

ضبط الذات و علاقته بالرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الإبتدائية
إعداد
سارة عادل محمود سباق
إشراف

أ.م.د. هيام صابر شاهين
أستاذ الصحة النفسية المساعد
كلية البنات - جامعة عين شمس
د. نجوى السيد إمام
مدرس علم النفس التعليمي
2016م- 1438هـ

المخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وضبط الذات لدى معلمى المرحلة الابتدائية ، والكشف عن اختلاف متغيرى الرضا الوظيفي وضبط الذات باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر ، النوع ، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمى ، سنوات الخبرة)، وذلك بتطبيق مقياسى الرضا الوظيفي وضبط الذات على عينة الدراسة التى كان قوامها 91 معلمًا ومعلمةً ، تم اختيارهم بطريقة عرضية فى عام الدراسى 2016/2015 ، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجات الرضا الوظيفي و درجات ضبط الذات لدى عينة الدراسة ، كذلك لا يختلف كل من الرضا الوظيفي وضبط الذات لدى عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية(العمر ، النوع ، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمى ،سنوات الخبرة) ، ولكن اختلف ضبط الذات باختلاف متغير النوع (الذكور والإناث) ، حيث وُجدت فروق دالة إحصائياً تجاه الذكور.

The abstract:

The study aimed to recognize the relationship between job satisfaction and self-control of primary school teacher, and find out the difference of both variables of job satisfaction and self control according to demographic variable (age, sex, marital status, scientific qualification, years experience), through applying the criterion of both job satisfaction and self-control on study's sampel which were 91 teachers of both sex, who were chosen at random way in the year of 2015/2016. The results refered to that there a connection relation ship that has statistical significance between job satisfaction and self-control degrees at the study sampel. As well as both job satisfaction and self-control don't differ in the study's sampel by the difference of demographic variables like (age, sex, marital status, scientific qualification, years experience)

مقدمة : لما كانت تربية الأجيال مهمة ليست باليسيرة ولا الهينة، فهي تقوم على صياغة معارف وقيم وثقافة المجتمعات، ونقل هذا التراث الثقافى والقيمى والأخلاقى من جيل لآخر وفق ظروف المجتمعات، فدرب من دروب الخيال أن نتصور أن بإمكانية عوام الناس أن يقوموا بهذه المهمة السامية والرسالة الرفيعة والمهنة الخاصة الراقية، لذلك لزم علينا أن نفهم من المنوط بهذه القيمة ويستحق بحق أن يتشرف بأن يلقب بـ "المعلم" ونذكر كيف يقوم بهذه الرسالة الراقية "رسالة الأنبياء".

وإذا أردنا أن ننظر إلى المجتمعات التى ارتقت علمياً وتربوياً فعلياً أن ننظر إلى قيمة المعلم، فهو من أسس بذرة القيم داخل نفوس متعلميه حتى يغيروا واقعهم إلى الأفضل، وهو من يوجه طاقات متعلميه إلى تنمية ذواتهم وتنمية مجتمعهم وإشعارهم بالإنجاز بدلاً من أن تتجه هذه الطاقات نحو السيكوباتية، ولا ينبع فيض المعلمين إلا إذا كانوا مدركين قيمة ما يفعلون، راضين عن مهنتهم ، فرحين بما يقدمون من عطاء، فخورين بما يشيرون من بناء متعلميهم والذى ينعكس-لا محالة-على مجتمعاتهم، وذلك الرضا يكون من خلال مصدرين أساسيين الأول: وهو أداء العمل بشكل صحيح أى الفخر بالمهارة والثانى: بيئة العمل التى تشتمل على مكان العمل والاشخاص الذين يتعامل معهم.

وقد يواجه المعلم بعض الصعوبات التى تؤرق عليه هذا الرضا الوظيفي، مثل ضعف راتبه، ومعاملته أحياناً بما لا يليق، عدم وضوح الرؤية والأهداف لدى العاملين بالمنظومة التعليمية من أقرانه، ضعف استجابة بعض أولياء الأمور لما يراه المعلم صحيحاً لقلّة إدراكهم بأهمية التربية، وفساد المنظومة القيمية للمجتمعات أحياناً عن طريق أدواتها الإعلامية، وبذلك نقول على المعلم أن يتمتع بقدرات خاصة تساعده على هذه المهمة كثقافته، وإلمامه بمهام وظيفته وتبعاتها، وحبّه لهذه المهنة، وتقديره لها، ورضاه عنها، حيث يُعرف الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور بالاكتمال والإنجاز النابع من العمل، هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الإجازات، إنما هو ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته (كاي كيبيلر، 2003: 11).

وحتى يستطيع المعلم أن يحافظ على شعوره بالرضا عن عمله، ومهنته فلا بد وأن يتمكن من مواجهة الفعالة لضغوطها المتزايدة؛ وقد يكون التدريب على ضبط الذات هو أحد الاستراتيجيات التي تساعده في تحقيق هذا الهدف؛ وقد انتهى "ويلسون" و "أوليري" (Wilson & o'leary, 1980) إلى تعريف ضبط الذات بأنه " أسلوب لتغيير السلوك يبدأ الفرد عادة بغرض التأثير على سلوكه الشخصي" (في محمد السيد عبدالرحمن، محمد محروس الشناوى، 2010:169).

إن التحلي بضبط الذات سواء من مؤثرات خارجية خاصة بظروف العملية التعليمية عموماً أو مؤثرات داخلية تتعلق به شخصياً، قد يمكنه من أن يؤدي دوره على أكمل وجه دون منغصات أو مؤثرات تجعله يحيد عن هدفه الذي ينشده ، فقد أشار "عبدالحاميد سعيد حسن و سعيد سليمان الظافري" (2006) إلى أن الشخص الذي لديه القدرة على التحكم الذاتي يكون ماهراً في إيجاد الطرق المختلفة لإزالة العقبات والضغوط الناشئة عن المواقف الجديدة التي يتعرض لها (في إيمان مختار محمود، 2010:61).

وينعكس ضبط الذات لدى المعلم على عمله بشكل إيجابي وعلى حياته الاجتماعية وحالته النفسية، وقدرته على إنجاز ما يطلب منه بنجاح ، حيث تكون سيطرة المعلم على سلوكه والتحكم به قوية ، واتسامه ببعض السمات الشخصية كالثبات الانفعالي بحيث لا يتأثر بكل صغيرة وكبيرة تحدث أمامه أو معه ولكن يطوعها ليستخدمها في تحقيق هدفه على الجانب التربوي، فيعود بالنفع على تلاميذه أولاً، وعلى ثقته بنفسه ثانياً .

في ضوء ما تقدم فقد جاءت هذه الدراسة بهدف بحث العلاقة بين ضبط الذات و الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

مشكلة الدراسة : نبعث مشكلة الدراسة من رافدين أساسيين وهما:

أ)الرافد الشخصي : انطلاقاً من عمل الباحثة في المجال التربوي (معلمة في المرحلة الابتدائية) واحتكاكها المباشر في العملية التعليمية بالزملاء من المعلمين ومشاهدتها للمواقف التربوية، وكذلك إطلاعها على تناول الإعلام لصورة المعلم، وتخصيص هذه المواقف التي كان أغلبها عبارة عن ضغوط ومشكلات يتعرض لها المعلم والتي يتطلب منه أن يتحلى بضبط الذات self-control، الأمر الذي دفعها لتناول هذه القضية وهي ضبط الذات لدى المعلمين وتأثيره على الرضا الوظيفي.

ب)الرافد البحثي:- مما سبق ذكره في الرافد الشخصي كان سبب في اختيار فكرة الدراسة وتكون لدي الباحثة جانباً وجدانياً ، دفعها إلى البحث الأكاديمي عن هذه المشكلة " ضبط الذات والرضا الوظيفي " وحثها على زيارة العديد من المكتبات والمواقع الإلكترونية للبحث العلمي للإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة ، وكل ما هو مرتبط بها من عوامل ديموجرافية ودينامية.

مما سبق يمكن حصر مشكلة الدراسة في شقين رئيسيين : أولهما ضبط الذات self-control والذي يعتبر آلية مهمة من آليات تعديل السلوك ، فالعلاج السلوكي Behavior therapy أسلوب من أساليبه الحديثة يقوم على أساس نظريات وقواعد التعلم ، ويشتمل على مجموعة كبيرة من الفنيات التي تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي بناء على سلوك الإنسان وبصفة خاصة سلوك عدم التوافق، ومن هذه الفنيات التحكم الذاتي (ألفت كحلة، 2009:61).

ويعتبر ضبط الذات أحد آليات تعديل السلوك فهو مدى تحكم الفرد بانفعالاته وسلوكياته في ظل الضغوط التي يتعرض لها ، ويعنى مصطلح الضبط الذاتي نوعاً من الكبح والتقييد الذي قد يمارسه الفرد على نفسه وكلما ازداد جهاد الفرد مع نفسه في سبيل ضبطها ازداد انطباق تعبير ضبط النفس عليه ، فالطلاب الذين ينشغلون بالدراسة والاستذكار في الوقت الذي ينشغل فيه زملائهم بالنوم ، إنما يمارسون في الواقع ضبطاً للنفس (محمد محمود محمد على، وعلى أحمد سيد مصطفى، 2011:147).

وخلال الفترة الأخيرة انتشر بين المعلمين غياب ضبط الذات و التحكم الذاتي الأمر الذي أظهر لنا العديد من الحوادث كتعدى معلم على طالب وضربه حتى الموت، أو تعدى معلم على طالب وكسر ذراعه ، فقد رصدت جريدة الوطن 2014 وخلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2014/2015 أكثر من 10 حالات تعدى معلمين على تلاميذ ، الأمر الذي المثير للقلق والرغبة في إيجاد جزء من حل لهذه الظاهرة والمتمثل في تنمية ضبط الذات لدى المعلمين (في ساهر عبدالرحمن، 2014).

