

مكتبة البنية
إدارة المكتبات الجامعية
مكتبة التورينجستون
القطر



غير مصرح بأعارة من المكتبة

مكتبة البنية
قسم الدوريات

جولية كلية التربية

تصدر عن كلية التربية
بجامعة قطر

السنة الثامنة العدد الثامن ١٤١٢هـ - ١٩٩١م

الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات
وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية

دكتور شكري سيد أحمد

مقدمة

ان الإهتمام بقياس اتجاهات الأفراد نحو وظائفهم وأعمالهم قد شغل بعض الباحثين في الولايات المتحدة وغيرها من الدول منذ أكثر من ستين عاما ، وقد بدأ موضوع الرضا عن العمل أو ما يسمى أحيانا « الرضا المهني » أو « الرضا الوظيفي » (Job Satisfaction) لأول مرة في مجال الصناعة ، وتعتبر من الدراسات الرائدة في مجال رضا العمال عن العمل تلك الدراسة التي أجراها كل من (Kornhauser & Sharp) والتي أجريها خلال الفترة من يونيه إلى ديسمبر عام ١٩٣٠ في احدي المؤسسات الصناعية (Kimberly - Clark Corporation) وقد استندت الدراسة إلى عقد لقاءات ومقابلات شخصية مع العمال وتوصلت إلى أن نوعية وطبيعة أسلوب الاشراف الاداري على العمال قد تكون سببا في اختلاف اتجاهات العمال نحو نفس العمل الواحد ، وقد أكدت هذه النتيجة دراسات أخرى أجريت فيما بعد في نتائجها ، وأكدت كذلك أنه توجد علاقة ارتباط موجبة قوية بين الاتجاهات نحو العمل ومستوى كفاءة الأداء في العمل (الانتاجية) ، وكذلك وجود نفس العلاقة بين الاتجاهات والغياب المتكرر عن العمل بسبب المرض ، حيث وجد أن العمال الأكثر تغيبا عن العمل بسبب المرض هم أكثر سلبية في اتجاهاتهم نحو العمل . وقد احدثت التجربة التي عرفت باسم تجربة هاوثورن : (Hawthorne Experiment) ضجة كبيرة في مجال علم الاجتماع ، وكانت لها آثارها في ظهور علم الاجتماع الصناعي (Industrial Sociology) كأحد فروع علم الاجتماع ، وقد بدأت هذه التجربة عام ١٩٢٧ وأجريت على بعض العاملات بغرض اختبار أثر ظروف بيئة العمل وتأثير الملل والتعب الذي يصيب العمال بسبب هذه الظروف . ورغم بدء التجربة بعدد قليل من العاملات إلا أنها توسعت فيما بعد لتشمل عقد لقاءات ومقابلات شخصية لآلاف عديدة من عمال « هاوثورن » بغرض التعرف على اتجاهات هؤلاء العمال نحو العمل وطبيعته ، ونحو مسؤوليهم ، ونحو الادارة التي تتبعها المؤسسة التي يعملون فيها ، وقد توصلت هذه التجربة إلى أنه يمكن تحسين أداء العمال ورفع انتاجيتهم عن طريق التأثير على روحهم المعنوية بالتحكم في ظروف العمل المحيطة بهم بحيث تجعل اتجاهاتهم نحو كل ما حولهم ايجابية بالنسبة لهم .

(Maier, 1973 : 15) , (Davis, 1971)

وقد توالى فيها بعد الدراسات العديدة في مجال الرضا عن العمل بحيث أصبحت هذه الدراسات تحاول التأكد من النتائج التي سبق التوصل إليها ، وإضافة ما قد يتأكد من نتائج جديدة خلال هذه الدراسات . (Locke, 1969 : 309)

وجاءت بعد ذلك جهود هرزبرج (Herzberg) التي بدأها عام ١٩٥٩ لتحاول قياس الرضا عن العمل لدى فئات عديدة من العاملين في مجالات عمل عديدة .

ثم اتجهت دراسات الرضا عن العمل إلى مجال التعليم كمهنة شأنها شأن باقي المهن الأخرى حيث تتابعت الدراسات التي تحاول قياس رضا المعلمين عن العمل وركزت على العوامل التي من شأنها جذب الناس نحو الالتحاق بهذه المهنة ، وطبيعتها . وما قد تتسم به من خصائص تميزها عن غيرها من المهن الأخرى ، وكذلك العوامل التي تؤدي إلى عزوف البعض عنها وتركها حتى بعد الالتحاق بها ، بحيث أصبحت تصمم المقاييس التي يتخذها الباحثون كأدوات لقياس الرضا المهني لدى المعلمين وأشهرها مقياس مينيسوتا للرضا عن العمل (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (MSQ) وهو يقيس درجة الرضا العام لدى الفرد عن عمله .

وتمثل فئة معلمي الرياضيات ومعلمتها قطاعا هاما من قطاعات المعلمين والمعلمات ، وإن كانت غالبية الدراسات قد اهتمت بقياس الرضا عن العمل لدى المعلمين بوجه عام دون تفرقة بين معلمي مادة دراسية معينة ومعلمي مادة دراسية أخرى ، فإن الدراسة الحالية تهتم بقياس الرضا عن العمل لدى معلمي الرياضيات دون المواد الدراسية الأخرى للتعرف على طبيعة ما قد يكون هناك من علاقة بين الرضا عن العمل لدى أفراد هذه الفئة من المعلمين وبين بعض المتغيرات الأخرى كالجنس (معلمون - معلمات) ، أو مستوى التأهيل العلمي (جامعي - أقل) ، أو نوع التأهيل العلمي (تربوي - غير تربوي) ، أو مدة الخبرة التدريسية للمعلم .

وقبل البدء في عرض اجراءات الدراسة قد يكون من الضروري التعرض أولاً لاطار نظري حول الرضا عن العمل ، حيث يتم توضيحه من حيث مفهومه والنظريات المفسرة له ، والعوامل المؤثرة عليه لدى المعلمين ، ومكوناته وعناصره المسببة له لدى هؤلاء المعلمين ، ولما كانت الدراسة الحالية تعتمد على أداة لقياس الرضا عن العمل لدى المعلمين من اعداد الباحث ، لذلك يمكن ان يتضمن الاطار النظري الأساليب التي يتبعها الباحثون في قياس هذا الرضا ليتسنى للباحث أن يختار أحد هذه الأساليب ليتبعه في تصميمه لأداء الدراسة الحالية .

الاطار النظري للدراسة

● مفهوم الرضا عن العمل والنظريات المفسرة له :

قبل التعرض للنظريات المفسرة للرضا عن العمل نحاول أولاً تعريف الرضا عن العمل ومفهومه . ان الرضا عن العمل يعرفه البعض ببساطة شديدة بأنه « شعور الفرد تجاه عمله » (Dunn & Stephens , 1972 : 413) ، بينما يعرفه آخرون من نفس الزاوية باعتباره « اتجاهها نحو العمل بحيث اذا ما كانت اتجاهات الفرد موجبة نحو عمله فإن ذلك يعكس رضاه عن هذا العمل ، وبالعكس اذا ما كانت اتجاهاته سلبية نحو عمله فان ذلك يعكس عدم رضاه عن هذا العمل » (Vroom , 1964 : 4) . ويربط البعض بين مفهوم الرضا عن العمل والتنظيم الهرمي للحاجات عند ماسلو (Maslow) باعتبار أن اشباع هذه الحاجات يؤدي إلى تحقيق الرضا لدى الفرد (الحاجات الفسيولوجية - الحاجة إلى الأمن - الحاجة إلى الانتماء « الصداقة والعلاقات - الحاجة إلى التقدير والاحترام - الحاجة إلى تحقيق الذات) (حسان والصياد ، ١٩٨٦ : ١١٤) كما يربط البعض بين مفهوم الرضا عن العمل والدوافع والخوافز فيرى أن شعور الفرد بالقناعة لقدرته على اشباع حاجاته ورغباته المختلفة نتيجة التفاعل بين انفعالاته الدافعة - كدوافع للعمل - مع الامكانيات المتوافرة في البيئة المحيطة به - كخوافز - توجه سلوك الفرد نحو تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها ، ومن ثم يعتبر الرضا عن العمل والدوافع والخوافز - في نظر هؤلاء - متداخلة الأبعاد لتعلقها جميعاً بمشاعر الفرد وميوله وتوقعاته ، ومن ثم فإن النظريات المفسرة لدوافعه وخوافزه هي نفسها المفسرة في نفس الوقت لرضاه عن عمله . (العديلي ، ١٩٨٢ : ٣٥) .

أما فيما يتعلق بالنظريات المفسرة للرضا عن العمل ، فهناك الكثير مما ساقه الباحثون في هذا المجال ، ومن ذلك مثلاً نظرية الادارة العملية لفردريك تايلور (F. Taylor) عام ١٩٢٤ - ١٩٣٢ والتي كانت تركز على أن الخوافز المادية هي أهم ما يحقق رضا العمال عن العمل ، ومن ثم سعت هذه النظرية إلى تنميط أساليب واجراءات العمل بناء على دراسات الوقت والحركة ووضع معايير للأداء يتم في ضوءها اعطاء الخوافز المادية للعمال لحفزهم على العمل . وهذه النظرية ركزت على تلبية الحاجات الفسيولوجية للأفراد كوسيلة لتوجيه سلوكهم ، ولكنها أهملت العوامل الانسانية باعتبار العمال هم أفراد لهم حاجات غير فسيولوجية وهي ذات الرتبة الأعلى في نظرية ماسلو .

ومن النظريات الأخرى المفسرة للرضا عن العمل نظرية ماسلو (Maslow) عام ١٩٤٣ الذي

حدد الحاجات الانسانية والتي يرى أن من شأن اشباعها تحقيق الرضا لدى الفرد ، ومن ثم فانه عن طريق اشباع هذه الحاجات لدى الفرد يمكن ضمان رضاه عن العمل . وقد تحددت هذه الحاجات في صورة هرمية متدرجة حسب درجة الاشباع .

ومن النظريات الأخرى المفسرة للرضا عن العمل كذلك نظرية هرزبرج (Herzberg) عام ١٩٥٩ والتي تسمى بنظرية العاملين (Two - Factor Theory) وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث يرى « هرزبرج » أن هناك مجموعتين من العوامل احدهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه (elements associated with the job) وحصرها في « احساس الفرد بالانجاز » ، و « تحمل المسؤولية » ، و « توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى » و « المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل » ، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل : (elements which surround the job) وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الادارة أو الاشراف أو نمط القيادة ، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه ، وبينه وبين رؤسائه ، وظروف البيئة المحيطة بالعمل أو الوظيفة .

أما فروم (Vroom) عام ١٩٦٤ فهو يفسر الرضا عن العمل على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد للسلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فان هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق له العائد المتوقع بحيث تتطابق التوقعات مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا .

وهناك من يفسر الرضا عن العمل على أساس أنه ظاهرة تتكون من عدد من العوامل أو العناصر التي بتوافرها يتحقق الرضا عن العمل وبافتقادها يتحقق عدم الرضا ، ومن ثم فهم يضعون النماذج التي تضم مثل هذه المكونات والعناصر والتي من أهمها : العائد المادي (الرواتب والبدلات) ، والمكانة الاجتماعية ، وأهمية العمل وتقدير المجتمع له ، ونمط القيادة ، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء ، وظروف العمل وشروطه والعبء المناط بالفرد ، وفرص الترقى للمستويات الأعلى ، ومشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وتفويضه السلطة . (Grunberg, 1979) & (Smith, 1969) .

ويلاحظ مما سبق أن غالبية النظريات المفسرة للرضا عن العمل تأخذ بالنظرة إلى الرضا عن العمل باعتباره ظاهرة أحادية البعد (Unidimensional) بمعنى أن مسببات الرضا عن العمل لدى الفرد هي نفسها قد تكون مسببات لعدم الرضا . وذلك إذا ما اختلفت التوقعات لدى الفرد عن الواقع ، فمثلا العائد المادي الذي يتوقع الفرد الحصول عليه من العمل قد يكون دافعا لالتحاقه بهذا العمل ويحقق له رضا عنه ، ولكن إذا ما فاقت توقعات الفرد الدخل أو العائد الفعلي الذي يحصل عليه بالفعل ، كان ذلك دافعا لعزوفه عن هذا العمل أو على الأقل سببا لعدم رضاه عنه ، ومعنى ذلك أن توافر العنصر - كما يتوقعه الفرد - قد يكون عاملا من عوامل رضاه عن العمل ، وافتقاده - أو بعده عن توقعات الفرد - قد يكون عاملا من عوامل عدم رضاه عنه ، والنظرية الوحيدة التي فسرت الرضا عن العمل على أساس الفصل بين عوامل الرضا وعوامل عدم الرضا هي نظرية « هرزبرج » الذي يرى أن عوامل الرضا هي عوامل ترتبط بالوظيفة أو العمل نفسه ، بينما عوامل عدم الرضا هي عوامل تسببها الظروف المحيطة بالوظيفة أو العمل وليست طبيعة الوظيفة أو العمل نفسه .

