

# عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات

خالد بن عويد العنزي \*\*

محمد بن عبدالله الثبيتي \*

---

\* إدارة التربية والتعليم بالقريات

\*\* إدارة التربية والتعليم بالقريات

# عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من

## وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة

### القريات

*الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمي محافظة القريات.*

#### 1. المقدمة

يمثل الرضا الوظيفي عن المهنة أهم عوامل نجاح المعلمين في العمل، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

حيث يزداد شعور العاملين في أي مؤسسة بالكفاءة وتزداد دافعيتهم للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة [1].

وقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة، ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته [2].

ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل الإيجابية نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين وبالتالي تطوير العملية التعليمية، ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تاييلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيرر (Feber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع

الملخص\_ هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي . وقد تكونت عينة الدراسة من (307) معلمًا، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد قام الباحثان باستخدام استبانة كأداة للدراسة تكونت من (79) فقرة، تغطي خمسة أبعاد: القيادة المدرسية وبيئة العمل، والجوانب المادية والحوافز، وأساليب الزيارة الإشرافية، والتأهيل والتدريب. وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين بموضوع الدراسة في الجامعات السعودية ووزارة التربية والتعليم، كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، حيث بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.96).

وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بعد القيادة المدرسية جاء بالمرتبة الأولى، وبعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الثانية، وبعد أساليب الزيارة الإشرافية جاء بالمرتبة الثالثة، بعد الجوانب المادية والحوافز جاء بالمرتبة الرابعة، وبعد التأهيل والتدريب جاء بالمرتبة الخامسة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، كما أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، وكذلك أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بضرورة الارتقاء بالوضع الاقتصادي للمعلم والعمل على تغيير نظرة المجتمع لمهنة التعليم، ولا بد من توفير ظروف عمل أفضل مما هو موجود لمساعدة المعلم للقيام بدوره بشكل فعال وبأداء متميز.

## عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات

المباشر مع محور العملية التعليمية وهم الطلاب، والذي يسعى الجميع إلى زيادة نموهم وتطورهم، باعتبارهم أهم مخرجات العملية التعليمية، وبالتالي ظهرت مشكلة الدراسة في كيفية توفير ظروف ملائمة لعمل المعلمين تسهم بصورة مباشرة في تحسين رضاهم الوظيفي في ظل الظروف الصعبة التي يعاني منها المعلمون، ووجود نظام تعليمي لا يتيح للمعلمين مزيداً من الديمقراطية في التعامل مع الطلاب والمجتمع المحلي، ولا يستطيع فيه المعلمين التعبير عن آمالهم وآرائهم بحرية من خلال كثرة التعليمات الإدارية التي تقيد حرية المعلمين في العمل.

### أ. أسئلة الدراسة

تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مستوى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين بمدارس محافظة القريات.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات تعزى إلي متغير مؤهل المعلمين (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا)؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات تعزى إلى متغير الخبرة (1-10، 11-20، فوق 20 سنة)؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات تعزى إلى متغير نوع المرحلة (ابتدائية - متوسطة - ثانوية)؟

### ب. أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمين، وكذلك فإن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب

من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل [3].

وينظر للمعلم على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية، ولأسباب متعددة يتعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلاب، وقد تسبب تلك الظروف شعوراً بالعجز لدى المعلم ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية [4].

ويمثل الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق [5].

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على أهم العوامل المؤثرة في تحسين الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وذلك من أجل محاولة تحسينها، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموجرافية، كنوع المرحلة التي يعمل بها، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا.

## 2. مشكلة الدراسة

يبقى المعلمون أهم جوانب العملية التعليمية المادية والفنية في ضوء التطوير والتحديث لكافة الجوانب لهذه العملية، وإن دورهم أساسي في عمليات التطوير والتحسين، ويواجه المعلمين العاملين في المملكة العربية السعودية بشكل عام والعاملين بمدارس محافظة القريات بشكل خاص من ظروف عديدة تتعلق بطبيعة عملهم، ويرتبط ذلك بالجانب الإداري والفني التربوي والمدرسي ومعوقات العمل المدرسي، ويجب أن يتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تعاملهم

### 3. الإطار النظري والدراسات السابقة

تتحدد الإدارة بشكل عام بعنصرين هما: العنصر التنظيمي، والعنصر البشري (الإنساني). فعنصر التنظيم يتكون من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها، بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية، وأكثر ملائمة للظروف البيئية المتطورة، أما العنصر البشري، فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني عن طريق التدريب المستمر للموظفين والإداريين، وإكسابهم المهارات المناسبة لعملهم، وتنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم، والثقة في نفوسهم والقدرة على اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم، إضافة إلى ذلك فإن تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء عند العاملين نحو مؤسستهم، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساس الذي وجدت الإدارة من أجله ألا وهو خدمة الأفراد، والاستجابة لحاجاتهم.

وانطلاقاً من ذلك فإن مؤسسات التعليم بكافة أنواعها تتأثر إلى حد كبير بنوع الإدارة ونوع عملياتها المختلفة، كما أنها تخضع إلى مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحاول من خلال إدارتها رفع وتحسين أوضاع العاملين فيها ورفاهيتهم، وذلك بالاستجابة لاحتياجاتهم وتوفير الخدمات العامة لهم من أجل نيل رضاهم الوظيفي، الأمر الذي يزيد من طاقاتهم ودافعيتهم نحو تحقيق وإنجاز الأهداف التعليمية.

وبناءً على تطور الإدارة بشكل عام واتساع مجالاتها في العصر الحاضر، فلم تعد الإدارة التعليمية عبارة عن عملية روتينية تقليدية يتم فيها تنفيذ الأوامر ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات المعلمين وكافة العناصر التعليمية وتقديم الخدمات الضرورية العامة وكل ما يتصل بهم وتحسين رضاهم الوظيفي.