وفي ضوء ما تقدم يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية بين ضبط الذات والرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية؟
 - 2- هل يختلف ضبط الذات لدى عينة الداسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ؟
 - 3- هل يختلف الرضا الوظيفي لدى عينة الداسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ؟
- أهداف الدراسة :** تهدف الدراسة إلى :

- 1- التعرف على العلاقة بين ضبط الذات والرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية .
 - 2- الكشف عن اختلاف ضبط الذات باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
 - 3- الكشف عن اختلاف الرضا الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- أهمية الدراسة :** وتستمد هذه الدراسة أهميتها من المحاور الآتية:

- 1- **أهمية المتغيرات:** تظهر أهمية الدراسة في تناول متغيرات مهمة وهى ضبط الذات ، حيث يعد من أهم مصطلحات علم النفس الإيجابي التى حظيت باهتمام الكثير من علماء العلوم الإنسانية والبحث فى تطبيقه لدى جميع الأفراد، والرضا الوظيفي والذي يكمن فى شعور الانسان بحبه وتقبله للمهنة التى يمتنها والوظيفة التى يقوم بتحقيقها.
- 2- **أهمية العينة:** إذ يمثل المعلمون فئة ذات أهمية بالغة في المجتمع نظرًا لأنهم يضطلعون بتنمية عقول، وتهئية أفئدة تتحمل مسؤولية المجتمع فيما بعد؛ ويمثل معلم المرحلة الابتدائية أهمية خاصة، لأنه اليد الأولى التي تستقبل الطفل وتتولاه بالتربية والتعليم.
- 3- **الأهمية السيكومترية:** إعداد مقياس لتقدير الرضا الوظيفي.

- 4- **فضلاً عما تقدم فإن أهمية هذه الدراسة تمتد لتشمل كل جوانب الحياة اجتماعيًا واقتصاديًا وتربويًا؛ فوجود معلم قادر على ضبط ذاته من شأنه أن يزيد من قدرته على التحكم في صفه، ومن ثم النجاح في تحقيق أهدافه، كما أنه سينأى به عن التورط في الأفعال الإجرامية التي نسمع عنها كل يوم عبر وسائل الاعلام المختلفة، والتي تضر بمستقبله المهني والإنساني، وتؤثر على المجتمع بأسره.**

مصطلحات الدراسة: تهتم الدراسة بمفهومين وهما، ضبط الذات والرضا الوظيفي، ويمكن أن نعرضهما على النحو التالي:

1- ضبط الذات Self-Control: يُعرف في ذخيرة علوم النفس بأنه " ضبط يمارسه الفرد على مشاعره واندفاعاته وتصرفاته، وهو يشير إلى القدرة على هداية سلوك المرء الخاص ، وقدرته على كف أو كبت السلوك الاندفاعي (كمال الدسوقي، 1990) ، في حين يُعرفه (أحمد عبداللطيف أبو أسعد، 2011:330) بأنه "الإجراء الذي يتبعه الفرد من تلقاء ذاته فى ضبط سلوكه وفق قوانين وقواعد يصيغها لذاته من أجل تحقيق أهداف محددة"

ويمكن تعريفه إجرائياً فى هذه الدراسة : بأنه قدرة الفرد على التحكم فى انفعالاته وسلوكياته ومعرفته بها وتعبيره عنها وإدارته لها فى ظل الضغوط التى يتعرض لها .

2 - الرضا الوظيفي Job Satisfaction: يُعرف الرضا الوظيفي بأنه "الشعور بالاكتمال والإنجاز وبالإرتياح النابع عن العمل ذاته" (كاي كيلر، 2003:12) ، أما كاربنتر (carpenter، 2004) فيرى أنه "رد الفعل الإيجابي تجاه نوع معين من العمل يخص الفرد نفسه" (فى محسوب عبدالقادر الضوى، 2010:178).

ويمكن تعريفه إجرائياً فى هذه الدراسة بأنه " شعور الفرد الإيجابي تجاه عمله ، ورضاه عن مهنته ومستقبلها، وما يعود عليه مادياً من خلالها ، وتفاعله إدارياً مع رؤسائه ، وارتياحه فى بيئة العمل لما تقدمه له من امكانات وموارد ووسائل ، ومدى تأثير كل ذلك على علاقته الإجتماعية بزملاء العمل".

الإطار النظري

أولاً الضبط الذاتى self control : التحكم فى الذات self-control : قدرة الفرد على توجيه سلوكه ، وقدرته على كبح او كف دفعاته الغريزية(جابر عبدالحاميد جابر ، علاء الدين كفاى ، 1995).

يعتبر أسلوب الضبط الذاتي من أشجع أساليب تعديل السلوك لأنه يعتمد على سلوكيات الفرد نفسه بنفسه ، عن طريق أحداث تغيير في المتغيرات الداخلية والخارجية المؤثرة في السلوك المراد تعديله (أحمد عبداللطيف أبوسعدي، 2011:330).

وفى تعريف آخر هو الكبح و التقييد الذى يمارسه الفرد على نفسه ، وكلما زاد نضال الفرد أو جهاد نفسه فى سبيل ضبطها كلما انطبق عليه تعبير ضبط النفس بشكل أكبر(محمد محروس الشناوى ومحمد السيد عبدالرحمن، 1998:190).

•الاستراتيجيات التى يعتمد عليها الضبط الذاتى :

1-مراقبة الذات: أى أن يراقب الفرد سلوكياته ويسجل البيانات التى تتعلق بأفكاره ومشاعره المتعلقة بالسلوك موضوع التعديل السلوكى مثل التدخين و تعاطي المخدرات ... الخ.

2- تقييم الذات: بمعنى ترتيب سوابق السلوك من أجل زيادة أو خفض احتمالية حدوث السلوك موضوع الضبط.

3-تعزيز الذات أو عقاب الذات:وفق معيار معين يحدده الفرد نفسه لحدوث السلوك المرغوب فيه(أحمد عبداللطيف أبوسعدي، 2011:331).

•أساليب الضبط الذاتى self-control techniques:

وهى مدخل من مداخل علاج السلوك يتدرب فيه العملاء على تقييم سلوكهم الشخصى ، وعلى تعزيز السلوك المرغوب فيه بمواد مناسبة أو بمكافأة اجتماعية (جابر عبدالحميد جابر و علاء الدين كفاى، 1995:3439) وهى:

1-الملاحظة الذاتية: لملاحظة السلوك المراد ضبطه يتعين أن يكون الشخص واعياً بما يفعله وتمثل مهارات الملاحظة الذاتية طريقة لتنمية الوعى أى معرفة المنبهات او المعلومات التى قد تؤثر فى أفعال الفرد وتؤدى هذه الملاحظة المنظمة والتسجيل والتحليل من جانب الفرد لسلوكه إلى تزيده بسجل متطور ومستمر لأفعاله.

2- التخطيط البيئى: ويتضمن تغيير بيئة الفرد وإعادة تنظيمها بحيث تتغير من أدلة منبهة تسبق السلوك أو عواقبه المباشرة ، وذلك غالباً طريق إلغاء أو تجنب مواقف الحياة اليومية التى تكون فيها القرار أو الاختيار ضروريا ، فالتنظيم الذاتى عن طريق ضبط المنبه فعال جدا ، إذ يغير الشخص فيه البيئة بحيث يرتبط السلوك المشكل بعدد متناقض تدريجيا من الأدلة المنبهة.

3- البرمجة السلوكية: وفيها يستخدم الشخص نفسه بعض مقدمات أو عواقب مناسبة لاستجابة المطلوب ضبطها ، وقد يستخدم الشخص عمليات ظاهرة أو باطنة لتغيير المهدئات المنبهة او لتدعيم العواقب ، مثلا قد يدعم الشخص نفسه بصورة ايجابية مثل الاستلقاء على الشاطئ، وتعد اساليب الضبط الذاتى المتبعة فى اليوجا و الزن هى من نوع من البرمجة السلوكية حيث مختلف الافعال الظاهرة والباطنة يقوم بها الشخص لضبط استجابات معينة(لويس كامل، 1998:-115:114).

•ومن أساليب ضبط النفس أيضاً :

1-ضبط المثبر stimulus control: ويقصد بضبط المثبر "إعادة تنظيم وترتيب البيئة من جانب المريض" مثلا فالمدخن تستثيره مجموعة من المثبريات لمزولة عادة التدخين مثل رؤيته لمكان اعتاد التدخين فيه ، لذلك ضبط هذه المثبريات ومحاولة إبعادها عنه تساعده عن الاقلاع تماما عن عادة التدخين.

2- الاختيار الذاتى للمعايير self- selection standards: عندما نقرر القيام بمهام معينة ، فاننا نقوم فى الغالب بأعداد معيار أو مستوى أداء نحدده بانفسنا ولأنفسنا، وبالتالي فان هذه المستويات المطلوبة إذا قام العميل بتحديدتها بنفسه تكون بالطبع افضل من حيث انها لانطفى بسرعة.

3- التعليمات الذاتية instructions-self: ويقصد بها هى ذلك النوع من حديث النفس الذى يأخذ صورة الحث والتوجيه والطلب.

4-التسجيل والتقويم الذاتى if recording and self-evaluation: التسجيل الذاتى ويقصد به عملية مراقبة السلوك الذى يقوم به الفرد ، اما التقويم الذاتى فيشير الى حكمه الذاتى على سلوكه وبالتالي درجة نجاحه فى أداء هذا السلوك(محمد محمود محمد على وعلى احمد سيد مصطفى، 2011:148-149).

