

التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا الوظيفي (دراسة ميدانية لدى عينة من خريجي معلم الصف في مدارس مدينة اللاذقية)

* الدكتور سام صقور

** ديبا حواط

(تاريخ الإيداع 29 / 5 / 2016. قبل للنشر في 20 / 9 / 2016)

□ ملخص □

هدف هذا البحث إلى تعرّف العلاقة بين التفكير الإيجابي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدارس مدينة اللاذقية، و تعرّف أثر متغير عدد سنوات الخدمة على طبيعة استجابات عينة البحث، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي من خلال مقياس التفكير الإيجابي من إعداد (إنجرام وويسكني) (1994)، ومقياس الرضا الوظيفي (من إعداد الباحثة)، وقد تكونت عينة البحث من (177) معلماً ومعلمة، وكانت أهم نتائجه:

تمت التفكير السائد لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية إيجابي.
مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية متوسط، ومن حيث الأهمية جاء بالمرتبة الأولى محور التوجيه التربوي، وبالمرتبة الأخيرة محور الحوافز المادية والمعنوية.
وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي و الرضا الوظيفي.
أثر متغير عدد سنوات الخدمة (من خمس إلى عشر سنوات) على طبيعة استجابات العينة على مقياس التفكير الإيجابي. وعلى مقياس الرضا الوظيفي وكان هذا الأثر لصالح عدد سنوات الخدمة الأكثر.

الكلمات المفتاحية: التفكير الإيجابي – الرضا الوظيفي.

* مدرس ، قسم الإرشاد النفسي ، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

** طالبة دراسات عليا(ماجستير) ، قسم الإرشاد النفسي ، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

The Positive Thinking and its Relationship to The job Satisfaction Afield study among sample of post graduate Classroom Teachers in the Schools of Latakia

Dr. Sam Sakkor*
Dima Hawat **

(Received 29 / 5 / 2016. Accepted 20 / 9 / 2016)

□ ABSTRACT □

The study aims to identify the relationship between the positive thinking and the job satisfaction among teachers (post graduate classroom teachers) in the schools of Latakia, and to know the impact of the variables of gender, and number of years in service on the nature of the research sample responses, and in order to achieve the objectives of the research descriptive approach were used, through a positive thinking of preparation scale (Angram and Whiskney) (1994), and a job satisfaction scale (prepared by researcher), and a sample of (177) teachers, and the most important results:

- Pattern prevailing thinking among teachers (post graduate classroom teachers) in the schools of Latakia, is positive.

- The level of job satisfaction among teachers (post graduate classroom teachers) in the schools of Latakia, is moderate, and interns of importance ,the direction field came at first, in addition, the physical and moral motivations come at last .

- The existence of appositive correlation statistically significant between the positive thinking and the job satisfaction.

- The variable of gender affects on the nature of the sample responses to each of the positive thinking and total score on the scale of job satisfaction, the differences came in favor of females.

- The variable of number of years in service(from five to ten years) affects on the nature of the sample responses on the scale of the positive thinking .

and on the job satisfaction, this effect is for the most number of years in service.

Keywords: Positive Thinking - Job Satisfaction

*Assistant in the Department of Psychological counseling, Faculty of Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

**Postgraduate student, Department of Psychological counseling, Faculty of Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

مقدمة:

يعد التفكير الأداة الحقيقية التي يواجه بها الإنسان متغيرات العصر، فمن خلال التفكير تتكون معتقدات الفرد ونظراته وميوله لما حوله، فالإنسان يولد ولديه آلة التفكير وهي العقل، وهذا العقل البشري يحاول أن يلغي الفشل والتعاسة من حياة الفرد ويركز على السعادة، فالعقل يعطي أوامره مباشرة إلى الأحاسيس والحركات الداخلية والخارجية للإبقاء على الخبرات السارة وإلغاء الخبرات غير السارة، ولذا يجب أن يتدرب الإنسان على مهارة التفكير الإيجابي لتحويل كل أفكاره وأحاسيسه لكي تكون في خدمة مصالحه وحاجاته، بدلاً من أن تكون ضده (بركات، 2006، ص89)، والتفكير الإيجابي عاملاً من العوامل الأساسية في حياة الإنسان فهو الذي يساعد على توجيه الحياة وتقديمها، كما يساعد على حل كثير من المشكلات وتجنب الكثير من الاخطار، وبه يستطيع الإنسان السيطرة والتحكم على أمور كثيرة وتسييرها لصالحه، وكلما كان التفكير ايجابي أكثر كلما أدى إلى حل فاعل وناجح للمواقف والمشكلات، وكلما كان سلبي كلما أدى إلى التعامل مع هذه المشكلات بأساليب سطحية وخاطئة سواء كان ذلك بتضخيم هذه المشكلات والمبالغة في التعامل معها وبالتالي عدم الوصول إلى حل مقنع لها، أو بتبسيطها واختزالها واستسهالها وإتباع أساليب سلبية في التعامل معها وبالتالي عدم الوصول إلى حل مناسب لها.

وبالتالي يأتي التفكير على قمة هذه العمليات العقلية والنفسية، وذلك للدور الكبير الذي يلعبه في المناقشات وحل المسائل الرياضية وغيرها، حتى أنه لا يمكن الاستغناء عنه في عمليات اكتساب المعرفة وحل المشكلات التي تواجه الإنسان، ويلعب التفكير دوراً هاماً في سلوك الفرد الوظيفي إذ أثبت الكثير من الدراسات مثل دراسة دندي (2013) والعبدي (2013) و يونج وآخرون (Jung et al 2007) على تأثير نمط التفكير على مهارات التواصل وتقدير الذات والرضا عن الحياة و التوافق الدراسي وغيرها من سلوكيات الأفراد سواء في الجامعة أو العمل أو الحياة العامة. وقد حظي موضوع التفكير الإيجابي والعوامل التي يؤثر بها اهتمام الكثير من الباحثين لاسيما في المجال التربوي والتعليمي نظراً لأهمية هذا القطاع ودوره الرئيس في بناء الأجيال وتقديم المجتمعات وتطورها، ومن الموضوعات الهامة التي اهتم بها الباحثون لاسيما في المجال التربوي الرضا الوظيفي، إذ أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى المعلم وقياس درجة رضا الأفراد نحو مهنة التعليم، فإن رضا المعلم عن عمله وعن الظروف المحيطة به يجعله أكثر عطاءً وحماساً في مهنته، ويدفعه ذلك إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية، وإن عدم رضاه عن العمل يمكن أن يشكل قوى سلبية تؤثر في تحقيق أهداف وغايات المؤسسة التربوية. ونظراً لأهمية دور المؤسسات التربوية في كونها تقدم خدمات تعليمية وتربوية لشريحة واسعة في المجتمع، فإن هذه الدراسة سعت لمحاولة استقصاء العلاقة بين التفكير الإيجابي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

