



كلية الآداب

جامعة بنغازي



الدراسات العليا

شعبة : التربية

قسم : التربية وعلم النفس

الرضا المهني و علاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي مرحلة الشق

الأول من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء

قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الإجازة العالية "الماجستير"

بكلية الآداب قسم التربية وعلم النفس بتاريخ 2011/11/28 م

إعداد الطالب :

محمد عبد الرحمن علي الرباطي

إشراف الدكتور :

أ.د . عبد الرحيم محمد البديري

تخصص تربية

كلية الآداب – جامعة بنغازي

تاريخ المناقشة :

2011/11/28



جامعة بنغازي



الدراسات العليا

شعبة :

قسم :

.....

قُدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات درجة الإجازة العالية "الماجستير"
بكلية الآداب قسم بتاريخ /.... /

إعداد الطالب :

.....

إشراف الدكتور :

(الاسم والتخصص الدقيق)

كلية - جامعة

تاريخ المناقشة :

..... / /

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة المجادلة - آية (11)

الإهداء

أرفع هذا العمل العلمي المتواضع على كاهل البر والرحمة إلى والديّ الكريمين
وفاءً بحقهما و التماساً لرضاهما .

وإلى إخوتي وأخواتي الأعزاء أطال الله في أعمارهم ...

الباحث

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، أما بعد :

أتقدم بالشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبد الرحيم محمد البديري على تفضله بالإشراف على هذه الرسالة ، ولما قدمه من نصح وتوجيه كان له الأثر الكبير في إنجاز هذه الدراسة .

كما أتقدم بالشكر والامتنان إلى كل أعضاء هيئة التدريس في قسم التربية وعلم النفس على ما قدموه من مساعدة ، وأخص بالذكر الدكتور عبد الله عريف ، والدكتور مفتاح محمد عبدالعزيز، والأستاذة الأفاضل: الأستاذ أشرف العقيلي ، فتحية العود، والأستاذة نجية العقوري والأستاذة شوق صالح سويسي ، ومنسقة قسم التربية وعلم النفس رجاء الربع ، والزملاء: الأستاذ علي عمر بولطبعة ، والأستاذ هشام فتحي حجازي ، على ما قدموه من توجيهات وتعاون طيلة فترة الدراسة ، وعرفاناً بالجميل أتقدم بخالص شكري وتقديري للأستاذ عبدالغني بوعويان ، والدكتور عيسى النهوم ، على تحملهما عبء مراجعة الدراسة لغوياً ، وإلى الأستاذ أحمد عبد الله حسين لوقفته بجانبني ، كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى مدراء ومعلمي مدارس مرحلة التعليم الأساسي في مدينة البيضاء لما قدموه من عون ومساعدة كان لها الأثر الكبير في إتمام مراحل الدراسة.

ولا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى إخوتي مروان ، وعدنان ، وهشام، وعلي وإلى أخواتي، لوقفتهن الجادة بجانبني طوال فترة الدراسة ، وفقهم الله وأطال في أعمارهم .

والله ولي التوفيق

الباحث

ملخص الدراسة

استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن الفروق بين الرضا المهني لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي (الابتدائي) وبعض المتغيرات المتمثلة في (النوع ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ، عدد الحصص التي يدرسها المعلم ، سنوات الخبرة ، الدخل الشهري) .

تكوّن مجتمع الدراسة من (1352) معلماً ومعلمة منهم (78) ذكوراً و (1274) إناثاً ، وللتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس سحبت عينة استطلاعية عددها (58) معلماً ومعلمة بالطريقة العشوائية البسيطة ، وتكوّنت عينة الدراسة الأساسية من (338) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء ، منهم (291) معلمة و (47) معلماً ، حيث تم استخدام مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين، أعدا لـيستر (Lester) 2005 ، واستخدمت الأساليب الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) SPSS حيث تم أستخراج (معامل بيرسون) لحساب معامل الارتباط بين الاختبار و إعادة الاختبار، ومعادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاتساق الداخلي للفقرات ، كما تم استخدام الاختبار التائي لإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة ، وتحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق الدالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة ، واختبار شيفية وتوكي للمقارنات البعدية . وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير (النوع) .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) .
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى للمؤهل العلمي .
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى إلى عدد الحصص الأسبوعية التي يدرسها المعلم .
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى إلى سنوات الخبرة في التدريس لصالح الفئة من (21 إلى 30 سنة) .

- 6-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بالنسبة لمتغير الدخل الشهري لصالح الفئة التي دخلها من (400 إلى 499 دينار) .
- وانتهت الدراسة بتقديم عدد من التوصيات والمقترحات أهمها :
- _ تزويد مرحلة التعليم الأساسي بالمدرسين المتخصصين والمؤهلين تربوياً .
- التركيز على إعطاء الحوافز المادية للمعلمين من خلال دراسات واستفتاءات تتضمن دراسة الأوضاع المادية للمعلمين القائمين بعملية التدريس .
- العمل على زيادة رواتب المعلمين القائمين بعملية التدريس بما يتناسب وعدد الحصص الأسبوعية التي يدرسونها .
- دراسة العلاقة بين الرضا المهني للمعلم ومستوى أدائه التدريسي .
- _ إجراء دراسات مقارنة تستهدف المشكلات التي يواجهها معلم مرحلة التعليم الأساسي وسبل التغلب عليها .

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	ملخص الدراسة
هـ	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الأشكال

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

2	- مقدمة
4	- مشكلة الدراسة
5	- أهمية الدراسة
6	- أهداف الدراسة
7	- حدود الدراسة
7	- المصطلحات والمفاهيم

الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة

12	- تمهيد
12	- تعريف الرضا
13	- تعريف الرضا المهني
14	- مفهوم الرضا المهني للمعلم
14	- عوامل الرضا المهني
21	- كيف يحدث الرضا (ديناميات عملية الرضا)
22	- نظريات الرضا المهني :
23	1 - نظرية العاملين
24	2 - نظرية الحاجات لماسلو
27	3 - نظرية العدالة

28 4 – نظرية القيمة
29 5 – نظرية التوقع
29 6 – نظرية الإنجاز
31 7 – نظرية القوة الدافعة
32 8 – نظرية (X) ونظرية (Y)
33 9 – نظرية الدلفر (ERG)
35 10 – نظرية المشاركة في تحديد الأهداف
36 - العلاقة بين الرضا المهني والأداء
37 - الفروق بين النوعين في الرضا المهني
38 - علاقة الرضا المهني بالإنتاجية
39 - التعليم وطبيعته المهنية
40 - الرضا المهني للمعلم
41 - الكادر التعليمي الجديد للمعلمين
41 أسس كادر المعلمين الجديد وفلسفته
42 الكادر التعليمي والرضا المهني للمعلمين
43 - أدوار المعلم ومسؤولياته
44 - مصادر الرضا المهني للمعلم
45 - مصادر عدم الرضا المهني للمعلم
46 - عوامل مستخلصة مرتبطة بالرضا المهني للمعلم
47 - نموذج برات لضغوط المعلم
49 - طبيعة العمل وظروفه ومدى ارتباطها بالرضا المهني للمعلم
50 - علاقة التدريس بالرضا المهني للمعلم
51 - الاتجاه نحو مهنة التدريس
51 - الرضا المهني للمعلم في ليبيا

الفصل الثالث : الدراسات السابقة

54 - الدراسات العربية
67 - الدراسات الأجنبية

74 مناقشة الدراسات السابقة

الفصل الرابع : المنهج وإجراءات الدراسة

- 80 تمهيد
- 80 منهج الدراسة
- 81 مجتمع الدراسة
- 82 عينة الدراسة الأساسية
- 85 أداة الدراسة
- 86 عينة الدراسة الاستطلاعية
- 87 صدق أداة الدراسة
- 89 ثبات أداة الدراسة
- 91 إجراءات التطبيق
- 91 المعالجة الإحصائية
- 91 تساؤلات الدراسة

الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة وتفسيرها والتوصيات والمقترحات

- 94 تمهيد
- 94 عرض نتائج الدراسة وتفسيرها
- 103 التوصيات والمقترحات
- 105 قائمة المراجع
- 117 الملاحق
- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
81	أعداد معلمي مدارس مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ومعلماته موزعين حسب كل مدرسة في مدينة البيضاء للعام الدراسي 2010/2009م	-1
82	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب كل مدرسة.....	-2
83	توزيع العينة حسب متغير النوع	-3
84	توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	-4
84	توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي	5
84	توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة	-6
85	توزيع العينة حسب متغير عدد الحصص	-7
85	توزيع العينة حسب متغير الدخل الشهري	-8
86	توزيع المعلمين والمعلمات على عينة الدراسة الاستطلاعية	-9
90	معاملات ارتباط المفردات بالدرجة الكلية قبل الحذف وبعد الحذف	-10
94	الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (النوع)	-11
95	الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية).....	-12
96	الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)	-13
97	الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (عدد الحصص الأسبوعية).....	-14
99	الفروق بين المعلمين في درجات الرضا المهني وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)	-15
100	نتائج اختبار توكي في اتجاه الفروق في الرضا المهني للمعلمين	-16
101	الفروق بين المعلمين في درجات الرضا المهني وفقاً لمتغير (الدخل الشهري)	-17
102	نتائج اختبار شيفية في اتجاه الفروق في الرضا المهني للمعلمين	-18

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
-1	نموذج لولير في عوامل الرضا المهني	20
-2	يبين ديناميات عملية الرضا	21
-3	نظرية مجموعة العوامل	24
-4	مدرج هرزبيرج للدافعية / مدرج ماسلو للحاجات	26
-5	نموذج عملية ظهور الدافع	31
-6	نموذج يوضح العلاقة بين الإنتاجية والرضا المهني	39

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- مقدمة .
- مشكلة الدراسة .
- أهمية الدراسة .
- أهداف الدراسة .
- حدود الدراسة .
- المصطلحات والمفاهيم .

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعتبر الإتجاه نحو العمل من الموضوعات التي حازت على اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة ، نتيجة لردود أفعال الأفراد نحو مؤسسات العمل وتكوين اتجاهات سلبية نحو عملهم ، الأمر الذي دعى كثير من الباحثين إلى الاهتمام بعدم التوافق المهني الناتج عن تردي الأوضاع بين الأفراد وبيئات عملهم .

فتقدم المجتمعات مرتبط بتقدم الوظائف والمهن التي يقدمها للأفراد إضافة إلى نوع هذه المهن والمستوى التي تقدمه ، وإن هذه المهن لن تستطيع أن تؤدي عملها في المستوى المطلوب ما لم يتوفر لديها عنصر بشري تتوفر فيه الإمكانيات والكفاءات العالية إضافة إلى ذلك مستوى عالٍ من الرضا لكي يتيح لهم تأدية عملهم بشكل أفضل .

فرضا الفرد عن عمله يُعدُّ الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي ، وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في المهنة ، والنجاح في المهنة يعد المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما إنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأسرية والاجتماعية ، ولذا فإن الاهتمام بالرضا المهني يُعد عاملاً رئيساً إذا أردنا النهوض بمستوى العمل ، مع الأخذ في الاعتبار أن الرضا المهني ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة تساعد في حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد في أدائهم لأعمالهم. (حسن ، 2005 : 199) .

وحيث أن للرضا المهني للمعلمين أهمية خاصة ، فمهنة التدريس شاقة ، وتقدم المجتمع مرهون بأداء المعلم لمهنته واقتناعه بها ورضاه عنها ، ولن تستطيع المدرسة أن تؤدي رسالتها على الوجه الأكمل إلا إذا كان المعلمون راضين عن مهنتهم ومقتنعين بها ، فنحن في حاجة إلى معلم راضٍ عن مهنته بل متحمس لأداء رسالته . (إسماعيل ، 1997 : 3-4) .

وقد أشار كل من برونيل وسمث وميكنيل ولنك (1995) إلى أن قرار المعلم بالبقاء في مهنة التعليم أو تركه لها يعتمد على عدد من العناصر مثل : عمر المعلم وعدد سنوات الخبرة ، والدعم الإداري ، وعدم وضوح المهام ، والدور الذي يقوم به ، وتداخل الأدوار ، وقد أوضح بللا(1982) أن المعلمين ذوي الرضا المرتفع عن عملهم تكون لديهم مستويات مرتفعة من الإنجاز. (العبد الجبار ، 2004 : 2) .

وقد بيّنت بعض الدراسات الليبية مثل دراسة (الفائدي، 2000) على أنه لم يوافق عدد كبير من المبحوثين ونسبتهم (73%) على أن يكون أولادهم في نفس مهنتهم مستقبلاً. كذلك عبّر غالبيتهم على ضرورة وجود مصدر دخل إضافي للمعلم إلى جانب مهنة التعليم ، إضافة إلى ذلك وجود تضارب في نتائج الدراسات والأبحاث في البيئة الليبية ، منها ما بيّنت أن الرضا المهني لمعلمي مرحلة التعليم المتوسط (الثانوي) ومعلماته كان متوسطاً حيث بلغت نسبة من تحصلوا على درجة متوسطة في مقياس الرضا المهني (82.4%) من المبحوثين كما ورد في دراسة الفائدي ، بينما أظهرت نتائج دراسة أخرى بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين والمعلمات كما ورد في دراسة (بو شعراية ، 2006) .

وتشير (فرغلي ، 2005 : 30) إلى أن هناك اختلافاً بين المعلمين حول مستوى الرضا عن المهنة قبل الخدمة وبعدها وتشير إحدى الدراسات إلى أن المستوى بعد الخدمة انخفض عند البعض تجاه المهنة لوجود الكثير من الإشكاليات الإدارية وغيرها أثناء مرحلة الأداء في المدارس ، كذلك عدم ارتباط مهنة التعليم بنظرية تدريسية تؤدي إلى تدني مكانة المعلم بالرغم من أن هناك بعض الأسس والقواعد والمعايير لمزاوتها التي تساعد على تمكين مكانة المعلم بين المهن الأخرى .

" وبناءً على ما تقدم تعد مهنة التدريس من المهن التي تتطلب مهاماً كثيرة ، لذلك فهي من المهن الضاغطة التي تجعل بعض المعلمين غير راضين عن مهنتهم ، حيث تتطلب نشاطاً معرفياً ومهاماً تربوية وتواصلًا تفاعلياً بين أطراف مختلفة ، وهذا قد يؤدي لإنهاك المعلم ، فكلما كان جو العمل متسماً بروح الديمقراطية وسهولة ويسر التفاعل ومراعاة الحاجات الخاصة للعاملين ، والسماح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل الموكل إليهم ، ساعد ذلك على زيادة إقبالهم والمزيد من العطاء والجهد . (الرويشد ، 2009 : 255) .

كذلك تكتسب الدراسة أهميتها من حيث إنها تتناول رضا المعلم عن مهنته ، واهتمامها بمتغيرات لها تأثيرها على المعلم والعملية التعليمية إجمالاً ، باعتبار المتعلم هو حجر الأساس لاسيما في المرحلة الابتدائية لما لها من أهمية بالغة ، ففي هذه المرحلة يتم تهيئة المناخ التربوي الذي ينمي مواهب التلاميذ ويصقلها ، وينمي شخصية الطالب ويكتسب من خلالها المعارف والمهارات والقدرات .

مشكلة الدراسة

تتناول مشكلة الدراسة مدى الرضا المهني لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي وكذلك العوامل المؤثرة فيه ، فعلى الرغم من وجود بعض الدراسات الميدانية ذات العلاقة غير المباشرة بميادين التربية ، إلا أن هناك فراغاً واضحاً في ندرة هذه الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ، وبالذات في مرحلة التعليم الأساسي حيث لوحظ بأن معظم الدراسات جاءت محددة لرضا العاملين في ميادين الصناعة أو التجارة مهملّة الجانب التربوي والتعليمي ، وقد قام الباحث بزيارة استطلاعية للإطلاع على آراء المعلمين والقائمين على العملية التعليمية في بعض مدارس مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء حيث وجد أن هناك العديد من العوامل والأسباب التي تؤثر سلباً على أداء المعلم داخل الفصل الدراسي ورضاه عن مهنته ، منها عوامل تتعلق بالمعلم نفسه ، وعوامل تتعلق بالمهنة مثل عدم التوافق المهني أو عوامل اجتماعية ، كذلك قد يكون من نتائج عدم الرضا المهني للمعلم تدني مستوى التحصيل لدى الطلاب .

ويذكر (بن طاهر ، 2008 : 7) وجود الكثير من المشكلات التي تواجه المعلمين في مهنة التعليم التي عبّروا عنها في صورة ضغوط وتوتر وإحباطات في العمل كانت بسبب الإدارة المدرسية ، والخلافات مع الزملاء ، وارتفاع الكثافة الطلابية في الفصول الدراسية ، ونقص الدافعية لدى الطلاب ، وقلة متابعة أولياء الأمور للأبناء ، علاوة على ذلك تأخر صرف المرتبات ، وانخفاض المكانة الاجتماعية للمعلم داخل المجتمع ، وقلة اهتمام نقابة المعلمين بشؤونهم .

وتوصّلت دراسة كل من (الحوات ، 1991) و(القيادي ، 1982) و(أبوجراد ، 1984) إلى أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه المعلمين ، وتؤثر على عطائهم ، قد ترجع إلى المستوى الاقتصادي ، وإعداد المعلم وخبرته وعمره والإدارة والإمكانيات المادية للمدرسة، وينفق (سورطي ، 2000) مع هذه النتائج بأن معلمي الوطن العربي بصفة عامة يعانون بدرجات متباينة من هذه المشكلات ، لأن مهنتهم شاقة وتتطلب جهداً كبيراً ، والجهد الذي يبذلونه لا يتناسب مع فرص الترقية والتقدير الاجتماعي الذي ينالونه ، مما يجعلهم أقل رضاً عن مهنتهم من زملائهم بالمهن الأخرى ، وهذا بدوره يؤدي إلى عزوفهم عن مهنة التعليم . (سويسي، 2008: 6) .

وترى (حشاد ، 2004 : 54) بأنه قد بلغت صعوبات الوضع المادي للمعلم في المجتمع الليبي مؤشرات تحتاج إلى وقفات ومراجعات من ذوي الاختصاص ، فقد أدى انخفاض الرواتب

وتأخرها إلى مشاعر عدم الرضا وعدم الاطمئنان ، وقد لخصت الأدبيات ما يتركه المأزق المادي من معاناة كانت كالتالي : "ديون ومشكلات عائلية ناشئة عن عدم القدرة على دعم أفراد الأسرة والاضطرار للعمل الإضافي الذي يشكل عبئاً وقيداً على التحضيرات للتدريس ، وكنتيجة لضغط الوقت ضعف الاهتمام بالأسرة مما ضاعف من الاستجابات لتراكم الضغوط".

وتشير الدراسات- من ثقافات مختلفة- أن المدرسين من بين المهنيين الذين يعانون من مستويات عالية من الضغط المهني ، ونتيجة لذلك فإن الكثير من المدرسين لديهم مستويات متدنية من الرضا المهني ويختارون التقاعد المبكر ، وترجع أسباب الضغط المهني إلى زيادة العبء المهني والمشاكل السلوكية بين التلاميذ ، ومشاكل في علاقات المدرس بأولياء الأمور ، وصراعات في التعاون فيما بين الزملاء المدرسين، وغياب المساعدة من قيادة المدرسة ، وكذلك غياب الاستقلال الذاتي ، أما الدعم الإشرافي والعلاقات الإيجابية بين الزملاء المدرسين وأولياء أمور الطلبة أو التلاميذ فقد تعد من المصادر التي تزيد أو تُنقص من الرضا المهني .

(سكالفيك وسكالفيك ، 2008 ، Skaalvik , Skaalvik : 518) .

وانطلاقاً مما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في :

الكشف عن مدى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي بمدينة البيضاء.

أهمية الدراسة

تنحصر أهمية الدراسة الحالية في الآتي :

1- دراسة عوامل الرضا المهني ومظاهره واستقصاؤها لكونها تؤثر على معلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي من أجل التغلب على الصعوبات التي تحول بينهم وبين أداء مهامهم التدريسية ومن أجل اتخاذ القرارات الصحيحة التي تساعد على أدائهم ورضاهم المهني .

2- تزود هذه الدراسة القائمين على العملية التعليمية بمعلومات ونتائج من أجل اتخاذ القرارات الصحيحة التي تساعد على التخطيط المستقبلي لتلافي المشكلات .

3- تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على العملية التعليمية بأهمية العوامل والمؤثرات الديموغرافية وأثرها على العملية التعليمية لاتخاذ الوسائل اللازمة ورسم الاستراتيجيات المناسبة للحد من تأثيرها السلبي ، وللارتقاء بالمعلم وبمستوى التعليم بالبيئة المحلية .

4- أن الرضا عن العمل لدى المعلمين له أهمية من حيث إنه يرتبط بمستوى الأداء والإنتاجية والتكيف مع بيئة العمل ، فكلما ازدادت درجة رضا المعلم عن عمله ازداد حماسه للعمل وازدادت بالتالي إنداجيته ، حيث توجد علاقة إرتباط موجبة دالة بين الرضا عن العمل ومستوى الأداء وكفاءته .

5- تبرز أهمية هذه الدراسة في قلة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الرضا المهني لمعلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي باعتبار هذه المرحلة الركيزة الأساسية للمراحل التي تليها .

6- تكمن أهمية دراسة الرضا المهني للمعلم لارتباطها الوثيق بالتقدم التحصيلي للطالب، وهذا ما أشار إليه كل من (مايون ولنكيوس Mayoon& Linkous) عند استعراضهم لعدد من البحوث في هذا المجال ، من أن الطلاب الذين حققوا تفوقاً دراسياً كان معلومهم يتمتعون برضا مهني عالي المستوى. (المغيدي، 2006: 60) .

وعلى الرغم من أن هناك بعض الدراسات التي تناولت موضوع الرضا المهني إلا أنها لم تتناول مباشرة علاقة الرضا المهني بالمتغيرات الديموغرافية لمعلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ، مما يتطلب معرفة مصادر الرضا المهني للمعلمين والجوانب الإيجابية والسلبية التي تؤثر في الرضا المهني أملاً في الوصول إلى نتائج تضاف إلى سلسلة الدراسات التي أجريت في هذا الموضوع .

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في :

1- الكشف عن الفروق بين الرضا المهني لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ومتغير النوع .

2- الكشف عن الفروق بين الرضا المهني لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ومتغير الحالة الاجتماعية .

3- الكشف عن الفروق بين الرضا المهني لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ومتغير المؤهل العلمي .

4- الكشف عن الفروق بين الرضا المهني لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ومتغير عدد الحصص التي يدرّسها المعلم أسبوعياً .

5- الكشف عن الفروق بين الرضا المهني لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ومتغير سنوات الخبرة .

6- الكشف عن الفروق بين الرضا المهني لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ومتغير مستوى الدخل الشهري .

حدود الدراسة

- الحدود المكانية : تستهدف هذه الدراسة مدارس مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي في مدينة البيضاء .
- الحدود البشرية : يتكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي .

تحديد المصطلحات والمفاهيم

يرد في الدراسة الحالية بعض المصطلحات يمكن تحديدها فيما يلي :

1- الرضا المهني

يقصد بالرضا المهني درجة إشباع حاجات الفرد عن العمل أو نتيجة للعمل ، مثل إشباع الحاجات النفسية ، الأمن ، الصداقة ، احت رام الذات ، وتحقيق العمل هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر ، ظروف العمل ، مجموعات العمل ، المنافع المادية، الترقية. (بدر، 1999 : 225) .

كذلك يمكن تعريف الرضا المهني بأنه : تقبل الفرد لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه ، وإن هذا الرضا يعكس شعور الأفراد تجاه ما يقومون به من أعمال ، وإن حالة الرضا هنا تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والإنجاز .(عبدالغني ، 2001 : 332) .

2- التعريف الإجرائي للرضا المهني

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة نتيجة تطبيق مقياس الرضا المهني عليهم ، حيث أنه كلما ارتفعت الدرجة على هذا المقياس دل ذلك على زيادة الرضا المهني والعكس صحيح .

3- أداء المعلم

يعرفه (الخميسي، 2000 : 283) هو ذلك الدور التعليمي ضمن الهيئة التدريسية لمادة معينة أو لمواد معينة ، وهذا الدور التعليمي يتم في إطار خطة عامة يشترك فيها مع غيره من أعضاء تخصصه العلمي من المعلمين ، وهو مسؤول عن فصل معين وعدد معين من التلاميذ المسؤول عن تعليمهم ، فالمعلم جزء من النظام المدرسي في مدرسة ما ، وهو بالتالي جزء من النظام التعليمي ، وانتماؤه الإداري والمهني للنظامين يفرض عليه الاضطلاع بمجموعة من الأدوار والانخراط في مجموعة من العلاقات الإدارية والمهنية والاجتماعية .

4- الشق الأول من التعليم الأساسي

يقسم التعليم الأساسي إلى شقين :

-الشق الأول/ المرحلة الابتدائية من الصف الأول الابتدائي إلى الصف السادس الابتدائي وهو موضوع هذه الدراسة .

-الشق الثاني/ المرحلة الإعدادية من الصف السابع إلى الصف التاسع .

- متغير النوع : وينقسم إلى ذكر - أنثى .

- متغير الحالة الاجتماعية : وينقسم إلى أعزب - متزوج .

- متغير المؤهل العلمي : وينقسم إلى ليسانس - بكالوريوس - دبلوم عام - دبلوم خاص .

- متغير سنوات الخبرة : والمقصود بها الفترة الزمنية التي قضاها المعلم في مهنة التدريس وتنقسم إلى : من 1 إلى 10 سنوات ، ومن 11 إلى 20 سنة ، ومن 21 إلى 30 سنة ، ومن 31 إلى 40 سنة .

- متغير عدد الحصص : وينقسم إلى من 4 إلى 8 حصص ، ومن 9 إلى 13 حصة ، ومن 14 إلى 18 حصة .

- متغير الدخل الشهري : وينقسم إلى من 200 إلى 299 دينار ، ومن 300 إلى 399 دينار ،
ومن 400 إلى 499 دينار ، ومن 500 إلى 599 دينار .

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

- تمهيد
- تعريف الرضا.
- تعريف الرضا المهني.
- مفهوم الرضا المهني للمعلم.
- عوامل الرضا المهني.
- كيف يحدث الرضا(ديناميات عملية الرضا).
- نظريات الرضا المهني:
 - 1- نظرية مجموعة العوامل .
 - 2- نظرية الحاجات لماسلو.
 - 3- نظرية العدالة.
 - 4- نظرية القيمة.
 - 5- نظرية التوقع.
 - 6- نظرية الإنجاز.
 - 7- نظرية القوة الدافعة.
 - 8- نظرية (x) ونظرية (Y) .
 - 9- نظرية الدلفر (ERG).
 - 10- نظرية المشاركة في تحديد الأهداف.
- العلاقة بين الرضا المهني والأداء
- الفروق بين النوعين في الرضا المهني .
- علاقة الرضا المهني بالإنتاجية .

- التعليم وطبيعته المهنية .
- الرضا المهني للمعلم .
- الكادر التعليمي الجديد للمعلمين .
- أسس كادر المعلمين الجديد وفلسفته .
- الكادر التعليمي والرضا المهني للمعلمين .
- ادوار المعلم ومسؤولياته .
- مصادر الرضا المهني للمعلم .
- مصادر عدم الرضا المهني للمعلم
- عوامل مستخلصة مرتبطة بالرضا المهني للمعلم .
- نموذج برات لضغوط المعلم .
- طبيعة العمل وظروفه ومدى ارتباطها بالرضا المهني للمعلم .
- علاقة التدريس بالرضا المهني للمعلم .
- الإتجاه نحو مهنة التدريس .
- الرضا المهني للمعلم في ليبيا .

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

تمهيد

حظيت دراسة الرضا المهني باهتمام بالغ من قبل علماء النفس الصناعي والتنظيمي وعلماء الإدارة وغيرهم مما أدى إلى طرح عدة تعاريف له ، وطرح عدد من النظريات التي تحاول تفسير هذه العملية . (كشرود ، م 1 ، 1995 : 440) .

وتعود دراسات الرضا عن العمل إلى بدايات القرن العشرين ومع السنوات الأولى لظهور علم الإدارة ، حيث كان أصحاب الإتجاه الكلاسيكي يرون أن الحوافز المادية هي أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر على دافعية الأفراد ورضاهم عنه ، إلى أن ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية، وتجارب الهورتون التي أظهرت أن العوامل المعنوية من العوامل المؤثرة على رضا الأفراد عن عملهم . (صادق والدرويش والعماري ، 2003 : 23)

ويعد الرضا المهني اتجاهاً من الاتجاهات الوظيفية ، التي تعمل المؤسسات على تحصيلها من أجل تحقيق أهدافها ، وللرضا جانب خاص وجانب عام :

- **الجانب الخاص** ويقصد به اتجاه الفرد نحو جوانب معينة من وظيفته مثل الأجر أو فرص الترقية أو ظروف العمل أو زملاء العمل .

- **الجانب العام** ويقصد به الاتجاه العام للوظيفة كلاً وبجميع جوانبها فقد يعبر الفرد عن وظيفته بالقول "بصفة عامة أنا لا أحب مهنتي"، وقد يعبر الأفراد عن رضائهم العام عن مهنتهم ولكن لأسباب مختلفة. ويقوم الباحثون باختيار إحدى الطريقتين لقياس الرضا المهني: الطريقة الأولى تعتمد على قياس الرضا الخاص بجانب معين من المهنة ، والطريقة الثانية قياس الرضا العام عن المهنة . (رزق الله ومحمود ، 2000 : 78-79) .

تعريف الرضا Satisfaction

يرى المعجم السلوكي (ولمان Wolman 1973) أن الرضا هو حالة السرور لدى الكائن العضوي عندما يحقق هدف ميوله الدافعية السائدة . (المشعان ، 1996 : 214) .

" الرضا هو تلك الحالة الشعورية البسيطة التي تصاحب بلوغ غاية ما أو وصوله إلى هدف معين يصف الحالة النهائية من الشعور التي ترافق بلوغ النزوع إلى غايته المنشودة ، وتعقب إشباع الحاجات والرغبات لدى الفرد" (زيادي وجودة، 1995: 264) .
ويعرف (كمال دسوقي ، 1988) الرضا بأنه : " حال الحس الشعوري البسيط الذي يصحب بلوغ أي هدف وهو حالة مسرة تالية للوصول إلى هدف " .نقلأعن (حسن ، 2005 : 202) .

تعريف الرضا المهني Job Satisfaction

يُعد مفهوم الرضا عن المهنة من المفاهيم التي اختلف المتخصصون في تعريفها ، فقد عرف جرينبرج (1994 Gruenberg) الرضا المهني بأنه مجموعة ردود الأفعال الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين ، إما أن يقرب العامل من عمله أو يبعده عنه . ويتبين من هذا التعريف تركيزه على الجانب العاطفي والسلوك المرتبط به ، والذي يحدد اتجاهات الموظف نحو وظيفته . (النصير ، 2008 : 2) .

ويعرف (عبدالسلام ، 2005 : 16) الرضا المهني بأنه درجة إشباع الفرد التي تجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه ، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومنتاسباً مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع .

كما يعرفه (عثمان ، 2006 : 27) بأنه حب الفرد لعمله أو مهنته والحرص عليها بهدف إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية وقدرته على الخلق والإبداع تجاه عمله .

ويعرفه لوك (1976) Locke على أنه حالة وجدانية سارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية . (كشرود ، م1 ، 1995 : 440 – 441) .
الرضا المهني هو الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقويم الشخص لوظيفته باعتبارها محققة لقيمة الوظيفة ومسيرة لها . (المغيدي ، 1996 : 61) .
وهو عبارة عن رد الفعل الانفعالي الذي يصدر عن الفرد تجاه عمله ، ويمثل مدى تقبله وارتباطه بهذا العمل ، وهو يتأثر بعدة عوامل منها : الشخصية ، والتنظيمية ، وغير التنظيمية . (دربي ، 1999 : 12) .

مفهوم الرضا المهني للمعلم

ويقصد به الحالة التي يصل فيها المعلم إلى التكامل مع عمله والتفاعل مع مهنته من خلال طموحه المهني، ورغبته في التقدم والنمو وسعيه إلى تحقيق أهدافه . (العبد الجبار ، 2004 : 3) .

يلاحظ أن هناك من يفسر الرضا عن العمل على أساس أنه ظاهرة تتكون من عدد من العوامل أو العناصر التي بتوافرها يتحقق الرضا عن العمل ، وبافتقارها يتحقق عدم الرضا ، أي أن الرضا عن العمل من وجهة نظر هؤلاء يمثل ظاهرة أحادية البعد (One - dimensional) ، بمعنى أن مسببات الرضا عن العمل هي نفسها مسببات عدم الرضا ، لأن توافر عنصر ما كما يتوقع الفرد قد يسبب الرضا عن العمل لديه ، وبالعكس قد يكون توافره أو بعده عن توقعاته سبب في عدم رضاه عن عمله . أما أولئك الآخرون الذين يفسرون الرضا عن العمل على أساس الفصل بين عوامل الرضا وعوامل عدم الرضا فقد اعتبروا أن العوامل المحققة للرضا هي عوامل ترتبط بالعمل نفسه ، بينما العوامل المسببة لعدم الرضا هي عوامل تسببها الظروف المحيطة بالعمل وليس العمل نفسه . (أحمد وكمال ، 1993 : 18)

ويعرف (زيمبلاس وبابانستاسيو، 2004: 230 Zembylas & Papanastasiou) الرضا المهني للمعلم بأنه يُعزى إلى علاقة المدرس بمهنته التعليمية وما توفره هذه المهنة للمدرس من إشباعات سواءً على المستوى الشخصي أو مستوى التوقعات ومنظور العمل في المستقبل .

ويعرفه (سنج هوينج ، 2007 : 11 Song Hongying) بأنه يرجع إلى اتجاه المدرسين ووجهة نظرهم حول أوضاع عملهم ومهنتهم وبالنسبة لإدارة المدرسة ويؤثر في التدريس وتفاؤلية العمل والصحة النفسية .

ويعرفه(الرويشد ، 2009: 258) بأنه مجموعة العوامل المرتبطة بمهنة التدريس وتسهم في تحديد درجة رضا المعلمين عن مهنتهم من قبيل : فرص الترقية والراتب و تقدير الآخرين...إلى آخره.

