



قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية  
"دراسة ميدانية على منطقة عسير ( قطاع خميس مشيط )"

أ. مسعود أحمد محمد القحطاني

كلية الأمير سلطان للسياحة والإدارة  
جامعة الفيصل - المملكة العربية السعودية

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد الرابع والأربعون - العدد الثالث يوليه 2022

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

## ملخص:

هدفت الدراسة إلى قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتنتمي إلى الدراسات الوصفية التحليلية، وطبقت على عينة مكونة (186) معلماً، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ولقد أظهرت النتائج النهائية للدراسة فيما يرتبط بأشكال الرضا لدى المعلمين أن هناك خمسة أشكال، تؤكد أن الرضا عن الإدارة المدرسية لدى المعلمين حقق الترتيب الأول من حيث الأهمية، يليه في الترتيب الثاني من حيث الأهمية البعد المرتبط بالرضا عن العلاقات الشخصية لدى المعلمين تؤكد أن الرضا عن تحقيق المهنة للذات حقق الترتيب الثالث من حيث الأهمية وبالنظر إلى الرضا عن طبيعة العمل نجد أنها حققت الترتيب الرابع من حيث الأهمية وبشأن الرضا عن الجوانب المادية لدى المعلمين نجد أنه حقق الترتيب الخامس والأخير وبناءً على هذه النتائج فإن الباحث يرفض نص الفرضية الثانية والتي تدعي بأن محور تحقيق الذات هو الأكثر رضاً لدى مجتمع الدراسة، لذا يجب علينا والاهتمام بالعلاقات الشخصية و الاهتمام ومعالجة الجوانب المادية.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، معلم المرحلة الابتدائية، المملكة العربية السعودية.

## مقدمة:

ينظر للمعلم على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية التي من أهدافها عمليتي التعليم والتعلم، ولأسباب متعددة يتعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال الأمر الذي يسهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه وبالمستوى المتوقع منه القيام به بالإضافة إلى الآثار السلبية والخطيرة التي يتركها المعلم على تعليم طلابه، وأن الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي بالمعلم إلى حالة من الإنهاك والاستنزاف النفسي ومنها الإحساس بعدم الرضا الوظيفي . حيث يشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفية لحاجات الفرد المادية والمعنوية.

وكما يعد الرضا الوظيفي في المجتمع المدرسي أحد العوامل الأساسية لنجاح العملية التعليمية، كما أنه الدلائل الهامة التي تؤثر على نجاح المعلم في عمله حيث تكشف الدراسات المتواترة أن المعلمين في أي "مؤسسة تعليمية يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة" (سوسن، 2000: 265).

وتؤكد الدراسات المتخصصة عن العملية التعليمية عن أن أي إصلاح أو تجديد أو تطوير في البنية التعليمية يجب أن يبدأ بالمعلم لأنه المنفذ للسياسات التربوية بعد إقرارها، إذ لا تربيته جيدة بدون معلم جيد، فالمعلم الجيد - حتى مع وجود مناهج مختلفة - يمكن يحدث أثراً طيباً في تلاميذه، بينما المعلم السيئ حتى مع المناهج المتطورة لا يمكن أن يقدم شيئاً (بشارة، 2000: ص 11).

وحرى بنا في هذا السياق أن نكتشف عن أنه في العقود الأخيرة من القرن الماضي وبداية القرن الحالي قد تكاثرت الدعوات المنادية بإصلاح التعليم وبضرورة تطوير نوعيته وجودته، وبالتالي ضرورة الاهتمام بأوضاع المعلم ليتمكن من القيام بأدواره المختلفة في عالم سمته التغيير والتبدل المستمرين في الجوانب الحياتية، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا إذا كانت هناك جودة في التعليم، ولا تكون هناك جودة في التعليم إلا بتقدير المعلم لذاته ورضاه عن الأعمال والمهام التي يمارسها ذلك الذي يشعر المعلم بالرضا الوظيفي في محيط البيئة التعليمية (أبو دقة وعرفة، 2007: ص 15).

ولما كان الرضا الوظيفي لدى المعلم يشكل أحد العوامل التي تؤثر في الأداء المهني كان لزاماً علينا التأكيد على أن نجاح العمل المهني للمعلمين أي كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لا سيما في مجال التربية والتعليم، وتؤكد الدراسات على أن المعلمين الأكثر

رضا واقتناع يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء المهني بما يخدم العملية التربوية والتعليمية في المحيط المدرسي (الناجي، 2000: ص 7).

ويعد Hoppock من أوائل الباحثين في مجال الرضا الوظيفي في مجال العملية التعليمية حيث يعرف الرضا عن العمل داخل البيئة المدرسية بأنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف أو المعلم راضياً عن عمله وقد صورته على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته وبين ما هو متحصل عليه بالفعل (الأزرق، 2000م: ص 123).

ويعمل البحث الحالي على التعرف على قياس مستويات وأشكال الرضا الوظيفي لدى المعلم في المرحلة الابتدائية بمنطقة عسير (قطاع خميس مشيط) بالمملكة العربية السعودية

### مشكلة البحث و تساؤلاته:

تمثل المرحلة الابتدائية واحدة من المراحل التعليمية المهمة في حياة الطلاب، ولما كان المعلم يعاني من العديد من المشكلات والاحتياجات غير المشبعة والتي تؤثر على أدائه ورضائه الوظيفي، كان لزاماً علينا التركيز على قياس مستوى الرضا الوظيفي عن بيئة العمل بالمدرسة، وفي ضوء تخصص الباحث العلمي وفي ضوء الخبرات العملية أمكن صياغة مشكلة الدراسة في تساؤل أساسي هو:

كيفية قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلم المرحلة الابتدائية في منطقة عسير (قطاع خميس مشيط)؟

### أهداف البحث:

تعمل الدراسة الحالية على تحقيق هدف رئيس وهو: تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الابتدائية بمنطقة عسير بقطاع خميس مشيط.

ويتفرع من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية أهمها:

- 1) تحديد مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة عسير.
- 2) قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة عسير.
- 3) تحديد أعلى مستويات الرضا الوظيفي تأثيراً على الرضا لدى المعلمين.
- 4) مقارنة آراء المعلمين حول محاور الرضا الوظيفي للمتغيرات الديموغرافية

## أهمية البحث:

### 1- الأهمية العلمية:

- كون أن متغيرات البحث الراهنة قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وقياس العلاقة فيما بينها يمكن أن تعالج قضية الندرة المرتبطة بالبحوث العلمية و ثراء المكتبة العربية بموضوعات ترتبط بالرضا الوظيفي.
- إن الأخذ بأسباب المنهج العلمي والمعالجات الكمية والكيفية للنتائج يمكن من الخروج بتصور لتحسين مستويات الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كما توفر معلومات وأرقام تفيد في مجال العملية التربوية.

### 2- الأهمية العملية:

- جدوى الدور الذي يمارسه المعلمين في تحقيق أهداف العملية التعليمية، لذلك فإن النتائج المتوقعة من الدراسة الحالية يمكن أن تفيد في العمل على تطوير أداء المعلمين بما يسهم في تحسين جودة مردود العملية التعليمية.
- إن دراسة الرضا الوظيفي لدى المعلم يساعد على التعرف وفهم أهم المشكلات التي يعاني منها المعلم في مرحلة أساسية من التعليم ومحاولة اقتراح الحلول لها مما يحسن شروط العمل والأداء لرفع مستوى العمل.
- إن العمل مع الطلاب في تلك المرحلة الهامة من حياة الفرد يتطلب أشخاص يتمتعون بصفات معينة ولديهم القدرة على التكيف مع الظروف المتنوعة باعتبارهم المثل والنموذج بالنسبة لهؤلاء الطلاب ومن ثم فإن الدراسة يمكن أن تدعم العلاقة بين المعلم والطالب.
- وجود مجموعة من أشكال ومستويات الرضا التي يتم دراستها والتي تؤثر على أداء المعلمين وقدرتهم على التعامل مع الطلاب والتأثير بهم وزيادة الدافعية للاستمرار بالعمل بإخلاص والرضا عن الذات والعمل معاً، ومن ثم فإن رصد تلك المحددات يمكن من تطوير نواتج عملية التعلم وتحسين العملية الإدارية داخل المدرسة.
- إن دراسة أوضاع المعلمين تحديد في المرحلة الابتدائية يسهم بشكل مباشر في تمكين التلاميذ من النمو والنضج بطريقة قويمه نظراً للأثر الذي يمارسه معلم المرحلة الابتدائية في شخصية التلميذ.

### مصطلحات البحث:

**الرضا الوظيفي:** يعرف الرضا عن العمل بأنه عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة وتتوقف على

مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها وذلك من خلال عمله وظيفية معنية وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجاته الفعلية ورغم أن هذا التعريف قد أشار إلى أهمية الإشباع الفعلي للحاجات الفردية من خلال الوظيفة فلم يذكر شيئاً عن مدى تأثير العوامل الفردية على تكون أو قصور هذه الحاجات، وكذلك العوامل المحيطة بالعمل التي تؤثر على درجة الرضا ( كامل والبكري : 1990 ، 79 ). وكذلك تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً : بأنه شعور الموظف بأن طبيعة العمل وبيئته والمردود المادي والمعنوي منه تشبع حاجاته ورغباته وتوقعاته وبذلك يعبر الموظف عن ذلك الرضا بالجد والتفاني في أداء عمله ، وعليه فالرضا الوظيفي هو نتيجة للاتجاهات المختلفة لدى الفرد نحو عمله والعوامل التي تتصل به . ( الدهش : 2006 )

### أولاً: الإطار النظري.

#### الرضا الوظيفي:

إن مصطلح الرضا الوظيفي مشتق في اللغة من كلمتين الأولى الرضا: وهي في اللغة ضد السخط، وارتضاه رآه له أهلاً، ورضي عنه: أحبه وأقبل عليه ( ابن منظور، 1993، ج14، ص323). وبالنظر إلى المعنى الاصطلاحي للرضا الوظيفي نجد انه ينظر إليه باعتباره نوع من: "تقبل الفرد العامل لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية" (بخاري، 1986م، ص 30).

ويركز اتجاه آخر على العلاقة التبادلية بين فريق العمل: مدى شعور المعلم باحترام المحيطين به في العملية التربوية" (حسان، الصياد، 1986م، ص125).

يتناول اتجاه ثالث الرضا الوظيفي مركز على طبيعته فهم المهني لطبيعة المهام المكلف به ومدى الاقتناع بتنفيذ تلك المهام حيث يمثل: "موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله" (التويجري، 1986م، ص 48).