وفي ضوء ما سبق يمكن وضع تعريف للرضا عن العمل لدى المعلمين على النحو التالي :
« يقصد بالرضا عن العمل لدى المعلمين شعورهم الذي يبدونه تجاه عملهم بما يتيح هذا العمل من عائد مادي وفرص للتقدم وما يحيط به من ظروف كالعلاقات مع الآخرين ، والادارة والاشراف ، وما يحظى به من تقدير ومكانة في المجتمع » .

أما التعريف الاجرائي للرضا عن العمل لدى المعلمين فيمكن تحديده خلال الدراسة الحالية ب : « الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم / أو المعلمة في مقياس الرضا عن العمل للمعلمين » المستخدم خلال هذه الدراسة .

● مكونات الرضا عن العمل لدى المعلمين وعناصره المسيية له

حتى يتسنى التعرف على العوامل المؤثرة على رضا المعلمين عن العمل ومكونات هذا الرضا وعناصره المسيية له يلزم أن نحدد لماذا يختار الناس التدريس كمهنة لهم ؟ وما الذي يجذبهم إلى الالتحاق بهذه المهنة ؟ موضحين خصائصها وسماها التي قد تميزها عن غيرها من المهن ، وكذلك توضيح الأسباب التي من أجلها يترك بعض المعلمين هذه المهنة بعد التحاقهم بها ، واشتغالهم لها فترة من الزمن .

أولاً - لماذا يختار الناس التدريس مهنة لهم ؟

تناول كثير من الباحثين العوامل التي تجذب الناس إلى مهنة التدريس ، فنجد مثلاً لورتي (Lortie, 1975) يحرص هذه العوامل في ثمانية عوامل هي : الرغبة في التعامل مع الناس ، والرغبة في خدمة الآخرين ، والرغبة في الاستمرار في جو تعليمي مدرسي ، والعائد المادي ، وطبيعة العمل التدريسي نفسه من حيث أجازاته وقصر عدد ساعات عمله اليومي بالمقارنة مع الوظائف الأخرى ، وسهولة شروط القبول بكليات ومعاهد إعداد المعلمين ، وسهولة الدخول إلى هذه المهنة وقلة مخاطرها بالنسبة إلى المهن الأخرى ، ثم أنها تعتبر بالنسبة للبعض مهنة يلجأون إليها بعد الفشل في مهنتهم الأصلية . وقد اتفقت نتائج الدراسات التي أجرتها جمعية التربية الدولية : (NEA) : (National Education Association 1960 & 1980) مع ما ذكره « لورتي » بشأن بعض العوامل التي تجذب إلى التدريس ، وإن كانت قد أضافت إليها عوامل أخرى مثل تقدير أهمية التعليم والمعلمين في المجتمع ، وتأثير الأسرة والأصدقاء وحب الفرد لتدريس مادة دراسية معينة . كما أشارت الدراسة التي أجراها هنسون ورفاقه (Henson et al., 1985) إلى معظم أو غالبية العوامل السابقة كأسباب تجعل الفرد يختار التدريس كمهنة ، وإن كانت قد أضافت إليها أيضاً بعض العوامل الأخرى مثل الجو الاجتماعي الذي يعيشه المعلمون وانتمائهم إلى منظمات تجذبهم إلى العمل ، وإن كان « هنسون » ورفاقه قد ركزوا في دراستهم على العوامل المؤدية إلى عزوف الناس عن هذه المهنة أكثر من تركيزهم على عوامل الجذب إليها .

ثانياً : خصائص مهنة التدريس وسماها :

ناقش بعض الباحثين خصائص مهنة التدريس وما قد تتسم بها من خصائص تميزها عن غيرها من المهن ، فيقول لورتي (Lortie, 1975) أن التدريس هو عمل له فرادته (Teaching is unique) ، وهو كمجال وظيفي يتيح الفرصة أمام شاغلها لخدمة الآخرين ، كما أنه يحقق للفرد اشباعاً نفسياً مما قد لا يحققه له وظيفة أخرى ، ويرى أن هناك ثلاثة أنماط من الاشباع الذي يحققه التدريس للمعلم وهذه الأنماط هي :

أ - النمط الأول من الاشباع ويتضمن العوائد المادية (الرواتب والبدلات والمكافآت) والمزايا الأخرى وكذلك المكانة الاجتماعية للمعلم الذي يعتبر فرداً له استقلالته في عمله بصورة تفوق ما تتيحه كثير من الوظائف الأخرى لشاغلها من استقلالية . وقد أطلق على هذا النمط من الاشباع (extrinsic reward) أي اشباع خارجي المصدر .

ب - النمط الثاني من الاشباع ويرتبط بطبيعة العمل كما يدركها المعلم ، وهذا النمط موضوعي (objective) وقد أطلق عليه (ancillary reward) .

ج - النمط الثالث من الاشباع وهو يختلف من فرد إلى آخر ، وهذا النمط ذاتي (subjective) ، وقد أطلق عليه : (psychic or intrinsic reward) أي اشباع داخلي المصدر .

ولعل من الأمور التي أشار إليها بعض الباحثين كخصائص مميزة لمهنة التدريس أن المعلم له حرته الأكاديمية ، فهو صاحب القرار فيما يتعلق بعمله . أما بالنسبة لبعض الخصائص الأخرى التي تعتبر بمثابة عوامل جذب أو طرد فكلها تتعلق بالمناخ المدرسي الذي يعيشه المعلم وما يسود بيئة المدرسة من ظروف كالإدارة المدرسية والإشراف التربوي وطبيعة العلاقات مع الرؤساء ومع الزملاء ومع التلاميذ ، وكذلك المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع ، وطبيعة الجهد الشاق الذي يبذل في سبيل انجاز العمل وما يتطلبه ذلك من مستلزمات ، وطبيعة المبنى المدرسي ، وحجم الصف الدراسي (كثافة التلاميذ داخل الصف) ، والعبء التدريسي . . . الخ (Dorros, 1968) . وباختصار فإن التدريس يعتبر بمثابة عمل فريد كما أشار إلى ذلك « لورتي » على النحو السالف ذكره .

ثالثاً - أسباب ترك مهنة التدريس :

تناول كثير من الباحثين الأسباب التي تدعو بعض المعلمين إلى ترك التدريس إلى بعض المهن الأخرى ، ومن هؤلاء نجد كرين وايرفت (Crane & Ervit, 1955) قد ذكروا بعض الأسباب التي دعت أفراد عينة الدراسة إلى ترك التدريس منها عدم كفاية الراتب ، وطبيعة العمل التدريسي نفسه ، والمكانة الاجتماعية المنخفضة ، وعدم التوافق مع الإدارة المدرسية ، وعدم وجود نظام حازم لردع التلاميذ ، وسوء العلاقة مع التلاميذ ، والعبء التدريسي الضخم الذي يلقي على كاهل المعلم .

أما ديلون (Dillon, 1978) فقد ذكر أسباباً أخرى تدعو البعض إلى ترك التدريس بالإضافة إلى ما سبق منها الملل الذي قد يشعر به المعلم لروتينية العمل وعدم التجديد فيه ، وساعات العمل الطويلة ، وما يتطلبه العمل من قضاء أوقات إضافية في التحضير وتصحيح الكراسات والامتحانات وعدم تمكن المعلم أحياناً من المادة الدراسية أو كرهه لها ، وعدم الاهتمام من جانب التلاميذ وعدم أخذ الأمر مأخذ الجدية ، وعدم توافر فرص الترقى أمام المعلم للمناصب الأعلى .

أما نايت (Knight, 1978) فهو يحرص العوامل المسببة لترك التدريس في سبع مجموعات من العوامل هي :

- مجموعة عوامل تتعلق بالتلاميذ .
- مجموعة عوامل تتعلق بمتطلبات العمل وأعبائه .
- مجموعة عوامل تتعلق بخصائص الوظيفة وطبيعتها .
- مجموعة عوامل تتعلق بشخصية المعلم نفسه .
- مجموعة عوامل تتعلق بالمسؤولين عن الإدارة المدرسية (رؤساء المعلم) .
- مجموعة عوامل تتعلق بما يحتاج إليه المعلم من وقت للتحضير والاعداد والتهيئة .
- مجموعة عوامل تتعلق بأمور أخرى من خارج العمل .

ومما يجدر ذكره بشأن مكونات الرضا عن العمل وعناصره المسببة له لدى المعلمين أن الكثير من العوامل تعتبر أسبابا للرضا وعدم الرضا في نفس الوقت وهذا يتوقف على مدركات الفرد نفسه ، فالراتب أو العائد المادي قد يكون سببا لالتحاق الفرد بمهنة التدريس حينما يتوقع الفرد عائدا كبيرا ، ويكون في نفس الوقت سببا لترك نفس الفرد لمهنة التدريس بعد التحاقه بها حينما لا تصدق توقعاته أو حينما تكون هناك فروق بين توقعاته ومدركاته ، ويصدق هذا على كثير من العوامل الأخرى كالمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع وغيرها .

ويدلل نايت (Knight, 1978) على ذلك بالقول « ان النساء مثلا يلتحقن بمهنة التدريس لأسباب معينة منها أنها تتيح لهن فرصة الوقت الكافي لرعاية المنزل والأولاد ، ويتركها لنفس الأسباب ، فقد يتركن العمل لتتاح لهن فرصة أكبر لرعاية المنزل والأولاد أيضا ، ويعنى ذلك أن العامل أو العنصر الواحد قد يكون سببا للرضا ولعدم الرضا عن العمل في نفس الوقت » .

وبعد أن تم عرض مكونات الرضا عن العمل لدى المعلمين وعناصره المسببة له قد يكون من المفيد أن نشير إلى العوامل المؤثرة على هذا الرضا كما أشارت إليها نتائج بعض الدراسات السابقة بشكل عام حيث أنه لا يوجد اتفاق عام على هذه النتائج فيما بين هذه الدراسات .

● العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل لدى المعلمين

فيما يلي العوامل التي تؤثر على الرضا عن العمل لدى المعلمين كما أشارت إليها نتائج بعض الدراسات السابقة التي أجريت حول هذا الموضوع :

١ - العمر ومدة الخبرة التدريسية :

أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين العمر والرضا عن العمل لدى المعلمين حيث أوضحت أن المعلمين الأقل سنا هم أقل رضا عم العمل وبالعكس ، أما بالنسبة لمدة الخبرة التدريسية ، فتوجد علاقة ارتباط موجبة أيضا بينها وبين الرضا عن العمل حيث أن المعلمين ذوى الخبرة التدريسية الطويلة هم أكثر رضا عن العمل من المعلمين ذوى الخبرة التدريسية القصيرة .
(Schlechty and Vance, 1981)

٢ - الجنس :

توصلت بعض الدراسات في نتائجها إلى أن المعلمات أكثر رضا عن العمل من المعلمين ، وقد عللت هذه الدراسات ذلك بأن التدريس أقرب إلى طبيعة المرأة الأنثوية حيث يتناسب مع طبيعتها كأم بالاضافة إلى أنه يعطيها الفرصة لترعى شئون بيتها وأولادها لكثرة الاجازات الأسبوعية والصفية السنوية ، وقلة عدد ساعات العمل اليومي نسبيا بالمقارنة مع الوظائف الأخرى .
(NEA, 1980) & (Henson et al., 1985)

٣ - نوع التأهيل العلمي ومستواه :

أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن المعلمين الذين لم يعدوا اعدادا تربويا قبل بدء ممارسة المهنة هم أقل رضا عن العمل من المعلمين المؤهلين تربويا كما أن المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية أقل من الجامعية (مع خبرة تدريسية طويلة) أكثر رضا عن العمل من المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية جامعية (أو أعلى) مع خبرة تدريسية أقل .
(Henson et al., 1986/a & 1986/b)

٤ - العائد المادي (الراتب والبدلات) :

يعتبر العائد المادي مؤثر قوى وبدرجة كبيرة على رضا المعلم عن عمله ، فكلما كانت مدركات المعلم عن العوائد المادية التي يحصل عليها من عمله متفقة مع توقعاته عن هذه العوائد كلما تحقق له رضا عن العمل وبالعكس ، وفي البلدان التي ينظر إلى التدريس فيها كمهنة ذات عائد منخفض نجد غالبية المعلمين فيها يقل رضاهم عن العمل . (Lortie, 1975)

٥ - عبء العمل :

أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن عبء العمل الوظيفي مؤثر قوى على رضا المعلمين عن العمل فقد وجد أنه كلما ازدادت هذه الأعباء « كازدياد عدد الحصص الدراسية (العبء التدريسي) ، وكبر حجم الصف الدراسي (كثافة التلاميذ) ، وتكليف المعلم بأعباء إضافية تدريسية وغير تدريسية ، وتكليفه بتدريس مواد دراسية في غير تخصصه الدراسي ... الخ » ، كلما قل الرضا عن العمل لدى المعلم . (النعيم ، ١٩٨٤) . (Henson et al., 1986/a)

٦ - نمط الادارة المدرسية :

توصلت بعض الدراسات التي تناولت علاقة الرضا عن العمل لدى المعلمين بنمط الادارة المدرسية والتربوية السائدة إلى أنه كلما ساد النمط الديمقراطي للادارة داخل المدرسة (من قبل مديري المدارس وكذلك من قبل موجهي المواد الدراسية) كلما ازداد رضا المعلمين عن عملهم ، وحينها يسود النمط الديكتاتوري في الادارة المدرسية والتربوية يقل رضا المعلمين (البلوى ، ١٩٨٦) ، (حسن ، والصيد ، ١٩٨٦) ، (Gallup, 1986) .