عوامل الرضا المهني

من خلال اطلاع الباحث على العديد من الأدبيات الخاصة بالمجال يلاحظ اتفاق معظم الباحثين فيما يتعلق بالعوامل المؤدية إلى الرضا المهني والتي تنقسم إلى عوامل متعلقة بالجوانب

التنظيمية وهي المرتبطة بالعمل في حد ذاته وعوامل متعلقة بشخصية الفرد نفسه وما تتطوي عليه من انعكاسات قد تؤثر على شخصية الفرد من ناحية رضاه أو عدم رضاه عن عمله .

وقد تختلف العوامل التي تسبب الرضا وعدم الرضا المهني من فترة إلى أخرى ومن مجتمع لآخر ، ومن فرد لآخر ، ويرى (عبدا لغني ، 2001 : 333-334) أن هذه العوامل تتمثل في :

مكونات العمل وهذه المكونات تتمثل في :

علاقة الفرد بزملائه ومشرفيه في العمل ، وأجره الذي يتقاضاه ، ومركزه في البناء الإجتماعي والتنظيمي للعمل وشروط وظروف العمل ، ووجهة نظره في الظروف المحيطة به ولعمله ، وساعات العمل وقدرات الفرد واستعداداته وخبراته ومعارفه عن العمل . وتأسيساً على ما سبق يمكن تقسيم عوامل الرضا عن العمل إلى مجموعتين :

الأولى عوامل خاصة بالتنظيم (العمل) .

الثانية عوامل خاصة بالفرد العامل .

1 – العوامل الخاصة بالتنظيم (العمل)

وتتمثل هذه العوامل فيما يلي :

- 1 – نظام الأجر ومشملا ته كالمكافآت ، والحوافز ، والترقيات .
- 2 – الإشراف ومدى إدراك العامل ووجهة نظره حول عدالة المشرفين ، ومدى اهتمام المشرفين بشؤون عمّالهم وحمائتهم لهم .
- 3 – اللوائح والنظم والقوانين المنظمة لسير العمل وهل هي متيسرة أم مقيدة لإجراءات العمل وتسلسله .
- 4 – ظروف بيئة العمل وشروطها من حيث الإضاءة ، والتهوئة ، والحرارة ، وحجم الإتصالات ونوعها وحيز المكان أو مسافته ومدى توفير المزايا والخدمات الاجتماعية والتنشيفية والترفيهية ، وساعات العمل .
- 5 – تصميم مناخ العمل وهل يؤدي إلى المرونة والتكامل والأهمية والتنوع أم يسوده نظام الجمود .

ثانياً : العوامل الخاصة بالفرد (عوامل شخصية)

هناك عدة عوامل محددة ترتبط بالأفراد أنفسهم ولها تأثير على درجة رضائهم عن العمل من هذه العوامل ما يلي :

1 – النوع إن العلاقة بين نوع الفرد ذكر أو أنثى وبين رضاه عن العمل ليست علاقة ثابتة وإنما تعتمد على درجة التمييز بين كلا النوعين ، ففي كثير من الأحيان يقارن أداء المرأة وخبرتها بالرجل على أساس القيم الاجتماعية والتصورات السائدة على أن الرجل أفضل أداء من المرأة العاملة وليس على أساس الخبرة والأداء الفعلي .

فقد بينت دراسة (مينون وبابانستاسيو وزيمبلاس 2002 Manon & Papanastasiou) أن الذكور على الأرجح أكثر رضا من الإناث ، بينما بينت دراسة (مورقن وأولاري ، 2004) أن النوع لم يكن لديه علاقة بالرضا المهني للمعلم .

وتشير معظم البحوث في هذا الموضوع إلى أن النساء يتفوقن على الرجال من حيث الرضا عن العمل ، ففي إحدى الدراسات الخاصة بالموظفين والموظفات شملت 635 فرداً وجد أن 55% من الرجال و 35% من النساء لا يرضون عن العمل وهذا على الرغم من أن النساء قد يواجهن تعصباً ضدهن من حيث المنافسة والأجور ، ومن الممكن أن يرجع ذلك إلى أن مطامع النساء وحاجاتهن المالية أقل من الرجال . (دويدار ، 2006 : 47 – 48) .

وفي رأي الباحث فإنه يتماشى مع هذه النتيجة لأن الرجال تقع على عاتقهم مسؤوليات عديدة تتطلب منهم التطلع إلى المهن ذات المردود المادي المرتفع .

2 – العمر بصورة عامة توجد علاقة إيجابية بين العمر والرضا عن العمل ، إذ أن الأفراد العاملين الأكبر سناً يكونون أكثر رضا عن عملهم من الأفراد العاملين الأصغر سناً، وهذا يرجع كون أن الأفراد الأكبر سناً قد أصبحوا أكثر تكيفاً لعملهم من الأفراد الأصغر سناً . (عباس وعلي، 2007 : 180 – 181) . فقد بينت صحة هذا الافتراض دراسة (زونقشان ، Zhongshan, 1999) بأن كل بعد من أبعاد الرضا المهني للمعلم يزيد بشكل طردي مع الزيادة في العمر . بينما أوضحت دراسة (ريس وجانسون وكامبل Reese, Gohnson, 2001) ، (Campbell) بأن العمر لم يكن له تأثير ذو دلالة إحصائية على الرضا المهني .

إن نتائج بعض الدراسات (Gobson and Kleine) تشير إلى أن الرضا المهني الكلي يزداد مع العمر ، لاسيما بالنسبة للرجال . وبالتالي فإن الأفراد الأكثر استياء عن عملهم هم

الرجال الأقل سناً ، وأن الأفراد الأكثر رضا هم الأكبر سناً الذين هم على وشك التقاعد . فالعلاقة بين الرضا عن مظهر من مظاهر الوظيفة والعمر ليست متماثلة . فقد أشار في هذا الشأن كل من (Hunt and Squi) بأن الرضا عن العمل والإشراف ، وظروف العمل، وزملاء العمل يزداد مع ازدياد العمر في عينة تتكون من الرجال ، لكن العلاقة الوحيدة الدالة والموجبة بالنسبة للنساء كانت فقط بين الرضا المهني والعمل . وكانت العلاقة سالبة بين الرضا عن فرص الترقية والعمل بالنسبة للذكور والإناث على حد سواء ولا توجد هناك علاقة بين الرضا عن الراتب والعمر بالنسبة للرجال ، بينما هناك علاقة سلبية بالنسبة للنساء .(كشروء، م1 ، 1995 : 470 – 471) .

3 – المدة المنقضية في العمل بيّنت كثير من الدراسات أن الرضا عن العمل يكون عالياً في البداية ، ثم ينقص بالتدريج من السنة الخامسة إلى الثامنة ، ثم يبدأ في الإرتفاع مرة أخرى كلما ازدادت المدة التي أمضاها الفرد في العمل وترتفع الروح المعنوية بعد عشرين سنة . (بوعروش، 1999 : 55) .

وعلى العموم فإن أهمية هذه العوامل بالنسبة للعاملين تختلف من مجتمع لآخر . فقد يزداد تأثير عامل دون الآخر على الرضا عن العمل في مجتمع ، بينما العامل الآخر يكون له تأثير على الرضا أكثر في مجتمع آخر .

ويرى كل من (حسن ومحمود ، 2008 : 169) بأنه بيّنت نتائج الدراسات والبحوث عن جودة مستوى أداء الطلاب الذين يدرّس لهم معلمون ذوي سنوات خبرة يتراوح عددها من 5-10 سنوات ، كما أوضحت نتائج الدراسات ، أنه كلما زادت خبرة المعلمين عن ذلك يقل مستوى أداء طلابهم بصفة عامة ، وبصفة خاصة كلما زادت خبرة المعلمين عن 20 عاماً في التدريس. كما أوضحت نتائج دراسة كل من (ديميرال وإردمار، 2008 Demirel Erdamar) بأنه لم يكن هناك تأثير إيجابي لمتغير عدد سنوات الخدمة في الرضا المهني للمعلم .

وهناك عوامل أخرى ذكرها (رزق الله ومحمود ، 2000 : 83) وهي العوامل المؤدية إلى الرضا المهني وتتمثل فيما يأتي :

1 – العمل الذي يتحدى العقل وهو العمل الذي يختبر قدرة ومقدرة الفرد ويسمح له بإظهار تفوقه . وبصفة عامة يفضل الفرد العمل الذي يوضح أهميته كفرد . ويدرك الفرد هذا العمل على أنه هام ، كذلك العمل الذي يمدّه بالتغذية المرتدة عن أدائه. والعمل الهام لا يعني العمل الشديد

الصعوبة ، فالأخير قد يؤدي إلى الفشل وبالتالي تقليل الرضا ، بالإضافة إلى أن بعض العاملين يفضلون الأعمال السهلة الروتينية التي لا تمثل تحدياً لإمكانياتهم .

2 – الأجور والمرتبات العالية تختلف أهمية الرواتب باختلاف الأفراد . فيفضل البعض الأعمال السهلة قليلة المسؤولية مع أجر أقل ، بينما يفضل البعض الآخر العمل ساعات إضافية من أجل الحصول على الأجر الإضافي .

كما إن أحد العوامل الهامة في عدم الإقبال على مهنة التدريس هي مرتبات المعلمين بمقارنتها بأجور أصحاب المهن الأخرى وبالتالي فهي من عوامل نقص إعداد المعلمين الذين يلتحقون بهذه المهنة . (بسيوني ، 1987 : 94) .

ويذكر(فمنج وجيبانق ، 2007 Fuming & Jiling) أن من الإستراتيجيات التي تزيد من رضا المدرس المهني زيادة المرتبات والمكافآت وتحسين ظروف العمل ، وخفض ضغط الامتحانات والاهتمام بالمدرسين الجدد ، وعند الاهتمام بهذه المتغيرات نستطيع أن نثير حماس وتفاؤلية مدرسي المرحلة الابتدائية ، وبالتالي يزيد مستوى الرضا المهني للمدرسين .

3 – الترقية يؤدي العمل الذي يتيح لشاغله فرص الترقى إلى الشعور بالرضا المهني ، وذلك بناءً على نظرية المساواة ، مع مراعاة وجود اختلافات بين الإدارة فيما يتعلق بإدراكهم لعدالة الترقية ، فالبعض يراها في الأقدمية والبعض الآخر يراها في كفاءة الأداء . وتتصف الكثير من المنظمات الحديثة بقلة فرص الترقى الآن ، بعد أن مال الهرم التنظيمي إلى الاستواء . ومع ذلك فقد زادت فرص الاحتكاك بين العاملين مما قد يؤدي إلى الرضا المهني (رزق الله ومحمود ، 2000 : 83) .

(4) عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف

من الممكن أن الضغط الذي يعانيه الموظف لأعبائه المالية الثقيلة هو السبب في تبرمه بالعمل وعدم رضاه عنه ، وظهر أن الفرق في الرضا بين الموظفين الذين يعولون أعداداً مختلفة من الأفراد كان ضئيلاً . (دويدار ، 2006 : 48) .

عوامل موجودة في العمل

نوع العمل يعتبر أهم عامل موجود في العمل هو نمط العمل نفسه . ولقد أوضحت دراسات عديدة أن العمل المتنوع يؤدي إلى شيء من الرضا أكثر مما يؤدي إليه العمل الرتيب أو الروتيني وتفاوت درجة الرضا عن العمل من 0% إلى 100% . ومن الصعوبة أن نفصل بين

أهمية نمط العمل والمهارة والأجر والمكانة ، حيث أنها جميعاً تسير مع بعضها، ولكن أحد هذه المتغيرات أو أكثر من متغير واحد من الممكن أن يفسر نتائج دراستين تمتا في هذا الموضوع وهما :

أ – نوع العمل

ففي دراسة لعينة من الأفراد العاملين في "سانت بول" (S. T. Paul) ، ظهر أن ميكانيكي السيارات العامة كانوا أقل الأفراد رضاً عن عملهم بينما كان الموظفون أكثر الأفراد رضاً . ولقد تمت مقابلة 100 شخص تقريباً من سبع مهن مختلفة ، وكانت الأهداف المهنية لهؤلاء غير واقعية ، فكان العاملون على السيارات العامة ، ورجال الإطفاء ، والعمال الكتابيون يطمحون إلى الأعمال المهنية والإدارية على الرغم من عدم معرفتهم بالتحديد للعمل الذي يلتحقون به لو سنحت لهم فرصة التغيير .

ب – المهارة المطلوبة

لقد بينت إحدى الدراسات أنه (حيثما توجد المهارة بدرجة كبيرة ، فإنها تميل إلى أن تصبح المصدر الأول لرضا العامل) . فالرضا عن ظروف العمل أو الأجر يصبح ذا صفة غالبية فقط حينما ينقص الرضا عن المهارة إلى درجة محسوسة.(دويدار ، 2006 : 49 - 50) .
وهناك من ذكر بعض العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الرضا المهني ، ومن ضمن هذه العوامل :

1 – التباعد: أي أن الرضا عن العمل يتحقق من التقارب بين النواتج التي يرغب الفرد في تحقيقها ، وتلك التي يحصل عليها فعلاً في مجال العمل .

2 – العدالة: أي شعور الفرد بالعدالة عندما يحصل على ما يعتقد أنه يستحقه من العمل .

3 – الوضع الشخصي المسبق للفرد : فقد تؤثر شخصية الفرد على مدى شعوره بالرضا عن العمل ، فبالرغم من إمكانية التأثير على مستوى الرضا من خلال تغيير بيئة العمل ، إلا أن الموقف الشخصي المسبق للفرد قد يؤثر على مستوى شعوره بالرضا بالرغم من التغيرات الإيجابية في بيئة العمل . (حسن ، 2004 : 172 - 173) .

واقترح لولير Lawler 1973 في كتابه الدوافع في منظمات العمل Motivation in organization نموذجاً للرضا المهني ، حيث يفترض بأن العمليات النفسية التي تحدد الرضا

المهني للفرد هي تقريباً واحدة وذات علاقة بثلاثة أبعاد بالنسبة للعمل المهني ، وهذه الأبعاد والعوامل الثلاثة تتدرج من :

1 – الراتب Pay .

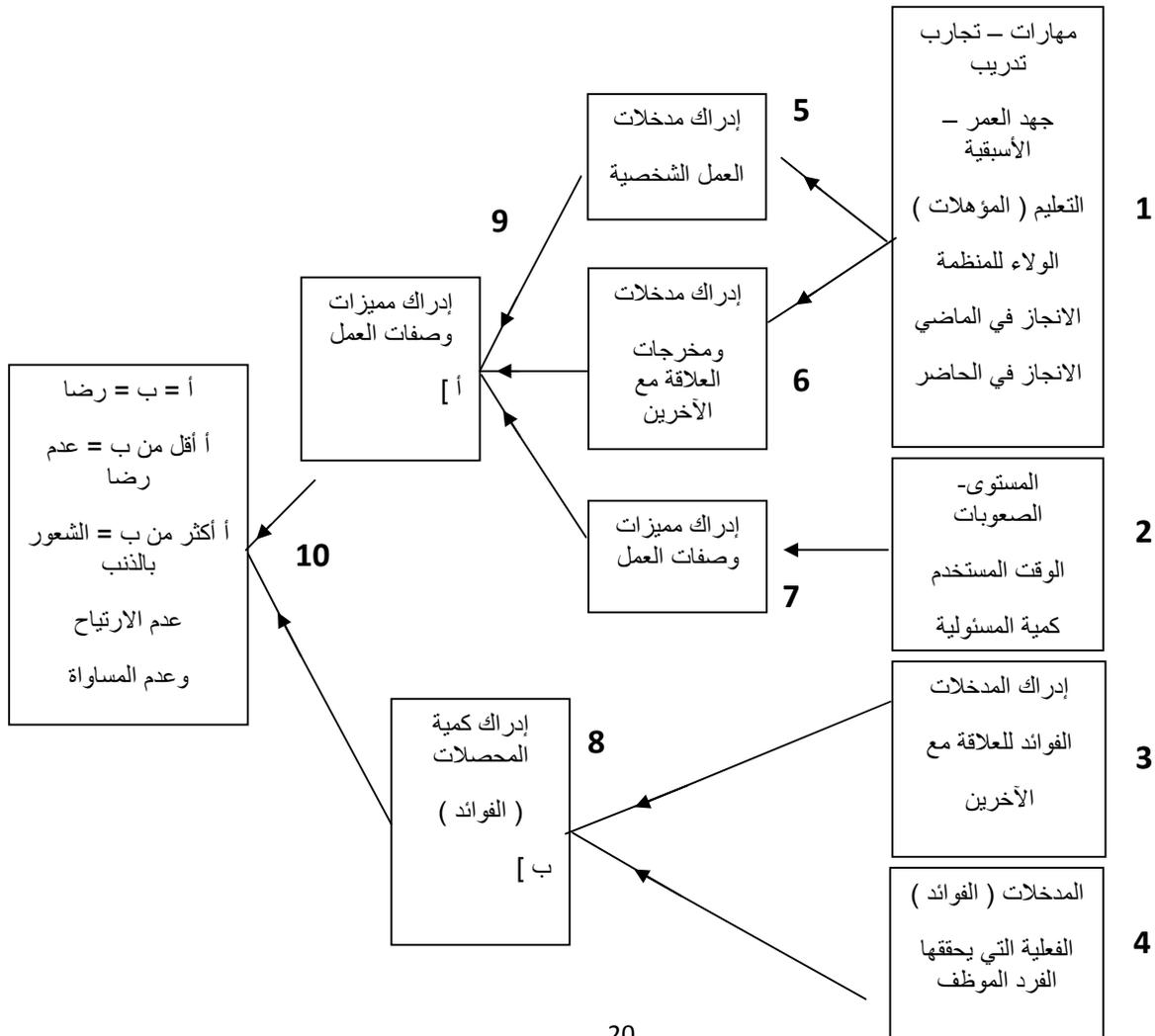
2 – الإشراف Supervision .

3 – الرضا مع العمل نفسه Satisfaction with the work it self والنموذج الذي افترضه لولير ينص على أن الرضا المهني عبارة عن محصلة والفرق ما بين :

أ – شعور الفرد تجاه ما ينبغي أن يحصل عليه . ب – ما يحققه الفرد فعلاً . (المشعان ، 1996 : 225) .

شكل (1)

نموذج لولير Lawler في عوامل الرضا المهني نقلاً عن (المشعان ، 1996 : 226)



كيف يحدث الرضا (ديناميات عملية الرضا)

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة ، وينشطوا في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف ، ومن ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا عما هم عليه، أي أن الأداء سيؤدي للرضا . حين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسببه وتعد مسؤولة عن حدوثه ، سنجد أن تلك العوامل تنتظم في نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي :

أ - الحاجات

لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها ، ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة .

ب - الدافعية

تولد الحاجات قدراً من الدافعية يحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها .

ج - الأداء

تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد - وبوجه خاص في عمله - اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات .

د - الإشباع

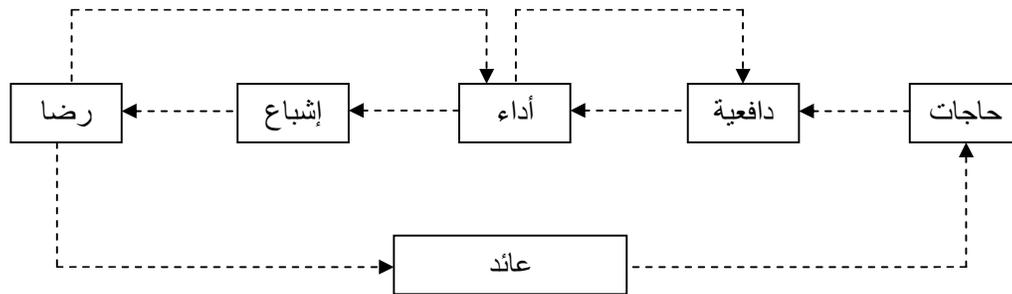
يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد .

هـ - الرضا

إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي تسنى من خلالها إشباع حاجاته ، ويوضح الشكل التالي تلك العملية :

شكل (2)

ديناميات عملية الرضا . (فرج ، ب - ت : 223)



يشير الشكل (2) إلى أن الحاجات تولد قدرأ من الدافعية لدى الفرد لمحاولة إشباعها، وأن توقعات الفرد حول أفضل السبل وأكثرها احتمالاً لإشباع حاجاته يحدد الأسلوب الذي سيمارسه أو يلجأ إليه ، ومن ثم فإن توقع الفرد أن الأداء الكفاء في العمل بمثابة السبيل الرئيسي لإشباع تلك الحاجات سيحثه على تحسين أدائه حتى يتحقق ذلك الإشباع، وحينئذ يصل الفرد إلى مرحلة الرضا الذي سيمتد ليشمل العمل باعتباره الوسيلة التي تحققت من خلالها غاياته. (فرج، ب - ت : 222 - 223) .

وفي هذا الصدد يوضح كل من (أحمد وكمال ، 1993 : 17) بأن هناك من يربط بين مفهوم الرضا عن العمل والتنظيم الهرمي للحاجات عند ماسلو (Maslow) باعتبار أن إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى تحقيق الرضا لدى الفرد (الحاجات الفسيولوجية - الحاجة إلى الأمن - الحاجة إلى الانتماء الصداقة والعلاقة - الحاجة إلى التقدير والاحترام - الحاجة إلى إثبات الذات) ، كما يربط البعض الآخر بين مفهوم الرضا عن العمل والدوافع أو الحوافز ، فيرى أن شعور الفرد بالقناعة لقدرته على إشباع حاجاته ورغباته المختلفة نتيجة التفاعل بين الانفعالات - كدوافع للعمل - مع الإمكانيات المتوافرة في البيئة المحيطة به ، ومن ثم يُعد الرضا عن العمل والدوافع أو الحوافز في نظر هؤلاء متداخلة الأبعاد لتعلقها جميعاً بمشاعر الفرد وميوله وتوقعاته، ومن ثم فإن النظريات المفسرة لدوافع الفرد وحوافزه هي نفسها المفسرة في الوقت نفسه لرضاه عن عمله .

وفي نظر الباحث فإنه لكي يوصف الفرد بأداء وظيفي عالٍ يُنظر إلى تفاعله الكامل مع العمل، وحسن مبادرته، وغيرته على سمعة المؤسسة التي يعمل بها ، وحرصه على نجاحها، وتحسين العلاقات الاجتماعية مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، وصيانتها للتجهيزات المادية للمؤسسة، فإذا كان الأداء المهني جيداً على النحو المذكور قيل : إن هذا الفرد يتمتع بالرضا المهني .

نظريات الرضا المهني

يمكن القول بأن العمل يمثل جزءاً هاماً ومعلومًا ومحسوساً في حياة الإنسان ، وبمرور الوقت داخل هذا العمل يكون ويشكل كل فرد مجموعة من الآراء والاتجاهات والقيم والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل ، وفي ضوء هذه المشاعر والاتجاهات يتشكل رضا الفرد أو عدم الرضا نحو عمله ، وبناءً على هذا الرضا يميل الأفراد إلى أن يتصرفوا سلوكياً ناحية عملهم ، بشكل معين يظهر في مجمل تصرفاتهم . (عبد الغني ، 2001 : 321) .

والواقع أن رضا الفرد عن عمله أو عدم رضائه هو بطبيعة الحال عبارة عن شعور داخلي في نفس الفرد وأنه من الصعب جداً وصفه. ذلك لأن درجته وطريقة التعبير عنه تختلف من فرد لآخر بل بالنسبة إلى نفس الفرد قد تختلف درجته حسب الظروف التي يعمل فيها داخل المؤسسة أو ظروف حياته الخاصة ، وليس كافياً أن يكون الفرد على درجة كبيرة من العلم والمهارة ليقوم بأداء عمله على أتم وجه (كشرود ، م1، 1995 : 452 – 453) .

وهناك العديد من النظريات التي تناولت هذا الموضوع والمتمثل في(الرضا المهني) وهي ذات أهمية كبيرة حيث إنها تساعدنا على فهم الرضا المهني، ومن هذه النظريات مايلي:

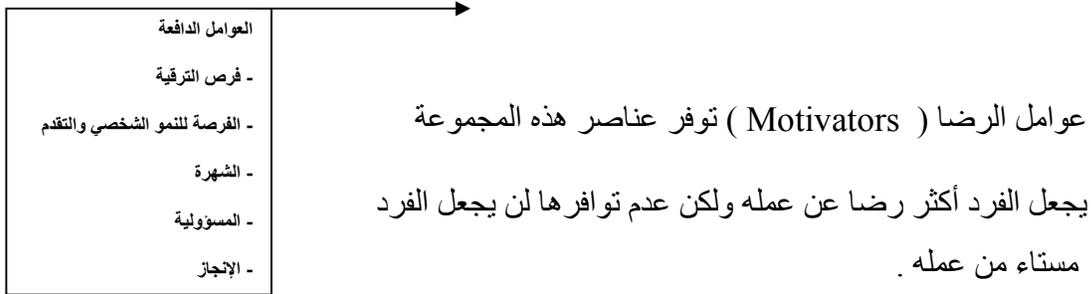
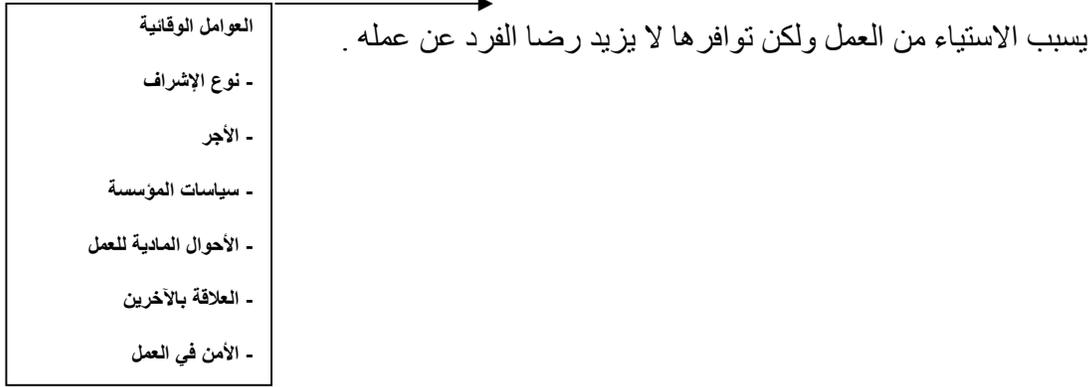
1 – نظرية العاملين Two – Factors Theory

في الدراسة التي أجراها هرزبرج على 200 محاسب ومهندس سنة1974 لدراسة الرضا عن العمل كان يطلب من كل منهم أن يتذكروا الأوقات التي كان يسيطر عليه فيها إحساس بالرضا أو عدم الرضا عن العمل ، وما الأسباب وراء ذلك ؟ وقد خرج هرزبرج من نتائج الدراسة بنظريته المسماة (نظرية العاملين) Two – Factors Theory . ومضمون النظرية : أن مجموعة العوامل التي تسبب الرضا عن العمل مستقلة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا وترجع المجموعة الثانية (مجموعة عدم الرضا) إلى الظروف المحيطة بالعمل (ظروف العمل ، الأجر ، الأمن ، نوع الإشراف ، العلاقة بالآخرين) وقد أطلق على هذه العوامل اسم : (العوامل الوقائية Hygiene or Maintenance أما المجموعة الأولى من العوامل (عوامل الرضا) فترجع إلى مضمون العمل ذاته (طبيعة العمل ، الإنجاز في العمل ، فرص الترقية ، فرص النمو والشهرة) وقد أطلق على هذه العوامل اسم : مجموعة العوامل الدافعة Motivators ، ويبين الشكل (3) مكونات النظرية .

طبقاً لهذه النظرية فإن الرضا ينتج عن مجموعة من العوامل تسمى : العوامل الدافعة أو المحفزة أما عدم الرضا فإنه ينتج من مجموعة أخرى تسمى : العوامل الوقائية . ويوضح هذا الشكل بعض تلك العوامل . (جرينبرج وبارون، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، إسماعيل علي بسيوني ، 2004 : 208 – 209)

" وبناءً على هذه النظرية فإن الإدارة تصبح مطالبة بالتعامل مع هذين النمطين من العوامل ، وتنميتها بما يتفق مع استمرار الموظفين وبقائهم في العمل ، وبما يضمن دافعيتهم ورضاهم عن العمل . " نقلًا عن (محمد ، 2006 : 15) .

عوامل عدم الرضا (Hygiene) عدم توفر عنصر هذه المجموعة ،



شكل (3)

نظرية مجموعة العوامل

(جرينبرج وبارون ،ترجمة رفاعي محمد رفاعي ،إسماعيل علي بسيوني ، 2004 : 209)

2 – نظرية الحاجات لماسلو : Maslow's Needs Theory

تفترض نظرية الحاجات لماسلو Maslow أن الناس في موقع العمل يحفزون على الأداء نتيجة الرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الداخلية حيث قام بترتيبها في مدرج هرمي حسب درجة إشباعها مقسمة إلى خمسة مستويات حسب أهميتها وهي :

1 – الحاجات الفسيولوجية: وتتمثل في حاجات : الجوع والعطش والراحة .

2 – حاجات الأمن والأمان : الأمن والحماية .

3 – الحاجات الاجتماعية : وتتمثل في الحاجات التالية: الحب والانتماء والانتباه والقبول والصدقة .

4 – حاجات التقدير: وتتمثل في حاجات: تقدير الذات والتقدير من الآخرين .

5- حاجات الاستقلالية : وتتمثل في الاستقلال الذاتي .

6- حاجات تحقيق الذات : وهي أن يصبح المرء قادراً على أن يكون لانفقا . (محمد ، 2006 : 14) .

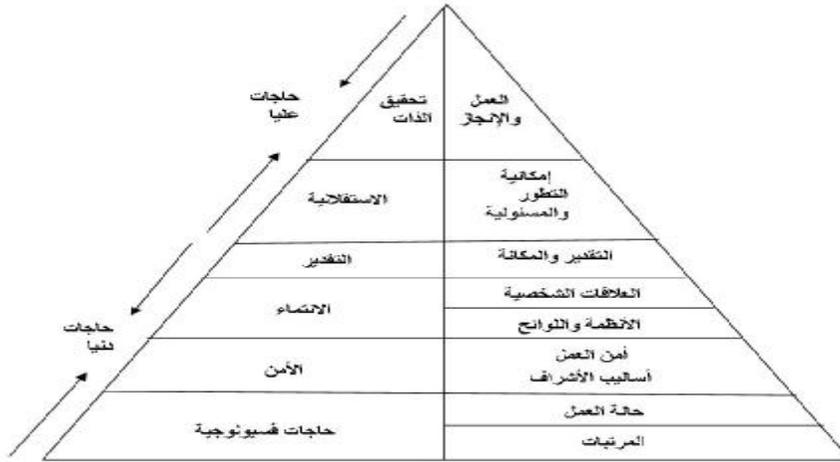
ويعتبر أبراهام ماسلو مؤسس هذه النظرية التي تعد من أهم النظريات في مجال الدوافع الإنسانية ، وتعد نقطة البداية للدراسة المنظمة للدوافع ، كما عرّف الدوافع بأنها نابعة من داخل الفرد ولا يمكن فرضها من الخارج ، فهو يرى أن الدافعية تتحول من كونها مبنية على بواعث خارجية حسب مفهوم تايلور Talyor ومايو Mayo للدافعية ، لتستند على بواعث داخلية توجه سلوك الفرد ، وذلك حسب مفهوم الإنسان المحقق لذاته ، ونظرية ماسلو من النظريات التي لها السبق في ذكر تنوع الحاجات ، ولقد بنى ماسلو نظريته على عدد من الافتراضات كما يلي :

1 – إن الفرد كل متكامل ، ومن ثم فإن الدافع يحرك ذلك الكل وليس جزءاً منه ، كما إن للبيئة المحيطة بالفرد دوراً هاماً في تشكيل سلوكه .

2 – إن الأفراد متماثلون في الغايات والأهداف التي يسعون إلى إشباعها .

3 – الدافعية هي عملية مستمرة ومتصلة ولا تتوقف أبداً ، وأن حاجات الفرد - حسب نظرية ماسلو- منتظمة في شكل تتابع هرمي ، تتسلسل وفقاً لأهميتها ، فكلما أشبعت حاجة ظهرت الحاجة التي تليها .

4 – عند إشباع الحاجة فإن قوتها وشدتها في السلوك تنخفض ، وهذا يعني أن الحاجة المشبعة لا تعتبر دافعاً للسلوك ، وأن الحاجة غير المشبعة تؤدي إلى حالة من التوتر وعدم الاتزان في داخل الفرد ، وتدفعه للتصرف بشكل معين لتخفيض حالة التوتر وإعادةه إلى حالة التوازن الداخلي . (كولاتشي ، 1993 : 37 – 38) .



شكل (4) مدرج هرزبيرج للدافعية / مدرج ماسلو للحاجات
نقلًا عن (حسن ، 2005 : 210)

وعندما يفشل الفرد في جميع محاولاته الخاصة بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه فإنه قد يلجأ إلى استخدام بعض الوسائل الدفاعية بدلاً من اتباعه الاتجاهات والمسالك البناءة لحل مشكله . وكثيراً ما يستخدم الأفراد الوسائل الدفاعية ، بطريقة أو بأخرى ، التي تحقق الحماية لهؤلاء الأفراد عند محاولاتهم مواجهة الواقع الذي يعيشون فيه ، وعموماً فإن هناك أنماطاً عامة من السلوك الدفاعي ، التي كثيراً ما يلجأ الأفراد إلى استخدامها في حالة عدم إشباعهم لحاجاتهم ومن أهمها ما يلي :

1 – الانسحاب إن إحدى الطرق التي تمكن الأفراد من تجنب حقيقة واقعة تتمثل في الانسحاب، أو تجنب تلك المواقف التي تسبب حدوث الكبت ، وعلى سبيل المثال فإن الأفراد الذين لا يتمكنون من إشباع حاجاتهم عن طريق وظائفهم ، قد ينسحبون من هذه الوظائف ، وقد يأخذ الانسحاب أشكالاً متعددة نذكر منها ما يلي :

أ- التأخير المتكرر عن مواعيد العمل .

ب- الغياب المتكرر عن العمل .

ج- الخروج المادي من العمل (ترك الوظيفة) .