ومن أجل توطيد علاقة إيجابية بين المعلمين والإدارة التعليمية والمدرسية لتحقيق الهدف الذي وجدت لأجله، لابد من استخدام عوامل ومعايير موضوعية تحقق العدالة ورضا المستفيدين من توزيع الخدمات التي تقدمها الإدارة التعليمية

حياته وأداء مهماته التربوية والتعليمية.

وتظهر أهمية هذه الدراسة في أنها:

- 1- تلقي الضوء على أهم الظروف والعوامل التي يواجهها المعلمون بالمدارس من أجل علاجها.
- 2- تتعرف على المناخ التعليمي المدرسي وأثره على دافعية العمل لدى المعلمين.
- 3- تسهم في التعرف على الحاجات الحقيقية للمعلمين من أجل تحسينها وتطويرها.
- 4- تسهم في التعرف على الجو النفسي والانفعالي المرتبط بعمل المعلمين من أجل تحسينه.
- 5- تتعرف على نوع الخدمات التي تقدمها الإدارة التعليمية والمدرسية للمعلمين.
- 6- تسهم في خدمة دراسات أخرى ترتبط بمجال المعلمين وتطويرهم.

### ج. حدود الدراسة

تتضمن حدود الدراسة ما يلي:

أ- حدود موضوعية وتشمل عوامل الرضا الوظيفي التي تقيسها أداة الدراسة.

ب- حدود زمانية ومكانية:

طبقت الدراسة على معلمي مدارس محافظة القريات للمرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية للعام الدراسي 1434/ 1435هـ وعدددهم (1791) معلم.

### د. مصطلحات الإجرائية

وردت في هذه الدراسة عدد من المصطلحات التي كان لابد من إيراد تعريفاً لها وهي:

عوامل الرضا الوظيفي: هي مجموعة المؤثرات الإيجابية أو السلبية التي تؤدي إلى قبول أو رفض المعلمين لطبيعة عملهم كمعلمين نتيجة للإجراءات المتبعة بناء على السياسة التعليمية التي تتبعها الإدارة التعليمية بمحافظة القريات.

مدارس محافظة القريات: هي المدارس التي تشرف عليها إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات.

## عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات

عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل. ومن خلال تصميم وإعادة تصميم الوظائف يمكن التأثير على مستويات الرضا لديهم.

3- إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، إن إسناد أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك. ولذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لرفع قدرات وإمكانيات ومعرفة العاملين يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة ويترتب على ذلك ارتفاع في رضاهم.

4- فرص التطور والترقية المتاحة للفرد: إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقاً للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطور والنمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.

5- نمط القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.

6- الظروف البيئية للعمل: تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية، إضاءة، رطوبة، حرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا بالأفراد عن بيئة العمل.

7- عدالة العائد: أوضح (آدمز) بأن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته (مهاراته، قدراته، خبراته، مستوى تعليمه.... إلخ) مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم، وإن نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعر بعدم العدالة وتكون النتيجة الاستياء وعدم الرضا.

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجانب الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة

للمعلمين.

عوامل الرضا الوظيفي:

من خلال النظريات والتعريفات التي حاولت توضيح معنى الرضا الوظيفي وكيفية حدوثه، نجد أنه يأخذ أحد الجانبين التاليين:

1- الرضا العام: ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راضي أو غير راضي هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة على موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

2- الرضا النوعي (الجزئي): ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتقيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي.

ومن هذا المنطلق تعددت الدراسات والأبحاث حول تحديد الأبعاد والعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، ولكنها تدور حول أغلب الجوانب الأساسية المذكورة آنفاً وتختلف من حيث تقسيمها إلى مجموعات كعوامل إجمالية أو على شكل عناصر كعوامل فرعية للرضا الوظيفي ومن أهم هذه العوامل ما يلي [6]:

1- الأجور والرواتب: يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح.

2- محتوى العمل وتنوع المهام : يمثل محتوى العمل وما يضمنه من مسؤولية وصلاحيات ودرجة التنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز

المدرسي لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

دراسة المعيلي [10] التي هدفت إلى استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، طبقت الدراسة على عينة عشوائية تكونت من (88) معلماً من معلمي العلوم بالمدارس الثانوية بمدينة الدمام وتوابعها، تم استخدام استبانته مكونة من (44) فقرة تمثل العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين، أظهرت نتائج الدراسة أن أهم عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة كانت عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، وتعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه، والأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، ووضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، وتكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، وبعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية المعلم، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تبعاً لمتغير خبرة المعلم.

دراسة الشوامة [11] التي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، وبلغت عينة الدراسة (83) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha \geq 0.05$ ) لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ( $\alpha \geq 0.05$ ) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة الشيخ خليل، وشرير [4] التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى

وسيتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث حسب التسلسل الزمني. دراسة سكامبيل وستيد [7] هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات العمر والأجور، ومدة العمل، وبلغت عينة الدراسة (64) فرداً يشكلون فريقاً مهني يعمل في المكتبات المتخصصة ومراكز الإعلام التربوي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين متغير السن أو الخبرة والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ايجابية بين الأجور والرضا الوظيفي.

دراسة الشر يدي وعبد الرحيم [8] التي هدفت إلى التعرف على أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة أثر كل من الجنس والخبرة والتدريب على الرضا الوظيفي لديهم، وتكونت عينة الدراسة (775) معلماً ومعلمة من المجتمع الأصلي البالغ (5815) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث مقياس جوردين (Gordon) لوصف السلوك القيادي، ومقياس مينوسوتا لقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها، وجود فروق بين النمط الديمقراطي والنمط التسلطي على الرضا الوظيفي وذلك لصالح النمط الديمقراطي، وجود فروق بين متوسطات الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات، ولا توجد فروق في درجات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة.

دراسة العاجز، ونشوان [9] التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، تم استخدام استبانته كأداة للدراسة تكونت من خمسة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (302) من المعلمين والمعلمات، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين

## عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات

وانخفاض دعم الأقران كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم، وارتبط انعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بالإصابة بقرحة المعدة والاضطراب العقلي.