٧ - العلاقات مع الغير :

تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الرضا عن العمل لدى المعلم وعلاقاته بالغير (رؤساء - زملاء - تلاميذ) وتوصلت إلى أنه تبعاً لنوع هذه العلاقات تتحدد درجة رضا المعلم عن عمله ، فكلما كانت هذه العلاقات طيبة تتسم بالدفء كلما كان ذلك باعثاً على رضا المعلم عن العمل . (Knight, 1978) & (Dillon, 1978) .

٨ - المناخ المدرسي :

أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن للمناخ المدرسي (بما يضمنه من ادارة واشراف وأنشطة وعلاقات ونظم وغيرها) أثر على الرضا عن العمل لدى المعلمين . (Dorros, 1968) .

٩ - المكانة الاجتماعية :

توصلت نتائج بعض الدراسات إلى أنه توجد علاقة ارتباط موجبة بين المكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن العمل لديه ، فكلما كان المعلم موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين في المجتمع ويقدرهم أهمية دوره الذي يقوم به في تربية النشء كلما كان ذلك باعثاً على الرضا عن العمل لدى

المعلمين ، وبالعكس حيث نجد انخفاض الرضا عن العمل لدى المعلمين في البلدان التي تنخفض فيها النظرة إلى المعلم أو تنخفض مكانته الاجتماعية فيها . (Waller, 1965) .

● أساليب قياس الرضا عن العمل

هناك أسلوبان رئيسيان يمكن اتباعهما لقياس الرضا عن العمل هما :

١ - أسلوب قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن العاملين وتدل على الرضا أو عدم الرضا عن العمل ، مثل تكرار غياب الفرد عن العمل بعذر أو بدون عذر مقبول مما يدل على عدم رضاه عن العمل ، وترك العمل إلى عمل آخر . ورغم أن هذه الآثار تعد بمثابة مؤشرات حقيقية للرضا أو عدم الرضا عن العمل ، إلا أنه ليس معنى عدم غياب الفرد عن عمله (أو عدم تركه العمل) رضاه عن هذا العمل بالضرورة .

٢ - أسلوب التقرير الذاتي حيث يجيب الفرد عن بعض الأسئلة ليقرر بنفسه ما اذا كان راضيا عن عمله أو غير راض أو أن يذكر مشاعره تجاهه من جوانبه المختلفة ، وأسلوب التقرير الذاتي يعتمد على الاستبانة التي توجه إلى الفرد ليحجب عن أسئلتها التي تدور حول واحد مما يلي :

أ - الحاجات الانسانية وفق تقسيم « ماسلو » للحاجات ، ويكون الهدف التعرف على مدى اشباع الوظيفة (أو العمل) لكل حاجة من هذه الحاجات لدى الفرد الذي يشغل الوظيفة .

ب - جوانب العمل المختلفة باعتبارها عناصر أو مكونات للرضا عن العمل كالعائد المادي (الرواتب والبدلات) - فرص الترقى للوظائف الأعلى - نمط القيادة أو نوع الرئاسة والاشراف - الظروف المحيطة ببيئة العمل - العلاقات مع الزملاء ومع الرؤساء - عبء العمل ومسئولياته وعدد ساعاته - السلطة الممنوحة ومدى المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل - المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع .. الخ) .

(Lester, 1984)

ويتبع الباحث خلال الدراسة الحالية في قياسه للرضا عن العمل لدى المعلمين الأسلوب الثاني عن طريق تصميمه مقياس للرضا عن العمل يضم جوانب العمل المختلفة باعتبارها عناصر أو مكونات للرضا عن العمل ، بالإضافة إلى طبيعة العمل نفسه ، حيث يتم التعرف على شعور

الفرد واتجاهاته نحو هذه الجوانب بما يعكس رضاه أو عدم رضاه عن العمل ، وهو ما سوف يرد ذكره بالتفصيل فيما بعد عند الحديث عن أداة الدراسة .

● الدراسات السابقة

فيما يلي يعرض الباحث بايجاز أهم نتائج ما أطلع عليه من دراسات في مجال الدراسة الحالية .

أجرى فرج عام ١٩٦١ (فرج ، ١٩٦١) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا عن العمل لدى المعلمين وبعض المتغيرات مثل العمر ، والمؤهل الدراسي ، والجنس ، والحالة الاجتماعية ، وعدد سنوات الخدمة للمعلمين . وقد أبرزت نتائج الدراسة انه من أهم عوامل الرضا عن العمل لدى المعلم احساسه بأهمية العمل التدريسي وقيمه ، كما توصلت الدراسة إلى أن درجة رضا المعلمين عن العمل أعلى من درجة رضا المعلمين عنه ، وأن الرضا عن العمل لا يتأثر بأى من الحالة الاجتماعية أو المؤهل الدراسي أو العمر أو عدد سنوات الخدمة في التدريس . أما بالنسبة للعوامل المسببة لعدم رضا المعلمين عن العمل فقد توصلت الدراسة إلى أن أهم هذه العوامل هي : قلة الراتب - أساليب التفتيش (التوجيه) - الشعور بالتعب والارهاق نتيجة العمل - ديكتاتورية الادارة المدرسية - طول المناهج الدراسية وتعقدها - الأساليب التي تتبع في تنقلات المعلمين وقلة التقدير الشخصي الذي يلقاه المعلمون من جانب المسؤولين في المجتمع .

أما سيرجيو فاني فقد توصل في دراسته التي أجراها عام ١٩٦٧ (Sergiovanni, 1967) إلى أن أهم العوامل المؤثرة على رضا المعلمين عن العمل تتمثل في شعورهم بالتقدير الذي يلقونه من جانب المسؤولين ، وتفويضهم بعض السلطات في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بعملهم ، أما العوامل التي تؤدي إلى عدم رضاهم عن العمل فكان أهمها يتعلق بظروف العمل المحيطة به مثل الأجور المنخفضة والعلاقات مع زملاء المعلمين ، هذا بالإضافة إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج أخرى بشأن العلاقة بين الرضا عن العمل والجنس حيث تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات من حيث درجة الرضا عن العمل .

وفيما يتعلق بالعوامل المؤثرة على رضا المعلمين عن العمل وعدم رضاهم عنه توصلت أيضا دراسة المنصوري التي أجراها عام ١٩٦٨ (المنصوري ، ١٩٦٨) إلى أن أهم العوامل المسببة للرضا عن العمل هي التقدير الذي يلقاه المعلمون من جانب الغير ، والمكانة الاجتماعية للمعلمين ، والاستقلالية والحرية في العمل ، والنجاح الذي يحرزه المعلم في عمله . أما أهم العوامل المسببة لعدم رضا المعلمين عن أعمالهم والتي توصلت إليها الدراسة فقد تمثلت في نقص الوسائل

التعليمية ، وعدم مناسبة الأبنية المدرسية ، وطبيعة أساليب الاشراف (التوجيه) التربوي المتبعة ، واكتظاظ حجرات الصف الدراسي بالتلاميذ ، ونظام الفترتين المتبع في التعليم ، واهمال التلاميذ وعدم قيامهم بأداء واجباتهم المدرسية ، وكثرة التغيرات في المناهج الدراسية ، وعدم تعاون الآباء مع المدرسة ، وقلة رواتب المعلمين بالمقارنة مع نظرائهم في الوظائف الأخرى . وبالإضافة إلى ما سبق فقد أوضحت نتائج هذه الدراسة أنه توجد فروق دالة احصائيا بين المعلمين والمعلمات من حيث الرضا عن العمل وذلك لصالح المعلمات اللاتي كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين ، أما بالنسبة للحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخدمة في التدريس فلم يكن لأي منها أثر دال احصائيا على الرضا عن العمل لدى المعلمين .

أما الطوباسي فقد أوضحت نتائج دراسته التي أجراها عام ١٩٧٠ (الطوباسي ، ١٩٧٠) أن درجة رضا المعلمين عن مرؤوسيهم أعلى من درجة رضا المعلمات عن مرؤوسيهن ، كما أن درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين تتأثر بالعمر حيث وجد أنه كلما ازداد عمر المعلم (أو المعلمة) كلما ازدادت درجة رضاه (أو رضاها) عن العمل . كما أوضحت نتائج هذه الدراسة أن المعلمين والمعلمات تتفاوت درجات رضاهم عن العمل حسب المادة الدراسية التي يقومون بتدريسها حيث اتضح أن درجة رضا معلمي ومعلمات التربية الرياضية والتربية النسوية (الاقتصاد المنزلي) أعلى من درجة رضا معلمي ومعلمات المواد الدراسية الأخرى ، كذلك اتضح من نتائج هذه الدراسة أن طبيعة العلاقات الانسانية التي تسود بين المعلمين والمديرين والموجهين تسهم إلى حد كبير في التأثير (سلبا أو ايجابا) على درجة رضا المعلمين عن العمل .

وقد أوضحت نتائج الدراسة التي أجرتها وفاء الزير عام ١٩٧٨ (الزير ، ١٩٧٨) أن المعلمين يشعرون بأهمية الحاجات العليا (التقدير والاحترام ، الانتهاء ، تحقيق الذات) أكبر من شعورهم بأهمية الحاجات الدنيا (الفسيولوجية والأمن) ، إلا أن النتائج الأخرى للدراسة أوضحت أنه لا توجد فروق جوهرية في الرضا عن العمل بين المعلمين من تخصصات دراسية مختلفة ، كما أنه ليس لنوع التأهيل العلمي للمعلمين (تربوي - غير تربوي) أثر على الرضا عن العمل لديهم ، كما أوضحت نتائج هذه الدراسة أن مستوى أداء المعلمين الأكثر رضا عن العمل يفوق مستوى أداء المعلمين الأقل رضا .

وقد توصل كل من سليمان الخضري ومحمد سلامة في دراستيهما التي أجريها عام ١٩٨٢ (الخضري ، وسلامة ، ١٩٨٢) إلى أنه لم تكن هناك فروق دالة احصائيا بين المعلمين والمعلمات من حيث الرضا عن العمل ، كما لم تكن هناك فروق دالة احصائيا بين معلمي المراحل التعليمية

المختلفة (ابتدائي - اعدادي - ثانوي) ، وبينما كانت اتجاهات غالبية المعلمين والمعلمات ايجابية نحو بعض الجوانب (كالعلاقات السائدة في المدرسة بين المعلم والآخرين : العلاقات مع الرؤساء ، والعلاقات مع الزملاء المعلمين ، والعلاقات مع التلاميذ) ، فقد كانت اتجاهات غالبية المعلمين والمعلمات سلبية نحو الجوانب الأخرى (كالعوائد المادية « الأجور والمكافآت » ، والمركز الأدبي للمهنة ، وظروف العمل ، وتوافر فرص الترقية) . أما عن أسباب الالتحاق بمهنة التدريس فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر الأسباب تكراراً لدى العينة هي الميل إلى المهنة ، ثم الظروف الاجتماعية ، وإدراك الأفراد لحاجة المجتمع إلى هذه المهنة . أما فيما يتعلق بالمشكلات التي يعاني منها المعلمون والمعلمات والتي قد تكون سبباً في عدم رضا البعض عن المهنة فقد كانت تتمثل في التعب والإجهاد في العمل ، والملل والرتابة والكتابة ، والشعور بالقلق والأرق وعدم الاستقرار ، ثم الشكوى من قلة الأجر والحوافز المالية .

أما ابراهيم ناصر وعطية محمود فقد توصلا في دراستيهما التي أجريها عام ١٩٨٤ (ناصر ، ومحمود ، ١٩٨٤) إلى أنه يوجد أثر لكل من الجنس والحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخدمة على درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أنه بالإضافة إلى الأثر المستقل لكل متغير من المتغيرات المذكورة (على حدة) على درجة الرضا عن العمل ، فإنه يوجد أثر مشترك لتفاعل بعض هذه المتغيرات معاً على الرضا عن العمل بين المعلمين .