2 – التعويض قد يشعر العامل بالكبت نتيجة لفشله في بعض المجالات ثم يقوم بتعويض ذلك عن طريق النجاح في جانب آخر . فقد يلمس رئيس العمل أنه ذو شخصية غير محبوبة بين

العاملين ، ثم يقوم بتعويض ذلك عن طريق إيجاد نوع من العلاقات الإنسانية بينه وبين العاملين معه . (عبدالغني، 2001 : 325 - 327) .

3 – التبرير ويحدث هذا من خلال محاولة الفرد بعد فشله أو تعرضه إلى الإحباط أن يقنع الآخرين بالسبب الحقيقي لذلك ، أو محاولة تبرير ما حدث من وجهة نظره ، فقد يبرر أحد الأفراد انخفاض الأداء بسبب اللوائح والإجراءات التي يستخدمها . (إدريس، 2001 : 279).

ولقد وجه العديد من الانتقادات لهذه النظرية نذكرها فيما يلي

1 – بالرغم من وجود حاجات متنوعة للأفراد ، إلا أنه ليس بالضرورة أن يكون إدراك الحاجات وتسلسلها الهرمي وأهميتها واحدة بالنسبة لهم جميعاً .

2 – ليس بالضرورة الانتقال من الحاجة الدنيا إلى الحاجة الأعلى منها مباشرة ، وبنفس الترتيب الهرمي الذي اقترحه ماسلو .

3 – يمكن إشباع حاجتين في نفس الوقت ، مثلاً النقود قد تشبع بعض الحاجات الفسيولوجية لدى الفرد ، وكذلك قد تعني له المركز الاجتماعي المرموق وتحقق له الضمان والأمن الوظيفي .

4 – لم يأخذ ماسلو عامل الزمن وأثره على تغيير ترتيب الحاجات لدى الفرد . (كولانتشي ، 1993 : 38) .

اختلف (هيرزبرج) مع ماسلو حيث ذكر الأول أن الحاجات العليا يمكن أن تكون دافعاً في نفس الوقت الذي تكون فيه إحدى الحاجات الدنيا لم تشبع بعد ، وهذا عكس نظرية ماسلو الذي اعتبر التسلسل الهرمي هو الأساس في إشباع الحاجات .

3 – نظرية العدالة

وتعني أن يحصل الفرد على المعاملة نفسها التي يحظى بها زميله في العمل (النصير ، 2008 : 3) .

تفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا المهني أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما ، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه ، لذا فإن هناك ارتباطاً عكسياً بين الفارق العادل والعائد الفعلي من جهة ، والرضا عن العمل من جهة أخرى ، ومن أشهر الذين بحثوا في نظرية العدالة (آدمز) حيث قدم تفسيراً للرضا عن العمل وأسبابه ، فاعتبر العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة متبادلة يقدم

الفرد العامل فيها جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات والتأمينات وغيرها من المنظمة ، فيجري الفرد عملية موازنة بين (معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة) مع (عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه) فإذا ما تساوى المعدلان ، شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل ، وإذا حصل أي اختلال بينهما من وجهة نظره ، فإنه يشعر بالغبين ، مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه . (خليل وشرير ، 2007 : 686) .

وبمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل) ، فإذا تحقق هذا التوازن ، فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين ، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه ، فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا (المشعان ، 1996 : 230) .

4 – نظرية القيمة Value Theory

تقوم نظرية القيمة التي طورها لوك Locke على أن الرضا المهني للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكماً ثنائياً القيمة هو التعارض المدرك بين ما يريده الفرد ويقوم به ، فالرضا المهني الكلي للفرد هو عبارة عن مجموعة كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا المهني مضروباً في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد ، المعادلة التالية توضح التعبير الرمزي عن نظرية القيمة.

$$\text{رضا كلي} = \text{مجموع المظاهر} \times \text{أهمية المظهر بالنسبة للفرد}$$

التعبير الرمزي عن نظرية القيمة

(رسلان ، 2006 : 102)

وبالنسبة (للوك) فإن تحديد مظهر معين من مظاهر العمل يكون مرضياً أو غير مرضياً للأفراد يعتمد على إدراك الفرد للتطابق Congruence أو التعارض Discrepancy بين رغباته والمحصلات التي يجنيها من وراء العمل ، وبناءً على ذلك يرى لوك الرضا المهني على أنه "حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد لمهنته على أنها مشبعة أو محققة لقيم الوظيفة ، على شرط أن تكون هذه القيم متطابقة مع حاجات الفرد" (رسلان ، 2006 : 102) .

ويرى (جرينبرج وبارون ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، إسماعيل علي بسيوني ، 2004 : 210) تأكيد نتائج بعض البحوث الحديثة فروض هذه النظرية ففي الدراسة التي أجريت على مجموعات مختلفة من العاملين لدراسة مدى رضاهم من بعض نواحي العمل مثل: (حرية

التصرف في العمل ، فرص التعلم ، فرص الترقية ، مستوى الأجر) وتم سؤالهم عن القدر الذي ينتجه العمل فعلاً بالنسبة للنواحي السابقة والقدر الذي يرغبون فيه ، ودرجة أهمية كل عنصر بالنسبة لهم أتضح : بالنسبة للعناصر ذات الأهمية العالية للفرد كلما كان الفرق كبيراً بين مقدار ما يرغبون فيه وما يحصلون عليه كان عدم الرضا مرتفعاً ، وبالنسبة للعناصر ذات الأهمية المنخفضة لم يؤثر الفرق كثيراً على مستوى الرضا عن العمل .

5 – نظرية التوقع Expectancy Theory

ومن أنصارها فيكتور وفروم (Victor , Vroom, 1964) ، وتقوم على الافتراض التالي: يختار الفرد طريقاً ما للعمل ، لأنه يتوقع نتائج أو عوائد معينة منه.

ومفتاح المتغيرات في نموذج فروم Vroom هو :

أ – التكافؤ : ويقاس شعور الأفراد تجاه العائد الشخصي ، أو يعني قوة رغبة شخص ما في حدوث نتيجة معينة .

ب – العائد (الناتج) : وهو نتاج أعمال معينة ، ويكون العائد إيجابياً أو سلبياً في التكافؤ.. فإذا كان العائد المعطى إيجابياً ، فهذا يعني أن الفرد يرغب في انجاز عمله .. أما إذا كان العائد سلبياً، فسيعطي تكافؤاً سلبياً .. وهذا يعني أن أحد الأفراد لا يرغب في الحصول عليه. (المشعان، 1996 : 230) .

" ومن ثم فقد فسر الرضا المهني على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً". (خليل وشريز، 2007: 686).

6 – نظرية الإنجاز Achievement theory

لقد اقترح دافيد ماكلياند David McClelland أن هناك ثلاثة دوافع أو حاجات رئيسية في المواقف المختلفة داخل العمل وهي :

- أولاً: الحاجة إلى الإنجاز

وهي الرغبة في الامتياز أو الدافع للنجاح في أداء العمل ، بمعنى أن يكون الفرد مدفوعاً بالرغبة في التفوق والنجاح في إتمام أي عمل يقوم به . (الحناوي وسلطان ، ب – ت : 224-225) .

- ثانياً: الحاجة إلى الانتماء

فالأفراد الذين لديهم حاجات الانتماء ، يجدون في المنظمة فرصة لتكوين علاقات صداقة ، وزمالة .

ووجد (ماكلياند) بأن الأفراد العاملين الذين لديهم أداء عالٍ يرغبون في أن يتميزوا عن الأفراد الآخرين ذلك من خلال الأداء الأفضل ، لذا فهم يبحثون عن تحمل المسؤولية ، ويحاولون وضع الحلول للمشاكل التي يواجهونها . وقد توصل (ماكلياند) من خلال دراساته إلى مجموعة من النتائج من أهمها :

1 – أن الناس في أعمالهم صنفان ، صنف يهتم بالعمل ، ويسعى دائماً للإنجاز ، وصنف آخر غير مبالٍ ولا يوجد لديه دافع للإنجاز .

2 – إن الدافع للإنجاز متعلم أو مكتسب ، ينمو لدى الفرد منذ طفولته .

3 – إن من خصائص ذوي الدافعية على الإنجاز أنهم يقبلون المخاطرة ، ويحسبونها جيداً ويملكون القدرة على اختيار الأعمال التي يجدونها مناسبة لتحقيق إنجازية عالية لديهم .
نقلًا عن (عامر ، 2001 : 63) .

- ثالثاً: الحاجة إلى النمو

إذ تمثل حاجة الأفراد للتأثير في الآخرين وجعلهم يتصرفون وفقاً لرغبتهم ، فقد وجد ماكلياند أن الأفراد العاملين ذوي الأداء العالي يرغبون في تمييز أنفسهم عن الأفراد الآخرين وذلك بعمل أشياء أفضل أو أداء أفضل ولذلك فهم يبحثون عن المسؤوليات الفردية ويحاولون وضع حلول للمشاكل التي يواجهونها ، أن التطبيقات العملية لهذه النظرية أشارت إلى النتائج التالية:

1- من الممكن تعلم الأداء العالي واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية المرتبطة بإثارة دافع الاستعداد للأداء.

2- إن المفاهيم التي تعتمد عليها هذه النظرية وخصائص الأفراد ذوي الأداء العالي يساعد المدراء في تصميم الأعمال إذ ينطوي هذا التصميم على إضافة خصائص معينة تدفع الأفراد للأداء الأعلى.(عباس وعلي، 2007: 176) .

ويلاحظ أن هناك اتفاقاً بين هذه النظرية ونظرية ماسلو في أن إشباع الحاجة للنمو يجعلها أكثر أهمية عند الناس ، وكذلك فإن السعي لإشباع الحاجات العليا يقود إلى جعل الحاجات الدنيا أكثر أهمية عند هؤلاء الناس .

ويؤيد الباحث بعض الآراء التي تنظر إلى أن النظرية تتفق مع نظرية ماسلو للحاجات ، من حيث أنها تستند على بواعث توجه سلوك الفرد وتعمل كدافع يحرك سلوك الفرد ، إلا أنها تختلف مع نظرية ماسلو من حيث أنها صنفت الناس إلى صنفين بينما ماسلو افترض أن الأفراد متمثلون في الغايات والأهداف التي يسعون إلى إشباعها .

7 – نظرية القوة الدافعة Reinforcement theory

قدم كراجهيد (Craighead) نظرية توضح العلاقة بين السلوك والعائد أو النتيجة التي يحققها هذا السلوك . ويتمثل الفرض الأساسي في هذه النظرية أن الفرد يكرر السلوك ، إذا ارتبط به نتائج مرغوب فيها ويمتنع عن تكرار السلوك الذي يحقق نتائج غير مرغوب فيها . (النجار ، 1999 : 121) .

من ذلك يتضح بأن الدافع هو الحافز الداخلي لتلبية الحاجات والرغبات والتصورات التي تؤدي إلى سلوك محدد ظاهري للوصول إلى هدف ، فعندما تشبع الحاجات أو الرغبات يزيد استقرار الفرد ويقل التوتر ويحصل التوازن في سلوكه ، والنموذج التالي يوضح عملية ظهور الدافع .

شكل (5)

نموذج عملية ظهور الدافع (عباس ، 2003 : 166).



من هذا يتضح بأن الدوافع تعني الرغبة لدى الأفراد في بذل أقصى جهود ممكنة لتحقيق الأهداف التنظيمية ، أي أنها المحركات الداخلية للسلوك الذي يستثير أداء العمل ، حيث يعتمد الأداء على درجة قوة الدافع أو الرغبة . (عباس ، 2003 : 166) .

وقد وجه إلى هذه النظرية بعض الانتقادات من أهمها :

إنها تستبعد النواحي النفسية للفرد واعتمادها على الاستجابة الفورية التي يؤدي انطفؤها أحياناً إلى التوقف عن العمل وانخفاض الإنتاجية . وقد وجه انتقاد آخر إلى هذه النظرية هو أن احتمال تطبيقها لا يصلح إلا في الأعمال التي يمكن قياس الإنتاج فيها بدقة ، كذلك تطبيق هذه النظرية لا يؤدي إلى تحسين أداء الفرد واكتساب مهارات من شأنها أن ترفع من أداء الفرد وإنما هي تعمل فقط من أجل حصول الفرد على الحافز المادي . (النجار، 1999: 121 – 122) .

8 – نظرية (X) ونظرية (Y) :

قام عالم النفس (دوجلاس مكجريجور Douglas Mcgregor) خلال فترة الستينات بتحديد مجموعة من الفروض التي تشكل الأساس لمعظم الأفكار الإدارية ، وقد وضع عنواناً لتلك المجموعة من الفروض الآتية هو (النظرية X) :

وهذه النظرية ترى أن السلوك الإنساني يتصف بالآتي :

- 1 – أن الشخص العادي يميل إلى عدم الرغبة في العمل وسوف يتجنبه ما أمكنه ذلك .
- 2 – بسبب تجنب الفرد العادي للعمل والعزوف عنه فالأمر يستوجب إجباره والرقابة عليه وتوجيهه وحثه على العمل وذلك من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية .
- 3 – يفضل الفرد العادي أن يكون موجهاً من قبل الغير كذلك يرغب في تجنب المسؤولية كما يتوفر لديه طموح قليل مع رغبة في تحقيق الأمان . (راتشمان وآخرون ، 2001 : 260) .

أما نظرية (Y) فإنها تنظر إلى الإنسان نظرة إيجابية إذ تراه يحب العمل الذي يعتبره أمراً طبيعياً كالراحة أو اللعب ولا داعي لرقابته أو إجباره على العمل وهو يتقبل المسؤولية في الظروف العادية ويبدل قصارى جهده من أجل الإنجاز ويمكن الاعتماد عليه في اتخاذ القرارات التي تخص عمله ، لذا فإن نظريتي ماكجريجور تعتبران من النظريات الرائدة في الإدارة التي ركزت على عنصر الإنتاج الأهم في المنظمة وهو الإنسان ، حيث أشار (ماكريجور) إلى وجهة نظر المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على الإنسان ولكنها من ناحية سلبية فهي لم تنصفه أو تفهمه ، أما نظرية (Y) فإنها تنظر بإيجابية وتوازن للإنسان فالعمل والعامل من وجهة نظرها يمثلان وجهين لعملة واحدة إذا ما أحسن الإنسان التعامل مع عمله . (العنبي ، 2005 : 39) .

إن نظرية (Y) إلى جانب إيمانها بدوافع العمل وحاجات العاملين ، فإنها تحاول تقديم فروض أخرى تفسر بعض مظاهر السلوك الإنساني على النحو التالي :

- 1 – تنظر للعاملين على طبيعتهم الحقيقية كبشر ليست لديهم اتجاهات سلبية ضد الإدارة وأهدافها.
- 2 – ليست الإدارة هي التي تضع العاملين في مواضع الإحساس ، وتحمل المسؤوليات وتوجيههم نحو أهدافها ، بل إن كل ذلك مغروس في نفوس العاملين ، وعلى الإدارة مساعدتهم على تطوير واكتشاف تلك الصفات الإنسانية تحقيقاً لرغباتهم .
- 3 – إن الإنسان يطلب الحرية في العمل وعدم التقيد بالقيود ، ويفضل عدم التبعية .
- 4 – كما آمنت الإدارة بالأهداف بأن الإنسان يعمل من أجل المكافأة لا خوفاً من العقاب . (القريوتي ، 2003 : 39) .

الانتقادات الموجهة للنظرية

تعتبر نظرية (Y) أكثر تفاؤلاً في نظرتها للإنسان من نظرية (X) ، حيث تفرض دورها في الإنسان افتراضات تختلف كلية عن افتراضات نظرية (X) . حيث ترى نظرية (Y) أن الإنسان نشيط ، وقادر على الإبداع والابتكار ، ومحِب للعمل ، وقادر على تحمل المسؤولية ، وراغب في التفاعل والمبادأة من أجل التكامل الفردي والجماعي . بينما تصف نظرية (X) الفرد ببعض الصفات السلبية وغير المنصفة ، حيث لا تنسجم هذه الصفات مع التغيير المستمر في الظروف البيئية التنظيمية ، والاجتماعية ، والاقتصادية ، والتقدم التقني ، وأثر هذه المتغيرات على سلوكيات الفرد . (كشرود ، م 2، 1995 : 148) .

9- نظرية الدلفر (ERG) Alderfers Theory

عرض كلينتن الدلفر (1969 ، 1972) Clayton Alderfer نظرية تتعلق بالدوافع وأطلق عليها اسم نظرية ERG التي تعني Existence , Relatedness and Growth هذه النظرية تدور حول الحالات الذاتية للرضا والرغبات . فالرضا يعنى أو يهتم بحصيلة الأحداث بين الأفراد وبيئتهم . إنه استجابة ذاتية تشير إلى الحالة الداخلية للأفراد الذين تحصلوا على ما يرغبون أو يبحثون عنه والذي يعد مرادفاً للإشباع .

فالرغبة تتصف بأنها أكثر ذاتية كونها تشير إلى الحالة الداخلية للفرد التي لها علاقة بالحاجات ، والاحتياجات ، والاختيارات ، والدافعية تتبع هذه النظرية مدخل النظام المفتوح لفهم الشخصية الإنسانية . هذا المدخل يوحي بأن الإنسان يعتبر نظاماً مفتوحاً يعمل باستمرار في تعاملات مع بيئته التي تؤثر على سلوكه . (كشرود ، م 2، 1995 : 63) .

هذه النظرية تعتقد بأن الأفراد لديهم ثلاث حاجات أساسية هي :

1 – حاجات الكينونة : Existence Needs

وهي الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة عوامل البيئة مثل الطعام والماء .

2 – حاجات العلاقات : Relation Needs

وهي التي تؤكد أهمية توطيد العلاقات الشخصية الداخلية والمحافظة عليها .

3 – حاجات النمو : Groth Needs

وهي التي تتفق مع المستوى الأعلى للذات وحاجات تحقيق الذات .

وتتفق نظرية الدلفر مع نظرية ماسلو بأن إشباع الحاجة للنمو يجعلها أكثر أهمية عند الناس، كذلك السعي لإشباع الحاجات العليا يقود إلى جعل الحاجات الدنيا أكثر أهمية عند هؤلاء الناس . (المشعان ، 1996 : 233 – 234) .

وتختلف هذه النظرية مع نظرية ماسلو بأن الاحتياجات لا تتبع تسلسلاً معيناً بل قد يحاول الفرد إشباع أكثر من حاجة في وقت واحد ، بدون أن يكون هناك أولوية لحاجة معينة دون الأخرى .

الانتقادات الموجهة للنظرية

يستند الدلفر على الافتراض القائل بضرورة إشباع الحاجات الفسيولوجية قبل الانتقال إلى مرحلة إشباع حاجات الانتماء أو حاجات النماء ، لأنه توجد متغيرات أخرى كالتربية ، والتنشئة الاجتماعية، والبيئة الثقافية ، يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لأية مجموعة من هذه الحاجات وتؤثر على قوتها كدافع للسلوك ، فقد وضحت بعض الدراسات على أن أفراداً من ثقافات مختلفة صنفت حاجاتهم بطريقة مختلفة . ففي بعض الثقافات صنفت متطلبات إشباع مجموعة الحاجات الاجتماعية قبل متطلبات إشباع مجموعة الحاجات الفسيولوجية . مما سبق يتضح لنا أنه حتى تتمتع أية نظرية حول تنظيم الحاجات بدرجة ملائمة من الصدق لدى مجموعات أفراد وبيئات مختلفة ، فإنه من الأصح تجنب افتراض مرور الأفراد والجماعات عبر ترتيب محدود لتنظيم الحاجات ، فتصنيفات الحاجات موجودة وقائمة ، غير أن الانتقال ضمن هذه التصنيفات لا يمكن تقنينها أو التنبؤ بها بدرجة لها دلالتها الإحصائية . (الطويل ، 2001 : 40 – 41) .

10- نظرية المشاركة في تحديد الأهداف Goal – Setting Theory

تنسب هذه النظرية لأدوين لوك (Edwin A . Locke ,1968) ، وتقوم هذه النظرية على أساس أن أهداف الفرد وغاياته ونواياه الواعية تشكل مصدراً رئيساً للدافعية ، وهي المحدد الرئيس لسلوك الفرد ، وتوجه سلوكه والاستمرار فيه حتى تحقيق الهدف أو الغاية المنشودة ، وحتى تحقق الأهداف دافعية عالية وتؤدي إلى أداء أفضل ، يجب أن تتوافر فيها الخصائص الآتية :

- 1 – أن تكون الأهداف محددة بوضوح .
- 2 – أن تكون الأهداف صعبة ، طموحة ، وفي الوقت نفسه تتميز بالقابلية للتحقق .
- 3 – تلقّي الفرد تغذية راجعة عن الأهداف . (حريم ، 2006 : 256 – 257) .

تحاول النظرية أن تفسر العلاقة بين الهدف والسلوك ، فالأهداف توجه استجابات وأفعال الأفراد . فهي توجه سلوك العمل والأداء ، وبالتالي تؤدي إلى بعض النتائج أو التغذية الراجعة ، وإذا تم جمع صعوبة الأهداف ومدى ولاء الفرد للمنظمة لإنجاز هدفها يحدد مستوى الجهد المبذول . فالأفراد الذين لديهم أهداف ملموسة ومحدودة سوف يؤدون أفضل من الأفراد الذين لديهم أهداف غير محدودة ، فالأفراد الذين لديهم أهداف صعبة سيؤدون العمل أفضل من الأفراد الذين لديهم أهداف سهلة . أو بمعنى آخر ، يعتقد (لوك Locke) أن الأهداف الواضحة المحددة والصعبة ، إذا قبلها الأفراد ينتج عنها ارتفاع في الأداء أكثر مما لو كانت هذه الأهداف غامضة وغير محددة وسهلة الحصول أو لا أهداف على الإطلاق . (كشرود، م1، 1995 : 102-103).

وفيما يتعلق بخطوات وضع الأهداف فتتفرح الخطوات التالية :

- 1- التشخيص : تشخيص المنظمة والناس والتقنيات وهل هي مناسبة لوضع الأهداف .
- 2- الإعداد : إعداد العاملين من خلال التعامل والاتصال والتدريب .
- 3- التأكيد على خصائص الأهداف التي يجب فهمها .
- 4- إجراء مراجعات مرحلية لإجراء التعديلات اللازمة على الأهداف الموضوعية .
- 5- القيام بمراجعة نهائية بشأن الأهداف الموضوعية والمعدلة والمنجزة .

ويجب أن يتم التخطيط والتنفيذ السليمين لكل خطوة إذا ما أريد لعملية وضع الأهداف أن تكون أسلوباً دافعياً قوياً . (حريم ، 2004 : 126 – 127) .

تتفق نظرية تحديد الهدف مع نظام الإدارة بالأهداف . فأسلوب الإدارة بالأهداف هي التطبيق العملي والفعلي لنظرية تحديد الهدف ، فطبقاً لنظرية تحديد الهدف يتم تحديد الأهداف وفقاً لإمكانيات المنظمة ، وبمشاركة الأفراد الذين يشاركون في هذه الأهداف ، ويسمح هذا النظام بتعريف الفرد لنتائج أدائه مع تصحيح الأخطاء التي وقع فيها الفرد ، حتى يعالجها مستقبلاً . (حسن ، 2004 : 138) .

عيوب النظرية

يرى (عباس ، 2004 : 68) أن لهذه النظرية بعض العيوب وهي كما يلي

1 – ينظر إلى هذا الأسلوب على أنه مكلف من الناحية الاقتصادية ، كذلك الوقت الطويل الذي يحتاجه الأفراد في وضع الأهداف .

2 – تفترض هذه النظرية أن المعلومات اللازمة لتحديد الأهداف متوفرة بصورة مستمرة وبالنوعية المطلوبة وهو أمر يصعب تحقيقه .

3 – تفترض النظرية أن الأفراد لديهم الكفاءة العلمية والخبرة الإدارية الكافية لتمكينهم من وضع الأهداف بصورة تتناسب مع الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة .

العلاقة بين الرضا المهني والأداء

يعبر مفهوم الأداء : عن الأثر الحاصل لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد وإتمامها . (سلطان ، 2004 : 219) .

اختلفت وجهات النظر في تفسير العلاقة بين الرضا والأداء ، وفيما يلي توضيح لذلك :

أ – الرضا - الأداء

أي أن توفير الرضا لدى العاملين سوف يؤدي إلى أداء مرتفع ، فهناك علاقة طردية بين الطرفين الأول مستقل وهو الرضا والثاني تابع وهو الأداء ، وكلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء . ويتفق هذا الاتجاه مع نظرية ماسلو ونظرية هرزبرج ونظرية مكلولاند .

ب - الأداء - الرضا

ويعني أن الرضا ما هو إلا تغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء ، على أساس أن الأداء الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت يؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه . ويتفق هذا الاتجاه مع نظرية التوقع لفروم .

وفي رأي الباحث فإنه يتفق مع وجهة نظر الأداء- الرضا ، لأنه غالباً ما يتبع الأداء الجيد رضا عن العمل .

كذلك لكي يتم تحديد مفهوم الأداء بشكل صحيح لابد من تحديد بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء ، ومن بين أهم المفاهيم التي ترتبط بالأداء مفهومي الكفاءة والفاعلية . إذ تشير الكفاءة إلى النسبة بين المدخلات والمخرجات ، فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى ، أما الفاعلية فتشير إلى الأهداف المتحققة من قبل المنظمة بغض النظر عن التكاليف المترتبة على هذه الأهداف . (عباس ، 2003 : 138) .

الرضا المهني وتحسين الأداء

"يعد النموذج النظري للباحثين بورتر و لولر porter and Lawler أكثر هذه النماذج قبولا ، ويقوم هذا النموذج على مجموعة فروض حول محددات الرضا والأداء ، فالأداء وفق هذا النموذج يحدده الجهد المبذول في العمل متفاعلاً مع قدرات الفرد وإدراكه لمكونات دوره الوظيفي ومتطلباته . أما الجهد المبذول فيحدده قيمة العوائد ودرجة توقع الفرد لحصوله عليها إذا ما بذل الجهد المطلوب" . (سلطان ، 2004 : 227) .

الفروق بين النوعين (ذكر ، أنثى) في الرضا المهني

إن العلاقة بين نوع الفرد وبين رضاه عن عمله ليست علاقة ثابتة ، وإنما تعتمد على درجة التمييز بين كلا النوعين ، ففي كثير من الأحيان يقارن أداء المرأة وخبرتها بأداء الرجل وخبرته على أساس القيم الاجتماعية والتصورات السائدة ، على أن الرجل أفضل أداءً من المرأة العاملة وليس على أساس الخبرة والأداء الفعلي . (عباس وعلي ، 2007 : 180) .

إلا أن عمل المرأة قد يساعد على استحداث عادات سلوكية جديدة من جانب الرجال في التعامل مع المرأة ، لاسيما وإن نتائج كثير من البحوث والدراسات قد بينت أن المرأة لا تختلف عن الرجل في كل ما تحمل من مسؤوليات العمل والصبر عليها رغم قسوة بيئات العمل أحياناً مع الكفاية الإنتاجية .. بل إن وجود المرأة في العمل قد أدى إلى ارتفاع مستوى العلاقات الإنسانية ، وزاد من حماس الرجال بل والتنافس بين الرجال أنفسهم وبالتالي بين النوعين ، إن عمل المرأة كثيراً ما

تعود فوائده في المقام الأول عليها نفسها ، ذلك أن العمل يحقق الكثير من حاجاتها النفسية الأساسية ، خصوصاً الحاجة إلى الأمن والطمأنينة ، وكذلك الأمن الاقتصادي والتقدير الاجتماعي وتحقيق الذات (المشعان ، 1996 : 239 – 240) .

ويظهر التناقض في نتائج الدراسات التي أجريت في مجال التدريس فلقد قامت الرابطة الأهلية للتربية بالولايات المتحدة بدراسة عن الرضا عن العمل شملت (5602) مدرس ومدرسة ، تبين منها إن المدرسات أكثر رضا من المدرسين وإن المتزوجات منهن أكثر رضا من غير المتزوجات ، في حين أن العكس هو الصحيح بالنسبة للمدرسين ، ذلك أنه قد تبين أن المدرسين الغير متزوجين أكثر رضا من المدرسين المتزوجين ، كما تبين أن مدرسي المرحلة الأولى أكثر رضا من مدرسي المرحلة الثانوية ، وأن مدرسي الريف أكثر رضا من مدرسي الحضر . ولا تتناقض هذه النتائج بعضها مع بعض إلى هذا المدى فقط ، بل أن بعضاً منها تتناقض نتائجها فيما يختص بأثر الأجور ومستوى العمل ، على الرضا عن العمل ، وبناءً على هذه النتائج ، فإن النساء سيكن أقل رضا من الرجال ذلك أنهن بوضعهن في أعمال ذات مكانة منخفضة ، يحصلن منها على أجور منخفضة ، كما أن تلك الأعمال تقدم لهن فرصاً ضئيلة جداً للترقى ، لذلك فإن النساء يكن أقل رضا عن أعمالهن. (عوض ، 2005 : 65) .

وفي رأي الباحث فيما يخص رضا المعلم أو المعلمة عن عملها فهو أمر نسبي يختلف من وقت لآخر ، ومن ظروف لأخرى وهذا يرجع إلى ظروف المعلم أو المعلمة والمسؤولية التي تقع على عاتقهما وكذلك عبء العمل والبيئة الاجتماعية التي يعمل فيها المعلم أو المعلمة والاتجاهات السائدة نحو المهنة والمناخ الثقافي والمستوى المهني .

يتبين لنا من ذلك أن اختلاف النتائج التي وضحتها الدراسات السابقة لدراسة الفروق بين النوعين في الرضا عن العمل يدل على أن النوع ليس وحده العامل الفعّال في إحداث هذه الفروق ، وإنما هناك عوامل وأسباب كثيرة متعددة ومتداخلة مع بعضها البعض يمكن أن تكون سبباً في إحداث هذه الفروق .

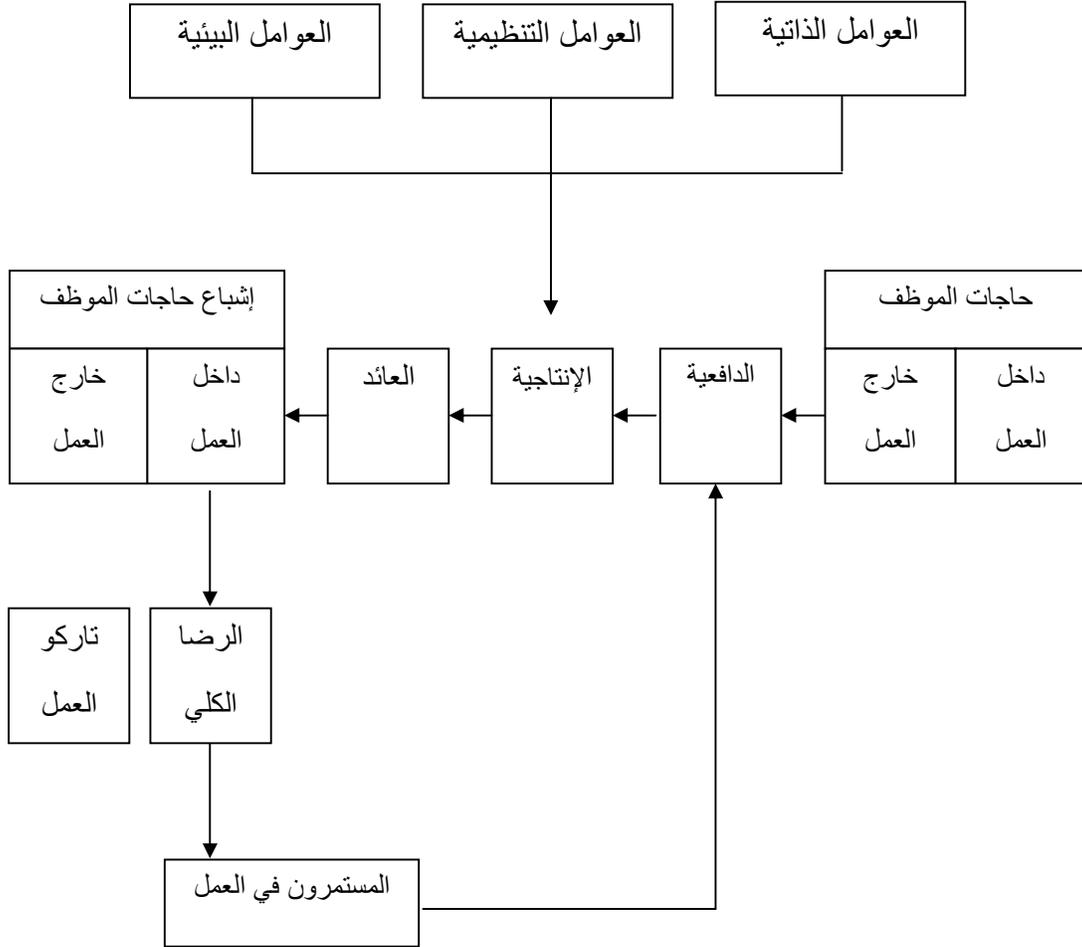
علاقة الرضا المهني بالإنتاجية :

وقد أبرز مفكرو هذا الاتجاه أن الرضا عن العمل المتمثل في إشباع الحاجات الاجتماعية أو نتيجة لقيام الفرد بعمل يحقق إنجازاً ، ويحقق ذات الفرد ، يرفع من إنتاجية العاملين ، ويتمشى هذا الاتجاه مع نظرية ماسلو Maslow ونظرية هزربرج Herzberg ، ونظرية ماكيلاند ونظرية الدفر . وقد نجد في بعض المؤسسات ربطاً بين إنتاجية العاملين وما يحصلون عليه من عوائد أو

مكافآت ، مثل ربط الأجر بسرائح الإنتاج أو قد يتم ذلك بطريقة غير مباشرة في مؤسسات أخرى ، وبالتالي إشباع الحاجات تأتي بعد الإنتاجية وليس قبلها ، ومن ثم تستمر الدائرة: حاجات – دافع – إنتاجية – عوائد (مكافآت) – فإشباع الحاجات – رضا كلي . (المشعان ، 1996 : 249 – 253) .

