

**متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية
لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة
الأحساء بالمملكة العربية السعودية
إعداد:**

د. محمد عبد الله آل ناجي	د. عبد الرحمن إبراهيم المحبوب
قسم الإدارة التعليمية	قسم الإدارة التعليمية
عميد كلية التربية	وكيل كلية التربية للشئون الأكاديمية
جامعة الملك فيصل	جامعة الملك فيصل

(المخلص)

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي للمعلمين والمعلمات وإدراك أثر العوامل الشخصية في درجة رضاهم عن عملهم ومعرفة آرائهم في احتمال ترك عملهم والعوامل التي تساعد على الارتقاء بمستوى رضاهم الوظيفي، صممت استبانة لجمع بيانات البحث مبنية على نظرية العامل الثنائي لهرزبرج، أجاب عن الاستبانة (٤٧٥) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المرحلة الثانوية من التعليم العام بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية.

اشتقت خمس فرضيات للبحث على النحو التالي: (أ) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الكلي والرضا الجزئي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء التعليمية في المملكة العربية السعودية، (ب) يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن محتوى العمل وبين بيئة العمل، ودرجة الرضا الكلي، (ج) يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن بيئة العمل وبين درجة الرضا الكلي (د) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات «الجنس - الجنسية - الشهادة - سنوات الخبرة - العمر - التخصص» في عوامل الرضا عن محتوى العمل، عوامل الرضا عن بيئة العمل، ودرجة الرضا الكلي، (هـ) تختلف آراء المعلمين عن المعلمات في ترك العمل وعوامل الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي.

تم حساب معامل الارتباط لاختبار فرضيات البحث (أ، ب، ج)، وقد قبلت الفرضيات الثلاث لوجود ارتباط دال إحصائياً بين الرضا الكلي والرضا الجزئي المتمثل في كل من الرضا عن محتوى العمل وعوامله، والرضا عن بيئة العمل وعوامله.

وتم حساب تحليل التباين لاختبار فرض البحث (د) وقد قبل الفرض فيما يتعلق بوجود تأثير دال إحصائياً للجنس، والجنسية، وسنوات الخبرة، والعمر على الرضا عن بيئة العمل، وتأثير دال إحصائياً للجنسية فقط على الرضا الكلي عن العمل. وتم حساب النسب المئوية

لاختبار فرض البحث (هـ) وقبل الفرض لوجود تفاوت بين النسب المئوية لأراء المعلمين والمعلمات حول احتمال ترك عملهم الحالي وكذا اختلاف آرائهم حول العوامل التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي.

وخلصت الدراسة إلى توصيات إدارية وتربوية تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وتوصيات بإجراء بعض البحوث.

مقدمة:

ما يحدث للموظف أثناء عمله اليومي له آثار عميقة في حياته خاصة وفي المجتمع عامة، لذا لا يمكن تجاهل هذه الأحداث إذا كان لا بد لنوعية الحياة في المجتمع أن تكون راقية. فالرضا الوظيفي أحد الدلالات على نوعية الحياة في المنظمات، وتحسينه له قيمة إنسانية، وهو هدف مشروع في حد ذاته.

والاهتمام المبكر بالرضا الوظيفي ناتج عن الإحساس بأن العاملين الأكثر رضا يكونان أكثر إنتاجاً

(MAYO, 1933; MCGREGOR, 1966. LIKERT, 1967
HALPIN, 1966, BHELLA, 1982, ARGYRIS, 1972)

ومهما يكن فإن بعض الباحثين يرون أن الواقع يكمن في أن العاملين الأكثر إنتاجاً يميلون لتحقيق مستويات أعلى من الرضاء الكلي، وعلى أية حال فإن جميع المهتمين يرون أن الرضا الوظيفي يستحق الفهم والدراسة حتى وإن كان لا يعرف إلا اليسير نسبياً عن نتائج الرضا والعوامل التي تحدده، كما أن ما تم إجراؤه من دراسات نظرية عن الرضا في الدراسات العربية يعد محدوداً (زيدان ١٩٨٢، إسماعيل السيد ١٩٨١، عامر يس ١٩٨٦)

وعلى الرغم من الاختلاف حول النشاطات التعليمية التي يجب أن تحدث في المدرسة فإن قليلاً جداً من الباحثين سوف يعترضون على أن الهدف الأساسي للمدرسة-بالإضافة لرفع مستوى تحصيل التلاميذ المدرسي-هو تحقيق الأهداف السلوكية والمعرفية التي يحددها المجتمع. وليس هناك شك في أن المعلمين يلعبون دوراً مهماً في التحصيل الأكاديمي لتلاميذهم، ويعملون على تحقيق الهدف العام، ومن هنا يمكن أن يكون الرضا الوظيفي أحد أهم العوامل التي تؤثر في تحصيل التلاميذ وبالتالي في الأهداف العامة للتربية.

وهناك العديد من الدراسات التي تؤكد أن المدرسين الراضين عن عملهم ذوي المعنويات العالية يمكن أن يتوقع منهم أن يعملوا بفعالية أكثر، حيث وجد مايون ولنكيوس, MAYOON & LINKOUS "1979 عند استعراضهما عدداً من الدراسات أن المدرسين الذين حقق تلاميذهم إنجازاً دراسياً عالياً راضون عن عملهم وأن معنوياتهم مرتفعة. وهذه النتيجة دعمت بدراسة سابقة لكورا "KOURA. 1963" ودراسة لاحقة لأحمد (١٩٨٠) اللذين أشارا إلى أن تحصيل التلاميذ يزداد مع المدرسين ذوي المعنويات العالية وينخفض مع المدرسين ذوي المعنويات المنخفضة.

ويبدو مقبولا أن رضا المدرسين ومعنوياتهم أحد أهم العوامل التي تؤثر في التحصيل المدرسي للتلاميذ.

أُسئلة البحث:

يمكن تحديد أسئلة البحث في التساؤلات الآتية:

أولاً: ما نوعية العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي لمعلمي ومعلمات التعليم الثانوي العام بمنطقة الأحساء؟

ثانياً: ما مدى ارتباط عوامل الرضا المتعلقة ببيئة العمل بالرضا الكلي عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم الثانوي العام بمنطقة الأحساء؟

ثالثاً: ما مدى ارتباط عوامل الرضا المتعلقة بمحتوى العمل بالرضا الكلي عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم الثانوي العام بمنطقة الأحساء؟

رابعاً: ما تأثير العوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات (الجنس، الشهادة-سنوات الخبرة -والعمر -والتخصص) في درجة رضاهم الكلي والجزئي عن العمل؟

خامساً: ما اختلافات آراء المعلمين عن آراء المعلمات في متغيري ترك العمل الحالي، وعوامل الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي؟
أهداف البحث وأهميته:

العاملون في القطاع التعليمي الثانوي من المعلمين والمعلمات يقدمون أعمالاً في غاية الأهمية لجيل المتعلمين الذين هم في مفترق الطرق لتحديد مسار تخصصاتهم لبداية البناء والعطاء ، من هنا تصبح مدارسنا الثانوية بحاجة إلى التعرف على ما يؤثر في رضا العاملين فيها وردود الفعل الإيجابية والسلبية لعوامل مثل شعور المعلم بالنمو

والتطور في مجال عمله، والأساليب الإدارية المستخدمة في الإدارة، وعلاقة المعلم مع زملائه.. إلخ. ومن ثم كانت أهمية البحث الحالي لمعرفة وتحديد دور كل عامل من عوامل الرضا الوظيفي لمساعدة القائمين على الإدارة التعليمية في تحديد المنهج الإداري السليم في التعامل مع المعلمين والمعلمات مما يدعم عطاهم ويزيد من كفاءتهم مما يكون له مردود إيجابي على تحصيل الطلاب.

ويهدف البحث الحالي إلى:

- التعرف على العلاقة بين الرضا الكلي والجزئي لمعلمي ومعلمات التعليم الثانوي العام بمنطقة الأحساء.

- التعرف على العلاقة بين عوامل الرضا المتعلقة ببيئة العمل والرضا الكلي عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم الثانوي العام بمنطقة الأحساء.

- التعرف على العلاقة بين عوامل الرضا المتعلقة بمحتوى العمل والرضا الكلي عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم الثانوي العام بمنطقة الأحساء.

- إدراك أثر العوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات في درجة الرضا الكلي والجزئي عن العمل.

- التعرف على آراء المعلمين والمعلمات في ترك العمل وعوامل الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي.

مصطلحات البحث:

١- الرضا الوظيفي:

هو الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقييم الشخص لوظيفته باعتبارها محققة لقيمة الوظيفة وميسرة لها - "HOY AND MIS-KEL. 1978"

٢- الرضا الكلي:

هو المحصلة النهائية لاستجابات المعلمين والمعلمات الوجدانية بالنسبة لوظيفتهم "LAWLER, 1973"

٣- الرضا الجزئي:

استجابات المعلمين المتعلقة بمحتوى العمل أو بيئة العمل لبعض جوانب الوظيفة "LAWLER, 1973"

٤- عوامل الرضا عن محتوى العمل:

هي تلك العوامل المتعلقة بذات العمل والتي تسهم في تحديد درجة رضا المعلم أو المعلمة عن عمله مثل: فرض الترقية - وتحمل المسؤولية والتقدير - والشعور بالإنجاز - والعمل نفسه. "HERZBERG, 1959"

٥- عوامل الرضا عن بيئة العمل:

هي تلك العوامل المتعلقة ببيئة العمل وتسهم في تحديد درجة رضا المعلم والمعلمة عن عمله مثل: الراتب - العلاقة مع زملاء العمل - وطبيعة الإشراف - وبيئة العمل المادية - والإدارة - والمجتمع "HERZBERG, 1959"

٦- العوامل الشخصية:

يقصد بها في الدراسة الحالية: الجنس، والجنسية، وسنوات الخبرة والعمر، والتخصص.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعد هوبك "HOPPOCK, 1935" من أوائل الباحثين في مجال الرضا الوظيفي حيث عرف هذا المفهوم على أنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله غير أن بسكونتي وسلمون "BISCONTI AND SOLO-MON" وضعوا تعريفاً أكثر دقة حينما عرفا الرضا الوظيفي بأنه المواقف التي تظهر على الموظف نتيجة مظاهر وظيفية محددة. كما يرى هوي ومسكل "HOY & MISKEL, 1978" أن الرضا الوظيفي يتحدد عن طريق تقويم الموظف للبيئة الوظيفية. وربما يتفق لوك "LOCKE, 1969" مع هوي حيث يرون أن مفهوم الرضا الوظيفي يتبلور من زاوية الحاجات الإنسانية وتفاعل مجموعة الموظفين مع العديد من العوامل الوظيفية والنفسية وتأمينهم لها وبالتالي نظرتهم للعمل الذي يمارسونه.

وميز الباحثون بين مفهومي الرضا الكلي والرضا الجزئي وفي هذا الصدد يقول لولار "LAWLER, 1973" بأن الرضا الكلي يقصد ردود فعل الموظف الوجدانية لمجمل دوره في العمل. بينما الرضا الجزئي هو ردود فعل الموظف الوجدانية فيما يتعلق بجوانب خاصة من وظيفته.

وفي تحليل دقيق لمفهومي الرضا وعدم الرضا وعلاقتهما بمفهومي الرضا الجزئي والكلي يرى بعض الباحثين أنهما المحصلة من العلاقة المدركة بين ما يبتغيه الفرد من وظيفته، وما تقدمه بالفعل، لذا يصور

لوك "LOCKE, 1969" وبيروتر "PORTER, 1975" ١٩٧٥. هذه المعادلة على أنه الفرق بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه وما هو متحصل عليه بالفعل. وعلى أية حال فإن الفرق هذا يمكن تطبيقه على مفهوم الرضا الجزئي ، لذا فإن الافتراض بالنسبة لكل عامل وظيفي جزئي هو :الفرق بين مستوى الواقع ومستوى التطلع. ويمكن توضيح إسهام الرضا الجزئي في الرضا الكلي من خلال الفرق بين كل الأشياء التي يرى الموظف ضرورة الحصول عليها من وظيفته، وكل الأشياء التي يحصل عليها بالفعل ،وعلى الرغم من ذلك فإن النقاط المتحصلة من الرضا الجزئي تسهم بدرجة متفاوتة في الإحساس بالرضا الوظيفي الكلي "LOCKE, 1969" ودرجات التطابق بين طموحات الموظف ومتطلبات المنظمة تكون مهمة لتحقيق السعي لإغناء الرضا الوظيفي وتعزيزه. فعندما تتكافأ درجة الطموحات عند الموظف مع متطلبات العمل فإن الإحباط الوظيفي (ترك العمل والأنشطة غير المرغوب فيها كالانسحاب من الوظيفة وقلة الإنتاجية والتقاعدس) قد تختفي وتزول "ARGYRIS, 1972" وقد وضع الباحثان قيتزلز وقوبا "GETZELS, 1957" & GUBA في نموذجهما المنهج الإداري السليم الذي يتوجب على الإداري نهجه لتحقيق مبدأ التطابق بين الحاجة للطموح ومتطلبات المنظمة وذلك عن طريق الموازنة الحذرة والدقيقة بين معرفة الحاجات الإنسانية وضرورة انسجامها مع لوائح وأنظمة المؤسسة . ويتفق تشنج "CHONG, 1970" مع هذه النظرة بأن تتيح الإدارة المدرسية ظروفًا وحوافز لمواجهة حاجات المعلم التي يتصور الموظفون من خلالها انتماعهم إلى عملهم ومدرستهم أنها جزء من الأهداف المدرسية التي تحددها اللوائح والأهداف التربوية.

منهج هرزبرج ونظريته حول الرضا الوظيفي

تعتبر نظرية العاملين لهرزبرج, HERZBERG, TWOFACTOR THEORY, "1959 من أشهر نظريات الدوافع وأكثرها جدلاً في السنوات الأخيرة، وعلى الرغم من أن بعض البحوث لها تحفظات على هذه النظرية فإن أكبر إسهاماتها هو توضيح العلاقة القائمة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية (جيري جراي، ١٩٨٨) حيث ترى أن الموظفين عندما يصنفون العوامل التي سببت لهم الرضا في العمل فإنهم يتحدثون عن مجموعة واحدة من العوامل التي أطلقت النظرية عليها اسم الدوافع "MOTIVATIONS" وعندما يتحدثون عن العوامل التي سببت لهم عدم الرضا في العمل فإنهم يتحدثون عن مجموعة مختلفة من العوامل التي أطلقت عليها النظرية (عوامل الصحة العامة) "HYGIENE FACTORS" ويؤكد هرزبرج في نظريته أن الرضا والاستياء لا يوجدان في سلسلة متصلة تمتد من الرضا غير المحايد إلى الاستياء، ولكن توجد في سلسلتين منفصلتين مستقلتين تمتد إحداهما من الرضا إلى المحايد والأخرى من المستاء إلى المحايد كما هو موضح في الشكل رقم (١) فالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي في رأي هرزبرج مصطلحان غير متناقضين كما يتضح لأول وهلة، بل هما مفهومان مختلفان مثل التفاح والبرتقال ويتأثران بعوامل مختلفة. وبما أن مصدر الرضا الوظيفي هو العمل فإن عدم الرضا الوظيفي ينبع من البيئة التي يحدث فيها هذا العمل.

شكل (١)

مقارنة بين نظرية العامل الواحد التقليدية للرضا الوظيفي وبين نظرية العاملين لهرزبرج

الرضا	محايد	الاستياء
+	_____	-
نظرية العامل الواحد		
الرضا	الرضا الوظيفي	محايد
+	_____	-
الاستياء	الرضا الوظيفي	محايد
+	_____	-
نظرية العاملين		

