي بواقع ((١٧٥)) معلماً و ((١٧٥)) معلمة .

الفصل الرابع/ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

الهدف الاول: قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي الصف الاول الابتدائي. وتحقيقا لهذا الهدف ومن اجل قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي الصف الاول الابتدائي قام الباحثان بتوزيع مقياس الرضا الوظيفي على عينة البحث الاساسية والبالغة (٣٥٠) معلماً ومعلمة وبعد تفريغ بيانات استمارات المقياس تبين ان متوسط الحسابي لعينة البحث الحالي يساوي (١٠٧) درجة وبانحراف معياري مقدراه (١٥.50) درجة، وعند مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي البالغ (٩٠) تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٤) وهي دالة احصائياً لأنها اعلى من القيمة التائية الجدولية (١.96) عند مستوى دلالة (٠.05) ودرجة حرية (٣٤٩) والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الرضا الوظيفي *

الدلالة ٠.05	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.96	١٤	٩٠	١٥.50	١٠٧	٣٥٠

ومن الجدول يتضح أن معلمي ومعلمات الصف الاول الابتدائي يتمتعون برضا وظيفي عال، وهذا يدل على حبهم لمهنتهم ورغبتهم العالية في الاستمرار بها ورضاهم الوظيفي ويبدو ان هذه المهنة توفر لهم مردودات مالية واقتصادية جيدة فضلاً عن ذواتهم واستمتاعهم فيها وان هذه المهنة تشبع حاجاتهم الفسيولوجية والامنية وتلبي لهم حاجة الانتماء الاجتماعي والتقدير ويبدو لها مكانة اجتماعية جيدة وجاءت هذه النتيجة المنفقة مع نظرية ماسلو التي اكدت على اشباع الحاجات الضرورية وصولاً الى تحقيق الذات متمتعاً بالرضا والسعادة والصحة النفسية.

الهدف الثاني: ايجاد دلالة الفروق في الرضا الوظيفي على وفق متغير الجنس معلمين ومعلمات بعد توزيع مقياس الرضا الوظيفي على عينة البحث البالغة (٣٥٠) معلم ومعلمة بواقع (١٧٥) معلم و (١٧٥) معلمة وبعد تفريغ البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية تبين ان متوسط الحسابي للذكور بلغ (١٠٦) درجة وانحراف معياري بلغ (١٤,٢١) في حين بلغ متوسط الاناث (١٠٨) درجة وانحراف معياري قدره (١٥) درجة وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (١,٧٤٧) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٣٤٨) وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي على وفق متغير الجنس ذكور واناث وهذه النتيجة جاءت غير منفقة مع دراسة طوباس (١٩٧١) التي اكدت ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين الذكور واناث لصالح الاناث والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		العينة	
		اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور
١,٩٦	١,٧٤٧	١٥	١٤	١٠٨	١٠٦	١٧٥	١٧٥

وهذا يعني أن افراد عينة البحث الحالي من معلمي الصف الاول يتمتعون (ذكور واناث) برضا وظيفي عالٍ وباعتقاد الباحثين أن المردود المالي والاقتصادي الجيد للمعلمين وقرب مواقع العمل ووقت الدوام الرسمي كلها جاءت منفقة مع نظرية ماسلو التي اكدت ان اشباع الحاجات الفسيولوجية من طعام وشراب وحاجات الأمن والانتماء كلها تؤدي الى تحقيق الذات وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي وعلى وفق هذه النظرية يبدو ان معلمي الصف الاول قد اشبعت حاجاتهم

الفسولوجية والآخرى لذا تحقق الرضا الوظيفي لديهم من خلال تحقيق ذواتهم سوى أكانوا ذكور ام اناث .

الهدف الثالث: تعرّف تطوّر الهوية لدى معلمي الصف الاول. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتوزيع مقياس تطوّر الهوية على عينة البحث البالغة (٣٥٠) معلما ومعلمة وبعد تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً اتضح أن المتوسط الحسابي للعينة يساوي (١٨٦.٣٣) درجة، وبانحراف معياري مقداره (١٧.٨٢٤) درجة، ولحساب الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس البالغ (١٤٤)، تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، إذ بلغت النسبة التائية المحسوبة (٤٧.٤٩٨) وهي أعلى من النسبة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٣٤٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

نتيجة الإختبار التائي لعينة واحدة لدرجات أفراد العينة على مقياس تطوّر الهوية

مستوى الدلالة sig	القيمة التائية		درجة الحرية Df	الانحراف المعياري std	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	العينة ٣٥٠
	الجدولية	المحسوبة					
0.0,5	3.219	47.498	349	17.824	186.33	144	