وفي الدراسة التي أجراها نيكل عام ١٩٨٥ (Nickel, 1985) توصل إلى أن التقدير الشخصي الذي يلقاه معلمو المعوقين انفعالياً : (Emotionally handicapped) (من جانب المسؤولين عن الإدارة التربوية ، وكذلك من جانب أولياء أمور التلاميذ المعاقين وأسرتهم) له أثر دال على ازدياد رضاهم عن العمل . كما بينت نتائج الدراسة كذلك أنه وإن كانت الظروف المحيطة بالعمل لها أثر على رضا هؤلاء المعلمين عن العمل ، إلا أنها أقل فاعلية من حيث الأثر من التقدير الشخصي الذي يرجع إليه الجزء الأكبر من حيث التأثير على المعلمين بشأن رضاهم عن العمل .

وقد استهدفت الدراسة التي أجراها كل من حسان والصيد عام ١٩٨٦ (حسان ، الصيد ، ١٩٨٦) التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين رضا المعلمين عن العمل وغط القيادة الإدارية السائد في المدرسة وما إذا كانت بعض المتغيرات الأخرى (كالراتب الشهري للمعلم وعمره ومدة خبرته التدريسية) لها علاقة برضا المعلم عن عمله . وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة أنه توجد علاقة بين رضا المعلمين عن العمل ونوع القيادة التربوية التي تحكمهم حيث أتضح أنه كلما توافر المناخ الديمقراطي في المدرسة كلما كان ذلك دافعاً على رضا المعلم عن العمل ، إلا أن الدراسة

أوضحت نتائجها أن كلا من الراتب الشهري للمعلم ، وعمره وعدد سنوات عمله مع مديره الحالي ، ومدة خبرته التدريسية ليس لأي منها علاقة دالة احصائيا بالرضا عن العمل لدى المعلمين ، وقد حاول الباحثان تقديم بعض التبريرات للنتائج غير المألوفة بشأن انعدام العلاقة بين الرضا عن العمل والراتب الشهري خلال مناقشتها للنتائج ، إلا أن ما قدماه من تفسيرات لانعدام مثل هذه العلاقة ربما يحتاج إلى قنوات أخرى من زوايا أخرى .

وفي الدراسة التي أجراها روكمان عام ١٩٨٦ (Rockman, 1986) حاول التعرف على علاقة الرضا عن العمل ببعض المتغيرات مثل نوع الوظيفة والجنس ، والحرية الممنوحة في شكل سلطات مخولة ، والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، وبعض العوامل المرتبطة ببيئة العمل ، ولم تقتصر هذه الدراسة على المعلمين فقط ، وإنما امتدت إلى غيرهم ممن يعملون بالوظائف الأخرى في الحقل التعليمي بالجامعات بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس . وقد كانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تتمثل في أن متغيري المشاركة في اتخاذ القرارات ، والحرية الممنوحة في شكل سلطات مخولة يعتبران منبثات جيدة بالرضا عن العمل أكبر مما تنبىء به متغيرات أخرى عن هذا الرضا مثل نوع الوظيفة والجنس وغيرها من العوامل المرتبطة ببيئة العمل ، بمعنى أن الرضا عن العمل أكثر من مجرد دالة للجنس أو لوظيفة ما معينة . وعلى الرغم من هذه النتائج فإن الدراسة أكدت وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الرضا عن العمل وكل من المشاركة في اتخاذ القرار والحرية التي تمنح في شكل سلطة مخولة ، ووجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة أو ضعيفة بين الرضا عن العمل وكل من نوع الوظيفة والجنس والعوامل الأخرى المرتبطة ببيئة العمل .

وفي الدراسة التي أجراها شيسوم ورفاقه عام ١٩٨٦ (Chissom, et al., 1986) حاول التعرف على آراء المعلمين بشأن العوامل التي تجذب إلى الالتحاق بمهنة التعليم ، وتلك التي تسبب عزوفهم عنها أو تسريحهم منها اذا ما التحقوا بها . وقد حاول الباحث تبويب هذه الآراء في مجموعات متجانسة حيث أمكن تعداد العوامل المسهمة في تشجيع الأفراد على الالتحاق بمهنة التدريس (وهي من ثم بالتالي تعتبر من العوامل المهمة في تحقيق الرضا عن العمل لدى المعلمين) ، وتم تبويبها في تسعة مجموعات رئيسية تتعلق بكل من ظروف العمل ، وتأثير المجتمع وتأثير الأسرة ، ورغبة الفرد في العمل مع الأطفال والشباب ، والالتزام الخلقي ، وطبيعة المناهج الدراسية ، والتعاون بين المعلمين ، والاتجاهات والحماس للتدريس ، وعوامل أخرى شخصية . أما بالنسبة للعوامل المؤدية إلى نفور الأفراد وعزوفهم عن الالتحاق بهذه المهنة أو تسريحهم منها وترك العمل فيها بعد الالتحاق بها (ومن ثم بالتالي تعتبر هذه العوامل من العوامل المسهمة في تحقيق عدم الرضا عن العمل لدى المعلمين) فقد تم تبويبها في عشر مجموعات تتعلق بظروف العمل ، والمكانة

الاجتماعية للمهنة ، وسلوك التلاميذ ، والادارة الصفية ، والمعدات والوسائل التعليمية ، والادارة المدرسية والتربوية ، وضغط العمل ومسئولياته ، والمنهج والجدول الدراسي ، وأساليب الاتصال سواء مع الزملاء أو الغير ، وعوامل أخرى متنوعة . وقد أوضحت نتائج الدراسة أنه بينما تعتبر بعض العوامل ذات أثر ايجابي على الرضا عن العمل باعتبارها عوامل مشجعة جاذبة فانها قد تكون في نفس الوقت ذات أثر سلبي على الرضا عن العمل باعتبارها عوامل طاردة . وقد أوصت الدراسة بأهمية فحص مثل هذه العوامل من جانب المسؤولين عن الادارة المدرسية والادارة التربوية وصانعي القرارات المتعلقة بتخطيط السياسة التعليمية حتى يمكنهم الافادة من نتائج هذا الفحص في اتخاذ بعض القرارات والقيام ببعض الاجراءات التصحيحية التي تكفل تحقيق الرضا عن العمل لدى المعلمين .

أما الدراسة التي أجرتها ليستر عام ١٩٨٦ (Lester, 1986) فقد حاولت فيها أن تستخلص العوامل المسهمة في تحقيق الرضا عن العمل لدى المعلمين ، وقد استخدمت خلالها أسلوب التحليل العاملي : (Factor Analysis) للتعرف على هذه العوامل ، حيث توصلت في نتائجها إلى أن الرضا عن العمل لدى المعلمين يتأثر بعدد من العوامل الرئيسية حددتها الدراسة في تسعة عوامل هي : ظروف العمل ، العائد المادي (الراتب والبدلات) ، ومسئوليات العمل ، وطبيعة العمل نفسه وما يتسم به ، وفرص الترقية ، وما يتيح من أمن (الأمان) ، والعلاقة بالرئاسات الأعلى (الاشراف) والعلاقة بالزملاء ، والمكانة الاجتماعية للمعلم ، وفي ضوء ما توصلت إليه الباحثة من نتائج خلال هذه الدراسة باستخدام أسلوب التحليل العاملي أمكن لها تصميم قائمة كاملة بالعوامل التي تؤثر على الرضا عن العمل لدى المعلمين بما يفيد في تصميم « استبانة الرضا عن العمل للمعلمين » .

وباستقراء البحوث والدراسات السابقة يلاحظ ندرة ما أجرى من بحوث في مجال الرضا عن العمل لدى المعلمين في البيئة الخليجية بعامة وان كانت هناك بعض الدراسات في هذا المجال فهي قليلة ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فليست هناك دراسات في حدود علم الباحث تناولت هذا الرضا لدى فئة معينة من المعلمين كمعلمي الرياضيات دون غيرهم مثلا . وما يلاحظ كذلك أن غالبية الدراسات قد اشتركت معا في المتغيرات التي تناولتها الدراسة من حيث علاقتها بالرضا عن العمل لدى المعلم ، وان كانت المداخل قد اختلفت في دراستها ، حيث تناولتها بعض الدراسات باعتبارها عوامل جذب أو طرد ، ومن ثم فهي تحقق الرضا أو عدم الرضا ، بينما تناولتها دراسات أخرى بصورة مباشرة من حيث علاقتها بالرضا عن العمل ، والدراسة الحالية وان كانت تتفق مع الدراسات السابقة من حيث تناولها لبعض المتغيرات لدراسة علاقتها بالرضا عن العمل لدى المعلمين ، إلا أنها تختلف عنها في أنها تقتصر على فئة معينة من المعلمين هم فئة معلمي الرياضيات .

وقد استفاد الباحث من اطلاعه على البحوث والدراسات السابقة خلال اجرائه للدراسة الحالية بوجه عام في مجال الاطار النظري ، واستفاد منها بوجه خاص في تصميمه للمقياس المستخدم خلال هذه الدراسة في قياس الرضا عن العمل لدى معلمي الرياضيات .

● مشكلة الدراسة :

تحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات بدولة قطر ، وما قد يكون هناك من علاقة - وطبيعة هذه العلاقة - بين هذا الرضا وكل من جنس المعلم (معلم / معلمة) ، ونوع ومستوى تأهيله (تربوي / غير تربوي - جامعي / أقل من جامعي) ، ومدة الخبرة التدريسية للمعلم والمرحلة التعليمية التي يعمل بها . ومن ثم تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الرئيسية التالية :

- ١ - هل تختلف درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات باختلاف المرحلة التعليمية ؟
- ٢ - هل تختلف درجات الرضا عن العمل لدى معلمي الرياضيات عنه لدى معلماتها ؟
- ٣ - هل تختلف درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات المعدّين إعدادا تربويا عن نظرائهم ممن لم يعدوا هذا الإعداد ؟
- ٤ - هل تختلف درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات الحاصلين على مؤهلات دراسية جامعية عن نظرائهم من الحاصلين على مؤهلات دراسية أقل ؟
- ٥ - هل تختلف درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات باختلاف مدة الخبرة التدريسية لدى هؤلاء المعلمين والمعلمات ؟

● أهداف الدراسة وأهميتها

تهدف الدراسة الحالية بصورة رئيسية إلى التعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات بدولة قطر وعلاقة ذلك بكل من التأهيل العلمي والخبرة التدريسية لهؤلاء المعلمين والمعلمات ، ولاشك أن التعرف على درجات الرضا عن العمل لدى هذه الفئة من المعلمين يساعد كثيرا في معرفة بعض المشكلات أو العقبات التي قد تكون سببا لعدم رضا المعلمين عن العمل ، (ومن ثم العمل على علاجها وتلافيها) ، وكذلك معرفة العوامل والعناصر المسببة للرضا عن العمل لدى المعلمين عن العمل (ومن ثم العمل على تشجيعها وتعميمها) ولاشك أن الرضا عن

العمل لدى المعلمين له أهميته من حيث انه يرتبط بمستوى الأداء ، فكلما ازدادت درجة رضا المعلم عن عمله كلما ازداد حماسه للعمل ، وازدادت بالتالى انتاجيته ، حيث توجد علاقة ارتباط موجبة دالة بين الرضا عن العمل ومستوى الأداء وكفاءته ، كما يرتبط الرضا عن العمل بالنجاح فى أدائه فكلما ازداد رضا المعلم عن عمله كلما ازداد جهده فى عمله وازدادت بالتالى احتمالات النجاح فى العمل (عبد الخالق ، ١٩٨٢) .

ودراسة علاقة رضا المعلمين عن العمل ببعض المتغيرات من شأنه افادة المخططين والمسئولين عن النظام التعليمي فى اتخاذ بعض الاجراءات التصحيحية المرتبطة بظروف العمل والادارة المدرسية ، لضمان تحقيق رضا المعلمين عن أعمالهم ، فاذا ما أسفرت نتائج الدراسة مثلا عن أن من أعد من المعلمين اعدادا تربويا مسبقا أكثر رضا من نظرائهم ممن لم يسبق اعدادهم تربويا فان ذلك يعنى الإهتمام بتأهيل المعلمين الحاليين تربويا ، أو اشتراط المؤهل التربوي لدى تعيين المعلمين الجدد وهكذا .