شكل (6)

نموذج العلاقة بين الإنتاجية والرضا المهني (المشعان ، 1996 : 254)



التعليم وطبيعته المهنية

شاع في السنوات الأخيرة تعبير مهنة التعليم ومتطلباتها ، ويبدو أنه الأرجح لأن التعليم في الواقع يتطلب نوعاً من المقدرة أو الكفاءة التي يمكن تحقيقها عن طريق الممارسة . فمعلم اليوم يختلف عن معلم أمس في أنه يتخذ دوراً قيادياً داخل نطاق الفصول الدراسية وخارجها ، وأصبح لزاماً على أي معلم قبل أن يصبح معلماً التأكد من محبته لهذه المهنة . كذلك يجب أن يفكر معلمو المستقبل - الذين يتطلعون لممارسة هذه المهنة - في سلبياتها وصعوباتها من جهة ، وفي المتعة

التي توفرها من جهة أخرى ، فإذا ما ألم المعلم إماماً شاملاً بواقع مهنة التعليم وماهيتها يستطيع بشكل موضوعي وهادف أن :

1 – يفكر ويعدل في فلسفته الخاصة في التعليم .

2 – يكتسب استراتيجيات تعليمية وتقنيات قيادية .

3 – يطور أساسه العلمي والمعرفي ليساعده في البحث وفي وضع النظريات التي تواجه أفعاله بشكل موضوعي وهادف . وبهذا الأسلوب يمكن أن يصبح مؤهلاً تأهيلاً حقيقياً لممارسة المهنة ليتذوق المتعة والرضا اللذين توفرهما مهنة التدريس ، وليثق كل الثقة بقدرته على التعامل مع صعوباتها وتحدياتها . (ألقيب ، 2007 : 15 – 17) .

يمكن تحديد موقف التراث التربوي ، والأدب التربوي المعاصر من مهنة التعليم أو عدم أهليته لذلك في اتجاهين رئيسيين لكل منهما مبرراته وحجته وهما :

الاتجاه الأول : ويرى أنصاره – ومعظمهم من التربويين والمعلمين – أن التعليم مهنة Profession بكل ما لها من خصائص ومعايير .

الاتجاه الثاني : ويرى أنصاره – وغالبيتهم من غير المعلمين – أن التعليم لم يرق بعد إلى مستوى المهنة ، وهو أقرب إلى شبه المهنة Semiprofession أو الحرفة Trade . ومن الغرابة ، أن من بين أولئك الذين يؤمنون بإعداد المعلم للقيام بمهنة التعليم من لا يرى في التعليم مهنة كسائر المهن وفقاً للمفهوم الحديث للمهنة . (الخميسي ، 2003 : 258) .

ويرى الباحث أن ما يقوم به المعلم من واجبات ومهام ومسؤوليات يعد مهنة ، لأن العمل التعليمي الذي يمارسه المعلم تتوفر فيه المقومات والمعايير والأسس التي ينبغي توفرها في المهنة وكون مهنة التدريس كسائر المهن الأخرى لها أهميتها البالغة . لذلك فهناك أساليب وطرق حديثة لإعداد لهذه المهنة والدراسة الحالية تتمحور نظرياً ومنهجياً نحو التعامل مع التعليم والعملية التعليمية كونها مهنة ، باعتبار ما يمارسه المعلم يعتبر مهنة .

الرضا المهني للمعلم

للرضا المهني للمعلم أهمية خاصة ، فمهنة التدريس مهنة شاقة ، ومتطلباتها كثيرة ، وتقدم المجتمع مرهون بأداء المعلم لعمله واقتناعه به ورضائه عنه ، والمدرسة في العصر الحاضر أصبحت مركزاً هاماً من مراكز الإصلاح والتطوير . ولن تستطيع المدرسة أن تؤدي رسالتها على

الوجه الأكمل ، إلا إذا كان المعلمون راضين عن عملهم ، ومقتنعين به (الشيخ وسلامة ، 1982 : 76) .

والدراسة الحالية تتناول دراسة الرضا المهني للمعلمين والعوامل المرتبطة به ، والأسباب التي تساعد على زيادة رضا المعلمين عن عملهم ، وتلك التي تقلل من هذا الرضا . ولاشك أن لدراسة هذا الموضوع أهمية تطبيقية مباشرة ، فمن خلال دراستنا للعوامل والأسباب التي تؤثر في الرضا المهني للمعلم نتمكن من التحكم في هذه العوامل مما يؤدي إلى الرفع من مستوى أداء المعلم ، وبالتالي إلى زيادة الكفاءة التعليمية ، و إلى رفع مستوى التعليم .

الكادر التعليمي الجديد للمعلمين

أولاً : مفهوم الكادر الخاص للمعلمين

يرى (ضحاوي وحسين ، 2009 : 273) أن المقصود بكادر المعلمين هو تحويل مهنة التعليم من مهنة روتينية يعتقد البعض أنه يمكن للكثيرين القيام بها دون الإلمام بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة إلى مهنة متخصصة يلزمها اكتساب أحدث المعارف والمهارات والاتجاهات في مجال التعليم ، بالإضافة إلى الحصول على الشهادات اللازمة لذلك ، فضلاً عن أداء متميز للمعلم تجاه التلاميذ والزملاء والإدارة المدرسية والمدرسة ككل والمجتمع ، وكذلك تجاه مهنته وتجاه الهيئات التي ترعى مهنة التعليم ، ويتميز هذا الاتجاه بزيادة دخل المعلم في مهنة التعليم وعدم تسربه منها ، وتؤكد مسؤوليته ومحاسبته تجاه أصحاب المصلحة في العملية التعليمية ، وبذلك تكتسب مهنة التعليم مكانتها المهنية والفنية والمجتمعية اللازمة لها لكي ترفع من جودة المنتج التعليمي .

ثانياً: أسس كادر المعلمين الجديد وفلسفته

يستند كادر المعلمين الجديد إلى تمهين المعلمين بشكل أفضل من خلال التمهين في النواحي العلمية والعملية ، وتطوير مهنة التعليم وجعلها مواكبة للتطورات في المجالات الأخرى .

إن البرامج والمشروعات التطويرية التي تنفذ من أجل تحسين أوضاع المعلمين من خلال ربط المسارين التدريبي والمهني ، تلعب دوراً كبيراً في عملية التمهين ، ومن هذا المنطلق تتمثل تنمية المعلم مهنيًا بتدريبه لتمكينه من الإنتاج المعرفي والإبداع التكنولوجي لتحقيق أحد الضمانات الهامة بجودة أداء المعلم ، وجزء أساسي من مبادئ الجودة الشاملة المأمولة

ومعاييرها. إن فلسفة كادر المعلمين الجديد مبنية على أسس ومفاهيم متطورة ومواكبة لأحدث الأنظمة التربوية في تدريب المعلمين ، المؤكدة على التنمية المهنية المستدامة ، بغرض تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم وتنميتها وفقاً للمستحدثات في العلوم والتكنولوجيا ، وتحقيق التقنية النوعية المطلوبة في التعليم المتمثلة في الارتقاء بمهنة التعليم وجعل آليات الدخول إلى هذه المهنة تتم عن طريق العديد من المهمات والمعايير لإعداد المعلمين وتدريبهم أو من خلال كادر المعلمين الجديد وشروطه التمهينية . (الشكر وآخرون ، 2007) .

ثالثاً: الكادر التعليمي والرضا المهني للمعلمين

حظي هذا الموضوع باهتمام الباحثين والدارسين ، ومراكز الأبحاث وذلك لما له من تأثير واضح في الإنتاجية والأداء لاسيما وأن هذا الموضوع يهم شريحة كبيرة من المعلمين ، إن تحسين أوضاع المعلمين والمعلمات سينعكس على سلوكهم وتصرفاتهم ، وعلى علاقاتهم مع طلابهم ، ورؤسائهم ، وزملائهم ، مما يجعل البيئة المدرسية مفعمة بالنشاط ، والحيوية ، والجدية ، والعمل الدعوب الذي تكون نتيجته الحتمية الرفع من مستوى الأداء التعليمي والتربوي، ومن ثم الرفع من مستوى المخرجات التعليمية . إن تعيين المعلمين والمعلمات في المستويات التي يستحقونها نظاماً يترتب عليه عدة منافع تتمثل في رضا المعلمين والمعلمات عن عملهم ، وشعورهم أن المجتمع يقدر الدور الذي يقومون به تجاه أجيال المستقبل ، إن رضا المعلمين والمعلمات بشأن رواتبهم ودخولهم من شأنه الرفع من معنوياتهم ، وزيادة دافعيتهم نحو عملهم ، وتقوية ولائهم المهني ، وإحداث اتجاهات ايجابية نحو مهنتهم ، إضافة إلى زيادة إيمانهم بأهمية الدور الذي يقومون به لاسيما مع الصعوبات التي يواجهونها في الميدان مع الطلاب ، ومع أولياء الأمور ، وفي البيئة المدرسية التي قد تفتقد بعض المقومات في بعض الحالات والظروف . (الطريبي ، 2008 : 2) .

إضافة إلى ذلك فقد قامت العديد من المنظمات والهيئات الدولية بدراسات وبحوث تناولت فيها المشكلات التي يواجهها المعلمون ، ومن أمثلة ذلك دراسة قامت بها (المنظمة الدولية للتربية والعلوم الثقافية ، اليونسكو Unesco) عن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين في العالم، وتوصلت إلى أن المعلمين يواجهون الكثير من المشكلات التي تدفع الكثير من العناصر الجيدة من الشباب إلى تفضيل مهن أخرى عليها ، وذلك لضعف الحوافز المادية والمعنوية ، وتواضع المكانة الاجتماعية التي لا تتناسب مع ما يبذله المعلم من جهد ، وفي دراسة أخرى أجريت عام 1989 حول (أثر العوامل المادية والمعنوية على المعلم في أداء دوره التعليمي) ، أشار فيها المعلمون بصورة شبه جماعية إلى أن الأسباب التي جعلتهم لا يؤدون

أعمالهم على أكمل وجه ، ولا يقومون ببعض الأنشطة الاجتماعية هو انشغالهم الشديد ببعض الأمور الشخصية التي تملئها ظروف الحياة وطبيعتها. نقلاً عن (سويسبي ، 2008 : 62) .

وفي ضوء نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (عقيل وآخرون ، 2003 : 2) . قدمت عدد من التوصيات منها زيادة الاهتمام بمعلم مرحلة التعليم الأساسي ، وتشجيعه بحوافز أو بكادر مالي أفضل لما لذلك من أهمية كبيرة في رفع مستوى رضاه عن المهنة ، وتعزيز السبل المؤدية إلى أن يضاعف من جهوده ، على نحو يرتقي بمستوى أدائه في تحقيق أهداف العملية التعليمية في هذه المرحلة ، التي تشكل القاعدة الأساسية لأي تعليم لاحق .

وقد اختلفت مهنة المعلم في عصرنا الحالي عما كانت عليه في العصور السابقة ، فالتقدم العلمي والتقني أضاف أعباء كثيرة وجديدة عليه ، وأصبح لزاماً عليه التعامل مع نتائج هذا العلم وتوظيفه في خدمة الأهداف التربوية ، ومعلم المرحلة الابتدائية بالذات أقدر من غيره على القيام بهذه المهمة وبخاصة في مجتمعنا الجديد ، فهو الذي يقع عليه العبء الأكبر في إعداد الأجيال ، لذلك يجب عليه التكيف مع مظاهر التغير ، فبفضل جهوده وبواسطة مناقشاته الهادفة والتفكير الحر مع ممارسة السلوكيات الفعلية المناسبة، كما يزود طلابه بالزاد الفكري والطاقة الروحية التي تجعل الطلاب قادرين على مواجهة متطلبات التغير الحضاري ويخلق عندهم القدرة على التكيف مع شتى مظاهر التقدم (سويسبي ، 2008 : 72) .

أدوار المعلم ومسؤولياته

يمكن تقسيم أدوار المعلم إلى ثلاثة أنواع هي :

الأدوار الأكاديمية ، والأدوار الاجتماعية ، والأدوار الحضارية الثقافية وهي على النحو التالي :

1-الأدوار الأكاديمية للمعلم

تتركز في مهنته وما تتطلبه من تكوين معرفي وعقلي ومنهجي وسلوكي ، ومن خبرات ومهارات في طرائق التدريس والتقويم للأداء وفي استعمال الوسائل والأدوات التعليمية مثل الكتب والأجهزة والتقنيات الجديدة .

2-الأدوار الاجتماعية للمعلم تتلخص في مساهمته في تطوير وعي المجتمع وتنميته من خلال المشاركة في الفعاليات الاجتماعية المختلفة والمتنوعة، وكذلك الاستفادة من وسائل الاتصال والإعلام الحديث لخدمة قضايا المجتمع، بالإضافة إلى المساهمة في نشاطات التوجيه والإرشاد.

3-الأدوار الحضارية والثقافية للمعلم

وتتلخص في دورين مهمين هما :

أ- دور المربي الناقل لقيم حضارة المجتمع وثقافته

وفيه يتحول المعلم من مجرد معلم ومدرّس وشارح للمعارف والعلوم إلى مربي قيم حضارية وثقافية تؤثر في الشخصية والعقلية والذهنية والسلوك .

ب-دور المربي الناقل لقيم الأمان والتسامح والحوار والتعارف

وفي هذا الدور يكون المعلم صاحب رسالة كبرى يساهم من خلالها في أداء دور إنساني يفيد كل الناس .(حسن ومحمود ، 2008: 77 - 78) .

ويرى (أحمد ، 2003: 15-16) أن دور المعلم الأساسي هو نقل المعرفة التعليمية ، وهي أساس خبرته ، وعلى المعلم أن يكون على دراية تامة بموضوع تخصصه ويتميز بالمهارة التامة نحو العملية التعليمية ، فالتربية تتضمن مساعدة الفرد على تحقيق أقصى نمو فكري ولا بد للمعرفة أن تكون مستمرة ويمكن تطبيقها في عالم الواقع . ومن أدوار المعلم كذلك دوره عضواً في مهنة التعليم وهي تتمتع باستقلال مهني تام ، وهناك لوائح وتقاليد للمهنة لا بد من إتباعها والالتزام بها ، ومن أدواره أيضاً تطوير ثقافة مجتمعه والحفاظ عليها . ولا بد للمعلم أن يكون ذا خبرة ومعلومات واسعة حتى لا يفقد مكانته العلمية بين تلاميذه كما يجب أن يدرك أن المعرفة ليس لها حدود وهي متزايدة دائماً ومستمرة . وعلى المعلم أيضاً أن يكون ملماً بأنماط مختلفة من طرق التعليم والتدريس .

مصادر الرضا المهني للمعلم

هناك بعض المصادر التي بتوافرها تكون عاملاً أساسياً لحدوث الرضا المهني للمعلم ، وسيتم عرضها على النحو التالي :

"يهتم المدرس كثيراً باعتراف التلاميذ بمدى معرفته وتمكنه من المادة العلمية ، إن مناقشة مجال خبرة المدرس مع زملائه ، وتقديم أوراقه خلال المناظرات والمؤتمرات ، سواء التي تعقد داخل المدرسة أو خارجها ، تعكس مقدار المعرفة التي يمتلكها المدرس في الموضوعات التي تم مناقشتها خلال تلك المناظرات أو المؤتمرات ، الأمر الذي يمنح المدرس اعترافاً أكيداً بمدى إتقانه وسيطرته الكاملة ، على الموضوعات التي طرحت للمناقشة ، أيضاً يشعر المدرس بالرضا الدافئ الذي ينشده عندما يقوم بتعليم التلاميذ ما يعرفه، لأنه في هذه الحالة يكون كمن يتخلى عن شيء ثمين، إن

التدريس هو إعطاء المعرفة للآخرين، وكثيراً ما يلتزم المدرسون بإشراك التلاميذ فيما يعرفونه وتعريفهم للحقائق، في هذه الحالة ، يكون التدريس بالنسبة لهذه النوعية من المدرسين سبباً مباشراً للرضا الذاتي، والشعور بالسرور. (عماد الدين ، 1996: 123-124) .

كما إن لمتغير مناخ المدرسة دوراً مؤثراً في الرضا المهني للمدرسين، حيث إن المدرسين الذين أرتفع لديهم الرضا على هذا المتغير كانوا أكثر رضا مهنياً من غيرهم من عينة الدراسة ، كما أظهرت نتائج الدراسة نفسها أن المدرسين الذين يدرسون في مراحل التعليم الدنيا (الابتدائية) أكثر رضا مهنياً من نظرائهم في مراحل التعليم المتقدمة (إعدادي، ثانوي) .

وهذه النتائج توصلت إليها دراسات سابقة مثل دراسة كل من (تشوي ، وبوبيت ، وهنيكي وميردش ، وهورن ، وليبرمان ، 1993 مينون وباباناستاسيو وزيمبي لاس ، 2002)

(Choy, Bobbitt, Henke, Medrich, Horn & Lieberman 1993, Nces 1997, Manon & Papanastasiou, Zembylas 2002).

كذلك أظهرت نتائج دراسة (إيجان 2001 Egan) وجود ستة عوامل للدافعية لدى المعلمين هي: الإنجاز، والاعتراف ، والتقدير، والعمل نفسه ، والمسؤولية ، والنمو والتقدم. هذه العوامل لها علاقة مباشرة برضا المعلمين عن العمل في المدارس العامة بولاية شيكاغو Chicago بالولايات المتحدة الأمريكية. (الرويشد ، 2009 : 262-263) .

مصادر عدم الرضا المهني للمعلم

ذكر بعض الباحثين أن عوامل الأجر والعلاقات الإنسانية والاجتماعية للعمل والإشراف وسياسة المؤسسة ، و ظروف العمل ، و الشعور بالأمن في العمل لا ينجم عنها عدم الرضا وان وجودها لا يسبب في الواقع الرضا ، إنما اعتبروها مصادر للرضا عن العمل. ولكن نتائج دراسات (هرز برج، سيندرمان، موسنر) لم تؤيد هذه النتائج أو النظرية. ولقد استنتجت (فيرنموت) من دراستها على مجموعة من الأفراد أن كلاً من العناصر الذاتية (الداخلية) والخارجية للعمل يمكن أن تكون مصدراً أو مسبباً للرضا أو عدم الرضا عن العمل . (خليفة ، 1993: 46) .

ويذكر (الرويشد، 2009) أن أهم مصادر عدم الرضا المهني للمعلم تتمثل في سوء معاملة المعلمين من جانب المديرين بالمدارس ، واختفاء العدالة والمساواة عند التعامل معهم ، وقلة فرص الترقى المتاحة أمام المعلمين ، كذلك تلعب العوامل المهنية دوراً كبيراً في الرضا المهني للمعلم ، فعندما تزيد ضغوط العمل التي يعاني منها المعلم كالأعباء التدريسية ومشاكل التلاميذ تزيد معها درجة عدم رضا المعلم عن مهنته ، فعدم الاستقرار المهني للمعلم ، وسوء علاقته بالوسط المحيط به وضعف التوجيه الفني يؤثر سلباً على الرضا المهني للمعلم ، كذلك تدرج تحت المصادر الاجتماعية عدم التقدير الذي يشعر به المعلم من جانب أفراد مجتمعه ، وعدم اعترافهم بالدور الذي يلعبه في حياتهم من أهم دوافع عدم الرضا المهني لدى المعلم .

ويرى (الشباسي،2000) أن من مصادر عدم الرضا المهني للمعلم عدم التقدير المادي ويشمل ذلك(الأجور العلاوات و المكافآت و الحوافز و فرص الترقية)وفي هذا الأمر توصلت دراسة (بسيوني،1987) إلى أنه من أهم أسباب تحقيق الرضا للمعلم الدخل الكافي ، متفقة بذلك مع دراسة(التويجري ،1995) التي توصلت إلي وجود ارتباط دال بين الراتب ورضا المعلم ، كما توصلت دراسة (عادل سيد على) إلى أن أهم عوامل ضعف التنمية المهنية للمعلم ، قلة الحوافز المادية للمعلمين ، كما بيّنت دراسة(الزهيري ، 1995) على أنه من أهم مشكلات النمو المهني للمعلم انخفاض راتب المعلم الذي يدفعه للزوف عن مهنة التدريس ، وإن عائد المهنة لا يكفي للمعلم لإشباع حاجاته الأساسية .

كذلك يرى كلاً من (مينون وبابا ناستاسيو وزيمي لاس , Manon & Papanastasiou, Zembylas 2002) بأنه على الرغم من أهمية متغير التقدير المادي"المرتّب" عند الكثير، فإنه أظهر تأثيراً ضعيفاً على الرضا المهني للمعلم ، وهذه المحصلة كانت قد أظهرتها نتائج دراسات سابقة (Choy et al. 1993, Dinham& Scott 2002, Nea,2003) أيضاً من أهم الأسباب التي تقوض رضا المدرس هو فشل التلاميذ في إتقان محتوى المادة التي يقوم بتدريسها ، والسيطرة على جميع دقائقها بشكل كاف .

لذا يصيب الإحباط المدرس الذي يأخذ على عاتقه مسؤولية تعليم جميع التلاميذ ما يفوق قدراتهم الذهنية الحقيقية ؛ وعليه ينبغي أن تكون نقطة البداية بالنسبة لعمل المدرس هي تحديد المستوي الحقيقي للتلاميذ ؛ لأن ذلك سوف يساعد المدرس على الاحتفاظ بحماسة للتدريس ما دامت المستويات واقعية ويمكن تحقيقها ، ومن الأمور التي تصيب المدرسين بعدم الرضا أيضاً حاجاتهم للسيطرة على التلاميذ وتوجيههم ، وقد تزداد مخاوف المدرسين الجدد الذين تعوزهم الخبرة الكافية إذا لم يستطيعوا أن يحكموا سيطرتهم على التلاميذ(عماد الدين ، 1996 :125-126) .

عوامل مستخلصة مرتبطة بالرضا المهني للمعلم

يمكن تحديد أهم العوامل والمتغيرات المجتمعية والبيئية والمدرسية التي بيّنت الدراسات المختلفة وجود علاقة بينها وبين الرضا المهني للمعلم على النحو التالي :

"يرتبط الرضا المهني للمعلم بالعوامل الدافعة ، وهي التي تدفعه نحو العمل ، ومن ثم ضرورة تدعيم العوامل المحيطة بالعمل ، باعتبارها عوامل وقائية ، حيث في تدعيمها يمكن أن يستمر المعلم في عمله ويقبل عليه بحماس وإيجابية ، وفي هذا اتفاق مع ما سبق وقال به هيرزبيرج من خلال نظرية العاملين". (الشباسي،2000:54) .

وأوضحت دراسة كل من (الشباسي، 2000، الهدهود، 1994) بتأثر الرضا المهني للمعلم بالواقع الاجتماعي والاقتصادي، وبيئة العمل، وما تعكسه من أساليب وعلاقات لها دورها في عملية التفاعل الإيجابي وخاصة الإشراف الإداري، كما يتأثر بالخلفية الثقافية والتعليمية للأفراد الذين يتعامل معهم ويبيّن النتائج أن الرضا المهني لدى المعلم يظهر في أربعة مجالات هي: النفسي والاجتماعي، "المهني" والاقتصادي، وإن المجال النفسي يأتي في مقدمة الأولويات.

وقد أوضحت دراسة أجراها (قاسم الصراف ورجاء أبو علام، وخلدون النقيب، وسعاد الرفاعي بالكويت، 1994) أن مع ارتفاع المستوى المهني للمعلمين، يزداد الرضا عن المردود المادي وكفاية المصادر في العمل والترقية. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Mottaz, 1986) حيث كشفت أن الموظفين والموظفات في المستويات الأعلى أكثر رضا من أقرانهم في المستويات الوظيفية الأدنى. (عبد الحميد، 2006: 360).

وفيما يخص المجال الاجتماعي للمهنة فإنه يختلف ترتيب المهن من حيث وضعها الاجتماعي المرتفع كمدد للرضا بين مجتمع وآخر، بل داخل المجتمع نفسه وذلك وفقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع. (على، 1997: 19).

وقد بيّنت دراسة (الرويشد، 2009) الخاصة بالعوامل التي تزيد الرضا عن مهنة التدريس بنسبة بلغ متوسطها 93% مما قد يشير إلى اتفاق العينة حول هذه العوامل، التي جاء في مقدمتها الالتحاق بالدورات التدريبية، والمساواة بين المعلمين في المعاملة، ومنحهم صلاحيات أوسع في العمل، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت قد وافقوا على عبارات الاستبانة المقدمة لهم، الخاصة بالعوامل التي تقلل الرضا المهني لديهم عن مهنة التدريس، بنسبة موافقة بلغ متوسطها 90% مما قد يشير إلى اتفاق العينة حول هذه العوامل، والتي جاء في مقدمتها تخلي الإدارة المدرسية عن مساندة المعلم ودعمه، وعدم إتاحة الفرصة أمام المعلمين لمواصلة دراساتهم العليا.

نموذج برات لضغوط المعلم (Pratts Teacher Stress Model, 1978)

استعرض برات في هذا النموذج الأحداث الضاغطة للمعلم، وقد أشار إلى وجود ثلاثة مصادر لتلك الضغوط وهي كما يلي:

أولاً: مصادر تأتي من خارج البيئة المدرسية: وهي عبارة عن تلك الأحداث التي تكون خارج العمل ولكنها تؤثر على أداء المعلم وكفاءته مثل عمر التلاميذ، مستوى دخل الأسرة لدى التلاميذ، وسن المعلم وعمره.

ثانياً: مصادر في بيئة المدرسة: وهي عبارة عن الأحداث الناشئة من مهنة التدريس مثل : العلاقة بين المعلمين في المدرسة ، والخصائص المميزة للتلاميذ ، كالأطفال العدوانيين ، أو غير المتعاونين في الفصل الدراسي ، ومشكلات النظام في الفصل الدراسي ، ومشكلات ترتبط بإدارة المدرسة.

ثالثاً: مصادر خاصة بالمعلم ذاته: وتتمثل في قدرات المعلم وإمكانياته وسماته ، ورضاه أو عدم رضاه عن مهنته وأيضاً مستوى دافعية المعلم. (زيدان ، 1995 : 42-43) .

وتضيف كريستينا ماسلاك (Maslack) أن المعلم حينما يواجه بمعوقات تحول دون قيامه بدوره بشكل كامل ، فإن ذلك يؤدي إلى إحساسه بالعجز والقصور عن تأدية العمل المطلوب منه مما يترتب عليه إجهاد مهني، وتوتر عصبي يؤدي إلى تدني مستوى الروح المعنوية ، مما يؤدي إلى ازدياد تعرضه للضغوط ، وبالتالي لدرجة مرتفعة من الاحتراق النفسي . (عبد العزيز ، 1997 : 290) .

ويرى الباحث أن من مسببات الإجهاد المهني للمعلم زيادة العبء الدراسي أو كثرة عدد الحصص مما يثقل كاهل المعلم أو تكليف المعلم بعمل إضافي أو كثرة عدد الطلبة في الفصل الدراسي وعدم السيطرة عليهم ، كذلك انشغال المعلم في نشاطات تجارية بعيداً عن المدرسة والتدريس كل هذه الأمور تؤدي إلى صعوبة تكيف المعلم مع عمله وتؤدي بالنتيجة إلى الإجهاد المهني وعدم القابلية للعمل في المدرسة وبالتالي إلى ترك مهنة التدريس والاتجاه إلى مهنة أخرى . وترى (حشاد ، 2004: 54) في دراستها عن مصادر الضغوط في مهنة التدريس بمدينة بنغازي ، إن سيطرة مفهوم المادة في الظروف المعاصرة لم ينج منها أحد مهما كانت طبيعة المهنة ونوعيتها ، حتى المعلمين أنفسهم الذين وصفوا بأنهم مربو الأجيال وصنّاع الحضارة ، قادتهم أوضاعهم المالية إلى عدم الرغبة في البذل ، والصدق في العمل ، ووصل الحال ببعض المعلمين إلى محاولات التهرب من أداء العمل بأشكال مختلفة من الاستجابات : كالتمازج والغياب ، والانسحاب النفسي ، والرغبة في ترك العمل .

وقد أشارت بعض البحوث والدراسات عن أهم الأسباب التي تجعل المعلمين يتركون مدارسهم ، ومن هذه الدراسات دراسة (ران وايرفت 1995) : Rane and Ervit ، التي أوضحت أن المعلمين يواجهون بعض المشاكل والضغوط المدرسية التي كانت سبباً في تركهم لمهنة التعليم ، ومن أهمها عدم كفاية الراتب و المكانة الاجتماعية المنخفضة والعبء الدراسي و عدم التوافق مع الإدارة المدرسية. (بن طاهر ، 2008) .

ويتفق كلاً من (الشباسي ، 2000 :86) و (جرادات ، 2003:66-67) أن للرضا المهني إسهامات في تحقيق فعالية إدارة المدرسة يمكن تلخيصها في النقاط التالية

1. المعلم يزداد عطاؤه وينمو مهنيًا وفكرياً إذا ما وجه جهوده إلى الإبداع والتجديد فيما يقوم به.
2. توفير فرص الإبداع لتبادل الأفكار والخبرات بتحقيق أعباء التدريس وبوضع برامج تتصف بالاستمرارية لرفع المستوى المهني للمدرسين .
3. المردود المادي والمنتاسب لمتطلبات الحياة أحد العوامل الملموسة التي ينظر إليها المعلم عند مقارنة نفسه بزملائه .
4. وجود ضمانات تكفل للمعلم حياة كريمة في حالة العجز أثناء تأدية المهام المهنية أو بعد التقاعد .
5. العلاقات الاجتماعية والتعاونية بين الزملاء والمجتمع المحيط بالمدرسة التي تتميز بالدعم والمساندة وتبادل الآراء والخبرات المهنية .
6. التقدير المعنوي للجهود المبذولة ويتمثل ذلك في الاحترام المتبادل وتفهم الظروف الشخصية وإعطاء الأهمية للآراء والاقتراحات التي تصدر عن المدرسين .
7. وجود فرص للتطور المهني من خلال علاقات المعلمين مع المشرفين من خلال الندوات والمحاضرات من الأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص .
8. إعطاء الحرية للمعلم بتنفيذ المهام المطلوبة لتأمين العطاء المهني من جانب المدرسين .
9. وجود فرص للنمو العلمي في مجال التخصص أو التخصصات المساندة بزيادة التحصيل العلمي أثناء الخدمة المهنية لإثراء العمل وزيادة قدرات المدرس المهنية .

طبيعة العمل وظروفه ومدى ارتباطها بالرضا المهني للمعلم

تتنوع مكونات متغير طبيعة العمل وظروفه بحيث تشمل العديد من المكونات ، مثل (إمكانات العمل ، التجهيزات والأدوات والوسائل المعنية على جودة الأداء) فقد توصلت دراسة (مجدي عبداللطيف ، 1987) إلى أنه من أهم أسباب رضا المعلم عن عمله توافر الظروف الملائمة لهذا العمل، كذلك أثبتت دراسة (عبد الغنى عكاشة، 1990) وجود علاقة جزئية بين الرضا عن العمل وبيئة العمل. (الشباسي ، 2000:42) .

وقد بيّنت دراسة كلاً من (جنكسون وشابمان ، 1990: Jenkinson and chapman) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متغيرات شروط العمل والعلاقات الداخلية مع المدرسين الآخرين والعلاقات مع أولياء الأمور ومتغير البنية التنظيمية . حيث إن المدرسين الذين عملوا في مدارس متميزة" من حيث مكانها في المجتمع " تميزت بشروط عمل جيدة ، والمدرسين الذين تمتعوا بعلاقات جيدة مع المدرسين الآخرين وأولياء الأمور والذين شعروا بأنهم جزء من البنية المدرسية ، يميلون بتمتعهم بمستويات عالية من الرضا المهني. كذلك يرى الباحثان أن الرضا المهني لمدرسي المرحلة الابتدائية في جامايكا يرتبط بأدراكهم لوضع المدرسة بالمجتمع (Prestige) ، وإلى عوامل وشروط عمل معينة في مدارسهم ، ولكن الفارق الأهم في الرضا المهني يأتي من علاقة المدرسين وألفتهم بالمدرسين الآخرين ، والاستحسان واعتراف أولياء الأمور والطلبة وإلى أي حد شعر المدرسون بمشاركتهم في عملية التعليم بمدرستهم .

ويرى (عبد السلام ، 2005: 158) أن عامل الرضا المهني يأتي كانعكاس لاتجاهات المعلم نحو مهنة التدريس عامة ، والتدريس لمن يعدون للتدريس خاصة ، ويأتي الرضا المهني للمعلم وارتباطه بعملية التدريس كانعكاس لمجموعة من العوامل الخارجية والعوامل الداخلية ، فالطالب بدوافعه وميوله واتجاهاته وقيمه واستعداداته وقدراته يؤثر في العملية التدريسية ويوجهها .

علاقة التدريس بالرضا المهني للمعلم

يعد المعلم في إطار مفهوم التعليم الأساسي الموجه والمرشد والمدرّب للتلاميذ لإكسابهم مهارات التفكير السليم ، ومساعدتهم على استخدام وسائل الاتصال للتوصل إلى المعرفة من مصادرها الأصلية من منطلق تنمية روح العمل لدى التلاميذ ، ولتحقيق ما سبق يتطلب ذلك تدريب المعلم على استخدام طرق التدريس الحديثة ، وكيفية استخدام تقنيات التعليم بصورة تؤدي إلى تحقيق تعلم فعّال يحقق أهداف التعليم الأساسي وفي غياب ذلك لا يمكننا الإدعاء بأن التلاميذ تعلموا لأن التعليم يترتب عليه عادة أمور كثيرة.(أبو جلاله ، والعبادي ، 2001: 309) .

ويتفق كل من (عبد السلام ، 2005: 158) و (الحاج ، 2003: 416) في أن للمعلم مواصفات في مهنة التدريس من حيث قدراته على التخطيط للتدريس السنوي ، والشهري ، والقيام بمختلف الأنشطة الصفية وغير الصفية ، وتقويم التلاميذ ، وتوجيههم إلى نواحي القصور ، ومتابعة نموهم الدائم. وهناك عوامل تتعلق بالمعلم ، مثل إعداده وتأهيله لأداء تلك المهمة ، ومدى إتقانه لمجموعة من المهارات المرتبطة بهذه العملية ، ذلك بالإضافة إلى مجموعة من الصفات أو السمات الشخصية، فالتدريس الناجح مرتبط بالصلة بالشخصية كل هذه الجوانب لها علاقة مباشرة برضا

المعلم عن مهنته وحدوث أي اختلال في أحدهما يمكن أن يؤثر سلباً على أداء المعلم وبالتالي على رضاه وتوافقه مع مهنته .