دراسة شقير [14] التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، وبيان أثر (الجنس، والخبرة العملية، والمؤهل العلمي، ومكان المدرسة)، تم استخدام استبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (604) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى عال في ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ووجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغيري الجنس ومكان الدراسة في جميع مجالات الأداة ما عدا مجال الأداء التعليمي ولصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغير الخبرة العملية في جميع مجالات الأداة ما عدا مجالات الرضا عن المهنة، والمكانة الاجتماعية، والأداء التعليمي، ولصالح أصحاب الخبرة العملية (أقل من 7 سنوات)، التعليق على الدراسات السابقة:

بعد هذا العرض للدراسات السابقة، لا بد من توضيح موقع هذه الدراسة من الدراسات السابقة من حيث التشابه والاختلاف، حيث أن نقاط التشابه بينها تتمثل في الهدف وهو التعرف على عوامل الرضا الوظيفي، والأداة استبانة لقياس الرضا الوظيفي، مثل دراسة سكامبيل وستيد [7]، ودراسة المعيلي [10]، ودراسة الشوامة [11]، ودراسة الشيخ خليل، وشريير [4]، ودراسة كابر، كيومار [12]، أما نقاط الاختلاف فتتمثل في البيئة المكانية وعدد العينة، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات المتبقية من حيث الهدف وأداة الدراسة وعدد العينة، مثل دراسة الشر يدي وعبد الرحيم [8] التي هدفت إلى التعرف على أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية، ودراسة العاجز، ونشوان [9] التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير

المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، أجريت الدراسة في مدارس السلطة الفلسطينية في محافظة غزة، تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية العنقودية من (18) مدرسة، وقد تم استخدام استبانة لقياس الرضا الوظيفي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم والمتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة. وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

دراسة كابر، كيومار [12] هدفت الدراسة إلى مقارنة ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في إقليم البنجاب، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغير ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية وغير الحكومية لصالح معلمي المدارس غير الحكومية.

دراسة بيلتزر، وآخرين [13] هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية، والرضا الوظيفي، وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين، وقد أجريت الدراسة في المدارس العامة في جنوب إفريقيا، تكونت عينة الدراسة من (21307) معلماً من معلمي المدارس العامة، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، وأظهرت وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغوط هي: ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وقرحة المعدة والاضطرابات النفسية وإساءة استخدام التبغ والكحول، وبينت أن ضغوط طرائق التدريس

#### 4. الطريقة والإجراءات

هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي.

##### أ. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة المستهدف من مجمل معلمي المدارس في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية حيث بلغ عددهم (1791) معلما منهم (980) في المرحلة الابتدائية و(473) في المرحلة المتوسطة، أما المرحلة الثانوية فكان عدد معلمها (338). والجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة، حسب متغير نوع المرحلة.

#### جدول 1

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب نوع المرحلة

المرحلة التعليمية	مجتمع الدراسة	النسبة المئوية
المرحلة الابتدائية	980	55%
المرحلة المتوسطة	473	26%
المرحلة الثانوية	338	19%
المجموع	1791	--

#### ب. عينة الدراسة

وبين الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي والخبرة التدريسية ونوع المرحلة التعليمية.

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، فتكونت من (307) معلما، أي ما نسبته (17%) من مجتمع الدراسة،

#### جدول 2

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي والخبرة التدريسية نوع المرحلة التعليمية

المؤهل العلمي	العدد	النسبة	الخبرة	العدد	النسبة	المرحلة التعليمية	العدد	النسبة
دبلوم	34	11.1%	1- 10 سنوات	110	35.8%	ابتدائية	196	63.8%
بكالوريوس	245	79.8%	11-20 سنة	164	53.4%	متوسطة	60	19.5%
دراسات عليا	28	9.1%	أكثر من 20	33	10.7%	ثانوية	51	16.6%
المجموع	307			307			307	

#### ج. أداة الدراسة

1- إذا كان الوسط الحسابي للفقرة أقل من أو يساوي (2.33) تكون درجة الفقرة منخفضة.

قام الباحثان ببناء استبانة حول موضوع الدراسة (الرضا الوظيفي)، حيث تكونت بصورتها الأولية من (5) أبعاد، و(81) فقرة.

2- إذا كان الوسط الحسابي للفقرة محصور بين (2.34-3.66) تكون درجة الفقرة متوسطة.

3- إذا كان الوسط الحسابي للفقرة أكبر من أو يساوي (3.67) تكون درجة الفقرة مرتفعة.

تفسير النتائج على الأداة:  
تم استخدام المعيار التالي في الحكم على درجة الفقرات [15].



د. صدق الأداة

هـ. ثبات الأداة

تم استخراج الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرضها على (10) محكمين من المختصين بموضوع الدراسة في الجامعات السعودية ووزارة التربية والتعليم، وتم الأخذ بأرائهم واقتراحاتهم وتعديلاتهم، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها ما يزيد عن (80%) من المحكمين وتم حذف فقرتين لم يتفق عليهما، وبذلك أصبح عدد فقرات الأداة بصورتها النهائية (79) فقرة.

تم تقييم درجة ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة بلغت (25) معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية ثم تم إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب وتم استخراج معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) والجدول (3) يبين نتائج الثبات حسب أبعاد أداة الدراسة.

جدول 3

قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل وكل بُعد من أبعاد الدراسة

البعد	قيمة معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
نمط القيادة المدرسية	0.81
بيئة العمل	0.89
الجوانب المادية والحوافز	0.92
أساليب الزيارة الإشرافية	0.93
التأهيل والتدريب	0.92
الأداة ككل	0.96

4- صياغة التوصيات.

5. النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة القريات وعلاقته بفاعلية الأداء لديهم من وجهة نظرهم، وبعد أن تمت جميع الإجراءات سواء المتعلقة بإعداد أداة الدراسة أو التطبيق. تمت عملية تبويب البيانات وتحليلها، وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية مرتبة حسب الأسئلة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول: "ما مستوى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين بمدارس محافظة القريات؟" تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة الدراسة ولفقراتها، والجدول (4) يبين قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لأبعاد أداة الدراسة.

يبين الجدول (3) أن أداة الدراسة تتمتع بدرجات ثبات مقبولة لأغراض هذه الدراسة حيث بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.96) في حين تراوحت قيم معاملات الثبات على أبعاد الأداة (0.81-0.93)، كان أعلاها لبعده أساليب الزيارة الإشرافية وأقلها لبعده نمط القيادة المدرسية.

إجراءات تطبيق الدراسة :

تم تنفيذ خطوات الدراسة على النحو التالي:

- 1- بعد الإطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة (الرضا الوظيفي) تم بناء أداة الدراسة.
- 2- تم أخذ الموافقات الرسمية من الجهات المختصة لتطبيق الدراسة على مجتمع الدراسة.
- 3- تم التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة، ثم تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة، وإدخال المعلومات إلى ذاكرة الحاسوب وتم الإجابة على أسئلة الدراسة. استخراج النتائج وعرضها.

جدول 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الرضا الوظيفي في مدارس محافظة القريات من وجهة نظر المعلمين

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفعة	1	0.43	3.98	نمط القيادة المدرسية
متوسطة	2	0.83	3.50	بيئة العمل
متوسطة	3	0.77	3.49	أساليب الزيارة الإشرافية
متوسطة	4	0.93	3.45	الجوانب المادية والحوافز
متوسطة	5	0.71	3.36	التأهيل والتدريب
متوسطة	-	0.59	3.61	الأداة ككل

يبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة القريات قد بلغ (3.61) وانحراف معياري (0.59) وتعتبر هذه الدرجة متوسطة، وقد احتل بعد نمط القيادة المدرسية المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.43)، واحتل المرتبة الأخيرة بعد التأهيل والتدريب بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بحرص مدراء المدارس على توفير بيئة عمل مناسبة ومريحة في المدارس لإدراكهم لمدى أهمية مثل هذه البيئة لتمكين المعلمين من القيام بعملهم بشكل صحيح. وفيما يلي عرض تفصيلي لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة القريات وهي كما يلي:

1- بعد نمط القيادة المدرسية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد القيادة المدرسية والجدول (5) يبين هذه النتائج.

جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد نمط القيادة المدرسية

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محتوى الفقرة	رقم الفقرة
مرتفعة	1	0.68	4.27	تتعامل معي بكثير من الاحترام والتقدير	9
مرتفعة	2	0.58	4.25	تربطني بالإدارة علاقات طيبة داخل وخارج المدرسة	10
مرتفعة	3	0.68	4.22	تتعامل بديمقراطية مع جميع المعلمين بالمدرسة	14
مرتفعة	4	1	4.21	تنمي روح التعاون بين المعلمين	4
مرتفعة	5	0.74	4.20	تحرص على عدم توبيخي عندما تقدم لي نقداً	12
مرتفعة	6	0.65	4.19	تقيم علاقات إنسانية مع جميع المعلمين بدرجة متوازنة	2
مرتفعة	7	0.73	4.18	تتعامل مع جميع المعلمين بالمدرسة بعدالة ومساواة وشفافية	11
مرتفعة	8	0.65	4.17	تشارك المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية	5
مرتفعة	9	0.72	4.16	تهتم بحل المشكلات التي تواجهني داخل المدرسة	13
مرتفعة	10	0.73	4.15	تتعامل بروح الفريق المدرسي الواحد	8
مرتفعة	11	0.72	4.14	تحرص على التواصل الفاعل مع جميع المعلمين بالمدرسة	15
مرتفعة	12	0.76	4.03	تستخدم عمليات التفويض للمعلمين بصورة سليمة	1
مرتفعة	13	0.78	4.02	تراعي حاجات المعلمين المهنية	3
مرتفعة	14	0.79	4.02	تعمل على تقوية العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي	7
مرتفعة	15	0.81	4.02	تراعي قدرات و كفايات المعلمين	6
متوسطة	16	1.43	3.27	أشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي لما أتعرض له من ضغوط في العمل	18
متوسطة	17	1.46	3.21	أشعر بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى الإدارة	17
متوسطة	18	1.39	3.00	تهتم بالأعمال الروتينية أكثر من اهتمامها بالأعمال الفنية.	16

عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات

مرتفعة	-	0.43	3.98	البعد ككل " نمط القيادة المدرسية"	1-18
مرتفعة	-	0.43	3.98	يبين الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لبعد نمط القيادة المدرسية بلغ (3.98) وبانحراف معياري (0.43) وتعتبر هذه الدرجة مرتفعة، وقد جاءت معظم فقرات هذا البعد بدرجة مرتفعة، واحتلت الفقرة التاسعة والتي تنص "تتعامل معي بكثير من الاحترام والتقدير" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.27) وبانحراف معياري (0.68)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة السادسة عشر "تهتم بالأعمال الروتينية أكثر من اهتمامها بالأعمال الفنية" بمتوسط حسابي (3.00) وبانحراف معياري (1.39).	
وتؤكد النتائج الواردة في الجدول أعلاه بوجود رضا مرتفع على بعد القيادة المدرسية ويدل ذلك على وجود قيادات تربوية مختارة بعناية ويمكن تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال اهتمام القائد التربوي بالأعمال الفنية وأن يعمل بصفة مستمرة لتحسين مستوى المعلمين عن طريق توفير أنواع الخبرات التي تساعد على النمو وإشراكهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم.					
2- بعد بيئة العمل:					
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد بيئة العمل والجدول (6) يبين هذه النتائج.					