وبما أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٤٧.٤٩٨) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٣.٢٩١) بدرجة حرية (٣٩٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، فهذا يدل على أن الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري للمقياس دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي مما يشير إلى أن معلمي الصف الاول لديهم تطوّر هوية، ويعتقد الباحث أن تطوّر الهوية الحاصل لدى المعلمين والمعلمات قد يعود إلى أنهم يعيشون مرحلة تعددت فيها الأزمات في المجتمع العراقي عموماً مما ينعكس عليهم ، إذ أن هناك أزمات سياسية واقتصادية واجتماعية وأمنية سببت العديد من المشكلات وجعلتهم يخبرون تلك الأزمات ويواجهونها مما منحهم تطوّر هوية لنتوع تلك الأزمات، فضلاً عن التطوّر التكنولوجي والعولمة التي جعلت العالم بأسره عبارة عن قرية كونية مصغرة يمكن للفرد أن يتواصل اجتماعياً عبر المسافات الطويلة من خلال وسائل الاتصال الحديثة، إذ بإمكانه أن يتواصل مع عائلته وأصدقائه خارج العمل بل وحتى خارج العراق مما يجعله أكثر نمواً معرفياً وخبرةً في طبيعة العالم المعاصر مما جعلهم يتمتعون بتطوّر هوية.

الهدف الرابع: إيجاد دلالة الفروق في تطوّر الهوية لدى معلمي الصف الاول على وفق متغير الجنس. بعد توزيع مقياس تطور الهوية على عينة البحث البالغة (٣٥٠) معلما ومعلمة وبواقع (١٧٥) معلما و (١٧) معلمة وبعد تفرغ البيانات تبين ان المتوسط الحسابي للذكور بلغ (١٨٧) والاناث (١٨٥) وبلغ الانحراف المعياري للذكور (١٨) اما للإناث (١٦) وباستخدام الاختبار التائي

لعينتين مستقلتين فقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١,٤٤٨) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٣٤٨) لذا لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تطور الهوية لدى معلمي الصف الاول الابتدائي على وفق متغير الجنس والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

العينة	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		القيمة التائية الجدولية	قيمة تائية محسوبة	مستوى الدلالة
	ذكور	اناث	ذكور	اناث			
٣٥٠	١٨٧	١٨٥	١٨	١٦	١,٩٦	١,٤٤٨	٠,٠٠٥

الهدف الخامس: معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وتطور الهوية لدى معلمي الصف الاول الابتدائي. تحقيقاً لهدف البحث ولغرض ايجاد العلاقة الارتباطية بين متغيري الرضا الوظيفي وتطور الهوية لدى معلمي ومعلمات الصف الاول الابتدائي تم استعمال معامل الارتباط بيرسون **Pearson Correlation Coefficient** لمعرفة قوة واتجاه العلاقة الارتباطية للرضا الوظيفي وتطور الهوية ان معامل الارتباط بلغ (٠,٦١) وعند مقارنته مع معامل الارتباط الجدولية البالغة (٠,١٣٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) يتضح ان معامل الارتباط موجب وقوي وعند اختبار معامل الارتباط باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (٥,٤٨) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٣٤٩) وهذا يعني ان معامل الارتباط دال احصائيا والجدول (٨) يوضح ذلك.

الجدول (٨) العلاقة بين متغيري الرضا الوظيفي وتطور الهوية

العينة	قيمة معامل الارتباط الرضا الوظيفي وتطور الهوية		درجة حرية
	المحسوبة	الجدولية	
٣٥٠	٥,٤٨	١,96	٣٤٩

ويعني ذلك أن معلمي الصف الاول الابتدائي راضين عن مهنتهم وذلك حسب تقدير الباحثين ان معظمهم من المعلمين المتخصصين في تدريس الصف الاول والذي مضى على تدريسهم لهذا الصف العديد من السنوات ولو كانوا غير راضين لانقلوا الى صفوف اخرى وكانت علاقة الرضا الوظيفي بتطور الهوية علاقة موجبة وذلك حسب تقدير الباحثان ان عينة البحث لديهم تراكم معرفي ومتطورة مهنيا وزمنيا لذلك جاءت النتيجة ان لديهم تطور هوية عالي وهذه علاقة منطقية ومقبولة لان في العراق الان هناك العديد يبحثون عن العمل لذا نجد من لديه عمل ومستمر في عمله يرضى عن مهنته؛ لأنها تجلب له مقدارا من المال يوفر له ولعائلته عيشة جيدة .

التوصيات:

- ١ - توصي وزارة التربية بتقديم الحوافز المعنوية والمادية للمعلمين بشكل عام ومعلمي الصف الاول بشكل خاص من اجل تعزيز الرضا الوظيفي .
- ٢ - توصي وزارة التربية فتح دورات تدريبية في معاهد تطوير وتدريب المعلمين للتأكد على اهمية الرضا الوظيفي من اجل تحقيق الاهداف التربوية والتعليمية.
٣. مناقشة وزارة التربية على تتوع الخبرات العلمية والثقافية والاجتماعية والرياضية المقدمة للمعلمين من أجل تعزيز تطوّر الهوية لديهم.
٤. منح المعلمين الفرص المناسبة والتركيز على تعرّضهم لخبرات ثقافية واجتماعية وعلمية من أجل تعزيز تطوّر الهوية لديهم.