الاتجاه نحو مهنة التدريس

يرى (الفحل 2009:134) أنه ربما يعد اتجاه المعلم نحو مهنة التدريس هو المحدد الأساسي لمدى تحمله للمهنة وضغوطها النفسية والجسمية التي يواجهها ، و ثم اتفاق أن سر نجاح المعلم في عمله هو اتجاهاته الإيجابية نحو مهنته ، لأن هذه الاتجاهات هي القاعدة التي تبنى عليها معظم النشاطات التربوية ، وقد بيّنت دراسة (روس وآخرين 1981 Roos et al) حول اتجاهات مدرسي المدارس العامة نحو مهنة التعليم في جورجيا ، فقد أشارت النتائج إلى أن مدرسي المرحلة الابتدائية قد أظهروا إيجابية واضحة بالنسبة لاتجاهاتهم نحو مهنتهم بالمقارنة بمدرسي المرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (مينون وبابا نستاسيو وزيمبلاس 2002 Menon and Papanastasiou and zembylas) فقد أظهرت نتائجها أن المعلمين الذين يدرسون في مراحل التعليم الابتدائية لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم وبالتالي فهم أكثر رضا مهنيًا من نظائرهم في المراحل التعليمية الأخرى (الإعدادي ، ثانوي) .

الرضا المهني للمعلم في ليبيا

أوضح (عبد العزيز ، 1997 :289 - 296) بتزايد الشعور مؤخراً في المجتمع الليبي لعدم الرضا عن نظام المدارس ، بل اتسع هذا الإحساس وزاد مداه منذ فترة طويلة ، والجدل يدور حول المعلمين وأوضاعهم وما زال الجدل قائماً حتى وقتنا الحاضر .

وقد وضّحت نتائج الدراسات الليبية ومنهادراسة (غلام 1997 ، بوعروش 1999 ، الفائدي 2000) إلى أن مستوى الرضا عن مهنة التدريس كان متوسطاً ، بينما بيّنت دراسة (بوشعراية، 2006) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين بينما أوضحت دراسة (حشاد ، 2004) بأن ضغوط عدم الرضا المهني جاءت في الترتيب الثاني تليه ضغوط البيئة المدرسية ، ثم ضغوط العمل ، وكان آخر المصادر شدة هو عبء الدور، صراعه وغموضه .

وقد قام الباحث بزيارة ميدانية للجنة المكلفة بإعادة تسكين الملكات الوظيفية الجديدة التي تتم بناءً على القرارات التي صدرت من قبل اللجنة الشعبية العامة واللجنة الشعبية العامة للتعليم ، واللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ، والمتضمنة بالوصف الوظيفي لبعض الوظائف بالمؤسسات وتقرير أحكام في هذا الشأن بحيث يكون نصها على النحو التالي :

يعتبر مؤهلاً تربوياً كلاً من :

أ- حاملي إجازة التدريس العامة : ويكونون مؤهلين تربوياً للتدريس بالشق الأول من التعليم الأساسي (من الصف الأول إلى الصف السادس من التعليم الأساسي) .

ويجوز - لسد العجز- تكليف حاملي إجازة التدريس الخاصة وخريجي كليات المعلمين وكليات التربية ومعاهد المعلمين العُليا بالتدريس بهذه الصفوف .

ب- حاملي إجازة التدريس الخاصة : ويكونون مؤهلين تربوياً للتدريس بالشق الثاني من التعليم الأساسي (من الصف السابع إلى الصف التاسع) ويجوز - لسد العجز- أن يكلف بالتدريس في هذه الصفوف خريجو كليات المعلمين وكليات التربية ومعاهد المعلمين العُليا .

كما تم إبراز دور الدورات التنشيطية لما لها من دور كبير لاسيما في ضوء المناهج المطورة وتحديد المدة الكافية لتلك الدورات وإعداد المناهج الملائمة لها .

وبهذا تكون القرارات قد حددت من هو الشخص التربوي أو من هو القائم بتدريس هذه المراحل .

وبالنسبة لمعدلات الأداء فإن معدل الأداء في التعليم الأساسي يكون بتكليف كل معلم بـ (12 إلى 18 حصة) أسبوعياً مع مراعاة عدم تعدد المناهج لكل معلم تقريباً (لا يتجاوز ثلاثة مناهج) .

هذا وقد صدر قرار بصرف علاوة التدريس لكل معلم مكلف بجدول ، ويتبين لنا بأن الغرض من الهيكلية الجديدة للكادر التعليمي هو ناحية تنظيمية للقطاع للاستفادة من رسم السياسات المستقبلية وتحديد حوافز ومميزات للعاملين بهذا القطاع مما يحقق الرضا المهني والإقبال على مهنة التدريس . (اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ، 2007 ، تقرير بعض الأحكام في شأن العاملين بمهنة التدريس) .

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العربية

ثانياً : الدراسات الأجنبية

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الدراسات والبحوث التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وسيتم تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية، وسيتم عرضها من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة مجدي عبد اللطيف بسيوني (1987)

بعنوان الرضا المهني لدى المعلمين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة كفر الشيخ)

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مدى رضا المعلمين والمعلمات عن مهنتهم ، وعن اتجاههم نحو بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة والعلاقة بين الرضا العام وتلك الجوانب (الإدارة المدرسية ، وفرص الترقى ، والأجور والمكافآت المادية ، وظروف العمل ، والمركز الأدبي للمهنة ، العلاقات مع الزملاء والتلاميذ) في وجود مجموعة من المتغيرات الديموغرافية (العمر ، والنوع، والحالة الاجتماعية ، مكان الخدمة ومدتها) كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن أسباب الرضا لدى عينة البحث.

وتكونت الدراسة من (311) من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة كفر الشيخ بمراكزها التسعة واشتملت العينة على أفراد من الجنسين ، كما شملت البيئات الريفية والحضرية ومدة الخدمة من سنة إلى 20 سنة – مقسمة على أربع مجموعات من سنة إلى 5 سنوات ، من 5 سنوات إلى 10 سنوات ، ومن 10 سنوات إلى 15 سنة ، أكثر من 15 سنة. واستخدم الباحث في الدراسة استفتاء " هوبوك " (1934) وهو مقياس صالح لقياس الرضا المهني لجميع المهن . كما قام الباحث بتصميم استفتاء لقياس العلاقة بين الرضا المهني وبعض الجوانب المهنية والتربوية.

وكشفت النتائج عن وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في الرضا عن المهنة لصا لح المعلمات ، وعبرت غالبية أفراد العينة عن رضاها نحو المهنة بنسبة 95.4% ، ورضاهم عن الإدارة المدرسية بنسبة 82% ونحو فرص الترقى بنسبة 50.8% ونحو ظروف

العمل بلغت النسبة 60.4%، أما فيما يتعلق بالاتجاهات نحو العلاقات السائدة في المدرسة بين المعلمين والمعلمات وزملائهم في العمل أو بين المعلمين والمعلمات والتلاميذ فقد كان اتجاه غالبية أفراد العينة إيجابياً حيث بلغت نسبته 89%، أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الرضا العام عن المهنة والجوانب المختلفة التي تناولتها الدراسة فقد تبين من النتائج أن أكثر الجوانب ارتباطاً بالرضا العام عن المهنة هو الاتجاه نحو الإدارة يليها الاتجاه نحو المركز الأدبي، ثم الاتجاه نحو مدى توفير فرص الترقى، ثم الاتجاه نحو الأجور، ثم ظروف العمل، والعلاقة بالزملاء.

2- دراسة على أحمد العمري (1991)

بعنوان الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية من حيث مستواه والعوامل المحددة له وعلاقته بمتغيرات : العمر ، والخبرة ، و المؤهل العلمي ، والمرتب الشهري ، على مستوى الرضا المهني للمعلم ، والمقارنة بين مستوى الرضا للمعلم في كل من المناطق الخمس المختارة . اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وقد طبق الباحث أدوات دراسته وهي : مقياس الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية على عينة قوامها (300) معلم من الذكور فقط بواقع (60) معلماً من كل منطقة تعليمية في مدن (الرياض ، الدمام ، جدة ، تبوك ، أبها). وقد اشتملت الدراسة على (6) أبعاد للرضا هي (الرضا عن المهنة ، الرضا عن الإشراف الإداري، الرضا عن الإشراف الفني ، الرضا عن العائد من المهنة ، الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع ، الرضا عن مستقبل المهنة).

وقد كشفت الدراسة عن انخفاض نسب المعلمين الراضين عن مهنة التدريس في الرضا المهني العام ، ووجود فروق في أبعاد الرضا المهني لدى المعلمين.

- توجد علاقة عكسية بين الرضا المهني العام ومتغيرات العمر والخبرة والمؤهل والمرتب الشهري ، لا توجد فروق في الرضا بين المعلمين في المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية في كل منطقة من المناطق التعليمية الخمس المختارة.

3- دراسة الحسن محمد المغيدي (1996)

بعنوان (أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية من منظور النظرية الموقفية لهرسي وبلانشرد ونظرية الدوافع لهرزبورغ) دراسة ميدانية.

تهدف الدراسة إلى تطبيق نموذج القيادة الموقفية لهرسي وبلانشرد (Hersey & Blanchard, 1988) ونظرية العاملين لهرزبورغ (Herzberg, 1959) على مدارس البنين في التعليم العام بمحافظة الإحساء، ودراسة مدى توافق مفاهيمها مع المجتمع السعودي ومدى تكامل نموذج القيادة الموقفية مع نظرية العاملين لهرزبورغ، والربط بينهما على مسرح الواقع. بالإضافة إلى التعرف على الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثرها في مستوى الرضا الوظيفي لمعلميهم في ضوء المتغيرات التالية: مستوياتهم التعليمية، وسنوات الخبرة، واختلاف التخصص (علوم إنسانية / علوم طبية)، ومستوى التدريب.

وشملت عينة البحث (79) مديراً و(656) معلماً في مختلَف مدارس البنين بمحافظة الإحساء التعليمية.

وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: تحليل التباين المتعدد، واختبار توكي، والطريقة المرحلية للانحدار المتعدد (Step wise regression).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- يمارس المديرون في المرحلة الابتدائية الأسلوب المشارك، وفي المرحلة المتوسطة أسلوب التشويق، وفي المرحلة الثانوية أسلوب الأمر.

2- المعلمون في المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين في المرحلة المتوسطة والثانوية.

3- المعلمون ذو الخبرة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة.

4- وجود تأثير للعوامل المكونة لبيئة العمل ومحتوى العمل في رضا المعلمين.

4- دراسة عيسى حسن غلام (1997)

بعنوان (المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية العامة وعلاقته بالرضا المهني

للمدرسين)

هدفت الدراسة إلى التعرف على نمط المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية العامة بمدينة بنغازي من وجهة نظر المدرسين والمدرسات بها، واما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في نمط المناخ التنظيمي السائد حسب متغير النوع وحسب مدارس الذكور والإناث؟ وما مستوى الرضا المهني لدى المدرسين في المدارس المشمولة بالبحث؟ وهل هناك علاقة معنوية بين نمط المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية العامة والرضا المهني للمدرسين فيها؟

تكونت عينة الدراسة من (239) مدرساً ومدرسة اختيروا من بين مدرسي المدارس الـ(17) المشمولة بالبحث بطريقة عمدية تضمنت (88) مدرساً و(151) مدرسة، واستخدم الباحث استبيان وصف المناخ التنظيمي (O. C. D. Q) أداة لبحثه للتعرف على أنماط المناخ التنظيمي السائد، بالإضافة إلى بنائه أداة لقياس مستوى الرضا المهني للمدرسين بعد استخراج صدقها وثباتها، وقد اعتمد الباحث وسائل إحصائية متعددة لغرض تحليل بياناته، منها: (مربع كاي - المدى - معامل ارتباط بيرسون - الدرجة التائية المعدلة - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين - الوسط المرجح - تحليل التباين الأحادي - اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1- صعوبة تحديد نمط المناخ السائد في المدارس الثانوية العامة بصفة عامة.
- 2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.03) (0.01) بين المدرسين والمدرسات في أبعاد المناخ التنظيمي الآتية: (الإعاقة، الود، الشكلية في العمل) لصالح المدرسات، (القدرة في العمل، النزعة الإنسانية) لصالح المدرسين.
- 3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين مدارس الذكور ومدارس الإناث في بعدي الإعاقة والود لصالح مدارس الإناث.
- 4- مستوى الرضا عن مهنة التدريس بين أفراد عينة البحث كان متوسطاً.
- 5- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي السائد في المدارس المشمولة بالبحث

ومستوى الرضا المهني للمدرسين فيها.

5- دراسة محمد إبراهيم الغزيوات (1998)

بعنوان (العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي ومعلمات الاجتماعيات في محافظة الكرك عن مهنتهم) .

تهدف هذه الدراسة للكشف عن مدى رضا معلمي ومعلمات الاجتماعيات في محافظة الكرك عن مهنة التعليم، ومعرفة أثر بعض العوامل عن رضاهم من أجل تحقيق هذه الأهداف، فقد اختير بطريقة عشوائية 45 معلم ومعلمة من مجموع مجتمع الدراسة البالغ 103 معلمين ومعلمات، وقد استخدم الباحث استبانته مكونة من 77 فقرة تغطي كافة عناصر الدراسة، وقد وجدت الدراسة أن نسبة الراضين عن مهنة التعليم حوالي (64%).

ومن جهة أخرى وجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمكان العمل ولصالح من يعمل في القرية، وفروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين، وتوصي الدراسة بأن تعمل وزارة التربية والتعليم على توفير ظروف العمل المناسبة لمعلمي الاجتماعيات في الريف والمدن والاهتمام بالتأهيل المسلكي لهم، وتحسين الظروف المادية والاجتماعية لهم .

6- دراسة مفتاح المبروك أبو عروش (1999)

بعنوان العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية وعلاقتها بالرضا المهني للمعلمين.

تهدف الدراسة إلى اختبار فكرة وجود ارتباط بين العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية والرضا المهني للمعلمين، في مدارس الشق الثاني من التعليم الأساسي (الإعدادي) بمدينة البيضاء، كما يراها المعلمون والمعلمات بهذه المرحلة، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى العلاقات الإنسانية في المدارس المشمولة بالبحث؟
- ما مستوى الرضا المهني للمعلمين في المدارس المشمولة بالبحث؟
- حدد الباحث ستة أبعاد أساسية للرضا المهني مثلت في رأيه مكونات الرضا العام للمعلمين، مما اقتضى التساؤل عن الأهمية النسبية لكل بعد، ومدى مساهمته في تحقيق الرضا العام؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية ومستوى الرضا المهني للمعلمين، في المدارس المشمولة بالبحث؟

وقد تكونت عينة الدراسة الأساسية من المعلمين والمعلمات في (27) مدرسة، وبواقع (208) معلم ومعلمة، واستخدم الباحث استبياناً مكوناً من مقياسين: أحدهما لقياس مستوى العلاقات الإنسانية، والآخر لقياس الرضا المهني للمعلمين والمعلمات، وذلك بعد استخراج صدقهما وثباتهما بالطرق المتبعة في البحوث العلمية.

واستخدم الباحث وسائل إحصائية متعددة لوصف وتحليل البيانات كالاتي: معامل ارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي، الوسيط، الانحراف المعياري، ال رباعيات، الوسط الحسابي المرجح، الوزن المئوي، معامل التوافق (t_p)، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- كان مستوى العلاقات الإنسانية في المدارس بصورة عامة عالياً نسبياً، حيث كانت العلاقات الإنسانية عالية عند (67%) منهم، ومتوسطة عند (22%) ومنخفضة عند (11%) منهم.

2- كان مستوى الرضا للمعلمين والمعلمات في المدارس بشكل عام متوسطاً نسبياً، حيث كان الرضا عالياً عند (44%) منهم، ومتوسطاً عند (44%)، ومتدنياً عند (12%) منهم.

3- كانت أبرز عوامل (مصادر) الرضا عند المعلمين والمعلمات نابعة من ممارسة المهنة ذاتها، ومن العلاقة الإيجابية مع الإدارة المدرسية، والعلاقة مع المشرف التربوي الفني.

4- اتفق معظم أفراد العينة على أن المصادر الأقل نسبياً للرضا تتمثل في الواقع العملي لمهنة التدريس، والعائد المادي والمعنوي من المهنة، والمكانة الاجتماعية المتوقعة من المهنة.

5- توجد علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى العلاقات الإنسانية في المدارس المشمولة بالبحث والرضا المهني للمعلمين والمعلمات فيها.

7- دراسة عبد الناصر عبد العالي الفاندي (2000)

بعنوان الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والوظيفية للمعلم الليبي وعلاقتها بالرضا الوظيفي .

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات هذه المرحلة ومعلماتها ، والتعرف على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والوظيفية ذات العلاقة به،

وتتدرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية، التي اعتمدت على أسلوب المسح الاجتماعي عن طريق العينة التي تم اختيارها من معلمي ومعلمات هذه المرحلة والتي بلغ حجمها (238) معلماً ومعلمة ، تم تطبيق القواعد المنهجية للعينة العشوائية الطبقية النسبية عليها.

وفيما يتعلق بأداة جمع البيانات يرى العديد من الباحثين أن استخدام أكثر من وسيلة قد يكون أمراً مرغوباً فيه، وذلك للتقليل من عملية التحيز والحصول على معلومات كافية ، واستناداً إلى ذلك تم الاستعانة بالمقياس، ويعد الأداة الرئيسية؛ حيث اعتمدت الدراسة على مقياسين: الأول مقياس الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والوظيفية ، الذي أعد من قبل الباحث، والثاني مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل سميث وزملائها (1969).

وبعد مرحلة جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية منها: ارتباط بيرسون (Person R)، واختبار (T)، وتحليل التباين الأحادي (One – Way Anova).

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في متغير الرضا الوظيفي، تعود إلى النوع والحالة الاجتماعية.
- 2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في متغير الرضا الوظيفي، تعود إلى متغير العمر.
- 3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الخبرة والراتب والوضع الاجتماعي والاقتصادي والوظيفي وبين الرضا الوظيفي للمعلم.
- 4- إن الرضا الوظيفي لمعلمي هذه المرحلة ومعلماتها كان متوسطاً حيث بلغت نسبة من تحصلوا على درجة متوسطة في مقياس الرضا الوظيفي (82.4%) من المبحوثين.
- 5- ارتفاع نسبة الرضا عن العمل، وزملاء العمل لدى معلمي هذه المرحلة ومعلماتها.
- 6- انخفاض درجتي الرضا عن المدير، والراتب، والترقية لديهم.
- 7- شعور معلمي هذه المرحلة ومعلماتها بضعف التقدير والاحترام من قبل المجتمع لمهنتهم.
- 8- شعورهم بدرجة عالية من الفخر، لأنهم يعملون في مهنة التعليم ووصلت نسبة هؤلاء (69%) من المبحوثين.

9- لم يوافق عدد كبير من المبحوثين ونسبتهم (73%) على أن يكون أولادهم في نفس مهنتهم مستقبلاً.

10- عبّر غالبيتهم على ضرورة وجود مصدر دخل إضافي للمعلم إلى جانب مهنة التعليم.

8- دراسة عبد العزيز بن محمد العبد الجبار (2004)

بعنوان (الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام بمدينة جدة)

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لكل من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة بمدينة جدة، وأثر متغيرات العمر والخبرة والدرجة العلمية والدخل الشهري على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام ومجال التخصص لمعلمي التربية الخاصة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لهذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (251) معلماً ممن يعملون في المدارس الابتدائية العادية وكذلك المدارس الابتدائية العادية الملحق بها برامج أو فصول خاصة والتابعة لوزارة التربية والتعليم بمدينة الرياض، وقد بلغ عدد معلمي التعليم العام (127) معلماً بنسبة (50.6%)، بينما بلغ عدد معلمي التربية الخاصة (124) معلماً بنسبة (49.4%)، وذلك وفقاً لمتغيرات الدراسة، وهي: العمر، عدد سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، الراتب الشهري، مجال التخصص لمعلمي التربية الخاصة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- إن مستوى الرضا أعلى من المتوسط لدى كل من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة على عدم الرضا وعلى الدرجة الكلية للمقياس، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية على بعد الرضا.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة على بعدي المقياس: عدم الرضا والرضا، وكذلك على الدرجة الكلية للمقياس.

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة على بعدي المقياس: عدم الرضا والرضا، وكذلك على الدرجة الكلية للمقياس. وعلى ذلك لا يمكن أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بناءً على خبرة المعلم سواء

كانت خبرة المعلم طويلة أم قصيرة.

5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بناءً على درجة المعلم العلمية سواءً كانت درجة المعلم دبلوماً أم غير ذلك .

9- دراسة رجعة غيث محمد (2006)

بعنوان المناخ التنظيمي والرضا المهني للمعلمين في مركز الفاتح للمتفوقين بينغازي ومدرسة اليوبيل للموهوبين بعمان - الأردن (دراسة مقارنة).

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى المناخ التنظيمي السائد والرضا المهني في مركز الفاتح للمتفوقين بينغازي ومدرسة اليوبيل للموهوبين بعمان، وإجراء المقارنة بين المدرستين لمعرفة أوجه الشبه والاختلاف في مستوى المناخ التنظيمي والرضا المهني للمعلمين.

وانتهجت الباحثة أسلوب المسح الشامل لمفردات المجتمع في المدرستين والبالغ عددها في مركز الفاتح للمتفوقين (50) معلماً ومعلمة وفي مدرسة اليوبيل للموهوبين (42) معلماً ومعلمة بمجموع كلي (92) خلال العام الدراسي 2004-2005م.

وجمعت الباحثة بيانات الدراسة عن طريق المراسلة بواسطة شبكة المعلومات العالمية والزيارة الميدانية التي قامت بها الباحثة لمدرسة اليوبيل للموهوبين، وعن طريق قرار الإنشاء لمركز الفاتح للمتفوقين والمقابلة التي أجرتها مع مدير الإدارة العلمية بمركز الفاتح للمتفوقين ومن خلال المعايشة اليومية، حيث تعمل الباحثة موظفة بالمركز، وكذلك عن طريق أداتي الدراسة التي قامت الباحثة بتطويرهما، حيث خضعت الأدوات لاختبار الصدق الظاهري، وتم اعتماد الفقرات التي حصلت على معامل اتفاق (0.90) فما فوق.

أما بالنسبة لقياس الثبات لأداة الدراسة في الأردن، فنظراً لطبيعة أداة جمع البيانات فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعينة من أفراد مجتمع الدراسة بلغ عددهم (15) معلماً ومعلمة، وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.75) للمناخ التنظيمي و(0.83) للرضا المهني، وقامت الباحثة بحساب معامل ألفا كرونباخ لعينة من أفراد مجتمع الدراسة بلغ عددهم (15) معلماً ومعلمة في مركز الفاتح للمتفوقين، فبلغت (0.67) للمناخ التنظيمي و(0.91) للرضا المهني.

وتم تطبيق أداة الدراسة بالنسبة لمجتمع الدراسة في الأردن، بتاريخ 2004/3/17 ف، أثناء زيارة الباحثة للمدرسة، حيث تم الحصول على عدد (37) استمارة من أصل (42) وتم إرسال

الباقى فى شهر يوليو، وبالتالى كانت نسبة الحصول على الاستثمارات 100%.

وبالنسبة لمجتمع الدراسة فى مركز الفاتح للمتفوقين، فقد تم تطبيق الأداة بعد الرجوع من الزيارة وحساب معامل الثبات للأداة. وكان عدد أفراد مجتمع الدراسة (50) معلماً ومعلمة وكانت نسبة الاسترجاع 100%، وذلك لوجود الباحثة فى نفس المجتمع، وبالتالى سهولة الحصول عليها.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- إن مستوى المناخ التنظيمى فى مدرسة اليوبيل أعلى من مركز الفاتح للمتفوقين.
- 2- اختلاف ترتيب المجالات فى كل من المركز والمدرسة (فيما عدا مجالى التدريب واتخاذ القرار) وبمعدلات مختلفة فى كل من المركز والمدرسة، وكانت مدرسة اليوبيل للموهوبين أعلى من مركز الفاتح للمتفوقين.
- 3- إن مستوى الرضا المهني للمعلمين فى مدرسة اليوبيل للموهوبين أكثر ارتفاعاً من مركز الفاتح للمتفوقين.

10- دراسة صالحة محمد بو شعراية (2006)

بعنوان (الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الثانويات التخصصية بشعبية الجبل الأخضر)

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي الثانويات التخصصية، ومعرفة الفروق فى درجة الضغوط النفسية وفى درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين الذين يقومون بالتدريس فى الثانويات التخصصية فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة فى (النوع - العمر - التخصص الأكاديمي - سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - جنس الطالب - السنة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها - عدد الحصص الأسبوعية - نوع المادة الدراسية التي يدرّسها المعلم - الراتب الشهري - موقع المدرسة التي يعمل بها المعلم).

تكونت عينة الدراسة من (535) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقيّة النسبية من (25) مدرسة من مدارس الثانويات التخصصية بشعبية الجبل الأخضر، وتم استخدام استمارة المتغيرات الديموغرافية، ومقياس طور لقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين، ومقياس

مينسوتا للرضا الوظيفي، كما استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لغرض تحليل البيانات وفقاً للبرنامج الإحصائي (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفادها:

1- وجود علاقة دالة بين الضغوط النفسية والرضا لدى المعلمين؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.31) عند مستوى دلالة إحصائية (0.01).

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط النفسية بين المعلمين وفقاً لمتغيرات (النوع، ونوع الطالب، وموقع المدرسة التي يعمل بها المعلم) ؛ بينما لا توجد فروق دالة في درجة الضغوط النفسية بين المعلمين وفقاً لمتغيرات (العمر، التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية ، السنة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها، عدد الحصص الأسبوعية، و نوع المادة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها، والراتب الشهري).

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين وفقاً لمتغيرات (النوع، التخصص الأكاديمي، نوع الطالب، وموقع المدرسة التي يعمل بها المعلم)، بينما لا توجد فروق دالة في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين وفقاً لمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية ، السنة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها، عدد الحصص الأسبوعية، ونوع المادة الدراسية التي يدرّسها المعلم، والراتب الشهري).

وفي ضوء هذه النتائج خلصت الدراسة الحالية إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات.

11- دراسة جواد محمد الشيخ خليل وعزيزة عبد الله شيرير (2007)

بعنوان (الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين بمدينة غزة .)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (18) مدرسة (بنون وبنات).

وقد أعد الباحث استبانته لقياس الرضا خاصة بالدراسة، وقد بيّنت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا ال وظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة. وبالنسبة لتحقيق المهنة لذات كانت

الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا. وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسد ثولين كانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

12- دراسة خالد بن حسن بن سعيد آل سليمان (2007)

بعنوان (الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في ولاية صلالة بسطنة عمان من منظور نظرية هرزبيرج)

تهدف الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في ولاية صلالة بسطنة عمان من منظور نظرية هرزبيرج.

ولكي يتم تحقيق أهداف البحث، فقد استخدم الباحث الإجراءات الآتية:

- تحديد مجتمع البحث واختيار العينة:

فبعد تحديد صفات مجتمع الدراسة، المتمثلة بمعلمي التعليم الأساسي ومعلماته في ولاية صلالة البالغ عددها (1270) معلماً ومعلمة، اعتمدت نسبة قدرها (22%) في اختيار عينة البحث التي بلغت (285) معلم ومعلمة، وتم اختيار هذه العينة بطريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تمثلت عينة الدراسة من طبقتين الحلقة التعليمية الأولى والحلقة التعليمية الثانية، وبلغت نسبة عينة الحلقة التعليمية الأولى (41%) من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة عينة الحلقة التعليمية الثانية (59%) من إجمالي العينة، وواقع (118) و(167) معلم ومعلمة على التوالي.

أداة البحث: صمم الباحث أداة بحثية استندت على نظرية هرزبيرج ذات العاملين: بيئة العمل ومحتوى العمل بالإستفادة من الدراسات الأجنبية والعربية في مجال الإدارة التربوية والمدرسية، وقد بلغ عدد فقرات هذه الاستبانة (30) فقرة بعد أن تم قياس صدقها وثباتها، وبلغ معامل الثبات بمعنى الاتساق الداخلي الذي كشفه معامل ارتباط بيرسون وصحته معادلة سبيرمان - براون (0.85)، وكذا استخدام معادلة ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات الداخلي للأداة، وبلغت قيمة معامل ألفا (0.92)، وهذه القيمة دلت على ثبات أداة الاستبيان. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- ارتفاع مستوى الرضا المهني عند معلمي التعليم الأساسي للعوامل الصحية في ولاية صلالة.

2- رضا مهني عالٍ عند معلمي التعليم الأساسي للعوامل الدافعة.

3- وجود فرق دال إحصائياً بين معلمي التعليم الأساسي في مستوى الرضا المهني للعوامل الدافعية وعدم الرضا المهني للعوامل الصحية تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث.

4- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمي التعليم الأساسي في مستوى الرضا المهني للعوامل الدافعية ومستوى عدم الرضا المهني للعوامل الصحية تعزى لمتغيرات (الخبرة، المؤهل، المرحلة التعليمية).

وختمت الدراسة بجملة من التوصيات، أهمها حث إدارات المدارس الأساسية على العمل تجاه تحقيق الرضا العالي في جوانب الترقية والتأهيل للمعلمين وتخفيف مستوى عدم الرضا في جوانب الكثافة الطلابية ومنح المكافآت مقابل الجهد المبذول من المعلمين.

13- دراسة فهد عبد الرحمن الرويشد (2009)

بعنوان الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت دراسة تقويمية .

هدفت هذه الدراسة إلى تعريف مفهوم الرضا المهني للمعلم وأهم العوامل المؤثرة فيه والتعرف على واقع الرضا المهني لمعلمي المرحلة المتوسطة من خلال متغيرات : النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي للمعلم وتقديم تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة.

وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة لجمع المعلومات والبيانات من معلمي المرحلة المتوسطة عن مدى رضاهم عن مهنة التدريس ، وقد تكونت عينة الدراسة من (750) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من معلمي المرحلة المتوسطة بالمناطق التعليمية عاد منها (625) استبانة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لأنه من أنسب المناهج البحثية لها ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- وافق أفراد العينة على عبارات الإستبانة المقدمة لهم والخاصة بالعوامل التي تزيد الرضا المهني لديهم عن مهنة التدريس بنسبة بلغ متوسطها 93% مما قد يشير إلى اتفاق العينة حول هذه العوامل.

2- أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة قد وافقوا على عبارات الاستبانة المقدمة لهم ، والخاصة بالعوامل التي تقلل الرضا المهني لديهم عن مهنة التدريس بنسبة موافقة بلغ متوسطها 90% مما قد يشير إلى اتفاق العينة حول هذه العوامل.

3- أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد العينة بالنسبة للعوامل التي تزيد أو تقلل الرضا المهني للمعلم وفقاً لمتغيرات الدراسة : النوع (ذكور- إناث) ، المؤهل العلمي (تربوي – غير تربوي) ، سنوات الخبرة (أقل من 5، من 5 إلى 10 ، أكثر من 10 سنوات) ، فيما عدا متغير المؤهل العلمي بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا المهني لصالح فئة التربوي ، ومتغير سنوات الخبرة بالنسبة لذات العوامل لصالح الفئة من 5 إلى 10 سنوات.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

فيما يلي عرض للدراسات الأجنبية وهي دراسات مباشرة وسيتم سردها من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي :

1- دراسة (جنكسون وشابمان ، 1990، Jenkinson and chapman)

بعنوان الرضا المهني لمدرس مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الجاميكية.

Job satisfaction of Jamaican Elementary school teachers.

هدفت الدراسة إلى التحقق من علاقات الرضا المهني بين مدرسي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الجاميكية ، وقد كان التركيز على التعريف بالعوامل التي تؤثر على الرضا المهني وذلك من خلال التدخل الإداري ، وباستخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية تكونت عينة الدراسة من (290) معلم من مدينتي كينج ستون وسانت أندرو ، منهم (100) من المدارس الخاصة ، و (190) من المدارس العامة أكملوا تعبئة نموذج مسح رضا المدرس الجاميكي الذي يحوي معلومات ديموغرافية شخصية ومهنية على المستجيبين، وبيانات ذات علاقة بالمدرسة وكذلك مدى تقدير المستجيبين لرضاهم المهني .

ولاختيار علاقة الدلالة بين العوامل الشخصية والمهنية من جهة ، وعوامل المدرسة ورضا المدرسين عن المهنة من جهة أخرى ، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن دلالة الفروق.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

تبين أن 20% من الفرق في الرضا المهني نتيجة متغيرات كل من شروط العمل ، والعلاقات الشخصية مع المدرسين الآخرين ، والعلاقات بأولياء الأمور ، والبنية الإدارية ، حيث إن المدرسين الذين عملوا في مدارس متميزة استمتعوا بعلاقات جيدة مع المدرسين وأولياء

الأمر ، والذين شعروا بأنهم جزء من بنية المدرسة أفضوا بأنهم خبروا مستوى مرتفع من الرضا المهني.

كما إن متغير كل من مكانة المدرسة وشروط العمل ، وجودة العلاقات الشخصية مع المدرسين الآخرين ومتغير تشجيع أولياء الأمور كلها مجتمعة كانت إيجابية ذات علاقة بالرضا المهني.

بيّنت الدراسة أن (58 %) من الفرق لرضا المدرسين وقد كان متغير " مقام المدرسة أفضل مؤشر للرضا المهني الذي أوضح أن (38 %) من الفرق في المتغير المستقل ، وقد كان (20%) من الفرق جاء من متغيرات شروط العمل والعلاقات الداخلية مع المدرسين الآخرين والعلاقات مع أولياء الأمور ومتغير البنية التنظيمية ، حيث إن المدرسين الذين عملوا في مدارس متميزة " من حيث مكانتها في المجتمع " تميزت بشروط عمل جيدة ، والمدرسين الذين تمتعوا بعلاقات جيدة مع المدرسين الآخرين وأولياء الأمور والذين شعروا بأنهم جزء من البنية المدرسية ، يميلون بمتعتهم بمستويات عالية من الرضا المهني . وفي نهاية الدراسة يرى الباحثان :

أولاً : بأن الرضا المهني لمدرسي المرحلة الابتدائية يرتبط بشكل قوي بادراك المدرسين إلى وضع المدرسة في المجتمع.

ثانياً : إلى عوامل وشروط عمل معينة في مدارسهم ، ولكن الفارق الأهم في الرضا المهني تأتي من علاقة المدرسين وألفتهم بالمدرسين الآخرين والاستحسان واعتراف أولياء الأمور والطلبة وإلى أي حد شعر المدرسون بمشاركتهم في عملية التعليم بمدرستهم.

2- دراسة (ريبس وجانسون وكامبل ، 2001 ، Reese,Johnson,Campbell) بعنوان رضا المعلم المهني وضغوط مهنة التدريس ، حجم المدرسة (كثافة الفصول الدراسية) والعمر وخبرة التدريس.

Teacher job satisfaction and teacher job stress : school size , age and teaching experience .

الغرض من هذه الدراسة تحديد الاختلافات في مستويات الرضا المهني للمعلم والضغوط حسب متغيرات العمر والخبرة التدريسية وحجم المدرسة ، البيانات كانت قد تجمّعت من (229)

مدرّس تربية بدنية يعملون في (85) مدرسة داخل المدن في شمال ولاية فلوريدا وجنوب ولاية جورجيا في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد استخدم الباحثون لجمع البيانات كل من :

أ. مقياس الرضا المهني.

ب. قائمة الضغوط المتعلقة بالعمل.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أ. المدارس التي يزيد عدد تلاميذها عن (1500) تلميذ لها تأثير سلبي على رضا المدرس (مدرس التربية البدنية) ، وكذلك زيادة الضغوطات المهنية في التدريس.
- ب. العمر لم يكن له أي تأثير بالنسبة للرضا المهني ذو دلالة إحصائية.
- ج. كما وجد بأن عدد سنوات الخبرة ليس لها تأثير على رضا مدرس التربية البدنية.

3- دراسة (مينون وبابا نستاسيو وزيمبلاس ، 2002 ، Menon ,Papanastasiu ,Zembyjas)

بعنوان تحليل علاقة الرضا المهني للمعلمين والمتغيرات الإدارية:شواهد من قبرص.

Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables : Evidence from Cyprus .

تهدف هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة التنظيمية ومتغيرات المدرس للرضا المهني بين المدرسين في قبرص ، وتشمل متغيرات التنظيم كل من متغير الرضا عن المرتب ، والرضا عن مناخ المدرسة والرضا عن الفرص المتاحة وكذلك الرضا عن مستوى اشتراك المدرس في صنع القرار المدرسي ، أما الخصائص الديموغرافية وا لشخصية فتشمل النوع ، المؤهلات العليا ، والمرحلة المدرسية القائمين على تعليمها (ابتدائي ، إعدادي ، ثانوي) ومتغيرات النفس فردية (الرضا عن القدرة في التأثير على الطلبة في التعليم ورضا المدرس عن الدرجة العلمية والهدف منها) ، تكونت عينة الدراسة من (459) مدرساً من معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية من جميع مقاطعات جمهورية قبرص ، وقد جمعت بيانات الدراسة باستخدام استبانة أعدت من قبل (دينهام وإسكت ، 2002) Dinham and Scott وقد عدلت من قبل باحثي الدراسة الحالية على البيئة القبرصية. وقد عولجت بيانات الدراسة باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي .

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

فيما يخص متغير النوع حيث كان الذكور على الأرجح أكثر رضا من الإناث، كما أظهرت النتائج أن المدرسين الذين يدرّسون في مراحل التعليم الدنيا (الابتدائية) أكثر رضا مهنيًا من نظائهم في المراحل التعليم المتقدمة (اعدادي ، ثانوي) وهذه النتائج توصلت إليها دراسات سابقة مثل دراسة كل من :

(Choy, Bobbitt, Hence, Medrich, Horn and Lieberman 1993 Nces

(1997

كما إن لمتغير مناخ المدرسة دوراً مؤثراً في الرضا المهني للمدرسين ، حيث إن المدرسين الذين أرتفع لديهم الرضا عن هذا المتغير كانوا أكثر رضا مهنيًا من غيرهم من عينة الدراسة كذلك الرضا المهني من متغير مستوى الشهادة ، حيث كان المدرسين الذين هم على قناعة بمستوياتهم التعليمية " الشهادات الأكاديمية " كانوا أكثر رضا من الذين لم يكونوا قانعين بتحصيلهم الأكاديمي " شهادتهم " كمدرسين. وعلى الرغم من أهمية متغير الأجر " الدفع " عند الكثير فإنه أظهر تأثيراً ضعيفاً على الرضا المهني وهذه المحصلة كانت قد أظهرتها نتائج دراسات سابقة :

(Choy et al .1993, Dinham and Scott 2002, Nea2003)

ومن جهة أخرى ، فقد كانت غالبية المدرسين المشاركين في الدراسة (86.7%) راضين عن عملهم ، مقارنة بعدد الذين لم يكونوا راضين (13.3%) وقد يرجع انخفاض عدد المدرسين غير الراضين عن مهنتهم ، إلى عدم توفر فرص عمل أخرى .

4- دراسة (الجانير ، تشالز ، 2003 ، Aigaier, Chariesj)

بعنوان الرضا المهني وأساليب القيادة وممارسات التدريس بين معلمي المدارس الابتدائية العامة في كومولث جزر ماريانا الشمالية.

Job satisfaction , leadership styles , and teaching practices among CNMI public elementary school teachers .

تهدف هذه الدراسة إلى إذا ما كانت أساليب القيادة للمعلمين والممارسات التعليمية أثرت في الرضا المهني للمعلم في المدارس العامة الابتدائية . الدراسة أجابت عن الأسئلة التالية:

1- ما هو مستوى الرضا المهني لدى المعلمين في المدارس العامة الابتدائية في كومولث جزر ماريانا الشمالية.

2- إلى أي مدى تؤثر العوامل الديموغرافية ، ونمط القيادة المفضلة وممارسات التدريس المفضلة على درجة الرضا المهني لمعلمي المدارس العامة الابتدائية ؟

3- مامدى تأثير التفاعل بين نمط القيادة وممارسة التدريس على درجة الرضا المهني لمعلمي المدارس العامة الابتدائية ؟

استخدمت هذه الدراسة الانحدار المتعدد للإجابة عن الأسئلة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- المدرسون كانوا راضين عن مهنتهم بدرجة متوسطة، إنهم يفضلون الممارسات التعليمية التوجيهية بدل التدريسية البنائية.
- متغيرات الرضا المهني التابعة تراجعت ضد ثمانية متغيرات مستقلة : العمر ، النوع ، سنوات التدريس ، وأعلى مستوى تعليمي للمدرس ، والإنجليزية كلغة أم ، وأساليب القيادة ، وممارسات التدريس ، ومتغير التفاعل بين أنماط القيادة تأثرت فقط بالنوع ، والاتفاق لنوع الجنس كانت الإناث أكثر رضا من الذكور.

5- دراسة (مورقن وأولارى 2004)

(Mark Morgan and Michael O'leary)

بغوان العوامل المرتبطة بالرضا المهني للمدرسين المبتدئين في إيرلندا .

A study of factors associated with the job satisfaction of beginning teachers .

تهدف هذه الدراسة إلى البحث والتحقق من مدى علاقة العوامل المرتبطة بالرضا المهني للمدرسين المبتدئين الذين قضوا ما بين (6-18) شهراً يمارسون مهنة التدريس داخل الفصول الدراسية .

تكوّنت عينة الدراسة من المدرسين حديثي التخرج (2001-2002) من معهد سانت باتريك في مدينة دبلن في أيرلندا وقد بلغ عدد أفراد العينة (468) معلم، ولجمع البيانات فقد استخدم الباحثان استبانة تكونت من (5) أجزاء كل جزء ا حتوى على أسئلة مركبة تبحث للتعريف بعامل معين ، حيث الجزء الأول كان حول العوامل الديموغرافية (العمر ، النوع ، أفضلية المدرسة) ، والرضا عن العمل ، والفعالية الذاتية في التدريس ، والدعم أو المساعدة المدركة من المدرسين، ومدى فهم المنهج الدراسي المقرر من قبل المدرسين ، وقد كانت كل مجموعة من الأسئلة (المفردات) تقيس خصائص اجتماعية ديموغرافية ذات علاقة بالعمر والنوع ، والموضوع الأكاديمي المدروس ، في حين مفردات أخرى ركزت على سمات المستجيبين مثل

الوضع الحالي في المدرسة الذي يشمل المرحلة الدراسية التي يدرّسها المدرس (ابتدائي- إعدادي) ، و عدد المدرسين ، كما إن هناك مفردات وضعت لتقييم الرضا عن التعليم من حيث :

1- شمولية الرضا.

2- المرتب وشروطه.

3- العلاقات مع الزملاء.

4- مميزات النمو المهني والتدريسي .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إذا أخذنا في الاعتبار خصائص العامل الاجتماعي الديموغرافي مثل النوع والمادة المدروسة وطول فترة الخبرة في مجال التدريس فإن هذه العوامل لم تكن ذات علاقة بالرضا المهني.

وكان هناك ارتباط بين الرضا المهني والمساعدة المدركة التي كانت أعلى من أي قياس ، وقد كان الارتباط أعلى بين الذين هم في سنتهم الأولى من التدريس عن أولئك الذين تخرجوا في سن مبكر و بالمغايرة كما إن الارتباط كان أقوى بين الرضا المهني والفعالية الذاتية في المدارس المميزة منه في المدرسة المحرومة (أقل موارد مادية) ، وفي نهاية الدراسة برز العديد من المواضيع الأكثر أهمية كان مفهوم الرضا والأداة متعددة العوامل في العمل الحالي لم تكشف عن مقومات أو مميزات التي تكون أكثر ملائمة إلى القياس لغرض معين.

6- دراسة (زائق زونقشان ، 2007 ، Zhang Zhongshan)

بعنوان الرضا المهني بين مدرسي المرحلة الابتدائية في شنقهاي .

Study of job satisfaction among elementary school teachers in Shanghai .

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤالين التاليين:

- أ. ما هي مستويات الرضا المهني بين مدرسي مرحلة التعليم الابتدائي بالأخذ في الاعتبار لأعمالهم ، القيادة ، الزملاء ، الترقية ، الدخل ، وبشكل كلى الرضا المهني؟
- ب. هل هناك فروق في الأبعاد المختلفة للرضا المهني بين المدرسين في النوع ، العمر ومن مدارس مختلفة؟

تكونت عينة الدراسة من (461) مدرس من مرحلة التعليم الابتدائي من (12) مقاطعة مختلفة في جمهورية الصين الشعبية.

وقد استخدمت استبانة مسح الرضا المهني للمدرس ، وقد تكونت الاستبانة من جزأين (أ) أسئلة عن الرضا المهني بشكل عام. (ب) الرضا الكلي باستخدام المؤشر الوصفي للعمل Job Descriptive Index (JDI) وقد استخدمت عدة أساليب احصائية لمعالجة البيانات منها اختبار t-test ، للدلالة وتحليل الانحدار .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

أظهر الانحراف عن ا لمتوسط بأن رضا المدرسين عن دخلهم والترقيات كان- إلى حد كبير- منخفضاً ($p < .01$) عن القيمة المحايدة (15) ، في حين كان رضا المدرسين عن زملائهم والتدريس والمدراء ورضاءهم بشكل كلي ذا دلالة ومرتفع عن ($p < .01$) القيمة المحايدة التي كانت (18, 21, 24, 34 على التوالي) كما أظهرت نتائج الدراسة بأن الانحرافات المعيارية لرضا المدرسين المهني مع خصائص أخرى مختلفة كالآتي:

- 1- الرضا عن الدخل كان أعلى بين المدرسين الذكور عن المدرسات الإناث ، ولكن لا وجود لفروق ذات دلالة في الأبعاد الأخرى.
- 2- كل بعد من أبعاد الرضا المهني يزيد شكل طردي مع الزيادة في العمر ، كما الرضا عن بعد القيادة بشكل عام يزيد مع العمر.
- 3- لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي المدارس الخاصة والحكومية في أي سمة من سمات الرضا المهني.

7- دراسة (ديميرال وإردمار ، 2009 ، Husne Demirel Gurcu Kocerdamar) بعنوان تحليل العلاقة بين الرضا المهني والارتباطات الأسرية لمعلمي المدارس الابتدائية التركية .

Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers .

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرضا المهني للمدرسين وارتباطاتهم الأسرية تكونت عينة الدراسة من (614) مدرساً من العاملين في (8) مدارس ابتدائية في مدينة أنقرة بتركيا منهم (302) مدرساً يعملون في الفصل الأول من التعليم الابتدائي، (302) يعملون في الفصل الثاني ممن قبلوا المشاركة في الدراسة .

وقد جمعت بيانات الدراسة عن طريق استخدام مقياس مينسوتا للرضا المهني ، كما استخدم المقياس الفرعي لخصائص العمل، ولتحليل البيانات احصائياً، استخدم الباحث تحليل الانحدار الاحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ- كانت هناك نتائج إيجابية بخصوص العمل وقوة الارتباط الأسري وتأثيرهما على الرضا المهني .

ب- لم يكن هناك تأثير إيجابي إلى متغيرات النوع والحالة الاجتماعية والعمر وعدد السنوات في الخدمة .

مناقشة الدراسات السابقة

تمت مناقشة الدراسات السابقة، وذلك من حيث الأهداف والعينات وطرق اختيارها والبيئة التي تمت فيها الدراسة والأدوات المستخدمة، والأساليب الإحصائية كذلك والنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، بالإضافة إلى توضيح نقاط الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية، وذلك كما يلي :

الأهداف

اختلفت أهداف الدراسات السابقة وتتنوعت، حيث هدفت بعض الدراسات إلى الكشف عن العوامل التي تحقق الرضا المهني، ومنها دراسة (بسيوني، 1997، العمرى، 1991، الغزويات، 1998، الرويشد، 2009، مورقن وأولاري، 2004)، كذلك هدفت بعض الدراسات إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل، ومنها دراسة (العبد الجبار، 2004) في حين اتفقت دراسة (العمرى، 1991، خليل وشيرير، 2007) من حيث هدف الدراسة مع الدراسة الحالية، وهو معرفة العلاقة بين الرضا المهني وبعض المتغيرات الديموغرافية، كذلك اختلفت بعض الدراسات في أهدافها مثل دراسة (المغيدي، 1996) وهدفها تطبيق نموذج القيادة الموقفية لهرسي وبلانشرود ونظرية العاملين لهرزبورغ، كذلك هدفت دراسة (آل سليمان، 2007) إلى معرفة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي، أما دراسة (جنكسون وشابمان، 1990) فكان هدفها التحقق من علاقات الرضا المهني بين مدرسي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الجمايكية، ودراسة (مينون وبابانستاسيو وزيمبلاس، 2002) التي تهدف لبحث العلاقة التنظيمية ومتغيرات المدرس للرضا المهني بين المدرسين، ودراسة (الرويشد، 2009) التي تهدف إلى تعريف مفهوم الرضا المهني للمعلم وأهم العوامل المؤثرة فيه والتعرف على واقع الرضا المهني لمعلمي المرحلة المتوسطة. ودراسة (ديميرال وإردمار، 2009) التي تهدف إلى تحديد العلاقة بين الرضا المهني للمدرسين وارتباطاتهم الأسرية .

أما بالنسبة للدراسات المحلية: فتتفق دراسة كل من (غلام 1997 ، محمد 2006) في الأهداف ، فالدراستان تهدفان إلى قياس المناخ التنظيمي السائد و معرفة علاقته بالرضا المهني للمعلمين. في حين اختلفت أهداف دراسة كل من (أبو عروش 1999، الفاندي 2000، بوشعراية 2006). فكل منهما تختلف أهدافها عن الأخرى من حيث متغيرات الدراسة.

العينات

تنوعت العينات في الدراسات السابقة حيث اختلفت من حيث النوع، والمرحلة، والتخصصات، ونوع المادة الدراسية التي يدرّسها المعلم، بالإضافة إلى اختلاف أحجام العينات من مجتمع لآخر، ففي دراسة (الرويشد 2009) بلغ حجم العينة(750) معلماً ومعلمة، في حين دراسة (محمد 2006) انتهجت المسح الشامل لمفردات المجتمع في المدرستين والبالغ عددها في مركز الفاتح للمتفوقين (50) معلماً ومعلمة و في مدرسة اليوبيل للموهوبين (42) معلماً ومعلمة بمجموع كلي (92) معلماً ومعلمة، وذلك حسب طبيعة الدراسة ومقتضياتها.

مُعظم الدراسات اختارت عينتها من معلمي المراحل التعليمية الثلاثة (الابتدائية والإعدادية والثانوية) ، وقد تم ذكرها في الدراسات السابقة ، فبالرغم من تشابه معظم الدراسات السابقة في العينات، وهم فئة المعلمين بصفة عامة، دون تخصيص معلمي مادة معينة، باستثناء دراسة (الغزيوات 1998) فقد كانت العينة من معلمي ومعلمات مادة الاجتماعيات ، وكذلك دراسة (العبدالجبار 2004) فقد كانت العينة من معلمي التربية الخاصة، ودراسة (2001 ريبس وجانسون وكامبل) فقد اقتصر على معلمي التربية البدنية .

وقد اتفقت دراسة (غلام 1997 ، الفاندي 2000 ، بو شعراية 2006) فجميعها اقتصر على معلمي المرحلة الثانوية، في حين دراسة (أبو عروش 1999) اقتصر على معلمي مرحلة الشق الثاني من التعليم الأساسي (الإعدادي).

أما الدراسة الحالية فتتفق مع الـ دراسات التي اختارت معلمي المرحلة الابتدائية ومعلماتها (مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي) مستخدماً أسلوب العينة العشوائية التطبيقية نظراً لملائمتها للدراسة الحالية.

الأدوات

استخدمت جميع الدراسات السابقة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، بالإضافة إلى بعض الاستمارات لجمع البيانات الشخصية، كما في دراسة (بو شعراية 2006) ودراسة

(1990 جنكسون وسابمان) ودراسة (2004 مورقن وأولاري) ، وقد اعتمدت بعض الدراسات على أدوات جاهزة أعدها باحثون آخرون لقياس الرضا المهني، وفي هذه الدراسة سيتم استخدام مقياس الرضا المهني للمعلم بعد إجراء التعديلات والتأكد من الصدق والثبات بما يتناسب مع العينة والبيئة المحلية، وهناك بعض الدراسات اعتمدت على مقاييس تم إعدادها وبنائها خصيصاً لقياس الرضا المهني للمعلم كدراسة (خليل وشريير، 2007).

الأساليب الإحصائية

على الرغم من اختلاف الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة إلا أن معظمها يستخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون واختبار تحليل التباين والأوزان النسبية، ففي دراسة (العبد الجبار 2004) تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية، منها معامل ارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ، كما استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار تحليل التباين.

نتائج الدراسات:

توصلت الدراسات السابقة إلى مجموعة من النتائج وفقاً للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، حيث اتفقت في مجموعة من النتائج واختلفت في نتائج أخرى، وذلك كما يلي:

يلاحظ اتفاق نتائج الدراسات فيما يتعلق بدرجة الرضا عن مهنة التعليم، ففي دراسة (الغزيوات 1998) بيّنت أن نسبة الراضين عن المهنة (64%) واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (العبد الجبار 2004) والتي بيّنت أن مستوى الرضا أعلى من المتوسط، كذلك اتفقت دراسة كل من (غلام 1997 ، أبو عروش 1999 ، الفائدي 2000) على أن درجة الرضا عن مهنة التدريس كانت متوسطة في الغالب، أما دراسة (آل سليمان 2007) فبيّنت أن معلمي مرحلة التعليم الأساسي يتمتعون برضا مهني عالٍ .

أما دراسة (العمرى، 1991) فكشفت عن انخفاض نسبة المعلمين الراضين عن مهنة التدريس. كذلك دراسة (مينون وبابانستاسيو وزيمبلاس، 2002) التي بيّنت أن نسبة الراضين عن عملهم بلغت (86.7%) واتفقت دراسة كل من (بسيوني، 1987 ، الرويشد، 2009) على ارتفاع نسبة الرضا عن مهنة التدريس بنسبة (95.4%) في دراسة (بسيوني 1997) و(93%) في دراسة (الرويشد 2009) مع دراسة (آل سليمان 2007) على أن معلمي مرحلة التعليم الأساسي يتمتعون برضا مهني عالٍ.

ويلاحظ عدم اتفاق نتائج الدراسات التي تناولت معرفة الفروق في درجة الرضا المهني بين المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، حيث بيّنت نتائج الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني تعزى لمتغير النوع، ومن هذه الدراسات دراسة (الفائدي 2000، الرويشد 2009، مورقن وأولاري 2004، ديميرال وإردمار 2009)، بينما أشارت دراسة كل من (خليل وشريير 2007، ألتاير وتشالز 2003) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني لصالح الإناث، بينما أشارت دراسة (مينون وبابانستاسيو و زيمبلاس، 2002) إلى أن المعلمين أكثر رضا من المعلمات.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الرضا المهني و متغير المرحلة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها فقد اتفقت دراسة كل من (المغيدي 1996، مينون وبابانستاسيو وزيمبلاس 2002) على أن معلمي المرحلة الابتدائية أكثر رضا من معلمي بقية المراحل، في حين بيّنت دراسة (بوشعراية 2006) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً للسنة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها.

وفي الوقت الذي تشير فيه نتائج الدراسات بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الراتب الشهري والرضا المهني للمعلم التي تتمثل في دراسة (الفائدي 2000، بوشعراية 2006)، بينما تتفق دراسة كل من (زانق زونقشان 2007، وزيمبلاس 2002) بأن مجال الحوافز المادية أقل مصادر الرضا عن العمل.

وفيما يتعلق بعلاقة الرضا المهني لدى المعلم بالعمر فقد بيّنت نتائج دراسات (العمرى 1991) على وجود علاقة عكسية بين الرضا المهني و متغير العمر وبيّنت دراسة (زانق زونقشان 2007) أن كل بعد من أبعاد الرضا المهني يزيد بشكل طردي مع الزيادة في العمر واتفقت نتائج هذه الدراسات مع دراسة (الفائدي 2000) على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى المعلمين تعزى للعمر، بينما بيّنت دراسة (بوشعراية 2006) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل تعزى لمتغير العمر، واتفقت مع دراسات (رييس وجانسون وكامبل 2001، ديميرال وإردمار 2009) بأنه لم يكن للعمر تأثير ذو دلالة على الرضا المهني للمعلم.

واتفقت دراسة كل من (العبد الجبار 2004، و خليل وشريير 2007، الفائدي 2000) مع دراسة (رييس وجانسون وكامبل 2001، ديميرال وإردمار 2009) بأنه لا يوجد تأثير دال لمتغير سنوات الخبرة للمعلمين على درجة رضاهم عن عملهم. بينما بيّنت دراسة (العمرى 1991) بأنه

توجد علاقة عكسية بين الرضا المهني العام ومتغير سنوات الخبرة للمعلم.

ويلاحظ عدم اتفاق نتائج الدراسات التي تناولت علاقة الرضا المهني بعدد الحصص الأسبوعية، حيث بيّنت نتائج دراسة (أبو عروش 1999) على أن المصادر الأقل نسبياً للرضا تتمثل في الواقع العملي لمهنة التدريس ، بينما أوضحت دراسة (بوشعراية 2006) بأنه لا توجد فروق دالة في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى لمتغير عدد الحصص الأسبوعية.

وقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد المنهج المستخدم في الدراسة الحالية وفي طريقة اختيار عينة الدراسة وكذلك الأساليب الإحصائية ، بالإضافة إلى الاستفادة منها في عرض نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة .

الفصل الرابع

المنهج و إجراءات الدراسة

- 1- منهج الدراسة.
- 2- مجتمع الدراسة.
- 3- عينة الدراسة الأساسية .
- 4- أداة الدراسة .
- 5- عينة الدراسة الأستطلاعية .
- 6- صدق و ثبات أداة الدراسة.
- 7- إجراءات التطبيق .
- 8- المعالجة الإحصائية.
- 9- تساؤلات الدراسة .

الفصل الرابع

المنهج وإجراءات الدراسة

تمهيد

يتناول هذا الفصل التعريف بالمنهج الذي استخدم لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، ووصف المجتمع وتحديده ، ووصف عينة الدراسة الاستطلاعية ، وتحديد عينة الدراسة الأساسية مع توضيح للإجراءات التي تم إتباعها في التحقق من صدق الأداة وثباتها ومدى ملائمتها للدراسة الحالية ، وكذلك طرق جمع البيانات ، وإجراءات التطبيق وطرق المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم جمعها، وأخيراً تساؤلات الدراسة ، وسيتم توضيح ذلك على النحو التالي :

أولاً : منهج الدراسة

أستخدم الباحث المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لأهداف الدراسة الحالية ، حيث يستخدم هذا المنهج لمعرفة إلى أي حد يرتبط متغيران ، أو إلى أي حد تتفق التغيرات في أحد العوامل مع التغيرات في عامل آخر ، ويتوقف مقدار الارتباط على الدرجة التي تُصاحبُ فيها الزيادة أو النقصان في أحد المتغيرين بزيادة أو نقصان في المتغير الآخر . وتفيدنا دراسات الارتباط في معرفة العلاقة بين المتغيرات ، فإذا عرفت التغيرات التي يمر بها المتغير الأول فإنه يكون قادراً على التنبؤ بالمتغير الثاني وما سيمر به من تغيرات . (عطوى ، 2000 : 186) .

وتكمن أهمية البحوث الوصفية لما تتمتع به من إمكانية تزويد القائمين بالدراسات التربوية بمعلومات تفيد بتفسير الوضع الراهن للظواهر المختلفة ، وإمكانية التنبؤ في ضوء النتائج الفعلية، كما تهتم هذه البحوث في وصف ما هو كائن ، أي الوضع الراهن أو الحادثة ، فهو يصف خصائصها ومركباتها و يصف العوامل التي تؤثر عليها ، والظروف التي تحيط بها ، ويحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على تلك الظاهرة ، وانطلاقاً من هذا التصوير الشامل يمكن التنبؤ والاستنتاج بالأوضاع المستقبلية التي ستؤول إليها هذه الظاهرة . فالبحث الوصفي لا يعتمد على الملاحظة السطحية أو الوصفات العرضية في حل المشكلة قيد البحث ، بل إنه يتبع عدة خطوات للوصول إلى الاستنتاج والتحليل و التدقيق في الأسباب والمسببات للظاهرة الملموسة ، لذلك فهو أسلوب فعّال في جمع البيانات و المعلومات ، وبيان الطرق والإمكانات التي تساعد في تطوير الوضع إلى ما هو أفضل . (المغربي، 2007 : 95 – 96) .

كما إن الباحث في هذه الدراسة اتبع الإجراءات المنهجية المستخدمة في أحد أنواع البحوث الوصفية وهي الدراسات الارتباطية التي تزود الباحث بوصف للمتغيرات التي تتحكم في الظواهر قيد

الدراسة ومن ثم دراسة الارتباطات فيما بينها من أجل الوصول إلي نتائج تفيد بالرقى في العملية التعليمية ومن ثم تقديم توصيات ومقترحات لبحوث مستقبلية .

ثانياً : مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي ومعلماته في مدينة البيضاء خلال العام الدراسي (2009 – 2010 م) والبالغ عددهم (1352) معلماً ومعلمة حسب إحصائية قام الباحث بجمعها من المدارس المشمولة بالدراسة والواقعة في نطاق مدينة البيضاء ، والجدول (1) يبين مجتمع الدراسة موزعين على مدارس التعليم الابتدائي بمدينة البيضاء .

جدول(1)

أعداد معلمي ومعلمات مدارس مرحلة(الشق الأول من التعليم الأساسي) موزعين

ت	المدرسة	من الصف الأول إلي الصف الرابع		الصف الخامس والسادس		عدد المعلمين بها
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	
1	الزاوية القديمة	1	23	3	15	42
2	أبن خلدون	-	36	1	23	60
3	أحمد ياسين	-	9	2	8	19
4	شهداء الجيل	5	9	5	7	26
5	الحرية	-	29	-	16	45
6	الخلود	-	34	-	13	47
7	الخنساء	-	27	1	17	45
8	الزهراء	-	32	-	10	42
9	أحفاد المختار	2	15	2	12	31
10	اليقظة	2	12	2	8	24
11	الصديقة بنت الصديق	-	44	1	19	64
12	الفاروق	1	10	2	6	19
13	القدس	-	54	-	32	86
14	المجد	1	28	3	15	47
15	الناصر صلاح الدين	1	14	3	7	25
16	النهضة	2	28	2	23	55
17	الوحدة	-	25	-	8	33
18	أسماء بنت أبي بكر	-	44	-	18	62
19	جمال عبد الناصر	3	10	5	9	27
20	شهداء البيضاء الجديدة	-	21	5	24	50
21	خالد بن الوليد	-	30	5	14	49
22	خديجة الكبرى	-	18	1	14	33
23	رابعة العدوية	-	16	1	17	34
24	رويفع الأنصاري	1	15	1	8	25
25	عائشة أم المؤمنين	-	20	1	27	48
26	عبدالله بن عباس	-	25	4	19	48
27	عقبة بن نافع	2	17	2	12	33

28	النصر	-	19	1	14	34
29	وجدة	-	21	2	10	33
30	ذات العماد	-	31	-	14	45
31	الجيل الأخضر	-	7	-	11	18
32	علي بن أبي طالب	-	34	-	19	53
33	عمر بن الخطاب	-	30	2	18	50
	المجموع	21	787	57	487	1352

حسب كل مدرسة في مدينة البيضاء للعام الدراسي (2009-2010 م)

يتضح من الجدول (1) بأن عدد المعلمين في المدارس الابتدائية أقل من عدد المعلمات ويرجع الفرق بين عدد المعلمين وعدد المعلمات إلى طبيعة المرحلة الدراسية وهي المرحلة الابتدائية (الشق الأول من التعليم الأساسي) والتي يغلب عليها فئة الإناث .

ثالثاً: عينة الدراسة الأساسية

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية ، فلكل فرد فرصة متساوية لاختياره ضمن العينة ، وفي هذا النوع من العينات يتم تقسيم مجتمع الدراسة الأصلي إلى طبقات أو فئات معينة وفق معيار معين ، بعد ذلك يتم اختيار عينة من كل فئة أو طبقة بشكل عشوائي أو بشكل يتناسب مع حجم تلك الطبقة إلى المجتمع الأصلي ، ثم يتم بعد ذلك اختيار العدد المطلوب من كل فئة بطريقة العينة العشوائية البسيطة وبعدها نحصل على عينة طبقية عشوائية تتمثل فيها خصائص المجتمع . (عبيدات و آخرون ، 1999 : 91- 92 ، أبو علام، 2007 : 176) .

وقد بلغ حجم العينة في الدراسة الحالية (338 معلم و معلمة) أي بنسبة 25 % من المجتمع، وقد تم أخذ عينة من كل مدرسة حسب النسبة إلى المجتمع مضروباً في (4) وذلك كما مبين في الجدول التالي :

جدول (2)

توزيع أفراد العينة الأساسية حسب كل مدرسة

ت	المدرسة	عدد المعلمين والمعلمات بها	النسبة المئوية	حجم العينة المسحوبة
1	28 مارس	42	3%	12
2	أبن خلدون	60	4%	16
3	أحمد ياسين	19	1%	4
4	الثورة الخضراء	26	2%	8
5	الحرية	45	3%	12
6	الخلود	47	3%	12

12	%3	45	الخنساء	7
12	%3	42	الزهراء	8
8	% 2	31	السابع من ابريل	9
4	% 1	24	اليقظة	10
16	% 4	64	الصديقة بنت الصديق	11
4	% 1	19	الفاروق	12
24	% 6	86	القدس	13
12	% 3	47	المجد	14
8	% 2	25	الناصر صلاح الدين	15
16	% 4	55	النهضة	16
8	% 2	33	الوحدة	17
16	% 4	62	أسماء بنت أبي بكر	18
8	% 2	27	جمال عبد الناصر	19
12	% 3	50	جيل الفاتح	20
12	% 3	49	خالد بن الوليد	21
8	% 2	33	خديجة الكبرى	22
8	% 2	34	رابعة العدوية	23
8	% 2	25	رويفع الأنصاري	24
12	% 3	48	عائشة أم المؤمنين	25
12	% 3	48	عبدالله بن عباس	26
8	% 2	33	عقبة بن نافع	27
8	% 2	34	النصر	28
8	% 2	33	وجدة	29
12	% 3	45	ذات العماد	30
4	% 1	18	الجبل الأخضر	31
16	% 4	53	علي بن أبي طالب	32
12	% 3	50	عمر بن الخطاب	33
352		1352	المجموع	

والجداول التالية توضح توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة كلاً على حدي .

جدول (3)

توزيع العينة حسب متغير النوع

النوع	العدد
ذكر	47
أنثى	291
المجموع	338

جدول (4)

توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد
أعزب	123
متزوج	215
المجموع	338

جدول (5)

توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد
ليسانس	118
بكالوريوس	26
دبلوم عام	77
دبلوم خاص	117
المجموع	338

جدول (6)

توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد
من 1 إلى 10 سنوات	150
من 11 إلى 20 سنة	100
من 21 إلى 30 سنة	75
من 31 إلى 40 سنة	13
المجموع	338

جدول (7)

توزيع العينة حسب متغير عدد الحصص

عدد الحصص	العدد
من 4 إلى 8 حصص	41
من 9 إلى 13 حصّة	234
من 14 إلى 18 حصّة	63
المجموع	338

جدول (8)

توزيع العينة حسب متغير الدخل الشهري

العدد	الدخل الشهري
33	من 200 إلى 299 دينار
193	من 300 إلى 399 دينار
105	من 400 إلى 499 دينار
7	من 500 إلى 599 دينار
338	المجموع

رابعاً: أداة الدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة وللتحقق من أهدافها يتطلب ذلك استخدام أداة مناسبة للحصول على معلومات من أفراد العينة وقد استخدم الباحث مقياس الرضا المهني للمعلمين الذي أعد من قبل ليستر ب بعنوان استبيان الرضا المهني للمعلم في تشنج جن هنج 2005 . جامعة أنكرنيت وورد الولايات المتحدة .

Lester, p. : Teacher Jop Satisfaction Questionnaire. In Cheng-Jen Hung (2005) . The University of the Incarnate Word , U. S. A.

وترجمه للغة العربية (فاروق عبد الفتاح موسى) حيث تم تطبيق المقياس وتقنيته في صورته العربية على عينات من معلمي المرحلة الابتدائية في البيئة المصرية و تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية فكان معامل ثبات النصف (0.81) ومعامل ثبات المقياس كله (0.90) وهي معاملات ثبات عالية وتشير إلى صلاحية المقياس للاستخدام في البحوث العلمية .

أما فيما يتعلق بالصدق فقد قام مترجم المقياس بعرض الصياغة العربية ل فقرات المقياس على مجموعة من المتخصصين في القياس النفسي لتقرير مدى مطابقة الفقرات لموضوع الرضا عن المهنة للمعلمين ، وكذلك تحديد الفقرات الموجبة ، والفقرات السالبة ، حيث جاءت الاستجابات مطابقة تماماً من حيث الملائمة ومن حيث الاتجاه ، أما فيما يتعلق بالصدق الظاهري للمقياس وبفحص فقراته ، فقد أتضح أنها تتناول الأنشطة المختلفة التي تشملها عملية التدريس في المدارس .

خامساً: عينة الدراسة الاستطلاعية

تفيد الدراسة الاستطلاعية في مدى قابلية افرادالعينة للاستجابة على المقياس المستخدم في الدراسة ،وتفيدنا أيضا في قياس الصدق والثبات للمقياس ،حيث تم اختيار عدد (58) معلم ومعلمة بالطريقة العشوائية البسيطة من (6) مدارس ، علماً بأنهم لم يدخلوا في الاختيار للعينة الأساسية ، والجدول التالي يوضح عدد عينة الدراسة الاستطلاعية .

جدول(9)

توزيع المعلمين والمعلمات على عينة الدراسة الاستطلاعية

ت	المدرسة	عدد المعلمين	عدد المعلمات	المجموع
1	الزاوية القديمة	1	9	10
2	شهداء الجبل	3	7	10
3	جمال عبد الناصر	2	8	10
4	خالد بن الوليد	—	10	10
5	الجبل الأخضر	—	9	9
6	علي بن أبي طالب	—	9	9

58	المجموع
----	---------

كيفية تصحيح المقياس

يتكون (مقياس الرضا المهني للمعلمين) في صورته الأولية من (67) عبارة ، يجاب عن كل منها بناءً على تدرج من خمس نقاط هي : (لا أوافق بشدة – لا أوافق – لا أستطيع أن أقرر – أوافق – أوافق بشدة) . بعض العبارات ذات صياغة إيجابية ، أي تتضمن خاصية مرغوبة ، وبعضها الآخر ذات صياغة سلبية ، أي تتضمن خاصية غير مرغوبة ، ملحق (3) .

في حالة العبارات الايجابية تعطى الاستجابات على التدرج السابق للدرجات : (1- 2 - 3 - 4 - 5) على الترتيب ، وفي حالة العبارات السلبية تعطى الاستجابات على التدرج السابق (5 - 4 - 3 - 2 - 1) على الترتيب . أكبر درجة يحصل عليها فرد ما في المقياس (335) درجة، و أقل درجة (67) درجة بناءً على هذا النظام من تقدير الدرجات ، فإن الدرجة كلما ارتفعت ، فذلك يدل على ارتفاع رضا المعلم عن المهنة ، و كلما انخفضت الدرجة دل ذلك على انخفاض رضا المعلم عن المهنة . (موسى ، 2005 : 7) .

استمارة المتغيرات الديموغرافية

تعد هذه الاستمارة من البيانات المهمة عند إجراء الدراسة الميدانية ، لأنها تمكن الباحث من الحصول على معلومات شخصية لأفراد العينة ، وتتمثل المتغيرات الديموغرافية التي تقيسها الدراسة فيما يلي:

(النوع – الحالة الاجتماعية – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة – عدد الحصص الدراسية التي يدرسها المعلم – الدخل الشهري) ملحق رقم (1)

سادساً : صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

1- صدق أداة الدراسة

يعد الصدق من الخصائص السيكومترية الأساسية للاختبارات والمقاييس ، ونعني بالصدق مدى فائدة القياسات في اتخاذ قرارات موائمة لغرض معين ، و الاختبار لا يتسم بالصدق دون أن تكون درجاته متسقة . (علام ، 2000 : 231) . وقد تم التحقق من صدق المقياس في الدراسة الحالية وذلك باستخدام الطرق التالية :

(أ) الصدق الظاهري

" في هذا المجال تؤكد (أن انستازي) بأنه لا بد من توفير صفة الصدق الظاهري لأي اختبار أو مقياس حتى يكون أكثر فاعلية في المواقف العملية ولضمان تعاون المفحوصين في الموقف الاختباري ، والذي يعد شرطاً ضرورياً لتوفير الصدق الحقيقي للاختبار أو المقياس" نقلاً عن (قاطون ، 2008 : 102) .

وتم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس في صورته الأولية وذلك من خلال عرض الفقرات على (11) أستاذاً من مختلف التخصصات بجامعة (قاريونس وعمر المختار) وذلك للتحقق من مدى صدق فقرات المقياس وملاءمتها للدراسة الحالية ، ملحق (2) وقد أجمعت لجنة المحكمين على صلاحية وملائمة فقرات المقياس ، حيث بلغت نسبة الاتفاق 80 % فما فوق كمعيار لقبول الفقرة مع الأخذ بجميع الملاحظات التي أشار إليها المحكمون ، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً بصورته الأولية للتطبيق . ملحق رقم (3) .

(ب) صدق المحك (التلازمي)

تعني هذه الطريقة ارتباط درجات المقياس بالدرجات أو البيانات التي تجمع من محك آخر وقت إجراء الاختبار . أي أننا نقارن بين درجات الأفراد في المقياس و درجاتهم على مقياس موضوعي آخر يقيس السمة نفسها تقريباً التي يقيسها المقياس ، وذلك بأن يعطي الأفراد درجات على المحك في نفس الوقت الذي نطبق فيه المقياس أو قبلها بقليل . (أبوعلام ، 2007 : 471) .

وقد قام الباحث بحساب الصدق التلازمي من خلال إيجاد معامل الارتباط بين الأداة المستخدمة وبين مقياس مينسوتا للرضا المهني إعداد (ويس وآخرين، Weiss et al) المستخدم في دراسة صالحة بوشعراية (2006) ويتكون من (40) فقرة تقيس الرضا المهني للمعلم، كما قامت الباحثة بحساب معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد مقياس الرضا المهني (منيسوتا) بالدرجة الكلية للمقياس حيث يتضح أن الأبعاد لها ارتباط دال بالدرجة الكلية للمقياس مما يشير

إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الصدق ، وبلغ معامل الثبات (0.87) وتدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات . ملحق (4) .

وفي الدراسة الحالية كان معامل الارتباط (بيرسون) بين المقياسين (0.71) وعند مستوى دلالة (0.01) ، وهو يدل على مستوى صلاحية المقياس للاستخدام في الدراسة الحالية .

(ج) صدق الاتساق الداخلي لل فقرات

تم حسابه عن طريق حساب معاملات ارتباط (بيرسون) لكل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية كما موضح في الجدول (12) .

يتضح من الجدول بأن الباحث اختار المفردات ذات الارتباط الدال إحصائياً بالدرجة الكلية عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) وبالتالي تم حذف (14) مفردة غير دالة إحصائياً وهي (4، 20، 22، 37، 38، 39، 44، 45، 48، 52، 64، 65، 66، 67) وأصبح عدد المفردات ذات الارتباط بالدرجة الكلية (53) مفردة ، ملحق 5.

الجدول (10) يبين معاملات ارتباط المفردات بالدرجة الكلية قبل الحذف وبعد الحذف .

المفردة	ارتباط المفردة بالدرجة الكلية قبل الحذف	المفردة	ارتباط المفردة بالدرجة الكلية بعد الحذف	ارتباط المفردة بالدرجة الكلية قبل الحذف	المفردة
1	0.62 **	35	0.62 **	0.36 **	1
2	0.31 *	36	0.31 *	0.34 *	2
3	0.65 **	37	0.64 **	-	3
4	- 0.04	38	-	0.14	4
5	0.49 **	39	0.52 **	0.09	5
6	0.50 **	40	0.47 **	0.44 **	6
7	0.34 **	41	0.32 **	0.33 *	7
8	0.39 **	42	0.39 **	0.40 **	8
9	0.52 **	43	0.51 **	0.58 **	9
10	0.62 **	44	0.60 **	-	10
11	0.58 **	45	0.60 **	- 0.22	11
12	0.47 **	46	0.49 **	0.51 **	12
13	0.60 **	47	0.60 **	0.44 **	13
14	0.64 **	48	0.65 **	- 0.05	14
15	0.33 *	49	0.30 *	0.55 **	15
16	0.65 **	50	0.65 **	0.45 **	16
17	0.64 **	51	0.67 **	0.55 **	17

-	- 0.05	52	0.54 **	0.53 **	18
0.49 **	0.46 **	53	0.58 **	0.59 **	19
0.41 **	0.45 **	54	-	0.22	20
0.30 *	0.30 *	55	0.33 *	0.34 **	21
0.63 **	0.65 **	56	-	0.25	22
0.60 **	0.58 **	57	0.37 **	0.37 **	23
0.30 *	0.30 *	58	0.51 **	0.47 **	24
0.27 *	0.28 *	59	0.39 **	0.39 **	25
0.62 **	0.59 **	60	0.44 **	0.39 **	26
0.72 **	0.70 **	61	0.55 **	0.55 **	27
0.45 **	0.44 **	62	0.61 **	0.59 **	28
0.71 **	0.68 **	63	0.52 **	0.53 **	29
-	0.24	64	0.60 **	0.59 **	30
-	0.21	65	0.74 **	0.72 **	31
-	0.00	66	0.54 **	0.57 **	32
-	0.17	67	0.69 **	0.69 **	33
			0.31 *	0.34 **	34

- المفردات المحذوفة

* الارتباط دال عند مستوى 0.01

ن = 58

** الارتباط دال عند مستوى 0.05

2- ثبات أداة الدراسة

يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه ، فإذا حصل نفس الفرد على نفس الدرجة (أو درجة قريبة منها) في نفس الاختبار (أو مجموعات من الأسئلة المتكافئة أو المتماثلة) عند تطبيقه أكثر من مرة فإننا نصف الاختبار أو المقياس في هذه الحالة بأنه على درجة عالية من الثبات . ومعامل الثبات هو معامل ارتباط بين درجات الأفراد في المقياس في مرات الإجراء المختلفة ، أي أن معامل الثبات هو معامل ارتباط بين درجات المقياس وصورة أخرى مكافئة له . (أبو علام ، 2007 : 481) .

وقد تم حساب معامل الثبات عن طريق إعادة الاختبار وذلك من خلال اختيار عينة استطلاعية من معلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي (الابتدائي) مكونة من (58) معلم ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة ، وطبق الاستطلاع في يوم الثلاثاء الموافق 8- 12- 2009 م ، ثم أعيد تطبيقه على نفس العينة بعد أسبوعين من التطبيق الأول ملحق (1)، وتعد هذه الفترة الزمنية مناسبة فيجب أن يفصل بين الإجراءين فترة زمنية معقولة لا تقل عن

أسبوعين، ووجد الباحث معامل الثبات للمقياس (0.92) باستخدام معادلة بيرسون وهو معامل ثبات عالٍ ويدل على صلاحية المقياس للاستخدام في الدراسة الحالية .

كذلك تم حساب معامل الثبات للمقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لتوضيح الاتساق الداخلي لل فقرات ، وتم استخراج معامل ألفا حيث بلغت قيمته (0.94) وهي قيمة مرتفعة وتدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات .

سادساً : إجراءات التطبيق

بعد تأكد الباحث من صدق أداة الدراسة وثباتها من خلال العينة الاستطلاعية من أجل ضمان دقة النتائج ، وبعد قيام الباحث بإعداد إحصائية تشمل أعداد المعلمين والمعلمات في المدارس المشمولة بالدراسة ، تم تطبيق أداة الدراسة (الاستبيان) على أفراد العينة البالغ عددهم (352) معلم ومعلمة من جميع مدارس المرحلة الابتدائية في مدينة البيضاء خلال العام الدراسي (2009 – 2010م) وقد تم استبعاد المعلمين الاحتياط والإداريين، وتم استبعاد الاستبيانات الناقصة ومن ثم حصل الباحث على (338) استبياناً كعدد نهائي من أفراد المجتمع أي بنسبة (96%) من أفراد العينة الأساسية .

سابعاً : المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات عن طريق الحاسب الآلي باستخدام برنامج (حزم التحليل الإحصائية للعلوم الاجتماعية) (SPSS) .

حيث عولجت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية :

- 1- معامل بيرسون لحساب معامل الارتباط بين الاختبار وإعادة الاختبار .
- 2- معادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاتساق الداخلي لل فقرات .
- 3- اختبار (T) لإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة .
- 4- استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (Anova) لتحديد الفروق الدالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة .
- 5- اختبار شيفية وتوكي للمقارنات البعدية.

تساؤلات الدراسة

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير النوع لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير الحالة الاجتماعية لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير المؤهل العلمي لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير عدد الحصص التي يدرّسها معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير سنوات الخبرة لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير مستوى الدخل الشهري لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟

الفصل الخامس
عرض نتائج الدراسة وتفسيرها
التوصيات و المقترحات

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

التوصيات والمقترحات

تمهيد

يتناول هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها ، بالإضافة إلى التوصيات و المقترحات التي طرحت في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها . وقد تم عرض نتائج الدراسة وتفسيرها وفقاً لترتيب تساؤلات الدراسة .

أولاً: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

السؤال الأول : (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني ومتغير النوع لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟) .

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات مقياس الرضا المهني لأفراد العينة (ذكر – أنثى) و استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للكشف عن الفروق بين المعلمين حسب متغير النوع كما موضح في الجدول (11) .

جدول (11)

الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (النوع)

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	47	185.6596	27.4181
أنثى	291	187.2990	24.1770
المجموع	338		
	T	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة
الدرجة الكلية	-0.423	336	0.672

يتضح من الجدول (11) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير (النوع) وذلك لأن قيمة الدلالة المحسوبة أكبر من (0.05)، ويعزو الباحث تقارب النوعين من حيث مستوى الرضا المهني إلى تكافؤ كليهما في بعض المتغيرات كتوقعاتهما من العمل في التدريس ، ومستوى الدخل الشهري وظروف العمل و إلى تشابه بيئة العمل وتمثل القرارات المتعلقة بالتعيين و الترقيات و العلاوات . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (الفاندي 2000 ، مورقن و أولاري 2004 ، ديميرال و إردمار 2009 ، الرويشد 2009) وتختلف عن نتائج دراسة (مينون و بابا نستاسيو وزيمبلاس 2002) فقد بيّنت نتائجهم أن الذكور أكثر رضا من الإناث ، بالرغم من أن دراسة (بيسيوني 1987 ، خليل و شرير 2007) بيّنت أن الإناث أكثر رضا من الذكور .

السؤال الثاني : (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير الحالة الاجتماعية لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟) .

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات مقياس الرضا المهني لأفراد العينة كافة (أعزب – متزوج) و استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين المعلمين حسب متغير الحالة الاجتماعية كما موضح في الجدول (12)

جدول (12)

الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد N	الحالة الاجتماعية
22.4300	185.3740	123	أعزب
25.7837	188.0419	215	متزوج
		338	المجموع
الدلالة المحسوبة	درجة الحرية	T	
0.338	336	-0.959	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (12) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) وذلك لأن قيمة الدلالة المحسوبة أكبر من 0.05 وتتفق

هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (الفاندي 2000 ، بو شعراية 2006 ، ديميرال وإردمار 2009) في حين تختلف نتائج هذه الدراسات مع دراسة (الغزيوات 1998) التي بيّنت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية و لصالح المتزوجين مما يعني أن المجموعتين (المتزوجين و غيرالمتزوجين) متكافئتان تقريباً في اتجاههم نحو رضاهم عن المهنة، حيث بيّنت بعض الدراسات الحديثة أن النساء العاملات يملن إلى تكوين علاقات جيدة مع المشرفين عن العمل ، حيث تتاح لهم فرص للترفي ويتخذن من الزواج وسيلة للوصول إلى أهدافهن ويتبأن مكانة من العمل بأجرة ثابتة تعويضاً عن العوامل الأخرى (تخفيض الطموح المهني). (خليفة ، 1993 : 167) .

وكذلك ينطبق هذا على غيرالمتزوجين حيث توجد أمامهم طرق للحفاظ على عملهم في التدريس وضمان الراتب وتدعيم العلاقات مع الرؤساء في العمل و إثبات الذات لمواجهة أعباء الحياة .

السؤال الثالث : (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني ومتغير المؤهل العلمي لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي؟) .

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات مقياس الرضا المهني لأفراد العينة وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كما موضح بالجدول (13)

جدول (13)

الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي)

المجموعة	المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ليسانس	118	185.1186	26.1433
2	بكالوريوس	26	180.6154	25.0585
3	دبلوم عام	77	190.1558	24.3738
4	دبلوم خاص	117	188.4444	22.9130
المجموع		338	187.0710	24.6159
مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F
بين المجموعات	2486.784	3	828.928	1.373
داخل المجموعات	201715.51	334	603.939	
المجموع	204202.30	337		
				الدلالة المحسوبة
				0.251

يتضح من الجدول (13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى للمؤهل العلمي وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (العبد الجبار 2004، آل سليمان 2007 ، الرويشد 2009) . بينما تختلف هذه النتيجة عن الدراسات التي أشارت إلى وجود فروق دالة في درجة الرضا المهني للمعلم تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومنها دراسة (العمري 1991 ، الجائير وتشالز 2003 ، بو شعراية 2006 ، خليل وشريير 2007) .

ويعزو الباحث تشابه أفراد العينة في درجة رضاهم عن المهنة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي إلى تقرير بعض الأحكام في شأن العاملين بمهنة التدريس (من الصف الأول إلى الصف السادس من التعليم الأساسي) كشرط التأهيل التربوي للتدريس بالشق الأول من التعليم الأساسي ، كما يرجع تكافؤ المعلمين في الرضا عن المهنة بتعرضهم لنفس الظروف ، ويمكن أن تُفسر هذه النتيجة على أن فئة المعلمين المتكافئين في الرضا عن المهنة قد يكون لديهم ميول إيجابية نحو مهنة التدريس ويسعون إلى مكانة متميزة في المجتمع ، وإقامة علاقات مع الزملاء أو أن بعض أفراد أسرهم يشغلون هذه المهنة .

السؤال الرابع: (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير عدد الحصص التي يدرّسها معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي؟).

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات مقياس الرضا المهني لأفراد العينة وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير (عدد الحصص الأسبوعية) كما هو موضح بالجدول (14) .

جدول (14)

الفروق بين المعلمين في درجات الرضا المهني وفقاً لمتغير (عدد الحصص الأسبوعية)

		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	عدد الحصص
		30.7091	189.7317	41	من 4 إلى 8
		23.2180	185.8034	234	من 9 إلى 13
		25.2889	190.0476	63	من 14 إلى 18
		24.6159	187.0710	338	المجموع
الدالة المحسوبة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموعات المربعات	مصدر التباين
0.365	1.010	612.216	2	1224.433	بين المجموعات
		605.904	335	202977.86	داخل المجموعات
			337	204202.30	المجموع

يتضح من الجدول (14) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى إلى عدد الحصص الأسبوعية التي يدرسها المعلم ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بوشعراية 2006) والتي أفادت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى إلى عدد الحصص الأسبوعية . وتختلف عن دراسة (رييس وجانسون وكامبل 2001) التي أفادت بوجود فروق لها تأثير سلبي على رضا المدرس نتيجة زيادة الضغوطات المهنية في التدريس .

ويتبين من الجدول أن عدد المعلمين الذين يدرسون (من 9 إلى 13) حصة في الأسبوع (234) معلماً ومعلمة أي بنسبة (69%) من عينة الدراسة ككل ، وهذه النسبة تؤيد معدلات الأداء في التدريس وذلك وفقاً لقرارات بعض الأحكام في شأن العاملين بمهنة التدريس التي تنص على أن (95%) من المعلمين تقريباً تم تسكينهم في الملاك الوظيفي على (12) حصة ، مع مراعاة عدم تعدد المناهج بحيث يكون الحد الأعلى لكل معلم (3 مناهج دراسية) في مرحلة التعليم الأساسي.

ويعزو الباحث تكافؤ أفراد العينة في درجة رضاهم وفقاً لمتغير عدد الحصص إلى أن المعلمين يدركون مدى العبء التدريسي الواقع على عاتقهم ، وأن لديهم اتجاهات إيجابية نحو التدريس ، ويتمتعون سويًا بالقدرات اللازمة للعمل بالتدريس، وأن دوافع هؤلاء المعلمين يمكن أن تكون متشابهة تجاه مهنة التدريس .

السؤال الخامس : (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني ومتغير سنوات الخبرة لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟) .

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات مقياس الرضا المهني لأفراد العينة ، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة كما موضح بالجدول (15) .

جدول (15)

الفروق بين المعلمين في درجات الرضا المهني وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المتغير	المجموعة	
24.2497	183.7067	150	من 1 إلى 10 سنوات	1	
24.7271	186.8400	100	من 11 إلى 20 سنة	2	
23.2561	193.2667	75	من 21 إلى 30 سنة	3	
30.4698	191.9231	13	من 31 إلى 40 سنة	4	
24.6159	187.0710	338		المجموع	
الدالة المحسوبة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموعات المربعات	مصدر التباين
0.044	2.730	1629.391	3	4888.173	بين المجموعات
		596.749	334	199314.12	داخل المجموعات
			337	204202.30	المجموع

يتضح من الجدول (15) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة الرضا المهني بين المعلمين تعزى إلى سنوات الخبرة في التدريس .

ويوضح الجدول (16) اختبار توكي Tukey hsd للمقارنات البعدية لتحديد الفروق بين المجموعات .

جدول (16)

نتائج اختبار توكي في اتجاه الفروق في الرضا المهني للمعلمين .

الدالة المحسوبة	الخطأ المعياري	متوسط الاختلافات (I-J)	سنوات الخبرة (J)	المجموعة	سنوات الخبرة (I)	المجموعة
0.753	3.1537	-3.1333	من 11 إلى 20	2	من 1 إلى 10	1
0.029	3.4547	-9.5600*	من 21 إلى 30	3		
0.650	7.0627	-8.2164	من 31 إلى 40	4		
0.753	3.1537	3.1333	من 1 إلى 10	1	من 11 إلى 20	2
0.312	3.7315	-6.4267	من 21 إلى 30	3		
0.895	7.2022	-5.0831	من 31 إلى 40	4		
0.029	3.4547	9.5600*	من 1 إلى 10	1	من 21 إلى 30	3
0.312	3.7315	6.4267	من 11 إلى 20	2		
0.998	7.3390	1.3436	من 31 إلى 40	4		
0.650	7.0627	8.2164	من 1 إلى 10	1	من 31 إلى 40	4
0.895	7.2022	5.0831	من 11 إلى 20	2		
0.998	7.3390	-1.3436	من 21 إلى 30	3		

*متوسط الاختلافات عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول (16) أن الفرق الدال هو ما بين المجموعة الأولى والمجموعة الثالثة أي ما بين الفئة (من 1 إلى 10 سنوات) و (من 21 إلى 30 سنة) لصالح الفئة (من 21 إلى 30 سنة)، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (زونقشان 1999) بأن الرضا المهني للمعلم يزيد بشكل طردي مع الزيادة في العمر، وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه كلاً من (عباس وعلي 2007) بأنه توجد علاقة إيجابية بين العمر والرضا عن المهنة، إذ أن الأفراد العاملين الأكبر سناً يكونون أكثر رضا عن عملهم من الأفراد العاملين الأصغر سناً؛ وهذا يرجع إلى أن الأفراد الأكبر سناً قد أصبحوا أكثر تكيفاً لعملهم من الأفراد الأصغر سناً .

وتختلف هذه النتائج مع دراسة (العمرى 1991) التي بينت بأن هناك علاقة عكسية بين الرضا المهني العام ومتغير الخبرة، وكذلك تتفق مع نتائج دراسة (المغيدي 1996) بأن المعلمون ذو الخبرة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة، وتتفق هذه

النتائج مع دراسة (بوعروش 1999) والتي بيّنت أن الرضا المهني يبدأ بالارتفاع كلما ازدادت المدة التي يمضيها الفرد في العمل وترتفع الروح المعنوية بعد عشرين سنة ، بينما تختلف هذه النتائج عن ما توصلت إليه دراسة كلاً من (الفاندي 2000 ، العبد الجبار 2004 ، بوشعراية 2006 ، خليل وشريير 2007 ، آل سليمان 2007 ، الرويشد 2009 ، ريبس و جانسون و كاميل 2001 ، مورقن و أولاري 2004 ، ديميرال و إردمار 2009) التي بيّنت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة .

السؤال السادس: (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني و متغير مستوى الدخل الشهري لدى معلمي الشق الأول من التعليم الأساسي ؟)

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات مقياس الرضا المهني لأفراد العينة وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق في درجة الرضا المهني بين المعلمين وفقاً لمتغير الدخل الشهري كما موضح بالجدول (17)

جدول (17)

الفروق بين المعلمين في درجة الرضا المهني وفقاً لمتغير (الدخل الشهري)

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من 200 إلى 299 دينار	33	187.3636	24.4947
من 300 إلى 399 دينار	193	183.3523	24.9195
من 400 إلى 499 دينار	105	193.4190	23.3447
من 500 إلى 599 دينار	7	193.0000	18.0185
المجموع	338	187.0710	24.6159
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات
بين المجموعات	7149.056	3	2383.019
داخل المجموعات	197053.24	334	589.980
المجموع الكلي	204202.30	337	
		قيمة F	الدلالة المحسوبة
		4.039	0.008

يتضح من الجدول (17) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وتتفق هذه النتائج مع دراسة (العمري 1991) وتختلف عن ما توصل إليه كل من (الفائدي2000، بو شعراية 2006 ، زونقشان 2007) . ولإجراء المقارنات بين المتوسطات بعد تحليل التباين يأتي دور إجراء المقارنات البعدية لتحديد الفروق بين المجموعات و ذلك كما مبين بالجدول(18) .

جدول (18)

نتائج اختبار (شيفية) في اتجاه الفروق في الرضا المهني للمعلمين .

الدلالة المحسوبة	الخطأ المعياري	متوسط الاختلافات(I-J)	الدخل الشهري (J)	المجموعة	الدخل الشهري(I)	المجموعة
0.857	4.5755	4.0113	من 300 إلى 399	2	من 200 إلى 299	1
0.669	4.8474	-6.0554	من 400 إلى 499	3		
0.958	10.1075	-5.6364	من 500 إلى 599	4		
0.857	4.5755	-4.0113	من 200 إلى 299	1	من 300 إلى 399	2
0.009	2.9455	-10.0667*	من 400 إلى 499	3		
0.785	9.3456	9.6477	من 500 إلى 599	4		
0.669	4.8474	6.0554	من 200 إلى 299	1	من 400 إلى 499	3
0.009	2.9455	10.0667*	من 300 إلى 399	2		
1.000	9.4816	0.4190	من 500 إلى 599	4		
0.958	10.1075	5.6364	من 200 إلى 299	1	من 500 إلى 599	4
0.785	9.3456	9.6477	من 300 إلى 399	2		
1.000	9.4816	-0.4190	من 400 إلى 499	3		

* متوسط الاختلافات عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول (18) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة الثانية و الثالثة أي بين الفئة (من 300 إلى 399) و (من 400 إلى 499) لصالح الفئة (من 400 إلى 499) ، وتتفق هذه النتيجة مع (فمنج وجيبانق،2007) التي تؤكد أن من الاستراتيجيات التي تزيد من رضا المدرس المهني زيادة المرتبات والمكافآت وتحسين ظروف العمل، وعند الاهتمام بهذه المتغيرات

نستطيع أن نثير حماس مدرسي المرحلة الابتدائية وتفاؤلهم ، وبالتالي يزيد مستوى الرضا المهني للمدرسين .

ثالثاً : التوصيات والمقترحات :

من خلال نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها تم التوصل إلى التوصيات والمقترحات التالية :

أولاً: التوصيات :

1- العمل على تطوير البيئة المدرسية والمناخ التربوي الداعم للمعلم من حيث إحداث تغييرات فاعلة في هذه البيئة مثل غرس روح التعاون بين المعلمين، وبين المعلمين والطلبة، وبين المعلمين وأولياء الأمور .

2- تزويد مرحلة التعليم الأساسي بالمدرسين المتخصصين والمؤهلين تربوياً .

3- التركيز على إعطاء الحوافز المادية للمعلمين من خلال دراسات واستفتاءات تتضمن دراسة الأوضاع المادية للمعلمين القائمين بعملية التدريس .

4- توفير الإمكانيات المادية والوسائل المصاحبة للتدريس من أجل الرقي بالعملية التعليمية .

5- التشجيع على عقد الدورات والندوات التي من خلالها يمكن تحقيق درجة عالية من الرضا المهني للمعلم وجذب الأفراد نحو الالتحاق بمهنة التدريس.

6- تكليف لجان مكملة لعمل المفتش التربوي هدفها متابعة سير عمل المعلم ومعرفة المشاكل التي تواجهه وكيفية التغلب عليها .

7- إعطاء حوافز مادية ومعنوية مجزية للمعلمين والمعلمات الذين قضوا سنوات طويلة في مهنة التدريس .

8- العمل على زيادة رواتب المعلمين القائمين بعملية التدريس بما يتناسب وعدد الحصص الأسبوعية التي يدرسونها ، لكي تتكون لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنتهم .

ثانياً : المقترحات :

1- إجراء دراسات تتناول الرضا المهني للمعلم على نطاق واسع غير التي أجريت فيه الدراسة الحالية .

2- دراسة العلاقة بين الرضا المهني للمعلم ومستوى أدائه التدريسي .

- 3- دراسة اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس وعلاقتها بمستوى تحصيل الطلاب .
- 4- إجراء دراسات مقارنة تستهدف المشكلات التي يواجهها معلم مرحلة التعليم الأساسي وسبل التغلب عليها .

المراجع

أولاً : الكتب والمصادر العلمية :

- 1- أبو جلاله ، صبحي حمدان ، محمد حميدان العبادي ، (2001) ، أصول التربية بين الأصالة والمعاصرة ، بيروت : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 2- أبو علام ، رجاء محمود ،(2007) ، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط 6، القاهرة: دار النشر للجامعات .
- 3- أحمد ، محمد عبد الباقي ، (2003) ، المعلم والوسائل التعليمية ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .
- 4- إدريس ، ثابت عبد الرحمن ، (2001) ، المدخل الحديث في الإدارة العامة : الدار الجامعية .
- 5- بدر ، حامد أحمد رمضان ، (1999) ، السلوك التنظيمي ، ط 6 ، القاهرة : دار النهضة العربية .
- 6- جرينبرج ، جيرالد ، روبرت بارون ، (2004) ، إدارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، إسماعيل علي بسيوني ، السعودية : دار المريخ للنشر .
- 7- الحاج ، أحمد على ، (2003) ، أصول التربية الأصول المجتمعية للتربية الأصول العلمية للتربية الأصول الخاصة بالتربية ، ط2 ، عمان : دار المناهج .
- 8- حريم ، حسين ، (2004) ، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، عمان – الأردن : دار الحامد للنشر والتوزيع .
- 9- _____ ، (2006) ، مبادئ الإدارة الحديثة ، عمان – الأردن : دار الحامد للنشر والتوزيع .
- 10- حسن ، أحلام الباز ، الفرحاتي السيد محمود ، (2008) ، الاعتماد المهني للمعلم مدخل تطوير التعليم ، القاهرة : دار الجامعة الجديدة.

- 11- حسن ، راوية ، (2004) ، السلوك التنظيمي المعاصر ، الإسكندرية : الدار الجامعية .
- 12- الحناوي ، محمد صالح ، محمد سعيد سلطان ، (ب - ت) ، السلوك التنظيمي ، الإسكندرية : الدار الجامعية .
- 13- الخميسي ، السيد سلامة ، (2000) ، التربية والمدرسة والمعلم – قراءة اجتماعية ثقافية ، الإسكندرية : دار الوفاء .
- 14- _____ ، (2003) ، دراسات وبحوث عن المعلم العربي ، بعض قضايا التكوين .. ومشكلات الممارسة المهنية ، الإسكندرية : دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر .
- 15- دويدار ، عبد الفتاح محمد ، (2006) ، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- 16- راتشمان ، دافيد ، وآخرون ، (2001) ، الإدارة المعاصرة ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ، محمد سيد أحمد ، الرياض – السعودية : دار المريخ للنشر .
- 17- رزق الله ، عايدة نخلة ، ألفيا حسين محمود ، (2000) ، السلوك التنظيمي النظرية والتطبيق ، الإسكندرية : مركز التعليم المفتوح .
- 18- سلطان ، محمد سعيد أنور ، (2004) ، السلوك التنظيمي ، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة .
- 19- ضحاوي ، بيومي محمد ، سلامة عبد العظيم حسين ، (2009) ، التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم ، القاهرة : دار الفكر العربي .
- 20- الطويل ، هاني عبد الرحمن صالح ، (2001) ، الإدارة التعليمية .. مفاهيم وآفاق ، ط 2 : الجامعة الأردنية .
- 21- عباس ، سهيلة محمد ، (2003) ، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي ، عمان – الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع .
- 22- عباس ، سهيلة محمد ، على حسن على ، (2007) ، إدارة الموارد البشرية ، ط 3 ، عمان – الأردن : دار وائل للنشر .
- 23- عباس ، على ، (2004) ، أساسيات علم الإدارة ، عمان – الأردن : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

- 24- عبد الغني ، أشرف محمد ، (2001) ، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته ، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .
- 25- عبيدات ، محمد ، محمد أبو نصّار، عقلة مبيضين ، (1999) ، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، عمان – الأردن : دار وائل للنشر .
- 26- العنبي ، صبحي جبر ، (2005) ، تطور الفكر والأساليب في الإدارة : دار الحامد للنشر والتوزيع .
- 27- عثمان ، سعيد محمد ، (2006) ، دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة .
- 28- عطوى ،جودت عزت ، (2000) ، أساليب البحث العلمي مفاهيمه – أدواته – طرقه الإحصائية ، عمان – الأردن : دارا لثقافة للنشر والتوزيع والدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.
- 29- عماد الدين ، مي ، (1996) ، كيف تكون معلماً ناجحاً ومحوباً ، القاهرة : مكتبة أبين سينا.
- 30- علام صلاح الدين محمود ، (2000) ، القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ، القاهرة : دارا لفكر العربي .
- 31- عوض ، عباس محمود ، (2005) ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- 32- فرج ، طريف شوقي محمد ، (ب – ت) ، السلوك القيادي والإدارة : مكتبة غريب .
- 33- القريوتي ، محمد قاسم ، (2003) ، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، ط 3 ، عمان – الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع .
- 34- كشرود ، عمار الطيب ، (1995) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، المجلد الأول، بنغازي : منشورات جامعة قار يونس .
- 35- _____ ، (1995) ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، المجلد الثاني ، بنغازي : منشورات جامعة قار يونس .