وحدد أسعد ورسلان (2000، ص34) ستة عناصر مهمة للرضا الوظيفي هي:

1. كفاية الإشراف: فالمشرف له أهمية لأنه نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد.
2. الرضا عن النفس: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان هو النوع الذي يحبونه ويكون هذا الرضا دافعا لهم على إتقان عملهم.
3. الاندماج مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبعة.
4. توفير الهدف والأهداف في التنظيم: حيث يرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من وجهة نظرهم.

5. عدالة المكافآت الاقتصادية: حيث يتوقع الأفراد أن يحصلوا على مكافآت عادلة إذا قورنت ببعضها البعض داخل المنظمة أو المدرسة.

6. الحالة الصحية والبدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية من أثرهما على الفرد وأدائه ومعنوياته.

### الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الابتدائية:

يعد الرضا الوظيفي واحدا من العناصر والمقومات التي تمكن العملية التعليمية من تحقيق أهدافها، ويعد رضا المهنيين عن طبيعة أعمالهم عنصرا هاما من العناصر التي تدعم العملية التعليمية، حيث يشكل التعليم أحد أهم المؤشرات الأساسية لرقى الأمم وتقدمها، وتمثل التربية السليمة والتنشئة القوية خطوط الدفاع الأولى عن استقرار المجتمع (عبد الله ، 1425 ، ص211).

ويعد التعليم الابتدائي مرحلة مهمة للمتعلمين في التعليم في المملكة العربية السعودية، ويعمل في التعليم الابتدائي العديد من المهن، منها: مهنة التربية والتي يمارسها المعلم، والخدمة الاجتماعية التي يمارسها الأخصائي الاجتماعي وغيرها من المهن التي تتعاون من أجل تحقيق تلك المرحلة لأهدافها، ويعد الرضا الوظيفي للمعلم أو الأخصائي الاجتماعي أحد العوامل المهمة التي تمكن العملية التعليمية في المرحلة الابتدائية من تحقيق أهدافها، ويعمل المهنيون في المؤسسة التعليمية في المرحلة الابتدائية من أجل تمكين تلك المؤسسات من تحقيق أهدافها.

كما تمثل المدرسة الابتدائية أحد المؤسسات المجتمعية التي تشكل عاملاً ضابطاً للتحكم في نمو وتطور الجماعات الإنسانية داخل المجتمع من خلال ما تحققه من نمو وتطوير في مدخلاتها، ما يمكنها من صقل المهارات والخبرات المجتمعية للطلاب من خلال ما تقدمه من برامج تعليمية متخصصة تسهم في مقابلة احتياجات الطلاب وتمكنهم من التعاطي مع المتغيرات بفاعلية". (المرصفي، 1988، ص: 217)

ومما سبق يتبين أن المعلم الجيد يكفل انتقال أثر التعليم والتدريب وتطبيق المبادئ العامة التي يكتسبها المتعلم على مجالات أخرى ومواقف متشابهة وتمتاز عملية التعليم الصحيحة التي تتم عبر المعلم الذي يوصف بحالة الرضا الوظيفي بأنها تكون اتجاهات لدى المتعلمين نحو الدقة والنظام والثقة بالنفس واتجاهات اجتماعية مثل التكيف مع البيئة الاجتماعية والتعامل مع الآخرين وإنشاء علاقة عامة واتجاهات فكرية وعقلية كالبحت والتحقق من صحة المعلومات وحل المشكلات بالطريقة العلمية.

وحرى بنا أن نشير إلى أن عملية التعليم القويمة تستدعي العناصر التالية:

1- المعلم أو المرشد أو الموجه الذي يمارسه عمله المهني بطريقة فيها نوع من الرضا عن ما يمارسه من أعمال.

2- المتعلم وهو الفرد الذي يريد أن يتعلم.

3- المادة (الموضوع) الذي يربط المعلم بعمله ويسهم في تنمية قدرات الطلاب من خلال المعارف والمهارات.

ومن ذلك نرى أن المعالجة السابقة حاولت أن تحدد معنى الرضا الوظيفي بعضهم ركز على النواحي الأخلاقية والبعض الآخر ركز على النواحي الاجتماعية والتي ترمى في مجملها إلى أن التعليم يحمل مضامين متعددة تركز في جوهرها على مجموعة من الحقائق أهمها: - (الأصبيعي، 1420، ص 32)

- التعليم تنمية وتطوير وصفل لقدرات الإنسان ومهاراته وخبراته حتى يكون قادراً على استيعاب ما حوله والتأثر والتأثير فيه.

- التعليم يهدف إلى تهذيب السلوك وتطوير الأخلاق والعادات الحميدة. بما يضمن احترام القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية والعمل في إطارها.

- التعليم يمكن الفرد من التكيف جسدياً وفكرياً وبصورة لا شعورية مع قيم المجتمع.

- التعليم هو مظهر ثقافي للطموحات الخالدة للإنسان وبالتالي هو قوة دافعة للمجتمع.

- التعليم وسيلة لتحقيق أهداف اجتماعية أكبر وأشمل.

ومن المسلم به أن هناك عوامل عديدة تتدخل في عملية التعليم في كل مجتمع من المجتمعات وفي كل منطقة من مناطق العالم وتحدد هذه العوامل نوع التعليم في تلك المنطقة أو المجتمع ومن هذه العوامل ما هو اجتماعي ومنها ما هو إيديولوجي فكري) ومنها ما هو جغرافي ومنها ما هو اقتصادي ومنها ما هو خاص بالتركيب السكاني أو ما هو عقائدي أو ديني.

أما البحث الحالي فسوف يشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى قياس مستوى الرضا لدى معلمي المرحلة الابتدائية ومدى تأثيره على عملهم وما يحققون من انجاز.

**ثانياً: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.**

يحتاج مجال الرضا الوظيفي إلى دراسات نظرية تهدف إلى وضع إطار نظري له وتحديد مفهومه وأبعاده وكيفية قياسه، ومن النظريات المفسرة للرضا ما يلي:-



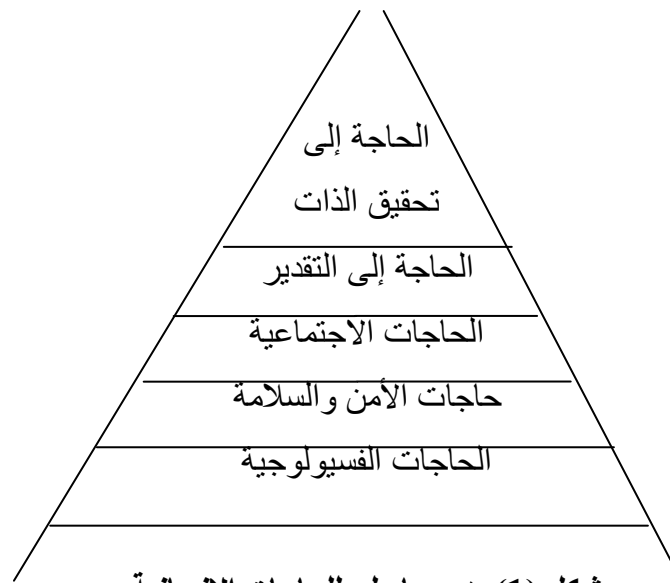
## نظرية هرزبرج Harzberg

تتعدد النظريات المفسرة لطبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى المعلم ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى " هرزبرج " أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا المعلمين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا المعلمين عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ، شريز ، 2008 م، ص 685).

### نظرية الحاجات الإنسانية:

يعتبر مؤسس هذه النظرية هو "إبراهام ماسلو" وهي من أكثر النظريات شيوعاً وقدرةً على تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع حاجاته المختلفة وتركز هذه النظرية على ضرورة التعامل مع الحاجات والدوافع المختلفة الكامنة في ذات الفرد حيث يمكن للإدارة وأصحاب القرار من وضع وتطبيق نظم الحوافز في المنظمات وتقوم هذه النظرية على مبدئين أساسيين هما:

- أن حاجات الفرد مرتبة تصاعدياً على شكل سلم بحسب أولوياتها الفرد.
- إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في عملية التحفيز.



شكل (1) هرم ماسلو للحاجات الإنسانية

وقد أوضحت كثير من الدراسات أن جو العمل الذي لا يشبع هذه الحاجات يؤدي إلى اختلال التوازن النفسي، وبالتالي يؤدي إلى مشكلات تؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب ونقص الإنتاجية وترك العمل، أما حاجات التقدير فالإنسان بعد تحقيقه لحاجاته الاجتماعية يبحث عنها والتي تعطيه الشعور بالثقة والجدارة وأنه جزء مفيد في المجتمع الذي يعيش فيه بالإضافة إلى الحصول على التقدير والاحترام من الآخرين، ويساعد على تحقيق الطموحات العليا للفرد، وعلى الإدارة أن تحقق ذلك بتعويض السلطات والصلاحيات وإقامة الفرصة في المشاركة في وضع وتحديد الأهداف. (سيد، 2001: 45)

### نظرية فروم Vroom

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بينما 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، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفردي حاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عملهم عما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ، شريير ، 2008م، ص 686)

وتكتشف النظرية على أن العديد من العوامل والمحددات التي تحكم في الرضا الوظيفي تلك العوامل التي تؤثر في تقدير المعلم لذاته حيث حددها ناصف عبدالخالق فيما يلي: (ناصر عبدالخالق ، 1986م، ص 75)

- 1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
- 2- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
- 3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.

### نظرية الانجاز Achievement Theory

ترى أن العمل في المنظمة يوفر فرص لإشباع ثلاث حاجات وهي:

1. الحاجة إلى القوة.
2. الحاجة إلى الانجاز.
3. الحاجة إلى الاندماج – الألفة – الانتماء .

وفي رأي McClelland أن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون أن تتوفر لهم الفرص لكسب القوة، والأفراد الذين لهم الحاجة الشديدة للاندماج فإنهم يرون أن المنظمة فرصة لتكوين و إشباع علاقات صداقة جديدة وهؤلاء يندفعون وراء المهام التي تتطلب منهم التفاعل المتكرر مع زملاء العمل. (علاقي، 1991: 56).

أما ذو الحاجة الشديدة للإنجاز فيرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات التحدي والتفوق ويتميزون بقدرتهم على تحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن الحلول للمشكلات ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المقابلة مع الرغبة في الحصول على المعلومات عن نتائج ما يقدمون به من أعمال أما الأفراد الذين لديهم حاجة إلى الانتماء والألفة فيحاولون تكوين صداقات جديد وتوطيد علاقتهم بزملائهم ورؤسائهم داخل المنظمة (شهيبي، 2000م: 69).

