

والتعليم، حيث تعد مهنة التعليم أساس المهن، وأن نجاحها أو فشلها ينعكس على نجاح أو فشل المهن الأخرى، حيث إن المعلمين الراضين عن عملهم أكثر قدرة وإنتاجية في مجال عملهم والقيام بواجباتهم من زملائهم غير الراضين عن عملهم (العجاي، ٢٠٠٠: ٢٨٣).

يعرّف الرضا الوظيفي بأنه "مشاعر الأفراد تجاه أعمالهم، وتعتمد هذه المشاعر علي ما يعتقد أن العمل يتجه له حالياً، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحقّقه وظيفته من ناحية أخرى" (Herbert:1990:146).

إن الرضا الوظيفي هو تلك الحماسة لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل، حيث يمكن إرجاع هذا الشعور إلى جهات ثلاثة: العلاقة بين العامل وعمله، وموقفه من عمله، والعلاقة بين العامل والإدارة، والعلاقة بين العامل وزملائه (العمرى، ١٩٩٢: ص ١٣).

ويشار للرضا الوظيفي "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع عمله فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقديم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتكامل (عبد الخالق، ١٩٨٢: ٦٣).

أهمية الرضا الوظيفي:

معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع (القبلان ١٩٨١: ١٨-١٩).

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة