

## جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الانسانية والإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

### تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التربية

إشراف الأستاذ الدكتور:

بدرينة محمد العربي

إعداد الطالب :

حسين السكران

السنة الجامعية : 2010-2011

# كلمة شكر

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل " بدرينة محمد العربي " الذي أشرف على إنجاز هذا العمل، ولم يبخل علينا توصياته وإرشاداته المتواصلة لنا ، والشكر موصول إلى أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة الجزائر 2 كما نشكر كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى كل أهلي في نجران  
وكل أصدقائي في السعودية وفي الجزائر

حسين السكران

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية، ومعرفة مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .  
وتكونت عينة الدراسة من 155 معلم من المدارس الابتدائية في منطقة نجران ، اختيروا بطريقة قصدية ، واستعمل الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة ، وقد استخلصت أهم النتائج :

➤ دلت النتائج على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية .

➤ دلت النتائج على ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى الرضا الوظيفي (3.1) من (5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (2.99 – 3.27) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق إلى حد ما على أداة البحث مما يوضح أن أفراد العينة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية.

➤ دلت النتائج على أن المحاور الفرعية الخمسة لاستبانة الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية مرتبة تنازليا بحسب متوسطاتها الحسابية هي كالآتي:-

- أ- محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (2.07).
- ب- محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.28).
- ج - محور الرضا عن الجوانب المادية بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (0.62).
- د- محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.27).

➤ هـ - محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته بمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (1.26).

➤ دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي.

➤ دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى إلى سنوات الخبرة.

الصفحة	محتويات الدراسة
أ	كلمة شكر.....
ب	الإهداء.....
ج	ملخص الدراسة.....
هـ	محتويات الدراسة.....
ع	قائمة الجداول.....
01	مقدمة.....
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
05	1-1- إشكالية الدراسة.....
06	1-2- فروض الدراسة.....
07	1-3- أهداف الدراسة.....
07	1-4- أهمية الدراسة.....
07	1-5- مصطلحات الدراسة.....
08	1-6- الدراسات السابقة.....
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الثاني: سياسة التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية.</b>	
13	تمهيد.....
14	1-2- مفهوم سياسة التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية.....
15	2-2- أهداف التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية.....
16	2-3- أسس سياسة التعليم الابتدائي في المملكة.....
20	2-4- خصائص التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية.....
23	خلاصة.....
<b>الفصل الثالث: معلم المرحلة الابتدائية.</b>	
25	تمهيد.....
26	1-3- من هو معلم المرحلة الابتدائية.....
27	2-3- صفات المعلم.....

28	3-3- خصائص شخصية المعلم.....
29	3-4- واجبات المعلم.....
29	3-5- إعداد وتدريب المعلم.....
30	3-6- مراحل إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية.....
31	3-7- تطور مؤسسات إعداد المعلم بالمملكة لعربية السعودية.....
36	.....خلاصة.

### الفصل الرابع: الرضا الوظيفي (المهني).

38	..... تمهيد
39	4-1- مفهوم الرضا الوظيفي (المهني).....
41	4-2- نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي (المهني).....
44	4-3- عوامل الرضا المهني عن العمل.....
45	4-4- نظريات الرضا الوظيفي (المهني).....
49	4-5- عوامل وعناصر الرضا عن العمل.....
50	4-6- أنواع الرضا عن العمل.....
51	4-7- قياس الرضا الوظيفي.....
52	4-8- علاقة الرضا عن العمل بالأداء.....
53	4-9- الرضا الوظيفي للمعلم وأثره على الشخصية.....
54	.....خلاصة.

### الجانب التطبيقي

#### الفصل الخامس: المنهج المتبع .

57	5-1- المنهج المتبع في الدراسة.....
57	5-2- تحديد مجتمع وعينة الدراسة.....
57	5-3- أدوات لدراسة.....
57	5-3-1- استمارة الاستبانة.....
57	5-3-2- خطوات بناء استبانة الرضا الوظيفي.....

59	.....3-3-5- اختبارات صدق وثبات استبانة الرضا الوظيفي.....
61	.....4-5- أساليب معالجة البيانات وتحليلها.....
61	.....5-5- مجالات الدراسة.....
<b>الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة .</b>	
63	.....1-6- مناقشة نتائج الدراسة حسب المحاور.....
71	.....2-6- الإجابة على التساؤل العام للدراسة.....
72	.....2-6- الإجابة على السؤال الأول للدراسة.....
73	.....3-6- عرض ومناقشة نتائج متغيرات البحث.....
77	.....4-6- الاستنتاج العام للدراسة.....
79	.....الخاتمة.....
81	.....الاقتراحات والتوصيات.....
83	.....المصادر والمراجع.....
	.....الملاحق .

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
57	توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة	01
58	مفاتيح وطريقة تصحيح استبانة الرضا الوظيفي	02
59	قيم معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه	03
60	معاملات الارتباط بين درجات محاور الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة	04
60	عامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الإستبانة الرئيسة	05
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور " مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات ' مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي	06
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور " الرضا عن الجوانب المادية " مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي	07
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور " الرضا عن طبيعة العمل وظروفه " مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي	08
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور " الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين " مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي	09
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور " عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته " مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي	10
71	نتائج العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي	11
72	متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة وانحرافات المعيارية على المحاور الخمسة لاستبانة الرضا الوظيفي مرتبة ترتيباً تنازلياً	12
73	دلالة الفروق بين درجات كل من لدى المعلمين باختلاف المؤهل الدراسي	13
75	نتائج تحليل التباين في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة	14

# الرضا الوظيفي في المنطقة

مقدمة:

لا شك أن مهنة التعليم واحدة من أهم المهن التي تلعب دوراً رئيسياً في المجتمع، فأى تقدم أو تطور يتحقق لأمة ما إنما يعود إلى مدى كفاءة وفاعلية نظامها التعليمي والتربوي، والمعلم هو أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها أثراً في تربية النشء، وبالتالي يحدد نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة... إن مقدار العناية والاهتمام بمهنة التعليم في أي مجتمع من المجتمعات إنما يشير بعمق إلى مدى مسؤولية ذلك المجتمع تجاه مستقبل أجياله ومدى حرصه على توفير الخدمات التربوية لأبنائه" (عبدالجواد، وآخرون، 1413هـ، ص 5-253).

إن الارتقاء بمهنة التعليم مسؤولية تقع على المؤسسات التي تتولى إعدادهم وتدريبهم ومن ثم على المعلمين أنفسهم. إن من أهداف التبع العالي في المملكة العربية السعودية "إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهم والنهوض بأممتهم في ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة". (وزارة المعارف، 1974م)

وبما أن المعلم هو حجر الزاوية في تطوير التعليم وأي حديث عن محاور استراتيجية التطوير بعيداً عن المعلم كمن يبني قصرًا في الهواء، ولا مبالغة حين القول بأن المعلم الجيد في نظام تعليمي ضعيف أفضل من المعلم غير الصالح في نظام تعليمي قوي. (سرور: 1987، 138).

إن المعلم الناجح هو الذي يستجيب لتطورات الحياة من حوله، وما يحدث في المجتمع الإنساني من تغيرات وما يستجد فيه من اتجاهات معاصرة، وهذا يتطلب منه المرونة وعدم الجمود والقدرة على التجديد والابتكار في محيط عمله، فلا يستكين للعمل الرتيب الذي يقدم به عاماً بعد عام، ولكن ينبغي أن يدرك أن لكل عام ظروفه ومتطلباته ومقتضيات العمل به. (سليمان: 1991، 117 - 118)

إن من أهم عوامل نجاح المعلم في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبدئها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

وسواء أكان الرضا الوظيفي كلياً أم جزئياً يمس جوانب معينة من المعلم، ومن الأمور المسلم بها أن نجاح العمل أيا كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لاسيما في مجال التربية والتعليم، وتؤكد ذلك نتائج بعض

الدراسات التي أجراها كُـلُّ من "Agyris, Bhella" حيث توصلت إلى أن العاملين الأكثر رضا واقتناع يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية، فيتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر (الناجي، 1993، ص7).

وعليه فقد اعتمد الباحث في موضوع الدراسة منهجاً تمثل في فصل أول كمدخل للدراسة يحتوي على الإطار العام للدراسة، و هو خاص بطرح الإشكالية والفروض و أهداف و أهمية الدراسة وكذلك المفاهيم الأساسية للدراسة وصولاً إلى الدراسات السابقة . وجانباً نظرياً يحتوي على ثلاثة فصول هي:

الفصل الثاني خاص بالتعليم في المملكة العربية السعودية يتطرق إلى سياسة التعليم، وأيضاً الحديث عن التعليم الابتدائي في السعودية.

الفصل الثالث: و يشمل معلم المدرسة الابتدائية ، تطرق الباحث فيه إلى خصائصه ومكوناته ، الخ ....

الفصل الرابع : يشمل موضوع الرضا الوظيفي ، مفهومه، وأهدافه، الخ.....

أما الجانب التطبيقي ويضم فصلين:

الفصل الخامس: الطرق المنهجية المتبعة وتشمل المنهج و الأداة المستخدمة، و مجتمع وعينة الدراسة، والمجال الزماني و المكاني.

الفصل السادس: و يحتوي على العرض والتحليل و مناقشة نتائج الدراسة.

# الفصل الأول الإطار العام للدراسة

## 1-1-1- الاشكالية:

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 يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرارات، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلاب، إن الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي به إلى حالة من الإنهاك الانفعالي والاستنزاف النفسي، ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية، وإشباع العمل لتلك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية ايجابية تجاه عمله، وقد تكون هذه المشاعر السارة، موجّهة نحو المحصلة النهائية للعمل، أو موجّهة نحو جوانب محددة منه كالرضا عن الراتب والمزايا المادية أو طبيعة العمل ومحتواه كالشعور بالإنجاز والتقدير أو اتجاه بيئة العمل.

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تنشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها. (الأغبري، 2002، ص170).

وتؤكد أيضاً بعض الدراسات على أن المدرسين الراضين عن عملهم يمكن أن يتوقع منهم العمل بفعالية أكثر حيث وجد كل من مايون ولنكيوس (Mayoon and Linkous) 1979، عند استعراضهما لعدد من البحوث والدراسات أن المدرسين الذين حقق تلاميذهم إنجازاً دراسياً مرتفعاً كانوا راضون عن عملهم، وأن معنوياتهم كانت مرتفعة (آل ناجي، 1994، ص7).

ويعتبر الرضا الوظيفي للمعلم من أبرز العوامل التي تؤثر على عطائه لذا فإن هذه الدراسة جاءت لتركز على دراسة الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران، حيث يرى الباحث أن موضوع الدراسة يكتسب أهميته كونه يدرس متغيرات ترتبط بالمعلم، وخاصة أن تلك المتغيرات لم تدرس حسب علم الباحث من قبل في البيئة السعودية وبالتحديد على المعلم في المدارس الابتدائية التابعة لمنطقة نجران.

### 1-1- تساؤلات الدراسة:

ما العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية ؟

وقد انبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما مدى توافر الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى لمتغير الخبرة ؟

### 1-2-فروض الدراسة:

#### 1-2-1-الفرضية العامة :

وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية . ؟

#### 1-2-2- الفرضيات الجزئية :

1- ما مدى توافر الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية ؟

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي؟

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى لمتغير الخبرة ؟.

### 1-3- أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران.
- 2- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية.
- 3- التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي .
- 4- التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف مستوى الخبرة.
- 5- قياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران .

### 1-4- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من كونها تدرس مدى تأثير الأداء الوظيفي بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران كأحد مؤسسات قطاع التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية.

### 1-5- مصطلحات الدراسة:

#### 1- الرضا الوظيفي :

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (نادر أبو شيخة، 1418هـ، 12)

#### 2- الأداء الوظيفي :

يعتبر الأداء الوظيفي عنصراً من عناصر الانتاجية، وهو يختص بالجانب الانساني، ويتم تحديد الإنتاجية تبعاً لعدة أبعاد متداخلة وهي :

- العمل الذي يؤديه المعلم، انجازته، سلوك المعلم في وظيفته ومع زملائه، الحالة النفسية التي يوجد عليها المعلم، طرق التحسين والتطوير التي يمكن أن يوفرها المعلم في عمله. (عودة، 1992)

### 3- المعلم :

المدرس أو المعلم هو الذي يعلم في المدرسة أو المعهد العلمي والأدبي ومن خلاله يتم بناء شخصيات أبناء الوطن . يتم إعداد هؤلاء المدرسين في كليات التربية المتخصصة في كافة التخصصات العلمية والأدبية ، ومدة الدراسة فيها أربعة سنوات يحصل بعدها الخريج على درجة البكالوريوس ويصبح الخريج مؤهلاً للتدريس في تخصصه بكفاءة دون غيره .

### 1-6- الدراسات السابقة :

01- دراسة جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير 2008:

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) معلماً ومعلمة ، 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.

02- دراسة هيثم أبو سعيد ، 2002، بعنوان : الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقته ببعض

المتغيرات ( العمر المهني ، الجنس ، نوع العمل ) وتوصلت الى أهم النتائج التالية:

- هناك ترابط بين الرضا المهني والعمر المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة .

- هناك فروق بين الذين يعملون مع المعاقين بحسب نوع الإعاقة .

- هناك فروق في الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة بحسب طبيعة العمل ( إداري ، إشراف ، تدريس ) .

- هناك فروق في الرضا المهني لدى العاملين بمجال التربية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس.

03- وفي دراسة إبراهيم عبد الله ناصر و عطية عبد الله محمود 1984 .

عنوان الدراسة مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن

العينة 228 معلم 224 معلمة .

أداة الدراسة تم بناء مقياس اشتمل على 84 بند توزعت في 8 مجالات فرعية للرضا المهني، وتوصلت الى النتائج التالية :

1- كان الرضا متوسطاً لدى المعلمين في مجالات طبيعة المهنة والإدارة المدرسية والإشراف التربوي والمناهج المدرسية والإدارة التعليمية والعلاقة مع أولياء الأمور .

2- كان الرضا جيد لدى المعلمين في مجالي العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع التلاميذ .

3- يوجد فروق ذات دلالة بين قيمة متوسط درجات الذكور والإناث .

04- دراسة عبد الصمد الأغبري 2003:

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 مصدراً كبيراً للرضا لدى أفراد العينة .

05- دراسة فيصل محمد خير الزراد(1990):

عنوان الدراسة : الكفاية العلمية والمهنية لمعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية واتجاهاتهم نحو الفصول المميزة ( فصول المتخلفين دراسياً )

عينة الدراسة : تم اختيار العينة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في منطقة العين التعليمية في الإمارات الذين يشرفون على تعليم تلاميذ الفصول المميزة ومجموعهم 94 معلم ومعلمة أدوات البحث استبيان خاص بالدراسة نتائج

الدراسة إن القضايا الأولى التي تتصدر باقي القضايا من حيث أهميتها النسبية والتي يعاني منها المعلم والمعلمة في الصفوف المميزة.

• ضعف الدافعية للتعلم .

• إهمال الواجبات المنزلية .

• عدم تعاون الأسرة .

• عدد التلاميذ الكبير في الصف .

• بذل الجهد دون تحسن .