### نظرية القيمة:

تعرف هذه النظرية الرضا الوظيفي كحالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الموظف بأن وظيفته تتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في تصور هذا الموظف بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجات هذا الفرد .

وهذا يعني أن (Lock) قد ميز بين القيمة والحاجة واعتبر الحاجات عناصر استمرارية من الناحية البيولوجية، كما أنها موجودة بذاتها بشكل موضوعي بمعزل عن رغبات الفرد، ومن ناحية أخرى يعتقد أن القيم تتصف بالفردية أو غير الموضوعية حيث تمثل ما يرغبه الفرد سواء كان ذلك بمستوى الوعي أو اللاوعي.

### خلاصة:

من خلال عرض النظريات السابقة أبرز الباحثون أن الرضا الوظيفي يتحقق لدى الفرد في حالات عدة مثل:

1. أن الرضا يتحدد إذا أشبعت الوظيفة حاجات الفرد كما هي عند ماسلو وإذا كانت تكل الحاجات منسجمة مع قيم الفرد كما عند لوك وإذا كانت الحاجات تتحقق للفرد الإنجاز والقوة والاندماج .
2. الربط بين الرضا وإدراك الفرد لما هو كائن وما ينبغي أن يكون فإذا تمت المساواة تحقق الرضا .
3. الربط بين الأداء والرضا فإذا قدم الموظف أداءً جيداً تحقق له درجة أكبر منه.
4. الربط بين المكافأة والرضا فإذا كانت المكافأة تتساوي مع ما قدمه الموظف من عمل حصلت العدالة وبها يتحقق الرضا .

وعليه يمكن القول إن الرضا الوظيفي يتأثر بقيم واتجاهات وثقافة الفرد والمجتمع كما يتأثر بالبيئة الداخلية والخارجية للعمل وبحاضرة المجتمع ونظمه، وبما أن تلك الأمور تختلف من فرد لآخر كما تختلف من مجتمع لآخر ومن بيئة عمل إلى بيئة عمل أخرى.

### ثالثاً: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

باستعراض الدراسات التي تناولت العوامل المؤثرة برضا العاملين الإداريين سلباً وإيجاباً نجد أنها تدور حول محاور أساسية وتختلف من بحث لآخر ومن دراسة لأخرى من حيث تقسيمها إلى مجموعات كعوامل إجمالية أو على شكل عناصر كعوامل فرعية للرضا . ومن أهم هذه التقسيمات كما يأتي:

- عوامل ذاتية متعلقة بالفرد ذاته.
- عوامل مرتبطة بالوظيفة.
- عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته.
- عوامل مرتبطة بالعلاقات بين العاملين .
- عوامل بيئية .
- الإشراف على العمل .
- الفروق الفردية .
- عوامل خاصة بالأداء .

كما توصلت عدة دراسات إلى العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وأجملها بالعناصر الآتية:

- الدخل المالي والأجر وملحقاته.
- المركز الوظيفي والاجتماعي .
- نمط الإشراف والإدارة السائدة .
- مدى إتاحة الفرص للفرد للتعبير عن ذاته.
- الاستقرار في العمل .
- القيادة العادلة .
- الانسجام مع الزملاء في العمل .
- تقدير العمل المنجز .

كما حددت ( Smith , et.al, 1969 ) خمسة جوانب رئيسية للرضا الوظيفي مصدرها طبيعة

العمل، والراتب، والإشراف، والتقدم الوظيفي، وزملاء العمل. وقد تبعهم Ferratt بتحديد جوانب

مماثلة للرضا منبثقة من عناصر وظيفية كالرواتب، وطبيعة العمل ومجموعة العمل، والإشراف ، والإدارة ( العمري ، 1922:16 ) .

كما أشار (Knepp,1982) إلى أهمية المركز الاجتماعي في التأثير على الرضا الوظيفي حيث أعطاه دوراً أكبر من العوامل المختلفة بالنواحي الإدارية والحوافز.

أما بدر فقد صنف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بعد استعراضه لمعظم الأبحاث الفكرية والميدانية التي تمت في مجال الرضا الوظيفي إلى خمس مجموعات ( بدر ، 1983 : 65-66 ) .

1- عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها: وتشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة أشغاله لوظيفته مثل الراتب ، والإجازات ، والسكن ، والتأمين الصحي ، والتأمينات الأخرى ، والتثبيت في الخدمة ، وفرص الترقية ، والعلاقات مع الآخرين في العمل (زملاء ، ورؤساء ، ومرؤسين ) .

2- عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها: تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة، ودرجة إثرائها أفقياً وتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة، ورأسياً وتمثل بعمق الوظيفة ومدى إشباعها للاحتياجات العليا وتشمل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة، ومدى السيطرة على الوظيفة ( التخطيط، والرقابة، والتنفيذ) والنظرة الاجتماعية للوظيفة ولشاعها ومدى شعور الفرد بالإنجازية واستغلال قدراته في وظيفته، ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها والمستوى الإداري للوظيفة .

3- عوامل تنظيمية: تتعلق بسياسات المؤسسة فيما يتصل بساعات العمل وظروفه ، وإجراءاته ونظم الاتصال في المؤسسة .

4- عوامل متعلقة بالفرد نفسه: مثل شخصية الفرد ، وقيمة الشخصية ، ودرجة استقراره في حياته ، والسن ومؤهله العلمي ، وجنسه ، وأهمية العمل بالنسبة له .

5- عوامل بيئية: وهذا العوامل تتعلق ببيئة الفرد ، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه .

### خلاصة:

يلاحظ مما سبق بأن الرضا الوظيفي ليس حصيلة عامل واحد أو بعد واحد بل هو انعكاس لتفاعل عوامل متعددة تظهر على الفرد من خلال سلوكه تجاه عمله ، سواء كانت تلك العوامل متعلقة بالفرد نفسه من حيث جميع جوانبه الشخصية وحاجاته السمات المميزة له من جنس وخبرة وعمر ، وعرق ، أو فيما يتعلق ببيئة العمل ممثلة بمحيطه ونظرة المجتمع للفرد أو العوامل التنظيمية من إجراءات، وتنظيم العمل، والإشراف، والأجر والعلاقات مع الزملاء، والرؤساء، والسياسات التي

تحكم سلوك الأفراد، فباختلاف هذه السياسات والعوامل تتشكل بيئة مؤسسة العمل، ولا بد أن يكون لهذه البيئة آثار مباشرة على رضا الأفراد تجاه عملهم والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، وحوافز العمل، كما أن نمط القيادة والمكافأة لها تأثير إيجابي أو سلبي على الروح المعنوية للعاملين واندفاعهم نحو العمل وحبهم لمهنتهم وانتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها وسلوكياتهم تجاهها . فلسوك الإنسان هو نتيجة تفاعلاته مع البيئة التي يعيش فيها، وتأثره بالعوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة بها ، ولكل مؤسسة بيئة وطريقة تعامل خاصة بها تميزها عن غيرها.

### الدراسات السابقة.

- دراسة خولة (1994): بعنوان " الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان" هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية ، واشتملت العينة على (112) معلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

• عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من: (الحالة الاجتماعية ، العمر ، المستوى التعليمي).

• وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من: (الدخل، الحوافز).

- دراسة عليّات (1994): بعنوان " الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن" هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي ، واشتملت العينة على (3284) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

• وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من: (العمر ، وسنوات الخبرة ، المؤهل الدراسي) .

• مجال الراتب والحوافز هي الأقل رضا عن العمل لدى أفراد العينة.

- دراسة الشريدة (2002) بعنوان " آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك" هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموجرافية، كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا ، واشتملت العينة على (657) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، وأسفرت

نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة .

- دراسة الأغبري (2003): بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، وشملت العينة (83) من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري، والشعور بالإنجاز، والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي ... إلخ ، تمثل مصدرا كبيرا للرضا لدى أفراد العينة.

- دراسة العاجز ونشوان (2004): بعنوان " على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة" هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

- دراسة الشيخ وشريير (2008): بعنوان "علاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)" هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلم أو معلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين

كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

- دراسة ( Scamble, & Steade: 1991) بعنوان " العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات العمل" التي هدفت إلي معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات العمر والأجور، ومدة العمل، وبلغت عينة الدراسة (64) فرداً يشكلون فريقاً مهني يعمل في المكاتب المتخصصة ومراكز الإعلام التربوي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: عدم وجود علاقة بين متغير السن أو الخبرة والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ايجابية بين الأجور والرضا الوظيفي .

- دراسة ( Hazard, 1991) بعنوان " الرضا عن العمل لدى عينة من مديري المدارس الثانوية" التي هدفت إلي التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى مديري المدارس الثانوية في نبراسكا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة لهذا الغرض، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود أثر موجب دال إحصائياً لمقدار الراتب والأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي.

- دراسة (Abouserie :1996) بعنوان " أثر ضغط العمل في مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس" التي هدفت إلي التحري عن علاقات ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها من جهة، ومستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعية من جهة أخرى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانتين، الأولى للكشف عن عوامل ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها والثانية لمعرفة العلاقة بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج تبين مدى تدني الخدمات الجامعية المقدمة للعاملين، ووجود علاقات مهمة إحصائياً بين الجانبين حيث تؤثر ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل علي مستوي الرضي الوظيفي للعاملين

- دراسة (Truell:1998) بعنوان " علاقات الدوافع الذاتية لهزبرج (Heberg) مع مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية الجامعية" التي هدفت إلي معرفة علاقات الدوافع الذاتية لهزبرج جمع مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية الجامعية، واستخدم الباحث نموذج هزبرج (Heberg) لتصنيف الدوافع لمعرفة علاقته بالرضي الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت إلي وجود علاقة دالة إحصائياً بين الدوافع الذاتية ومستويات الرضا الوظيفي.



## التعقيب على الدراسات السابقة:

تبين من العرض السابق أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها ما يرتبط بالمتغيرات الديموغرافية أو التنظيمية للمعلم إلا أنه لم تثبت وجود دراسة تناولت قياس مستوى الرضا الوظيفي للدراسة الحالية سواء الأساسية أو الفرعية وهذا ما دفع الباحث لإنجاز دراسته.

كما أن هناك العديد من الدراسات التي طبقت في البيئات الغربية وأخرى طبقت على البيئة العربية وثالثة طبقت على البيئة السعودية ، إلا أنها لم تثبت وجود دراسة تناولت الرضا الوظيفي في قياس مستواه وأشكاله طبقت على المرحلة الابتدائية في المجتمع السعودية وهذا ما دفع الباحث إلى استكمال دراسته. كما تأكد من العرض أن هناك مجموعة من الدراسات التي تناولت عينة من المهنيين سواء المعلمين أو المهنيين أو العاملين في مؤسسات مجتمعية أخرى، إلا أنه لم تثبت وجود دراسة طبقت على معلمي المرحلة الابتدائية في المجتمع السعودي.

## منهج البحث وأدواته:

### فرضيات البحث:

1. يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بقطاع خميس مشيط.
2. يمثل محور تحقيق الذات أعلى محاور الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بقطاع خميس مشيط..
3. لا يوجد اختلاف بين آراء المعلمين حول محاور الرضا الوظيفي للمتغيرات الشخصية ( الديموغرافية )

## مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس منطقة عسير قطاع خميس مشيط بالمملكة العربية السعودية، وتم انتقاء عينة من المعلمين العاملين في المرحلة الابتدائية وعددهم (186) معلماً.

## حدود الدراسة:

الحدود المكانية: يقتصر البحث الحالي على مدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة عسير (قطاع خميس مشيط).

**الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية في عينة قوامها (186) معلماً من العاملين في مدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة عسير (قطاع خميس مشيط).

### أداة الدراسة:

اعتمد البحث الاستبيان كأداة أساسية حيث استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات الميدانية اللازمة، وتم تصميمها بالاعتماد على مقياس (ليكرت)، وقد تم بناء الاستبانة على النحو الآتي:  
أولاً: عدد (6) متغيرات تمثل البيانات الأولية ومنها: المرحلة العمرية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري، سنوات الخدمة، حجم المجتمع المدرسي، عدد الدورات التدريبية في مجال التخصص.  
ثانياً: عدد ست محاور رئيسة لمتغيرات الدراسة وهي كالتالي:

العدد	نوع المتغير
6	1) خصائص الديموغرافية
6	2) الرضا عن طبيعة العمل
6	3) الرضا عن تحقيق المهنة للذات
6	4) الرضا عن الجوانب المادية
6	5) الرضا عن العلاقات الشخصية
4	6) الرضا عن إدارة المدرسة
34	الإجمالي

### صدق أداة الدراسة:

#### صدق المحتوى (المضمون) (Content Validity):

يعتمد هذا الأسلوب على مدى تمثيل بنود الاختبار تمثيلاً جيداً للمجال المراد قياسه، ولذلك فإن الحصول على صدق الاستبانة من خلال هذا الأسلوب يتوقف على تحديد المجال المراد قياسه تحديداً جيداً ثم بناء مجموعة من الأسئلة التي تغطي هذا المجال يعقب ذلك اختيار عينه ممثله من هذه المجموعة وقد قام الباحث بذلك.

#### صدق المحكمين (Trustees Validity):

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية والتعليم والإدارة، وذلك للتأكد من سلامة صياغة البنود من ناحية ومدى مناسبتها للمجال المراد قياسه من ناحية أخرى، على أن يطلب من المحكمين الإجابة على مدي وضوح العبارة ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت من أجله، ومناسبتها للمستجيبين.

**الصدق الداخلي:** تم الحصول على الصدق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية غير عينة الدراسة قبل التطبيق الميداني.

**ثبات أداة الدراسة:** للتأكد من قدرة الأداة في الحصول على ذات البيانات من مجتمع وعينة الدراسة في حالة تكرار تطبيق الأداة، وللتحقق من ثبات الاستبانة استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للتأكد من ثبات الاستبانة.

معاملات الثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية والصدق الذاتي

معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل				
المحور	عدد العبارات قبل الحذف الكلي	عدد العبارات المحذوفة	ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
الاستبانة ككل	28	-	0.92	0.96
معاملات ثبات التجزئة النصفية للاستبانة ككل				
التجزئة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	تصحيح سبيرمان براون	
النصف الأول	14	0.86	0.84	
النصف الثاني	14	0.88		

يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول (3) أعلاه بأن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل ولحجم مجتمع (186) وعدد (28) عبارة تساوي (0.92) مع معامل صدق ذاتي في حدود (0.96) وأن معاملات ثبات التجزئة النصفية تراوحت بين (0.86) مقابل 14 عبارة إلى (0.88) مقابل 14 عبارة وأن معامل تصحيح سبيرمان براون لثبات التجزئة النصفية للجزئين يساوي (0.84) وهي جميعها معاملات ثبات مرتفعة جداً وتدل على ثبات أداة الدراسة في صورتها الكلية والتجزئة النصفية وسوف تعطي نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها في بيئة مماثلة من حيث الزمان والمكان.

معاملات صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة والدرجة الكلية لأداة البحث

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1س	**0.43	7س	**0.54	13س	**0.57	19س	**0.66	25س	**0.70
2س	**0.49	8س	**0.50	14س	**0.64	20س	**0.60	26س	**0.67
3س	**0.41	9س	**0.50	15س	**0.55	21س	**0.57	27س	**0.69
4س	**0.50	10س	**0.68	16س	**0.57	22س	**0.44	28س	**0.72
5س	**0.64	11س	**0.49	17س	**0.51	23س	**0.52		
6س	**0.65	12س	**0.55	18س	**0.63	24س	**0.30		

(\*\*) دالة عند مستوى معنوية (0.01)

فيما يتعلق بمعاملات صدق مضمون الأداة المستخدمة في البحث، وللتأكد من ذلك عمد الباحث إلى حساب معاملات الاتساق الداخلي (ارتباط بيرسون) بين كل عبارة (س1 : س28) والدرجة الكلية، حيث يتضح من نتائج الجدول السابق أن معاملات الاتساق الداخلي تراوحت بين أدنى قيمة لها وتساوي (0.30\*\*) عند العبارة 24 إلى أعلى قيمة لها وتساوي (0.72\*\*) عند العبارة 28، وجميعها معاملات اتساق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) والمشار إليها ب(\*\*) والتي تؤكد على أن أسئلة أداة البحث تتمتع برصانة ووضوح كبير لدى مجتمع الدراسة وهي سوف تعطي نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها في بيئة مماثلة من حيث الزمان والمكان.

معاملات صدق الاتساق الداخلي

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
1	الرضا عن طبيعة العمل	0.77**
2	الرضا عن تحقيق المهنة للذات	0.73**
3	الرضا عن الجوانب المادية	0.73**
4	الرضا عن العلاقات الشخصية	0.76**
5	الرضاعن إدارة المدرسة	0.75**

يتضح من نتائج الجدول أن معاملات الاتساق الداخلي تراوحت بين أدنى عن الجوانب المادية وإلى أعلى قيمة لها وتساوي (0.77\*\*) عند محوري الرضا عن طبيعة العمل، وجميعها معاملات اتساق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) والمشار إليها ب(\*\*) والتي تؤكد على أن أسئلة أداة البحث تتمتع برصانة ووضوح كبير لدى مجتمع الدراسة وسوف تعطي نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها في بيئة مماثلة.

**الأساليب الإحصائية المستخدمة:** للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار صحة فروضها تم الاعتماد على التكرارات، والنسب المئوية، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي، والوزن النسبي، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ لتحديد صدق الأدوات، واختبار T-Test، واختبار (ف)، والتحليل العامل للمكونات الأساسية لتحديد أعلى المحاور من حيث الرضا الوظيفي.

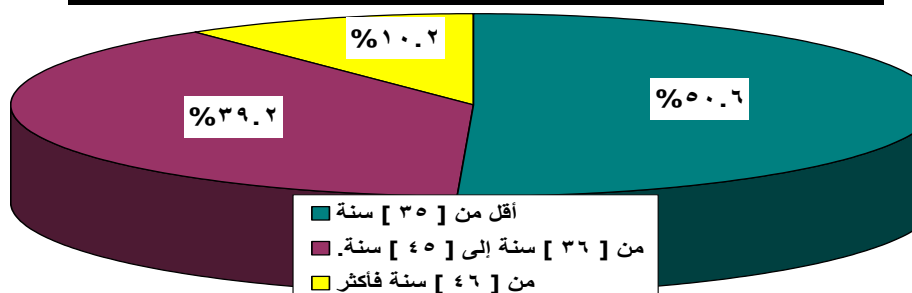
### نتائج البحث:

#### النتائج المتعلقة بتوصيف أفراد مجتمع الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة والمتمثلة في (العمر – المؤهل – مستوى الراتب – سنوات الخبرة – عدد الطلاب) وقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل متغير والجدول التالي تتضمن أهم المؤشرات الإحصائية لذلك وهي:

التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية%	التكرار	فئات العمرية
50.5	94	أقل من [ 35 ] سنة
39.2	73	من [ 36 ] سنة إلى [ 45 ] سنة
10.2	19	من [ 46 ] سنة فأكثر
100	186	المجموع

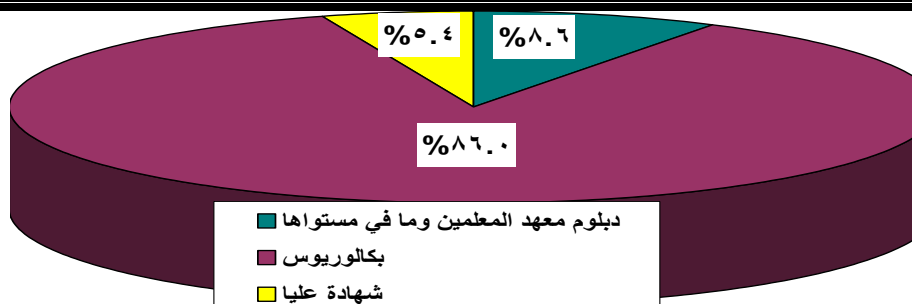


شكل (2) توزيع الفئات العمرية بيانياً

يتضح من المؤشرات الإحصائية أعلاه بأن (50.5%) أي أن نصف مجتمع الدراسة تقل أعمارهم عن (35 سنة) وهي تمثل شريحة (الشباب) الأكثر حيوية ونشاطاً وبالمرتبة الثانية تأتي الفئة العمرية (من 36 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة (39.2%) وبالمرتبة الثالثة والأقل تأتي الفئة العمرية (أكثر من 46 سنة) بنسبة (10.2%) من مجتمع البحث.

التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع البحث - المؤهل

النسبة المئوية%	التكرار	المؤهل
8.6	16	دبلوم معهد المعلمين وما في مستواها
86.0	160	بكالوريوس
5.4	10	شهادة عليا
100	186	المجموع

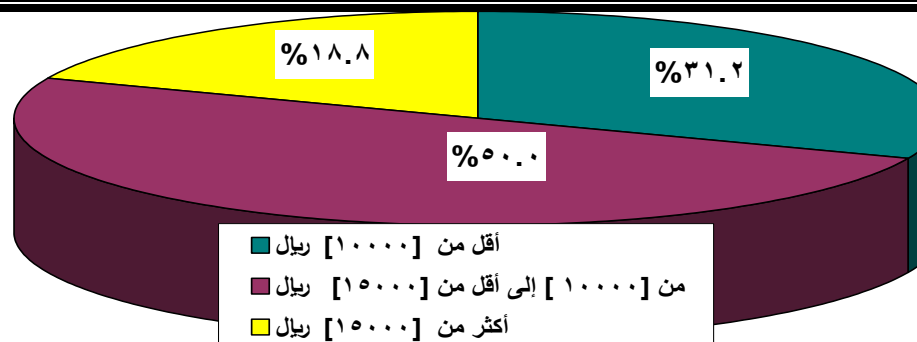


شكل (3) توزيع فئات المؤهل بيانياً

يتضح من المؤشرات الإحصائية أعلاه بأن (86%) وهي الأغلبية من مجتمع البحث يحملون مؤهل البكالوريوس أي أن مجتمع البحث يتصف بمستوى المؤهل الجيد والذي تتطلبه هذه المرحلة التعليمية ويليه بالمرتبة الثانية فئة مؤهل دبلوم المعلمين وبنسبة (8.6%) وفي المرتبة الأخيرة نجد ذوي الشهادات العليا والنادرة بنسبة (5.4%).

التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة – حسب الدخل

النسبة المئوية%	التكرار	فئات الدخل
31.2	58	أقل من [10000] ريال
50.0	93	من [10000] إلى أقل من [15000] ريال
18.8	35	أكثر من [15000] ريال
100	186	المجموع

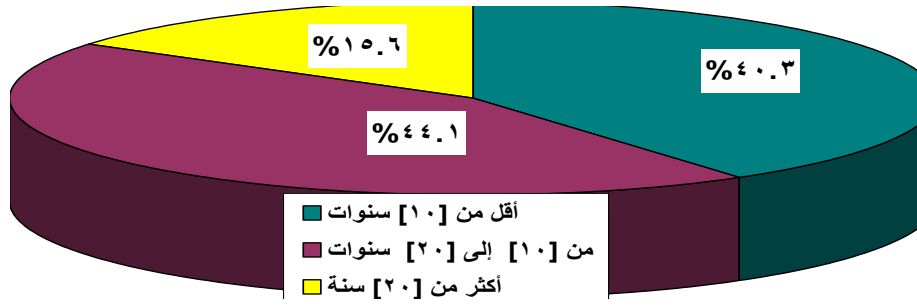


شكل (4) توزيع فئات الدخل بيانياً

يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول والشكل أعلاه بأن (50%) من مجتمع الدراسة لديهم مستوى دخل يتراوح بين (10000 إلى أقل من 15000 ريال) وأن (31.2%) من مجتمع الدراسة يقل دخلهم عن (10000 ريال) وأما الفئة الأكثر دخلاً (أكثر من 15000 ريال) فإن نسبتهم لا تزيد عن (18.8%) من مجتمع البحث.

التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة – فئات الخبرة

النسبة المئوية%	التكرار	فئات الخبرة
40.3	75	أقل من [10] سنوات
44.1	82	من [10] إلى [20] سنوات
15.6	29	أكثر من [20] سنة
100	186	المجموع

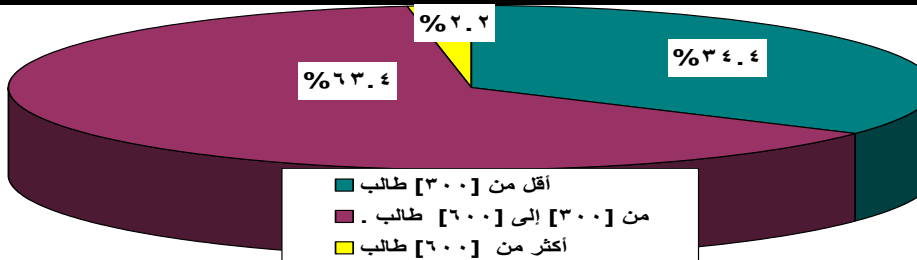


شكل(5) توزيع فئات الخبرة بيانياً

يتضح من المؤشرات الإحصائية أعلاه بأن (44.1%) من مجتمع الدراسة تتراوح خبرتهم بين (10 إلى 20 سنة) وأن (40.3%) تقل خبرتهم عن (10 سنوات) وأن من تزيد خبرتهم عن (20 سنة) ( لا تتعدى نسبتهم (15.6%).

التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة – عدد الطلاب

النسبة المئوية %	التكرار	فئات عدد الطلاب
34.4	64	أقل من [300] طالب
63.4	118	من [300] إلى [600] طالب
2.2	4	أكثر من [600] طالب
100	186	المجموع

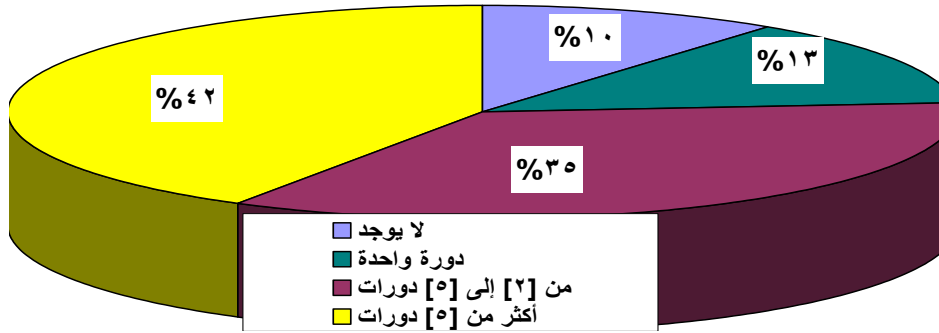


شكل(6) توزيع فئات عدد الطلاب بيانياً

يتضح من المؤشرات الإحصائية أعلاه بأن (63.4%) تتراوح أعدادهم بين (300 إلى 600 طالب) وأن (34.4%) من مجتمع الدراسة يقل عددهم عن (300 طالب) وأن من يزيد عددهم عن (600 طالب) لا تتعدى نسبتهم (2.2%) من مجتمع البحث.

التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع الدراسة – عدد الدورات

النسبة المئوية %	التكرار	فئات عدد الدورات
10.2	19	لا يوجد
13.4	25	دورة واحدة
34.9	65	من [2] إلى [5] دورات
41.4	77	أكثر من [5] دورات
100	186	المجموع



شكل (7) توزيع فئات عدد الدورات بيانياً

يتضح من المؤشرات الإحصائية أعلاه بأن (41.4%) قد حصلوا على أكثر من (5 دورات) وأن (34.9%) من مجتمع الدراسة حصلوا على (2 - 5 دورات) وهناك (13.4%) حصلوا على دورة واحدة فقط وهناك فقط (10.2%) لم يحصلوا على أي دورة ، والصورة العامة تدل على أن إجمالاً وبنسبة (76.3%) قد حصلوا على عدد دورات تتراوح بين (2 إلى أكثر من 5 دورات). ونلاحظ أن نتائج هذه الدراسة تتفق مع نتائج دراسة الشيخ وشريير (2008)، ودراسة (1991 Scamble, & Steade).

#### اختبار فرضيات البحث:

- **التحقق من الفرض الأول:** وينص على "يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بقطاع خميس مشيط" وللإجابة على ذلك عمد الباحث إلى حساب مدى المقياس الخماسي والذي يساوي (الفئة العليا - الفئة الدنيا ÷ الفئة العليا) أي  $(-1 \div 5) = (0.80)$  وبناءً على ذلك فإن فئات المقياس لفاعلية وإيجابية كل بند سوف تصبح كالتالي:
  1. المتوسط من 1 إلى أقل من 1.80 أو وزن نسبي (0.20 إلى أقل من 0.36) يمثل غير موافق مطلقاً.
  2. المتوسط من 1.80 إلى أقل من 2.60 أو وزن نسبي (0.36 إلى أقل من 0.52) يمثل غير موافق.
  3. المتوسط 2.60 إلى أقل من 3.40 أو وزن نسبي (0.52 إلى أقل من 0.68) يمثل محايد.
  4. المتوسط 3.40 إلى أقل من 4.20 أو وزن نسبي (0.68 إلى أقل من 0.84) يمثل موافق.
  5. المتوسط من 4.20 إلى 5 أو وزن نسبي (0.84 إلى 100%) يمثل موافق بدرجة عالية.
 وإضافة لذلك عمد الباحث إلى حساب المتوسط والوزن النسبي ومستوى الدلالة لقيمة (ت) one Sample Test، والجدول الآتي يوضح تلك النتائج:



المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي وقيمة (ت) ودلالاتها

ترتيب الأهمية	رقم العبارة	مضمون العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ت	مستوى الرضا
1	q1_1	مستوى حماسك في أداء مهنة التدريس	4.06	0.82	0.81	**17.62	راضي
2	q1_2	العمل الذي تقوم به بصفه عامة	4.01	0.77	0.80	**17.86	راضي
4	q1_3	الدورات التدريبية	3.30	1.16	0.66	**3.54	راضي
6	q1_4	النصاب من الحصص الأسبوعي	2.66	1.21	0.53	-*3.87	غير راضي
5	q1_5	تسهيلات أعمالك المكتبية التعليمية	3.08	1.10	0.62	1.00	محايد
3	q1_6	التحضير المطلوب لعدد المواد التي تدرسها	3.31	1.08	0.66	**3.87	راضي
ترتيب الأهمية	رقم العبارة	مضمون العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ت	مستوى الرضا
3	q2_1	تحقق مهنة التدريس طموحاتي الشخصية	3.53	1.10	0.71	**6.55	راضي
1	q2_2	تنسجم مهنة التدريس مع ميولي	3.70	1.10	0.74	**8.68	راضي
6	q2_3	تتيح مهنة التدريس لي فرص الابتكار	3.12	1.20	0.62	1.35	محايد
5	q2_4	أتمتع بالحرية والاستقلال في العمل	3.47	1.16	0.69	**5.48	راضي
4	q2_5	تطبيق الطلاب للمعلومات التي درستها	3.51	0.98	0.70	**7.02	راضي
2	q2_6	التبني الفعلي للأعمال التي أوصى بها	3.55	0.90	0.71	**8.39	راضي
ترتيب الأهمية	رقم العبارة	مضمون العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ت	مستوى الرضا
1	q3_1	الراتب يتناسب مع الجهد المبذول في التدريس	2.99	1.29	0.60	-0.06	محايد
2	q3_2	الراتب يلبي احتياجاتي الشخصية	2.94	1.23	0.59	-0.66	محايد
3	q3_3	الراتب يتناسب مع مؤهلي الدراسي	2.78	1.31	0.56	-2.25	محايد
6	q3_4	المكافآت المالية الإضافية تتناسب مع ما أقوم به من أعمال	2.19	1.18	0.44	-**9.30	غير راضي
4	q3_5	الراتب مناسب مقارنة بالآخرين الذين لديهم نفس إمكاناتك في وظائف أخرى	2.78	1.29	0.56	-2.28	محايد
5	q3_6	عدالة الحوافز المعنوية مثل : تخفيض النصاب ، التكريم في المحافل	2.40	1.32	0.48	-**6.20	غير راضي
ترتيب الأهمية	رقم العبارة	مضمون العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ت	مستوى الرضا
6	q4_1	العلاقة بمنسوبي إدارة التربية والتعليم	3.36	1.24	0.67	**3.96	راضي
3	q4_2	العلاقة بمدير المدرسة	4.15	0.92	0.83	**16.95	راضي
4	q4_3	العلاقة بمشرف المادة	3.96	0.91	0.79	**14.42	راضي