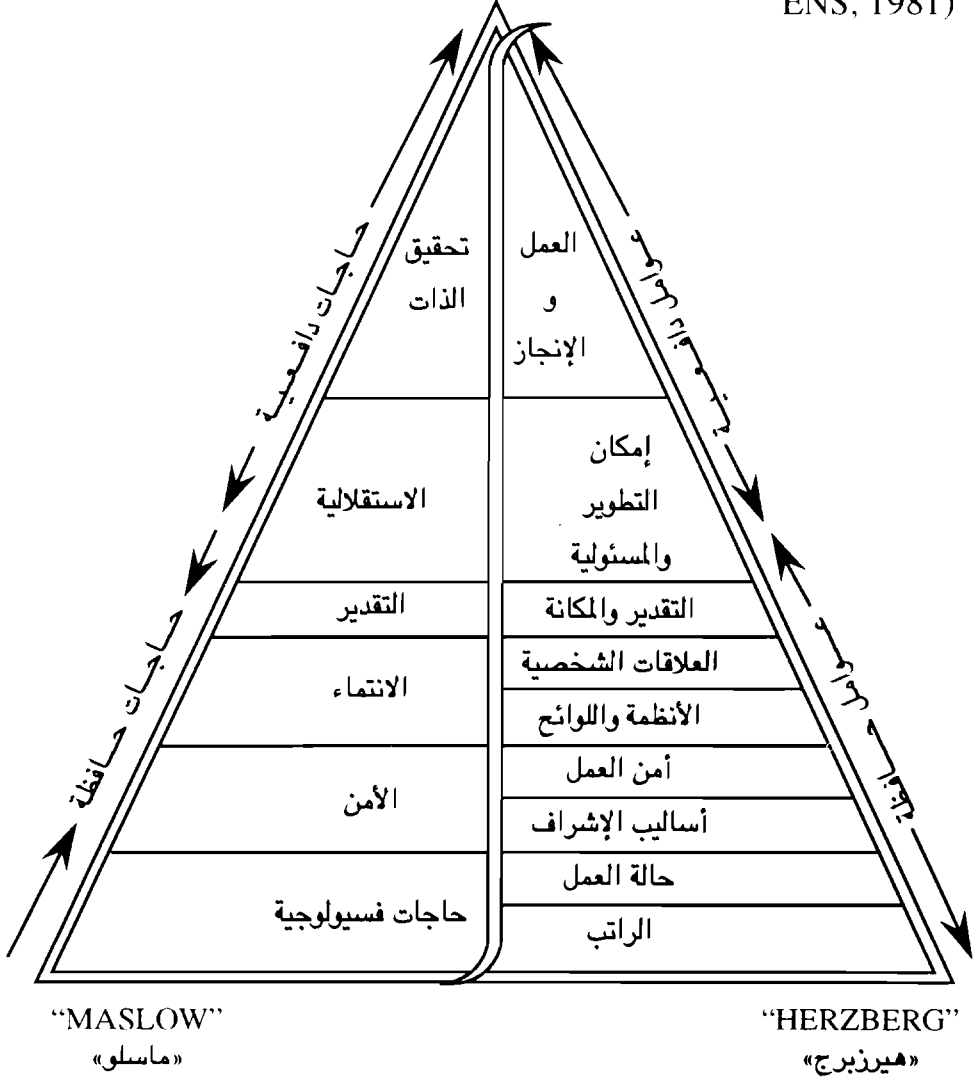
يؤكد هرزبرج في نظريته أن الظروف البيئية الأفضل للعمل يمكن أن تؤثر في درجة استياء الموظف وليس في رضاه. بمعنى آخر فإن العوامل الصحية المتعلقة ببيئة العمل مثل الراتب الكافي، وظروف العمل الحسنة والمشرفين المحترمين، وزملاء العمل الجديرين بالحب لن يقدموا موظفاً راضياً ولكنهم يقدمون موظفاً غير مستاء فحسب.

ويرى هرزبرج في نظريته أن العوامل التي تؤثر في رضا الموظف عن العمل وتدفعه لزيادة الإنتاج تتعلق مباشرة بالدوافع وبالعامل الذي يقوم به الموظف مثل الشعور بالإنجاز والتقدير، والتقدم في العمل والمسؤولين والنمو المهني، وتشير النظرية إلى أنه حتى يتسنى لعوامل الدافعية هذه أن تكون ذات فعالية، يجب أن يكون الموظف على درجة مقبولة من الاستياء (عدم الرضا)، وبتعبير آخر فإن العوامل الصحية لا يمكنها أن تشفي من مرض ولكن بإمكانها تقديم العون للوقاية منه، حيث إن عوامل الرضا عن العمل (الدوافع) هي التي يمكنها القيام بعملية العلاج.

ويشير هرزبرج إلى أن عدم قدرة بعض الإداريين على دفع الموظفين للعمل يعود إلى الاعتماد بشكل كبير على العوامل الصحية، وهذه العوامل على الرغم من أنها تقلل من عدم الرضا الوظيفي فإنها تؤثر في عملية الدافع عند الموظفين، ولأن الدوافع والعوامل الصحية عوامل مختلفة (ليست متناقضة) فإنه من الناحية النظرية يمكن للموظفين أن يكونوا راضين أو غير راضين في الوقت نفسه. ولذا فإن على الإداريين في المؤسسات أن يوفرُوا عوامل صحية جيدة بالإضافة إلى ترتيب المهام بشكل مثير وليس مملاً للموظف (جيري جراي ١٩٨٨).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يوجد علاقة قوية بين نظرية هرزبرج وهرم ماسلو للحاجات "MASLOW HIERARCHICAL NEEDS". حيث يلاحظ أن الأجواء الصحية (التي يؤكد هرزبرج بأنها لا تثير الدافع) توازي تماماً الحاجات الفيزيولوجية وحاجة الأمن والحاجات الاجتماعية عند ماسلو كما يتضح من شكل (٢)، وهي التي تعتبر قوتها الدافعية بسيطة، ولكن الدوافع تتصل اتصالاً قوياً بالحاجات الأنا وحاجات تحقيق الذات، وبعبارة أخرى، فإن

السبب الذي يجعل الدوافع في نظرية هرزبرج تقوم بعملها تماماً هو كونها تلبي الحاجات العليا غير المشبعة في مدرج ماسلو (تقدير الذات وتحقيقها) - (OW- ENS, 1981)



(مدرج «ماسلو» للحاجات بالمقارنة بمدرج الدافعية لـ «هيرزبرج»)
مأخوذة من "OWENS R. G. 1981"

بعض الأبحاث في مجال الرضا الوظيفي:

هناك عدد من الباحثين المحدثين خلطوا في دراساتهم بين العوامل الداخلية والعوامل الخارجية التي توصلت لها نظرية هرزبرج ليقرروا أي العوامل أكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي بين هاتين المجموعتين من العوامل. وباستعراض عدد من الدراسات عن الرضا الوظيفي للمعلمين فإن عدداً من الباحثين حددوا الظروف والأحوال الآتية التي يعتقدون أن لها تأثيراً في رضا المعلمين ومعنوياتهم:

- ١- الاعتراف بالإنجاز.
- ٢- التعويض المجزي.
- ٣- المباني الفعلية والمؤن والمقدرات التي هي أدعى لتوصيل الدرس.
- ٤- مواقف الاحترام والدمائة من قبل الطلاب.
- ٥- الإداريون الذين يتسمون بالعون والتشجيع والتعاون ومراعاة مشاعر الآخرين والذين يسهل الالتقاء بهم.
- ٦- الإحساس ببلوغ الهدف وبالتطور.
- ٧- الشركاء في العمل المتميزون بالقدرة على العون وبروح التعاون.
- ٨- المسؤولية في العمل.
- ٩- المواقف الأبوية المتسمة بروح التعاون التي تنم عن التقدير.
- ١٠- العدل والإنصاف عند توزيع العبء الدراسي والواجبات اللامنهجية.

وأشارت هذه الدراسات إلى أن الأحوال والظروف التي تميل في

معظم الأحيان إلى خفض معنويات المعلم هي:

١- القيادة غير الفاعلة التي تتميز بالقصور في الاتصال وبالأهداف غير الواضحة وضوحاً تاماً، وعدم الاعتراف بالمعلم ، وعدم التعاون والتشجيع، وعدم إتاحة الفرصة له لاتخاذ القرار.

٢- الزيادة في العبء الوظيفي تعني واجباً لامنهجياً مفرطاً وواجباً كتابياً مفرطاً أيضاً، ووقتاً غير كاف لرسم الخطة والتحضير الكافي، وفصلاً دراسياً مكتظاً بالطلاب.

٣- الراتب غير المجزي

٤- المباني والمواد والإمكانات غير الكافية.

٥- المشكلات المتعلقة بأفعال الطلاب ومواقفهم.

٦- الإحباط والوضاعة من حيث المكانة

٧-عدم تعاون هيئة التدريس.

٨- عدم وجود فرص مناسبة للترقيات والنمو المهني.

٩- نظرة المجتمع لمهنة التدريس كأقل مما يتوقعه المدرسون.

ويلاحظ من الدراسات السابقة التي ناقشت الرضا الوظيفي للمعلمين أنه لم تتناول قضية العلاقة بين الرضا الجزئي والكلي إلا في بعضها ومن تلك الدراسات ما قام به هلدوي, HOLDAWAY "1978 على مجموعة من المدرسين والإداريين في المرحلة الثانوية في إحدى المدارس الأمريكية -حيث وجد أن الرضا الجزئي له علاقة بالرضا الكلي. وكان أكثر عوامل الرضا الجزئي ارتباطاً بالرضا الكلي هو الشعور بالإنجاز وحب العمل والتقدير والمكانة والإثارة في العمل.

ووجد الباحث كذلك أن من أهم مصادر الرضا الكلي للمعلمين العمل مع التلاميذ، ونظرة المجتمع لمهنة التدريس، والإدارة المدرسية وخلصت الدراسة إلى مساندة نظرية هرزبرج، في حدود أثر العوامل المتعلقة بالعمل نفسه في الرضا الكلي بدلا من الدافعية.

ومهما يكن بالنسبة لنتائج الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي للمعلمين فإنه يمكن القول إن مصادر الرضا الأخرى تتراجع إذا قورنت بما يحدث من تبادل بين المعلمين والتلاميذ والشعور بأن التلاميذ قد تعلموا. ولذا فمن المؤمل أن دافعية المعلم للعمل تدور حول القيام بالأعمال اليومية والتدريس الفعلي للطلاب "LORTIE, 1975"

فروض البحث:

أ - الفرض الأول:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الكلي والرضا الجزئي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء التعليمية في المملكة العربية السعودية.

ب - الفرض الثاني:

يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن محتوى العمل وبين درجة الرضا الكلي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء التعليمية.