• المشكلات المهنية العامة التي يعاني منها معلمو ومعلمات هذه الفصول ( الأمن ، الاستقرار الوظيفي ، الأعباء المدرسية الإضافية ، قلة الحوافز)

06- أما دراسة (Fitzgerald and Durant, 1980, PP 585-594) فقد تناولت قياس العلاقة بين متغير العمر ودرجة الرضا عن الخدمات العامة التي تقدمها المنظمة، وتوصلت إلى عدم وجود أثر لمتغير العمر على درجة الرضا.

07- وفي دراسة (عكاشة، 1989م) والتي أجريت للتعرف على علاقة المناخ التنظيمي في كليات المجتمع بالرضى الوظيفي للعاملين، دلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للجنس والخبرة على الرضا الوظيفي.

08- وفي دراسة (حكيم، 1989م، ص ص44-62) حول مستوى الرضى الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز في السعودية، دلت نتائجها على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات الوظيفية التي تقدم لهم. كالتسهيلات والترقية والأمور الإدارية.

09- وبينت نتائج دراسة (طناش، 1990م، ص ص239-249) عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الرضا الوظيفي، أما بالنسبة لكل من الخبرة والراتب فقد تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضى الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

10- وتشير دراسة هاسرد (Hassard, 1991, P 1964) حول التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى مديري المدارس الثانوية في نبراسكا إلى وجود أثر دلالي إحصائياً لمقدار الراتب على الرضا الوظيفي، وتشترك هذه النتيجة مع دراسة صفر (Safar, 1988, P 3026) والتي أجريت بهدف التعرف على الرضا الوظيفي للمعلمين في دولة الكويت والتي دلت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والراتب، بالإضافة إلى وجود دلالة إحصائية أيضاً بين الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي.

11- أما دراسة (Liacqu, & Schumacher, 1995, PP 11-51) فقد ركزت على تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية مستخدمة تقسيم هرز برج (Herz berg, 1968) في نظرية العاملين، حيث أجرى دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة في العمل، والعوامل المسببة لعدم الارتياح في العمل، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المسببة للرضى عن العمل أو ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين. ولاحظ أن اشباع هذه الحاجات وما تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة للعاملين فيها تؤدي إلى درجة عالية من الرضى عن العمل وتحسين الأداء. أما العوامل التي يؤدي عدم وجودها إلى عدم الرضا (العوامل الصحية) فترتبط بالأجور، وبسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.

12- وهدفت دراسة (المخلفي، 1992م، ص 246-247) إلى التعرف على العوامل التي تسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، حيث دللت نتائجها على أن عدم الرضا ناجم عن الأجر المنخفض لأعضاء هيئة التدريس كما بينت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للإنجاز والتطور المهني والإشراف على العمل وتحمل المسؤولية لرضاهم عن العمل .

# الدراسات التربوية اللفظية

# الافتتاحية

# الافتتاحية

تمهيد :

تمثل المرحلة الابتدائية في جميع دول العالم قاعدة وبداية سلم التعليم، وكلما كانت القاعدة قوية وراسخة كلما كان البناء قوياً، وتمكن أهمية المرحلة في أنها البداية الحقيقية لعملية التنمية الشاملة لمدارك الطفل، ومع ذلك إلا أن هذه المرحلة كانت تحتل المرتبة الثانية بعد المتوسطة والثانوية خلال الستينات، وسبب ذلك الاعتقاد بضعف العلاقة بين التعليم الابتدائي وخطط التنمية، ولبروز أهمية التعليم الابتدائي على قمة الأسبقيات وتغير النظرة له، تعالت الأصوات بين المختصين في الدول العربية لإيجاد صيغة جديدة للتعليم الابتدائي هي صيغة التعليم الأساسي.

وتعرف وثيقة سياسة التعليم المرحلة الابتدائية بأنها "القاعدة التي يرتكز عليها إعداد الناشئين للمراحل التالية من حياتهم، وهي مرحلة عامة تشمل أبناء الأمة جميعاً وتزودهم بالأساسيات من العقيدة الصحيحة، والاتجاهات السليمة، والخبرات والمعلومات والمهارات" (وزارة المعارف، 1390هـ/1970م، ص 16).

## 2-1- مفهوم سياسة التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية :

إن مفهوم السياسة التعليمية عبارة عن " مجموعة من المبادئ التي يقوم عليها التعليم وتحدد إطاره العام وفلسفته وأهدافه ونظمه من خلال البيانات والوثائق الرسمية والإجراءات التي تتخذ فيها اتجاهات الدولة في التعليم " . ( الأغبري، 1992م. ص 361) .

ويعني مفهوم السياسة التعليمية في جملته " تحديد الشكل العام للمراحل التعليمية التي ينتظم فيها المتعلم ، وأهداف كل مرحلة من هذه المراحل، ومجموعة الخطط والبرامج والاتجاهات ، وكذلك القوانين والقواعد والنظم والأسس العامة التي تيسر على ضوئها وبهديها عملية التربية والتعليم " . ( حافظ، 1976م. ص 109) .

ويعني آخر تعرف بأنها : " الخطوط العامة التي تقوم عليها عملية التربية والتعليم أداء للواجب في تعريف الفرد بربه ودينه وإقامة سلوكه على شرعه ، وتلبية لحاجات المجتمع وتحقيقاً لأهداف الأمة وهي تشمل حقول التعليم ومراحله المختلفة ، والخطط والمناهج ، والوسائل التربوية والنظم الإدارية والأجهزة القائمة على التعليم وسائر ما يتصل به " . (وزارة المعارف، 1970م، ص 3) .

أن السياسة التعليمية " تكون الإطار العام الذي يوجه العمل الإداري والفني في النظام التعليمي ومؤسساته ، كما أنها الإطار الذي تقوم على أساسه إنجازات هذا النظام بصفة عامة " . ( عفيفي، 1974م . ص 55 ) .

وتعرف أيضاً بأنها " مجموعة من الأهداف والاتجاهات والمبادئ التي يقوم عليها التعليم في أي مجتمع من المجتمعات، وتحدد إطاره العام ونظمه المختلفة " . (محمود، 1992م. ص 549) .

وأما عبارة عن " المبادئ التي يقوم عليها التعليم وتحدد إطاره العام وفلسفته وأهدافه ونظمه " . ( البهواشي، 1992م . ص 431) .

وأما " المواد الدستورية العامة للتعليم، التي تبين الأسس العامة التي يقوم عليها، والتخطيط لإنشاء مؤسساته، وتبين أهداف العملية التعليمية وتحدد مقاصدها، سواء أكانت هذه المواد مكتوبة معلنة بقرارات ومراسيم، أم غير مكتوبة ولا معلنة ، إلا أنها ملاحظة ذهنياً لدى المشرفين على مؤسسات التعليم والمنشئين لها، والموجهين لمسيرتها " . ( آل سعود ، 1994م. ص 184) .

## 2-2- أهداف التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية :

حددت سياسة التعليم أهداف التعليم الابتدائي بالمواد التالية:

1- مادة رقم 73- تعهد العقيدة الإسلامية الصحيحة في نفس الطفل ورعايته بتربية إسلامية متكاملة خلقه، وجسمه، وعقله، ولغته، وانتمائه إلى أمة الإسلام.

2- مادة رقم 74- تدريبه على إقامة الصلاة، وأخذه بآداب السلوك والفضائل.

3- مادة رقم 75- تنمية المهارات الأساسية المختلفة وخاصة المهارة اللغوية، والمهارة العددية والمهارات الحركية.

4- مادة رقم 76- تزويده بالقدر المناسب من المعلومات في مختلف الموضوعات.

5- مادة رقم 77- تعريفه بنعم الله عليه في نفسه، وفي بيئته الاجتماعية والجغرافية، ليحسن استخدام النعم، وينفع نفسه وبيئته.

6- مادة رقم 78- تربية ذوقه البديعي، وتعهد نشاطه الابتكاري، وتنمية تقدير العمل اليدوي لديه.

7- مادة رقم 79- تنمية وعيه ليدرك ما عليه من الواجبات وماله من الحقوق، في حدود سنه وخصائص المرحلة التي يمر بها، وغرس حب وطنه، والإخلاص لولاة أمره.

8- مادة رقم 80- توليد الرغبة لديه في الازدياد من العلم النافع والعمل الصالح.

9- مادة رقم 81- إعداد الطالب لما يلي هذه المرحلة من مراحل حياته. (وزارة المعارف، 1390هـ/1970م، ص 16-17).

## 2-3- أسس سياسة التعليم الابتدائي في المملكة:

الأسس التي تقوم عليها السياسة التعليمية كتبت بطريقة إيمانية ، شملت العديد من المبادئ الإنسانية ، التنمية والعدل ، ويمكن تصنيفها كما يلي . (الحقيل ، 1994م ، ص 72 - 83 ) .

### 1 - المبدأ الإيماني :

انطلاقاً من العقيدة التي تدين بها المملكة العربية السعودية ؛ فإن الدين الإسلامي الحنيف هو دستورها ، وهو الذي بني عليه نظام التعليم ، فقد نصت المادة الأولى من مواد السياسة التعليمية على أن " السياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية تنبثق من الإسلام الذي تدين به الأمة عقيدة وعبادته وخلقاً وشريعته وحكماً ونظاماً متكامللاً للحياة " . ( وزارة المعارف ، 1390هـ/1970م ، ص 3 ) .

ونصت المادة الثانية من السياسة التعليمية على " الايمان بالله رباً وبالاسلام ديناً وبمحمد نبياً ورسولاً " . ( وزارة المعارف ، 1970م ، ص 4)

ذلك أن الايمان بالله تعالى وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقدر خيره وشره من ضرورات الوجود الإنساني ، فهو المصدر الوحيد لمعرفة الغيبات التي لا يتمكن العقل الإنساني من معرفتها، وهو المحدد لنظام المعاملات والعلاقات والأخلاق التي تكفل السعادة للإنسان ، التي لا يتمكن من الوصول إليها دون هداية الله تعالى . ولذلك كان أساس الأسس للتعليم في المملكة العربية السعودية هو الإيمان بالله تعالى رباً وبالاسلام ديناً وبمحمد نبياً ورسولاً . ( الحقيل ، 1994م ، ص 72، 73).

### 2 - المبدأ الإنساني :

وهو يؤكد على مكانة الإنسان في الوجود ، ويوضح له حقوقه وواجباته، ويمكن المتعلم من تطوير شخصيته من كافة جوانبها بصورة متوازنة متكاملة شاملة معتمداً بعد الله تعالى على جهوده الذاتية وعقله وقدراته في العمل والإبداع . حيث نصت المادة السابعة من مواد السياسة التعليمية على " الإيمان بالكرامة الإنسانية التي قررها القرآن الكريم وأناط بها القيام بأمانة الله في الأرض " . (وزارة المعارف ، 1970م ، ص 4) .

فهذا المبدأ يوضح للإنسان مكانته في الوجود ، ورسالته في الحياة الدنيا والكرامة التي " الله تعالى بها عليه .

3 - مبدأ العدل وتكافؤ الفرص التعليمية بين المواطنين :

هذا المبدأ يتيح للفرد بغض النظر عن نوعه وقدراته المساهمة في سبيل تطوير وتنمية المجتمع والاستفادة من تلك التنمية ، من خلال إتاحة فرص التعليم للذكور والإناثكل بما يلائم فطرته ، وكذلك للأسوياء والمعاقيركل بحسب قدراته . وهذا يوضح مبدأ المساواة والعدالة أمام جميع المواطنين، ويعود تطبيق هذا المبدأ إلى كون الدين الإسلامي هو الذي يحكم تصرفات الحاكم والمحكوم بل إن الدولة تلزم نفسها بتوفيره ونشره بقدر وسعها. كما جاء في المادة العاشرة من الباب الأول التي تنص على أن " طلب العلم فرض على كل فرد بحكم الإسلام ، ونشره وتيسره في المراحل المختلفة واجب على الدولة بقدر وسعها وإمكاناتها" .

4 - المبدأ التنموي :

وهو المبدأ الذي يؤكد على العلاقة الوطيدة بين التربية والتنمية الشاملة فكلاهما يلتقيان في الإنسان ، فهو محور لهما ، وهما يتميزان بالشمول والتكامل فالتنمية الشاملة لا تكون على خير صورها من غير جهود التربية في تنمية القوى البشرية ولا تكون التربية على خير صورها بدون التنمية الشاملة ؛ ولذا كان هذا المبدأ أحد الأسس الرئيسية للسياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية . ( الحقييل، 1994م، ص75،76) . ويتضح هذا المبدأ من خلال المادة الخامسة عشر التي تنص على " ربط التربية والتعليم في جميع المراحل بخطط التنمية العامة للدولة " (وزارة المعارف، 1970م، ص5).

5 - المبدأ العلمي :

اهتمت السياسة التعليمية بالعلوم الحديثة لمواكبة التقدم العلمي ، واللحاق بركب الدول المتقدمة في ميدان البحث العلمي بما يعود على المجتمع السعودي ، والإنسانية بالخير والازدهار نتيجة التفاعل مع التطورات الحضارية العالمية في شتى الميادين انطلاقاً من العقيدة الإسلامية . ( الحقييل، 1994م ، ص76-78) .

وهناك العديد من مواد السياسة التعليمية تؤكد على هذا المبدأ إضافة إلى العديد من الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم ، التي تؤكد على المبدأ ذاته . ومن تلك الأسس ما ورد في المادة 14 التي تشير إلى " التناسق المنسجم مع العلم والمنهجية التطبيقية ( التقنية ) باعتبارهما من أهم وسائل التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والصحية ، لرفع مستوى أمتنا وبلادنا والقيام بدورنا في التقدم الثقافي العالمي " . (وزارة المعارف، 1970م، ص5) .

6 - مبدأ التربية للعمل :

إن الحياة الدنيا دار عمل وكدح ، والإنسان مطالب بالعمل ؛ لتحقيق إعمار الكون، وتحقيق متطلبات التنمية ، ومن خلال عملية التربية والتعليم يتم تطوير شخصية المتعلم من جميع جوانبها بما يحقق تقدم المجتمع ورفيه ، ومن خلال العديد من مواد السياسة التعليمية يتضح مدى اهتمام السياسة التعليمية بهذا المبدأ بغض النظر عن جنس الفرد مع مراعاة طبيعة كل جنس. (الحقيل،1994م ، ص 78-80) . وتؤكد على ذلك المادة الرابعة التي تؤكد علان " الحياة الدنيا مرحلة انتاج وعمل، يستثمر المسلم فيها طاقاته عن إيمان وهدى للحياة الأبدية الخالدة في الدار الآخرة" . (وزارة المعارف، 1970م، ص 30 )

7 - مبدأ التربية للقوة والبناء :

ليتمكن الفرد والمجتمع من تحقيق الخير والبناءوصولاً إلى الغايات المنشودة يحتاج الأمر إلى القوة في العقيدة ، والخلق والجسم . وعندها تكون القوة هي الطريق للخير والبناء، فلا بد من تماسك المجتمع بقوة لكي يتجه للبناء ويعم الخير . (الحقيل، 1994م، ص 80) .

لذا كان من أسس السياسة التعليمية بيان المعنى الأسمى للقوة حيث نصت المادة 27 على أن " القوة في أسمى صورها وأشمل معانيها : قوة العقيدة ، وقوة الخلق، وقوة الجسم" ( وزارة المعارف،1970م، ص 7 ) .

8 - مبدأ التربية المتكاملة المستمرة :

انطلاقاً من العقيدة الإسلامية التي تدين بها المملكة العربية السعودية، أكدت السياسة التعليمية على هذا المبدأ وجعلته من أسس السياسة التعليمية ، بل إن الدولة رعاها الله تعالى ألزمت نفسها به . ( الحقيل،1994م ، ص 80 ) .