- مشكلة البحث:

يعد المعلم من الركائز الأساسية في العملية التربوية، ولأسباب متعددة يتعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالضعف في أثناء القيام بالمهام المطلوبة منه، بالإضافة إلى الآثار السلبية التي يتركها على تعليم الطلاب، وقد تسبب تلك الظروف شعوراً بالعجز لدى المعلم ومن ثم الإحساس بعدم الرضا عن مهنته، إذ يعد الرضا الوظيفي للمعلمين عن عملهم أمراً مهماً جداً، وذلك لوجود علاقة إيجابية بينه وبين إنجازات المعلمين الوظيفية، إذ أن تزويد الطلبة بنوعية جيدة من التعليم يعتمد على رضا المعلمين والطريقة التي يشعرون بها تجاه عملهم، (Bogler, 2001,p 664)، كما أن المعلمون

الراضون عن وظائفهم بإمكانهم أن يجعلوا التعليم مصدراً لسعادة طلبتهم (Mcelroy, Johnson, 1996,p110). ومن خلال مراجعة الباحثة للعديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، تبين أن هذه الدراسات توصلت إلى أن احتياجاتهم الوظيفية والشخصية عوامل ضرورية وأساسية لتحقيق الرضا المنشود ، وإن فقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع المعلم في حالة من عدم الرضا مما ينعكس سلباً على أداءه في العملية التعليمية والتربوية، غير أنه أُغفل في هذه الدراسات لاسيما العربية موضوع علاقة التفكير الإيجابي بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، على الرغم من أن التفكير الإيجابي من السمات التي يفضل أن يتصف بها المعلم والتي تمكنه من التغلب على الصعوبات والمشكلات التي تواجهه، والتأقلم مع التغيرات المتسارعة، وتوظيف الظروف لصالحه مما ينعكس إيجاباً على سير العملية التعليمية، لذا جاء هذا البحث للإجابة على السؤال الآتي الذي يحدد مشكلة البحث: **ما طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة اللاذقية؟**

أهمية البحث وأهدافه:

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

تعرّف نمط التفكير لدى المعلمين، إذ أنه من السمات التي يمكن تطويرها من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والبرامج المتخصصة.

توجيه أنظار القائمين على دورات تدريبية إلى تضمينها أهداف أو محاضرات تتعلق بتنمية التفكير الإيجابي لدى المعلمين.

ثرة الأبحاث - لاسيما العربية منها- التي تبحث في العلاقة بين التفكير الإيجابي والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ويهدف هذا البحث لتحقيق الآتي

تعرّف نمط التفكير لدى المعلمين(خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية.

تعرّف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين(خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية.

تعرّف طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي السلبي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدارس مدينة اللاذقية

تعرّف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على كل من مقياس التفكير الإيجابي والرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث المنهج الوصفي، وقد تم اختيار هذا المنهج لمناسبته لمشكلة البحث، وهو يقوم على "جمع البيانات والمعلومات و تفسير كيفية ارتباطها بمشكلة البحث، بهدف صياغة مبادئ مهمة والتوصل لحل المشكلة" (إبراهيم، 2000، ص128).

- أسئلة البحث:

- 1) ما نمط التفكير لدى المعلمين(خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية.
- 2) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين(خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية.

(3) ما طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدارس مدينة اللاذقية

(4) ما دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على كل من مقياس التفكير الإيجابي والرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات الدراسة.

- فرضيات البحث:

سوف يتم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى دلالة (0.05):

(1) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجموع درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي ومجموع درجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

(3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

التفكير الإيجابي (Positive Thinking) : هو امتلاك الفرد قناعات ومعتقدات تجعله يضع توقعات إيجابية لخبراته المستقبلية تظهر في انتقائه سلوكاً مُحددًا وتفضيله (Scheier & Carver, 1993, p26).

ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس التفكير الإيجابي.

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) : مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني (الأغبري، 2002، ص 172). ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المعلم نتيجة استجابته على مقياس الرضا الوظيفي.

- الإطار النظري:

1 - العوامل المؤثرة بالتفكير الإيجابي:

1 1 - التنشئة الأسرية و الاجتماعية: فالتربية والتنشئة لها تأثير كبير في تكوين الفرد النفسي والاجتماعي وتوجيه سلوكه توجيهاً سويماً، فإذا قامت التربية والتنشئة على الخوف والتوتر والانفعال والصراع الدائم والمتكرر فإنها تؤدي إلى بلورة شخصية مضطربة لدى الأفراد وينعكس هذا في سلوكه ونمط تفكيره، لذا فإنه لا بد من توفير أساليب تربوية يسودها التعاطف والحنان بين أفراد الأسرة، وتوفير تربية تحترم الفرد وتتقبل مشاعره واتجاهاته (بركات، 2005، ص 101).

1 2 - الثقافة السائدة والنظام الاجتماعي والسياسي السائد : إن مفاهيم الإيجابية وما يرتبط بها من استراتيجيات التفكير ليست قاصرة على ثقافة أو حضارة أو عرق أو دين، إنها توحى بالإمكانات الهائلة التي يمكن أن يتطور بها أي مجتمع يمكنه أن يعزز لدى أفراده السلوك الإيجابي، فسلوك الأفراد وتفكيرهم يختلف ما بين الأنظمة السياسية الرجعية التي تسعى إلى إشعار مواطنيها بالعجز والضعف، وبين الأنظمة الديمقراطية المتقدمة التي تسعى إلى تطوير شخصيات الأفراد وتحرير أفكارهم من القيود والرجعية (منصور، 2000، ص 164).

1 3 - وسائل الاعلام المختلفة : أثبتت بعض الدراسات أن هناك تأثيراً مباشراً لوسائل الاعلام المختلفة لاسيما التلفاز والبيت الفضائي على سلوك المشاهدين وتفكيرهم، كما وجد تأثير ملحوظ للمشاهدة التلفازية في مبادئ

الأفراد ومدى تقبلهم وقدرتهم على التكيف مع المعايير الاجتماعية، كما سهولة الوصول إلى المعلومات الغزيرة جداً باستخدام تقنيات في متناول الجميع مثل الشبكة العنكبوتية، تؤدي إلى ركون الأفراد إلى هذه الوسائل والتقنيات دون أن يستخدموا تفكيرهم (بركات، 2006، ص 99).

2 - النظريات المفسرة لأساليب التفكير:

هناك مجموعة من النظريات التي فسرت أساليب التفكير منها:

2 1 - **نظرية هاريسون وبرايمسون (1982):** تبين هذه النظرية أن الطفل يكتسب عدداً من الاستراتيجيات التي يمكنه تخزينها، وتنمو هذه الاستراتيجيات وتزدهر خلال مرحلتي المراهقة والرشد كنماذج أساسية في الحياة العملية مما يؤدي إلى تفضيل استراتيجيات خاصة، وقد صنفت هذه النظرية أساليب التفكير إلى خمسة أساليب هي: التركيبي، المثالي، الواقعي، العملي، التحليلي.

2 2 - **نظرية جابنسن (1985):** قدم جابنسن مصفوفة لعمليات التفكير تتضمن ستة مستويات يغلب عليها الأبعاد المعرفية، وهذه المستويات هي (حل المشكلات، اتخاذ القرار، الوصول إلى استنتاجات، التفكير التباعدي، التفكير التقويمي، الفلسفة و الاستدلال).

2 3 - **نظرية كوستا (1985):** حدد كوستا أربعة مراحل هرمية للتفكير وتعتمد كل مرحلة على المراحل السابقة لها، وهذه المراحل هي: (المهارات المنفصلة للتفكير، استراتيجيات التفكير، التفكير الابتكاري، الروح المعرفية).

2 4 - **نظرية برسيس (1985):** تصنف هذه النظرية عمليات التفكير إلى عمليات أساسية (السببية، التحويلات، إدراك العلاقات، التصنيف، اكتشاف السمات الفريدة والمميزة) وأخرى مركبة (حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفكير الناقد، التفكير الابتكاري).

2 5 - **نظرية التحكم العقلي الذاتي أو نظرية أساليب التفكير لستيرنج (1997):** تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية مآلها أن الناس يحتاجون أن يكتفوا أنفسهم عقلياً، وأساليب التفكير هي طرقهم في تحقيق ذلك، كما أن هذه الطرق التي يكتف بها الناس أنفسهم هي مرآة داخلية لأنواع الحكومات أو السلطات التي يرونها في العالم الخارجي (حنان، 2012، ص 62-64).

3 - النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي، ومن هذه النظريات:

3 1 - **نظرية الإدارة العلمية:** من أهم روادها تايلور وفايول وفيرر، حيث اهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت تفسير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل حتى يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، إلا أنها لم تستطع تحقيق الرضا المطلوب، حيث أهملت الجوانب الإنسانية للعامل.

3 2 - **نظرية هرزبرج:** ترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدد هرزبرج مجموعتين من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، المجموعة الأولى: وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه وتتمثل في دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وتتنحصر في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. أما المجموعة الثانية فهي العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل (الأفندي، 2012، ص 4).

3 3 - **نظرية السمات الشخصية للفرد:** تحتاج الوظائف أو المهن إلى سمات شخصية معينة، ولكل مهنة لها سماتها الشخصية التي يفترض ان تكون موجودة لدى العاملين فيها، فاختيار الفرد لمهنة تتسجم وسمات شخصيته

سنتكون عاملاً يؤدي الى توافق لفرد مع وظيفته ورضاه عنها، إلا أن اختيار الفرد عملاً لا يتلاءم مع سمات شخصيته يمكن أن يؤدي الى ضعف في إنتاجيته في العمل، والى الشعور بالضيق، والى اهماله في العمل (نافع، 2005، ص10).

3 4 - نظرية العائد (فروم) : يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل (الأفندي، 2012، ص5).

- الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

• دراسة دندي (2013) بعنوان: التفكير الإيجابي وعلاقته بمهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في

مدارس محافظة دمشق الرسمية. هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة دمشق الرسمية، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي ، إذ تكونت أدوات البحث من مقياس التفكير الإيجابي، و مقياس مهارات التواصل من إعداد الباحثة. أما عينة البحث فقد بلغت (321) مرشداً ومرشدة في مدارس مدينة دمشق الرسمية (حلقة ثانية وثانوية) وكان من أهم نتائج الدراسة: إن نمط التفكير السائد لدى المرشدين كان إيجابياً.

توجد علاقة إيجابية بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة

دمشق الرسمية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التفكير لصالح الإناث، وعدم وجود فروق وفق

متغيري الخبرة والدورات التدريبية.

• دراسة العبيدي (2013) بعنوان: التفكير (الإيجابي - السلبي) وعلاقته بالتوافق الدراسي لدى طلبة جامعة

بغداد. هدفت هذه الدراسة إلى تعرف العلاقة بين التفكير (الإيجابي - السلبي) والتوافق الدراسي لدى طلبة جامعة بغداد، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي ، إذ تكونت أدوات البحث من مقياس التفكير (الإيجابي - السلبي) ومقياس التوافق الدراسي من إعداد الباحثة، أما عينة البحث فقد بلغت (220) طالباً وطالبة في جامعة بغداد، وكان من أهم نتائج الدراسة:

إن الطلبة يتمتعون بمستوى تفكير إيجابي و مستوى مرتفع من التوافق النفسي.

وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التفكير الإيجابي و التوافق الدراسي

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تمط التفكير (الإيجابي - السلبي) تعزى لمتغيرات (الجنس،

التخصص، المرحلة الدراسية).

• دراسة حنان (2012) بعنوان: نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات. هدفت هذه الدراسة إلى تعرف العلاقة

نمط التفكير و تقدير الذات في ظل بعض المتغيرات لدى عينة من طلبة جامعة بشار (الجزائر)، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي ، من خلال مقياس التفكير من تصميم الباحث ومقياس تقدير الذات لكوبر سميث، أما عينة الدراسة فقد بلغت (250) طالباً وطالبة في جامعة بشار في الجزائر، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط التفكير وتقدير الذات لدى طلبة جامعة بشار، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نمط التفكير لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الجنس والتخصص الدراسي، و التحصيل الأكاديمي.

• دراسة الأفندي (2012) بعنوان: عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية

الحكومية في محافظة بيت لحم. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة بيت لحم، والتعرف على أثر كل من متغيرات الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والراتب، والمؤهل العلمي على عوامل الرضا الوظيفي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال مقياس من تصميم الباحث تم توزيعه على عينة عشوائية مكونة من (170) معلماً ومعلمة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الأولى، بعد المكانة الاجتماعية للمعلم جاء بالمرتبة الثانية، بعد العامل الاقتصادي جاء بالمرتبة الثالثة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والراتب وعدد سنوات خبرة، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في البعد الاقتصادي لصالح المؤهل الأعلى.

• دراسة المعيلي (2006) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية

السعودية. هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال مقياس من تصميم الباحث تم توزيعه على عينة عشوائية مؤلفة من (88) معلماً في مدينة الدمام وتوابعها، وكان من أهم نتائج الدراسة أن أهم عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة كانت عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، وتعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه، والأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، ووضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، وتكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، وبعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية المعلم وعدم وجود فروق تبعاً لخبرة المعلم

• دراسة نافع (2005) الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات. هدفت هذه

الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية في مدينة بغداد وعلاقته بمتغيرات المؤهل العلمي و التخصص وعدد سنوات الخدمة والحالة الاجتماعية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال مقياس من تصميم الباحثة تم توزيعه على عينة عنقودية مؤلفة من (200) معلمة، وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية في مدينة بغداد جاء بدرجة مرتفعة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة وفق متغيرات المؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة و الحالة الاجتماعية.