- 36- المشعان ، عويد سلطان ، (1996) ، علم النفس الصناعي ، ط2 ، الكويت : مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
- 37- المغربي ، كامل محمد ، (2007) ، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، عمان – الأردن : دار الثقافة للنشر والتوزيع .
- 38- موسى ، فاروق عبد الفتاح ، (2005) ، مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
- 39- النجار ، نبيل الحسين ، (1999) ، الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة ، المنصورة: الشركة العربية للنشر والتوزيع .

ثانياً : المجلات والدوريات :

- 1- أحمد ، شكري سيد، أمينة عباس كمال ، (1993) ، أثر كل من اتجاهات المعلمات الدراسي للتلميذات في المرحلة الابتدائية، مجلة مركز البحوث التربوية ، السنة الثانية، العدد الثالث ، قطر.
- 2- أقيب ، عمران محمد ، (2007) ، الترخيص لممارسة مهنة التعليم ، دراسة ميدانية على كليات إعداد المعلمين ، مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية ، العدد الثالث عشر ، كلية الآداب والعلوم ، زليتن .
- 3- حسان ، حسن محمد إبراهيم ، عبدالعاطي احمد الصياد ، (1986) ، البناء العملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ، رسالة الخليج العربي العدد السابع عشر ، السنة السادسة .
- 4- حكيم ، منتظر بن حمزة ، (1995) ، الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد الثامن، مركز النشر العلمي، السعودية .
- 5- خليل ، جواد محمد الشيخ ، عزيزة عبد الله شريير ، (2008) ، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر ، العدد الأول ، جامعة غزة .
- 6- الرويشد ، فهد عبد الرحمن ، (2009) ، الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت دراسة تقويمية ، مجلة كلية التربية ، العدد 64 ، الزقازيق .

- 7- زيادي ، فتحي ، محمد إبراهيم جودة ، (1995) ، الرضا عن الدراسة وعلاقته بالإتجاه نحو مهنة التدريس لدى الدارسين بالدورة التأهيلية ، مجلة كلية التربية ، العدد 23 ، الزقازيق .
- 8- شديفات ، يحيى محمد ، (1999) ، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد الخامس والثلاثون، الأمانة العامة لإتحاد الجامعات العربية.
- 9- الشيخ ، سليمان الخضري ، محمد أحمد سلامة ، (1982)، الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، جامعة الكويت ، العدد الثلاثون، السنة الثامنة ، جامعة الكويت .
- 10- صادق ، حصة محمد ، وآخرون ، (2003) ، الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الأتصال لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بدولة قطر ، مجلة العلوم التربوية ، العدد الثالث ، قطر .
- 11- الطريحي ، عبد الرحمن ، (2008) ، الكادر التعليمي ورضا المعلمين الوظيفي ، صحيفة الاقتصادية الإلكترونية ، السعودية .
- 12- العبد الجبار، عبد العزيز بن محمد ، (2004) ، الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام ، المجلة العربية للتربية الخاصة ، العدد الخامس ، جامعة الملك سعود .
- 13- عبد الحميد ، إبراهيم شوقي ، (2006) ، الرضا عن العمل لدى العاملين بالخدمة الطبية دراسة تنبؤية مقارنة حسب بعض المتغيرات الديموغرافية وسمات الشخصية ، دراسات نفسية، المجلد السادس عشر ، العدد الثالث ، القاهرة.
- 14- عبد العزيز ، مفتاح محمد ، (1997) ، الاحتراق النفسي عند المعلمين ، مجلة الآداب والعلوم ، العدد الأول ، السنة الأولى ، كلية الآداب والعلوم ، المرج .
- 15- العمري ، خالد ، (1992) ، مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية ، مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد السابع، العدد الثاني ، الأردن .

- 16- الغزويات ، محمد إبراهيم ، (1998) ، العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي ومعلمات الاجتماعيات في محافظة الكرك عن مهنتهم ، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الرابع والثلاثون ، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية .
- 17- الفحل ، نبيل محمد ، (2009) ، علاقة بعدي العصائية والإنبساط والتخصص الأكاديمي بالاتجاه نحو مهنة التعليم لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية ، بحوث في الدراسات النفسية ، جامعة القاهرة ، دار العوم للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- 18- اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل ، (2007) ، تقرير بعض الأحكام في شأن العاملين بمهنة التدريس .
- 19- المغيدي ، الحسن محمد ، (1996) ، أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية ، مجلة مركز البحوث التربوية ، السنة الخامسة ، العدد التاسع ، قطر .
- 20- النصير، دلال منزل ، (2007) ، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين بكليات المعلمين وكليات البنات في مدينة الرياض ، رسالة التربية وعلم النفس ، العدد التاسع والعشرين ، جامعة البنات الرياض .

ثالثاً : الرسائل والمؤتمرات العلمية :

- 1- أبو عروش ، مفتاح المبروك ، (1999) ، العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية وعلاقتها بالرضا المهني للمعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة قاريونس .
- 2- إسماعيل ، هشام إبراهيم ، (1997) ، الرضا عن المهنة لدى معلمي التعليم الثانوي العام والصناعي وعلاقته بفعالية - الذات والنهك النفسي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 3- آل سليمان ، خالد بن سعيد ، (2007) ، الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في ولاية صلالة بسلطنة عمان من منظور نظرية هرزبيرج ، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن .

- 4- بسيوني ، مجدي عبد اللطيف ، (1987) ، الرضا المهني لدى المعلمين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة كفر الشيخ ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
- 5- بن طاهر، بشير علي ، (2008) ، المشكلات النفسية التي تواجه معلمي الثانويات التخصصية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية بمدينة زليتن ، رسالة ماجستير منشورة ، أكاديمية الدراسات العليا ، طرابلس .
- 6- بو شعراية ، صالحة محمد ، (2006) ، الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الثانويات التخصصية بشعبية الجبل الأخضر، ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عمر المختار.
- 7- جرادات ، إدريس محمد صقر، (2003) ، نمط المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية لمشروع التعليم الجامع في فلسطين والرضا الوظيفي لمعلميها ، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 8- حسن ، أحمد حسين محمد ، (2005) ، مشكلات القائم بالإتصال في الأنشطة الإعلامية المدرسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والإستفادة الطلابية دراسة مسحية على محافظة الدقهلية، رسالة دكتوراة ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة .
- 9- حشاد، ماجدة محمد ، (2004) ، مصادر الضغوط في مهنة التدريس وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية ،" دراسة لعينة من معلمي ومعلمات الثانويات التخصصية بمدينة بنغازي "، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة قاريونس .
- 10- خليفة ، بتول محي الدين صالح ، (1993) ، بعض متغيرات الرضا الوظيفي لدى المرأة القطرية العاملة ، رسالة ماجستير ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 11- دربي ، فدوى فرحات ، (1999) ، علاقة الإجهاد المهني بالرضا الوظيفي وبعض العوامل الديموغرافية لدى عينة من الأطباء في مدينة بنغازي ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة قاريونس .
- 12- الرز ، عماد عبد الحميد موسى ، (2009) الإحترق النفسي وعلاقته ببعدي الشخصية (الانبساط - العصابية) لدى عينة من معلمي الثانويات التخصصية بشعبية الجبل الأخضر، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة المختار .

- 13- رسلان، عبير إبراهيم حسن ، (2006) ، علاقة نظام الخصخصة بالسلوك المؤسسي والرضا عن العمل ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 14- زيدان ، إيمان محمد مصطفى ، (1995) ، علاقة كل من الرضا المهني ومستويات الضغوط النفسية للمعلم بمستوى الصحة النفسية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة .
- 15- سويسي ، شوق صالح ، (2008) ، مشكلات تدريس المواد الاجتماعية في المرحلة الثانوية التخصصية من وجهة نظر معلمها وحلولهم المقترحة لها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة قار يونس .
- 16- الشباسي ، محمد سيد محمد ، (2000) ، الرضا الوظيفي عند معلمي التعليم الثانوي في مصر ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 17- الشكر ، وآخرون ، (2007) ، استراتيجيات جديدة في التطوير المهني للمعلم ، المؤتمر التربوي الحادي والعشرون ، البحرين .
- 18- عامر ، أحمد مخلوف ، (2001) ، الرضا الوظيفي لدى موظفي المكتبات الجامعية الليبية، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة قار يونس .
- 19- عبدالسلام ، سناء أحمد كمال ، (2005) ، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 20- عقيل ، عبدالباسط ، وآخرون ، (2003) ، واقع الرضا الوظيفي بمهنة التدريس لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية.
- 21- علي ، علي حمدان ، (1997) ، دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلم التربية الفكرية ومعلم الصم والبكم ، رسالة ماجستير ، معهد الدراسات العليا للطفولة ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 22- العمري ، علي أحمد ، (1991) ، الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية — دراسة ميدانية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية، جامعة طنطا .

- 23- غلام ، عيسى حسن ، (1997) ، المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية العامة وعلاقتها بالرضا المهني للمدرسين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة قاريونس .
- 24- الفائدي ، عبدالناصر عبدالعالي عبدالسلام ، (2000) ، الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والوظيفية للمعلم الليبي وعلاقتها بالرضا الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة قاريونس .
- 25- فرغلي، سامية أحمد ، (2005) ، تنمية المكانة المهنية للمعلم في المجتمع المصري المعاصر ، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- 26- كولانتشي ، فاطمة حسين مصطفى ، (1993) ، الرضا الوظيفي والعوامل الديموغرافية وعلاقتها بالولاء التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد ، جامعة قاريونس .
- 27- محمد ، رجعة غيث ، (2006) ، المناخ التنظيمي والرضا المهني للمعلمين في مركز الفاتح للمتفوقين ببغازي ومدرسة اليوبيل للموهوبين بعمان – الأردن (دراسة مقارنة) ، ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة قاريونس .

رابعاً : المراجع الأجنبية :

- 1- Barton,Rich ،Samuel .(2000) . job satisfactions it relates to school – based decision – making in three western Kentucky elementary schools: Perceptions of a new element in teaching . " Ed .D .dissertation" united states Kentucky : university of Kentucky .
- 2- Charles J ..، Algaier.(2003). Job satisfaction, leadership styles, and teaching practices among CNMI Public elementary school teachers. "Ed. D.dissertation"united states – California university of Son Diego.

- 3- Demirel Husne , Gurcu Koc Erdamar ,(2009), "Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers "Vocational Education Faculty, Gazi university, Ankara pp. 211-217.
- 4- Fuming Xu, ShenJiliang (2007) " Research On Job Satisfaction Of Elementary And High School Teachers And Strategies To Increase Job Satisfaction " Chinese Education and Society ,vol.40 . No . 5 pp . 86-96.
- 5- Hongying , Song (2007)" Literature Review of Teacher Job Satisfaction" Chinese Education and Society ,vol. 40 No. 5 , pp. 11-16.
- 6- Jenkinson Fay Rodgers-,(David W . Chapman.(1990) "Job satisfaction of Jamaican elementary school teachers" Revue Internationale de l'Education, vol.36,N0. 3,pp 299-313 .
- 7- Menon , Maria Eliophotou, Elena Papanastasiou ,Michalinos Zemblas (2002) Examing The Relationship Of Job Satisfaction To Teacher And Organizational Varieties :Evidence from Cyprus, volume.36, No. 3 ,pp 75-86.

- 8- Morgan Mark, Michael O'Leary (2004), " A Study of factors associated with the job satisfaction of beginning teachers" source :The Irish Journal Of Education Iris Eireannach an Oideachais , vol. 35 . pp.73-86
- 9- Reese Chirly Green, Dewaynej.Johnson,Wilburn A. Campdell , (2001) Teachers job stress: school size , age and teaching experience. Education vol.112 .No.2. pp248-252.
- 10- Skaalvik Einar , Sidsel Skalvic.(2008), Does school context matter ? Relations with teacher burnout and job satisfaction. JOURNAL , Norwegian University of Science and Technology .Trondheim. Norway. Vol. 25. p.p.518 – 524.
- 11- Zembylas , Michalinos, & Elena Papanastasiou (2006)"Sources of teacher jobs satisfaction and dissatisfaction in Cyprus " British Association for International and Comparative Education , vol. 36,No2,Fune ,pp.229-247.
- 12- Zhongshan, Zhang (2007) " Study Of Job Satisfaction Among Elementary School Teachers In Shanghai" Chinese Education and Society, vol.40,No.5,pp.40-46 .

الملاحق

ملحق (1)

استمارة المتغيرات الديموغرافية

النوع : ذكر () أنثى () .

المدرسة:

الحالة الاجتماعية : أعزب () متزوج () مطلق () أرمل () .

المؤهل العلمي :

عدد الحصص التي يقوم المعلم بتدريسها :

سنوات الخبرة :

الدخل الشهري :

ملحق (2)

أعضاء لجنة التحكيم

ت	اسم المُحكّم	الجامعة	الدرجة العلمية / التخصص
1.	مفتاح محمد عبدالعزيز	قاريونس	أستاذ/ صحة نفسية
2.	عبدالكريم جويلي عبدالعالي	قاريونس	أستاذ مشارك/مناهج وطرق تدريس
3.	فتحي عوض قعير	قاريونس	أستاذ مشارك/ أصول تربية
4.	عوض عبدالرحمن الاحيول	قاريونس	أستاذ مساعد/ علم اجتماع تربوي
5.	محمد عبدالحميد الطبولي	قاريونس	أستاذ/ تغير اجتماعي
6.	صالح الغماري عبدالله	عمر المختار	أستاذ مشارك/ قياس عقلي
7.	رحيم عبد جاسم	عمر المختار	أستاذ مشارك/إدارة تربوية
8.	عبدالرازق الصالحين الطشاني	عمر المختار	أستاذ/قياس وتقويم
9.	علي عثمان المنصوري	عمر المختار	أستاذ مساعد/ تخطيط تربوي
10.	فرج هويدي محمد	عمر المختار	أستاذ مساعد/ إدارة تعليمية
11.	جعفر جابر جواد	عمر المختار	محاضر/ علم النفس التربوي

ملحق (3)

مقياس الرضا المهني للمعلم (قبل التعديل)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

استبيان آراء المحكمين

الأستاذ الفاضل /

بعد التحية ، ، ، ،

يقوم الباحث بإجراء دراسة يستهدف من ورائها التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين الرضا المهني وبعض المتغيرات لدى مُعلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي (الابتدائي) في مدينة البيضاء وبعض المتغيرات المتمثلة في النوع ، الحالة الاجتماعية ، والمؤهل العلمي ، وعدد الحصص الدراسية التي يدرسها المعلم ، وسنوات الخبرة ، والدخل الشهري .

وسيستخدم الباحث مقياس الرضا المهني للمُعلمين الذي أُعد من قبل (Lester) ، ونقله للغة العربية (فاروق عبد الفتاح موسى 2005) . وتم تطبيق المقياس في صورته العربية على البيئة المصرية من معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية.

حيث تم حساب معامل الثبات للمقياس في صورته العربية على البيئة المصرية من معلمي المرحلة الابتدائية ووصلت قيمته (0.90) ، وسيقوم الباحث بتكليف المقياس وتقنيته على عينة الدراسة الحالية بما يتناسب و البيئة المحلية. هذا ونظراً لما تتمتعون به من كفاءة علمية و روح تعاونية نأمل منكم إبداء أرائكم في تقويم كل فقرة من فقرات المقياس وأبعاده في ضوء أهداف الدراسة المذكورة أعلاه، و القواعد الأساسية لصياغة الفقرة وذلك بوضع علامة (✓)، من حيث كونها صالحة أو غير صالحة، مع إجراء التعديل المناسب لها.

والكُرمي جَزِيل الشُكر والشُكْرِ

الباحث: محمد عبد الرحمن الرباطي

إمراض / أ . د : عبد الرحمن البحري

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	العبارات
			1- تهيئ لي مهنة التدريس الفرصة للنمو مهنيًا.
			2- دخل المعلم مناسب للمتطلبات الاعتيادية.
			3- تهيئ مهنة التدريس الفرصة لاستخدام مهارات متنوعة.
*			4- عدم كفاية الدخل لا تجعلني أعيش بالطريقة التي أريدها.
*			5- يعمل مدير المدرسة على إثارة المشاكل والفتن بين المعلمين.
*			6- لم يشعرني أحد بأني معلم كفؤ.
*			7- تتسم مهنة التدريس بأنها مهنة روتينية.
*			8- لا تحقق لي مهنة التدريس التقدم إلى الأمام.
			9- يمكن أن تتحسن ظروف العمل في مدرستي.
			10- أتلقى الثناء من مدير المدرسة.
*			11- ليس لدي الحرية في اتخاذ قراراتي المتعلقة بالمهنة.
			12- يقدم مدير المدرسة اقتراحات لتحسين أدائي التدريسي.
			13- تحقق مهنة التدريس مستقبلاً آمنًا.
			14- أتلقى ثناءً كاملاً على نجاحي في مهنة التدريس.
			15- علاقاتي جيدة بزملائي المعلمين في المدرسة.
*			16- غموض الأهداف الموضوعه من قبل المدرسة مما يضعف مثابرتي في العمل.
			17- يقدم لي مدير المدرسة التوجيه عندما أحتاج إليه.
			18- ظروف العمل في مدرستي مريحة.
			19- تهيئ عملية التدريس الفرصة لمساعدة طلابي على التعلم.
			20- أحب الناس الذين أعمل معهم.

	التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	العبارات
*				21- مهنة التدريس تحقق فرصاً محدودة للتقدم.
				22- يحترمني طلابي كمعلم.
*				23- أخشى فقد وظيفتي كمعلم.
*				24- لا يساعد مدير المدرسة على تقدمي.
				25- التدريس عملية ممتعة جداً.
				26- ظروف العمل في مدرستي ليست سيئة.
*				27- التدريس لا يشجع على الابتكار.
				28- الإدارة في مدرستي توضح أهدافها بصورة جيدة.
*				29- لم أشعر مطلقاً بالأمن في مهنة التدريس.
				30- مهنة التدريس تهيئ الفرصة لاكتساب مهارات جديدة.
				31- يعامل مدير المدرسة كل المعلمين بالعدل.
				32- يحفزني زملائي على التحسن.
				33- تهيئ مهنة التدريس الفرصة للتقدم الوظيفي.
				34- إنني مسئول عن تخطيط دروسي اليومية.
*				35- مبنى مدرستي والأثاث بالفصول والمكاتب غير مريح.
				36- أتقاضى مرتباً يتناسب مع قدراتي.
*				37- ينتقد زملائي كل منهم الآخر بقسوة.
				38- أتحمل مسؤولية تدريسي للطلاب.
				39- يمدني زملائي باقتراحات لتحسين مهاراتي في عملية التدريس.

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	العبارات
			40- يمدني مدير المدرسة بالعون لتحسين طريقة تدريسي.
*			41- أشعر بعدم التعاون مع من أعمل معهم.
			42- تشجعت مهنة التدريس على الابتكار.
*			43- لا يشجع مدير المدرسة سماع الاقتراحات الجديدة.
*			44- لا يكفي دخل المعلم لتحقيق متطلبات الحياة.
*			45- لا أهتم بعملية التدريس.
			46- إن العمل كمعلم أمر ممتع.
*			47- أتلقى من مدير المدرسة تعليمات كثيرة لا معنى لها.
*			48- لا أحب من أعمل معهم.
*			49- لا أتلقى سوى القليل من التقدير.
			50- تحقق مهنة التدريس فرصة جيدة لتحقيق التقدم.
			51- تتفق ميولي مع ميول زملائي في التدريس.
*			52- لست مسئولاً عن أفعالي.
			53- توفر إدارة المدرسة المواد التي أحتاجها.
			54- أبذل قصارى جهدي في العمل.
			55- تربطني بزملائي صداقات دائمة.
			56- ظروف العمل في مدرستي جيدة.
			57- يجعلني مدير المدرسة أشعر بالمسؤولية.
*			58- دخل المعلم أقل مما أريد.

التعديل المناسب	غير صالحة	صالحة	العبارات
			59- أحاول الانتباه إلى أهداف مدرستي لأنفذها.
			60- يلاحظ مدير المدرسة تقدمي في عملية التدريس.
			61- يوضح مدير المدرسة ما هو متوقع مني.
			62- يحقق عملي بالتدريس الأمان المالي.
			63- يثني مدير المدرسة على تقدمي في التدريس.
*			64- لا أهتم بشؤون مدرستي.
			65- علاقاتي جيدة مع طلابي.
*			66- تختلف مرتبات المعلمين عن العاملين بوظائف أخرى في السلم الوظيفي.
			67- يبدو لي أن زملائي غير عاديين.

* تشير إلى العبارات السلبية .

ملحق (4)

مقياس منيسوتا

مقياس الرضا المهني لدى المعلمين

أخي المعلم أختي المعلمة :

تحية طيبة . . .

تحتوي هذه القائمة على عدد من الفقرات التي تصف أبعاد الرضا المهني لدى المعلم ، والمطلوب منك قراءة كل عبارة جيداً ، والرجاء إذا كانت إجابتك بنعم فضع علامة (√) تحت كل كلمة نعم ، وإذا كانت إجابتك لا فضع علامة (√) تحت كلمة لا ، وأحيطكم علماً بأن المعلومات ستستخدم لأغراض علمية فقط وسوف تُحاط بالسرية التامة.

الرقم	الفقرات	نعم	لا
1	تعد مهنتي كمعلم (معلمة) ممتعة وذات قيمة بالنسبة لي .		
2	تتاح لي فرص جيدة للإنجاز مما يؤدي إلى رفع تقدير الذات لدي.		
3	يهتم مدير المدرسة بصالح جميع المعلمين في المدرسة ويحقق التعاون فيما بينهم.		
4	يتصف زملائي في المدرسة بالقدرة والكفاءة في تأدية مهام عملهم.		
5	أتلقي فرص تدريب تناسب وظيفتي كمعلم من خلال الدورات التدريبية.		
6	يعد المرتب الذي أتحصل عليه مناسباً لمستوى ونوعية أدائي في العمل المدرسي.		
7	تتاح لي فرص جيدة للتقدم في المدرسة.		
8	يساعدني الموجه في بعض الأمور التي تخص مهنة التدريس.		
9	توفر أمانة التعليم الأمان لي كمعلم ولأسرتي في حالة تعرضي لأي ضرر أثناء العمل.		
10	يعد جو العمل في المدرسة هادئاً وخالياً من أية ضوضاء.		
11	حفاظاً على حضوري للعمل توفر لي المدرسة وسائل نقل جيدة .		
12	تتوفر لدي معلومات كافية عن مهنة التدريس مما يجعلني مدركاً لحقوقي وواجباتي بوصفي معلماً .		
13	أتحصل على التقدير والاعتراف بجهودي من قبل الإدارة بالمدرسة .		
14	يقدم لي الزملاء في المدرسة المساعدة ويهتمون بالأمور التي تخصني .		
15	يعد المرتب الذي أتحصل عليه مناسباً للجدد الذي أبذله في مهنة التدريس مقارنة برواتب المهن الأخرى.		
16	يتيح لي نظام الترقية الفرصة لاكتساب الخبرة والتقدم باستمرار.		
17	يتميز مدير المدرسة بالمهارة في اتخاذ القرارات الإدارية التي تساعد المعلمين على أداء عملهم.		
18	أشعر بأن عملي في المدرسة مستقر ولا أتعرض لعمليات تنقل مستمرة .		
19	توفر لي المدرسة مستوى جيداً من الإضاءة والتهوية لأداء عملي بصورة جيدة .		
20	أشعر بأن لي حرية واستقلالاً في أداء عملي في المدرسة.		

الرقم	الفقرات	نعم	لا
21	أتحصل على مكافآت مجزية مقابل الأداء الجيد لعملي في المدرسة .		
22	توجد علاقات احترام ومودة بيني وبين الموجه التربوي .		
23	يعد المرتب الذي أتحصل عليه من مهنتي كمعلم (معلمة) كافياً لتغطية تكاليف المعيشة .		
24	يمنحني مدير المدرسة مسؤوليات وصلاحيات لأداء عملي بحرية.		
25	توفر أمانة التعليم أثاثاً مكتتبياً وكل ما يحتاجه المعلم (المعلمة) من معدات لأداء عمله بشكل أفضل.		
26	تقوم أمانة التعليم بمنحي قروضاً وسلفاً كافية لمواجهة الظروف الاجتماعية .		
27	يمكنني عملي في مهنة التدريس من استغلال كل قدراتي وإمكانياتي في العمل .		
28	يعترف زملائي بجودة أدائي في التدريس .		
29	يمنحني الموجه التقدير الذي أستحقه على ما أبذله من جهد.		
30	توجد علاقات صداقة ومودة وثيقة مع زملائي في المدرسة .		
31	يحصل كل معلم (معلمة) في هذه المدرسة على الدخل الذي يستحقه .		
32	تتميز فرص الترقية والتقدم بين المعلمين بالعدالة والمساواة.		
33	لدى مدير المدرسة أسلوب جيد في مساعدة المعلمين في المدرسة في بعض الأمور.		
34	يوفر لي نظام التقاعد نوعاً من الاطمئنان في المستقبل.		
35	تقوم المدرسة بتوفير وسائل ترفيه وتسلية مثل الرحلات والحفلات والمعارض وغيرها من النشاطات		
36	يتفق العمل الذي أقوم به بوصفي معلماً مع تخصصي الذي درسته .		
37	تتاح لي الفرصة لتنمية مهاراتي التدريسية أثناء العمل المدرسي من خلال الدورات التدريسية.		
38	أشعر بالرضا عن تقييم الموجه التربوي لأدائي المدرسي .		
39	يعد مرتبي من مهنة التعليم أفضل مما قد أتحصل عليه من مهنة أخرى .		
40	تعد الخدمات الصحية التي تقدمها أمانة التعليم على درجة عالية من الكفاءة.		

ملحق (5)

مقياس الرضا المهني للمعلم (المعدل)

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

جامعة قاربونس

كلية الآداب

قسم التربية وعلم النفس

شعبة التربية

المعلم الفاضل / المعلمة الفاضلة :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإعداد دراسة للحصول على درجة الماجستير بعنوان " الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي مرحلة الشق الأول من التعليم الأساسي " الابتدائي " بمدينة البيضاء .

ونأمل مساعدتكم في الإجابة على هذه الاستبيانه بكل صدق وموضوعية ، لأن نجاح هذه الدراسة يعتمد إلى حد كبير على دقة إجابتكم ، ونحيطكم علماً بأن المعلومات التي سوف يتحصل عليها الباحث ستكون في غاية السرية ، وستستخدم لغايات البحث العلمي فقط ، ومن أجل الوصول إلى نتائج تفيد بالرقى في العملية التعليمية وعلى وجه الخصوص معلمو المرحلة الابتدائية .

يوجد في الاستبيان خمسة بدائل للإجابة على كل فقرة تمتد من لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة والمطلوب من المعلم / المعلمة وضع علامة (✓) في المربع أسفل اختياره أمام العبارة . ولا توجد إجابات صواب أو إجابات خطأ ، والمطلوب الإجابة على كل فقرة من فقرات الاستبيان مع عدم ترك فقرة دون إجابة .

ولكم فائق التقدير

الباحث : محمد عبد الرحمن الرابطي

	أوافق بشدة	أوافق	لا أستطيع أن أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات
						1- تهيئ لي مهنة التدريس الفرصة للنمو مهنيًا.
						2- دخل المعلم مناسب للمتطلبات الاعتيادية.
						3- تهيئ مهنة التدريس الفرصة لاستخدام مهارات متنوعة.
*						4- يعمل مدير المدرسة على إثارة المشاكل والفتن بين المعلمين.
*						5- لم يشعرني أحد بأني معلم كفؤ.
*						6- تتسم مهنة التدريس بأنها مهنة روتينية.
*						7- لا تحقق لي مهنة التدريس التقدم إلى الأمام.
						8- يمكن أن تتحسن ظروف العمل في مدرستي.
						9- أتلقى الثناء من مدير المدرسة.
*						10- ليس لدي الحرية في اتخاذ قراراتي المتعلقة بالمهنة.
						11- يقدم مدير المدرسة اقتراحات لتحسين أدائي التدريسي.
						12- تحقق مهنة التدريس مستقبلاً آمنًا.
						13- أتلقى ثناءً كاملاً على نجاحي في مهنة التدريس.
						14- علاقتي جيدة بزملائي المعلمين في المدرسة.
*						15- غموض الأهداف الموضوعية من قبل المدرسة مما يضعف مثابرتي في العمل.
						16- يقدم لي مدير المدرسة التوجيه عندما أحتاج إليه.
						17- ظروف العمل في مدرستي مريحة.
						18- تهيأ عملية التدريس الفرصة لمساعدة طلابي على التعلم.
*						19- مهنة التدريس تحقق فرصاً محدودة للتقدم.
*						20- أخشى فقد وظيفتي كمعلم.

العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أستطيع أن أقرر	أوافق	أوافق بشدة
21- لا يساعد مدير المدرسة على تقديمي.					
22- التدريس عملية ممتعة جداً.					
23- ظروف العمل في مدرستي ليست سيئة.					
24- التدريس لا يشجع على الابتكار.					
25- الإدارة في مدرستي توضح أهدافها بصورة جيدة.					
26- لم أشعر مطلقاً بالأمن في مهنة التدريس.					
27- مهنة التدريس تهيأ الفرصة لاكتساب مهارات جديدة.					
28- يعامل مدير المدرسة كل المعلمين بالعدل.					
29- يحفزني زملائي على التحسن.					
30- تهيأ مهنة التدريس الفرصة للترقي الوظيفي.					
31- إنني مسئول عن تخطيط دروسي اليومية.					
32- مبنى مدرستي والأثاث بالفصول والمكاتب غير مريح.					
33- أتقاضى مرتباً يتناسب مع قدراتي.					
34- يمدني مدير المدرسة بالعون لتحسين طريقة تدريسي.					
35- أشعر بعدم التعاون مع من أعمل معهم.					
36- تشجعني مهنة التدريس على الابتكار.					
37- لا يشجع مدير المدرسة سماع الاقتراحات الجديدة.					
38- إن العمل كمعلم أمر ممتع.					
39- أتلقى من مدير المدرسة تعليمات كثيرة لا معنى لها.					

أوافق بشدة	أوافق	لا أستطيع أن أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات
					40- لا أتلقى سوى القليل من التقدير.
					41- تحقق مهنة التدريس فرصة جيدة لتحقيق التقدم.
					42- تتفق ميولي مع ميول زملائي في التدريس.
					43- توفر إدارة المدرسة المواد التي أحتاجها.
					44- أبذل قصارى جهدي في العمل.
					45- تربطني بزملائي صداقات دائمة.
					46- ظروف العمل في مدرستي جيدة.
					47- يجعلني مدير المدرسة أشعر بالمسؤولية.
					48- دخل المعلم أقل مما أريد .
					49- أحاول الانتباه إلى أهداف مدرستي لأنفذاها.
					50- يلاحظ مدير المدرسة تقدمي في عملية التدريس.
					51- يوضح مدير المدرسة ما هو متوقع مني.
					52- يحقق عملي بالتدريس الأمان المالي.
					53- يبني مدير المدرسة على تقدمي في التدريس.

* تشير إلى العبارات السلبية .

**The Great Socialist Peoples Libyan Arab Jamahiriya
University of Garyounis
Faculty of Arts**

**Job Satisfaction of Elementary School Teachers in the
city of Beida and its Relation with some Variables**

Thesis submitted for the partial fulfillment of the requirement
for Masters Degree in Education

**Prepared by
Mohamed AbedulRahman Ali Alrabeti**

**Supervised by
Prof. Dr. AbudulRahim M. El Badri**

2011

Abstract

The goal of this study was to examine the differences between job satisfaction of elementary school teachers and some variables represented by gender, marital status, education, the number of classes taught by the teacher, years of experience, and income.

The population of the study consisted of 1352 participants 78 of which are male and 1274 are females. An exploratory random sample of 58 teachers was drawn to confirm the psychometrics characteristics for the scale used. The primary sample of the study consisted of 338 elementary school teachers in the city of Beida, from this set 291 participants were female and 47 male.(Faroug Abdelftaeh Mussa's) Job Satisfaction for Teachers Scale (2005) was administered to this final sample. Statistical methods were used according to the program Statistical Package for social Science (SPSS) was used and Pearson Product Moment Correlation was used to calculate correlation factors between testing and retesting and Cronbach's alpha equation was used to calculate the internal consistency of the clauses. In addition, t-test was used to find the differences between the study's variables and Singular Disparity Analyses was used to determine significant statistical differences between the study variables. Moreover, Scheffe and Tukey's test for dimensional comparisons was used.

The study reached the following conclusions:

1. There are no significant statistical differences between the degree of job satisfaction and the variable gender.
2. There are no significant statistical differences between the degree of job satisfaction and the variable marital status.
3. There are no significant statistical differences between the degree of

job satisfaction and the variable education.

4. There are no significant statistical differences in the degree of job satisfaction attributed to the number of weekly classes taught by the teacher.
5. There are significant statistical differences on the level of 0.05 in the degree of job satisfaction attributed to years of teaching experience in favor of the set from 21 to 30 years.
6. There are significant statistical differences on the level of 0.01 in favor of the set that has a monthly income of 400 to 499 dinar.