•الطرق التى يمكن للفرد استخدامها لضبط الذات :

1-أن يمنع الفرد السلوك غير المرغوب فيه من الحدث ماديا مثل ابعاد المدخن علبة السجائر .

- 2- التحكم في المثيرات البيئية التي تهيئ الفرصة لحدوث السلوب الغير مرغوب فيه، مثل بلع حبة الدواء بسرعة حتى يتجنب مذاقها.
- 3- تغيير مستوى الدافعية المرتبطة بالحرمان و الإشباع مثل أن يقوم الفرد بحرمان نفسه أو إشباعها حسب الموقف.
- 4- تغيير الظروف الانفعالية للفرد مثل التدريب على الاسترخاء قبل اجتماع متوتر .
- 5- العقاب الذاتي: بمعنى أن يحرم الفرد نفسه من نشاط مفضل لديه الى حين الانتهاء من الواجب المدرسي(أحمد عبداللطيف أبو أسعد، 2011: 331-332).
- ثانيا الرضا الوظيفي job satisfaction** : يُعرف بأنه حالة نفسية فيها يشعر الموظف بالسعادة وتقبل الحياة نتيجة استمتاعه في أداء وظيفته ، مما يترتب عليه تحقيق حاجاته و أهدافه في الحياة بصورة أكثر إيجابية(راشد السهل و حسن الموسوي، 1994: 47).
- كما يُعرف الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالأكمال والإنجاز النابع من العمل ، هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الإجازات ، وإنما هو ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته(كاي كيبلر، 2003: 11).
- كما "عرفه محمد عبد المحسن" (1997) بأنه شعور داخلي لدى الفرد ، ويترتب عليه مظاهر سلوكية معينة ، فهو بمثابة اتجاه الفرد نحو وظيفته ، وقد يعني رضا الفرد أو عدم رضاه عن مظاهر معينة في محيط العمل مثل الإشراف ، العمل ذاته ، الترقيات ، الراتب.(في فايزة ابراهيم عبداللاه، 2004: 75)
- كما وُصف بأنه مشاعر الشخص الإيجابية نحو علاقته في العمل وانجازاته ورضاه الشخصي عن ضميره وعن الآخرين فضلا عن اقتناعه بعمله من حيث اجراءات المؤسسة وقوانين رؤسائها والعاملين فيها باعتبارهم يؤدون ما في وسعهم نحوه ، ونحو عملهم ، وذلك كما يقاس بأداة دراسة الحالة وله درجتان فرعيتان هي الرضا المعرفي والرضا الوجداني فضلا عن الدرجة الكلية(عبدالحميد صفوت ابراهيم، 1998)
- ويعرفه "كاجان" "Kagan 2004" بأنه محصلة الخبرات السارة المرتبطة بالعمل ، والنتيجة عن رضا الفرد عن الأجر ، ونمط الإدارة ، وزملاء العمل ، وفرص الترقى ، وطبيعة ومحتوى العمل (في سامية موسى ابراهيم موسى، 2005: 899)
- **مصادر الشعور بالرضا الوظيفي** : ينبع الشعور بالرضا من مصدرين أساسيين :
- 1-الاول: هو أن الرضا يأتي من أداء العمل بشكل صحيح الفخر بالمهارة مهما كانت بيئة العمل ، فالبناء يشعر بالسعادة لقيامه ببناء حجرة جيدة ولا يهم في ذلك أين هي أو لمن ، وبالطبع هناك وظائف يصعب تحقيق الرضا فيها عن غيرها خاصة حين تدرك أن الوظيفة لا تناسب قدرات الشخص ولا توفيه حقه ولكنه مضطر لها.
- 2-المصدر الثاني: لتحقيق الرضا هو بيئة العمل والتي تشتمل على مكان العمل والأشخاص الذين يتعامل معهم وكذلك المتعة التي يحصل عليها حين يكون منهمكاً في العمل (كاي كيبلر 2003، ص13)
- حددت العوامل التي ترتبط بالرضا الوظيفي وهي على النحو التالي:
- 1- عوامل ذاتية: تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
- 2- عوامل تنظيمية: تتعلق بسياسة التعليم وظروف وشروط العمل.
- 3- عوامل بيئية: تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.
- وقد أشار النمر 1993 إلى أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا عن العمل وهي:-
- 1-الراتب . 2-الترقية . 3 - الأمن . 4- الاحترام والتقدير . 5-جماعات العمل . 6- نمط الإشراف .
- 7- الحرية المتاحة في العمل . 8- العلاقات والبدلات والمكافآت .(في ايناس فؤاد نواوى، 2008: 63).

• **نظريات الرضا الوظيفي** : تعددت النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي وفيما يلي عرض موجز لأهم النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي :

• **أنظرية ماسلو Maslow في تدرج الحاجات الانسانية** :تأتى نظرية "ماسلو" في الحاجات الإنسانية ممثلة لمدرسة العلاقات الإنسانية وهي من منظور "ماسلو" متدربة على شكل هرمي وتبدأ

الحاجات الفسيولوجية ، ثم الحاجة الى الأمن ، فالحاجة الى الانتماء ثم الحاجة الى التقدير والاحترام ، وتنتهي بالحاجة الى تحقيق الذات التي تحتل قمة الهرم.

ب- نظرية هرتزبرج وزملائه (Herzberg): وترى هذه النظرية وجود فئتين من العوامل يمكن ان يفسر في ضوءها شعور العاملين تجاه أعمالهم ، والفئة الأولى أطلق عليها العوامل الدافعية Motivation والفئة الثانية أطلق عليها العوامل الوقائية Hygiene، وتشمل الفئة الأولى: فهي الشعور بالإنجاز ، وإتقان العمل ، أهمية العمل ذاته ، وما يتوفر فيه من تحدى ، والمسئولية ، وإمكانية التقدم الوظيفي والتطور والنمو الشخصي، أما الفئة الثانية: فتشمل السياسات ، أو انمط الإشراف ، والعلاقات مع الرؤوساء وظروف العمل الفيزيولوجية والراتب والمركز الاجتماعي ، والأمن الوظيفي ، والتأثيرات على الحياة .

ترى نظرية "هرتزبرج" ترى أن العوامل الدافعية يمكن أن تحفز الأفراد لمزيد من العمل والرضا الوظيفي، أما العوامل الوقائية Hygiene فهي التي تمنع عدم الرضا ، ولكن عدم الرضا شيء يختلف عن الدافعية وهذا يمكن تمثيل العوامل الوقائية عند هرتزبرج بالحاجات الدنيا عند "ماسلو" بينما تمثل العوامل الدافعية عند "هرتزبرج" الحاجات عند قمة هرم "ماسلو".

ج- نظرية القيمة VALUE THEORY : ويرى لوك أن الرضا الوظيفي "حالة عاطفية سارة تنتج عن إدراك الموظف بأنه وظيفته تتيح له تحقيق وممارسة القيم الوظيفية الحيوية- كما يراها- بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد" ، هذا يعني أن لوك يميز بين القيمة والحاجة واعتبر أن الحاجات عناصر أساسية تضمن حياة الفرد البيولوجية ولذلك توجد بمعزل عن رغبات الفرد بينما نظر إلى القيمة على أنها تمثل ما يرغبه الشخص ، وبالرغم من أن لوك بهذه النظرية يجعل من موضوع الرضا الوظيفي حالة فردية مرتبطة برغبات الفرد التي تختلف عن عامل إلى آخر إلا أنها تفسر الرضا الوظيفي لعدد كبير من العاملين .

د- نظرية أو نموذج لوير Lower's Model : توصل "لوير" (1973) إلى نموذج لتحديد الرضا الوظيفي للعاملين بوضع فيه العمليات النفسية التي تحدد رضا الموظف وهي من خلال نظريته ترتبط بالراتب والإشراف وطبيعة العمل ذاته، ويرى " لوير" أن الرضا الوظيفي يتحقق في حالة التساوي بين ادراك الموظف العدالة المكافأة المتوقعة وبين المكافأة الفعلية .

ويحدد ناصف عبد الخالق (1982) أن هناك ثلاثة ابعاد للرضا نراها تتقدم على غيرها وهي :

- 1- الرضا بالسياسات العمل في منظمة (الأجور ، التعويضات ، الترقيات ، التأمينات) .
- 2- الرضا بالعلاقات داخل العمل (العلاقة مع الآخرين في محيط العمل).
- 3- الرضا بالعمل ذاته (في جمال عطية فايد، 2005: 845-847).

دراسات سابقة: يمكن عرض الدراسات المعنية بمتغيرات هذه الدراسة عبر المحاور التالية:
أولاً دراسات تناولت ضبط الذات لدى المعلمين:

في عام (2013) قام "**Rosenbaum&Drabman**" بتطبيق مقياس ضبط الذات على مجموعة من معلمى المراحل التعليمية المتعددة ، لبحث دور ضبط الذات في الفصول الدراسية ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تحلى المعلمين بضبط الذات يسهم في توفير المزيد من الوقت أثناء التدريس في الفصول الدراسية ، وذلك باستخدام استراتيجيات ضبط الذات فهذه الاستراتيجية مصممة للحفاظ على السلوك المناسب في الفصول الدراسية، وأخيراً اقترحت الدراسة بعض الاقتراحات لتحقيق أقصى فاعلية لتدريب ضبط الذات ومنها التغيرات الاجتماعية التي تتوافق مع إجراءات ضبط الذات.