حيث نصت المادة العاشرة على أن " طلب العلم فرض على كل فرد بحكم الإسلام. ونشره وتيسيره في المراحل المختلفة واجب على الدولة بقدر وسعها وإمكاناتها". ( وزارة المعارف،1970م ، ص 4 ) .

فهذا المبدأ يبحث على استمرارية التعليم لمواكبة تطورات العصر الذي نعيش فيه ، وطلب العلم فرض على كل مسلم ، وبالتالي فهو مستمر ما استمرت حياة الإنسان.

9 - مبدأ الأصالة والتجديد :

أي التمسك بعقيدتنا الإسلامية والتراث الإسلامي المتفق والعقيدة الإسلامية ، مع الانفتاح على مستجدات الحياة لمواكبة العصر الذي نعيش فيه طالما تمت المحافظة على العقيدة الإسلامية . ولقد تمكنت أسس السياسة التعليمية من التوفيق بين هذين الاتجاهين ، ويتضح هذا من خلال مواد الباب الأول للسياسة التعليمية ومنها المادة 13 التي تنص على " الاستفادة من جميع أنواع المعارف الإنسانية النافعة على ضوء الإسلام للنهوض بالأمة ورفع مستوى حياتها " . ( وزارة المعارف ، 1970م ، ص 5 ) .

كما تشير المادة 18 إلى الأصالة حيث تنص على " الارتباط الوثيق بتاريخ أمتنا وحضارة ديننا الإسلامي والإفادة من سير أسلافنا ؛ ليكون نبراساً لنا في حاضرنا ومستقبلنا " ( وزارة المعارف ، 1970م ، ص 6 ) .

10 - مبدأ التربية للحياة :

أي إعداد الفرد للعيش في هذه الحياة الدنيا بما يحقق الغاية من خلقه ، ولذا حرصت السياسة التعليمية على أن يكون هذا المبدأ من أسسها الهامة فهي تهتدي بتعاليم الدين الإسلامي الذي يهدف إلى تحقيق السعادة للفرد في الدارين . (الحقيل، 1994م، ص 83) .

والى هذا المبدأ تشير المادة الرابعة التي تنص على أن "الحياة الدنيا مرحلة إنتاج وعمل ، يستثمر المسلم فيها طاقاته عن إيمان وهدى للحياة الأبدية الخالدة في الدار الآخرة" ( وزارة المعارف ، 1970م ، ص 3 )

مما سبق يتضح أن مبادئ السياسة التعليمية قد تضمنت كل ما يحقق نمو الطالب علمياً ، ومعرفياً ، ومهارياً ، ويعده للحياة العلمية والعملية ؛ ليساهم في تحقيق ذاته وتنمية مجتمعه في ظل العقيدة الإسلامية، كما أنها ربطت بين التعليم والتنمية لتحقيق التنمية التي تنشدها البلاد مع تركيزها على البحث العلمي ، والاطلاع على تجارب الآخرين والاستفادة منها في ضوء مبدأ الأصالة والتجديد ؛ استناداً إلى الأسس الإسلامية التي قامت عليها . (كسناوي، 1993م ، ص 403) .

## 2-4- خصائص التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية :

تتسم السياسة التعليمية بالعديد من الخصائص، التي تمكنها من تحقيق الوظائف التي تؤديها بفاعلية. ومن تلك الخصائص :

### 1 - أنها توجيهية وليست تفصيلية :

فهي تركز على الأسس الثابتة الواضحة التي تتيح للعاملين حرية صنع المقررات المناسبة لما يواجههم من مواقف ومشكلات، وفي الوقت ذاته تشكل الإطار الذي يوجه تلك القرارات المناسبة؛ لتحقيق الأهداف المنشودة. (عفيفي، 1974م. ص 56) .

### 2 - أنها ثابتة ومتطورة :

فهي ثابتة ومستقرة لا تتغير بتغير المسؤولين لكونها مقبولة من جانب أكبر عدد من أطراف العمل التربوي، إضافة إلى ذلك فإن عنصر الزمن أمر ضروري لتحقيق الأهداف التربوية التي تتعلق بالناشئين والشباب والكبار . مما يتطلب الثبات والاستقرار ، ولا يقصد بذلك الجمود فهي لا بد من تطويرها وتنميتها وفق الظروف المتغيرة والمتحددة . ( عفيفي ، 1974م. ص 57)، وذلك لكي تتمكن السياسة التعليمية من التكيف والتوافق مع المتغيرات التي تحدث خاصة في عصر الازدهار الثقافي والمكتشفات .

ولكي يتحقق للسياسة التعليمية الثبات والاستقرار لابد لها من مقومات أساسية من أهمها : ( حافظ ، 1976م. ص 119).

أ - أن تعكس بصدق الصورة التي ينشدها المجتمع، وأن تتسق مع مخططات الدولة للتنمية، وأن تتناسب مع الإمكانيات المتاحة - مادية، وعينية، وبشرية - وأن تتفق والاتجاهات النابعة من تاريخ المجتمع وفلسفته، وتقاليده، وآماله .

ب- أن تستغل كل الإمكانيات المتاحة في التربية، والتعليم، والتدريب لأقصى مايمكن؛ لكي تقدمها طاقات جديدة واعية ، ومبدعة تخدم العاملين أنفسهم، وتخدم الإنتاج، وتنهض البيئة والمجتمع في جميع مقومات حياتهما .

ج- أن تراعي السياسة التعليمية في كل الخطط والمناهج الدراسية تعميق المفاهيم الاجتماعية الصحيحة بكل الوسائل التطبيقية، والنظرية، والعملية في حياة المعلم، والمدرسة، والمجتمع الذي يحيط بها؛ لكي تتكامل المقومات التي تعمل على تدعيم السياسة التعليمية وتحقق الصورة التي رسمها المجتمع في سعيه لتوفير الحياة الكريمة لأفراده .

د - أن تتحقق في السياسة التعليمية العدالة، والاتزان، ومبدأ تكافؤ الفرص ؛ لينتفع بها كل مواطن بحسب قدراته .

هـ - أن تتضح فيها وظيفة المدرسة باعتبارها مؤسسة تربية اجتماعية، ومركز إشعاع للبيئة، وأن تتضح فيها كذلك رسالة المعلم، والعلاقة بين المدرسة والمجتمع؛ ليتحقق بذلك المزيد من العناية بجهود كل من المدرسة والبيئة في صناعة جيل الغد .

و - أن تهتم السياسة بكل شريحة في المجتمع؛ ليرتفع بذلك الوعي، وتقترب القرية من المدينة، ويرقى مستوى القوى العاملة ، وتتاح الفرص للاكتفاء الذاتي، وتتسع المجالات أمام ذوي المواهب .

ز - أن تبين بوضوح أهمية العمل والإنتاج؛ ليصبح التعليم حياً فيه حركة ونشاط ولذا وجب عليها الاهتمام بالتعليم الفني بأنواعه ومراحله المتعددة؛ لتلبية مطالب خطط التنمية .

ح - أن تتجه السياسة التعليمية في مجالاتها التنفيذية إلى اللامركزية ، فتقتصر مهمة الوزارة على التخطيط العام والمتابعة والتقويم، وتقوم الإدارات المحلية بتنفيذ مواد السياسة بحسب حاجة كل بيئة .

ط - أن تحقق السياسة التعليمية في إنتاجها النهائي اعتزاز الفرد بالقيم الروحية، وتمسكه بدينه، واعتزازه بوطنه، والانتماء له؛ ليندفع بعد ذلك إلى العمل لرفعة وطنه، واحترام قيمه، والحفاظ على تراثه وأمجاده . وبالتالي تكون السياسة التعليمية متمشية مع حاجات المجتمع وتطلعاته ومواكبة للتطور الحضاري، مما يحقق لها خاصية الثبات والاستقرار .

### 3- أنها قابلة للتسجيل :

لا يكفي إعلان السياسة التعليمية وإذاعتها لكي تكون واضحة، ومفهومة من قبل جميع العاملين، بل لا بد أن تكون مسجلة في صورة مكتوبة؛ وذلك لضمان الالتزام بها ومراجعتها والإضافة إليها . ( عفيفي، 1974م . ص 57

( كما أنه بذلك يسهل الرجوع لموادها وفقراتها عند الحاجة ، والاطلاع عليها سواء أكان ذلك للباحثين أو لأفراد المجتمع أو المهتمين بقضايا التعليم، ورجال التعليم .

#### 4- أنها قابلة للتطبيق :

إن اختيار السياسة التعليمية يبنى على واقع المجتمع واحتياجاته وإمكاناته المتاحة بشرية ومادية؛ ولذا فهي تنطلق من أهداف قابلة للتحقيق، وهذا يدل على مرونة السياسة التعليمية وتكيفها مع التغيرات التي قد تحدث للمجتمع والتعليم ، كما أن أهداف السياسة التعليمية قد سبق أن اتفق عليها من قبل أطراف العمل التربوي؛ وبالتالي فهي لن تتعرض للجدل والنقاش مما ييسر تطبيق السياسة التعليمية.

#### 5- أنها متكاملة :

تتكامل السياسة التعليمية مع السياسات الأخرى داخل الدولة نتيجة لتكامل أهداف السياسة التعليمية مع أهداف سياسات النشاطات الأخرى داخل الدولة؛ فالتعليم نشاط اجتماعي مع النشاطات الأخرى ونجاح سياسته يتطلب تكاملها مع السياسات الأخرى . كما أنها متكاملة فيما بينها من خلال التكامل القائم بين أهداف مراحل التعليم المتعددة والمتنوعة سعياً لتحقيق غاية التعليم وأهدافه العامة .

#### 6- أنها علمية :

تتبع علمية السياسة التعليمية من كونها اختيرت من بين عدة بدائل، وذلك الاختيار يعتمد على التفكير العلمي الذي يراعي ملاءمتها لظروف المجتمع ، ومن ستطبق عليهم من متعلمين ومعلمين لهم خصائص الفردية والاجتماعية . ( الأغبري، 1413هـ/1992م. ص363) . فهي ليست ارتجالية عفوية أو اجتهادات شخصية . بل هي نتاج أبحاث ودراسات علمية في اختصاصها .

#### 7- أنها واقعية :

وذلك لأنها تنبثق من واقع المجتمع وظروفه . أي أنها انعكاس للواقع الاجتماعي الذي توجد فيه ؛ فلا تفرض من أعلى ، بل تعكس البناء الاجتماعي الذي توجد في داخله، وتكون صدى له. ( الباز، 1986م، ص13).

خلاصة :

نتيجة للتطور التكنولوجي السريع ، وتسابق الدول النامية للقضاء على المشكلات التي تعيق تقدمها في سبيل اللحاق بالدول المتقدمة وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية . حظيت العملية التعليمية بالكثير من العناية والاهتمام ؛ ولذا نادى كثير من الاقتصاديين بأنه لكي يتم " رسم خطة لتنمية المجتمع يجب أن تبدأ بتنمية الإنسان باعتبار أن الإنسان هو الذي يقوم بتحقيق التنمية وهو الذي ترتد إليه هذه العملية بشكل سلع وخدمات " . ( الجيار ، 1978م ، ص 80 ) .

وعليه فقد تغيرت نظرة الدول المعاصرة إلى التعليم من نظره استهلاكية إلى نظرة استثمارية ، فهو السبيل لإعداد وتطوير القوى العاملة التي تحتاجها قطاعات النشاط المختلفة . " ذلك لأن التعليم هو أول العناصر وأخطرها في أية خطة تستهدف التقدم والتطور والرقى ، وذلك على الرغم من أهمية رأس المال ، والمواد الطبيعية . ولذا قامت الدول بوضع خطط وسياسات توجه العملية التعليمية بما يحقق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

من هنا امتازت السياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية عن غيرها من السياسات التعليمية بأنها : " تنبثق من الإسلام الذي تدين به الأمة عقيدة وعبادته وخلقاً وشريعته وحكماً ونظاماً متكاملًا للحياة " . ( وزارة المعارف ، 1970م ، ص 3 ) .

الفصل

الثالث

تمهيد :

يتوقف تطور وازدهار المجتمع على مدى فاعلية النظام التعليمي مع متطلبات العصر والمستجدات الاقتصادية والفكرية والاجتماعية.

وتحسين النظام التعليمي يتطلب الاهتمام بإعداد المعلم ليتناسب مع العملية التربوية المنشودة فالمعلم هو قائد ورائد العمل المدرسي، فهو أكثر أعضاء المدرسة تقريباً من الطلاب وتفاعلاً معهم، ومن خلال تعامل المعلم مع الطلاب يتم التأثير في الطلاب.

فالمعلم الكفاء قادر بحول الله على تربية الطلاب على العقيدة الإسلامية والخلق الفاضل والسلوك الحسن، ويزودهم بالعلم والمعرفة والخبرة، ويسهم في تحقيق خطط التنمية.

لذا تحرص الدول على إعداد المعلم الكفاء، وتسعى لاستقطاب العناصر المتميزة من المتقدمين لمهنة التعليم، وتبذل الجهد لتحسين المستوى المادي والمعنوي للمعلم ليقوم برسالته في إعداد الطلاب بجد وفاعلية.

ومع نهاية القرن التاسع عشر بدأ إعداد المعلم يتم وفق برنامج علمي مهني ثقافي متوازن.

### 3-1- من هو معلم المرحلة الابتدائية:

اختلفت وجهات نظر العلماء التربويين في تحديد للمعلم، ويمكن تحديد ها في ثلاث اتجاهات وهي :

#### الاتجاه الأول :

يدعو إلى معالجة المعرفة ، فعلى سبيل المثال " الدكتور PHILIP JACKSON يرى أن المعلم هو صانع القرار ، يفهم طلبته ، ويتفهمهم ، قادر على صياغة المادة الدراسية، وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها يعرف متى يعمل." .

#### الاتجاه الثاني :

يدعو لمعالجة العامل الإنساني، " فالدكتور Asa HILLARD مثلاً يقول إن التدريس بالضرورة مهمة إنسانية حيث تسود النزعة الإنسانية العلاقة الفاعلة بين المعلم وطلبه ، وبالقدر الذي تغلب هذه النزعة على مثل هذه العلاقة يكون المعلم قادراً على أن يُعلم." .

#### الاتجاه الثالث :

يدعو إلى معالجة السلوك، " فالدكتور DAVID يرى أن المعلم رجل إجرائي لأنه ينجز عدة أعمال إجرائية في الصف كل يوم . " (عدس، 1996، ص35-36) .

ومع أن هذه الاتجاهات الثلاثة تبدو متعارضة للوهلة الأولى، إلا أنها في حقيقتها تكمل بعضها بعضاً وعلى المعلم أن يستوعب مادته الدراسية وكذلك الطلبة ، كلاهما سواء بسواء .

ولقد كان لعلماء الإسلام منذ قرون عناية خاصة بالمعلم فمثلاً اشترط ابن سينا أن يكون المعلم ذا دين وعقل، بصيراً برياضة الأخلاق، حاذقاً وقوراً رزيناً بعيداً عن الخفة والسفه، لبيباً ذا مرؤة ونزاهة ونظافة.

ويرى ابن جماعة أن على المعلم أن يكون مراقباً لله تعالى دائماً في السر والعلن، وأن يصون العلم كما صانته علماء السلف، وأن لا يجعل العلم سلماً يتوصل به للأغراض الدنيوية من جاه أو مال أو منصب أو شهرة، وأن يعامل الناس بمكارم الأخلاق، ويشغل بالتصنيف والجمع والتأليف. (السنبل، وآخرون، 1413هـ/1993م).