ج - الفرض الثالث:

يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن بيئة العمل وبين درجة الرضا الكلي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة

الأحساء التعليمية من المملكة العربية السعودية.

د - الفرض الرابع:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات (الجنس -الجنسية -الشهادة-سنوات الخبرة-العمر -التخصص) في عوامل الرضا عن محتوى العمل، وعوامل الرضا من بيئة العمل، ودرجة الرضا الكلي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء التعليمية.

هـ -الفرض الخامس:

تختلف آراء المعلمين عن المعلمات في ترك العمل وعوامل الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي.

أداة البحث:

تم تصميم استبانة لجمع المعلومات الخاصة بالبحث ، ومرت عملية إعدادها بعدة مراحل لتحقيق أعلى درجة ممكنة من الصدق والثبات . وتصميم الاستبانة أفاد من البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال ومنها نظرية العاملين لهرزبرج. وقد تم عرض الاستبانة ومناقشتها مع عدد من أعضاء هيئة التدريس المختصين بجامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية وأخذت ملاحظاتهم ومقترحاتهم عليها، وتم توزيع الاستبانة على مجموعة من المدرسين كعينة استطلاعية ومناقشتها مع بعضهم وأخذت ملاحظاتهم عليها مرة أخرى وبعد إجراء التعديلات التي أبدوها أعضاء هيئة التدريس والعينة الاستطلاعية اعتبر الباحثان الإجراءات السابقة بمثابة صدق المحكمين على الاستبانة . وقد

استخدم الباحثان أسلوب التجزئة النصفية للحصول على ثبات الاستبانة حيث بلغ معامل الثبات للاستبانة ٨٧ وهو معامل ثبات كاف لاستخدام الاستبانة في البحث الحالي.

والاستبانة تحتوي على أحد عشر عاملاً للرضا الوظيفي الجزئي، ستة منها (الإدارة - ونوعية الإشراف - والعلاقة مع الزملاء - تطور ونمو المهنة - ومحيط العمل - والراتب) تحتوي على فقرات تقيس درجة رضا المعلم عن بيئة عمله، والعوامل الخمسة الأخرى تحتوي على فقرات تقيس درجة رضا المعلم عن العمل نفسه مثل (التقدير - الرضا عن العمل نفسه - وفرص الترفيه - والإنجاز - والمسئولية) حيث يحدد أفراد العينة درجة رضاهم عن كل فقرة من فقرات الاستبانة على ميزان يتدرج من راض جداً، وراض ، غير راض ، غير راض جداً. كما طلب من أفراد العينة معلومات شخصية كالعمر، وسنوات الخبرة والجنس، والجنسية ، والشهادة ، والتخصص. كما تم تصميم أسئلة مفتوحة لمعرفة العوامل الأكثر إسهاماً سلباً أو إيجابياً في رضا المدرسين عن عملهم.

عينة البحث،

عينة البحث من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية من التعليم العام بمنطقة الأحساء التعليمية وبعد الحصول على موافقات الجهات المسؤولة تم توزيع ٦٠٠ استمارة على المعلمين والمعلمات بالتساوي. وتم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية حسب المدارس لكل جنس ، وكان عدد الاستمارات الصالحة التي أعيدت من أفراد العينة بعد استكمالها

بياناتها هو (٤٧٥) استمارة منها (٢١١) استمارة من المعلمين و(٢٦٤) استمارة من المعلمات، وتم حساب معامل الارتباط لاختبار فروض البحث الأول، والثاني والثالث، وتحليل التباين لاختبار فرض البحث الرابع، والنسب المئوية لاختبار فرض البحث الخامس.

نتائج البحث:

أجريت الدراسة الميدانية للإجابة عن فروض البحث التي سبق تحديدها وتم عرض النتائج وفقاً للفروض:

(أ) **الفرض الأول:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الكلي والرضا الجزئي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الأحساء التعليمية من المملكة العربية السعودية

نتائج الفروض:

يتمثل الرضا الكلي في درجة رضا أفراد العينة بشكل عام عن عملهم في مهنة التدريس، بينما تمثل الرضا الجزئي في الرضا عن كل من محتوى العمل، وبيئة العمل، ولمعرفة العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي تم حساب معامل الارتباط بينهما، ويوضحه الجدول الآتي:

جول (١)

الارتباط بين الرضا الكلي والرضا الجزئي للمعلمين والمعلمات

عوامل الرضا	الرضا عن محتوى العمل	الرضا عن محتوى العمل
الرضا الكلي	٠,٦٥	٠,٤٩
x	x	x

ويتضح من الجدول رقم (١) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.١) بين الرضا الكلي وكل من الرضا عن محتوى العمل وبيئة العمل. أي أن هناك ارتباطاً بين الرضا الكلي للمعلمين والمعلمات عامة والرضا الجزئي. كما يتضح أيضاً أن الارتباط بين الرضا الكلي والرضا عن محتوى العمل (٠.٦٥) أكبر من الارتباط بين الرضا الكلي وبيئة العمل (٠.٤٩). ويوضح ذلك اقتران الرضا الكلي بالدوافع الداخلية للعمل أكثر من الدوافع الخارجية وجاء ذلك متفقاً مع دراسة هولداوي "HOLDAWAY, 1978" وبذلك تحقق الفرض الأول من الدراسة.

ويعزى ارتفاع معامل الارتباط بين الرضا الكلي وبين الرضا عن محتوى العمل أكثر من ارتباط الرضا الكلي بالرضا عن بيئة العمل إلى أن عوامل الرضا عن محتوى العمل (التقدير، والترقية، والإنجاز، والمسئولية) ترتبط ارتباطاً وثيقاً بإشباع الحاجات العليا لدى العامل كما جاءت في هرم ماسلو لحاجات ونظرية هيرزبرج للرضا الوظيفي. وعليه، يجب على الإداريين إدراك ما لأهمية العوامل الداخلية آنفة الذكر على رضا العامل الكلي عن عمله. إضافة إلى ذلك، يرى الباحثان أن المرؤوس عندما تشبع لديه تلك العوامل الداخلية فإنه يزداد رضا عن

عمله، الذي يكون له مردوده الإيجابي على إنتاجيته في مجال العمل.

(ب) **الفرض الثاني:** يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن محتوى العمل وبين درجة الرضا الكلي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء التعليمية ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (٢)

الارتباط بين الرضا الكلي وعوامل الرضا المتعلقة بمحتوى العمل للمعلمين والمعلمات

العوامل	العوامل المتعلقة بمحتوى العمل				
	العمل	التقدير	الترقية	الإنجاز	المسؤولية
الرضا الكلي	× ٠,٦١	× ٠,٤٤	× ٠,٣٩	× ٠,٣٥	× ٠,٢٧
عدد الأفراد	٣٩٤	٤٢٨	٣٦٣	٤٢٩	٤٢٢

نتائج الفرض:

يتضح من جدول (٢) أن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى ٠.١ بين الرضا الكلي وعوامل الرضا عن محتوى العمل المتمثلة في العمل نفسه (٠.٦١) والتقدير (٠.٤٤) والترقية (٠.٣٩) والإنجاز (٠.٣٥) والمسؤولية (٠.٢٧). ومعنى هذا أن أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات التعليم الثانوي يرون أن كل العوامل المتعلقة بمحتوى العمل الموضحة بالجدول (٢) تسهم في رضاهم الكلي ولكن بدرجات متفاوتة ومن ثم بمعاملات ارتباط متباينة. وأكثر هذه العوامل ارتباطاً بالرضا الكلي هو عامل العمل نفسه (٠.٦١) وأقلها ارتباطاً عامل المسؤولية (٠.٢٧). حيث إن عامل العمل نفسه قد تضمن عدة فقرات عن درجة رضا المعلمين والمعلمات على النحو التالي:

العبء التدريسي، ومستوى تحصيل تلاميذهم، وفرص التجديد والإبداع في الأعمال التي يزاولونها في العمل. بينما تضمن عامل المسؤولية فقرات تعبر عن درجة رضاهم نحو إتاحة الفرصة لهم لاستخدام طرق متنوعة في تقويم تلاميذهم وفرص التدريس وفرص القيام بأعمال متنوعة في المدرسة.

ولمعرفة أكثر العوامل الداخلية (العوامل المتعلقة بمحتوى العمل) تأثيراً في الرضا الكلي لكل من المعلمين والمعلمات، تم حساب درجات الانحدار المتعدد التي يوضحها الجدولان (٣)، (٤). ويتضح من الجدول رقم (٣) أن عامل العمل نفسه أكثر العوامل الداخلية تأثيراً في الرضا الكلي للمعلمين بدرجة انحدار (٠.٢٩٨). يليه عامل التقدير (٠.٢٣٠) حتى عامل الإنجاز وهو أقلها تأثيراً (٠.١١٥)، ويوضح الجدول رقم (٤) تأثير العوامل الداخلية في الرضا الكلي للمعلمات. ويتبين من الجدول أن أكثر هذه العوامل تأثيراً في الرضا الكلي للمعلمات هو عامل العمل نفسه بدرجة انحدار (٠.٤٦٥) ثم عامل الإنجاز (٠.١٩٨) حتى عامل المسؤولية (٠.١٨٢). ذي التأثير الأقل في الرضا الكلي للمعلمات.