وفي نفس العام قام **Kumar.A.c,2013** بدراسة هدفت إلى بناء مقياس لضبط الذات لدى طلاب مرحلة البكالوريوس للتربية والتعليم (الطالب المعلم) ، وتم تطبيق هذا المقياس على عينة قوامها 300 طالباً معلماً ، تم اختيارهم عشوائياً ، وقد تكون المقياس من 75 عبارة شملت 3 أبعاد ومكونات وهي : وضع الفصول الدراسية ، الوضع العائلي ، الوضع الاجتماعي وجماعة الاقران ، وانتهت النتائج إلى فاعلية ذلك المقياس وإمكانية استخدامه في دراسات أخرى.

كما قام **Keidel 2014** بدراسة تناولت الصفات التي يجب أن يتسم بها المعلمون والتي تساعد على الإدارة الجيدة للموقف التعليمي والتي منها ضبط الذات ، وكذلك أثر المتغيرات الديموجرافية من (العمر، نوع، سنوات خبرة في مجال التدريس) على ضبط الذات، وذلك بتطبيق مقياس ضبط الذات على عينة قوامها 134 معلماً ومعلمة، وقد أسفرت النتائج عن إمكانية تنمية

ضبط الذات من خلال البرامج الإرشادية المناسبة ، وأشارت أيضاً الدور الذى تلعبه العوامل الديموجرافية فى تنمية ضبط الذات.

فى ذات السياق قام **Micek 2014** البحث فى علاقة كل من ضبط الذات والكفاءة المهنية بالسلوك الإيجابى للمعلم داخل المدرسة ، وقد تم ذلك على عينة مكونة من 48 معلم فى المرحلة الثانوية ، و 15 معلم فى المرحلة الابتدائية ، وقد تم تطبيق ذلك باستخدام استبيانات استطلاعية لضبط الذات والكفاءة المهنية ، وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة بين الكفاءة المهنية وضبط الذات لدى المعلم والسلوك الإيجابى لدى المعلم داخل الفصول الدراسية ، ويظهر هذا واضحاً فى المرحلة الثانوية حيث يرتفع ضبط الذات لدى المعلم متأثراً بمتغير سنوات الخبرة كمتغير ديموجرافى هام.

ولبحث إلى الحد من الضيق النفسى والضغط النفسى على المعلمين قام **Nicholask 2014** بتنمية ضبط الذات لديهم وكانت العينة قوامها منقسمة على 19 معلماً مجموعة تجريبية ، و25 معلماً مجموعة ضابطة ، وقد استخدم مقياس ضبط الذات ، وبرنامج إرشادى لتنمية ضبط الذات لديهم ، وانتهت النتائج إلى أن هناك آثار إيجابية على العينة بتنمية ضبط الذات لديهم وفاعلية البرنامج الإرشادى المطبق.

وأخيراً قام **Oliver 2015** بدراسة قد هدفت إلى التعرف على فاعلية استخدام المراقبة الذاتية فى الحفاظ على الضبط الذاتى لدى المعلمين أثناء الموقف التعليمى، حيث أشارت إلى استخدام المستويات الأولى من المراقبة الذاتية (والى تعتبر أسلوب من أساليب ضبط الذات) فى ضبط الذات لدى المعلم وإدارة الصف فى الموقف التعليمى ، وقد طبق مقياس ضبط الذات وبرنامج إرشادى عبارة عن مجموعة من التدريبات على عينة من المعلمين قوامها 28 معلماً ومعلمة، وأسفرت النتائج عن فاعلية استخدام المعلم للمراقبة الذاتية وضبط الذات فى ممارسة الإدارة الصفية بشكل جيد.

ثانياً دراسات تناولت الرضا الوظيفى لدى المعلمين، ومنها :

فى عام(2013) قام **Abu Taleb** بتطبيق استبيان تكون من جزأين الأول حول سن المعلمات والحالة الاجتماعية ومستويات التعليم ، والثانى حول مستويات الرضا عن البيئة المادية والعلاقات بين المدرسة وظروف العمل وسلوك الأطفال ومشاركة الوالدين ، بهدف دراسة مستويات الرضا الوظيفى لمعلمات رياض الأطفال فيما يتعلق بأبعاد ظروف العمل والمتغيرات الاجتماعية والديموجرافية ، وذلك على عينة قوامها 264 معلماً تم اختيارهن عشوائياً من رياض أطفال خاصة بعمان الأردن، وتوصلت النتائج إلى تراوح معدلات الرضا الوظيفى ما بين رضا متوسط و رضا تام ، فكان الرضا المتوسط لمعلمات رياض الأطفال عن أوضاعهن فى العمل وسلوكيات الأطفال الاجتماعية ومشاركة الوالدين ، أما عن الرضا التام فكان عن علاقتهن بالفصول الدراسية والبيئة المادية للعمل ، وكانت هناك علاقة قوية بين أبعاد الشخصية للمعلمات والرضا الوظيفى.

أما دراسة **Rauf 2013** فقد قام بتطبيق مقاييس الروح المعنوية والرضا الوظيفى على عينة قوامها 610 من المعلمين من 95 مدرسة حكومية ثانوية فى "باكستان"، للتعرف على العلاقة بين الروح المعنوية والرضا الوظيفى لدى المعلمين فى "باكستان"، وأظهرت النتائج أن هناك ارتباط وثيق وكبير بين الرضا الوظيفى والروح المعنوية ، ويزيد هذا الارتباط فى المناطق الريفية لدى الذكور مقارنة بالمناطق الحضرية.

كما قام **محمد الوليد صديق خالد 2013** بتطبيق مقياس الرضا الوظيفى على عينة من 111 معلماً ومعلمة (25 معلماً من الذكور -86 معلمة من الإناث)، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ، بهدف معرفة وقياس الرضا الوظيفى وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية ، وقد خرج بعدد من النتائج ومنها يتسم الرضا الوظيفى لدى المعلمين بارتفاع بدرجة دالة إحصائية، لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الرضا الوظيفى للمعلمين تعزى لمتغيرات النوع - نوع التعليم - المرحلة التعليمية ، بينما توجد فروق فى مستوى الرضا الوظيفى تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

أيضاً قامت **هنية موسى المبروك طاهر عام (2013)** بتطبيق مقاييس الرضا الوظيفى، ومقياس مستوى الطموح ، ومقاييس مفهوم الذات، إضافة الى استبانة البيانات الديموجرافية على عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسى (ن=205) معلماً ومعلمة ، تم اختيارهم من 52 مدرسة (

خاصة - حكومية) ، بلغ متوسط أعمار العينة ككل (37.03) سنة بانحراف معياري (8.29) سنة ، وقد بلغ عدد الذكور في العينة 67 ذكراً متوسط أعمارهم (38.67) سنة ، كما بلغ عدد الإناث 138 أنثى متوسط أعمارهن (36.22) سنة ، بهدف بحث الرضا الوظيفي في علاقته بكل من مفهوم الذات ومستوى الطموح وبعض المتغيرات الديموجرافية المحددة للرضا لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسى (روضة - ابتدائي - اعدادى) ، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الرضا الوظيفي ومفهوم الذات ومستوى الطموح ، كان فيها متوسط الإناث أعلى من متوسط الذكور ، أى أنها لصالح الإناث .
بينما لم تكشف الدراسة عن أي فروق في الرضا الوظيفي وفق متغيرات (العمر، المؤهل التعليمي ، الحالة الاجتماعية ، مدة الخبرة) ، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار التدريجي المتعدد أن متغير مستوى الطموح كان المتغير المنبئ الأقوى بالرضا الوظيفي ومكوناته المختلفة يليه متغير مفهوم الذات لدى عينات الدراسة .

في نفس السياق دراسة **ندى ابراهيم عبد الجبار عام (2014)** والتي هدفت إلى التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمى المرحلة الثانوية وعلاقته بالأداء المهني وطبق على عينة من المعلمين ثم اختيارها عشوائياً وقوامها 80 معلماً (45 معلمة ، 35 معلماً) ، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الأداء المهني ، واتباع المنهج الوصفي الارتباطي ، وخلصت الدراسة إلى أنه يتميز الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المرحلة الثانوية بالارتفاع وكذلك بارتفاع الأداء المهني لديهم ، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الأداء الوظيفي والأداء المهني وهناك فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي ، ووجود فروق بين الذكور والإناث في الأداء المهني، ووجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين تبعاً لمتغيري المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة .

علاوةً على ذلك جاءت دراسة **Dana 2014** بهدف دراسة العلاقات بين الرضا الوظيفي والكفاءة المهنية و الأداء المهني المدرسي لدى المعلمين ، والتطرق إلى مدى الارتياح مع ظروف العمل والوضع الاجتماعية والاقتصادي للمعلم ، وكذلك تفاعله مع تلاميذه داخل الصف ، وتم الاستعانة بعدة استبيانات من أجل جمع البيانات ومقياس رضا الوظيفي وتطبيقه على 45 معلم ، وانتهت النتائج إلى أنه لا علاقة بين ظروف العمل ومعدل تغيب المعلمين عن المدرسة، وكانت هناك علاقة كبيرة وقوية بين الأداء المهني للمعلمين و بين تغيب المعلمين .

كما قام **Valerica 2014** بدراسة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض العوامل (الأجور ، الإدارة ، التعامل مع الآخرين ، والإتصال بهم) ، لدى عينة من 124 معلمة من معلمات رياض الأطفال ، وتطبيق أداة الدراسة وهي مقياس الرضا الوظيفي، فقد بينت النتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل السابقة الذكر ، كما أشارت إلى هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات من حيث موقف الإدارة بين مناطق الحضر و الريف وكان مستوى الرضا الوظيفي في المناطق الريفية أكبر من مستواه في المناطق الحضرية .