3-2- صفات المعلم :

أولاً : صفاته الجسمية :

- 1- أن يكون المعلم ميرثاً من العاهات الجسمية المنفرة التي تجعل الناس يشمئزون منها مثل البرص، الجذام وما سواها من الأمراض المنفرة .
- 2- أن يكون المعلم معتدل القوام .
- 3- أن يكون المعلم في مظهره الخارجي متكامل الهيئة .

ثانياً : صفاته الشخصية:

- 1- أن يكون المعلم لين الجانب، ورفيقاً، رحيماً بطلابه، يعاملهم كما يعامل الأب ابنه.
- 2- أن يكون المعلم صبوراً حليماً لا متضايقاً ولا متبرماً وأن يتقبل زلات الطلاب ويتجاوزها.
- 3- أن ينأى المعلم عن كل ما يسوءه من فعل أو تصرف أو عمل .

ثالثاً : صفاته العقلية :

- 1- أن يكون المعلم متمكناً في علمه وأن تكون ذخيرته المعرفية في مجال تخصصه كبيرة.
- 2- أن يكون المعلم ذكياً بحيث يدرك الأمر بداهة.
- 3- أن يكون المعلم حصيفاً حكيماً، أي يلم بالمسألة ثم يتعامل بما يعلم، وإذا لم يعلم أحالها إلى من يعلم.
- 4- أن يكون متواضعاً ويسأل عنظراً وند عنه. (عدس، 1996، ص39-46) .

رابعاً : صفاته الاجتماعية:

- 1- أن يكون المعلم لوفياً مجلساً .
- 2- أن يكون لدى المعلم القابلية للتأثر بالعوامل الاجتماعية .
- 3- أن يكون لدى المعلم القابلية للاندماج الاجتماعي .

4- أن يكون لدى المعلم المشاركة الفعالة في النشاط المدرسي. (محمود، وآخرون، 1406هـ)

### 3-3- خصائص شخصية المعلم :

كما أكد روجرز أن المعلم شخص هام لتلاميذه ولكن ليس تعبيرا وجهيا مجسدا كمطلب منهجي ، فعمل المعلم ليس التدريس فقط بل التوجيه وبالتالى هناك مجموعة من الخصائص والصفات الشخصية يجب أن تتوفر في معلم المرحلة الابتدائية وهي :

#### 1- القدرة على التعليم مع الحكمة في إدارة الفصل :

إن الغاية العظمى من شخصية المعلم تشمل في قدرته على تعليم تلاميذه وإدارتهم بكل حزم وحنكة على خلاف بعض المعلمين والذين يرمون باللوم عند عدم قدرتهم على التعليم إلى صعوبة المنهج أو ضعف الطلاب أنفسهم ولكن الحقيقة أن هذا المعلم يفتقر إلى القدرة على التعليم ويفتقر إلى الشخصية التي تمكنه من ذلك .

#### 2- حسن التصرف وسرعة البديهة :

مما يؤكد أيضا على قوة شخصية المعلم التصرف السليم وإيجاد الحلول للمشكلات الطارئة في الوقت المناسب إلى سرعة البديهة والتي تمكنه من معرفة كل ما يدور في أذهان الطلاب .

#### 3- الثبات على المبدأ وقوة العزيمة :

ثبات المعلم على مبادئه وقوة عزمته من الأمور الهامة جدا للحفاظ على هيئته وشخصيته بعكس المعلم الذي يأمر بأشياء وأمور ثم يتراجع عنها أو ينهي عن شيء ثم يطالب به مثل هذا المعلم تضعف شخصيته وتقدير الطلاب له .

#### 4- الأخلاق الحسنة :

حسن الأخلاق من أهم عوامل بناء الشخصية وهي من أهم العوامل في التعلم لأنه من غير المعقول أن يتقبل الطلاب من المعلم السيئ الأخلاق يبطش بهذا ويشتم هذا مما يترك فجوة كبيرة بينه وبين الطلاب ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم أسوة حسنة حيث استطاع عن استحوذ على قلوب الكثير بحسن أخلاقه صلى الله عليه وسلم . (عبدالخالق، 1983، ص 40-45).

### 3-4- واجبات المعلم :

#### 1- التهيئة والاستعداد :

فيجب على المعلم الناجح أن يتهيأ للدرس ، ويقبل عليه بطواعية ورغبة منه ، وأن يستعد للدرس الذي سيلقيه.

#### 2- التحضير وإعداد المادة :

وذلك بأن يحضر المعلم الدرس الذي سيلقيه على الطلاب ، ويحاول جمع المعلومات المتعلقة بالمادة

من مصادرها ، وان أشكل عليه شيء يسأل أهل الخبرة والتخصص.

#### 3- اختيار الطريقة المناسبة :

ويتم ذلك من خلال إدراك المعلم لجميع الطرق المستخدمة في المجال التربوي ، فينظر المعلم أي طريقة تناسب درسه ، فيستخدمها .

#### 4- اختيار الوسيلة المناسبة :

فالمعلم الناجح هو الذي دائماً يرفق درسه بوسائل ، يعتقد أنها توصل المعلومة إلى طلابه بأيسر الطرق وأسهلها. (عدس،1996،ص47-51) .

### 3-5- إعداد وتدريب المعلم:

إن تحسين النظام التعليمي يتطلب الاهتمام بإعداد المعلم ليتناسب مع العملية التربوية المنشودة فالمعلم هو قائد ورائد العمل المدرسي، فهو أكثر أعضاء المدرستقريباً من الطلابوتفاعلاً معهم، ومن خلال تعامل المعلم مع الطلاب يتم التأثير في الطلاب.

"لابد من تدريب المعلمتدريباً مستمراً ليواكب ما يدور حوله في العالم ، من وسائل وطرائق و تكنولوجيا وغيرها من مستجدات ، في عصرٍ يوصف بعصر الانفجار المعرفي .

وغني عن القول أن المعلم الذي يتوقف عن المواكبة و المتابعة و التجديد ، ومن ثم الابتكار و الإبداع في طرائقه يسعى بقدميه إلى تخنيط نفسه في قوالب الطرق النمطية القديمة التي كان يُدرس بها . "(الخميس، 199، ص33).

فأمثال هؤلاء من المعلمين يجدون أنفسهم قد أصبحوا خارج نطاق التقدم البشري ، وعندها يصبح اللحاق بركب التطور التعليمي أمراً عسيراً بل مستحيلاً .

### 3-6- مراحل إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية :

يتوقف تطور وازدهار المجتمع على مدى فاعلية النظام التعليمي مع متطلبات العصر والمستجدات الاقتصادية والفكرية والاجتماعية.

والمملكة العربية السعودية حريصة كل الحرص على توفير المعلم الوطني الكفاء وتحقيق الاكتفاء الذاتي من المعلمين الوطنيين المؤهلين علمياً وتربوياً وثقافياً بكافة مراحل التعليم وبالتالي تبذل الجهد لعملية إعداد المعلم كما كيفاً لتوفير المعلم المحقق للاتجاهات الحديثة في التربية والتعليم. (السنبلي، وآخرون، 1413هـ/1993م).

ولقد حظي إعداد المعلم في سياسة التعليم بعدد من المواد تضمنها الفصل الرابع من الباب الخامس وهي:- (وزارة المعارف، 1390هـ/1970م)

\*مادة رقم 163- تكون مناهج إعداد المعلمين في مختلف الجهات التعليمية وفي جميع المراحل وافية بالأهداف الأساسية التي تنشدها الأمة في تربية جيل مسلم يفهم الإسلام فهماً صحيحاً، عقيدة وشرعية، وي بذل جهده في النهوض بأمته.

\*مادة رقم 164- تُعنى بالتربية الإسلامية واللغة العربية في معاهد وكليات المعلمين حتى يتمكنوا من التدريس بروح إسلامية عالية ولغة عربية صحيحة.

\*مادة رقم 165- تُولي الجهات التعليمية المختصة عنايتها بإعداد المعلم المؤهل علمياً ومسلِكياً لكافة مراحل التعليم، حتى يتحقق الاكتفاء الذاتي، وفق خطة زمنية.

\*مادة رقم 166- تتوسع الجهات التعليمية ففي معاهد المعلمين والمعلمات، وفي كليات التربية، لكافة المواد، بما يتكافأ مع سد حاجة البلاد في الخطة الزمنية المحددة.

\*مادة رقم 167- يكون اختيار الجهازين التعليمي والإداري مسجماً مع ما يحقق أهداف التعليم التي نص عليها في المواد السابقة في الخلق الإسلامي، والمستوى العلمي، والتأهيل التربوي.

\*مادة رقم 168- يشجع الطلاب الذين ينخرطون في سلك المعاهد والكليات التي تعد المعلم بتخصيص امتيازات لهم مادية واجتماعية أعلى من غيرهم.

\*مادة رقم 169- يوضع للمعلمين ملاك خاص (كادر) يرفع شأنهم، ويشجع على الاضطلاع بهذه المهمة التربوية في أداء رسالة التعليم بأمانة وإخلاص، ويضمن استمرارهم في سلك التعليم.

\*مادة رقم 170- تدريب المعلمين عملية مستمرة، وتوضع لغير المؤهلين مسلكياً خطة لتدريبهم وتأهيلهم، كما توضع خطة للمؤهلين لرفع مستواهم وتحديد معلوماتهم وخبراتهم.

\*مادة رقم 171- يفسح المجال أمام المعلم لمتابعة الدراسة التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه، وتضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض.

\*مادة رقم 172- لا تقل مدة إعداد معلم المرحلة الابتدائية عن المدة اللازمة للحصول على شهادة الدراسة الثانوية، ويجري تطوير مرحلة إعداد المعلمات تدريجياً لتحقيق ذلك، ولا تقل مدة إعداد معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية عن المدة اللازمة للحصول على شهادة التعليم العالي. (وزارة المعارف، 1390هـ/1970م)

### 3-7- تطور مؤسسات إعداد المعلم بالمملكة لعربية السعودية:

حرصت مديرية المعارف على توفير المعلم الوطني المؤهل من خلال :-

1- المعهد العلمي السعودي بمكة المكرمة:

افتتحت مديرية المعارف المعهد العلمي السعودي عام 1345هـ، التحق به 40 طالباً، كانت تصرف لهم مكافأة شهرية قدرها جنيهان، ثم أغلق لمدة عام وأفتتح عام 1347هـ .

وكان يشترط للالتحاق بالمعهد أن يكون الطالب سعودي الجنسية، يجيد القراءة والكتابة، لديه إلمام بالعلوم الشرعية. وكانت مدة الدراسة 3 سنوات تسبقها سنة تمهيدية، وفي عام 1365هـ أصبحت مدة الدراسة خمس سنوات، وتمت تصفيته عام 1381هـ عندما أصبح معهد ابتدائي للمعلمين.

## 2- معاهد المعلمين الابتدائية:

بعد قيام وزارة المعارف عام 1373هـ افتتحت معاهد المعلمين الابتدائية، واشترط للالتحاق بها حصول الطالب على شهادة المرحلة الابتدائية، واجتياز مقابلة شخصية، وكانت مدة الدراسة 3 سنوات، يحصل بعدها الخريج على شهادة كفاءة معاهد المعلمين الابتدائية، وبعد أن كان عددها 3 معاهد أصبح عددها 30 معهداً عام 1381هـ، ولقد وجه لها الكثير من الانتقادات نظراً لصغر سن الخريج، ولذا تمت تصفيته عام 1389/88هـ، بعد أن خرجت 9600 معلماً.

## 3- معاهد المعلمين الليلية:

حرصاً من الوزارة على تأهيل معلم الضرورة من المعلمين الذين لا يحملون مؤهلات قامت بافتتاح معاهد المعلمين الليلية عام 1375هـ وكانت مدة الدراسة 3 سنوات، وتمت تصفيته عام 1385هـ بعد أن حققت الغرض منها.

## 4- الدورات الصيفية:

كما أقامت وزارة المعارف دورات صيفية بالطائف لمعلمي الضرورة وخريجي المعاهد الليلية، عام 1375هـ، كانت مدة الدراسة 100 يوم موزعة على عامين، كل عام 50 يوم وتمت تصفيته عام 1385هـ.

## 5- معاهد المعلمين للمرحلة الابتدائية.

للهوض بمستوى المعلم والرقي بمستواه العلمي والتربوي والثقافي، قامت الوزارة بافتتاح معاهد المعلمين للمرحلة الابتدائية عام 1385هـ، تقبل الحاصلين على شهادة الكفاءة المتوسطة، ومدة الدراسة بها 3 سنوات، وكانت تعرف في بداية الأمر بمعاهد المعلمين المتوسطة، ثم استقر الأمر على تسميتها بمعاهد المعلمين الابتدائية، وبلغ عددها عام

1394هـ 15 معهداً، وفي عام 1405هـ بلغ عددها 63 معهداً، تم إغلاق آخرها عام 1411هـ. (وزارة المعارف، 1420هـ، ص 11-68).

6- معهد التربية الرياضية للمعلمين:

لسد العجز في عدد معلمي التربية الرياضية، قامت الوزارة بافتتاح معهد التربية الرياضية بالرياض عام 1385/84هـ يلتحق به الحاصل على شهادة الكفاءة المتوسطة، ومدة الدراسة 3 سنوات، يحصل بعدها الخريج على شهادة الثانوية لمعهد التربية الرياضية، وتمت تصفيته عام 1412هـ، بعد أن قامت بوظيفته الكلية المتوسطة للتربية الرياضية عام 1408هـ.

7- إعداد معلم المواد الدينية والقرآن الكريم:

ولسد العجز في معلمي المواد الدينية وتحفيظ القرآن الكريم افتتحت الوزارة عام 1385/84هـ أول مدرسة لتحفيظ القرآن الكريم بالرياض لإعداد معلم المواد الدينية والقرآن الكريم، يلتحق بها الحاصل على الشهادة الابتدائية من مدارس التحفيظ، أو الابتدائية العامة مع حفظ المقرر من سور القرآن الكريم، ومدة الدراسة 3 سنوات، يحصل بعدها الخريج على شهادة الكفاءة المتوسطة لتحفيظ القرآن الكريم.

وفي عام 1397/96هـ افتتحت أول ثانوية لتحفيظ القرآن الكريم بمكة المكرمة يلتحق بها الحاصل على شهادة الكفاءة المتوسطة تحفيظ، أو الكفاءة العامة، مع حفظ المقرر من القرآن الكريم، ومدة الدراسة 3 سنوات، يحصل بعدها الخريج على شهادة الثانوية لتحفيظ القرآن الكريم.

8- معهد التربية الفنية للمعلمين:

لسد العجز في عدد معلمي التربية الفنية، قامت الوزارة بافتتاح معهد التربية الفنية بالرياض عام 1386/85هـ يلتحق به الحاصل على شهادة الكفاءة المتوسطة، ومدة الدراسة 3 سنوات يحصل بعدها الخريج على شهادة الثانوية لمعهد التربية الفنية، وتمت تصفيته عام 1411هـ.

9- مراكز الدراسات التكميلية.