جدول (٣)

اختبار الانحدار المتعدد في أثر عوامل محتوى العمل في الرضا الكلي بين المعلمين

العوامل	درجة الانحدار المتعدد	قيمة «ف»	الدالة الإحصائية
العمل نفسه	٠,٢٩٨	٢٠,٢٥	دالة
التقدير	٠,٢٣٠	١٤,٠٧٣	دالة
المسؤولية	٠,١٩٤	١١,٣٧	دالة
الترقية	٠,١٨٤	١٠,٥٩	دالة
الإنجاز	٠,١١٥	٦,١٦	دالة

جول (٤)

اختبار الانحدار المتعدد في أثر عوامل محتوى العمل في الرضا الكلي بين المعلمات

العوامل	درجة الانحدار المتعدد	قيمة «ف»	الدالة الإحصائية
العمل نفسه	٠,٤٦٥	٥١,٦٦	دالة
الإنجاز	٠,١٩٨	١٤,٦٥	دالة
التقدير	٠,١٧٠	١٢,١٧	دالة
الترقية	٠,١٥٧	١١,١٢	دالة
المسئولية	٠,٠٨٢	٥,٣٥	دالة

ويتضح من الجدولين (٣) و(٤) أن هناك بعض التفاوت بين المعلمين والمعلمات بالنسبة لترتيب العوامل الداخلية من حيث تأثيرها في رضاهم الكلي، ومع ذلك جاء عامل العمل نفسه على رأس العوامل الداخلية المؤثرة في الرضا الكلي كما يراه كل من المعلمين والمعلمات وربما يعود السبب هنا لعلاقة العامل مباشرة بطبيعة عمل المعلم والمعلمة والذي يتضمن فقرات تعبر عن درجة الرضا عن العبء التدريسي، وتحصيل التلاميذ، وفرص التجديد والإبداع في العمل، واحتل عامل الترقية الترتيب الرابع كما يراه المعلمون والمعلمات، بينما بقية العوامل لم يتفق المعلمون والمعلمات على ترتيبها من حيث تأثيرها في رضاهم الكلي.

وقد يرجع ذلك لنظرة المجتمع لمهنة التدريس بالنسبة للمعلمين وكذلك نظرة المجتمع لعمل المرأة. فنلاحظ في جدول رقم (٣) أن عامل التقدير

جاء في المرتبة الثانية في الأهمية بالنسبة للمعلمين وقد يرجع ذلك لما يعطيه المعلمون من اهتمام لتقدير المجتمع والمدرسة (لمهنة التدريس) والعمل الذي يقومون به مقارنة بالمهن والأعمال الأخرى، حيث إن المعلمين أوضحوا عدم تفهم المجتمع لأهمية عملهم التعليمي. أما بالنسبة للمعلمات فقد جاء عامل الإنجاز في المرتبة الثانية من الأهمية بالنسبة لهن وقد يرجع ذلك للنقاش الذي يدور دائما حول عمل المرأة. فشعور المعلمة بأنها تقوم بإنجاز أشياء مثمرة في مدرستها وشعورها بالثقة بنفسها لما يقوم به من إنجاز المهام التي تكلف بها في المدرسة يجعلها تضع أهمية كبيرة لعملها.

(ج) الفرض الثالث: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن بيئة العمل وبين درجة الرضا الكلي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء التعليمية ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (٥)

الارتباط بين الرضا الكلي وعوامل الرضا الجزئي المتعلقة ببيئة العمل للمعلمين والمعلمات

العوامل	العوامل المتعلقة ببيئة العمل				
	الإدارة	الإشراف	العلاقة مع الزملاء	تطور ونمو المهنة	محيط العمل
الرضا الكلي	٠,٤٤ x	٠,٤٥ x	٠,٣٠ x	٠,٣١ x	٠,٢٤ x
عدد الأفراد	٤٠٤	٤٢٠	٤٣٠	٤٠٢	٤٢٣
الراتب					

نتائج الفرض:

يتضح من جدول (٥) أن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً (٠.٠١) بين الرضا الكلي عن العمل وعوامل الرضا المتعلقة ببيئة العمل المتمثلة في الإدارة (٤٤ر) والإشراف (٤٥ر) والعلاقة مع الزملاء (٣٠ر) وتطور نمو المهنة (٣١ر) ومحيط العمل (٢٤ر) والراتب (٢٦ر). ويتضح من الجدول أيضاً أن هذه العوامل تؤثر في الرضا الكلي لدى المعلمين والمعلمات بدرجات متفاوتة، وأن أكثرها ارتباطاً بالرضا الكلي عامل الإشراف (٤٥ر) ثم عامل الإدارة (٤٤ر) ... وأقلها تأثيراً عامل محيط العمل (٢٤ر). وقد تضمن عامل الإشراف عدة عبارات تعبر عن درجة رضا المعلم أو المعلمة عن أساليب تقويم الموجهين التربويين، واهتمامهم باقتراحات المعلم، وقناعة المعلم بأهمية الإشراف من قبل الموجهين وإدارة المدرسة.

ولعرفة أكثر العوامل الخارجية (العوامل المتعلقة ببيئة العمل تأثيراً في الرضا الكلي للمعلمين والمعلمات تم حساب درجات الانحدار المتعدد التي يوضحها الجدولان (٦)، (٧)، ويوضح الجدول رقم (٦) تأثير هذه العوامل في الرضا الكلي للمعلمين ويتبين من هذا الجدول أن عامل الإدارة أكثر العوامل الداخلية تأثيراً في الرضا الكلي للمعلمين بانحدار قيمته (٢٦٠ر) يليه عامل الإشراف (٢٣٨ر) و...، حتى عامل الراتب وهو الأخير من حيث التأثير في الرضا الكلي للمعلمين بانحدار قدره (٤٥ر).

بينما يوضح الجدول رقم (٧) تأثير العوامل الخارجية في الرضا الكلي للمعلمين. ويبين الجدول أن أكثر هذه العوامل تأثيراً هو عامل الإشراف بانحدار قدره (٢٢٠ر) يليه عامل الإدارة (١٣٠ر) و... فالعامل الأخير العلاقة مع الزملاء (١٠١ر) حيث كان أقل العوامل الخارجية تأثيراً في الرضا عن العمل لدى المعلمين.

جدول (٦)

اختبار الانحدار المتعدد في أثر العوامل المتعلقة ببيئة العمل في
الرضا الكلي بين المعلمين

العوامل	درجة الانحدار المتعدد	قيمة «ف»	الدلالة الإحصائية
الإدارة	٠,٢٦٠	١٩,٢٤	دالة
الإشراف	٠,٢٣٨	١٧,٠٨	دالة
العلاقة مع الزملاء	٠,١١٨	٧,٣٥	دالة
تطور نمو المهنة	٠,١١٣	٧,٠٨	دالة
محيط العمل	٠,١٠٩	٦,٧٤	دالة
الراتب	٠,٠٤٥	٢,٥٧	دالة

جدول (٧)

اختبار الانحدار المتعدد في أثر العوامل المتعلقة ببيئة العمل
في الرضا الكلي بين المعلمين

العوامل	درجة الانحدار المتعدد	قيمة «ف»	الدلالة الإحصائية
الإشراف	٠,٢٢	١٧,٠٣	دالة
الإدارة	٠,١٣	٩,٥٣	دالة
تطور نمو المهنة	٠,١٢	٨,٧٧	دالة
محيط العمل	٠,١٠٦	٦,٤٧	دالة
الراتب	٠,١٠٢	٦,٣٢	دالة
العلاقة مع الزملاء	٠,١٠١	٥,٢٦	دالة

ويتضح من الجدولين (٦) و(٧) أن المعلمين والمعلمات يرون أن عاملي الإدارة والإشراف أكثر العوامل الخارجية تأثيراً في رضاهم الكلي عن العمل وهذا ما تؤكدته الدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي والأسلوب القيادي

"NAJI, 1987, BHELLA, 1982, ARISUKWU, 1983, UTZ, 1980 STOGDILL, 1974" وبالإضافة إلى ذلك، يرى الباحثان أن الإدارة والإشراف عندما يلبيان مطالب العامل (المنسوب) فإن هذا يؤدي إلى المزيد من الرضا عن العمل وهذا يتوقف على حكمة الإدارة وكياستها في تسويس منسوبيها لزيادة إنتاجية العمل، وفلسفة الإشراف التي تتبعها تلك الإدارة، فالإدارة الناجحة والإشراف الموضوعي يؤديان بلا أدنى شك إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.