وفي عام (2015) قامت دراسة **"محمد بورغدة" و "ميروج عبدالوهاب"** ببحث العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء لدى معلمى التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط ، حيث استخدمتا استبيانين أحدهما للرضا الوظيفي والآخر للأداء ، وهذا على عينة بلغ عددها 130 معلماً، وتُظهر النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة بين الرضا الوظيفي والأداء لدى المعلمين وعلاقة ارتباطية قوية بين المتغيرات الشخصية (الخبرة المهنية ، علاقة العمل ، الجنس ، الالتحاق بالقسم) وكل من الرضا الوظيفي والأداء لدى عينة الدراسة .

أيضاً في عام (2015) قام **Kreishan** بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة قوامها 74 معلماً للغة الإنجليزية في مختلف المدارس الحكومية "الأردنية" ، لتحديد دوافع المعلمين للعمل ومقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى اللغة الإنجليزية في الأردن، وكذلك دراسة أثر بعض العوامل على الرضا الوظيفي من جنس المعلمين ، والخبرة ، والمؤهلات ، والتحقق من الجوانب الهامة في مهنة التدريس وعن بعض جوانب حياتهم الحالية ، وكشفت النتائج أولوية المعلمين في العمل وهي مساعدة الطلاب ورغبتهم في اتمام مهام عملهم ، كذلك أعربت العينة عن أن بيئة العمل غير مشجعة للعمل وكذلك رغبتهم في ترك مهنتهم وتغييرها إذا ما أتت لهم الفرصة ، أيضاً أظهرت النتائج وجود فروق بين المعلمين في الدوافع للعمل والرضا الوظيفي وفقاً للجنس والخبرة والمؤهلات .

ولبحث العلاقة بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية، قام **YILDIRIM 2015** بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي بنموذج مسحي على عينة قوامها 306 معلماً للتربية البدنية الذين عملوا في مناطق جغرافية مختلفة في "تركيا"، وقد تم تقييم هذه البيانات باستخدام أساليب إحصائية (Spss)، وتحليلها بالإحصاء الوصفي، وأنتهت النتائج بارتفاع كل من الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية، وكان هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي، وأظهرت أن ارتفاع نقطة واحد في الكفاءة الذاتية من شأنها أن تؤدي إلى زيادة 0.30 في الرضا الوظيفي.

أخيراً قام **S,Desimone,2016** بتطبيق استبيان الرضا الوظيفي وآخر للضغوط المهنية على عينة قوامها 565 معلماً من معلمي المرحلة الثانوية، للتعرف على دور الرضا الوظيفي في تخفيف ضغوط و آثاره على الصحة البدنية لدى المعلمين، انتهت النتائج إلى أن ضغوط العمل وأسلوب الإدارة هي من أهم الصعوبات المهنية، كما أن ضغوط العمل تلعب دوراً هاماً في الأعراض الجسدية لدى المعلمين مما ينعكس على الرضا الوظيفي، ومن ناحية أخرى كان الرضا سبب في تقليل الأعراض الجسدية وهو سبب لوقاية المعلمين من الضغوط.

ثالثاً : دراسات تناولت ضبط الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي :

تناولت دراسة **Zhang 2006** خصائص المدرسة والعوامل التنظيمية التي تتعلق بالرضا الوظيفي لدى المعلم، وذلك لدى عينة مكونة من 2000 معلم باستخدام المنهج المسحي بتطبيق مقياس ضبط الذات، وانتهت الدراسة إلى أن البيئة المدرسية والنمو المهني والتحكم الذاتي للمعلم تؤثر كثيراً على الرضا الوظيفي لدى المعلم، إضافة لذلك العمر وسنوات الخبرة ومشاركة المعلم في صنع القرار من شأنه يعزز الرضا الوظيفي، كذلك استعداد الطالب للتعلم ومشاركة أولياء الأمور يلعبان دور في الرضا الوظيفي للمعلم.

للتعرف على آثار ضبط الذات على عجز السيطرة على الانفعالات والشعور بالرتابة من العمل، قام **Schmidt 2007** بتطبيق مقياس ضبط الذات والرضا الوظيفي على عينة مكونة من 630 موظفاً، وأسفرت النتائج عن أن هناك علاقة إيجابية بين ضبط الذات وتأثيره على الرتابة من العمل وعجز السيطرة على الانفعالات.

لبحث مدى تأثير ضبط الذات على أعباء العمل وضغوطه والتي من شأنها التأثير على الموظف وعدم رضاه عن وظيفته، قام **Diestel 2009** بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي وضبط الذات وذلك باستخدام بيانات 574 موظفاً، وتوصلت النتائج إلى وجود آثار كبيرة لمدى جودة العمل نتيجة للسيطرة على الانفعالات (ضبط الذات)، وكذلك نتيجة للحد من اعباء العمل وضغوطه ومن ثم شعور الموظف بالرضا وظيفته وأدائه.

كما قام **Schmidt 2012** بتطبيق مقياس ضبط الذات الرضا الوظيفي على عينة قوامها 260 ممرضاً بهدف بحث العلاقة بين ضبط الذات ومؤشرات التوتر الوظيفي والالتزام التنظيمي، و بينت النتائج ارتفاع ضبط الذات لدى الموظفين أدى إلى ازدياد الالتزام التنظيمي وتقليل الضغط عليهم ومن ثم رضاهم عن العمل.

وفي نفس السياق قام **Deluzio 2013** بدراسة هدفت إلى معرفة تأثير ضبط الذات على العلاقة بين المناخ المدرسي و الرضا الوظيفي، وطبق مقياس ضبط الذات، واستبانة الرضا الوظيفي على عينة من المعلمين، وتوصلت النتائج إلى أن الخصائص الشخصية ومنها ضبط الذات لها تأثير على مشاعر الرضا الوظيفي.

لدراسة العلاقة بين الضبط الذاتي والرضا الوظيفي قام **Zacharia 2013** بتطبيق استبيان على الإنترنت لقياس ضبط الذات وذلك لدى عينة من العاملين في قطاع الصناعات التحويلية في منطقة الغرب الأوسط من الولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية بين ضبط الشخصية (ضبط الذات) والرضا الوظيفي.

أما دراسة **Wilson 2014** فهدفت إلى التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ودور القيادة الذاتية، وطبق مقياس الرضا الوظيفي، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين ضبط الذات كمكون للتمكين النفسي والرضا الوظيفي.

****التعقيب على الدراسات السابقة:** بعد مراجعة وتحليل الدراسات السابقة نستطيع أن نخلص إلى ما يلي:

- 1- ندرت الدراسات التي هدفت بحث العلاقة بين ضبط الذات والرضا الوظيفي وإن وجدت دراسات تناولتهما معاً كانت لدى عينات أخرى كما في دراسة (Schmidt 2007) وكذلك دراسة Wilson (2014).
- 2- ندرت الدراسات الوصفية التي تناولت ضبط الذات لدى المعلمين وهذا ما ظهر في محور ضبط الذات لدى المعلمين.
- 3- تعددت الدراسات التي تناولت تأثير المتغيرات الديموجرافية في الرضا الوظيفي، والتي تباينت في نتائجها كما في دراسة محمد الوليد صديق خالد (2013) و دراسة محمد بو رعدة و مبروج عبد الوهاب (2015).
- 6- أما عن أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فتمثلت في اختيار العينة، حيث تضمنت معلم المرحلة الابتدائية، وكذلك ظهرت أوجه الاستفادة في استخلاص المفاهيم الإجرائية وطرح الفروض ، و إعداد أدوات الدراسة.

● وفيما يتعلق بالجديد الذي يمكن ان تضيف الدراسة :

- أ- اهتمت الدراسة ببحث تأثير المتغيرات الديموجرافية على كل من ضبط الذات والرضا الوظيفي، نظراً لوجود تعارض في نتائج الدراسات المعنية بهذا الشأن .
 - ب- التطلع إلى تزويد مكتبة القياس النفسي بمقياس الرضا الوظيفي .
- فروض الدراسة:** في ضوء نتائج الدراسات السابقة والأطر النظرية المختلفة، فإن هذه الدراسة تسعى للتحقق من الفروض التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين ضبط الذات والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة من معلم المرحلة الابتدائية .
 - 2- يختلف ضبط الذات لدى عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
 - 3- يختلف الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) .
- إجراءات الدراسة:** واشتملت على الآتي:

أولاً: منهج الدراسة : اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي للكشف عن العلاقة بين ضبط الذات والرضا الوظيفي ، وكذلك الوقوف على اختلافهما باختلاف المتغيرات الديموجرافية.

ثانياً: مجتمع الدراسة: ويشمل معلم المرحلة الابتدائية في العام الدراسي 2016/2015 بمحافظة " قنا " إدارة "نجع حمادى" التعليمية ، ومحافظة " سوهاج " إدارة " دار السلام " التعليمية.

ثالثاً: تضمنت 91 معلم ومعلمة بمدارس الإصلاح الابتدائية ، والعلم والإيمان الابتدائية ، والمحطة الابتدائية ، والقديس جرجس الابتدائية ، وريفورم الإصلاح الزراعي التابعة لإدارة " نجع حمادى " التعليمية بمحافظة " قنا " ، ومدرسة الشيخ أحمد رضوان الابتدائية التابعة لإدارة "دار السلام" التعليمية بمحافظة سوهاج ، (17 ذكور ، 74 من الإناث ، وقد تراوحت أعمارهم من 24 إلى 57 عام ، وقد شملت العينة سنوات خبرة بين عام واحد إلى 36 عام ، واحتوت على مؤهلات علمية مابين 30 معلم تربوي و42 معلم أكاديمي و19 معلم دبلوم معلمين ، أما عن الحالة الاجتماعية فشملت 14 معلم أعزب ، 75 معلم متزوج ، 2 معلم أرمل.