● فروض الدراسة

فى ضوء أهداف الدراسة ، والأسئلة التي تحاول الإجابة عنها ، يمكن صياغة الفروض التي تسعى الدراسة إلى اختبارها على النحو التالي :

- ١ - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات بالمراحل التعليمية المختلفة .
- ٢ - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي الرياضيات ، ودرجاته لدى معلماتها .
- ٣ - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات المعدين اعدادا تربويا ، ودرجاته لدى نظرائهم غير المعدين تربويا .
- ٤ - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات الحاصلين على مؤهلات دراسية جامعية ، ودرجاته لدى نظرائهم الحاصلين على مؤهلات دراسية أقل .
- ٥ - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات ترجع إلى مدة الخبرة التدريسية .

● حدود الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على معلمي ومعلمات الرياضيات (دون غيرهم من معلمي ومعلمات المواد الدراسية الأخرى) ممن يعملون بدولة قطر خلال العام الدراسي ١٩٩٠/١٩٩١ بمدارس الدوحة العاصمة فقط (دون مدارس الأقاليم الموجودة خارجها) . وتشتمل الدراسة على معلمي ومعلمات الرياضيات بمختلف مراحل التعليم العام الثلاث (الابتدائية - الاعدادية - الثانوية) .

الإطار التجريبي للدراسة

● عينة الدراسة

تم اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية الطبقية من بين معلمي ومعلمات الرياضيات العاملين بمدارس الدوحة العاصمة خلال العام الدراسي ١٩٩٠/١٩٩١ ، وقد بلغ عدد أفراد العينة (بعد استبعاد الاستجابات غير الكاملة وغير الصالحة للتحليل) « ٢٠٠ معلم ومعلمة (١٠٠ معلم و ١٠٠ معلمة) وهم يمثلون ما يقرب من ٤٠٪ من جملة أفراد المجتمع الأصل (معلمو ومعلمات الرياضيات بمدارس التعليم بدولة قطر في المراحل التعليمية الثلاث) ، وفيما يلي بيان توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة :

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المرحلة التعليمية والجنس

المرحلة	المعلمون	المعلمات	الجملة
الابتدائية	٣٨	٣٥	٧٣
الاعدادية	٣٢	٣٣	٦٥
الثانوية	٣٠	٣٢	٦٢
المجموع	١٠٠	١٠٠	٢٠٠

جدول (٢)
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع ومستوى المؤهل الدراسي
ومدة الخبرة التدريسية

عدد المعلمين والمعلمات	البيانات
١٢٢ ٧٨	(١) <u>نوع المؤهل الدراسي</u> : تربوي غير تربوي
٢٠٠	
٩٦ ١٠٤	(٢) <u>مستوى المؤهل الدراسي</u> : جامعي أقل من جامعي
٢٠٠	
٥٥ ٩٢ ٥٣	(٣) <u>مستوى الخبرة التدريسية</u> : طويلة (١٠ سنوات فأكثر) متوسطة (٥ - إلى أقل من ١٠ سنوات) قصيرة (أقل من ٥ سنوات)
٢٠٠	

● أداة الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية بصفة أساسية على مقياس يستخدم لقياس الرضا عن العمل لدى المعلمين ، وقد مر تصميم هذا المقياس بعدة خطوات أهمها ما يلي :

١ - مراجعة شاملة للمفاهيم المختلفة للرضا عن العمل ، والنظريات المفسرة له ، والمداخل المرتبطة به كظاهرة نفسية بحيث أمكن التوصل إلى تحديد دقيق وواضح لمفهوم الرضا عن

العمل لدى المعلمين ، وهو ما سبق ذكره من قبل .

٢ - مراجعة البحوث والكتابات السابقة حول الرضا عن العمل والاطلاع على مختلف المقاييس والأساليب التي استخدمها الباحثون في دراساتهم لقياس هذا الرضا في المواقف التعليمية المختلفة لدى المعلمين بهدف تحديد الجوانب الفرعية المختلفة للمقياس باعتبارها مكونات وعناصر للرضا عن العمل أو عوامل تؤثر عليه ، وقد تم تحديد هذه الجوانب على النحو الآتي بحيث يضم كل جانب منها عددا من العبارات :

- ١ - العائد المادي (الرواتب والبدلات) .
- ٢ - فرص الترقى للموظائف الأعلى .
- ٣ - المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع .
- ٤ - الاشراف والتوجيه الفني .
- ٥ - الادارة المدرسية والتربوية .
- ٦ - العلاقات مع الزملاء المعلمين .
- ٧ - العلاقات مع التلاميذ .
- ٨ - ظروف وطبيعة العمل نفسه .

٣ - صياغة العبارات التي يضمها كل جانب من الجوانب في صورة أولية ، وقد تم عرضها على نخبة من الأساتذة المتخصصين كمحكمين لقرارها ، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات طبقا لما أشاروا به والغاء بعضها ، وأصبح المقياس يضم في صورته النهائية (٦٠) عبارة ، بواقع ست عبارات لكل من الجانب الأول والثاني والثالث والسادس والسابع ، وثمان عبارات للجانب الرابع ، وعشر عبارات للجانب الخامس واثنى عشرة عبارة للجانب الثامن . ومن ثم أصبح المقياس يتصف بدرجة مناسبة من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) .

٤ - التطبيق الاستطلاعي للمقياس حيث طبق على عينة صغيرة من المعلمين ، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء هذا التطبيق ، وتم حساب معامل الثبات الذي اعتمد على حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الاستطلاعي والتطبيق النهائي للمقياس ووجد انه ٠,٧٨ ، وهو معامل ثبات مقبول في مثل هذا النوع من المقاييس .

٥ - التطبيق النهائي للمقياس بعد تعديله في صورته النهائية ، ويجيب المفحوص عن كل عبارة من عبارات كل جانب باختيار درجة الرضا التي يشعر بها حيال مضمون العبارة من بين خمس

درجات للرضا (كبيرة جدا - كبيرة - متوسطة - قليلة - قليلة جدا) ويعطي للاستجابات الدرجات ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ على الترتيب بحيث تتراوح الدرجة الكلية التي تعبر عن الرضا العام لدي المعلم ما بين ٣٠٠ درجة إلى ٦٠ درجة ، وتعبّر الدرجة الكلية العالية التي يحصل عليها المعلم عن درجة عالية من الرضا عن العمل لديه ، وبالعكس تعبّر الدرجة الكلية المنخفضة التي يحصل عليها المعلم في المقياس ككل عن درجة منخفضة من الرضا عن العمل لديه . هذا ويمكن استخراج درجة فرعية لكل معلم تعبر عن رضاه عن كل جانب من الجوانب الثمانية التي يضمها المقياس ، وهي درجات غير متساوية لعدم تساوى عدد العبارات التي يضمها كل جانب من هذه الجوانب . وتستخدم مثل هذه الدرجات الفرعية في الدراسات التي تستلزم ذلك حينما يتم تناول عوامل الرضا ومكوناته بشكل مستقل لكل عامل أو مكوّن على حدة ، كالدراسات العملية للرضا عن العمل لدى المعلمين وغيرها من الدراسات المتعلقة بأسباب وعوامل الرضا مما لا يدخل في مجال الدراسة الحالية .

● اجراءات جمع البيانات وتحليلها

بعد اختيار عينة الدراسة ، وتصميم الأداة ، واتخاذ اجراءات تقنيها والاطمئنان إلى توافر درجات مناسبة من الصدق والثبات لها على النحو السالف ذكره ، تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة بمعاونة بعض السادة مديري ، ومديرات ، ومعلمي ، ومعلمات بعض المدارس الذين تولوا التطبيق على معلمي ومعلمات الرياضيات بالمدارس بعد الاتفاق مع الباحث على تعليمات التطبيق بغرض توحيد تعليمات التطبيق ، وقد تم التطبيق خلال شهرى أكتوبر ونوفمبر ١٩٩٠ . وقد ساعد جمع بعض البيانات العامة عن أفراد عينة الدراسة (كنوع المؤهل ومستواه ، ومدة الخبرة التدريسية) ، على القيام بتصنيف الأفراد إلى مجموعات فرعية طبقا لهذه البيانات التي تعكس متغيرات الدراسة لتسهيل التحقق مع صحة الفروض التي سعت الدراسة إلى اختبارها ، وذلك في ضوء درجات الرضا عن العمل التي حصل عليها أفراد كل مجموعة فرعية من هذه المجموعات ، حيث تم عمل كشوف تفريغ تفصيلية بالدرجات الخاصة بكل مجموعة منها لتسهيل اجراءات المعالجة الاحصائية .

ويذكر في هذا الصدد ، أنه قد تم استبعاد الاستجابات الناقصة التي لم يكمل المفحوص خلالها الاجابة عن كل أسئلة المقياس ، أو ترك بعض البيانات العامة دون استيفاء ، حيث راعى الباحث اهمال هذه الاستجابات لدى تصحيحه للاستمارات لضمان رصد الدرجات واعداد كشوف التفريغ بصورة صحيحة متكاملة .

● نتائج الدراسة

فيما يلي النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يتم عرضها بصورة تجيب عن الأسئلة التي طرحت خلال هذه الدراسة والتحقق من صحة (أو عدم صحة) الفروض التي قامت عليها :

(١) الفروق بين مجموعات العينة في الرضا عن العمل :

يوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن العمل لدى أفراد العينة موزعين حسب المتغيرات المختلفة للدراسة :

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات موزعين حسب متغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	المتغيرات
ع	م	ن	(١) المرحلة التعليمية :
٣٨,٤١	٢٣٩,٨	٧٣	الابتدائية
٤٣,٨٦	٢٢٦,٤	٦٥	الاعدادية
٣٩,٢٧	٢١٨,٧	٦٢	الثانوية
			(٢) الجنس
٣٢,٦٧	٢٢٥,٦	١٠٠	المعلمون
٣٧,١١	٢٤٦,٩	١٠٠	المعلمات
			(٣) نوع المؤهل الدراسي :
٤١,٤١	٢٣٦,٨	١٢٢	تربوي
٣٦,٨٠	٢٣٢,٩	٧٨	غير تربوي
			(٤) مستوى المؤهل الدراسي :
٣٦,٧٩	٢٣٨,٤	٩٦	جامعي
٣٤,٠٦	٢٤٤,٨	١٠٤	أقل من الجامعة
			(٥) مدة الخبرة التدريسية :
٣٢,٣٤	٢٤١,٤	٥٥	طويلة
٣٦,٥٥	٢٢٧,٩	٩٢	متوسطة
٤١,٠٧	٢١٠,٨	٥٣	قصيرة

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق بين مجموعات العينة من حيث الرضا عن العمل ،
وذلك على النحو الآتي :

١ - يعتبر معلمو ومعلمات المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن العمل من معلمي ومعلمات المرحلتين
الاعدادية والثانوية ، وان كان معلمو ومعلمات المرحلة الاعدادية أكثر رضا من معلمي
ومعلمات المرحلة الثانوية ، أي أن الرضا عن العمل لدى المعلم يرتبط بعلاقة عكسية بمستوى
المرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم ، فكلما ارتفع مستوى المرحلة التعليمية كلما انخفض
الرضا عن العمل لدى معلميه ومعلماتها ، وبالعكس .

٢ - المعلمات أكثر رضا عن العمل من المعلمين .

٣ - المعلمون والمعلمات المعدون اعداداً تربوياً أكثر رضا عن العمل من نظرائهم الذين لم يسبق
اعدادهم اعداداً تربوياً .

٤ - المعلمون والمعلمات الحاصلون على مؤهلات جامعية أقل رضا عن العمل من نظرائهم
الحاصلين على مؤهلات أقل .

٥ - يرتبط الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات بعلاقة طردية (موجبة) مع مدة الخبرة
التدريسية للمعلمين فتزداد درجة الرضا عن العمل بازدياد مدة الخبرة وبالعكس .

(٢) دلالة الفروق بين المجموعات :

أما فيما يتعلق بالدلالة الاحصائية لهذه الفروق أو جوهريتها* فقد كانت على النحو الآتي :

أ - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب المرحلة التعليمية (ابتدائية - اعدادية -
ثانوية) :

يوضح الجدول التالي قيم « ت » ودلالاتها للفروق بين معلمي ومعلمات الرياضيات بالمرحل
التعليمية المختلفة من حيث الرضا عن العمل :

* تم حساب قيم «ت» باستخدام المعادلات التي تطبق في حالة العييتين المستقلتين (انظر : شكري سيد أحمد :
تطبيقات أسس ومبادئ الاحصاء في المجال النفسي والتربوي ، الدوحة ، ١٩٨٩) .