د - الفرض الرابع : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات (الجنس - والجنسية - والشهادة - وسنوات الخبرة - والعمر - التخصص) في عوامل الرضا عن محتوى العمل، وعوامل الرضا عن بيئة العمل ودرجة الرضا الكلي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الأحساء التعليمية من المملكة العربية السعودية .

نتائج الفرض :

أولاً : فيما يخص تأثير العوامل الشخصية في الرضا عن محتوى العمل، يوضح ذلك الجدول الآتي :

جدول رقم (٨)

تحليل التباين لأثر العوامل الشخصية في الرضا عن محتوى العمل لدى المعلمين والمعلمات

العوامل الشخصية	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة «ف»	الدلالة الإحصائية
الجنس	١	٢٠٠, ١٤	٥, ٥٦	دالة
الجنسية	١	١٥٠٥, ٢٣	٤١, ٨٢	دالة
الدرجة العلمية	٣	٣٣, ٠٦	٠, ٣١	غير دالة
الخبرة	٥	١٤٢٨, ٤٨	٧, ٩٤	دالة
التخصص	١	٢, ٦٦	٠, ٠٧	غير دالة
العمر	٣	٩١٣, ٣٢	٨, ٤٦	دالة

ويتضح من جدول (٨) أن العوامل الشخصية لها تأثير دال إحصائياً في الرضا عن محتوى العمل لدى المعلمين والمعلمات ما عدا الدرجة العلمية - ولمعرفة الفروق بين المعلمين والمعلمات من حيث تأثير هذه العوامل في الرضا عن محتوى العمل، استخدم اختبار توكي (Tuky Test) الذي تتضح نتائجه في الجدول (٨ - أ) ، (٨ - ب) فيما يلي :

جدول (٨ - أ)

المتوسط حسب الجنس والجنسية للرضا عن محتوى العمل

المتوسط	عدد الأفراد		
٥٢, ٥	١٣٩	معلمون	الجنس
٥٤, ١٠	١٨٢	معلمات	
٥١, ٧٣	٢٠٠	سعودي	الجنسية
٥٦, ٢٠	١٢١	غير سعودي	

جدول (٨ - ب)

المتوسط حسب العمر للرضا عن محتوى العمل

فئات الأعمار	عدد الأفراد	المتوسط
٥١ فأكثر	٤	٥٩
٤١ - ٥٠	٢٢	٥٥,٦
٣١ - ٤٠	٩٩	٥٥,٢٩
٢٠ - ٣٠	١٩٦	٥٢,١

ويتضح من الجدول (٨ - أ) أن المعلمات أكثر رضا عن عملهن من المعلمين حيث إن المتوسط الحسابي ٥٢,٥ للمعلمين، ٥٤,١ للمعلمات، كما يتضح من الجدول نفسه أن المعلمين غير السعوديين أكثر رضا عن عملهم من نظرائهم من السعوديين فالمتوسط الحسابي لغير السعوديين (٥٦,١٩) وللسعوديين (٥١,٧٣).

ويتضح من الجدول (٨ - ب) أن أكثر فئات الأعمار رضا عن عملهم من المعلمين والمعلمات هم الذين تزيد أعمارهم عن الخمسين عاماً بمتوسط حسابي (٥٩)، يليهم المعلمون والمعلمات الذين تتراوح أعمارهم بين (٤١ - ٥٠) عاماً بمتوسط حسابي (٥٥,٦). ثم الذين أعمارهم بين (٢٠ - ٣٠) عاماً بمتوسط (٥٢,١). أي أن أكثر فئات المعلمين والمعلمات رضا عن محتوى عملهم هم من المتقدمين في السن بينما أقلها رضا هم المعلمون الجدد (٢٠ - ٣٠) سنة. ويوضح جدول (٨ - ج) أنه كلما زادت سنوات الخبرة ارتفع مستوى الرضا عن محتوى العمل.

جدول (٨ - ج)

المتوسط حسب الخبرة للرضا عن محتوى العمل

المتوسط	عدد الأفراد	سنوات الخبرة
٥٦,٣	٣	٢٩ فأكثر
٥٧,٢	١١	٢٥ - ٢٠
٥٨,٤	٢٢	٢٠ - ١٦
٥٤,٣	٥٥	١٥ - ١١
٥٤,٧	٦٥	١٠ - ٦
٥١,٦	١٦٥	٥ - ١

ثانياً : فيما يخص تأثير العوامل الشخصية في الرضا عن بيئة العمل، يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٩)

تحليل التباين لأثر العوامل الشخصية في الرضا عن بيئة العمل لدى المعلمين والمعلمات

العوامل الشخصية	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة «ف»	الدلالة الإحصائية
الجنس	١	٩,٠٢	٠,٢١	غير دالة
الجنسية	١	٢٦٠٧,٠٣	٥٩,٦٤	دالة
الدرجة العلمية	٣	٣٦١,٠٥	٢,٧٥	غير دالة
الخبرة	٥	١٩٧٢,٣٩	٩,٠٢	دالة
التخصص	١	٨,٦٤	٠,٢٠	غير دالة
العمر	٣	١٧٩٩,٢٩	١٣,٧٢	دالة

x

ويتضح من جدول (٩) أن ثلاثة من العوامل الشخصية لها تأثير دال إحصائياً في رضا المعلمين والمعلمات عن بيئة العمل وهي الجنسية، والخبرة والعمر. ولمعرفة الفروق بين المعلمين والمعلمات السعوديين وغير السعوديين من حيث تأثير هذه العوامل الثلاثة في رضاهم عن بيئة العمل، أجري اختبار توكي الذي توضح نتائجه الجداول (٩ - أ) ، (٩ - ب) ، (٩ - ج) فيما يلي:

جدول (٩ - أ)

المتوسط حسب الجنسية للرضا عن بيئة العمل

الجنسية	عدد الأفراد	المتوسط
سعودي	٢٠٤	٤٧,٧
غير سعودي	١٤٢	٥٣,١٨

جدول (٩ - ب)

المتوسط حسب سنوات الخبرة للرضا عن بيئة العمل

سنوات الخبرة	عدد الأفراد	المتوسط
٢٦ فأكثر	٣	٥٣,٠٠
٢١ - ٢٥	١٣	٥٣,٨٤
١٦ - ٢٠	٢٤	٥٤,٨٧
١١ - ١٥	٦٤	٥١,١٦
٦ - ١٠	٦٤	٥١,٤٣
١ - ٥	١٧٨	٤٧,٦٥

جدول (٩ - ج)

المتوسط حسب العمر للرضا عن بيئة العمل

المتوسط	عدد الأفراد	فئات العمر
٥٥,٦	٥	٥١ فأكثر
٥٣,٤١	٢٧	٤١ - ٥٠
٥٢,١٠	١٠٨	٣١ - ٤٠
٤٧,٩٥	٢٠٦	٢٠ - ٣٠

يتضح من الجدول (٩ - أ) أن غير السعوديين أكثر رضا عن بيئة عملهم من السعوديين، حيث إن المتوسط الحسابي لغير السعوديين (٥٣, ١٨) أكبر من نظيره للسعوديين (٤٧, ٧).

ويتضح من الجدول (٩ - ب) أن المعلمين والمعلمات ذوي سنوات الخبرة الأكبر أكثر رضا عن نظرائهم ذوي الخبرة الأقل وتوضح ذلك قيمة المتوسطات الحسابية بالجدول حيث إن سنوات الخبرة التي تزيد عن (٢١) سنة فأكثر بمتوسط يزيد عن (٥٣)، بينما السنوات الأقل من (١٦) بمتوسط أقل من (٥٢).

ويتضح من الجدول (٩ - ج) أن المعلمين والمعلمات الأكثر رضا عن بيئة عملهم هم المتقدمون في السن (٥١ سنة فأكثر) بمتوسط حسابي (٥٥, ٦) وأن أقلهم رضا هم المعلمون الجدد (٢٠ - ٣٠) سنة.