ثالثاً: أدوات الدراسة: وتضمنت:

أ) مقياس ضبط الذات: إعداد نجوى السيد محمد إمام (2011) ، وقد تكون من 30 بنداً شملت 3 مكونات هي: معرفة الذات تكون من 10 بنود ، التعبير عن الذات تكون من 10 بنود ، التحكم في الانفعالات تكون من 10 بنود.

وقامت بحساب كفاءته السيكمترية من حيث: **أثبات المقياس:** بحساب معامل ألفا كرونباخ وبلغ 0.82 ، وحساب التجزئة النصفية وبلغت 0.88.

ب- صدق المقياس : 1- صدق المحكمين حيث تم عرض المقياس على عينة من أساتذة علم النفس لإبداء ملاحظتهم على بنود ومكونات المقياس.

2- صدق البناء والتكوين: حيث تم صياغة مفردات المقياس في ضوء تحليل النظريات والدراسات والمقاييس السابقة المنوطة بموضوع المقياس.

وقد تم إعادة حساب كفاءة المقياس السيكمترية من حيث :

1- **ثبات المقياس:** وقد كان بحساب معامل ألفا كرونباخ ، وقد بلغ 0.75 ، وحساب التجزئة النصفية وقد بلغت 0.84 .

2- **صدق المقياس :** وكان من خلال صدق المحك بتطبيق مقياس تنظيم الذات إعداد مريم الطائي (2011) على نفس العينة التي سبق تطبيق مقياس ضبط الذات عليها، وقد كان صدق المحك 0.86 عند مستوى دلالة 0.01 .

(ب) مقياس الرضا الوظيفي : إعداد الباحثة ، وقد تكون من 55 عبارة ، شمل عدة مكونات هي :

1- الرضا عن العلاقات الاجتماعية.
2- العائد المادي. 3- الرضا عن الجانب الإداري. 4- الرضا عن المهنة ومستقبلها. 5- الرضا عن بيئة العمل.

وقد تم حساب الكفاءة السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

1- **ثبات المقياس:** وكان بحساب ألفا كرونباخ والذي بلغ 0.83 ، و حساب التجزئة النصفية التي بلغت 0.90 .

2- **صدق المقياس:** أ- صدق المحكمين : وفيه تم عرض المقياس على 5 من أساتذة علم النفس التعليمي والخبراء في هذا المجال ، لإبداء الرأي في المقياس من حيث مناسبة العبارات و امكانية إضافة أو حذف بعض العبارات.

ب- صدق المحك وكان بتطبيق مقياس للرضا الوظيفي إعداد اسماء على أحمد (2010) على نفس العينة في نفس الوقت ، وقد كان صدق المحك 0.73 عند مستوى دلالة 0.01 .

نتائج الدراسة ومناقشتها:

الفرض الأول : وينص الفرض الأول على " وجد علاقة دالة إحصائية بين ضبط الذات والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية " ، وللتأكد من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط "بيرسون" لاختبار دلالة العلاقة بين ضبط الذات والرضا الوظيفي، وقد توصلت النتائج أن معامل الارتباط بين ضبط الذات والرضا الوظيفي موجب وقوى و دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، حيث كان معامل الارتباط 0.821 .

وقد اتفقت نتيجة هذا الفرض مع بعض الدراسات السابقة والتي منها: دراسة (Schmidt 2012)، ودراسة (Deluzio 2013) ، ودراسة (Zacharia 2013) ، والتي أشارت جميعها إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي وضبط الذات.

طبقاً لمفهوم بندورا عن الحتمية التبادلية فإن الضبط الذاتي لا يقع تماماً ضمن القوى الداخلية ، أو القوى الخارجية ، ولكن الضبط الذاتي هو جزء لا يتجزأ عن تفاعل الشخص المتبادل مع البيئة بأسلوب مخطط بعناية (في محمد السيد عبدالرحمن، 1998:655)، في نفس السياق يشير "هوبكنز" (Hopkins:1983) إلى الرضا عن العمل بأنه تفاعلات إيجابية وبناءة للموظف مع عمله ، كما يشير إلى أن الرضا عن العمل متغير موقفي يرتبط بعدد كبير من المتغيرات المرتبطة بمجال العمل منها تفاعل الموظف مع زملائه ، والأجر ، والترقي ، كما أوضح فرج عبد القادر طه 1985 الرضا الوظيفي بأنه "الارتياح الكلي للعمل بكافة جوانبه من حيث : نوعه ، ظروفه ، مدة العمل اليومية ، بيئة العمل ، نوعيته الاجتماعية والإنسانية السائدة بين جميع العاملين بالمؤسسة من زملاء ورؤساء ومرؤوسين، وقد قدم "روبرت هوبوك" تعريفاً للرضا الوظيفي باعتباره " تكوين ارتباطي بين مجموعة الظروف النفسية والبيولوجية والبيئية و تتسبب في أن يلعب الفرد عن نفسه أنه راضى عن عمله " (في فايزة الجيزاوى، 2004:75-77)، مما سبق نجد أن نتيجة الفرض منطقية حيث أن المعلمون الذين يتسمون بضبط الذات لديهم القدرة على التحكم في السلوك والثنات الانفعالي ، كذلك المرونة النفسية والتفكير العقلاني ، الأمر الذي ينعكس على أدائهم في العمل وبين تلاميذه ومع زملائهم ، وتكون لديهم قدرة على إقامة علاقات جيدة مع الإدارة المدرسية المتمثلة في مدير المدرسة من خلال هذه السمات يشعر المعلم بالرضا الوظيفي .

الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه " يختلف ضبط الذات لدى عينة الداسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة)."
(أ) ضبط الذات والعمر: بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين معلمي المرحلة الابتدائية طبقاً لمتغير العمر كانت النتائج كما مبينة بالجدول التالي:

جدول (4)

تحليل التباين الأحادى لمعرفة الفروق فى ضبط الذات حسب متغير السن

القيم الإحصائية مجموعات المقارنة	ن	م	ع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
34-24 عام	50	66.9	6.9	22.6	2	11.3	.230	.795
35-45 عام	26	68.0	7.09					
57-46 عام	15	67.5	7.009					
المجموع الكلى	91	67.3	6.93					

يُلاحظ من جدول (4) السابق أنه لا توجد دلالة إحصائية بين المعلمين فى درجات ضبط الذات تعزى لمتغير العمر ، إذا أن (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05، أنه لا يختلف ضبط الذات لدى المعلمين باختلاف العمر ، حيث أن لا بد أن يتحلى جميع الأفراد مهما اختلفت أعمارهم وفتاتهم العمرية بالضبط الذاتى فى حياتهم العادية وليس فى الموقف التربوى فقط.
ب) ضبط الذات والنوع: بإجراء اختبار (ت) بين المعلمين طبقاً لمتغير النوع (إناث، ذكور)، كانت النتائج كما هى مبينة فى الجدول التالى:

جدول (5)

اختبار (ت) لمعرفة الفروق فى ضبط الذات حسب متغير النوع

القيم الإحصائية مجموعات المقارنة	العدد	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
الإناث	74	65.09	5.601	10.309	.000
الذكور	17	75.47	3.165		

يتضح فى جدول (5) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من 0.05 بين درجات ضبط الذات لدى المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور ، حيث بلغ متوسط الذكور 75.47 ، كما يعنى تحقق هذا الضبط بدرجة أعلى عند الذكور عنه عند الإناث، وهذا يرجع لطبيعة الذكور وقدرتهم على التحكم فى انفعالاتهم وضبط الذات بشكل عام، وهذا ما يتفق مع دراسة Duck worth (2015) حيث وُجدت فروق دالة إحصائية فى درجات ضبط الذات تعزى لمتغير النوع ، ولكن لصالح الإناث.

ج) ضبط الذات والحالة الاجتماعية : بتحليل التباين الأحادى (ANOVA) بين المعلمين طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، و كانت النتائج كما مبينة بالجدول التالى:

جدول (6)

تحليل التباين لمعرفة الفروق فى ضبط الذات حسب متغير الحالة الاجتماعية

القيم الإحصائية مجموعات المقارنة	ن	م	ع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
متزوج	75	66.97	7.2	70.6	2	35.3	0.729	0.485
أعزب	14	69.4	5.99					
أرمل	2	66.0	1.41					
المجموع	91	67.3	6.93					

مما سبق يُلاحظ فى جدول (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين فى درجات ضبط الذات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية إذ أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 وهذا يعنى أن ضبط الذات لا يختلف بين المعلمين باختلاف الحالة الاجتماعية

لديهم فجميع الأفراد في حاجة إلى ضبط الذات سواء متزوج ولديه أطفال أو أعزب أو أرمل ، فكلهم محاطون بالضغوط التي تفرض عليهم التحلي بضبط الذات ، أما المعلمون فهم أولى الأفراد بالتحلي بضبط الذات نظراً لظروف عملهم التي تضعهم بشكل دائم في ضغوط ، مما يتوجب عليهم تنمية ضبط الذات والتحلي به.

(د) **ضبط الذات والمؤهل العلمي** : بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين المعلمين طبقاً لمتغير المؤهل العلمي، و كانت النتائج كما مبينة بالجدول التالي:

جدول (7)

تحليل التباين لمعرفة الفروق في ضبط الذات حسب متغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ع	م	ن	القيم الإحصائية مجموعات المقارنة
0.650	0.433	21.13	2	42.3	6.5	67.8	30	تربوي
					7.4	67.6	42	اكاديمي
					6.8	66.0	19	معلمين
					6.93	67.3	91	المجموع

من خلال جدول (7) السابق يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجات ضبط الذات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 ، وهذا يعني أن ضبط الذات لا يختلف لدى المعلمين باختلاف مؤهلاتهم العلمية ، وذلك لان وجوب تمتع المعلم بضبط الذات يساعده على التصدي للضغوط التي يحتمها عليه الموقف التربوي ، كذلك فإن ضبط الذات ضرورة ملحة لكل الأفراد مهما اختلفت مؤهلاتهم ومهنتهم.