وللنهوض بمستوى خريج المعاهد القديمة افتتحت الوزارة عام 1387/86 هـ مراكز الدراسات التكميلية، وكانت تقبل من هم على رأس العمل من حملة شهادة معاهد المعلمين الابتدائية أو شهادة الكفاءة المتوسطة، ومدة الدراسة سنتان على 3 فترات مدة كل فترة 7 شهور ونصف، وتمت تصفيتها عام 1408 هـ. (وزارة المعارف، 1420، ص 11-68)

10- برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية:

ولمواجهة العجز في عدد معلمي اللغة الإنجليزية قامت وزارة المعارف بافتتاح برنامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية عام 1393 هـ، يقبل الحاصل على الثانوية العامة وما في مستواها، أو من هم على رأس العمل بعد مضي 3 سنوات على تعيينهم، ومدة الدراسة عام على 3 فترات متساوية، يبتعث بعدها الناجح إلى بريطانيا للدراسة لمدة 100 أسبوع، يحصل بعدها على دبلوم تدريس اللغة الإنجليزية بالمدارس المتوسطة.

11- مراكز العلوم والرياضيات:

ولمواجهة العجز في عدد معلمي العلوم والرياضيات قامت الوزارة بافتتاح مراكز العلوم والرياضيات، وكان أول مركز بالرياض عام 1394 هـ، التحق به 143 طالباً، ومدة الدراسة 3 سنوات، يقبل الحاصل على الثانوية العامة القسم العلمي، أو القسم الأدبي، أو دبلوم المعلمين شريطة النجاح في المستوى التأهيلي.

12- الكليات المتوسطة:

وللنهوض بمستوى معلم المرحلة الابتدائية بدرجة أكبر، افتتحت الوزارة عام 1397/96 هـ الكلية المتوسطة بمكة المكرمة وبالرياض، وفي عام 1398/97 هـ افتتحت كلية متوسطة بالمدينة المنورة، وبالدمام، وبأبها، وبالرس، وفي عام 1399/98 هـ افتتحت كلية متوسطة بالطائف، وفي عام 1402/401 هـ افتتحت كلية متوسطة بالجوف وجازان، وفي عام 1404/403 هـ افتتحت كلية متوسطة بجائل، وأخرى بالاحساء، وفي عام 1407/406 هـ افتتحت كلية متوسطة ببيشة، وفي عام 1408/407 هـ افتتحت كلية متوسطة بتبوك، وأخرى بالقنفذة، وفي هذا العام تحول معهد التربية الرياضية إلى كلية متوسطة للتربية الرياضية وفي عام 1410/409 هـ افتتحت كلية متوسطة بجدة، وأخرى بعرعر، وأخرى بالباحة وبالتالي بلغ عددها 18 كلية متوسطة لإعداد المعلمين.

وكانت تقبل الحاصل على الثانوية العامة، أو من هم على رأس العمل ممن يحملون شهادة إعداد المعلمين للمرحلة الابتدائية، ومدة الدراسة سنتان على أربعة فصول، وخمسة فصول لطلاب القسم الأدبي.

### 13- كليات المعلمين:

واستمراراً منها في النهوض بمستوى المعلم وتحسينه طورت الوزارة برنامج الدراسة بالكليات المتوسطة، ومددت فترته إلى 4 سنوات يحصل بعدها الخريج على بكالوريوس التعليم الابتدائي، تحولت الكليات المتوسطة إلى كليات للمعلمين مع العام 1409هـ، وهي المؤسسة الوحيدة المسؤولة عن إعداد معلم المرحلة الابتدائية.

وفي عام 1419هـ استحدثت ببعض الكليات مسار العلوم ومسار الرياضيات، ليعد الطالب للتدريس بالمرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية، ثم وجد مسار اللغة العربية.

كما تنفذ الكليات دبلوم محضري المختبرات المدرسية، وكانت مدة الدراسة لعام واحد ثم زيدت سنة أخرى.

كما تقوم بعض الكليات بتقديم دورة لمديري المدارس، وبرامج أخرى في الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية وغير ذلك من دورات، من خلال مركز التدريب وخدمة المجتمع. (وزارة المعارف، 1420هـ، ص 11-68).

ومن أهداف الكليات:

- إعداد معلم المرحلة الابتدائية تقريباً وأكاديمياً، والمتمسك بتعاليم الإسلام.
- رفع مستوى التأهيل التربوي والأكاديمي للمعلمين على رأس العمل.
- الإسهام مع الجهات المختصة بالوزارة في تطوير المناهج والمقررات.
- التعاون مع إدارات التعليم في حل المشكلات التربوية.
- التعاون مع المؤسسات التربوية داخل المملكة وخارجها لتطوير التعليم.
- المشاركة في إعداد وتنفيذ وتطوير البرامج والدورات لمعلمي المراحل التعليمية. (وزارة المعارف، 1420هـ، ص 11-68)

خلاصة :

تتحقق عملية الإعداد للمعلم بشكل ناجح إذا تم الاختيار على ضوء مجموعة من الصفات الشخصية، وعلى برنامج الإعداد الذي يعدهم للقيام برسالتهم التربوية خير قيام.

كما أن المعلم يقوم بالعديد من الأدوار المتداخلة فيما بينها ومنها:-

- مرشد وموجه للطلاب.

- موجه للتعليم.

- ناقل للتراث الثقافي بعد تنقيته.

- عضو في جماعة المدرسة.

- ضو في مهنة التدريس.

- مواطن مؤمن في المجتمع.

# الافتتاحية

## الدراسات

تمهيد :

اهتم معظم الباحثين بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين في أي قطاع تنظيمي من الافتراض القائل " بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي عن عمله " لذلك فإن الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعتبر من مكونات بيئة العمل الرئيسة.

وتؤكد بعض الدراسات على أن المدرسين الراضين عن عملهم يمكن أن يتوقع منهم العمل بفعالية أكثر حيث وجد كل من مايون ولنكيوس ( Mayoon and Linkous, 1979 ) عند استعراضهما لعدد من البحوث والدراسات أن المدرسين الذين حقق تلاميذهم إنجازاً دراسياً مرتفعاً كانوا راضون عن عملهم، وأن معنوياتهم كانت مرتفعة (آل ناجي، 1994، ص7).

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تنشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها. (الأعبري، 2002، ص170) .

#### 4-1- مفهوم الرضا الوظيفي (المهني) :

إن مفهوم الرضا قديم وبخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة وكتابات المسلمين فيما بعد. وحول مفهوم الرضا في التراث الإسلامي يذكر المشعان (1993، ص27) أن الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة، وهو من أعلى مقامات المقربين ومنتهى الإحسان في العمل والمكافآت، والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوق هو الفوز العظيم وهما ليسا أمرين متضادين أو منفصلين، وإنما تقوم العلاقة بينهما على أساس أن أحدهما موجب للآخر وتحقيقهما قمة المقامات قال تعالى: ﴿قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمَ نَفُخُ نَادِ الصُّورِ يَوْمَ يَكُونُ الْجَنَّةُ لِلَّذِينَ كَانُوا يَتَّقُونَ رَبَّ يَوْمَ تَبَدَّلَ النُّجُومُ بُرُوجًا لِيَكُونَ لِلَّذِينَ اتَّقَوْا أَجْرٌ عَظِيمٌ ﴿119﴾ سورة المائدة آية 119.

وقال تعالى: ﴿إِنَّمَا هَلَنْظَالُ سُمْطٍ مِّنْ نَّعْتِ ﴿27﴾ عَمَلٍ رَّيِّبٍ لِّمَنْ شَاءَ مِنْكُمْ يَوْمَ تَكُونُ الْجَنَّةُ لِلَّذِينَ كَانُوا يَتَّقُونَ رَبَّ يَوْمَ تَبَدَّلَ النُّجُومُ بُرُوجًا لِيَكُونَ لِلَّذِينَ اتَّقَوْا أَجْرٌ عَظِيمٌ ﴿28﴾ ﴿29﴾ وادَّخُلْ الْجَنَّةَ نَجِيًّا ﴿30﴾ سورة الفجر آية 28.

والرضا كما تشير بعض المعاجم اللغوية هو: ضد السخط، وارتضاه: رآه له أهلاً، ورضي عنه: أحبه وأقبل عليه (ابن منظور، 1956).

وكثيراً ما يختلط مفهوم الرضا الوظيفي بمفهوم الروح المعنوية والذي يجب أن نؤكد هنا، أن مفهوم الروح المعنوية مرتبط بالجماعة، فالروح المعنوية ولاء يربط أفراد الجماعة ويدفعها إلى إنجاز عملها على أكمل وجه، بينما مفهوم الرضا الوظيفي أمر يتعلق بالفرد، فهو حالة يصل فيها الفرد إلى التكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته.

إن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راض بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها. والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلياً في موقف معين (الحيدر؛ بن طالب، 2005، ص25).

تنوعت التعريفات المتعلقة بالرضا الوظيفي وتعددت حسب أهداف الدراسات والأدوات المستخدمة فيها، فلقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي كمصطلح محدد على يد (هوبك) Hoppock, 1935 وهو من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي حيث يعرفه على أنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله ، وقد صوره (لوك) Locke و (بورتر) Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل (الأزرق، 2000، ص123).

بينما نجد (كامبل و سكارابيل) Cambel&Scarabel قد عرفاه : بأنه "زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مقارنة بما كان يتوقع. (Campbell, & Scarapelle, 1983,P36)

وقد ذكر (عاشور 1986 ) أن درجة الرضا عن العمل بالمعنى السابق تمثل سلوكاً ضمناً أو مستتراً يكمن في وجدان الفرد وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر، ويتفاوت الأفراد في الدرجة التي تنعكس فيها اتجاهاتهم النفسية الكامنة على سلوكهم الخارجي (شاويش، 2004، ص111).

بينما عرفه (نيسترين) Nestern بأنه " محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له. (Nestern, 1994,P462)

في حين عرفته (هيربيرت) "بأنه مشاعر الأفراد تجاه أعمالهم، التي تعتمد على ما يعتقد أن العمل يتجه له حالياً، أي الإدراك بما هو كائن وما ينبغي أن تحققه وظيفته" (Herbert ,1990,P146) .

ويرى عبد الخالق أن الرضا الوظيفي هو تعبير العاملين تجاه أعمالهم، وهذه المشاعر تعتمد على بعدين أساسيين هما:

1- ما يعتقدونه العاملون بأن العمل يتجه بهم إلى ما هو كائن.

2- ما يتطلع العاملون إلى تحقيقه من وظائفهم (النمر، 1993، ص75).

ويأتي تعريف أبو هنطش ( 1989 ) بأن رضا العاملين عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وعليه كلما قلت الفجوة بين الإدراكيين كلما زاد رضا العاملين (شاويش، 2004، ص110).

ويعرف الأغبري ( 2002 ) الرضا الوظيفي بأنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني ص 172. ومن خلال ما ورد من تعريفات لبعض الباحثين يرى الباحث هناك اختلاف واضح بين هذه المفاهيم؛ ويرجع ذلك إلى اختلاف أهداف الدراسات التي تناولتها والأدوات المستخدمة فيها، ويمكن تلخيص مفهوم الرضا الوظيفي بأنه: "مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله (وظيفته) حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا إلى نقص الرغبة في العمل".

#### 4-2- نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي (المهني):

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية، (scientific Management Theory)، إن أصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا عملياً في تفسير سلوك العامل في المنظمة وفي كيفية حفزه من أجل المزيد من العطاء والبذل. ولكن منطلقهم لم يكن البحث في تحسين أحوال الفرد الاجتماعية وزيادة راتبه وتوفير حريته الفردية وديمقراطية الإدارة في المنظمة، وإنما كان منطلقهم مناقشة مشكلات الإنتاجية وكيفية رفع إنتاجية الفرد العامل. ولقد أدت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة من أدوات الإنتاج، وعليه فلن يتمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقته الإنتاجية فلا بد أن تهتم الإدارة بتدريبه على العمل وأن تراقبه بواسطة المشرفين مع حفزه مادياً ومعاقبته إذا قصر في إنتاج الكمية المطلوبة منه (العميان، 2005، ص38).

تعتبر الثورة الصناعية 1750-1825 بهدف ضمان ولاء العاملين وتأييدهم لأهداف المنظمات التي يعملون فيها البدايات لاهتمام الإدارة بالعاملين ، إلا أن تدخل عوامل كثيرة أضعف من سلطة الإدارة وقدرتها على السيطرة على القوى العاملة مما جعلها تواجه مشكلة أساسية متمثلة في كيفية ضمان التعاون الإيجابي للولاء من جانب العاملين لتحقيق أهداف التنظيم وبناء الشرعية لسلطتها وكل هذا اسهم بزيادة الاهتمام بالرضا عن العمل كأحد الأساليب

الإدارية لتحقيق ولاء العاملين وتعاونهم. ويعتبر الاهتمام بالجانب المعنوي للأفراد من المتحولات الحديثة في مجال دراسات إدارة شؤون العاملين حيث كان الاهتمام الإدارة في الماضي مركزا على أداء العاملين إن كانوا راضين أو غير راضين إلا أن الدراسات الحديثة في مطلع القرن الحالي تهتم بشكل كبير بالتعرف على وجهات نظر الأفراد من خلال الدراسات السلوك الإنساني في مجال الإدارة ، ومن ثم بدأت الإدارة في وضع برامج تهدف إلى تنمية الوسائل والأساليب المؤدية لاكتشاف وتفسير مشاعر وعواطف ورغبات الأفراد وردود الفعل لديهم وطرح الخطط التي تهدف إلى تخفيف ردود الفعل السلبية لدى الفرد وتنميتهم والمحافظة على الروح المعنوية العالية لديهم وبذلك بدأ الاهتمام بالرضا المهني لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد .

بدأت الدراسات التطبيقية للعاملين في المحيط الأمريكي بعد عام 1910 مع التطور الذي حدث لتخصيص علم النفس الصناعي الذي تم توظيفه خلال الحرب العالمية الأولى لتدريب العاملين في القطاع العسكري ببرامج خاصة. ثم قام إلتون مايو في عام 1927 بمجموعة من التجارب التي كانت تهدف إلى إثراء المعرفة في مجال الرضا المهني ، وتوصل إن هناك العديد من العوامل التي تحفز الأفراد على حب العمل وزيادة الإنتاجية ومن بينها العوامل العاطفية كشعور العاملين اتجاه بعضهم والاهتمام الذي يلقاه العاملون من مشرفيهم .

- ومنذ الثلاثينات من القرن العشرين وموضوع الرضا المهني يلقي الاهتمام المتزايد في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا في مجال علم النفس و السلوك التنظيمي ، فقد درس علماء النفس مظاهر الرضا عن العمل في المؤسسات واستخدموا عبارات الرضا المهني منذ عام 1930 للتعبير عن المواقف والميول الذاتية أو على مدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم وتصورات الموظفين اتجاه وظائفهم ، ولا سيما أن اهتمام الدارسين كان موجها لكيفية زيادة الإنتاجية مع أن العاملين كانوا يعملون ساعات طويلة بأجور زهيدة وإهمال الجانب الإنساني والعنصر البشري في العمل ، ولكن تجارب مصنع الهاورثون التابع لشركة ويسترون إلكتروك بأمريكا خلال الفترة من 1926- 1932 لفتت الأنظار إلى أهمية العلاقات الإنسانية وفتحت أفقا جديدة حول أهمية العنصر البشري وحاجاته النفسية والاجتماعية وهذا ترتب عليه تغير جذري في النظرة للعمل والعاملين و تعدد دراسة هوبوك عام 1933 لقياس الرضا عن العاملين في نيوهوب بولاية بنسلفيا الأمريكية مستخدما أسلوب الاستقصاء من أولى الدراسات المنهجية المنشورة عن الرضا المهني وهي نتيجة أبحاث تمت على العمال الأمريكيين خلال ثلاثين سنة الأولى من القرن العشرين ، و أهمها التي يقام بها ألتون مايو 1927 فقد كشفت هذه الأبحاث بطريقة الصدفة أثناء قياس أثر العوامل المادية في

العمل كالإضاءة والتهوية على الإنتاجية وكشفت أن الإنتاجية قد ازدادت بطريقة غير متوقعة حتى في حال انخفاض العوامل العاطفية والدافعية خاصة شعور العاملين اتجاه بعضهم البعض ونوع الرعاية والاهتمام الذي يلاقونه من جانب المشرفين والرؤساء . وكان من نتائج هذه الدراسات إلقاء الضوء على أهمية جماعات العمل ودور العامل الفرد داخل الجماعة و وعلى أن الرضا عن العمل يتأثر بالعلاقات الإنسانية التي تتكون وتنمو داخل التنظيم المؤسسي أو الفردي .