جدول 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد بيئة العمل

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محتوى الفقرة	رقم الفقرة
مرتفعة	1	0.63	4.47	أشعر بالتقدير والاحترام من جميع العاملين داخل المدرسة	20
مرتفعة	2	0.81	4.45	أشعر بالسعادة والرضا أثناء تأدية عملي	26
مرتفعة	3	0.97	4.21	أشعر بالاستقرار بين عملي وأسرتي	27
مرتفعة	4	1.05	4.02	بيئة العمل تتناسب مع طبيعة عملي	24
مرتفعة	5	1.05	3.99	أشعر أن العمل بالمدرسة يُلبى العديد من رغباتي	19
متوسطة	6	1.38	3.22	يضايقتني ما أفاه من صعوبات في التعامل مع الإدارة.	21
متوسطة	7	1.39	3.14	أشعر بأن أولياء الأمور لا يمنحونني ما أستحقه من تقدير.	22
متوسطة	8	1.45	3.09	يضايقتني عدم تعاون زملائي فيما يتصل بعملي.	28
متوسطة	9	1.42	3.07	أشعر أن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.	30
متوسطة	10	1.45	3.00	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني.	23
متوسطة	11	1.25	2.99	أفقد صبري عندما لا يستجيب تلاميذي لمطالبي الدراسية منهم	25
متوسطة	12	1.52	2.93	أشعر بأن مهنة التدريس من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.	29
متوسطة	13	1.47	2.89	تضايقتني بعض التصرفات الشخصية لزملائي.	31
متوسطة	-	0.83	3.50	البعد ككل "بيئة العمل"	31-19

يبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لبعد بيئة العمل بلغ (3.50) وبانحراف معياري (0.83) وتعتبر هذه الدرجة متوسطة، وقد احتلت الفقرة العشرون والتي تنص على "أشعر بالتقدير والاحترام من جميع العاملين داخل المدرسة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.47) وبانحراف معياري (0.63) وبدرجة مرتفعة ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة الحادية والثلاثون "تضايقتني بعض التصرفات الشخصية لزملائي". بمتوسط حسابي (2.89) وبانحراف معياري (1.47) وبدرجة متوسطة.

وتؤكد النتائج الواردة في الجدول أعلاه بوجود رضا متوسط على بعد بيئة العمل، ومما يلاحظ هنا أن هناك بعض التصرفات الشخصية التي تضايق الزملاء، لذلك لا بد من العمل على توفير جو نفسي انفعالي أفضل مما هو موجود في المدارس حالياً.

3- بعد الجوانب المادية والحوافز:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لفقرات بعد الجوانب المادية والحوافز، حيث جاء الوسط الحسابي متوسطة، والجدول (7) يبين هذه النتائج. للبعد بشكل عام (3.45) وبانحراف معياري (0.93) وبدرجة

#### جدول 7

##### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الجوانب المادية والحوافز

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
37	أصبح أكثر إنتاجية حين احصل على ترقية وحوافز	4.56	0.79	1	مرتفعة
34	أشعر بالأمان الوظيفي	3.82	1.15	2	مرتفعة
33	تعتبر العلاوة السنوية مناسبة	3.68	1.29	3	مرتفعة
41	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع	3.63	1.17	3	متوسطة
32	يعتبر الراتب الذي أتقاضاه مرضيا لي	3.62	1.38	5	متوسطة
40	أشعر بتناسب الأجور المدفوعة مع عبء العمل	3.57	1.31	6	متوسطة
35	هناك سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات	3.55	1.33	7	متوسطة
43	أجري يتناسب مع مستواي العلمي	3.54	1.34	8	متوسطة
42	هناك آلية محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى المعلمين	3.51	1.34	9	متوسطة
36	أشعر بأنني حصلت على ما استحقه من ترقية في الوقت المناسب	3.38	1.50	10	متوسطة
44	أشعر بأن الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية	2.84	1.46	11	متوسطة
39	أشعر بمحدودية فرص النمو و الترقية بالمدرسة.	2.64	1.50	12	متوسطة
38	أشعر بأن فرص الترقية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى	2.48	1.48	13	متوسطة
44-32	البعد ككل " الجوانب المادية والحوافز "	3.45	0.93	-	متوسطة

يبين الجدول (7) أن الفقرة السابعة والثلاثون "أصبح أكثر إنتاجية حين احصل على ترقية وحوافز" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.56) وبانحراف معياري (0.79) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة الثامنة والثلاثون "أشعر بأن فرص الترقية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى" بمتوسط حسابي (2.48) وبانحراف معياري (1.38) وبدرجة متوسطة.

وتؤكد النتائج الواردة في الجدول أعلاه بوجود رضا متوسط على بعد الجوانب المادية والحوافز، ومما يلاحظ هنا شعور

#### جدول 8

##### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد أساليب الزيارة الإشرافية

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
48	الإسهام في زيادة تقبل ودافعية المعلمين نحو عملية التعليم	4.06	1.02	1	مرتفعة
47	الاهتمام بتوفير جو نفسي انفعالي محبب للمعلمين	4.02	1.12	2	مرتفعة
49	تنوع أساليب الإشراف التربوي حسب المواقف الصفية	3.98	1.07	3	مرتفعة
60	يوجهني المشرف لتبادل الزيارات بين الزملاء.	3.96	0.99	4	مرتفعة
46	تلبية حاجات ورغبات المعلمين المهنية	3.95	1.17	5	مرتفعة

## عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات

مرتفعة	6	1.05	3.93	يقدم المشرف المشورة للمعلمين بما يساعدهم على إيجاد البدائل الملائمة لتحسين عملية التعليم والتعلم.	57
مرتفعة	7	1.10	3.91	اعتمادها علي التعاون والمشاركة بين المعلمين والمشرفين	50
مرتفعة	8	1.11	3.89	يعتبر أسلوب المشرف التربوي مصدرا كبيرا للرضا عن العمل	53
مرتفعة	9	1.08	3.88	يوجه المشرف المعلمين لطرق وأساليب التدريس الملائمة.	56
مرتفعة	9	1.14	3.88	يتابع المشرف خطط عمل المعلمين وإجراءات تنفيذها.	55
مرتفعة	11	1.08	3.87	يزودني المشرف بكل جديد في ميدان التربية والتعليم عن طريق النشرات والقراءات الموجهة	58
مرتفعة	12	1.11	3.84	يتابع المشرف مع المعلمين التخطيط لتنفيذ الدروس النموذجية.	59
متوسطة	13	1.26	3.63	يشخص المشرف الموقف التعليمي بكافة عناصره.	54
متوسطة	14	1.48	3.18	أشعر بصعوبة فهم توجيهات المشرف التربوي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.	52
متوسطة	15	1.38	3.13	تضايقتني مطالب المشرف التربوي.	61
متوسطة	16	1.39	3.06	أشعر بأن عملي لا يلقي ما يستحقه من تقدير لدى المشرف التربوي.	51
متوسطة	17	1.44	2.66	التركيز علي الزيارات الصفية	45
متوسطة	-	0.77	3.49	البعد ككل " أساليب الزيارة الإشرافية"	61-45

وتؤكد النتائج الواردة في الجدول أعلاه بوجود رضا متوسط على بعد أساليب الزيارة الإشرافية، ومما يلاحظ هنا شعور بعض المعلمين بتركيز المشرف التربوي على الزيارات الصفية، لذلك لا بد من المشرف التربوي التنوع في استخدام الأساليب الإشرافية المتعددة حسب المواقف التعليمية المختلفة.

### 5- التأهيل والتدريب:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التأهيل والتدريب والجدول (9) يبين هذه النتائج.

يبين الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لبعد أساليب الزيارة الإشرافية بلغ (3.49) وانحراف معياري (0.77) وتعتبر هذه الدرجة متوسطة، وقد احتلت الفقرة الثامنة والأربعون والتي تنص "الإسهام في زيادة تقبل ودافعية المعلمين نحو عملية التعليم" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة الخامسة والأربعون "التركيز على الزيارات الصفية" بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.44) وبدرجة متوسطة.

## جدول 9

### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التأهيل والتدريب

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	محتوى الفقرة	رقم الفقرة
مرتفعة	1	1.01	3.79	تسهل الدورات التدريبية في تحسين نموي المهني	66
مرتفعة	2	0.90	3.78	تسهل الدورات التدريبية في تقوية العلاقة بين المعلمين والمشرفين	67
مرتفعة	3	0.99	3.71	تتاح لي الفرصة لحضور الدورات التدريبية	70
مرتفعة	4	1.11	3.69	تأهيل المعلمين أثناء الخدمة بطريقة مناسبة	62
متوسطة	5	0.96	3.58	تتسم أهداف البرامج التدريبية بالتنوع والشمول	76
متوسطة	5	0.99	3.58	يتم الالتزام بخطط التدريب عند تنفيذ الدورات	75
متوسطة	7	1.04	3.55	يتم تقويم المعلمين في الدورات التدريبية بشكل موضوعي	64
متوسطة	8	1.04	3.53	يعتمد تخطيط التدريب على أسس ومبادئ تدريبية واضحة	74
متوسطة	9	1.08	3.52	تركز الموضوعات التدريبية علي حاجات حقيقية للمعلمين	63
متوسطة	10	1.17	3.50	يتم الاستعانة بخبراء متخصصين في تقديم بعض الدورات	65
متوسطة	11	1.10	3.45	يتم تزويدي بالتدريب المطلوب لاحتياجاتي الوظيفية	68
متوسطة	12	1.11	3.39	يؤخذ برأيي في تحديد احتياجاتي التدريبية	72

متوسطة	13	1.15	3.26	71	يتم إجراء دراسة مسحية شاملة لاحتياجات المعلمين
متوسطة	14	1.35	3.03	69	أشعر بأن فرص النمو الوظيفي غير واضحة بالمدرسة
متوسطة	15	1.37	2.93	79	أشعر بأن الأساليب التدريبيه المستخدمة لا تتناسب
متوسطة	16	1.43	2.76	73	تركز الموضوعات التدريبيه علي حاجات حقيقية للمعلمين
متوسطة	17	1.38	2.74	78	أشعر بوجود تكرار في فعاليات محتوى برامج التدريب
متوسطة	18	1.36	2.67	77	أشعر بوجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين
متوسطة	-	0.71	3.36	79-62	البعد ككل " التأهيل والتدريب"

بد من العمل على ردم الفجوة من خلال أخذ آراء المعلمين بالاحتياجات التدريبيه المناسبة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات تعزى إلي متغير مؤهل المعلمين (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا)؟" فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على اعتبار إن مستوى الرضا الوظيفي متغير تابع و المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا) متغير مستقل. والجدول (10) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات حسب المؤهل العلمي.

يبين الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لبعء التأهيل والتدريب بلغ (3.36) وبانحراف معياري (0.71) وتعتبر هذه الدرجة متوسطة، واحتلت الفقرة السادسة والستون والتي تنص "تسهم الدورات التدريبيه في تحسين نموي المهني" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.79) وبانحراف معياري (1.01)، وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة السابعة والسبعون "أشعر بوجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين" بمتوسط حسابي (2.67) وبانحراف معياري (1.36) وبدرجة متوسطة.

وتؤكد النتائج الواردة في الجدول أعلاه بوجود رضا متوسط على بعد التأهيل والتدريب، ومما يلاحظ هنا شعور المعلمين بوجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين، لذلك لا

#### جدول 10

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات حسب المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي
0.39	3.55	دبلوم
0.42	3.87	بكالوريوس
0.36	3.80	دراسات عليا

وظيفيا حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.55) وبانحراف معياري (0.39).