ب- الدراسات الأجنبية:

• دراسة أبو حسونة (2013, Abuhassouneh) بعنوان:

Jordanian Teachers Job and Satisfaction Relation with some Variables

مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين في وزارة التربية والتعليم في الأردن في وعلاقته بمتغيرات المؤهل العلمي و التخصص وعدد سنوات الخبرة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال مقياس من تصميم الباحث تم توزيعه على عينة عنقودية مؤلفة من (1000) معلم ومعلمة، وكان

من أهم نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى جميع أفراد العينة كان مرتفعاً، وأن أعلى وسط حسابي كان وفق متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه، وأدنى متوسط حسابي كان وفق متغير التخصص، وتحديداً للتخصصات التعليمية، كما أشارت النتائج أن التخصص هو المتغير الوحيد الذي يؤثر وبدلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي.

• دراسة فريجسون وفروسيت (Freguson, Frost & Hall, 2012) بعنوان:

Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction

توقع العلاقة بين قلق المعلم والاكتئاب والرضا الوظيفي. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والقلق والاكتئاب لدى المعلمين في أونتاريو الشمالية (كندا)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق مقاييس الرضا الوظيفي والاكتئاب والقلق عينة عشوائية مكونة من (368) معلماً ومعلمة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن القلق والاكتئاب ذو تأثير سلبي على الرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الأطول، وعدم وجود فروق وفقاً لمتغيرات الجنس والمرحلة التعليمية.

• دراسة ولسون (wilson, 2009): بعنوان:

satisfaction among secondary school teachers in Tanzania

الرضا لدى معلمي المدارس الثانوية. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في تنزانيا، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال مقياس من تصميم الباحث تم توزيعه على عينة عشوائية مكونة من (162) معلماً ومعلمة ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية كانت العوائد الاجتماعية وقيمة العمل ودعم الإدارة، كما أوضحت النتائج تندي المستوى الوظيفي لدى عينة البحث، بالإضافة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية والخبرة في التعليم.

• دراسة يونج وآخرين (Jung et al ,2007) بعنوان:

.Positive-Thinking and Life Satisfaction amongst Koreans

التفكير الإيجابي والرضا عن الحياة بين الكوريين. هدف الدراسة إلى تعرف العلاقة بين التفكير الإيجابي والرضا عن الحياة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق مقياس الرضا عن الحياة إعداد (Veenhoven,1995)، ومقياس التفكير الإيجابي من إعداد الباحثين، تم تطبيقهما على عينة مكونة من (409) أفراد ممن تتراوح أعمارهم بين (20-59) عاماً في كوريا الشمالية، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي والرضا عن الحياة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي وفق متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي وفق متغير العمر والدخل والتعليم لصالح الأقل عمراً والأكثر دخلاً وتعليمياً.

- التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً- تمحورت الدراسات السابقة حول موضوعي التفكير والرضا الوظيفي، حيث تناولت علاقة التفكير بعدد من المتغيرات مثل مهارات التوصل والتوافق الدراسي وتقدير الذات، كما تناولت أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تأثير عوامل العمر والجنس والخبرة والمؤهل العلمية كل من التفكير و الرضا الوظيفي.

ثانياً- من حيث المنهج والأدوات: استخدمت الدراسات السابقة التي تم عرضها المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لهذا النوع من الدراسات، أما من حيث أدوات الدراسة فقد استخدمت بعض الدراسات مقاييس جاهزة مثل دراسة يونج وآخرين (Jung et al) التي استخدمت مقياس الرضا عن الحياة إعداد (Veenhoven,1995)، أما باقي الدراسات فقد استخدمت مقاييس من تصميم أصحاب تلك الدراسات.

ثالثاً- من حيث المجتمع الأصلي والعينة: تباين مجتمع الدراسة وعينتها من دراسة إلى أخرى فقد تناولت بعض الدراسات المرشدين مثل دراسة دندي (2013) وبعضها الآخر طلبة الجامعة مثل دراسة كل من حنان (2012) والعبيدي (2013)، إلا أن معظمها تناول المعلمين مثل دراسة كل من نافع (2005) والمعيلى (2006) و و ولسون (wilson, 2009) و الأفندي (2012) وأبو حسونة (2013).

من حيث نتائج الدراسات السابقة: توصلت الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التفكير الإيجابي و كل من مهارات التواصل والتوافق الدراسي وتقدير الذات، كما توصلت إلى الكشف عن أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل الحالة الاجتماعية ودعم الإدارة والقلق والاكتئاب والمؤهل العلمي والعمر، والدخل الشهري. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اختيار المنهج وبناء مقياس الرضا الوظيفي، و تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي تم عرضها من ناحية الموضوع (التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا الوظيفي) و تشابهت معها من ناحية المنهج (الوصفي) ومن ناحية العينة (المعلمين) كما تميزت عنها من ناحية مكان الدراسة (محافظة اللاذقية).

- مجتمع البحث وعينته:

يحدد المجتمع الأصلي للبحث بجميع المعلمين (خريجي معلم صف) في مدارس مدينة اللاذقية والبالغ عددهم (1152) بحسب الدليل الإحصائي للعاملين في مديرية التربية في اللاذقية (2015)، أما عينة البحث الأساسية فقد بلغت بشكلها النهائي (177) معلماً ومعلمة أي نسبة (15.36 %) من المجتمع الأصلي للبحث وذلك بعد استبعاد العينة الاستطلاعية وعددها (24) معلماً ومعلمة ، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطباقية العشوائية النسبية من مجتمع الدراسة، وهذه الطريقة "تزيد من احتمال تمثيل خصائص المجتمع في العينة من خلال تصنيف المجتمع الأصلي في طبقات وفقاً لخصائصه ثم نسحب من كل طبقة عدداً يتناسب مع نسبة عدد أفراد الطبقة إلى المجتمع" (أبو علام، 2004، ص163).

- حدود البحث:

الحدود العلمية: تعرف العلاقة بين التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا الوظيفي

الحدود البشرية: المعلمين (خريجي كلية التربية ، معلم صف).

الحدود المكانية: مدارس مدينة اللاذقية.

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2014/2015م.