ثالثاً : فيما يخص تأثير العوامل الشخصية في الرضا الكلي

للمعلمين والمعلمات ، يوضحه الجدول رقم (١٠) الآتي:

جدول (١٠)

تحليل التباين لأثر العوامل الشخصية فى الرضا الكلي للمعلمين والمعلمات

العامل	درجة الحرية	مجموع المربعات	قيمة «ف»	الدلالة الإحصائية
الجنس	١	٠,٠٥٠	٠,١٣	غير دالة
الجنسية	١	٦,٠٨٤	١٥,٣٧	دالة
الدرجة العلمية	٣	٢,٤٠٧	٢,٠٣	غير دالة
الخبرة	٥	٤,٧٥٣	٢,٤٠	دالة
التخصص	١	٠,٢٧٠	٠,٦٨	غير دالة
العمر	٣	٣,٧٤٥	٣,١٥	دالة

* مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠٥

ويشير جدول (١٠) للملخص اختبار تحليل التباين للتعرف على أثر العوامل الشخصية في درجة الرضا الكلي للمعلمين والمعلمات ويلاحظ وجود فروق دالة فقط بين عامل الجنسية بمعنى أن هناك اختلافاً في تصورات درجات الرضا الكلي بين السعوديين وغير السعوديين فقط، وحيث إن الرضا الكلي يقصد به رضا أفراد العينة بشكل عام عن عملهم. ويشير جدول (١٠) كذلك إلى وجود تشابه فى أثر بقية العوامل الشخصية الأخرى لأفراد العينة وهي: الدرجة العلمية ، والخبرة، والتخصص، والعمر من حيث تأثيرها في الرضا الكلي. وهذه النتيجة لا تدعم الفرضية الثالثة. أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر العوامل الشخصية الأخرى المشار إليها في درجة الرضا الكلي لأفراد العينة. وبإجراء اختبار توكي للتعرف على الاختلاف بين تصورات

السعوديين وغير السعوديين عن الرضا الكلي، يتضح من جدول (١٠ - أ) بأن متوسط ماحصل عليه المعلمون السعوديون ٣,٧١ بينما حصل المعلمون غير السعوديين على متوسط ٣,٣٣ وهذا يعني أن مستوى الرضا الكلي للسعوديين أقل بقليل من غير السعوديين وهذه النتيجة تتفق مع النتائج السابقة في هذه الدراسة بالنسبة لمستوى الرضا عند عينة الدراسة عن محتوى العمل وبيئة العمل حيث يتضح أن المعلمين والمعلمات السعوديين أقل رضا عن عملهم مقارنة بنظرائهم غير السعوديين. ربما يعزى ذلك إلى أن توقعات المعلمين والمعلمات السعوديين عن عملهم مقارنة بالوظائف الأخرى تقل عن المستوى الذي يحصلون عليه فعلا . وهذه النتيجة تدعم الفرضية الثالثة في حدود أثر عامل الجنسية في درجة الرضا الكلي بين المعلمين السعوديين والمعلمين غير السعوديين.

جدول (١٠ - أ)

المتوسط حسب الجنسية للرضا الكلي للمعلمين

الجنسية	عدد الأفراد	المتوسط
سعودي	٢٥٣	٣,٧١
غير سعودي	١٨٠	٣,٣٣

(هـ) الفرض الخامس :

تختلف آراء المعلمين والمعلمات في متغيري ترك العمل الحالي.

وعوامل الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي .

نتائج الفرض :

يتضمن القسم الثالث من الاستبانة أداة البحث الحالي عدة أسئلة فرعية تدور حول نية أفراد عينة البحث ترك عملهم الحالي، والعوامل التي ترفع أو تخفض من مستوى الرضا الوظيفي ، ومقترحاتهم لمواجهة الصعوبات التي تتسبب في خفض رضاهم الوظيفي.

ويعرض الباحثان فيما يلي لاستجابات المعلمين والمعلمات لهذه الأسئلة :

(أ) السؤال المتعلق باحتمال ترك المعلمين والمعلمات لعملهم الحالي:

تتضح إجابته في الجدولين (١٢ - أ) و (١٢ - ب).

جدول رقم (١٢ - أ)

استجابات المعلمين حول احتمال ترك العمل الحالي

الاستجابة	التكرار	%
ليس محتملا على الإطلاق	٨٩	٦٤
محتمل إلى حد ما	٣١	٢٢
محتمل إلى درجة كبيرة	٢٠	١٤
المجموع	١٤٠	١٠٠

ويتضح من الجدول أن الغالبية العظمى (٦٤٪) لا ينوون ترك مهنة التدريس بينما يرى (٢٢٪) أن ترك العمل محتمل إلى حد ما وأن (١٤٪) من المعلمين يرون احتمال ترك المهنة إلى درجة كبيرة، وإذا أجاب المعلمون باحتمال ترك العمل لدرجة كبيرة أو إلى حد ما، فإن لذلك عدة أسباب، وهي كما يتصورها المعلمون كالتالي :

- ١ - عدم إتاحة الفرصة لمواصلة الدراسة لمواجهة المناهج المتقدمة .
- ٢ - فرص التطوير المهني محدودة.
- ٣ - تدريس المقررات البعيدة إلى حد ما عن التخصص.
- ٤ - عدم تضافر الجهود بين المربين والمدرسين.
- ٥ - أسلوب التقويم السريع فى زيارة واحدة من قبل الموجهين.
- ٦ - نقص الكفاءة الإدارية لبعض موظفي إدارات التعليم والمدارس .
- ٧ - قلة المخصصات الوظيفية.
- ٨ - عدم إشراك المعلم المتخصص في وضع المناهج.
- ٩ - قلة استعداد الطلاب للتعليم.
- ١٠ - قلة الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المجد.
- ١١ - موقع المدرسة بالنسبة للسكن.
- ١٢ - عدم الرغبة في مهنة التدريس كعمل .

وبفحص الأسباب التى يراها المعلمون نلاحظ أنها تندرج في غالبيتها في أسباب داخلية سيكلوجية أو أسباب وظيفية وهي الأسباب وراء التباين في استجابات المعلمين حول احتمال تركهم لعملهم الحالي، أما

استجابات المعلمات فيوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢ - ب)

استجابات المعلمات حول احتمال ترك العمل الحالي

الاستجابة	التكرار	%
ليس محتملاً على الإطلاق	١١٤	٥٢
محتمل إلى حد ما	٦٣	٢٦
محتمل إلى درجة كبيرة	٤٢	١٩
المجموع	٢١٩	١٠٠

ويتضح من الجدول أن الغالبية (٥٢٪) لا تنوي ترك العمل من المعلمات وأن (٢٦٪) ترى احتمال ترك العمل محتملاً إلى حد ما بينما (١٩٪) ترى احتمال ترك العمل بدرجة كبيرة. ويلاحظ أن نسبة احتمال ترك المعلمات للعمل أكبر منها بالنسبة للمعلمين، وأسباب ترك العمل كما تتصورها المعلمات جاءت كالتالي:

- ١ - الظروف العائلية والصحية والأسرية.
- ٢ - فقدان المرونة في العمل وكثرة الروتين.
- ٣ - الرغبة في مواصلة الدراسة العليا.
- ٤ - التوزيع المهني غير العادل بين المعلمات .
- ٥ - النصاب التدريسي الكبير.

- ٦ - كثرة الأعمال الإدارية مع الأعمال التدريسية.
 - ٧ - المسؤولية الضخمة وضيق الوقت وإكمال الأعمال في المنزل.
 - ٨ - مخالفة ما تعلمته عما هو مطلوب في مجال العمل.
 - ٩ - مكان المرأة الطبيعي المنزل.
 - ١٠ - عدم تلبية الرغبة في العمل كمساعدة مديرة.
 - ١١ - نظام الدوام والانصراف.
- وبمقارنة هذه الأسباب مع الأسباب التي يراها المعلمون نلاحظ أن هناك تشابها في سرد الأسباب وخاصة فيما يتعلق بالأسباب السيكولوجية والوظيفية وأسباب أخرى تتباين فيها المعلمات عن المعلمين وهي تخص الظروف أو الأسباب الخاصة بطبيعة المرأة كأم ومربية مثل عدم التوفيق بين متطلبات المهنة والعمل في المنزل وتربية الأطفال وهي أسباب جوهرية في مجتمعنا.
- (ب) السؤال المتعلق بالعوامل التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي كما يراها المعلمون والمعلمات ولم يرد ذكره في الاستبانة:

- ١ - متابعة مدراء المدارس للجوانب الأكاديمية .
- ٢ - الاهتمام بصيانة المدارس ونظافتها .
- ٣ - زيادة العاملين في المدارس من الإداريين والفنيين والمستخدمين.
- ٤ - إعداد القيادة الإدارية الواعية والحريصة على العملية التعليمية وتوفيرها .

- ٥ - الثقة في المعلم وإنجازاته وتقديره معنويا .
 - ٦ - تقدير المعلم القديم وإعطاؤه مميزات معينة.
 - ٧ - مراجعة المناهج كل عشر سنوات وتقليص بعض محتوياتها .
 - ٨ - الإيمان بأن المعلم بشر والكمال النظري للعملية التعليمية مستحيل والإنجاز دائما نسبي.
- العوامل التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي كما تراها المعلمات :**
- ١ - مراعاة وقت الإجازات السنوية ووقت الانصراف أثناء الدوام.
 - ٢ - توفر الوسائل التعليمية .
 - ٣ - وجود مسابقات لأفضل أداء بين المعلمات.
 - ٤ - دورات تدريبية في مجال التخصص.
 - ٥ - تبادل الخبرات والزيارات بين مدارس البنات.
 - ٦ - المرونة في إعطاء الإجازات الاستثنائية.
 - ٧ - التخطيط السليم لتوجيه المعلمات حديثات التخرج.
 - ٨ - إعطاء المعلمة صلاحية أكثر في تنفيذ المنهج الدراسي.
- (ج) السؤال المتعلق بالعوامل التي تخفض من مستوى الرضا الوظيفي كما يراها المعلمون والمعلمات ولم يرد ذكرها في الاستبانة :
- وقد جاءت الاستجابات من المعلمين والمعلمات للعوامل التي يرون أنها تسبب في خفض مستوى الرضا الوظيفي كما يلي:
- المعلمون :**

- ١ - تدخل الموجه في أمور خارج مهنته وقلة تقديره للمعلم.