وللكشف عن مصدر الفروق في المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (11) يبين هذه النتائج

يبين الجدول (10) أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من فئة البكالوريوس في محافظة القريات كان أعلى من فئة الدبلوم وفئة الدراسات العليا حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.87) وبانحراف معياري (0.42)، في حين كان فئة الدبلوم الأقل رضا

#### جدول 11

نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة على مستوى الرضا الوظيفي حسب المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
*0.000	9.766	1.689	2	3.379	المؤهل العلمي
		0.173	304	52.587	الخطأ

عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات

المجموع	4928.932	307
المجموع المصحح	55.965	306

\* دالة إحصائية عند مستوى (a ³0.05)

يبين الجدول (11) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى للمؤهل العلمي حيث بلغت قيمة (ف =9.766) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a ³0.05)، ولتحديد لصالح من تعود الفروق تم استخدام اختبار شافية للمقارنات البعدية والجدول (12) يبين هذه النتائج.

جدول 12

نتائج اختبار شافية للمقارنات البعدية على مستوى الرضا الوظيفي

دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	
*0.25	*0.32	-	دبلوم (3.55)
0.07	-	-	بكالوريوس (3.87)
-	-	-	دراسات عليا (3.80)

\* دالة إحصائية عند مستوى (a ³0.05)

يبين الجدول (12) أن المعلمين من فئة الدراسات العليا وفئة البكالوريوس أكثر رضا من فئة الدبلوم حيث لم يكن الفرق بين متوسطي فئة الدراسات العليا وفئة البكالوريوس دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (a ³0.05) حيث بلغ (0.07) في حين كان الفرق دالاً إحصائياً بين فئة البكالوريوس وفئة الدبلوم من جهة وبين فئة الدراسات العليا وفئة الدبلوم من جهة أخرى حيث كانت الفروق على الترتيب (0.32) و(0.25). ويعزى ذلك إلى أن معلمي درجة البكالوريوس والدراسات العليا أكث الماماً بالمناهج المطورة وكذلك استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، وربما يعود ذلك إلى وجود طموح لدى المعلمين للحصول على ترقيات والوصول إلى مناصب عليا لتحقيق وضع اقتصادي أفضل يتناسب مع مؤهلهم العلمي. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a ≤ 0.05) في مستوى الرضا من وجهة نظر معلمي محافظة القريات تعزى إلي متغير الخبرة (1-10، 11-20، فوق 20 سنة)؟" فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على اعتبار إن مستوى الرضا الوظيفي متغير تابع و متغير الخبرة (1-10، 11-20، فوق 20 سنة) متغير مستقل. والجدول (13) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات حسب متغير الخبرة

جدول 13

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات حسب الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة
0.47	3.47	10-1 سنوات
0.64	3.69	11-20 سنة
0.59	3.67	أكثر من 20 سنة

يبين الجدول (13) أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من ذوي الخبرة (11-20 سنة) في محافظة القريات كان أعلى من ذوي الخبرة (1-10 سنوات) وكذلك ذوي الخبرة أكثر من (20 سنة) حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.47) وانحراف معياري (0.47). وللكشف عن مصدر الفروق في المتوسطات الحسابية تم

استخدام تحليل التباين الاحادي (ANOVA) والجدول (14) يبين هذه النتائج.

#### جدول 14

نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة على مستوى الرضا الوظيفي حسب الخبرة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة	3.235	2	1.618	4.795	*0.009
الخطأ	102.554	304	0.337		
المجموع	4110.911	307			
المجموع المصحح	105.790	306			

\*دالة إحصائية عند مستوى (0.05 a)

يبين الجدول (14) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى للخبرة حيث بلغت قيمة (ف= 4.795) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 a)، ولتحديد لصالح من تعود الفروق تم استخدام اختبار شافية للمقارنات البعدية والجدول (15) يبين هذه النتائج.

#### جدول 15

نتائج اختبار شافية للمقارنات البعدية على مستوى الرضا الوظيفي

أكثر من 20 سنة	20-11 سنة	10-1 سنوات	
*0.19	*0.22	-	10-1 سنوات (3.47)
0.02	-	-	20-11 سنة (3.69)
-	-	-	أكثر من 20 سنة (3.67)

\* دالة إحصائية عند مستوى (0.05 a)

يبين الجدول (15) أن المعلمين من ذوي الخبرة (11- 20 سنة) وذوي الخبرة أكثر من 20 سنة أكثر رضا من ذوي الخبرة (10-1 سنوات) حيث لم يكن الفرق بين متوسطي ذوي الخبرة (11- 20 سنة) وذوي الخبرة أكثر من 20 سنة دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 a) حيث بلغ (0.02) في حين كان الفرق دالاً إحصائياً بين ذوي الخبرة (11- 20 سنة) وذوي الخبرة (10-1 سنوات) من جهة وبين أكثر من 20 سنة وذوي الخبرة (10-1 سنوات) من جهة أخرى حيث كانت الفروق على الترتيب (0.22) و(0.19).

ويعزى ذلك إلى أن نمط القيادة يراعي خبرات المعلمين من حيث تفويض الصلاحيات لذوي الخبرة الأطول، والتعامل مع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات حسب نوع المرحلة.



جدول 16

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات حسب نوع المرحلة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي
0.49	3.59	ابتدائية
0.66	3.73	متوسطة
0.75	3.64	ثانوية

يبين الجدول (16) أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من فئة المرحلة المتوسطة في محافظة القريات كان أعلى من فئة المرحلة الابتدائية وفئة المرحلة الثانوية حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.73) وانحراف معياري (0.66)، في حين كان فئة المرحلة الابتدائية الأقل رضا وظيفيا حيث بلغ متوسطهم الحسابي (3.59) وانحراف معياري (0.49). وللكشف عن مصدر الفروق في المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الاحادي (ANOVA) والجدول (17) يبين هذه النتائج

جدول 17

نتائج تحليل التباين للفروق بين متوسطات أداء أفراد العينة على مستوى الرضا الوظيفي حسب نوع المرحلة

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
نوع المرحلة	1.529	2	0.764	2.228	0.109
الخطأ	104.261	304	0.343		
المجموع	4110.911	307			
المجموع المصحح	105.790	306			

يبين الجدول (17) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لنوع المرحلة حيث بلغت قيمة (ف= 2.228) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ). ويعزى ذلك إلى عدم وجود أي اختلافات في طبيعة العمل للمراحل الثلاث، واستخدام مبدأ المساواة في عدد الأنصبه والأجر والترقيات.

6. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية والإطار النظري، يوصي الباحثان ما يلي:

- 1- تحسين وتطوير الأنماط القيادية لمديري المدارس، وإتباع الأنماط القيادية الديمقراطية التي تراعي مستويات وحاجات المعلمين وقدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والتربوية من أجل زيادة رضاهم الوظيفي الذي سينعكس بالإيجاب علي تحسين أدائهم ونموهم المهني.

- 2- تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات من الناحية المادية والمعنوية، وأن يراعى كفايات وقدرات المعلمين المهنية والتطويرية والابتكارية، وتشجيع المبدعين منهم علي الاستمرار في العمل المبدع الذي سيساعد علي تطوير أدائهم التعليمي.
- 3- توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي مناسب للمعلمين لأداء أعمالهم المدرسية من خلال تحسين نظام البيئة المدرسية والانضباط المدرسي، وإقامة علاقات متوازنة مع المجتمع المدرسي للمساهمة في عمليات حفظ النظام من خلال التعاون والمشاركة في القرارات المدرسية، وذلك من أجل تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين وقبولهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل.
- 4- تحسين أساليب الإشراف التربوي وتنوعها وعدم اقتصرها على الزيارات الصفية التي تسبب القلق والضيق للمعلمين وتضعف دافعيتهم وقابليتهم نحو العمل، وتسبب النفور وعدم التعاون بين المعلمين والمشرفين التربويين، وبالتالي تقلل من الرضا الوظيفي للمعلمين نحو العمل وتضعف اتجاهاتهم نحو

[8] الشريدي، هيام وعبد الرحيم، زهير (1999). أنماط السلوك

القيادي لدي مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد السادس والثلاثون، جامعة اليرموك، عمان.

[9] العاجز، فؤاد، ونشوان، جميل (2004)، "عوامل الرضا وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة". بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

[10] المعيلي، (2006)، الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية، المجلد السابع، العدد الأول.

[11] الشوامرة، محمد خليل عيسى (2007)، "مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتوني". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.

[14] شقير، علاء توفيق رشيد (2011)، "درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.

[15] العمر، بدران (2004). التحليل الاحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام SPSS" معهد الإدارة العامة، الرياض.

#### ب. المراجع الاجنبية

[3] Macneil, (1993), Implemintg Management an overview, job satisfaction, San Diego: phe. fforUSA, 1992, p.3758.

الإشراف التربوي.

5- الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للمعلم بما يمكنه من مواجهة أعباء ومصاعب الحياة حتى يتفرغ لعمله.

6- تغيير نظرة المجتمع لمهنة التعليم والارتقاء بمستوى من التقدير الاجتماعي يوازي أهمية مهنة التعليم وشرفها.

7- توفير جو نفسي انفعالي محبب للمعلمين مما يؤدي إلى تحسين التعليم ويساعد المعلمين على التركيز في أعمالهم المهنية والقيام بها على أكمل وجه.

8- القيام بدراسات مشابهة في المحافظات الأخرى للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

#### المراجع

##### أ. المراجع العربية

[1] الشيخ، سوسن سالم (1997). دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح"، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد 13.

[2] أبو شيخة، نادر (1998). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية"، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.

[4] الشيخ خليل، شريير، (2007)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمغرافية) لدى المعلمين"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص 683 - ص 711 يناير 2011.

[5] الجريد، عارف بن ماطل (2007)، التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف". رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

[6] عباس، سهيلة (2006). إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.

- [13] Peltzer, K et al (2008): "Job Stress, Job Satisfaction and Stress\_ related illness among South African educators", *Stress Medicine*, 25(3) 247- 257.
- [7] Scamble, J.P and V. Steade (1991), Job Satisfaction, *Journal of personal Pyschology*,V.101, No: 4, P.36.
- [12] Kaur, S and Kumar (2008), "Comparative Study of Government and nongovernment College Teachers in relation to job Satisfaction and Job Stress", (ED502218), *online Submission, ERIC*.

# FACTORS OF JOB SATISFACTION AMONG TEACHERS IN THE PROVINCE QURAYYAT FROM THEIR POINT OF VIEW

**Mohammed Bin Abdulla Al Thubaiti**  
**Al Qrayyat Directorate of Education**

**Khalid Bin Owayyid Al Anazi**  
**Al Qrayyat Directorate of Education**

**Abstract** \_The study aimed to identify the factors of job satisfaction from the viewpoint of teachers Qurayyat province, and the impact of each variable Scientific qualification, experience, educational stage, factors of job satisfaction.

The sample of the study consisted of (307) teachers who were chosen by the random stratified method. The researchers used a questionnaire that consisted of (79) items covering five dimensions: the school leadership and work environment, the financial aspects and incentives, methods of the supervisory visits; qualification and training.

The researcher insured the validity of the instrument by presenting it to a group of referees who are specialized in the field, from the Saudi universities and the Ministry of Education. In addition, the reliability of the instrument was insured by CRONBACH ALPHA, as the reliability factor was (0,96).

The results of the study showed that the factors of job satisfaction were as follows: the dimension of school leadership: the first rank; work environment: the second rank; methods of supervisory visit: rank three; financial and incentives: forth rank; qualification and training: the fifth grade.

In addition, the results of the study showed significant statistical differences on the level of job satisfaction in Al Qrayyat Province, that are attributed to the scientific qualification, for the benefit of those who possess B.A and graduate certificate. Moreover, the study showed significant statistical differences on the teachers' job satisfaction that are attributed to the experience, for the benefit of those who posses more than ten years.

However, there were no significant statistical differences attributed to the educational stage variable.

Based on these results, the researchers recommend the need to improve the economic status of the teacher; change the view of the society toward the teaching career and the need to provide better work conditions to help the teacher perform his role efficiently and perfectly.

**Key words:** job satisfaction, development of performance efficiency, teachers of Al Qrayyat Province.