وقد أثرت سنوات الحرب على دراسات الرضا المهني ، وكلكن ما أن انتهت الحرب حتى بدأت الأبحاث من جديد تنمو وتتطور سريعا وطرحت العديد من القضايا المنهجية المتعلقة بالرضا الوظيفي ومناقشة العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاج في الأربعينات والخمسينات من القرن .

وتم مناقشة العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاج . وفي عام 1957 نشر هيرزبورغ نقدا مشهورا للإنتاج الفكري في مجال الرضا المهني واقترح البحث العوامل المؤدية لعدم الرضا المهني وسيطرت نظرية عاملين هذه للأكثر من عقد .

- في الستينات أصبحت الأبحاث أكثر تعقدا واتساعا من ذي قبل وترافق هذا التطور في الطرق المنهجية للأبحاث وأصبح من الممكن الحصول على المعلومات تتعلق بوضعية الرضا عن العمل من مجموعات كبيرة من الأفراد ، وظهرت دراسات تناولت العلاقة بين الرضا المهني والخصائص الاجتماعية والنفسية للأفراد والهياكل التنظيمية والمناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل .

- وفي السبعينات أصبحت أبحاث الرضا المهني حقلا مستقلا بنفسه ووضعت معظم النظريات الخاصة بالرضا المهني وبدأت تقبل أساليب وإجراءات البحث بشكل أكبر وتوفرت الكثير من الكتابات والأبحاث حول الموضوع واتسع التطبيق ليشمل مهن أخرى للبحث عن أسباب ونتائج الرضا المهني ولكن التركيز كان منصبا على الميدان الصناعي ومن ثم وجه لقطاع الخدمات ( السالم ، 1997 ، ص 53-58 ) .

#### 4-3 : عوامل الرضا المهني عن العمل :

تختلف العوامل التي تشير للرضا المهني باختلاف الدراسات التي تتناول هذه العوامل .

1-الفرسوني : يشير على عوامل ( علاقات العمل ذاته ، الجنس ، السن ، المجموعات المهنية ، مدة العمل في ممارسة المهنة ، مستوى الرقابة ، اللإلتزام المهني الاعتراف بالمركز الأكاديمي للموظف أثر بيئة العمل الحوافز دور العلاقات الإنسانية ... )

2-قبلان : يرى أن عوامل الرضا المهني تدور حول المحاول التالية ( طبيعة الوظيفة أو العمل ، الجوانب الاجتماعية ، الأجر ، فرص النمو والارتقاء الوظيفي ، أسلوب الإشراف والقيادة مجموع العمل)

3-يحدد كيث keith ستة عوامل مهمة للرضا عن العمل هي ( كفاية الإشراف المباشر ، الرضا عن العمل نفسه ، الاندماج مع الزملاء في العمل ، توفير الأهداف في التنظيم عدالة المكافآت الاقتصادية ، الحالة الصحية) .

4-يعدد هوبوك العوامل التي تحقق الرضا عن العمل فيما يلي ( السن ، الطموح ، المواقف ، توافر المعلومات عن الوظيفة ، النقد ، درجة الصعوبة في العمل ، ما يحققه من مكاسب مادية ، الظروف الاقتصادية ، المركز الاقتصادي ، مستوى تعليم الموظف ، مدة الخدمة ، الأهلية الاجتماعية ، درجة الرتبة في العمل ... ) ( السالم ، 1997 ص79 - 82 ) .

5-يذهب عبد اللطيف إلى أن متغيرات الرضا الوظيفي بصفة عامة تحدد في ثلاث فئات أساسية من المتغيرات هي :

• العوامل البيئية : ( البيئة السياسية ، الاقتصادية ، التنظيمية )

• العوامل الشخصية : ( بعض التغيرات الديموغرافية )

• القدرات الذاتية : ( وتشمل خصائص الشخصية وسماتهم )

#### 4-4: نظريات الرضا الوظيفي (المهني) :

تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي (المهني) وعوامله ومسبباته وفيما يلي عرض لها :

##### 1-نظرية الإدارة العلمية (1900) :

وضعت هذه النظرية على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبر (Feber)، واهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل؛ فحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل؛ لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية. (Manceil, 1993, P.3758)

2-نظرية العلاقات الإنسانية 1924 ركزت على الجانب الإنساني Hothorn والأبحاث في جامعة أوهيو وميشيغان :

( \* أهم أفكار هذه النظريات العنصر الإنساني أهم عناصر العمل ويجب مراعاة تركيبه المعقد وجوانبه النفسية من قبل الإدارة حتى يستطيع التعاون بالشكل المطلوب ، \* هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين يجب مراعاتها أهمها احترام النفس – تأكيد الذات – احترام الآخرين ، \* العاملون يكونون جماعات عمل وبهذه الجماعات أثرها في تفكير أعضائها واتجاهاتهم وقيمهم الأمر الذي ينعكس على إنتاجهم ، \* التعامل بأسلوب ديمقراطي يحقق للعمال التقدير وثبات الذات وزيادة الإنتاج ويوفر لهم المناخ الملائم )

3-نظرية التكيف الوظيفي : 1927 استخدامه استبانته مينوسوتا للرضا الوظيفي ويرى أصحابها أن الرضا هو محصلة للتوافق بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة وتحقيق الذات في إطار نظام العمل أي الانسجام بين الشخصية المطلوبة للعمل وبيئة العمل النفسية والذي يفسر تكيف الفرد مع بيئة العمل ( السالم ، 1997 ص 64 – 65 ) .

4-نظرية تدرج الحاجات لـ ماسلو : 1943 ، عالم النفس الأميركي حيث رتب الحاجات الإنسانية وفق هرم بحسب حاجتها للإشباع .

- الحاجات الأساسية المادية

- الحاجة إلى الأمن والضمان

- الحاجة إلى الصداقة والعلاقات والانتماء

- الحاجة إلى الاحترام و المركز والمكانة الاجتماعية .

- الحاجة لإثبات الذات .

إن هذه الحاجات غير المشبعة هي المحدد لسلوك الفرد حتى يتم إشباعها ( قبلان 1981 ص 6-8 )

**5-نظرية العاملين :** 1959 قام (هرزبرج Harzberg في USA بدراسة على مهندسين ومحاسبين لمعرفة

دوافعهم ورضاهم الوظيفي في أعمالهم وجد أن هناك مجموعتين من العوامل :

أ- دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل .

ب- العوامل التي يعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال 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 ورؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل. (السيد أحمد، 1991، ص17)

**6- نظرية العدالة :** وضعها آدمز 1963 تؤكد على العدالة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي وإن درجة المساواة والعدالة التي يدركها الفرد في وظيفته تحدد رضاه المهني ويظهر ذلك من خلال المكافآت والرواتب والتقدير الموزع بالتساوي بين الموظفين وفقاً لجدارتهم تعتمد النظرية على مفهومي المدخلات والعوائد .

والمدخلات تعني جدارة الشخص ( العمر ، مستوى التعليم ، المهرة ، مقدار الجهد المبذول ) ، أما العوائد فتعني ( الجزاءات المكافآت ، الاعتراف والتقدير ، الترقية ) .(السالم ، 1997، ص 69 - 70) ، لذا فإن هناك ارتباط عكسي بين الفارق العادل والعائد الفعلي من جهة، والرضا عن العمل من جهة أخرى، ويعتبر (آدمز 1963) العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة متبادلة يقدم الفرد العامل فيها جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر

والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها من المنظمة، فيجري الفرد عملية موازنة بين (معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة) مع (عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه) فإذا ما تساوى المعدلان ؛ شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل، وإذا حصل أي اختلال بينهما من وجهة نظره؛ فإنه يشعر بالغبن ؛ مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه. (النجار، 1993، ص15)

**7- نظرية التوسل : 1964** فقد فسرها ( فروم Vroom ) "على أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، (Tharrington, 1993, P.2198)، وتكافئ النتيجة للشخص يعني قوة تأقلمه العاطفي سلباً وإيجاباً نحو هذه النتيجة فالتكافؤ يتعلق بالرضا المهني المتوقع والمقترن بنتيجة العمل ويعد المال تكافؤاً إيجابياً لمعظم الناس.

#### **8- نظرية الإنجاز : 1967** ماكلييلاند و أتكسون :

اهتمت بالفرد العامل على وجه الخصوص يرى ماكلييلاند أن العمل يركز على ثلاث حاجات هي ، الحاجة إلى القوة ، الحاجة إلى الإنجاز ، الحاجة إلى الانتماء .

إتكسون يعرف الإنجاز بأنه الرغبة في تحقيق الأهداف وأن قيمته تكمن في الرضا الذي ينتج عنه ، وأن لتنفيذ العمل أهميتان الأولى لصالح العمل ذاته والثانية لصالح العامل واحترامه لنفسه ويرى أن الحاجة للإنجاز مكتسبة ولها تأثيرات كبيرة فحينما تكون سائدة تزدهر الأعمال ومتطورة ، كما أن غيابها في المجتمع يعد عنصراً معوقاً للعمل والتنمية الاقتصادية ( السالم، 1997، ص.70) .

**9- نظرية تدعيم السلوك 1968** طورها سكينر وهي إحدى نظريات السلوك الإنسانية والتعلم السلوك نتيجة العلاقة بين مثير واستجابة وهذه المثيرات إما مثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان والبيئة الخاصة والبيئية الوظيفية والبيئة الإدارية الحوافز الإيجابية تعتبر مثيرات يتعرض لها العامل وتؤدي لتثبيت السلوك وتكراره مما يؤدي للإشباع ، الحوافز الغير إيجابية تثبط العمل ( السلوك ) وتعيقه ما يؤدي لشعور بعدم الرضا ( السالم ، 1997 ، ص70-71) .

**10- نظرية الجماعة المرجعية 1968** هولين وبلود وترى أن الجماعات التي يرتبط بها الفرد عامل هام في تفهم أبعاد الرضا المهني ، حيث تؤثر في قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه وتوقعاته سواء أكان عضو في الجماعة أم كان يتفق معها ويستخدم معاييرها وبذلك رآيه ورضاه سيتأثر برأي واتجاه هذه الجماعة توجه هذه النظرية نقد أنها لا تبين الكيفية التي يختارها الأفراد العاملون الجماعة المرجعية التي يقارنون أوضاعهم بها ، وذلك أن شخصية الفرد تلعب دورا هام في اختيار الجماعة المرجعية التي يرتبط بها وبذلك طموحات الفرد تحددتها شخصية الفرد وليس الجماعة ( السالم،1997،ص.70) .

**11- نظرية ألدرفر 1972** قام باقتراح نظرية الحاجات الإنسانية و صنفها إلى ثلاث حاجات وهي :

- الحاجة للكينونة التي يمكن إشباعها بواسطة عوامل البيئة كالأكل والشرب والهواء.
- حاجات العلاقات التي تتركز على ربط العلاقات الإنسانية الداخلية بين الأفراد والمحافظة عليها .
- حاجات النمو التي تهتم بالمستوى الأعلى للذات الإنسانية والنمو النفسي لفرد مثل تحقيق الذات وإشباعها ولا يتفق مع ماسلو سفي تلك الحاجات التي يجب أن تشبع بالتدرج وأن العوامل الحضارية والخلفيات الشخصية تؤدي دورا هاما في إشباع الحاجات( السالم ، 1997 ، ص68-69) .

**12- نظرية 1981 Z** : وضعها البر فسور أوشي اسمها نظرية Z بهدف التعرف على الأسباب نجاح الإدارة اليابانية .

وهي تقوم على أساس الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل ، وأن إنتاجية العامل لن تحل من خلال بذل أعمال أو الاستثمار في البحث لأن هذه الأمور لا تكفي دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة . .

الثقة : النظام الإداري القائم على جو الثقة بين العاملين في المؤسسة .

الخدمة والمهارة : الممارسة الإدارية تتسم بالدقة والتهديب وحده الذهن والمهارة في التعامل

الألفة والمودة : التي تعتمد على الرابطة المشتركة في الحياة اليابانية وما يترتب عليها من عيش آمن ودعم للناس وعلاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة.

### 13 - نظرية كامبل 1970 :

تقسم بعض نظريات الرضا المهني لقسمين هما :

أ- نظريات المحتوى

ب- نظريات التفاعل حيث تضم

( نظريات المحتوى : نظرية ماسلو - نظرية هايزبرغ - بينما تضم نظريات التفاعل ، نظرية العدالة - المساواة - نظرية التوسل )

### 4-5- عوامل وعناصر الرضا عن العمل :

أثبتت الدراسات والأبحاث التي تناولت الرضا على أنه يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من رضا عن العوامل المختلفة للعمل، أو أن درجة رضا الأفراد عن عامل من عوامل العمل تؤثر على درجة الرضا عن العوامل الأخرى . وهذه العوامل يمكن أن تحدد بالتالي : (المنصور، 2008، ص13).

1. الرضا عن الأجر : وجد العديد من الباحثين أن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل، وبين الرضا الوظيفي للفرد.

2. الرضا عن محتوى العمل : توصل عدد الباحثين إلى أن محتوى العمل هو العامل الرئيسي للسعادة في العمل بل أنه ربما يكون الوحيد بالنسبة لبعض العاملين . ويمكن إيراد عدة متغيرات متصلة بمحتوى العمل :

أ) درجة تنوع مهام العمل : اذا ما تنوعت مهام العمل لن يحدث للموظف في المدى القصير أي ملل من العمل ، وسيشعره أكثر برضا أكبر .

ب) درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: كلما أعطي للموظف الحرية في اختيار طرق أداء العمل كلما إزدادت سرعة أداء العمل وذلك لأنه قادر على اتخاذ الطريقة التي يشعر انها الأفضل والأسرع لإنهاء العمل المطلوب منه.

ج) استخدام الفرد لقدراته: كلما قام الموظف بتطبيق مهاراته وخبراته وقدراته في العمل كلما إزداد رضاه عن العمل.

3. الرضا عن فرص الترقية: كلما شعر الموظف أن ما يقوم به من أعمال هي محل شكر وتقدير وانه لا بد وسيحصل على ترقية تمكنه من تحسين وضعه ، كلما أصبح راضياً ما أكثر عن عمله ، وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل .

4. الرضا عن الإشراف: كلما تواجد مشرفين قادرين على استيعاب مرؤوسيههم ، كلما كان لدى هؤلاء المرؤوسين رضا كافيّاً عن أعمالهم ، بالتالي يستطيعون أن يؤديوا مهامهم بدون توقع أي مفاجآت من مشرفيههم .

5. الرضا عن جماعة العمل: اذا تواجد الموظف في بيئة يرتاح لها ، ومع موظفين يستطيع التفاهم معهم، فإنه لا بد وسيرضى عن عمله ، وربما يصبح هذا العامل أكثر اقوياء في رضاه عن العمل.