جدول (٤)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن العمل
لدى أفراد العينة وقيم «ت» ودلالاتها للفروق بين معلمي
ومعلمات المراحل التعليمية المختلفة

مستوى الدلالة	ت	ع	م	ن	المرحلة	
غير دالة	١,٨٦	٣٨,٤١	٢٣٩,٨	٧٣	المرحلة الابتدائية	١
		٤٣,٨٦	٢٢٦,٤	٦٥	المرحلة الاعدادية	
دالة على مستوى ٠,٠١	٣,١٢	٣٨,٤١	٢٣٩,٨	٧٣	المرحلة الابتدائية	٢
		٣٩,٢٧	٢١٨,٧	٦٢	المرحلة الثانوية	
غير دالة	٠,٩٢	٤٣,٨٦	٢٢٦,٤	٦٥	المرحلة الاعدادية	٣
		٣٩,٢٧	٢١٨,٧	٦٢	المرحلة الثانوية	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

١ - الفرق الوحيد الدال احصائيا (على مستوى ٠,٠١) وجد بين معلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي المرحلة الثانوية لصالح معلمي المرحلة الابتدائية ، وهذا يعني أن معلمي ومعلمات الرياضيات بالمرحلة الابتدائية أكثر رضا عن العمل من نظرائهم بالمرحلة الثانوية .

٢ - بالنسبة للفروق بين معلمي المرحلة الابتدائية والمرحلة الاعدادية أو بين معلمي المرحلة الاعدادية والمرحلة الثانوية ، فهي غير دالة احصائية ، ولا يعني هذا عدم وجود فروق بينهم ، إلا أنها فروق غير جوهرية .

ويمكن من خلال نتائج هذا الجدول الاجابة عن السؤال الأول الذي تم طرحه خلال مشكلة الدراسة فيما يتعلق بالمرحلة التعليمية ، اذ يمكن القول انه بينما توجد فروق جوهرية بين معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ونظرائهم بالمرحلة الثانوية فان الفروق بين معلمي المراحل الأخرى غير

دالة احصائية . كما تحقق هذه النتائج صحة الفرض الأول من فروض الدراسة ، وان كان ذلك بشكل جزئي ، حيث أنه بينما وجدت بعض الفروق دالة احصائيا فان بعضها الآخر غير دال .

ب - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب الجنس (معلمون - معلمات) :
يوضح الجدول التالي قيمة « ت » ودلالاتها للفروق بين معلمي الرياضيات ومعلماتها من حيث الرضا عن العمل :

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن العمل لدى أفراد العينة وقيمة « ت » ودلالاتها للفروق بين المعلمين والمعلمات

الجنس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
المعلمون	١٠٠	٢٢٥,٦	٣٢,٦٧	٤,٢٨	دالة على مستوى ٠,٠١
المعلمات	١٠٠	٢٤٦,٩	٣٧,١١		

ويتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة احصائيا بين معلمي الرياضيات ومعلماتها من حيث الرضا عن العمل لصالح المعلمات ، وهذا يعني أن معلمات الرياضيات أكثر رضا عن العمل من معلمها .

ويمكن من خلال نتائج هذا الجدول الإجابة عن السؤال الثاني الذي تم طرحه خلال مشكلة الدراسة فيما يتعلق بالفروق في الرضا عن العمل بين معلمي الرياضيات ومعلماتها ، كما تحقق نتائج هذا الجدول صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة ، حيث كانت الفروق دالة احصائيا على مستوى ٠,٠١ لصالح المعلمات .

ح - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب نوع المؤهل الدراسي (تربوي - غير تربوي) :

يوضح الجدول التالي قيمة « ت » ودلالاتها للفروق بين معلمي ومعلمات الرياضيات المعدين اعدادا تربويا ونظرائهم ممن لم يسبق اعدادهم اعدادا تربويا :

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن العمل لدى أفراد العينة وقيمة « ت » ودالاتها للفروق بين المعدين تربويا والذين لم يسبق اعدادهم اعدادا تربويا

نوع المؤهل الدراسي	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
الحاصلون على مؤهل دراسي تربوي	١٢٢	٢٣٦,٨	٤١,٤١	٠,٦٩	غير دالة
الحاصلون على مؤهل دراسي غير تربوي	٧٨	٢٣٢,٩	٣٦,٨٠		

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين معلمي ومعلمات الرياضيات الحاصلين على مؤهل دراسي تربوي وبين نظرائهم من الحاصلين على مؤهل دراسي غير تربوي ، وذلك من حيث الرضا عن العمل ، وعلى الرغم من وجود فروق لصالح الحاصلين على مؤهل دراسي تربوي ، إلا أنها فروق غير جوهرية .

ويمكن من خلال نتائج هذا الجدول الإجابة عن السؤال الثالث الذي تم طرحه خلال مشكلة الدراسة فيما يتعلق بالفروق في الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات الرياضيات الذين سبق اعدادهم تربويا وبين نظرائهم ممن لم يعدوا هذا الاعداد . كما تحقق هذه النتائج عدم صحة الفرض الثالث للدراسة ، حيث أنه رغم وجود فروق إلا أنها وجدت غير دالة احصائيا عما يعني عدم صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة .

د - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب مستوى المؤهل الدراسي (جامعي - أقل من الجامعة) :

يوضح الجدول التالي قيمة « ت » ودالاتها للفروق بين معلمي ومعلمات الرياضيات الحاصلين على مؤهلات دراسية جامعية ونظرائهم الحاصلين على مؤهلات دراسية أقل :

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن العمل لدى أفراد العينة وقيمة « ت » ودلالاتها للفروق بين الحاصلين على مؤهلات دراسية جامعية والحاصلين على مؤهلات دراسية أقل

المؤهل الدراسي	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
الحاصلون على مؤهل دراسي جامعي	٩٦	٢٣٨,٤	٣٦,٧٩	١,٢٨	غير دالة
الحاصلون على مؤهل دراسي أقل من الجامعة	١٠٤	٢٤٤,٨	٣٤,٠٦		

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين معلمي ومعلمات الرياضيات الحاصلين على مؤهل دراسي جامعي وبين نظرائهم من الحاصلين على مؤهل دراسي أقل من الجامعة وذلك من حيث الرضا عن العمل ، وعلى الرغم من وجود فروق لصالح الحاصلين على مؤهل دراسي أقل من الجامعة ، إلا أنها فروق غير جوهرية .

ويمكن من خلال نتائج هذا الجدول الإجابة عن السؤال الرابع الذي تم طرحه خلال مشكلة الدراسة فيما يتعلق بالفروق في الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات الرياضيات الحاصلين على مؤهل دراسي جامعي وبين نظرائهم من الحاصلين على مؤهل دراسي أقل . كما تحقق هذه النتائج عدم صحة الفرض الرابع للدراسة حيث أنه رغم وجود فروق لصالح الحاصلين على مؤهل دراسي أقل من الجامعة ، إلا أنها وجدت غير دالة مما يعني عدم صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة .

هـ- دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب مدة الخبرة التدريسية (طويلة - متوسطة - قصيرة) :

يوضح الجدول التالي قيم « ت » ودلالاتها للفروق بين معلمي معلمات الرياضيات موزعين حسب مدة الخبرة التدريسية من حيث الرضا عن العمل :

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الرضا عن العمل لدى افراد العينة وقيم « ت » ودالاتها للفروق بين المعلمين والمعلمات موزعين حسب مدة الخبرة التدريسية

مستوى الدلالة	ت	ع	م	ن	مدة الخبرة	
دالة على مستوى ٠,٠١	٢,٦١	٤١,٠٧	٢١٠,٨	٥٣	ذو الخبرة القصيرة التدريسية القصيرة	١
		٣٦,٥٥	٢٢٧,٩	٩٢	ذو الخبرة المتوسطة التدريسية المتوسطة	
دالة على مستوى ٠,٠١	٤,١١	٤١,٠٧	٢١٠,٨	٥٣	ذو الخبرة القصيرة التدريسية القصيرة	٢
		٣٢,٣٤	٢٤١,٤	٥٥	ذو الخبرة الطويلة التدريسية الطويلة	
دالة على مستوى ٠,٠٥	٢,٠١	٣٦,٥٥	٢٢٧,٩	٩٢	ذو الخبرة المتوسطة التدريسية المتوسطة	٣
		٣٢,٣٤	٢٤١,٤	٥٥	ذو الخبرة الطويلة التدريسية الطويلة	

ويتضح من الجدول السابق أن جميع الفروق بين مجموعات العينة من ذوى مدد الخبرة التدريسية المختلفة (طويلة - متوسطة - قصيرة) وجدت دالة احصائيا ، وان كان بعضها دال على مستوى ٠,٠١ ، وبعضها الآخر دال على مستوى ٠,٠٥ ، وهذا يعني أن الرضا عن العمل يختلف لدى معلمي ومعلمات الرياضيات باختلاف مدة الخبرة التدريسية لهم وذلك لصالح ذوى الخبرة التدريسية الطويلة الذين هم أكثر رضا من ذوى الخبرة التدريسية المتوسطة الذين هم - بدورهم - أكثر رضا من ذوى الخبرة التدريسية القصيرة .

ويمكن من خلال نتائج هذا الجدول الإجابة عن السؤال الخامس الذي تم طرحه خلال مشكلة الدراسة فيما يتعلق بالفروق في الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات الرياضيات لاختلاف مدة الخبرة التدريسية ، كما تحقق هذه النتائج صحة الفرض الخامس من فروض الدراسة حيث أن الفروق في الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات الرياضيات والتي ترجع إلى مدة الخبرة التدريسية وجدت جميعها دالة احصائيا لصالح ذوى المدة الأطول دائما .

وقد تحتاج النتائج السابقة إلى مزيد من المناقشة والتفسير في ضوء نتائج الدراسات السابقة التي تم عرضها خلال الدراسة ، وهو ما سوف يتم معالجته خلال النقطة التالية .

● مناقشة النتائج

فيما يلي نتناول ما سبق عرضه من نتائج لمقارنتها بما تم التوصل إليه من نتائج خلال عرض الدراسات السابقة ، وذلك طبقا للمتغيرات المختلفة التي تتناولها الدراسة الحالية :

(١) من حيث المرحلة التعليمية :

تعتبر الدراسة السابقة الوحيدة التي تعرضت لمتغير المرحلة التعليمية هي دراسة (سليمان وسلامة ، ١٩٨٢) ، وقد أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا في الرضا عن العمل ترجع إلى اختلاف المرحلة التعليمية للمعلمين ، وهذه النتيجة تتفق جزئيا مع نتائج الدراسة الحالية حيث لم تكن الفروق دالة احصائيا بين معلمي ومعلمات الرياضيات بالمرحلة الابتدائية وبين نظرائهم بالمرحلة الاعدادية ، ولم تكن هذه الفروق دالة احصائيا أيضا بين معلمي ومعلمات المرحلة الإعدادية وبين نظرائهم بالمرحلة الثانوية ، إلا أن الدراسة الحالية توصلت إلى وجود فروق دالة احصائيا بين معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ومعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية حيث أكدت النتائج أن معلمي ومعلمات الرياضيات بالمرحلة الابتدائية أكثر رضا عن العمل من نظرائهم بالمرحلة الثانوية ، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس كثير من العوامل منها مثلا أن معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية قد يكونون متمكنين من رياضيات هذه المرحلة بصورة أكبر من تمكن معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية من رياضيات هذه المرحلة ، كما قد يرجع ذلك أيضا إلى ازدياد العبء التدريسي لمعلم المرحلة الثانوية عن العبء التدريسي لمعلم المرحلة الابتدائية مما قد يساهم في التقليل من الرضا عن العمل ، وقد يرجع ذلك أيضا إلى الجنسية إذ أن غالبية معلمي ومعلمات الابتدائي هم من القطريين بينما غالبية معلمي ومعلمات الثانوي من غير القطريين مما قد يكون له أثر مغاير على الرضا عن العمل لدى الفئتين وهو ما لم تتناوله الدراسة الحالية ويحتاج لمزيد من الدراسة .

(٢) من حيث الجنس :

تناولت كثير من الدراسات السابقة علاقة الجنس بالرضا عن العمل وتكاد تتفق نتائج الكثير من هذه الدراسات مع النتيجة التي تم التوصل إليها خلال الدراسة الحالية بشأن وجود فروق دالة احصائيا من حيث الرضا عن العمل بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات ، فمن الدراسات التي أكدت ازدياد رضا المعلمات عن رضا المعلمين دراسة كل من (فرج ، ١٩٦١) ، و (المنصوري ، ١٩٦٨) ، و (ناصر ومحمود ، ١٩٨٤) ، وركمان : (Rockman ، 1986) . إلا أن نتائج بعض هذه الدراسات السابقة قد أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين المعلمين والمعلمات من حيث الرضا عن العمل ، ومن ذلك دراسة كل من (سيرجيو فاني : Sergiovanni, 1967) و (سليمان وسلامة ، ١٩٨٢) .