المقترحات:

- ١- اجراء دراسات مشابهة على عينة البحث الحالية على متغيرات اخرى مثل نوع الشهادة (كلية التربية الاساسية ا دار المعلمين الابتدائية) .
- ٢- اجراء دراسات مشابهة الرضا الوظيفي وتطور الهوية على عينات اخرى من معلمي ومعلمات الصفوف اخرى.
- ٣- اجراء دراسات مشابهة الرضا الوظيفي وتطور الهوية على المرشدين التربويين في المدارس الابتدائية.
- ٤- تعرّف طبيعة العلاقة بين تطوّر الهوية ومتغيّرات أخرى مثل (المكانة الاجتماعية، الشخصية الإبداعية، الأحكام الخلقية، التطوّر العقلي، أنماط التعلق، والصحة النفسية).

المصادر:

١. العبادي، علي سلمان حسين (٢٠١٣). هوية الأنا والتمرد النفسي لدى المراهقين. ط١، المكتب الجامعي الحديث: دار الكتب والوثائق القومية.
٢. ابو غزال : (٢٠١٣). علم النفس العام. ط١، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٣. ابو جادو (٢٠١١). علم النفس التربوي. ط٨، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
٤. شريم، رعدة (٢٠٠٩). سيكولوجية المراهقة. ط١، عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع
٥. العبيدي، هيثم ضياء عبد الأمير (٢٠١٣). علم النفس " السلوك تحت المجهر النفسي ". ط١، بغداد، العراق: دار المصادر للتحضير الطباعي.
٦. الدفاعي، كاظم علي، والخالدي، أمل إبراهيم (٢٠١٣). علم نفس الشخصية. بغداد: دار الكتب والوثائق، مكتب زاكي.
٧. الخالدي، عطا الله فؤاد، والعلمي، دلال سعد الدين (٢٠٠٩). الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق. ط١، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع

٨. شلتز، دوان (١٩٨٣). نظريات الشخصية. ترجمة: حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، العراق: مطبعة جامعة بغداد
٩. بياجيه، جان (١٩٨٦). التطور العقلي للطفل. ترجمة: سمير علي، ط١، بغداد: دار ثقافة الأطفال.
١٠. الغصاونة، سوسن عطا الله (٢٠٠٠)، درجة الرضا الوظيفي واثراها في اساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، كلية العلوم التربوية، عمان الاردن.
١١. الخيري، حسن بن حسين بن عطاس (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة، رسالة ماجستير، كلية التربية، علم النفس، جامعة ام القرى.
١٢. قليمان، فؤاد نواوي (٢٠٠٦) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات التربويين بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى.
١٣. حكيم، عبد المجيد بن المجيد (٢٠٠٩) الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة، بحث مقدم، كلية التربية، جامعة ام القرى
١٤. العديلي، ناصر (١٩٨٥) السلوك الانساني والتنظيمي معهد الادارة العامة الرياض السعودية.
١٥. وزارة التربية (١٩٧٨) نظام المدارس الابتدائية، رقم الايداع المكتبة الوثائقية ببغداد مطبعة مديرية وزارة التربية رقم (٣).
١٦. اليحيى طلال (٢٠٠٣) مدى الرضا الوظيفي مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الاشراف، مجلة الملك سعود، م(١٥) العلوم التربوية والدراسات الاسلامية
١٧. الدراجي، حسن علي السيد (٢٠٠٧)، اساليب التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ونوع التأهيل وانماط يونك للشخصية لدى معلمي المدارس الابتدائية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد.
١٨. الزغبى، مروان (٢٠١١) الرضا الوظيفي دار الميسرة عمان. الاردن.
١٩. المشعان، عويد، ١٩٩٣، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، ط(١) الكويت دار القلم للنشر والتوزيع .
٢٠. سلامة، انتصار محمد طه (٢٠٠٣)، مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
٢١. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٩) السلوك التنظيمي داروائل للنشر والتوزيع عمان الاردن
٢٢. العديلي، ناصر (١٩٨١) الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الاجهزة الحكومية في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير في علم النفس الاداري من جامعة ولاية كاليفورنيا .
٢٣. ابو جادو (٢٠١٠). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. ط٧، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
24. Chickering, A. W. and Reisser, L. (1993). Education and identity. (2nd Ed.) Ed. San Francisco: Jossey-Bass.
25. Wolman, B.B.(1973).Dictionary of Behavioral Science. Litton Educational Publishing Inc., New York, P.115.
26. Glasser, William, (1965).Reality therapy, A new approach to psychiatry, New York, Harper& Row.
27. Stone , A & John , N (1979) : New measure of daily coping development and preliminary results. Journal of personality and social psychology ,Vol.46,No. 4 .
28. Deseler Cary (1982), organization. Reston Va ,Reston publishingCo

References:

1. Chickering, A. W. and Reisser, L. (1993). Education and identity. (2nd Ed.) Ed. San Francisco: Jossey-Bass.
2. Wolman, B.B.(1973).Dictionary of Behavioral Science. Litton Educational Publishing Inc., New York, P.115.
3. Glasser, William, (1965).Reality therapy, A new approach to psychiatry, New York, Harper& Row.
4. Stone , A & John , N (1979) : New measure of daily coping development and preliminary results. Journal of personality and social psychology ,Vol.46,No. 4 .
5. Deseler Cary (1982), organization. Reston Va ,Reston publishingCo.