راضي جداً	23.9**	0.85	0.72	4.26	العلاقة بالطلاب	q4_4	2
راضي	15.2**	0.79	0.86	3.96	العلاقة بأولياء الأمور	q4_5	5
راضي جداً	30.2**	0.90	0.67	4.49	العلاقة بالزملاء	q4_6	1
مستوى الدلالة	ت	الوزن النسبي	الانحراف	المتوسط	مضمون العبارة الرضا عن إدارة المدرسة	رقم العبارة	ترتيب الأهمية
راضي	15.76	0.83	0.99	4.15	كفاية مدير المدرسة الإشرافية	q5_1	1
راض	13.04	0.81	1.10	4.05	التشجيع الشخصي من مدير المدرسة	q5_2	4
راضي	13.08	0.81	1.12	4.07	حسن استجابة مدير المدرسة لاحتياجاتك	q5_3	3
راضي	13.40	0.82	1.10	4.08	عدالة مدير المدرسة	q5_4	2

### يتضح من نتائج الجدول ما يأتي:

- الرضا عن طبيعة العمل: يأتي مضمون العبارات 1، 2، 6 بالمرتبة الأولى من حيث درجة الرضا عن طبيعة العمل أي أن هناك موافقة مؤكدة من جانب (ت) والتي تعني رضا من جانب مجتمع الدراسة، وهي أيضاً تعتبر من المؤشرات الإحصائية للفئة الرابعة والتي تعني " موافق " ، أما على نطاق العبارة 5 فإن المتوسط يتراوح بين (3.08) وأن الوزن النسبي يساوي (0.62) وأن قيمة (ت) تساوي ( 1 ) أي أن متوسط العبارة أقرب منه للمتوسط الفرضي أو مساو له تماماً وهي كذلك فئة محايد، وهناك العبارة 4 والتي تتعلق بالنصاب من الحصص الأسبوعي والذي يتضح من نتائج المتوسط ( 2.66 ) والوزن النسبي المنخفض (0.55) وكذلك أن قيمة (ت) (-3.87\*\*) والتي تدل على عدم الرضا المؤكد حول مستوى النصاب الحصص للمعلمين، ونلاحظ أن هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة مصطفى (1989) ودراسة (Hazard: 1991) وكذلك دراسة (Truell: 1998).

- الرضا عن تحقيق المهنة للذات: تظهر النتائج المتحصل عليها للمتوسط للعبارات 1 ، 2 ، 4 ، 5 ، 6 والذي يتراوح بين ( 3.70 - 3.47 ) ووزن نسبي يساوي (0.69 - 0.74) أن جميع قيم (ت) على نطاق هذه العبارات دالة عند مستوى معنوية (0.01)\*\* أي دالة على موافقة ورضا مجتمع الدراسة على مضامين هذه العبارات وهي بالمثل تنحصر مؤشرات الإحصائية على نطاق الفئة الرابعة وهي " موافق "، المرتبة الثانية نجد فقط مضمون العبارة " تتيح مهنة التدريس فرص الابتكار والتي حصلت على متوسط (3.12) ووزن نسبي (0.62) وأن قيمة (ت) ( 1.35 ) وهي

- غير دالة على وجود فروق بين متوسط العبارة والمتوسط الفرضي للمقياس (3) وهي بذلك تعتبر من فئة " محايد ". ونلاحظ أن هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة الشيخوشرير (2008).
- **الرضا عن الجوانب المادية:** تظهر نتائج المتوسطات وجود حياد على نطاق العبارات 1، 2، 3، 5 والتي حصلت على متوسطات هي أقرب للمتوسط الفرضي وأن قيمة (ت) غير دالة على وجود فروق بين متوسطات هذه العبارات والمتوسط الفرضي للمقياس حيث تراوحت المتوسطات بين (2.78 إلى 2.99) وأن (ت) تؤكد على عدم وجود فروق ، أما على نطاق العبارات 4 ، 6 وبما أن المتوسط يتراوح بين (2.19 إلى 2.40) وأن قيم(ت) دالة عند مستوى معنوية (\*\*)(0.01) وبصورة سالبة وهي تعني أن المتوسط لهذه العبارات أقل من المتوسط الفرضي لمحايد بكثير وبصورة مؤكدة والتي تعني عدم الرضا أو أن إجابات مجتمع الدراسة يتركز بصورة كبيرة يسار المنحنى الاعتدالي ( رفض ) ، وتلك النتائج تختلف مع نتائج دراسة مصطفى (1989) بعنوان: "الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة"، ودراسة المخلفي(1992) بعنوان: " العوامل التي تُسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء ".
- **الرضا عن العلاقات الشخصية:** يتضح وجود رضا عال جداً على نطاق العلاقة بالطلاب وكذلك للعلاقة مع الزملاء والتي حصلت على متوسط (4.26-4.49) من أصل 5 وهي من قيم الفئة الخامسة والتي تعني راض جداً وكذلك فإن الوزن النسبي يساوي (0.85) وهو مرتفع أيضاً وأن قيمة (ت) تساوي ( \*\*23.91 - \*\*30.29) وهي مرتفعة جداً لتؤكد على الرضا المرتفع عن العلاقة مع الطلاب ، في المستوى الثاني نجد العبارات 1 ، 2 ، 3 ، 5 فإننا نلاحظ أن المتوسط يتراوح بين (3.36 إلى 4.15) وأن الأوزان النسبية تتراوح بين (0.67 إلى 0.83) وأن قيم(ت) أيضاً مرتفعة لتدل على أن هنالك مستوى رضا وموافقة على مضامين تلك العبارات وهي أيضاً تنحصر مؤشراتها بالفئة الرابعة من المقياس والتي تعني موافق. ونلاحظ أن تلك النتائج تتفق مع دراسة المخلفي (1992) ودراسة العاجز ونشوان (2004).
- **الرضا عن إدارة المدرسة :** على نطاق هذه العبارات نلاحظ أن المتوسطات تراوحت بين (4.05 إلى 4.15) وأن الأوزان النسبية تراوحت بين (0.81 إلى 0.83) وأن قيم(ت) تتراوح بين (13.04 إلى 15.76) وهي جميعها دالة عند مستوى (0.01)(\*\*) لتؤكد على مستوى الرضا لجميع العبارات لدى مجتمع الدراسة عن إدارة المدرسة ، وبناءً على هذه النتائج فإن الباحث يقبل نص الفرضية على نطاق محور الرضا عن إدارة المدرسة بصورة كلية ويقبل نص الفرضية جزئياً على نطاق المحاور الأخرى. من خلا النتائج نجد أنها تتفق مع نتائج دراسة الهزايمة (1991) بعنوان:

" رضا المعلمين عن الممارسات الإشرافية في مديرية التعليم العالي بمحافظة إربد" والتي أكدت عن حالة من الرضا عن الإدارة ، وكذلك دراسة عبد الرحمن ( 1991 ) بعنوان " العلاقة بين سلوكيات إدارية مختارة لمديري المدارس الثانوية في الأردن ودرجة رضي معلمهم لقراراتهم الإدارية".

- **التحقق من الفرض الثاني:** والذي ينص على "يمثل محور تحقيق الذات أعلى محاور الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بقطاع خميس مشيط" وللتحقق من نتيجة هذا الفرض عمد الباحث إلى استخدام التحليل العاملي FactorAnalysis للمكونات الأساسية مع ترتيب الأهمية والجدول التالي يتضمن أهم تلك النتائج :

نتائج المتوسط والانحراف المعياري للتحليل العاملي للمكونات الأساسية

م	المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	التباين المفسر لكل بعد	ترتيب الأهمية
1	الرضا عن طبيعة العمل	3.40	0.70	0.613	الرابع
2	الرضا عن تحقيق المهنة للذات	3.49	0.79	0.556	الثالث
3	الرضا عن الجوانب المادية	2.68	1.01	0.451	الخامس
4	الرضا عن العلاقات الشخصية	4.03	0.62	0.632	الثاني
5	الرضا عن إدارة المدرسة	4.09	0.98	0.546	الأول

يتضح جلياً بأن محور الرضا عن إدارة المدرسة يأتي بالمرتبة الأولى وبمتوسط (4.09) يليه بالمرتبة الثانية محور الرضا عن العلاقات الشخصية بمتوسط (4.03) وبالمرتبة الثالثة يأتي محور الرضا عن تحقق الذات بمتوسط (3.49) وبالمرتبة الرابعة يأتي محور الرضا عن طبيعة العمل بمتوسط (3.40) وبالمرتبة الخامسة والأخيرة يأتي محور الرضا عن الجوانب المادية بمتوسط (2.68)، وبناءً على هذه النتائج فإن الباحث يرفض نص الفرضية الثانية والتي تدعي بأن محور تحقيق الذات هو الأكثر رضاً لدى مجتمع الدراسة.