6. الرضا عن ساعات العمل: كلما توافقت ساعات العمل مع وقت راحة الموظف كلما ارتفع رضا الموظف عن عمله ، والعكس صحيح.

7. الرضا عن ظروف العمل: تؤثر ظروف العمل المادية مثل ( درجة الحرارة ، التهوية ، الرطوبة والنظافة ) على درجة رضا الموظف على بيئة العمل . وتشير الدراسات إلى أن درجة جودة ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الموظف بعمله .

4-6- أنواع الرضا عن العمل : (كامل، والبكري، 1990، ص78)

#### 1 - الرضا الكلي :

يمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله ، ولكن ليس من الضروري ان تتوافر في هذا العمل كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها أعلاه، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة بالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

## 2 - الرضا الجزئي :

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل. وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها أو ربما لازال الإستياء موجوداً لكنه لازال يؤدي أعماله.

### 4-7- قياس الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي يمثل مشاعر وأحاسيس غير محسوسة فإن القدرة على التعرف عليها والوصول إليها يعتبر عملية ليست سهلة. ولقد استفادت مقاييس الرضا الوظيفي من التقدم الذي حدث في مجال علم النفس من حيث أساليبه لدراسة الشخصية والاتجاهات وغيرها من الجوانب النفسية. وهناك طرق ومقاييس مختلفة لقياس مستوى الرضا الوظيفي وتحديد أسبابه، حيث تختلف في مدى فاعليتها على ما توفره تلك المقاييس من الدقة والشمول بالنسبة للبيانات (الروييلي، 1423، ص22).

وفيما يلي عرض لأهم أنواع مقاييس وأساليب قياس الرضا الوظيفي:

### أولاً : أنواع مقاييس الرضا الوظيفي:

هناك نوعان من مقاييس الرضا الوظيفي وهما:

#### أ / المقاييس الموضوعية:

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه. ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة.

ب/ المقاييس الذاتية:

ويقيس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل، أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم.

وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا.

1- مقياس رسم الوجه، وهو من أقدم الأساليب.

2- طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين.

3- طريقة المقابلات الشخصية.

4- طريقة تحليل الظواهر وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع الموظف إلى الاستمرار في عمله أثر كه، ويعاب عليها إغفال بعض الظواهر التي لا يمكن قياسها كأثر سلوكي كالدافعية.

5- طريقة قوائم الاستقصاء وتعتمد هذه الطريقة على إجابات المفحوصين على استقصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي ومن أشهر قوائم الاستقصاء حول الرضا الوظيفي مقياس تكساس لقياس الرضا الوظيفي، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي وقائمة وصف الوظيفة (البدراي، 1427، ص41-42).

4-8- علاقة الرضا عن العمل بالأداء:

يمكن تحديد هذه العلاقة كما حددها (بدر، 1982، ص13) في ثلاث اتجاهات أساسية هي:

الاتجاه الأول: يشير إلى أن الرضا المرتفع يؤدي إلى زيادة الأداء.

والاتجاه الثاني: يرى أن الأداء يؤدي إلى الرضا.

أما الاتجاه الثالث: فيرى أن الرضا هو نتيجة لحصول العامل على مكافآت عادلة، والتي هي نتيجة القيام بأداء معين، وبالتالي فليس هناك علاقة عضوية بين الرضا والأداء في حد ذاتهما.

#### 4-9- الرضا الوظيفي للمعلم وأثره على الشخصية :

الرضا الوظيفي مطلب هام جداً لكل مهنة فالكل يعلم أن من أسباب نجاح أي شخص في مهنته هو رضاه التام عنها بعكس الآخر تجده يبحث دائماً عن مهنة أخرى لأنه غير راضٍ عن هذه المهنة ولذلك فالمعلم الذي ارتضى لنفسه مهنة التدريس وأحب هذه المهنة من قلبه تجده شديد الإصرار والتمسك بها مهما واجهه من صعاب فإنه قادر على حلها في سبيل الاستمرار في مهنته وهذا بالطبع يساعده على بناء شخصية تعليمية مناسبة لمهنة التدريس. ( الدويش ، 1416هـ).

ورضا المعلم عن مهنة التدريس كلما كان حياً في المهنة نفسها كلما كان مساعداً له على النجاح ولعل هذا الرضا يشمل أيضاً المردود المادي والمكانة الاجتماعية ولكن لو تعلق هذا الرضا بالمادة فقط دون الميل إلى المهنة نفسها كما يفعله بعض المعلمين الذين التحقوا بهذه المهنة طمعاً في المال فقط فهذا لا يحقق المطلوب ولا يساعد المعلم على بناء تلك الشخصية القوية لأنه منقاد وراء المال بعكس المعلم الذي يهب نفسه لهذه المهنة تجده متصف بصفات المعلم الحازم والذي تتناسب شخصيته مع مهنة التدريس .

### خلاصة :

يعتبر الرضا الوظيفي مشاعر وأحاسيس غير محسوسة فإن القدرة على التعرف عليها والوصول إليها يعتبر عملية ليست سهلة. ولقد استفادت مقاييس الرضا الوظيفي من التقدم الذي حدث في مجال علم النفس من حيث أساليبه لدراسة الشخصية والاتجاهات وغيرها من الجوانب النفسية.

وكثيراً ما يختلط مفهوم الرضا الوظيفي بمفهوم الروح المعنوية والذي يجب أن نؤكد هنا، أن مفهوم الروح المعنوية مرتبط بالجماعة، فالروح المعنوية ولاء يربط أفراد الجماعة ويدفعها إلى إنجاز عملها على أكمل وجه، بينما مفهوم الرضا الوظيفي أمر يتعلق بالفرد ، فهو حالة يصل فيها الفرد إلى التكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته.

# الرضا الوظيفي والتنظيم البيروقراطي

# الفصل الخطا الفصل

### 5-1- المنهج المتبع في الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها .

### 5-2- تحديد مجتمع وعينة الدراسة :

قصد الباحث مكتب التربية والتعليم لمنطقة نجران للحصول على المعلومات الكافية عن عدد المدارس الابتدائية المتواجدة بالمنطقة وكذا عدد المعلمين المسجلين على مستوى المرحلة الابتدائية (ذكور) ، وقد أبدوا رغبة كبيرة في مساعدتنا لانجاز هذه الدراسة.(ملحق رقم 03)

واختار الباحث مجتمع مكون من معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران ، و اختيار العينة كان بطريقة قصدية (مقصودة) حيث تم اختيار 155 معلم من المجتمع الأصلي الكلي و المقدر ب 2194 معلمون ب 160 مدرسة في منطقة نجران، ووزعت استمارات استبانة الرضا الوظيفي(ملحق رقم 02) على المعلمين ، وتم استلام الاستمارات بعد الإجابة عنها في حينها المحدد ،إلا من تعذر الوصول إليه أو امتنع عن الاستجابة .

### 5-2-1- توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة:

تم توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة وهي المؤهل العلمي وسنوات الخبرة موضح في الجدول التالي :  
جدول رقم (01) يبين توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	مستويات التغير	عدد المعلمين	المجموع
المؤهل العلمي	دبلوم	33	155
	بكالوريوس	122	
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	69	155
	أكثر من 10 سنوات	86	

### 5-3- أدوات الدراسة:

#### 5-3-1- استمارة الاستبانة :

قام الباحث بتصميم استمارة استبانة استخدمها لعينة الدراسة (ملحق رقم 02) ، تشتمل على جزأين، يستخدم الجزء الأول في جمع البيانات الشخصية عن المبحوث، أما الجزء الثاني من الاستمارة فهو عبارة عن استبانة تم بناؤه من قبل الباحث وأطلق عليه اسم "استبانة الرضا الوظيفي".

ولقد راع الباحث عند بنائه لهذا الإستبانة الشروط الأولية في بناء الإستبانات وهي :

### 5-3-2- خطوات بناء استبانة الرضا الوظيفي:

الخطوة الأولى : تحديد المحاور التي تكون بمجملها بنية الإستبانة .

بناء على أهداف الدراسة وفروضها، قام الباحث بتحديد خمسة محاور للإستبانة وهي :

❖ مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات يشمل على كمحور أول.

❖ الرضا عن الجوانب المادية كمحور ثان.

❖ الرضا عن طبيعة العمل وظروفه كمحور ثالث.

❖ الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين كمحور رابع.

❖ عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته كمحور خامس.

أما مفاتيح التصحيح فقد قام الباحث بإعدادها مسبقا، وبالتالي ضمان توحيد طريقة التصحيح، حيث تم إعداد هذه الاستبانة على أساس طريقة ليكرت بالتدرج الخماسي 1،2،3،4،5 كما يوضحه الجدول أدناه:

الجدول رقم (02)

مفاتيح وطريقة تصحيح استبانة الرضا الوظيفي

مفاتيح وطريقة التصحيح		
أوافق بشدة	5	القيمة البحثية التي تمارس بدرجة مرتفعة
أوافق	4	القيمة البحثية التي تمارس بدرجة متوسطة
موافق لحد ما	3	القيمة البحثية التي تمارس بدرجة منخفضة
أرفض	2	القيمة البحثية التي لا تمارس على الإطلاق
أرفض بشدة	1	القيمة البحثية التي لا تمارس على الإطلاق

الخطوة الثانية : كتابة عبارات أداة الإستبانة .

تمكن الباحث من كتابة مجموعة من العبارات تحت كل محور من المحاور الخمسة، وبذلك يكون إجمالي عدد عبارات الإستبانة هو (54) عبارة.

وقد كتب الباحث العبارات بحيث تصف سلوكا يرغب فيه المستجيب أو يتجنبه، أو يقوم به فعلا، أو تصف شعورا اتجاه ممارسة يقوم بها هو أو الآخرون.

الخطوة الثالثة : تقدير صدق المحتوى ، وطريقة المحكمين.

تم عرض الإستبانة (ملحق رقم 01) المستخدم في جمع بيانات الدراسة على 08 محكمين في مجال علم النفس وعلوم التربية، واللغة العربية ، وطلب منهم " تحكيم صلاحية الاستبانة ، والتعليق كلما تطلب الأمر.

## تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران السعودية

وقد أسفرت نتائج التحكيم على حصول معظم العبارات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن 75% ، وتبين من خلال ذلك أن معظم عبارات الإستبانة جيدة، وتحمل صدقاً ظاهرياً جلياً ، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة.

الخطوة الرابعة: تطبيق الأداة على عينة الصدق والثبات:

جرى تطبيق الأداة على عينة عشوائية طبقية مؤلفة من 52 معلم من المرحلة الابتدائية، تم اختيارهم من عدة مدارس بمدينة نجران.

### 5-3-3- اختبارات صدق وثبات استبانة الرضا الوظيفي:

5-3-3-1- الصدق الداخلي: جدول رقم (03)

قيم معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه

مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات		الرضا عن الجوانب المادية		الرضا عن طبيعة العمل وظروفه		الرضا عن علاقة المعلم بالمستولين		عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	1.00**	2	0.91**	3	0.91**	6	0.89**	4	0.90**
5	0.89**	11	0.91**	7	0.88**	9	0.90**	16	0.69**
8	0.93**	15	0.77**	10	0.91**	12	0.78**	23	0.79**
14	0.77**	19	0.79**	13	0.70**	17	0.79**	34	0.75**
20	0.76**	26	0.79**	18	0.80**	21	0.78**	41	0.88**
25	0.78**	35	0.79**	22	0.75**	24	0.77**	50	0.85**
28	0.76**	46	0.76**	27	0.77**	29	0.78**		
31	0.76**	52	0.77**	30	0.79**	32	0.77**		
38	0.70**			33	0.76**	36	0.80**		
42	0.83**			37	0.70**	39	0.70**		
44	0.76**			40	0.75**	45	0.77**		
47	0.79**			43	0.79**	48	0.76**		
53	0.78**			49	0.78**	51	0.79**		
						54	0.78**		

\*دالة عند مستوى 0.05      \*\*دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول أعلاه رقم (03) والذي يبين معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور أن جميع العبارات في كل محور لها ارتباط قوي بالمحور الذي تنتمي إليه وجميع العبارات دالة عند مستوى (0.01).

جدول رقم (04)

معاملات الارتباط بين درجات محاور الإستبانة والدرجة الكلية للاستبانة .

الرقم	المحاور	عدد العبارات	قيمة معامل الارتباط
1	مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات.	13	0.88(**)
2	الرضا عن الجوانب المادية	8	0.77(**)
3	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه.	13	0.77 (**)
4	الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين.	14	0.77(**)
5	عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته.	6	0.79(**)
	الدرجة الكلية للاستبانة	54	0.79

يتضح من الجدول أعلاه رقم (04) أن جميع قيم معاملات الارتباط الداخلي (الاتساق الداخلي) لكل محور من محاور الإستبانة مرتبط بالدرجة الكلية، ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يؤكد صدق الإستبانة وصلاحيتها لجمع البيانات المطلوبة للدراسة الحالية.

5-3-2- معامل الثبات ألفا كرونباخ:

جدول رقم (05)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الإستبانة الرئيسة .

المحاور	عدد العبارات لكل محور	قيمة ألفا
مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات.	13	0.99
الرضا عن الجوانب المادية	08	0.99
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه.	13	0.99
الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين.	14	0.99
عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته.	06	0.99
الدرجة الكلية للاستبانة	54	0.99

تشير البيانات في الجدول رقم (05) إلى قيم معامل الثبات لإجابات المبحوثين، وتظهر ارتفاع قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل محاور الإستبانة ، ويؤكد على ذلك ارتفاع معامل الثبات الكلي للإستبانة حيث بلغ (0.99) ، وهي دلالة عالية لثبات الإستبانة .

#### 5-4- أساليب معالجة البيانات وتحليلها :

عالج الباحث البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية إحصائياً، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS .

حيث تم استخدام :

1- المتوسط الحسابي :

2- الانحراف المعياري :

3- معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient .

4- معامل ألفا كرونباخ Alpha Kronpach Formula .

5- اختبار (ت) T – test .

6- معامل تحليل التباين ANOVA .

#### 5-5- مجالات الدراسة :

##### 5-5-1- المجال البشري :

❖ معلمو المدارس الابتدائية في منطقة نجران .

##### 5-5-2- المجال المكاني :

❖ المدارس الابتدائية في منطقة نجران.

##### 5-5-3- المجال الزمني :

❖ الدراسة النظرية من نوفمبر 2010 إلى فيفري 2011.

❖ الدراسة التطبيقية من مارس 2011 إلى ماي 2011 .