وقد يفسر رضا المرأة عن العمل بأن التدريس أقرب إلى طبيعة المرأة الأنثوية من الرجل حيث يتناسب هذا العمل - أكثر من غيره من الأعمال - مع طبيعة المرأة كأم ، كما أن هذا العمل يعطيها - أكثر من الأعمال الأخرى أيضا - الفرصة لترعى شؤون منزلها وأولادها لكثرة الأجازات (الأسبوعية والصفية السنوية) ، وقلة عدد ساعات العمل اليومي نسبيا بالمقارنة بالوظائف الأخرى .

(٣) من حيث نوع المؤهل الدراسي :

تعتبر الدراسة السابقة الوحيدة التي تناولت علاقة نوع المؤهل الدراسي بالرضا عن العمل لدى المعلمين هي دراسة (الزير ، ١٩٧٨) ، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية بشأن عدم وجود فروق دالة احصائيا بين المعلمين الحاصلين على مؤهلات دراسية تربوية ونظرائهم من الحاصلين على مؤهلات غير تربوية . وقد تكون هذه النتيجة على خلاف المتوقع ، اذا انه كان يتوقع أن يكون الحاصلون على مؤهلات دراسية تربوية أكثر رضا عن العمل من نظرائهم الحاصلين على مؤهلات دراسية غير تربوية ، إذ أن الإعداد التربوي ينبغي أن يكون له دور في احداث الرضا لدى الفرد ، لأن هذا الاعداد من شأنه جعل الفرد يحس بقيمة عمل المعلم وازدياد أهميته ، كما أنه يعده بصورة جيدة للتفاعل مع زملائه المعلمين ، ومع تلاميذه ، مما يجعل هذا الفرد أكثر تكيفاً مع البيئة المدرسية بعناصرها المختلفة من غيره من الأفراد ممن لم يسبق اعدادهم هذا الاعداد التربوي .

وقد تفسر هذه النتيجة على أساس أنه ليس كل من يلتحق بكلية إعداد المعلمين يقبل هذا العمل بصورة تعكس رضاه عنه أو تقديره لأهميته ، إذ يلتحق بكلية التربية كثير من الأفراد على غير رغبة منهم ، وليس نتيجة احساسهم أو شعورهم بأهمية التدريس ، وإنما يضطرون إلى الالتحاق بها لأسباب عديدة معروفة أشارت إليها العديد من الدراسات السابقة التي سلف ذكرها .

(٤) من حيث مستوى المؤهل الدراسي :

تعتبر الدراسة السابقة الوحيدة التي تناولت علاقة مستوى المؤهل الدراسي بالرضا عن العمل لدى المعلمين هي دراسة (فرج ، ١٩٦١) ، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية بشأن عدم وجود فروق دالة احصائية بين المعلمين الحاصلين على مؤهلات دراسية جامعية ونظرائهم من الحاصلين على مؤهلات دراسية أقل من الجامعة ، وقد يكون من المتوقع أن يزداد الرضا عن العمل لدى المعلمين غير الجامعيين عنه لدى المعلمين الجامعيين على أساس درجة الاشباع الذي تحققه مهنة التدريس لكل منهم ، اذ أنه قد تكون مدركات هذا الاشباع لدى المعلمين الحاصلين على مؤهلات دراسية جامعية أقل مما كان متوقعا لديهم عن هذا الاشباع ، بعكس المعلمين الحاصلين على مؤهلات أقل من الجامعة الذين قد تكون مدركاتهم بشأن هذا الاشباع متطابقة مع توقعاتهم عنه خصوصا اذا ما كان المعلمون يتمتعون بمزايا متنوعة (كالرواتب والبدلات والمزايا وغيرها) بصرف النظر عن مستوى المؤهل الدراسي ، أو اذا كانت الفروق في هذه المزايا طبقا لمستوى المؤهل الدراسي ضئيلة مما يجعل طموحات وتوقعات المعلمين الجامعيين أعلى من الواقع ، بعكس طموحات وتوقعات غير الجامعيين التي قد تطابق هذا الواقع . وهذا التفسير يتسق مع نتائج البحث الحالي حيث يرتفع متوسط درجات المعلمين غير الجامعيين عن متوسط درجات المعلمين الجامعيين ولم يبلغ الفرق مستوى الدلالة الاحصائية .

(٥) من حيث مدة الخبرة التدريسية :

تناولت كثير من الدراسات السابقة متغير الخبرة التدريسية في علاقته بالرضا عن العمل ، وبينما أكدت نتائج بعض هذه الدراسات عدم وجود فروق دالة احصائية في الرضا عن العمل لدى المعلمين ترجع إلى مدة الخبرة التدريسية ، فقد أكدت نتائج دراسات أخرى وجود فروق دالة احصائية . ومن الدراسات التي توصلت إلى عدم دلالة الفروق دراسة كل من (فرج ، ١٩٦١) ، و (المنصوري ، ١٩٦٨) ، و (حسان ، والصيد ، ١٩٨٦) . أما الدراسات التي توصلت إلى وجود فروق دالة - وهي تتفق في نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية - دراسة (ناصر ، ومحمود ، ١٩٨٤) .

ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية على أساس أنه كلما ازدادت مدة خبرة المعلم كلما أصبح أكثر رضا عن عمله حيث أنه بازياد مدة الخبرة يصبح أكثر تكييفا مع البيئة المدرسية وعلاقاته تتسم بالدفء سواء مع رؤسائه أو زملائه أو تلاميذه ، كما يصبح أكثر تمكنا من مادة التدريس ، إلا أن بعض الدراسات التي توصلت إلى عدم دلالة الفروق فقد تفسر على أساس أنه كلما ازدادت مدة خبرة

المعلم كلما ازداد الملل لديه ، وقل حماسه بالتالى نظرا لما يتسم به العمل التدريسي من رتابة قد تُشعر المعلم بالملل بعد فترة طويلة ، مما يجعل المعلم الأكثر خبرة أقل رضا من المعلم الجديد الذي نجده أكثر حماسا للعمل في بداية عمله كمعلم والذي يفتر تدريجيا من عام إلى آخر ثم ينطفئ .

● مقترحات لدراسات مستقبلية

- في ضوء ما سبق من نتائج للدراسة الحالية ، يمكن اقتراح ما يلي كدراسات مستقبلية :
- ١ - دراسة عاملية للعوامل المسهمة في الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات .
 - ٢ - نمذجة العلاقات السببية لعوامل الرضا عن العمل لدى المعلمين .
 - ٣ - دراسة مقارنة للرضا عن العمل لدى معلمي الرياضيات ومعلمي المواد الدراسية الأخرى .
 - ٤ - برنامج مقترح لزيادة الرضا عن العمل لدى المعلمين .
 - ٥ - دراسة علاقة الرضا عن العمل لدى المعلمين ببعض المتغيرات مثل : مستوى الأداء (الانتاجية) ، والجنسية ، ونمط الادارة المدرسية ، وحجم الصف الدراسي والعبء التدريسي ، ونوع وحجم المدرسة . . . الخ .
 - ٦ - دراسة الرضا عن العمل لدى المعلمين الجدد ومقارنته (في ضوء دراسة طولية) بالرضا عن العمل لديهم من عام إلى آخر .

المراجع

أولا - المراجع باللغة العربية

- (١) أحمد ، شكري سيد : « تطبيقات أسس ومبادئ الاحصاء في المجال النفسي والتربوي » ، الجزء الأول ، الدوحة ، ١٩٨٩ .
- (٢) البلوى ، نوال حمدان : « الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة وعلاقته بأنماط الادارة السائدة » ، دراسة ماجستير غير منشورة ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، الرياض ، السعودية ١٩٨٦ .
- (٣) حسان ، حسن محمد ، والصيد ، عبد العاطي أحمد : « البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية » ، رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، العدد (١٧) ، السنة (٦) ، ١٩٨٦ .
- (٤) الخضري ، سليمان ، وسلامة ، محمد أحمد : « الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر » ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، جامعة الكويت ، العدد (٣٠) ، ابريل ١٩٨٢ .
- (٥) الزير ، وفاء حسن : « الرضا عن العمل بين معلمي المرحلتين الاعدادية والثانوية » ، رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى كلية التربية بجامعة المنصورة ، مصر ، ١٩٧٨ .
- (٦) الطوباسي ، عادل : « الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن » ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى الجامعة الأردنية ، كلية التربية ، عمان ، ١٩٧٠ .
- (٧) عبد الخالق ، ناصف : « الرضا الوظيفي وأثره على انتاجية العمل » مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، العدد (٣) ، سبتمبر ١٩٨٢ .
- (٨) العديلي ، ناصر محمد : « الدوافع والخوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية » ، مجلة الادارة العامة ، معهد الادارة العامة بالرياض ، السعودية ، العدد (٣٦) ، فبراير ١٩٨٣ .
- (٩) العديلي ، ناصر محمد : « السلوك الانساني والتنظيمي في الادارة » ، مطابع معهد الادارة العامة في الرياض ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٨٢ .

(١٠) فرج ، عدلي كامل : « الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالتعليم الثانوي بالاقليم الجنوبي » ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى كلية التربية بجامعة عين شمس ، عام ١٩٦١ .

(١١) المنصوري ، محمد مجيد : « الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها » ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى جامعة بغداد ، عام ١٩٦٨ .

(١٢) ناصر ، ابراهيم محمد ، ومحمود ، عطية عبد الله : « مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن » ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، تونس ، المجلد (٤) ، العدد الأول ، يناير ١٩٨٤ .

(١٣) النعيم ، موزي : « الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح » ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى كلية التربية بجامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٨٤ .

ثانياً - المراجع باللغة الانجليزية

- (1) Ageel, Hamza abdullah : "Job Satisfaction of Staff Members of Umm Al-Qura University in Makkah, Saudi Arabia". **Ph. D. Dissertation**, Michigan State University, 1982 .
- (2) Chissom, Brad and Others : " A Qualitative Analysis of Variables Associated with Professional Satisfaction and Dissatisfaction Among School Teachers". **A Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association in Memphis, Tennessee, Nov. 19-21, 1986 .**
- (3) Crane, E. & Ervit, J. : "**Reasons Why Some Teachers Leave Public School Teaching in Upstate New York**" New York : The State Education Department of New York, The University of the State of New York, Division of Research, 1955 .
- (4) Davis, Louis E. : "Job Satisfaction Research : The Post-Industrial View " **Industrial Relations, X (May, 1971)**, pp. 176-193 .
- (5) Dillon, R. : " Identification of Factors in Fluencing Vocational Agriculture Teachers

to Leave Teaching". **Journal of American-Association of Teacher Educators in Agriculture**, 1978, 19 (3), pp. 34-39 .

- (6) Dorros, S. : **"Teaching As a Profession"** Columbus, OH : Charles E. Merrill Publishing Company, 1968 .
- (7) Dunn, J.D. & Elvis C. Stephens : **"Management of Personnel : Manpower Management and Organizational Behavior"**. New York, McGraw-Hill Book Co., 1972.
- (8) Gallup, A.M. : "The 18th Annual Gallup Poll of the Public's Attitudes Toward the Public Schools" **Phi Delta Kappan**, 1986, 68, pp. 43-59 .
- (9) Gould, G. & Yoakam, G. A. : **"The Teacher and His Work"**. New York : The Ronald Press Company, 1974 .
- (10) Gruneberg, M.M. : **"Understanding Job Satisfaction"** New York : John Wiley & Sons, 1979 .
- (11) Henson, K. T., Buttery, T. J. & Chissom, B. : "The Middle School Teacher as a Member of the Community". **National Association of Middle School Administrators and University of Alabama**, 1985 .
- (12) Henson, K. T.; Chissom, B. and Buttery, T.J. : "Improving Instruction in Middle Schools by Attending to Teachers, Needs". **American Middle School Education**, 1986, Nov. 2, pp. 2 -7 .
- (13) Henson, K. T.; Buttery, T. J. & Chissom, B. : "The Middle School Teacher As a Member of Community". **Middle School Journal**, 1986, 17, pp. 13-15 .
- (14) Henson, K. T.; Buttery, T. J. & Chissom, B.: "The Middle School As Perceived by Contemporary Teachers". **Middle School Journal**, 1986, 18, pp. 22-23 .
- (15) Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B. : **"The Motivation to Work"**. New York : John Wiley & Sons, Inc. 1959.
- (16) Knight, J. A. : "Why Vocational Agriculture Teachers In Ohio Leave Teaching". **Journal of American Association of Teacher Educators in Agriculture** . 1978 19 (3), pp. 11-17 .
- (17) Lester, Paula E. : "Teacher Job Satisfaction : A Perspective" . **A Paper Presented at Association of Teacher Educators, Atlanta, Georgia**, Feb. 22-26, 1986 .
- (18) Lester, P. : "Development of An Instrument to Measure Teacher Job Satisfaction". **Dissertation Abstracts International**, 1984, 44, 3592.
- (19) Locke, Edwin A. : "What is Job Satisfaction ? ". **Organizational Behavior and Human Performance**", IV (November 1969), pp. 309 .