(هـ) **ضبط الذات وسنوات الخبرة**: بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين المعلمين طبقاً لمتغير سنوات الخبرة ، و كانت النتائج كما مبينة بالجدول التالي:

جدول (8)

تحليل التباين لمعرفة الفروق في ضبط الذات حسب متغير سنوات الخبرة

مستوى دلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ع	م	ن	القيم الإحصائية مجموعات المقارنة
0.755	0.282	13.8	2	27.55	7.97	67.6	30	أقل من 6 أعوام
					6.07	67.7	32	من 7 إلى 15 عام
					6.9	66.5	29	أكثر من 15 عام
					6.93	67.3	91	المجموع

و يلاحظ مما سبق من جدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجات ضبط الذات تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، إذ أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، وهذا يعني لا يوجد اختلاف بين أفراد العينة في درجة ضبط الذات باختلاف سنوات الخبرة ، ويرجع تفسير ذلك إلى ضرورة اتسام جميع الأفراد بضبط الذات وخاصة المعلمين داخل العمل التربوي مهما اختلفت سنوات الخبرة حتى يستطيع المعلم أداء مهمته.

ونفسر هذه النتيجة بأن ضبط الذات صفة يجب أن يتحلى بها الأفراد مهما اختلفت أعمارهم وحالتهم الاجتماعية ومؤهلاتهم العلمية وسنوات الخبرة في العمل ، حيث يُعرفه محمد الدسوقي (1990) بأنه ضبط يمارسه الفرد على مشاعره واندفاعاته وتصرفاته ، والقدرة على هداية سلوك المرء الخاص ، والقدرة على كف وكبت السلوك الاندفاعي أو الاندفاعات ، والسعى إلى الهدف ، أما عن حصول الذكور على درجات أعلى من الإناث على مقياس ضبط الذات فهذا يرجع إلى طبيعة الذكور وقدرتهم على ضبط انفعالاتهم والقدرة على إدارة الامور بمرونة أكثر من الإناث.

وهذا ما يتفق مع دراسة Schmalzer (2007) التي أشارت إلى اختلاف ضبط الذات باختلاف متغير سنوات الخبرة ، ودراسة Keidel (2014) حيث أشارت إلى كلما زادت سنوات

الخبرة زادت القدرة على ضبط الذات لدى الأفراد ، إضافة لذلك دراسة (2014) Micek يرجع اختلاف مستوى ضبط الذات باختلاف سنوات الخبرة لدى معلمى المرحلة الثانوية **الفرض الثالث:** وينص على "يختلف الرضا الوظيفي لدى عينة الداسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية ، سنوات الخبرة) " **(أ) الرضا الوظيفي والعمر:** بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين المعلمين طبقاً لمتغير العمر، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول:

جدول (9)**تحليل التباين لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير السن**

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ع	م	ن	القيم الإحصائية مجموعات المقارنة
0.364	1.0 23	110.7	2	221.336	8.4	132.7	50	34-24 عام
					12.1	132.8	26	35-45 عام
					12.98	128.6	15	57-46 عام
					10.403	132.11	91	المجموع الكلى

يوضح جدول (9) السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجات ضبط الذات تعزى لمتغير العمر، إذ أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، أى لا توجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف العمر والفئات العمرية للمعلمين ، وذلك لأنه يجب أن يتحلى المعلمون بالرضا الوظيفي حتى يستطيعون أداء عملهم بشكل جيد ، كما أن هناك اسباب عديدة للرضا الوظيفي لدى المعلم منها بيئة العمل و الإدارة. **ب) الرضا الوظيفي و النوع:** بإجراء اختبار (ت) بين المعلمين طبقاً لمتغير النوع (إناث و ذكور) ، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول (10)**اختبار (ت) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير النوع**

مستوى الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	القيم الإحصائية مجموعات المقارنة
0.292	-1.060	10.474	132.54	74	الإناث
		10.972	129.53	17	الذكور

يتضح من جدول (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع ، إذ أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا يعنى أنه لا يختلف كلا الجنسين في مدى رضاه الوظيفي بل وجب على المعلمين والمعلمات التحلى بالرضا الوظيفي مما ينعكس على الأداء المهني والمنتج النهائي (وهو تلميذ واعى ومتعلم ومدرك).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة Winfrey (2009) حيث لا يوجد تأثير للجنس أو العرق على الرضا الوظيفي أى لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بسبب الجنس أو العرق. **ج) الرضا الوظيفي والحالة الاجتماعية:** بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين المعلمين طبقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول:

جدول (11)**تحليل التباين لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية**

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ع	م	ن	القيم الإحصائية مجموعات المقارنة
0.267	1.34	144.11	2	288.2	10.04	132.5	75	متزوج
					12.3	131.5	14	أعزب

					2	120.5	4.9	أرمل
					91	132.11	10.4	المجموع

من جدول (11) السابق يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، إذ أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف في درجات الرضا الوظيفي باختلاف متغير الحالة الاجتماعية ، وذلك لارتباط الرضا الوظيفي ارتفاعاً أو انخفاضاً مرتبط بعدة عوامل منها (بيئة العمل ، الجانب الإداري للمدرسة ، العلاقات الاجتماعية بين المعلمين وبعضهم وتلاميذهم و أولياء الأمور ، أيضاً دور العائد المادي ومدى تلبية احتياجات المعلم المادية ، كذلك مستقبل المهنة وطموح المعلم) ، كل هذه العوامل تلعب دور هام في ارتفاع الرضا الوظيفي أو انخفاضه لدى المعلمين.

(د) الرضا الوظيفي و المؤهل العلمي : بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين المعلمين طبقاً لمتغير المؤهل العلمي ، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول:

جدول (12)

تحليل التباين لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي

مستوى دلالة	ف	متوسطات المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ع	م	ن	القيم الإحصائية مجموعات المقارنة
0.069	2.76	287.07	2	574.14	10.15	130.07	30	تربوي
					9.2	134.8	42	اكاديمي
					12.31	129.4	19	معلمين
					10.4	132.1	91	المجموع

مما سبق في جدول (12) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ أن قيمة (ف) غير دالة عند مستوى 0.05 ، بالتالي لا يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف المؤهلات العلمية ، وهذا ما اتفق مع دراسة جمال فايد (2005) بعدم وجود فروق ترجع لمتغير المؤهل العلمي.

(هـ) الرضا الوظيفي و سنوات الخبرة : بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) بين المعلمين طبقاً لمتغير سنوات الخبرة ، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول:

جدول (13)

تحليل التباين لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير سنوات الخبرة

يُلاحظ من الجدول (13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجات الرضا

مستوى دلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ع	م	ن	القيم الإحصائية مجموعات المقارنة
0.275	1.3	140.9	2	281.9	9.5	134.2	30	أقل من 6 أعوام
					9.8	132.1	32	من 7 إلى 15 عام
					11.7	129.9	29	أكثر من 15 عام
					10.4	132.1	91	المجموع

الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، إذ أن قيمة (ف) غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ولا يختلف الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة ، وهذا ما اتفقت معه دراسة (Concirulo 2001) وكذلك دراسة أميرة أحمد (2004) ودراسة جمال فايد (2005) بعدم وجود فروق ترجع للمتغير الديموجرافي سنوات الخبرة.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل والظروف التي تساعد على زيادة الدافعية للعمل ومن ثم الشعور بالرضا الوظيفي متوفرة لجميع المعلمين بغض النظر عن متغيرات (العمر أو النوع أو الحالة الاجتماعية أو المؤهل العلمية أو سنوات الخبرة)، كما أن العوامل التي تؤدي إلى نقص الدافعية للعمل ومن ثم انخفاض الرضا الوظيفي قد يتعرض لها المعلمين باختلاف (أعمارهم، نوعهم ، حالتهم الاجتماعية، مؤهلاتهم العلمية، سنوات خبرتهم في العمل

التربوى)، فهم يخضعون إلى الأنظمة والقوانين واللوائح نفسها التى تنظم العمل الوظيفى بالتالى فإن تأثير هذه المتغيرات يكون متساوياً ، بالإضافة إلى أنهم يعملون فى بيئات عمل وظيفى متشابهة إلى حد كبير.

وقد اتفقت بعض الدراسات السابقة مع نتيجة هذا الفرض وأخرى اختلفت معه ، نسردها منها :

فمن الدراسات التى اتفقت مع نتيجة الفرض ، أيضاً وكذلك سنوات الخبرة ، إضافة لما سبق دراسة هبة نافع(2007) حيث تبينت من عدم وجود فروق فى مستوى الرضا الوظيفى باختلاف المتغيرات الديموجرافية، ودراسة Tumer (2007) اتفقت مع الفرض الأول حيث أقرت بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفى و سنوات الخبرة والمؤهل العلمى ،

أما الدراسات التى اختلفت مع نتيجة الفرض فكانت دراسة Martler (2002) حيث أقرت بوجود اختلاف فى مستوى الرضا الوظيفى يرجع لمتغير النوع وكان لصالح الذكور عن الإناث ، ثم دراسة Leipold (2004) فكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بسبب الجنس لصالح الإناث وكذلك أقرت بدور سنوات الخبرة فى الرضا الوظيفى ، ثم دراسة Bryant (2006) تعزى ذلك لمتغير العمر وسنوات الخبرة ثم دراسة إيناس فؤاد نواوى (2007) وتعزى هذه الفروق لمتغير الجنس ، وأيضاً دراسة محمد الوليد (2013) ، و دراسة هنية موسى (2013).