- ٢ - كون إدارة المدرسة والتعليم خصماً للمعلم.
- ٣ - غرور بعض المدراء في تطبيق الأنظمة الإدارية .
- ٤ - نظرة مدراء المدارس على أن المعلم في الدرجة الثالثة بعد الإدارة والطلاب.

- ٥ - غياب وتأخر بعض الطلاب في الصباح.
- ٦ - ضعف شخصية المعلم أمام الإدارة.
- ٧ - قلة تفهم إدارة المدرسة لظروف المعلم.
- ٨ - نقل بعض المدرسين من مدرسة لأخرى.
- ٩ - النصاب التدريسي اللامعقول.

المعلمات :

- ١ - كثافة المادة العلمية بالنسبة للوقت المخصص لها.
- ٢ - عدم تفهم إدارة المدرسة لجهود المعلمة المخلصة .
- ٣ - التحيز في تقويم الأداء الوظيفي.
- ٤ - الإرهاق في أعمال بعيدة عن التخصص.
- ٥ - طول العام الدراسي .
- ٦ - ضعف المستوى التعليمي للمعلمات والشعور بعدم الثقة.
- ٧ - اهتمام الإدارة بالشكليات دون الجوهر.
- ٨ - عدم مراعاة أمور المعلمة الإنسانية والأسرية.
- ٩ - ضعف مستوى تحصيل الطالبات في الأعوام السابقة .

التوصيات الإدارية والتربوية :

حاول البحث الحالي التعرف على أثر العوامل الشخصية في الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التعليم الثانوي العام بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من هؤلاء المعلمين والمعلمات باستخدام استبانة احتوت على عوامل الرضا الوظيفي.

وفي ضوء ماتوصل إليه البحث من نتائج يمكن تقديم التوصيات والاقتراحات الآتية التي يمكن أن تسهم في زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات :

- ١ - إشعار المعلمين بأهمية دورهم كمربين من قبل إدارة المدرسة والموجهين التربويين، وإدارة التعليم.
- ٢ - إتاحة الفرصة لظهور الكفاءات والتنافس الشريف بين المعلمين.
- ٣ - التأكيد على قيام المعلمين، بالتدريس في تخصصاتهم.
- ٤ - إتاحة الفرصة لعقد اللقاءات بين المعلمين والطلبة لتبادل الآراء وحل ما يستجد من مشكلات.
- ٥ - التأكيد على المزيد من الحلقات بين الموجهين والمعلمين لتدارس مشكلات التدريس والمقررات الدراسية .
- ٦ - توفير المكان المناسب لاستراحة المعلمين.
- ٧ - متابعة عمل المعلمين على أساس التوجيه والتطوير، لا على أساس التفتيش وتصيد الأخطاء.
- ٨ - تقويم المعلمين في ضوء معايير عملية مقننة حتى لا تتدخل

العوامل الشخصية فى التقويم.

- ٩ - زيادة أعداد المدرسين بما يتناسب مع أعداد الطلبة .
- ١٠ - تكثيف الزيارات واللقاءات بين المعلمين فى المدارس الأخرى بالمنطقة لتدارس مشاكل المهنة وسبل تطويرها .
- ١١ - إعداد دورات تدريبية للمعلمين فى كافة التخصصات الدراسية لرفع مستواهم العلمى المهني .
- ١٢ - العمل على التخفيف من حدة المركزية فى الإدارة والإشراف على التعليم وإشراك المعلمين فى اتخاذ القرارات المتعلقة بشأن المعلمين والمقررات الدراسية .
- ١٣ - إعادة النظر فى المقررات الدراسية وموضوعاتها المختلفة بحيث تصبح فى مستوى الطلبة .
- ١٤ - توفير الوسائل التعليمية التى ترفع من كفاءة أداء المعلمين وبالتالي الطلاب .
- ١٥ - دراسة أسباب غياب الطلبة عن المدرسة .
- ١٦ - إيجاد قنوات الاتصال السريعة بين البيت والمدرسة لحسن متابعة الطلبة بجدية وحسم .

بحوث مقترحة :

- أظهرت نتائج الدراسة الحاجة إلى بعض الدراسات كالآتي :
- ١ - دراسة فارقة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في منطقة الأحساء .
 - ٢ - دراسة لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الإنجاز للمعلمين والمعلمات .
 - ٣ - دراسة عاملية لمتغيرات الرضا الوظيفي في القطاع التربوي .
 - ٤ - دراسة لتوضيح دور العوامل الثقافية والاجتماعية في تحديد أبعاد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات .
 - ٥ - دراسة لتوضيح إمكان التنبؤ بالرضا الوظيفي في ضوء المتغيرات الإدارية والنفسية للمعلمين.

والله ولي التوفيق.....

قائمة المراجع Bibliography

المراجع العربية :

- ١ - إسماعيل ، خميس السيد ، السلوك الإداري ، بغداد : دار الهنا للطباعة ١٩٨١ م .
- ٢ - جراي ، جيرى ل. الإشراف ، مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس - ترجمة د. وليد عبد اللطيف هوانة مراجعة د. حسين محمد علي العلوي ، الرياض : معهد الإدارة العامة ١٩٨٨ م.
- ٣ - زيدان ، محمد مصطفى ، الإشراف ، والإنتاجية ، الرياض : شركة مكنتبات عكاظ للنشر والتوزيع ١٩٨٤ م.
- ٤ - عامر ، سعيد يس. الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها ، الرياض : دار المريخ للنشر ١٩٨٦ م.

المراجع الأجنبية :

- Bardos, A. Softas, B.C. & Petrogiannis, K. Comparison of Goodenough - Harris and Naglieri's draw a person Scoring system for Greek children. School Psych. International, 1989, 10 (3) 209.
- Cronbacz, Lee J. Essentials of Psychological testing. New York, Horper & Row, 1965.
- Dunn, J.A.,. Validity coefficient for the new Harris-Goodenough Draw. A-Man Test. Percept & Motor skills, 1967, 24,200 -203.
- Dunn J.A. Review of Goodenough-Harris Drawing test. In o.k. Buros (Ed) The seventh mental measurements yearbook. Highland Paek NJ.: The Gryphon Press, 1975, pp, 858 - 859.
- Fredrickson, L.C. Goodenough - Harris Drawing Test. In D.J. Keyer & R. Sweetland. Test critiques. Test Corp. Amer. 1985. pp 319 - 325.
- Harris, D.B. Goodenough-Harris Drawing Test, Manual. Cleveland: The Psychological corp. 1963.
- Harris, D.B. Children's Drawings as measures of intellectual maturity New York: Harcovrt Brace, 1963 (a)
- Naglieri, J.A. & Morwell, S. Inter-rater reliability and concurrent validity of Goodenough-Harris and McCarthy Draw - A - child scoring Percept. & Motor Skills, 1981, 53, 343-348.
- Narchal, R. & Juneja M. children drawings as measures of intellectual maturity. Indian Journal of Chinical Psych., 1986, 13 (2) 97 - 100.
- National Health Survey. The Goodenough - Harris draw-

ing test as a measure of intellectual maturity of youths 12 - 17 years. DHEW publ. No. 74 - 1620, 1974.

- Ravindran, A. Pramila Phatak: D.A.M test for India children: Original vs Revised and Extended scale: A critical review. Psychological Studies, 1988, 33 (1) 63-64.

- Ravindran, A. Draw - A Man test, the original, revised and extended scale: An empirical study. Psychological Studies, 1989, 34(1) 60-70.

- Reisman, J.M. & Yamokoski, T. Can intelligence be estimated from drawings of man? Journal of school Psych. 1973, 11, 239 - 244.

- Richter, L.M., Griesle, R.D. & Wortley, M.E. The Draw - A Man Test: A 50 year perspective of drawing done by black South Africa children. South Africa Journal of Psych., 1989, 19 (1) - 5.

- Salua, J & Ysseldyke, J.E. Assessment in special and remedial education. Boston: Houghton Mifflin, 1981.

- Scott L.H. Measuring intelligence with the Goodenough.-Harris Drawing test Psych. Bulletin, 1981, 80 (3) 483 - 503.

Thorndike, R.L. Reliability . In E.F. Linn. Educational measurement. Washington: American Council on Educ. 1951, pp 560 - 620.

- Yarnall, G.D. & Carlton, G.R. Guidelines and manual of tests for educators interested in the assessment of handicapped children. Texas: International Research Institute 1981.