- أدوات البحث:

1 - مقياس التفكير الإيجابي:

هذا المقياس من إعداد (إنجرام وويسكني) وترجمة الوقاد (2012) إذ تم اختيار هذا المقياس لتطبيقه على بيئة عربية من قبل الوقاد (2012) ، ولمناسبته للبحث الحالي، ونظراً لقلّة المقاييس العربية المتوفرة - على حد علم الباحثة- ويتكون هذا المقياس من (30) فقرة يتم الإجابة عليها من خلال مقياس ليكرت الخماسي ، وتتم الإجابة على

عبارات المقياس بوحدة من الإجابات الخمسة الآتية وفق تدرج خماسي على طريقة ليكرت وهي كالآتي: (بعد تعديلها من قبل المحكمين): موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة، و تُعطى درجاتها بالترتيب السابق على النحو الآتي (5-4-3-2-1)، وقد صيغت العبارات جميعها بالصيغة الإيجابية، ويصحح المقياس بجمع درجات المفحوص على جميع عباراته، وبذلك تكون أدنى درجة يحصل عليها المفحوص (30) وأعلى درجة يحصل عليها المفحوص (150) درجة، وتم تحديد نمط التفكير بناء على قانون طول الفئة، حيث تم حساب طول الفئة وفق القانون الآتي:

طول الفئة = المدى / عدد الفئات، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في المقياس تم تحديد أربع مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات. والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (1) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها لمقياس التفكير الإيجابي

نمط التفكير	فئات قيم المتوسط الحسابي	الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	الدرجة الكلية
سلبي جداً	60 - 30	150	30	التفكير الإيجابي
سلبي	91 - 61			
إيجابي	122 - 92			
إيجابي جداً	150 - 123			

وقد جرى التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لهذا المقياس من خلال تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

أ - صدق مقياس التفكير الإيجابي:

من أجل التحقق من صدق مقياس التفكير الإيجابي تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعتي دمشق وتشرين، وتم إجراء التعديلات المقترحة من قبلهم، كما جرى التحقق من صدقه من خلال طريقة الصدق التمييزي من خلال تطبيقه على العينة الاستطلاعية، واستخراج دلالات الفروق بين متوسطات الدرجات التي حصلت عليها العينة الاستطلاعية من خلال مقارنة درجات الفئة العليا (أعلى 27%) بدرجات الفئة الدنيا (أدنى 27%)، فثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد المجموعة العليا ومتوسطات درجات أفراد المجموعة الدنيا، إذ بلغت قيمة (ت) ستيودنت (23.85) بمستوى دلالة (0.00) وهي أصغر من (0.05) وبالتالي دالة، مما يدل على صدق فقرات المقياس، كما تم التحقق من صدق مقياس التفكير الإيجابي من خلال طريقة الاتساق الداخلي إذ تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية، وقد تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.550) و(0.846) وجميعها دالة عند (0.05)، مما يشير إلى أن مقياس التفكير الإيجابي يتصف بصدق الاتساق الداخلي.

ب - ثبات مقياس التفكير الإيجابي:

تم التحقق من ثبات مقياس التفكير الإيجابي باستخدام الثبات بطريقة التجزئة النصفية (فردى وزوجي)، وقد استخرج معامل الثبات بهذه الطريقة باستخدام معادلة سبيرمان براون، حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.87) وهو

معامل ثبات عال، وبالتالي الارتباط قوي جداً بين الدرجات على الأسئلة الفردية و الدرجات على الأسئلة الزوجية، كما تم استخراج معامل ألفا كرونباخ للمقياس وقد بلغ (0.81)، وهذا يشير إلى ثبات قوي في النتائج.

2 - مقياس الرضا الوظيفي:

أ - تم بناء مقياس الرضا الوظيفي من خلال مراجعة الأدب النظري المتعلق بموضوع الرضا الوظيفي والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث تكون المقياس من تسعة محاور موزعة على (55) فقرة، صيغت جميعها بالصيغة الإيجابية، ويتم الإجابة عليها وفق التدرج الخماسي لمقياس ليكرت.

ب - تصحيح مقياس الرضا الوظيفي:

تكون مقياس الرضا الوظيفي من (55) فقرة، موزعة على تسعة محاور، ويتم الإجابة عليها وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت، إذ يحدد المفحوص درجة موافقته على كل فقرة من فقراته من خلال اختيار إحدى البدائل الآتية: (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) وجميعها صيغت بطريقة إيجابية، وتُعطى درجاتها بالترتيب السابق على النحو الآتي (5-4-3-2-1)، ويصحح المقياس بجمع درجات المفحوص على جميع عباراته، وبذلك تكون أدنى درجة يحصل عليها المفحوص (55) وأعلى درجة يحصل عليها المفحوص (270) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة على معدل مرتفع من الرضا الوظيفي، والعكس صحيح، وتم تحديد مستوى الرضا الوظيفي بناء على قانون طول الفئة، حيث تم حساب طول الفئة وفق القانون الآتي:

$$(55-270) \div 5 = 43 \text{ وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في المقياس تم تحديد خمس مستويات}$$

للتعامل مع متوسطات درجات إجابات أفراد العينة على كل فقرة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (2) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

مستوى الرضا	فئات قيم المتوسط الحسابي	
	بالنسبة لكل محور	بالنسبة للدرجة الكلية
منخفض جداً	1-1.79	55-98
منخفض	1.8-2.59	99-142
متوسط	2.6-3.39	143-186
مرتفع	3.4-4.19	187-230
مرتفع جداً	4.2-5	231-270

ت - صدق مقياس الرضا الوظيفي:

من أجل التحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعتي دمشق و تشرين، وتم إجراء التعديلات المقترحة من قبلهم، كما جرى التحقق من صدقه من خلال طريقة الصدق التمييزي، إذ بلغت قيمة (ت) ستيودنت (11.62) وقيمة الدلالة الإحصائية (0.00) وهي أصغر من (0.05) وبالتالي هي دالة، مما يدل على صدق فقرات المقياس، كما تم التحقق من صدق هذا المقياس من خلال طريقة الصدق المحكي حيث تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد العينة الاستطلاعية على هذا المقياس و الدرجة الكلية التي حصل عليها أفراد هذ العينة على مقياس أبو حسونه (Abuhassouneh,2013)، إذ تم اختيار هذا المقياس نظراً لتطبيقه على بيئة قريبة من البيئة السورية

(الأردن)، وعينة مشابهة لعينة الدراسة الحالية (المعلمين)، مع اختلاف المرحلة فقط، قد بلغ معامل الارتباط بين درجات المقياسين (0.81) وهو معامل ارتباط مرتفع يؤكد صدق المقياس، كذلك تم التحقق من صدق هذا المقياس بطريقة الاتساق الداخلي من خلال تم حساب معاملات الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، إذ تراوحت هذه القيم بين (0,523) و(0,820)، وجميعها دالة عند (0.05)، مما يشر إلى أن مقياس التفكير الإيجابي يتصف بصدق الاتساق الداخلي.

ث - ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

تم التحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي باستخدام الثبات بطريقة التجزئة النصفية (فردى وزوجي)، وقد استخرج معامل الثبات بهذه الطريقة باستخدام معادلة سبيرمان براون، حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.77) وهو معامل ثبات عال، وبالتالي الارتباط قوي جداً بين الدرجات على الأسئلة الفردية و الدرجات على الأسئلة الزوجية، كما تم استخراج معامل ألفا كرونباخ للمقياس وقد بلغ (0.72)، وهو معامل مرتفع يدل على الاتساق الداخلي للفقرات وثباتها، والجدول الآتي يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ بالنسبة لكل محور من محاور المقياس.

الجدول (3) توزع فقرات مقياس الرضا الوظيفي على محاوره التسعة

م	المحور	الفقرات	المجموع	معامل ألفا كرونباخ
1	المناخ التنظيمي في المدرسة	6-1	6	0.71
2	الإدارة المدرسية	13-7	7	0.64
3	البناء والتجهيزات في المدرسة	17-14	4	0.81
4	التوجيه التربوي	21-18	4	0.79
5	النمو المهني والدورات التدريبية	28-22	7	0.77
6	الحوافز المادية والمعنوية	36-29	7	0.81
7	المكانة الاجتماعية	40-37	4	0.78
8	العلاقات مع الزملاء والمجتمع المحلي	45-41	5	0.61
9	الرضا عن مهنة التعليم	55-46	10	0.65
	المقياس ككل	55-1	55	0.72

النتائج والمناقشة:

الإجابة على السؤال الأول:

ما نمط التفكير السائد لدى المعلمين (خارجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على مقياس التفكير الإيجابي

والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (4) المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على مقياس التفكير الإيجابي

المقياس	عدد البنود	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	نمط التفكير
التفكير الإيجابي	30	177	119.8	إيجابي

من الجدول (4) يتبين أن المتوسط الحسابي لمجموع درجات العينة على مقياس التفكير الإيجابي هو (119.8)، وهذا المتوسط يقع في مستوى نمط التفكير الإيجابي الذي يتراوح (بين 90-120)، وبالتالي فإن نمط التفكير السائد لأفراد العينة هو إيجابي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين (خريجي معلم الصف) يشعرون بالاستقرار الوظيفي من جهة، وبالارتياح في عملهم من جهة ثانية، لأن معظمهم اختار هذا العمل بإرادته، كما أن المعلمين يميلون إلى التفكير الإيجابي نظراً لتعاملهم مع تلاميذ الحلقة الأولى، وهذه الفئة من الأطفال الصغار تدعو إلى التفاؤل وترمز إلى الحياة والمستقبل، وتعاني مشاكل أقل من الفئات الأخرى، مما يجعل المعلمين أكثر تفاؤلاً وحيوية من خلال التعامل مع التلاميذ الصغار، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من دندي (2013) والعبيدي (2013).

الإجابة على السؤال الثاني:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية؟
للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على محاور مقياس الرضا الوظيفي والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على محاور مقياس الرضا الوظيفي

المرتبة	مستوى الرضا	المتوسط الحسابي	عدد البنود	المحور
8	منخفض	2.10	6	المناخ التنظيمي في المدرسة
2	مرتفع	3.80	7	الإدارة المدرسية
4	متوسط	3.30	4	البناء والتجهيزات في المدرسة
1	مرتفع جداً	4.36	4	التوجيه التربوي
6	متوسط	3.11	7	النمو المهني والدورات التدريبية
9	منخفض جداً	1.39	7	الحوافز المادية والمعنوية
3	مرتفع	3.54	4	المكانة الاجتماعية
5	متوسط	3.22	5	العلاقات مع الزملاء والمجتمع المحلي
7	متوسط	2.72	10	الرضا عن مهنة التعليم
	متوسط	3.06	55	الدرجة الكلية

من الجدول (5) يتبين أن محور (التوجيه التربوي) جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.36) ومستوى رضا وظيفي مرتفع جداً، ويمكن تفسير ذلك بسعي مديرية التربية في اللاذقية إلى متابعة أداء المعلمين وتشجيعهم بشكل مستمر، والعمل على تغيير فكرة الزيارات الميدانية للموجهين التربويين لتحويلها من زيارات تفقدية إلى لقاءات توجيهية لتبادل الخبرات وتطوير أداء المعلمين من خلال التقويم الموضوعي لهذا الأداء بشكل مستمر، وقد جاء بالمرتبة الثانية محور (الإدارة المدرسية) بمتوسط حسابي قدره (3.80)، ويمكن تفسير ذلك بسعي إدارات المدارس إلى

إرضاء جميع المعلمين من خلال تكوين علاقات إنسانية معهم، وتوزيع الحصص والأنشطة والمهام بشكل عادل بينهم، ومشاركتهم في إدارة المدرسة من خلال تقبل اقتراحاتهم وآرائهم المتعلقة بالقرارات التي تتخذها، أما المحور (الحوافز المادية والمعنوية) فقد جاء بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.39) وبمستوى رضا منخفض جداً، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مهنة التعليم هي مهنة متعبة وشاقة ولا تزال المرتبات والأجور لهذه المهنة أدنى من توقعات المعلمين، كما أن ضعف نظام الحوافز يؤدي إلى مستوى منخفض من الرضا عنه من قبل المعلمين. وبالمجمل فقد بلغ متوسط الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (3.06). وبالتالي فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) بحسب استجابات أفراد عينة البحث هو متوسط.

الإجابة على السؤال الثالث:

ما طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدارس

مدينة اللاذقية؟

للإجابة على هذا السؤال تم اختبار الفرضية الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجموع درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير

الإيجابي و مجموع درجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير

الإيجابي ودرجاتهم على كل من محاور مقياس الرضا الوظيفي ودرجته الكلية، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول(6) معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي

المقياس	معامل الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة	القرار
التفكير الإيجابي	0.038	0.616	غير دالة
	0.154	0.04	دالة
	0.342	0.00	دالة
	0.521	0.00	دالة
	0.422	0.00	دالة
	0.086	0.25	غير دالة
	0.615	0.00	دالة
	0.510	0.00	دالة
	0.529	0.00	دالة
	0.506	0.00	دالة

من الجدول (6) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين مقياس التفكير الإيجابي وكل من محاور الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي دالة، باستثناء محوري المناخ التنظيمي، والحوافز المادية والمعنوية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة بصورة جزئية التي تنص على " وجود علاقة ارتباطية موجبة

ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي. باستثناء محوري (المناخ التنظيمي، الحوافز المادية والمعنوية) لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية. أي أن هناك تأثير إيجابي للتفكير على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين (خريجي معلم الصف) في مدينة اللاذقية، أي أنه كلما كان التفكير أكثر إيجابية كلما ازداد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وذلك باستثناء المناخ التنظيمي للمدرسة، والحوافز المادية والمعنوية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه من الصعب أن يؤثر نمط التفكير على المناخ التنظيمي للمدرسة، والحوافز المادية والمعنوية لأن كلاهما متعلق بالقوانين والأنظمة المحددة من قبل الإدارة العليا على عكس باق المحاور، إذ يمكن لنمط التفكير أن يؤثر على رؤية المعلم للعلاقة مع الإدارة المدرسية أو مع التوجيه التربوي، كما يمكن للتفكير الإيجابي أن يسهم في زيادة النمو المهني للمعلم من خلال حبه لمهنته وإخلاصه في العمل مما يزيد في النهاية من الرضا عن مهنة التعليم على وجه الخصوص والرضا الوظيفي على وجه العموم، ونتائج هذه الدراسة تتفق جزئياً مع نتائج دراسة كل من دندي (2013) والعبيدي (2013) وحنان (2012).

الإجابة على السؤال الرابع:

ما دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على كل من مقياس التفكير الإيجابي والرضا الوظيفي وفق متغير عدد سنوات الخدمة.

للإجابة على هذا السؤال تم اختبار الفرضيتين الآتيتين عند مستوى الدلالة (0.05) :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

لاختبار هذه الفرضية والكشف عن الفروق ودلالاتها لدرجات عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة. استُخدم تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) للمقارنات المتعددة والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (7) تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) لدرجات عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

القرار	قيمة الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخدمة	مقياس التفكير الإيجابي
دالة	0.00	9.17	1,744.35	2	3488.70	بين المجموعات	18.77	1 09.26	19	أقل من (5) سنوات	
			190.19	174	3092.49	داخل المجموعات	12.31	1 22.51	131	من (5) إلى (10) سنوات	
				176	6,581.19	المجموع	16.47	115.81	27	أكثر من (10) سنوات	

من الجدول (7) يتبين أن قيمة الدلالة الإحصائية هي (0.00) أصغر من (0.05) وبالتالي هي دالة، وبالتالي تُرفض الفرضية الصفرية وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة. ومن أجل معرفة مصدر الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، تم استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة والجدول الآتي يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول (8) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لمعرفة مصدر الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

القرار	قيمة الدلالة	اختلاف المتوسط بين (I) و (J)	المتغير (I)	المتغير (J)	مقياس التفكير الإيجابي
دالة	0.00	13.24	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	
غير دالة	0.29	6.55	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	
دالة	0.00	13.24	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	
دالة	0.07	6.70	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	
غير دالة	0.29	6.55	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	
دالة	0.07	6.70	من خمس إلى عشر سنوات	أكثر من عشر سنوات	

من الجدول (8) يتبين أن مصدر الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة على مقياس التفكير الإيجابي هو بين فئة (من خمس إلى عشر سنوات) و فئتي (أقل من خمس سنوات) و (أكثر من عشر سنوات) ومن الجدول (8) يتبين أن هذه الفروق لصالح فئة (من خمس إلى عشر سنوات). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هؤلاء الفئة يكونون في أكثر تكيفاً مع حياتهم المهنية وهم في هذه الفترة الزمنية في ذروة عطائهم كما أنهم أكثر استقراراً من فئة (أقل من خمس سنوات) وأكثر تفاؤلاً من فئة (أكثر من عشر سنوات). لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

لاختبار هذه الفرضية والكشف عن الفروق ودلالاتها لدرجات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة. استُخدم تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) للمقارنات المتعددة والجدول الآتي يوضح المجالات التي كانت قيم الدلالة دالة عندها، وحذفت القيم غير الدالة.

الجدول (9) تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) لدرجات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

المجال	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيم	قيمة الدلالة	القرار
النمو المهني والدورات التدريبية	أقل من خمس سنوات	19	15.63	2.95	بين المجموعات	697.56	2	348.78	18.69	0.00	دالة
	من 5 إلى 10 سنوات	131	22.07	4.56	داخل المجموعات	3247.32	174	18.66			
	أكثر من 10 سنوات	27	20.59	3.87	المجموع	3944.88	175				
المكانة الاجتماعية	أقل من خمس سنوات	19	12.26	2.79	بين المجموعات	160.16	2	80.08	16.60	0.00	دالة
	من 5 إلى 10 سنوات	131	14.73	2.08	داخل المجموعات	839.41	174	4.82			
	أكثر من 10 سنوات	27	12.81	2.30	المجموع	999.57	175				
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	19	148.32	14.52	بين المجموعات	2659.93	2	1329.96	8.58	0.00	دالة
	من 5 إلى 10 سنوات	131	160.97	11.40	داخل المجموعات	26957.98	174	154.93			
	أكثر من 10 سنوات	27	159.00	15.53	المجموع	29617.91	175				

من الجدول (9) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة بالنسبة لكل من محاور (النمو المهني والدورات التدريبية، المكانة

الاجتماعية) والدرجة الكلية، ولمعرفة مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة والجدول الآتي يوضح نتائج هذا الاختبار .

الجدول (10) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات

عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة،

القرار	قيمة الدلالة	اختلاف المتوسط بين (I) و (J)	المتغير (J)	المتغير (I)	
دالة	0.00	6.43	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	النمو المهني والدورات التدريبية
دالة	0.00	4.96	أكثر من عشر سنوات		
دالة	0.00	6.43	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	
غير دالة	0.27	1.48	أكثر من عشر سنوات		
دالة	0.00	4.96	أقل من خمس سنوات	أكثر من عشر سنوات	
غير دالة	0.27	1.48	من خمس إلى عشر سنوات		
دالة	0.00	2.46	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	المكانة الاجتماعية
غير دالة	0.70	0.55	أكثر من عشر سنوات		
دالة	0.00	2.46	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	
دالة	0.00	1.91	أكثر من عشر سنوات		
غير دالة	0.70	0.55	أقل من خمس سنوات	أكثر من عشر سنوات	
دالة	0.00	1.91	من خمس إلى عشر سنوات		
دالة	0.00	12.65	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية
دالة	0.02	10.68	أكثر من عشر سنوات		
دالة	0.00	12.65	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	
غير دالة	0.76	1.97	أكثر من عشر سنوات		
دالة	0.02	10.68	أقل من خمس سنوات	أكثر من عشر سنوات	
غير دالة	0.76	1.97	من خمس إلى عشر سنوات		

من الجدول (10) يتبين أن مصدر الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة بالنسبة لمجال (النمو المهني والدورات التدريبية) هو بين فئة (أقل من خمس سنوات) من جهة وفئتي (من خمس إلى عشر سنوات)، و (أكثر من عشر سنوات) من جهة ثانية، ومن الجدول (8) يتبين أن هذه الفروق لصالح فئتي (من خمس إلى عشر سنوات)، و (أكثر من عشر سنوات)، ويمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء المعلمون من هاتين الفئتين أكثر سعيًا من أجل تطوير خبرتهم المهنية من خلال الدورات التدريبية والتعلم الذاتي وبالتالي أكثر رضاء عن مهنة التعليم في هذا المجال، وهذه النتيجة تبرز أهمية تحويل سنوات الخدمة إلى سنوات خبرة من خلال اتباعه الدورات التدريبية المستمرة خلال فترة خدمته في المدرسة.