- **نتائج التحقق من الفرض الثالث:** والذي ينص على " لا يوجد اختلاف بين آراء المعلمين حول محاور الرضا الوظيفي للمتغيرات الشخصية ( الديموغرافية)" وللإجابة على هذا التساؤل فإن الباحث استخدم أسلوب تحليل التباين الأحادي ANOVA والذي اظهر النتائج الآتية:

تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق إجابات أفراد العينة – حسب الفئات العمر

المحور	مصدر التباين	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ف	الدلالة
الرضا عن طبيعة العمل	بين المجموعات	4.261	2	2.131	4.416	0.013
	داخل المجموعات	87.805	182	.482		
	المجموع	92.067	184			
الرضا عن تحقيق المهنة للذات	بين المجموعات	.127	2	.064	0.093	0.911
	داخل المجموعات	124.620	183	.681		
	المجموع	124.747	185			
الرضا عن الجوانب المادية	بين المجموعات	17.048	2	8.524	8.957	0.000
	داخل المجموعات	173.191	182	.952		
	المجموع	190.239	184			
الرضا عن العلاقات الشخصية	بين المجموعات	.666	2	.333	0.857	0.426
	داخل المجموعات	70.389	181	.389		
	المجموع	71.055	183			
الرضا عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	2.181	2	1.090	1.109	0.332
	داخل المجموعات	179.021	182	.984		
	المجموع	181.201	184			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.440	2	1.720	4.825	0.009
	داخل المجموعات	63.463	178	.357		
	المجموع	66.904	180			

يتضح من نتائج الجدول: عدم وجود فروق في إجابات مجتمع الدراسة باختلاف الفئات العمرية على نطاق محور الرضا عن تحقق الذات، والرضا عن العلاقات الشخصية، والرضا عن إدارة المدرسة حيث نلاحظ أن مستويات الدلالة على نطاق تلك المحاور  $< 0.05$ ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على نطاق محاور الرضا عن طبيعة العمل، والرضا عن الجوانب المادية، على نطاق الدرجة الكلية حيث نلاحظ أن مستوى الدلالة  $> 0.05$ . وتم استخدام أسلوب المقارنة البعدية لشيبي Scheffee لتحديد اتجاهات فروق متغيرات العمر على نطاق تلك المحاور والتي أكدت على أن الفروق على نطاق المحور الأول بين متغير (46 سنة فأكثر) وأقل من (35 سنة) وهي لصالح الفئة الأكبر، وعلى نطاق محور الرضا عن الجوانب المادية فإن الفروق هي بين (36 – 45 سنة) وأقل من 35 سنة وهي لصالح الفئة (36 – 45 سنة) وكذلك هنالك فروق بين الفئة العمرية (أكثر من 46 سنة) والفئة (أقل من 35 سنة) وهي أيضاً لصالح الفئة (أكثر من 46 سنة)، أما على نطاق الدرجة الكلية فإن الفروق بين الفئة (36 إلى 45 سنة) والفئة لأقل من 35 سنة وهي لصالح الفئة (36-45 سنة). ونلاحظ أن هذه النتائج تتفق مع دراسة العجاجي (1417).

تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق إجابات أفراد العينة – حسب المؤهل

الدلالة	ف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مصدر التباين	المحور
0.092	2.421	1.193	2	2.386	بين المجموعات	الرضا عن طبيعة العمل
		.493	182	89.681	داخل المجموعات	
			184	92.067	المجموع	
0.433	0.841	.568	2	1.137	بين المجموعات	الرضا عن تحقيق المهنة للذات
		.675	183	123.611	داخل المجموعات	
			185	124.747	المجموع	
0.108	2.256	2.301	2	4.602	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب المادية
		1.020	182	185.638	داخل المجموعات	
			184	190.239	المجموع	
0.176	1.752	.675	2	1.350	بين المجموعات	الرضا عن العلاقات الشخصية
		.385	181	69.706	داخل المجموعات	
			183	71.055	المجموع	
0.076	2.614	2.530	2	5.059	بين المجموعات	الرضا عن إدارة المدرسة
		.968	182	176.142	داخل المجموعات	
			184	181.201	المجموع	
0.064	2.784	1.015	2	2.029	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.364	178	64.874	داخل المجموعات	
			180	66.904	المجموع	

يتضح من نتائج الجدول وفيما يتعلق بدلالة الفروق باختلاف متغير المؤهل، وبما أن قيم مستويات الدلالة على نطاق المحاور الخمسة والدرجة الكلية تتراوح بين (0.064 إلى 0.433) وهي  $(0.05 <)$  وعليه فإن الباحث يخلص إلى عدم وجود فروق في إجابات أفراد مجتمع الدراسة باختلاف فئات المؤهل وأن هنالك تطابق في وجهات النظر بالرغم من اختلاف المؤهل لمجتمع الدراسة، ونلاحظ أن هذه النتائج تتفق مع نتائج كل من دراسة العجالي (1417)، ودراسة عبد الرحمن (1991) ودراسة مصطفى (1989).

تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق إجابات أفراد العينة – حسب الدخل

المحور	مصدر التباين	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ف	الدلالة
الرضا عن طبيعة العمل	بين المجموعات	3.372	2	1.686	3.460	0.034
	داخل المجموعات	88.695	182	.487		
	المجموع	92.067	184			
الرضا عن تحقيق المهنة للذات	بين المجموعات	1.554	2	.777	1.154	0.318
	داخل المجموعات	123.193	183	.673		
	المجموع	124.747	185			
الرضا عن الجوانب المادية	بين المجموعات	12.986	2	6.493	6.667	0.002
	داخل المجموعات	177.254	182	.974		
	المجموع	190.239	184			
الرضا عن العلاقات الشخصية	بين المجموعات	1.664	2	.832	2.170	0.117
	داخل المجموعات	69.391	181	.383		
	المجموع	71.055	183			
الرضا عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	3.209	2	1.605	1.641	0.197
	داخل المجموعات	177.992	182	.978		
	المجموع	181.201	184			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.388	2	1.694	4.748	0.010
	داخل المجموعات	63.515	178	.357		
	المجموع	66.904	180			

يتضح من نتائج الجدول: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على نطاق محاور الرضا عن تحقيق المهنة للذات، الرضا عن العلاقات الشخصية، الرضا عن إدارة المدرسة حيث نجد أن مستويات الدلالة على نطاق هذه المحاور تتراوح بين (0.117 إلى 0.318) وهي < 0.05 وعليه فإن الباحث يخلص إلى عدم وجود فروق على نطاق هذه المحاور. وتوجد فروق على نطاق محاور الرضا عن طبيعة العمل، والرضا عن الجوانب المادية، وعلى نطاق الدرجة الكلية حيث نجد أن مستويات الدلالة على نطاق هذه المحاور تتراوح بين (0.002 إلى 0.034) ولمعرفة اتجاه الفروق عمد الباحث إلى استخدام أسلوب المقارنة البعدية لشيبي والتي أكدت على وجود فروق على نطاق المحور الأول بين فئة الراتب (أكثر من 15000 ريال) والفئة (10000 إلى أقل من 15000 ريال) بواقع (0.34\*) وهي لصالح الفئة الأكبر، وعلى نطاق المحور الثالث بين (أكثر من 15000 ريال) وأقل من (10000 ريال) وهي أيضاً لصالح الفئة الأكبر بواقع (0.72\*)، وبين الفئة (أكثر من 15000 ريال) والفئة (10000 إلى 15000 ريال) وهي لصالح الفئة الأكبر بواقع (0.64\*)، أما على نطاق الدرجة الكلية فإن الفروق بين الفئة (أكثر من 15000 ريال) وكل من الفئات أقل من (10000 ريال) والفئة (من 10000 إلى 15000 ريال) بواقع (0.37\*) و(0.33\*) وهي لصالح الفئة الأكبر.

تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق إجابات أفراد العينة- حسب الخبرة العملية

المحور	مصدر التباين	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ف	الدلالة
الرضا عن طبيعة العمل	بين المجموعات	3.355	2	1.677	3.441	0.034
	داخل المجموعات	88.712	182	.487		
	المجموع	92.067	184			
الرضا عن تحقيق المهنة للذات	بين المجموعات	1.238	2	.619	0.917	0.402
	داخل المجموعات	123.510	183	.675		
	المجموع	124.747	185			
الرضا عن الجوانب المادية	بين المجموعات	7.667	2	3.834	3.821	0.024
	داخل المجموعات	182.572	182	1.003		
	المجموع	190.239	184			
الرضا عن العلاقات الشخصية	بين المجموعات	1.242	2	.621	1.610	0.203
	داخل المجموعات	69.813	181	.386		
	المجموع	71.055	183			
الرضا عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	2.715	2	1.358	1.384	0.253
	داخل المجموعات	178.486	182	.981		
	المجموع	181.201	184			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.158	2	1.079	2.967	0.054
	داخل المجموعات	64.745	178	.364		
	المجموع	66.904	180			

يتضح من نتائج الجدول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على نطاق محاور الرضا عن تحقيق المهنة للذات، والرضا عن العلاقات الشخصية، والرضا عن إدارة المدرسة والدرجة الكلية حيث نلاحظ أن مستويات الدلالة على نطاق هذه المحاور تتراوح بين (0.054 إلى 0.402) وهي < 0.05 وعليه فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على نطاق هذه المحاور باختلاف متغير الخبرة العملية. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية على نطاق بعدي الرضا عن طبيعة العمل وكذلك الرضا عن الجوانب المادية حيث أن مستوى الدلالة يساوي (0.024 إلى 0.034) وهي > 0.05 وبذلك فإن الباحث يخلص إلى وجود فروق في إجابات مجتمع الدراسة باختلاف متغير الخبرة، ولمعرفة اتجاه الفروق عمد الباحث إلى استخدام أسلوب المقارنة البعدية لشيبي والتي أكدت على أن الفروق في المحور الأول هي بين (أكثر من 20 سنة) والفئة (10 إلى 20 سنة) بواقع (0.39\*) وهي لصالح الفئة الأكبر، وعلى نطاق المحور الثالث فإن الفروق هي بين الفئة (أكثر من 20 سنة) والفئة (أقل من 10 سنوات) بواقع (0.60\*) وهي لصالح الفئة الأكبر، ونلاحظ أن هذه النتائج تتفق مع دراسة عبد الرحمن (1991) ودراسة عكاشة (1989).



تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق إجابات أفراد العينة حسب حجم المجتمع

المحور	مصدر التباين	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	ف	الدلالة
الرضا عن طبيعة العمل	بين المجموعات	.083	2	.042	0.082	0.921
	داخل المجموعات	91.984	182	.505		
	المجموع	92.067	184			
الرضا عن تحقيق المهنة للذات	بين المجموعات	.922	2	.461	0.681	0.507
	داخل المجموعات	123.825	183	.677		
	المجموع	124.747	185			
الرضا عن الجوانب المادية	بين المجموعات	1.706	2	.853	0.823	0.441
	داخل المجموعات	188.533	182	1.036		
	المجموع	190.239	184			
الرضا عن العلاقات الشخصية	بين المجموعات	.073	2	.037	0.094	0.911
	داخل المجموعات	70.982	181	.392		
	المجموع	71.055	183			
الرضا عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	3.309	2	1.655	1.693	0.187
	داخل المجموعات	177.892	182	.977		
	المجموع	181.201	184			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.159	2	.080	.212	.809
	داخل المجموعات	66.745	178	.375		
	المجموع	66.904	180			

يتضح من نتائج الجدول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغير حجم المجتمع المدرسي على نطاق محاور فروق على نطاق المحاور الخمسة والدرجة الكلية حيث نلاحظ أن قيم مستويات الدلالة على نطاق جميع المحاور الخمسة والدرجة الكلية تتراوح بين (0.187) إلى (0.921) وهي بالتأكيد أكبر من حد الدلالة للدراسة والذي يساوي (0.05) أي أن مستويات الدلالة < 0.05 وعليه فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على نطاق هذه المحاور باختلاف متغير حجم المجتمع المدرسي.

تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق إجابات أفراد العينة – باختلاف عدد الدورات

الدلالة	ف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مصدر التباين	المحور
0.043	2.773	1.348	3	4.045	بين المجموعات	الرضا عن طبيعة العمل
		.486	181	88.021	داخل المجموعات	
			184	92.067	المجموع	
0.803	0.331	.225	3	.676	بين المجموعات	الرضا عن تحقيق المهنة للذات
		.682	182	124.071	داخل المجموعات	
			185	124.747	المجموع	
0.763	0.386	.403	3	1.210	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب المادية
		1.044	181	189.030	داخل المجموعات	
			184	190.239	المجموع	
0.176	1.664	.639	3	1.917	بين المجموعات	الرضا عن العلاقات الشخصية
		.384	180	69.138	داخل المجموعات	
			183	71.055	المجموع	
0.390	1.009	.993	3	2.979	بين المجموعات	الرضا عن إدارة المدرسة
		.985	181	178.222	داخل المجموعات	
			184	181.201	المجموع	
0.218	1.495	.551	3	1.653	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.369	177	65.250	داخل المجموعات	
			180	66.904	المجموع	

يتضح من نتائج الجدول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية على نطاق المحور الثاني والثالث والرابع والخامس والدرجة الكلية حيث نلاحظ أن قيم مستويات الدلالة على نطاق المحاور الأربعة من الثاني إلى الخامس والدرجة الكلية تتراوح بين ( 0.176 إلى 0.803) وهي بالتأكيد أكبر من حد الدلالة للدراسة والذي يساوي (0.05) أي أن مستويات الدلالة بالعمود الأخير  $0.05 <$  وعليه فإن الباحث يخلص إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على نطاق هذه المحاور الأربعة والدرجة الكلية باختلاف متغير عدد الدورات، وتوجد فروق طفيفة جداً على نطاق المحور الأول وهو الرضا عن طبيعة العمل باختلاف متغير الدورات وأن مستوى المعنوية ( $0.05 > 0.043$ ) ولكن فروق منخفضة جداً لأن مستوى الدلالة للمحور الأول قريب جداً من مستوى المعنوية للدراسة ( 0.05) ومع ذلك فإن الباحث عمد إلى إجراء تحليلات المقارنة البعدية لشيفيه ولكن لم تظهر فروق دالة إحصائية بصورة جوهرية ولهذا فإن الباحث يكتفي بالإشارة إلى وجود فروق باختلاف متغير الدورات على نطاق المحور الأول.

## التوصيات:

من النتائج النهائية للدراسة يمكن التوصل إلى التوصيات التالية:

1. ضرورة الاهتمام بالتدريب المستمر للمعلمين من خلال عقد الدورات التدريبية التي تحاكي الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مجال التخصص ما يسهم في زيادة مستويات الرضا الوظيفي لديهم.
2. ضرورة العمل على صقل الكفاية المهنية لدى المعلمين من خلال تطوير القدرات التدريسية لديهم ما يزيد من مستويات الرضا لديهم.
3. تطوير المنظومة الإدارية داخل مجتمع المدرسة حيث الاعتماد على معايير الكفاءة والمهارة في الترقى دون الاقتصار على الأقدمية في العمل.
4. العمل على تحسين المنظومة التعليمية من خلال العمل على تحسين نوعية البرامج التعليمية المقدمة للتلاميذ في المرحلة الابتدائية.
5. العمل على تقليص أعداد التلاميذ داخل الفصل لتقليل الأعباء والضغوط المهنية عن كاهل المعلمين ويسهم في تحسين مستويات الرضا الوظيفي لديهم.
6. تحسين شبكة العلاقات الاجتماعية والشخصية للمعلمين العاملين في المدارس الابتدائية من خلال زيادة قنوات التفاعلية لديهم ما يمكنهم من تحسين مستويات الرضا الوظيفي عن المهنة والعمل الذي يمارسونه داخل مجتمع المدرسة.
7. زيادة مستويات الدخل الشهري لدى المعلمين ما يتناسب مع الارتفاع في الأسعار وزيادة مستويات التضخم في السوق.
8. الاستعانة بالمستحدثات التقنية التي تخفف الأعباء عن كاهل المعلمين ما يمكنهم من التكيف مع البيئة المدرسية ويدعم مستويات الرضا الوظيفي لديهم.
9. العمل على زيادة الحوافز المادية وربطها بالأداء المهني ما يمكن المعلمين من اكتساب اتجاهات ايجابية نحو العمل في مجال التدريس.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

1. أبو دقة، سناء إبراهيم وليب، عرفة. (2007). "الاعتماد العام وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم: تجارب عربية وعالمية"، ورقة مقدمة لورشة العمل تحمل عنوان: العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي: برامج تدريب وإعداد المعلمين، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة القدس.
2. أبو شعر، عبد الرزاق أمين (1418 هـ). العينة وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية، الرياض: معهد الإدارة العامة، الإدارة العامة للبحوث.
3. أبو شيخة، نادر أحمد. (1998). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية
4. الأغبري، عبد الصمد قائد محمد (2003). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد (109).
5. بدر، حامد (1983). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مج 11 ع 3
6. بشارة، جبرائيل. (1988). تكوين المعلم العربي والثورة العلمية التكنولوجية، مؤسسة الدراسات الجامعية، بيروت – لبنان.
7. التويجري، محمد ابراهيم. (1988). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة" ، المجلة العربية للإدارة مج 12 ، ع 3.
8. جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبدالله شريز (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
9. حسان و الصياد. (1986). البناء العملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ، رسالة الخليج العربي ، ع 17.

10. سوسن سالم الشيخ (1997). دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح" ،  
المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات ، العدد 13.
11. الشريدة، هيام نجيب (2002). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة  
التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة  
جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، المجلد الرابع عشر - العدد الثاني.
12. الصياد، عبد العاطي (2002): أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل الجريمة  
وقيمتها العلمية بين التقليدية و المعاصرة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
13. العاجز، فؤاد ونشوان، جميل (2004). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس  
وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية الجامعة  
الإسلامية.
14. عبد الله ، إبراهيم بن محمد ، (1425) مستقبل التعليم والأمن في عصر العولمة ، المجلة  
العربية للدراسات الأمنية والتدريب ، ( ع 38) رجب 1425 هـ.
15. عبد الله بن إبراهيم العجالي (1417) الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في  
المدارس المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات، بحث منشور في مجلة جامعة  
الملك سعود، الرياض
16. عكاشة، علي (1989). المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا  
الوظيفي للعاملين في جامعة اليرموك ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك.
17. عليّات، محمد (1994). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ،  
أبحاث اليرموك ، مجلد 10 ، العدد 1.
18. فاروق، أحمد صالح . (2008). الرضا المهني للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي،  
القاهرة: دار المعارف.
19. القحطاني، سالم سعيد، وآخرين. (1425-). منهج البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة  
الملك فهد الوطنية، ط (2).
20. محسن مجيد المنصوري، "الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس  
الابتدائية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق، 1968م.

21. محمود علي نهاد عبد الرحمن ( 1991 ) ، العلاقة بين سلوكيات إدارية مختارة لمديري المدارس الثانوية في الأردن ودرجة رضي معلمهم لقراراتهم الإدارية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية .
22. المخلفي، محمد. (1992). العوامل التي تُسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء.
23. مصطفى، صلاح عبدالحميد (1989). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الجديدة ، مجلد 16 ، العدد 7.
24. المعمر، منصور محمد (1993). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية – جامعة الملك سعود.
25. يحيى، خولة (1994). الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان ، مجلة دراسات إنسانية ، مجلد 21 ، العدد 3.
26. الدهش ، زياد (2006) المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي . جامعة الأمير نايف .

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1) Abouserie (1996) ,R ,The Attitudes of teachers and head teachers towards Job satisfaction in Tanzanian Primary schools “ . The Ohio State University , Dissertation Abstracts .p .224.
- 2) Hazard,(1991 B. seaton M :Teacher Job satisfaction , Educational Audiology, Hand book ,London ,Inc , p.1994 .
- 3) Liaqu & Schumacher,(1992) .” Total Quality Management Challenge to deal with job satisfaction for teacher in Urban School Education Leadership,50(3) P.11-51.
- 4) Macneil, (1993 ) , Implemintg Management an overview , job satisfaction , San Diego :phe. ffor USA.
- 5) Truell,(1998), Implementers Teacher Job satisfaction in school management, Santiago, Preiffer, U .S. A.pp1-11 .

**Abstract:**

The study aimed to measure levels of job satisfaction among teachers of primary , belong to study the pattern of descriptive studies of analytical and applied to a sample(186) teachers, and adopted on the questionnaire as the main tool for data collection and showed the final results of the study in terms of the forms of satisfaction with the teachers that there are five forms of , make sure that satisfaction with the school administration to the teachers made the first order of importance, followed in the order the second most important dimension associated with the satisfaction of personal relationships with the teachers make sure that the satisfaction from achieving professional self-achieved third place in terms of importance and in view of the satisfaction with the nature of work we find that it has ranked fourth in importance, and on satisfaction with the physical aspects of teachers, we find that he has achieved ranking fifth and final building on these results, the researcher rejects the text of the second hypothesis, which claims that the axis of self-realization is the most satisfaction with the study population, so we must and attention to personal relationships and interest and address the physical aspects.

**Key Words:** Job Satisfaction- Primary school teacher.