- (20) Lortie, D. C. : " School - Teachers : A Sociological Study". Chicago : The University of Chicago Press 1975.
- (21) Maier, Norman R. : "**Psychology in Industrial Organizations**". 4th ed., Boston, Boston, Houghton Mifflin, 1973 .
- (22) Miniter, John J. : "An Analysis of Job Satisfaction Among Public, College Or University, and Special Librarians". **Doctor Philosophy, North Texas State University**, Denton, Texas, Aug. 1975 .
- (23) NEA : "NEA Survey Investigates Teacher Attitudes, Practices". **Phi Delta Kappan**, 1980, 62, pp. 49-50 .
- (24) NEA : "Time Devoted to School Duties". **Research Bulletin of the NEA**, 1962, 40, pp. 83-88 .
- (25) Nickel, Barbara Bruce : "Job Satisfaction As It Related to Professional Support of Teachers of the Emotionally Handicapped". **Ed. D. Dissertation**, University of South Carolina, 1985 .
- (26) Rockman, Ilene Frances : "The Influence of Gender, Occupation, Ecological Status, Autonomy and Decision Making Opportunity on Job Satisfaction" **Ph. D. Dissertation**, University of California, Santa Barbara, 1985, **DAI**, vol. 47, No.2, Aug. 1986 .
- (27) Schlechy, P. C. & Vance, V.S. : "Do Academically Able Teachers Leave Education ?" The North Carolina Case, **Phi Delta Kappan**, 1981, 63, pp. 106-112.
- (28) Sergiovanni, Thomas : "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers". **Journal of Educational Administration**, May 1967 .
- (29) Smith, P.C. ; Kendall, L.M. & Hulin, C.L. : "**The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement**". Chicago : Rand McNally, 1969 .
- (30) Sparkes, Ronald Liyod : "Community and School Size as Factors in the Job Satisfaction of School Principals in Newfoundland and Labrador" **Ph. D. Dissertation**, University of Maine, 1985 .
- (31) Vroom, Victor H. : "**Work and Motivation**". New York, John Wiley and Sons, Inc., 1964 .
- (32) Waller, W. : "**The Sociology of Teaching**". New York : John Wiley & Sons, 1965 .

مقياس الرضا عن العمل للمعلمين

إعداد

الدكتور شكري سيد أحمد

غير مطلوب ذكر الأسم

بيانات عامة

★ المدرسة : ★ المرحلة : ابتدائية اعدادية ثانوية

★ الجنس : ذكر انثى ★ الجنسية : قطري غير قطري

★ آخر مؤهل دراسي حاصل عليه : أعلى من الجامعة .

جامعي .

أقل من الجامعي وأعلى من الثانوي .

ثانوي .

أقل من الثانوية .

★ نوع المؤهل الدراسي : تربوي غير تربوي .

★ المادة الدراسية التي تقوم بتدريسها :

أقل من ٥ سنوات .

★ عدد سنوات الخبرة في التدريس :

٥ - ٩ سنوات .

١٠ - ١٤ سنة .

١٥ سنة فأكثر .

عدد سنوات العمل في المدرسة مع المدير الحالي :

أقل من سنتين .

٢ - ٤ سنوات .

٥ - ٧ سنوات .

٨ سنوات فأكثر .

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الأخ الزميل / المعلم

بعد التحية ،

فيما يلي عدد من العبارات التي تعكس كل مجموعة منها جانباً من جوانب العمل الذي تشغله كمعلم ، فيتعلق بعضها بظروف عمل المعلم وطبيعة العمل التدريسي نفسه ، ويتعلق بعضها الآخر بالمكانة الاجتماعية للمعلم ، كما يتعلق بعضها الثالث بالرواتب والبدلات التي تمنح للمعلم ، ويتعلق بعضها الرابع بما يتيح العمل من فرص للترقي إلى الوظائف الأعلى ، كما تتعلّق بعض العبارات بالإدارة المدرسية ، ويتعلق بعضها الآخر بالإشراف والتوجيه الفني ، ويتعلق بعضها بعلاقاتك - كمعلم - مع زملائك المعلمين ، ويتعلق بعضها الآخر بعلاقاتك مع تلاميذك .

والمطلوب منك أن تُعبّر عن درجة الرضا الذي تشعر به حيال كل جانب من هذه الجوانب في عملك ، وذلك بأن تضع أمام كل عبارة من العبارات علامة (√) تحت درجة الرضا التي قد تشعر بها حيال مضمون العبارة ، فإذا كنت راضياً تماماً فلتضع العلامة تحت درجة الرضا (كبيرة جداً) ، وإذا كنت راضياً بدرجة كبيرة فلتضع العلامة تحت درجة الرضا (كبيرة) ، وإذا كنت بين الرضا وعدم الرضا فلتضع العلامة تحت درجة الرضا (متوسطة) أما إذا كنت غير راضٍ فلتضع العلامة تحت درجة الرضا (قليلة) ، وإذا كنت غير راضٍ أبداً فلتضع العلامة تحت درجة الرضا (قليلة جداً) .

ولتعلم أنه ليست هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، وإنما أجب بما تحس به أنت شخصياً وتشعر به ، دون تفكير عميق ، وليكن معلوماً لك أن الإجابة سرّية ، ولن يكون لها أي تأثير ، من أي ناحية سوى الاستخدام في بحث علمي ، وكل ما يهمنا أن تجيب بصدق طبقاً لدرجة شعورك الحقيقي بالرضا أو عدم الرضا .

ولكم جزيل الشكر سلفاً .

الباحث

★ ضع علامة (√) أمام كل عبارة مما يأتي تحت درجة الرضا التي تعبر عن شعورك بالرضا :

درجة الرضا					* أولاً : العائد المادي (الرواتب والبدلات) :	
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
					١	كفاية الراتب المخصص للدرجة الوظيفية التي تشغلها .
					٢	كفاية البدلات والمخصصات المالية للدرجة الوظيفية التي تشغلها .
					٣	تناسب الرواتب والبدلات مع ما يبذل من جهد في العمل .
					٤	تناسب الراتب بالمقارنة برواتب الوظائف الأخرى المناظرة في جهات أخرى .
					٥	كفاية ما تحصل عليه من عائد مادي (راتب وبدلات) لمستوى المعيشة السائد في المجتمع .
					٦	تناسب ما يعطي من مكافآت وبدلات مالية كتعويض عن الجهد الإضافي المبذول في العمل .

* ثانياً : فرص الترقى للوظائف الأعلى :

					٧ إتاحة الوظيفة فرصاً للترقى إلى وظائف أعلى .
					٨ تناسب فرص الترقى أمام المعلم مع فرص الترقى المتاحة أمام الآخرين في الوظائف الأخرى .
					٩ تناسب المدد الزمنية اللازمة للترقى في الوظيفة مع نظائرها في الوظائف الأخرى .
					١٠ عدالة أسس ومعايير الترقى التي قد تتاح أمام المعلمين .
					١٢ موضوعية المعايير التي تتخذ كأساس للترقية إلى الوظائف الأعلى .

* ثالثاً : المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع :

					١٣ نظرة أفراد المجتمع إلى ما يقوم به المعلم من عمل .
					١٤ احترام أفراد المجتمع لشخص المعلم لما يقوم به من دور في المجتمع .
					١٥ رضا الناس عن المعلم واحترامهم له لما يقوم به من عمل .
					١٦ تقدير أولياء أمور التلاميذ للمعلم لما يبذله من جهد في تربية أبنائهم .
					١٧ تقدير أصدقاء المعلم له لما يبذله من جهد في تربية الناشئة .
					١٨ تقدير أفراد أسرة المعلم له لأهمية ما يؤديه من عمل كمعلم .

* رابعاً : الإشراف والتوجيه الفني :

				١٩ أسلوب إصدار التوجيهات الفنية لك من قبل موجه المادة الدراسية .
				٢٠ أسلوب معاملة الموجه لك أثناء زيارته لك داخل الصف الدراسي .
				٢١ وضوح التعليمات والإجراءات المطلوب منك تنفيذها من قبل موجه المادة الدراسية .
				٢٢ تقدير الموجه لصعوبة عملك كمعلم يتعامل مع التلاميذ داخل الصف .
				٢٣ اعتراف الموجه وتقديره لجهودك التي تبذلها في المجال التدريسي .
				٢٤ إرجاع الموجه المستوى العلمي لتلاميذك إلى ما تبذله من جهد في تدريسهم .
				٢٥ عدالة موجه المادة الدراسية في الحكم على أدائك التدريسي من خلال تقاريره عنك .
				٢٦ موضوعية المعايير التي يركز عليها موجه المادة الدراسية في تقييمه لك .

درجة الرضا					* خامساً : الإدارة المدرسية والتربوية :	
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					٢٧ أسلوب معاملة هيئة إدارة المدرسة لك .	
					٢٨ تقدير إدارة المدرسة لك على ما تبذله من جهد في الأداء التدريسي .	
					٢٩ تقدير إدارة المدرسة لجهودك وأنشطتك غير التدريسية التي تقوم بها .	
					٣٠ إتاحة إدارة المدرسة الفرصة أمامك للمشاركة في اتخاذ بعض القرارات المرتبطة بالعمل .	
					٣١ طريقة إصدار الأوامر والتعليمات لك من إدارة المدرسة .	
					٣٢ الصلاحيات التي تفوضها لك إدارة المدرسة بما يتناسب وطبيعة عملك .	
					٣٣ تقدير إدارة المدرسة لأهمية المادة التدريسية التي تتولى تعليمها .	
					٣٤ أسلوب معاملة مدير المدرسة لك أثناء زيارتك له بمكتبه .	
					٣٥ كفاءة نظام الإدارة المدرسية المعمول به في محيط مدرستك .	
					٣٦ كفاءة اللوائح المالية والتعميمات الإدارية والفنية المعمول بها في محيط مدرستك .	

* سادساً : العلاقة مع زملاء المعلمين :

					٣٧ علاقاتك - كمعلم - مع زملائك المعلمين في المدرسة .
					٣٨ التعاون بينك - كمعلم - وبين زملائك المعلمين في العمل .
					٣٩ التفاعل بينك - كمعلم - وبين زملائك المعلمين في الحياة المدرسية .
					٤٠ إعتراك بجهود زملائك المعلمين في العمل وتقديرك لهم .
					٤١ إعتراك زملائك بجهودك التي تبذلها في العمل .
					٤٢ تقدير زملائك واحترامهم الشخصي لك كزميل لهم .

* سابعاً : العلاقة مع التلاميذ :

					٤٣ التفاعل بينك - كمعلم - وبين التلاميذ داخل الصف الدراسي .
					٤٤ احترام التلاميذ لك - كمعلم - وتقديرهم لجهودك التربوية معهم .
					٤٥ طبيعة العلاقة بينك - كمعلم - وبين التلاميذ خارج الصف الدراسي .
					٤٦ طبيعة سلوك التلاميذ - كمتعلمين - داخل الصف الدراسي .
					٤٧ إمكانية ضبط سلوكيات التلاميذ والسيطرة عليها بما يكفل الإدارة الصفية الحازمة .
					٤٨ تعاون التلاميذ معك - كمعلم - في تنفيذ توجيهاتك والعمل بتعليماتك .

* ثامناً : ظروف وطبيعة العمل نفسه :

				٤٩	الوقت الذي يستغرق في بعض الأعمال كالتحضير للدروس وتصحيح الدفاتر والامتحانات وغيرها .
				٥٠	أعباء العمل ومسئوليته الملقاة على عاتق المعلم .
				٥١	ساعات العمل التي يقضيها المعلم يوميا في المدرسة بين التدريس والأنشطة الأخرى .
				٥٢	الأجازات (الأسبوعية والسنوية) التي تمنح للمعلمين بالمقارنة بأجازات غيرهم في الوظائف الأخرى .
				٥٣	شروط التعيين اللازم توافرها فيمن يشغل وظيفة معلم وطرق إختيار المعلمين .
				٥٤	المتطلبات والمستلزمات التي قد تفرضها طبيعة العمل التدريسي على من يقوم به .
				٥٥	الإشباع النفسي الذي قد يحققه العمل التدريسي لمن يقوم به .
				٥٦	ما يتيح العمل التدريسي من شعور بتحقيق الذات للمعلم .
				٥٧	الفرص التي تتيحها طبيعة العمل بشأن النمو المهني للمعلم .
				٥٨	إمكانية تذليل المشكلات والعقبات التي قد تواجه المعلم مما يرتبط بظروف عمله التدريسي .
				٥٩	عدد الحصص الدراسية الأسبوعية التي تمثل نصاب المعلم كعبء تدريسي له .
				٦٠	كثافة التلاميذ داخل حجرة الصف الدراسي وتناسبها لتحقيق السيطرة والإدارة الصفية .