أما بالنسبة لمجال (المكانة الاجتماعية) فإن مصدر الفروق بين فئة (من خمس إلى عشر) سنوات من جهة وفئتي (أقل من خمس سنوات) و (أكثر من عشر سنوات) من جهة ثانية، ومن خلال الجدول (9) يتبين أن هذه الفروق لصالح فئة (من خمس إلى عشر سنوات)، ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين ممن هم أقل من خمس سنوات يعدون من الموظفين الجدد والذين لم يتكيفوا بعد مع مهنتهم الجديدة، وبالتالي لا يجدون فيها ما يحقق مكانتهم الاجتماعية، أما المعلمين من الفئة (أكثر من عشر سنوات) فربما يطمحون إلى تغيير صفاتهم الوظيفية إلى وظائف أكثر تحدياً لمكانتهم الاجتماعية كالتوجيه أو إدارة المدرسة، أما بالنسبة للدرجة الكلية فإن مصدر الفروق بين (أقل من خمس سنوات) من جهة وفئتي (من خمس إلى عشر سنوات)، و (أكثر من عشر سنوات) من جهة ثانية، وذلك لصالح عدد سنوات لخدمة الأطول، ويمكن تفسير ذلك بأن سنوات الخدمة تساعد المعلم على التكيف مع مهنته واكتساب الخبرات التي تمكنه من التعامل مع الصعوبات والمشكلات التي تواجهه في أثناء تأديته لمهامه داخل غرفة الصف وخارجها، كما أن سنوات الخدمة تبين للمعلم أهمية هذه المهنة في بناء الأمة وتطوير المجتمع مما يزيد من رضاء الوظيفي بشكل عام. وهذه النتيجة تختلف مع نتائج دراسة كل من الأفندي (2012) والمعيلي (2006) ونافع (2005).

الاستنتاجات والتوصيات:

- 1) العمل على تضمين الدورات التدريبية و ورش العمل محاضرات عن طرائق وعادات التفكير الإيجابي والتعريف بأهميته وتأثيره على مجمل حياة الفرد العامة والمهنية.
- 2) العمل على وضع خطط سنوية تهدف إلى تطوير المناخ التنظيمي وزيادة فاعلية اتخاذ القرارات في المدارس الثانوية بما يتناسب مع المستجدات والتطورات بشكل عام والبيئة المحلية بشكل خاص.
- 3) إجراء دراسات حول متطلبات ومستلزمات تحسين المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية والعمل على توفيرها.
- 4) السعي لتوفير البيئة المدرسية المريحة للمعلم، من حيث النظافة والتهوية والإنارة وكل ما يزيد في درجة الرضا الوظيفي للمعلم.
- 5) التأكيد على مواصلة برامج تنمية المعلمين مهنيًا، والوصول بهم إلى أعلى الدرجات العلمية المتاحة.
- 6) إعادة النظر بنظام الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بما ذلك الأجور والمرتببات بما يمكنه من مواجهة أعباء ومصاعب الحياة حتى يتفرغ لعمله.
- 7) اقتراح إجراء دراسات مشابهة في المحافظات الأخرى للتعرف على مستوى التفكير الإيجابي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وذلك من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنمية التفكير الإيجابي عند المعلمين مما يزيد من مستوى رضاهم الوظيفي عن عملهم.

المراجع:

المراجع العربية:

- 1) ابراهيم، مروان عبد المجيد. أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية. عمان، مؤسسة الوراق، 2000، 272.
- 2) أبو علام، رجاء. مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسي، دار النشر للجامعات، القاهرة، ط4، 2004، 686.
- 3) الأغبيري، عبد الصمد. الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد 2002، 109، ص 169-197.
- 4) الأفتندي، اسماعيل أحمد. عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، منشورات جامعة القدس المفتوحة، القدس، 2012، 29.
- 5) حنان، عبد العزيز. نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات "دراسة ميدانية على عينة من جامعة بشار"، رسالة ماجستير غير منشورة، شعبة علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2012، 180.
- 6) دندي، إيمان رافع. التفكير الإيجابي وعلاقته بمهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة دمشق الرسمية، قسم الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية، 2013، 245.
- 7) العبيدي، ابراهيم خليل. التفكير (الإيجابي- السلبي) وعلاقته بالتوافق الدراسي لدى طلبة جامعة بغداد، المجلة العربية لتطوير التفوق، 4 (7)، 2013، ص 123-152.
- 8) بركات، زياد. التفكير الإيجابي والسلبي لدى طلبة الجامعة" دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والتربوية"، مجلة دراسات عربية في علم النفس، 4(3)، 2005، ص 85-138.
- 9) المعيلي، محمد. الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، 7(1)، 2006، ص 121-152.
- 10) منصور، رشدي. علم النفس العلاجي والوقائي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2000، 345 صفحة.
- 11) نافع، هبه. الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (11)، 2006، ص 19-66.

المراجع الأجنبية:

- 1) ABUHASSOUNEH, N. *Jordanian Teachers Job and Satisfaction Relation with some Variables*. International Journal of Research in Education and Psychology, Int. J. Res. Intel. Pro Vol. 2, No. 2, 2014, P 165-183,
- 2) BOGLER. R. *The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfation*. Educational Administration Quarterly, 37 (5), 2001, P662-681
- 3) FREGUSON, K; Frost, L, & Hall, D. *Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction*. Journal of teaching and learning, 2012, 8 (1), P141-166.
- 4) JUNG, J. Y. ; Oh, Y. H; SUH, D. W; SHIN, & KIM, H. J. *Positive-Thinking and Life Satisfaction amongst Koreans*. Yonsei Medical Journal, 48,(3), 2007, P 371-378
- 5) MCELROY, K; JOHNSON, B. *Giving voice to the voiceless*. In T. Beaubouef Lafontnat & D. Smiht Augustine (Eds.), Facing racism in education, Cambridge, MA: Harvard Ed. 1996, P107-126.
- 6) WILSON, N. F. *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania*.un Published Masters Thesis. University of JyvaskyLa, Tanzania, 2009, P 44-73.