ملخص نتائج الدراسة:

1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفى و درجات ضبط الذات لدى عينة الدراسة.

2- لا يختلف مستوى ضبط الذات لدى عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمى ، سنوات الخبرة) ، ولكنه اختلف باختلاف المتغير الديموجرافى النوع (الذكور والإناث) ، حيث كان الحاصلون على درجات أعلى على مقياس ضبط الذات لصالح الذكور.

3- لا يختلف مستوى الرضا الوظيفى لدى عينة الدراسة باختلاف المتغيرات الديموجرافية (العمر ، النوع ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمى، سنوات الخبرة).

توصيات الدراسة: فى ضوء نتائج الدراسة الحالية ، وُصى بالآتى:

1- ضرورة رفع مستوى الرضا الوظيفى لدى المعلمين من خلال تحسين ظروفهم المادية من حوافز وعلاوات وكذلك بيئة العمل.

2- نشر ثقافة ضبط الذات فى العمل التربوى بإقامة الندوات والدورات التدريبية التربوية الخاصة بهذا الشأن.

البحوث المقترحة: فى ضوء نتائج الدراسة ، يُقترح :

1-دراسة علاقة ضبط الذات بكفاءة المعلم وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمى المرحلة الابتدائية .

2- تنمية ضبط الذات لخفض الكمالية العصابية لدى معلمى المرحلة الابتدائية.

3- تنمية ضبط الذات لتنمية الطموح المهنى لدى معلمى المرحلة الإعدادية.

4- تنمية فاعلية الذات لتحسين الرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية.

المراجع

أحمد عبداللطيف ابو اسعد (2011): تعديل السلوك الانسانى النظرية والتطبيق، (ط1)، عمان: دار المسيرة.
ألفت كحلة(2009): العلاج المعرفى السلوكى والعلاج السلوكى عن طريق التحكم الذاتى لمرضى الاكتئاب. القاهرة.

إجلال محمد سرى (1990): علم النفس العلاجى . القاهرة :عالمية الكتب .

إيمان مختار محمود عامر(2010): الكفاءة الوالدية وضبط الذات لدى عينة من تلاميذ المرحلة

الابتدائية رسالة ماجستير (غير منشورة).كلية البنات . جامعة عين شمس.

إيناس فؤاد نواوى فلمبان (2007): الرضا الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمى لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة .رسالة ماجستير(غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفاى (1995): معجم علم النفس والطب النفسى (ج٥) . القاهرة : دار النهضة العربية.

- جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفاي (1997): **معجم علم النفس والطب النفسي (ج7)** . القاهرة : دار النهضة العربية.
- جمال عطية فايد (2005): دراسة بعض المتغيرات المرتبطة بالرضا عن العمل لدى معلمى التلاميذ لذوى الاحتياجات الخاصة والعاديين ، مركز الارشاد النفسى ، جامعة عين شمس ، **المؤتمر السنوى الثانى عشر ، 835-927**.
- خالد محمود عسل (2008) :النمط السلوكي (أ) وعلاقته بمستوى الكمالية والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمى المرحلة الابتدائية ، **المجلة المصرية للدراسات النفسية**، 18، (58)، 79 – 101
- سامية موسى ابراهيم موسى (2005): العلاقة بين صراع الدور والرضا المهني لدى معلمات رياض الاطفال ،مركز الارشاد النفسى ،جامعة عين شمس . **المؤتمر السنوى الثانى عشر، 895-952**.
- عبد الحميد صفوت ابراهيم (1998):الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسى وبعض المتغيرات الديموجرافية ، **مجلة دراسات نفسية**، 8، (3)، 375:417.
- فايزة ابراهيم عبداللاه أحمد الجيزاوى (2004): الأنماط السلوكية (أ، ب، ج) وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمى ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الابتدائى. **رسالة ماجستير (غير منشورة)**، كلية التربية، جامعة طنطا، فرع كفر الشيخ.
- محسوب عبدالقادر الضوى (2010). الرضا الوظيفي وضغوط العمل وعلاقتها بالذكاء الانفعالى لدى مديرى المدارس . **المجلة المصرية للدراسات النفسية** . 20(69)، 167 - 229 .
- محمد الوليد محمد الصادق (2013): الرضا الوظيفي لدى المعلمين فى المدارس الحكومية بمدينة الكاملين وعلاقته ببعض المتغيرات. **رسالة ماجستير** . كلية الآداب . جامعة الخرطوم .
- محمد محروس الشناوى، ومحمد السيد عبدالرحمن (1998):**العلاج السلوكى الحديث أسسه وتطبيقاته**، القاهرة : دار قباء .
- محمد محمود محمد على، وعلى أحمد سيد مصطفى (2011): **العلاج النفسى السلوكى المعرفى الحديث**، الرياض : دار الزهراء .
- محمد مسعود بورغدة و مبروج عبد الوهاب (2015) . الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقته بأدائهم ، **الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ج قسم العلوم الاجتماعية** ، العدد 13، ص 80-88.
- كاي كيلبر (2003): **تحقيق الرضا الوظيفي**،(ترجمة خالد العامرى) . القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع،(الكتاب الاصلى منشور 1994) .
- كمال محمد الدسوقي (1990): **ذخيرة علوم النفس**، المجلد الثانى، القاهرة : وكالة الأهرام للتوزيع
- لويس كامل مليكة (1994):**العلاج السلوكى وتعديل السلوك**، القاهرة : دار القلم للنشر والتوزيع .
- هبة نافع (2007) الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته ببعض المتغيرات . **مجلة البحوث التربوية والنفسية**، جامعة بغداد العدد 11.
- Abu Taleb.T(2013). Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics . **Early Childhood Education Journal** . 41(2) . 143-152P.
- Dana, L(2014). Relationships among job satisfaction, professional efficacy, student and school performance, and teacher absenteeism. **Unpublished doctoral dissertation**. The University of Southern Mississippi
- Deluzio.S(2013) . The satisfied school psychologist: The moderating impact of locus of control on the relationship between school climate and job satisfaction . **Unpublished doctoral dissertation** . Alfred University
- Diestel, S(2009). Mediator and moderator effects of demands on self-control in the relationship between work load and indicators of job strain. **Work & Stress** .23(1).60-79p.
- Keidel, S.(2014). Teacher demographics, professional preparation, and training needs associated with classroom management based on teachers' self-reported survey . **ublished doctoral dissertation** . Azusa Pacific University.
- Kreishan, L(2015). MOTIVATION AND JOB SATISFACTION AMONG JORDANIAN TEACHERS OF ENGLISH .**International Journal of Academic Research** . 7(1). 236-246P.

- KUMAR. A.C(2013). DEVELOPMENT and STANDARDIZATION of SELF CONTROL SCALE for B.Ed., TEACHER TRAINEES. **Golden Research Thoughts**.8(2).1-5p.
- Micek, K(2014). The relationship between teachers' self-efficacy with behavior management and school-wide positive behavior supports. **ublished doctoral dissertation** .University of Nebraska at Omaha.
- Necsoi, D(2011). STRESS AND JOB SATISFACTION AMONG UNIVERSITY TEACHERS . **Proceedings of the Scientific Conference AFASES**.320-325P.
- Nicholas K. C(2014) . A Brief Mindfulness Intervention for Healthy College Students and Its Effects on Psychological Distress, Self-Control, Meta-Mood, and Subjective Vitality . **Mindfulness**.
- Oliver.R.M(2015). Helping teachers maintain classroom management practices using a self-monitoring checklist. *Teaching and Teacher Education*.October 2015. 113-120p.
- Rauf, M(2013). Relationship between Morale and Job Satisfaction of Subject Specialists Teaching in Higher Secondary Schools of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. **Dialogue (1819-6462)** . 8(1). 69-83P.
- Rosenbaum.M & Drabman.R (2013). SELF-CONTROL TRAINING IN THE CLASSROOM: A REVIEW AND CRITIQUE . **Journal of Applied Behavior Analysis** . (12) 3 . P 467–485
- Schmalzer.S(2007). Teachers' perceptions of self-management interventions for ADHD: An initial investigation. **Unpublished doctoral dissertation**. Widener University.
- Schmidt, K(2012) .The Relation of Self-Control Demands to Job Strain: The Moderating Role of Organisational Commitment. **Applied Psychology: An International Review**.61(3).479-497p.
- S., De Simone(2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. **European Review of Applied Psychology**.66(2).65-77
- Taghi.M.M(2012). A Study of EFL Teachers' Locus of Control and Self-regulation and the Moderating Role of Self-efficacy. **Theory and Practice in Language Studies**.11(2).2363-2371P.
- Suwandi(2014). THE EFFECTS OF SELF-CONFIDENCE AND LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPLICATION ON ELEMENTARY SCHOOL TEACHER'S PERFORMANCE. **International Journal of Academic Research**. 6(3) . 262-264P.
- wilson.j(2014). Empowering Excellence: The Relationship of Employee Self-Leadership and Psychological Empowerment With Performance and Job Satisfaction . **Unpublished doctoral dissertation** . Regent University.
- YILDIRIM, I (2015). A STUDY ON PHYSICAL EDUCATION TEACHERS: THE CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY AND JOB SATISFACTION. **Education**. 135 (4). 477-485.
- Zacharias.J (2013) . The relationship between personal control and job satisfaction . **Unpublished doctoral dissertation** . Capella University.
- Zhang, Z(2006). Retaining K--12 teachers in education: A study on teacher job satisfaction and teacher retention . **Unpublished doctoral dissertation** . University of Virginia.
- Zhang Z(2007). Study of Job Satisfaction Among Elementary School Teachers in Shanghai. **Chinese Education & Society**. 40(5). 40-46P.