# الفصل السادس عرض ومناقشة النتائج

6- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

6-1- مناقشة نتائج الدراسة حسب المحاور :

يقوم الباحث بعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحاور كلاً على حد بشكل مفصل ومقارنتها مع الدراسات المرتبطة على النحو التالي:

6-1-1- محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات:

جدول رقم (06) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور "مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات" مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي:

رقم العبارة	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
05	01	مهنة التدريس تنسجم مع ميولي.	3.71	1.22
01	02	أشعر بأنني حققت طموحي الوظيفي في التعليم الابتدائي.	3.63	1.33
14	03	العمل في التعليم الابتدائي مصدر فخر وتقدير من العائلة.	3.26	1.47
08	03	يقدر الزملاء في التعليم الابتدائي جهود الآخرين المبذولة في مجال العمل.	3.26	1.18
38	04	أجد أن عملي في التعليم الابتدائي أفضل من العمل في أي إدارة أخرى.	3.12	1.39
31	05	العمل في التعليم يستثير قدراتي وطاقاتي.	3.11	1.28
53	06	أشعر بأن ما أقوم به من أعمال في التعليم يتناسب مع مستواي الاجتماعي.	2.96	1.23
47	06	يوفر العمل في التعليم الابتدائي ركزاً اجتماعياً موقفاً للمعلمين.	2.96	1.04
44	07	مهنة التدريس تحقق طموحات المعلم.	2.92	1.36
42	08	أشجع أبنائي على اختيار مهنة أخرى غير مهنة التدريس.	2.86	1.27
25	09	مهنة التدريس في التعليم الابتدائي تتيح لي فرص ضعيفة للتجديد والابتكار.	2.78	1.35
20	10	مهنة التدريس تضعف الاستقرار النفسي للمعلم والاطمئنان على مستقبله.	2.63	1.24
28	11	قراري بالعمل في مجال التعليم الابتدائي كان خطأً كبيراً .	2.54	1.21

إن تحليل بيانات الجدول رقم (06) لأراء أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس منطقة نجران والمرتبطة "بمحور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات" جاءت استجاباتهم على النحو التالي:

حازت العبارة رقم (05) " مهنة التدريس تنسجم مع ميولي " ،على الترتيب الأول بين عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي (3.71)، وانحراف معياري (1.22) وهي أعلى درجة لهذا المحور وهو يعبر عن مدى إدراك أفراد عينة الدراسة بقيمة مهنة التدريس ، و جاءت العبارة رقم (01) " أشعر بأني حققت طموحي الوظيفي في التعليم الابتدائي " في المرتبة الثانية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.63) والانحراف المعياري (1.33) ، بينما جاءت العبارة رقم (14) " العمل في التعليم الابتدائي مصدر فخر وتقدير من العائلة " ،و العبارة رقم (08) " يقدر الزملاء في التعليم الابتدائي جهود الآخرين المبذولة في مجال العمل " في المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.26) وبانحراف معياري (1.47) ، حيث جاءت العبارة رقم (38) " أجد أن عملي في التعليم الابتدائي أفضل من العمل في أي إدارة أخرى " في المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.12) وبانحراف معياري (1.39)، والعبارة رقم (31) " العمل في التعليم يستثير قدراتي و طاقاتي " في المرتبة الخامسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.11) وبانحراف معياري (1.28) ، بينما تحصلت العبارة رقم (53) " أشعر بأن ما أقوم به من أعمال في التعليم يتناسب مع مستواي الإجتماعي " على المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.96) وبانحراف معياري (1.23)، وجاءت العبارة رقم (47) "يوفر العمل في التعليم الابتدائي مركزاً اجتماعياً مرموقاً للمعلمين " في المرتبة السادسة مكرر ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.96) والانحراف المعياري (1.04) ، بينما تحصلت العبارة رقم (44) " مهنة التدريس تحقق طموحات المعلم " على المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (1.36) ، وهذه النتائج تعبر عن تحقيق المهنة للرضا عن الذات في التدريس، وتتفق مع نظرية التكيف الوظيفي (1927) حيث يرى أصحابها أن الرضا هو محصلة للتوافق بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة وتحقيق الذات في إطار نظام العمل أي الانسجام بين الشخصية المطلوبة للعمل وبيئة العمل النفسية والذي يفسر تكيف الفرد مع بيئة العمل ( السالم ، 1997، ص 64 – 65 ) ، وتتفق أيضاً مع ماجاء به " Asa HILLARD " حيث يقول إن التدريس بالضرورة مهمة إنسانية حيث تسود النزعة الإنسانية العلاقة الفاعلة بين المعلم وطلبتة ، وبالقدر الذي تغلب هذه النزعة على مثل هذه العلاقة يكوللمعلم قادراً على أن يُعلم " ويدعو لمعالجة العامل الإنساني. (عدس ، 1996، ص 35-36) ، ويتفق معه ما ذكره الحيدر و بن طالب (2005، ص 25) بأن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راض بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها. والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين.

6-1-2- محور الرضا عن الجوانب المادية:

جدول رقم (07) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارة محور "الرضا عن الجوانب المادية" مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ترتيب العبارة	رقم العبارة
1.34	3.43	ست راضياً عن ترتيب المستوى الوظيفي في التدريس .	01	11
1.43	3.20	مرتب المعلم يناسب المهمة التي يقوم بها.	02	19
1.43	3.20	يتناسب دخل المعلم مع مستوى تكاليف الحياة.	02	26
1.39	3.12	أحصل على قدر مناسب من التحفيز و التشجيع.	03	52
1.42	3.01	المكافآت المالية التي تمنح للمعلم عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الذي يبذله ( التصحيح والمراقبة).	04	35
1.15	2.90	فرصة الحصول على الترقية في مهنة التدريس أفضل من المهن الأخرى.	05	46
1.21	2.83	يتمتع المعلم بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.	06	02
1.26	2.75	أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التدريس حتى لو بنفس الراتب.	07	15

إن تحليل بيانات الجدول رقم (07) لأراء أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس منطقة نجران والمرتبطة "بمحور الرضا عن الجوانب المادية" جاءت استجاباتهم على النحو التالي:

تحصلت العبارة رقم (11) "لست راضياً عن ترتيب المستوى الوظيفي في التدريس" على الترتيب الأول بين عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي (3.43)، وانحراف معياري (1.34) وهي أعلى درجة لهذا المحور وهو يعبر عن عدم الرضا على ترتيب المستوى الوظيفي في التدريس، وجاءت العبارة رقم (19) "مرتب المعلم يناسب المهمة التي يقوم بها"، والعبارة رقم (26) "يتناسب دخل المعلم مع مستوى تكاليف الحياة" على المرتبة الثانية عند أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.20)، وانحراف معياري (1.43)، كما حصلت العبارة رقم (52) "أحصل على قدر مناسب من التحفيز و التشجيع" على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.12)، وانحراف معياري (1.39)، وجاءت العبارة رقم (35) "المكافآت المالية التي تمنح للمعلم عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الذي يبذله ( التصحيح والمراقبة)" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.01)، وانحراف معياري (1.42)، وهذا يدل على اهتمام وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية على ارضاء المعلمين السعوديين بالحوافز المادية، وتتفق هذه النتائج مع ما جاءت به النظرية العلمية والتي وضعت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفير (Feber)، حيث اهتمت هذه النظرية بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل؛ فحاولت

توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل؛ لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية (Manceil,1993,P.3758). ، وتتفق هذه النتائج أيضاً مع نظرية التوسل (1964) فقد فسرها ( فرووم Vroom ) "على أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا،(Tharrington,1993,P.2198)، وتكافئ النتيجة للشخص يعني قوة تأقلمه العاطفي سلباً وإيجاباً نحو هذه النتيجة فالتكافؤ يتعلق بالرضا المهني المتوقع والمقترن بنتيجة العمل ويعد المال تكافؤاً إيجابياً لمعظم الناس). السالم، 1997، ص.70).

### 6-1-3- محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه:

جدول رقم ( 08) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور "الرضا عن طبيعة العمل وظروفه "

رقم العبارة	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
18	01	توفير الإمكانيات في المدرسة يساعدني على التدريس الجيد.	3.93	1.28
03	02	أشعر بأني في المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلي العلمي.	3.77	1.17
43	03	أشعر بأني في المكان المناسب الذي يتناسب مع خبرتي العملية.	3.72	1.15
30	04	الاتصال والتواصل مع التلاميذ ينتهي بانتهاء اليوم الدراسي.	3.50	1.30
27	05	أشعر بعدم العدالة في توزيع المهام على المعلمين في المدرسة الابتدائية.	3.28	1.33
07	06	أكره حضور الدورات التدريبية.	3.23	1.30
22	07	أشعر بتدني مستوى ما أحصل عليه مقابل ما أقدمه من أعمال في التعليم الابتدائي.	3.22	1.43
40	08	لست راضياً عن أدائي الوظيفي في التعليم الابتدائي .	3.14	1.28
10	09	أفتقر للمتعة أثناء التدريس.	3.11	1.15
37	10	شعر بأن مكان عملي ( الفصل مثلاً ) يؤثر على أدائي الوظيفي.	3.01	1.30
33	11	فترة الدورات التدريبية المنعقدة مناسبة مع تأديتي لعملية الإرشاد.	2.99	1.41
49	12	نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب.	2.82	1.35
13	13	أعاني من عدم الانضباط الصفي.	2.63	1.18

إن تحليل بيانات الجدول رقم (08) لأراء أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس منطقة نجران

والمرتبطة "بمحور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه" جاءت استجاباتهم على النحو التالي:

حصلت العبارة رقم (18) " توفير الإمكانيات في المدرسة يساعدني على التدريس الجيد " على الترتيب الأول بين عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي(3.93)، وانحراف معياري (1.28) ، بينما جاءت العبارة رقم ( 03) " أشعربأني في المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلي العلمي " ، في المرتبة الثانية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.77) والانحراف المعياري (1.17)، وجاءت العبارة رقم (43) " أشعربأني في المكان المناسب الذي يتناسب مع خبرتي العملية " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.72) وبانحراف معياري(1.15) ، ويدل هذا على أن أغلبية المعلمين على وعي بأهمية الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ، وبإن تحسين النظام التعليمي يتطلب الاهتمام بإعداد المعلم ليتناسب مع العملية التربوية المنشودة فالمعلم هو قائد ورائد العمل المدرسي، فهو أكثر أعضاء المدرسة قرباً من الطلاب وتفاعلاً معهم، ومن خلال تعامل المعلم مع الطلاب يتم التأثير في الطلاب، وتتفق مع هذه النتائج نظرية الإنجاز (1967)ماكلياند و أتكنسون حيث اهتمت بالفرد العامل على وجه الخصوص ويرى ماكلياند أن العمل يركز على ثلاث حاجات هي ، الحاجة إلى القوة ، الحاجة إلى الإنجاز ، الحاجة إلى الانتماء، أما إتكنسون يعرف الإنجاز بأنه الرغبة في تحقيق الأهداف وأن قيمته تكمن في الرضا الذي ينتج عنه ، وأن لتنفيذ العمل أهميتان الأولى لصالح العمل ذاته والثانية لصالح العامل واحترامه لنفسه ويرى أن الحاجة للإنجاز مكتسبة ولها تأثيرات كبيرة فحينما تكون سائدة تزدهر الأعمال ومتطورة ، كما أن غيابها في المجتمع يعد عنصراً معوقاً للعمل والتنمية الاقتصادية ( محمد ، 1996 ، ص 42-54) ، بينما حصلت العبارة رقم (27) " أشعر بعدم العدالة في توزيع المهام على المعلمين في المدرسة الابتدائية " على الترتيب الخامس بين عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي(3.28)، وانحراف معياري (1.33) ، وجاءت العبارة رقم ( 07) " أكره حضور الدورات التدريبية " ، في المرتبة السادسة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.23) والانحراف المعياري (1.30)، وجاءت العبارة رقم (13) " أعاني من عدم الانضباط الصفي " في المرتبة الثالثة عشر والأخيرة في هذا المحور بمتوسط حسابي (2.63) وبانحراف معياري(1.18) ، وتتفق هذه النتائج مع نظرية العاملين (1959) حيث قام (هرزبرج Harzberg) في USA بدراسة على مهندسين ومحاسبين لمعرفة رضاهم الوظيفي في أعمالهم وجد أن هناك مجموعتين من العوامل :

أ- دوافع تؤدي إلى رضا العاملين 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 .

ب- العوامل التي يعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال 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. (السيد أحمد، 1991، ص17) .

6-1-4- محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين:

جدول رقم (09) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور "الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين" مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي:

رقم العبارة	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
17	01	علاقتي بمشرف المادة علاقة تعاونية تبادلية تسودها الثقة والاحترام.	3.56	1.23
06	02	يقبل مدير المدرسة اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي.	3.46	1.16
12	03	علاقة العاملين في التعليم الابتدائي يسودها الود والمحبة.	3.38	1.39
54	04	أرى أن القائمين على التعليم يقللون من قيمة المعلم .	3.35	1.33
32	05	تعامل الرؤساء معي يسوده التقدير والاحترام.	3.28	1.34
21	06	هناك أسلوب تواصل دوري ذو اتجاهين بين المعلمين وإدارة المدرسة من خلال وسائل الإتصال المختلفة مثل الاجتماعات، الحفلات ، لقاءات.	3.24	1.24
24	07	كثيراً ما يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي و آرائي كما هي.	3.22	1.32
29	08	هناك تفاهم بيني و بين مدير المدرسة في الطريقة التي نتعامل بها.	3.20	1.39
36	09	تقدير المعلم من قبل القائمين على التعليم معنوياً غير كاف.	3.18	1.35
39	10	يوجد تعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة بشكل جيد.	3.09	1.28
45	11	توفر ادارة المدرسة لي الراحة التامة لأداء مهامي بشكل جيد.	3.02	1.44
48	12	أشعر بانخفاض الرضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والموظفين.	2.77	1.28
51	13	أنزعج كثيراً من ملاحظات المشرف التربوي على طريقة أدائي.	2.68	1.28
09	14	علاقة مدير المدرسة بالمعلمين علاقة شخصية (تبعاً للمصلحة الشخصية).	2.62	0.99

إن تحليل بيانات الجدول رقم (09) لآراء أفراد عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس منطقة نجران والمرتبطة "بمحور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين" جاءت استجاباتهم على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (17) "علاقتي بمشرف المادة علاقة تعاونية تبادلية تسودها الثقة والاحترام" في الترتيب الأول بين عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي (3.56)، وانحراف معياري (1.23)،، وجاءت العبارة رقم (06) "يقبل مدير المدرسة اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي" في المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.46) والانحراف المعياري (1.16)، بينما جاءت العبارة رقم (12) "علاقة العاملين في التعليم الابتدائي يسودها الود والمحبة"، في المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.38) وانحراف معياري (1.39)، حيث

جاءت العبارة رقم (54) "أرى أن القائمين على التعليم يقللون من قيمة المعلم" في المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.35) وبانحراف معياري (1.33)، والعبارة رقم (32) "تعامل الرؤساء معي يسوده التقدير والاحترام" في المرتبة الخامسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.28) وبانحراف معياري (1.34)، بينما تحصلت العبارة رقم (21) "هناك أسلوب تواصل دوري ذو اتجاهين بين المعلمين وإدارة المدرسة من خلال وسائل الإتصال المختلفة مثل الاجتماعات، الحفلات، لقاءات." على المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وبانحراف معياري (1.24)، وجاءت العبارة رقم (24) "كثيراً ما يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي و آرائي كما هي" في المرتبة السابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.22) والانحراف المعياري (1.32)، بينما تحصلت العبارة رقم (29) "هناك تفاهم بيني وبين مدير المدرسة في الطريقة التي نتعامل بها." على المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.39)، وتدل هذه النتائج على رضا أغلب أفراد العينة عن المسؤولين في مؤسساتهم التعليمية، وتتفق هذه النتائج مع نظرية الجماعة المرجعية (1968) "هولين وبلود" يرون أن الجماعات التي يرتبط بها الفرد عامل هام في تفهم أبعاد الرضا المهني، حيث تؤثر في قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه وتوقعاته سواء أكان عضو في الجماعة أم كان يتفق معها ويستخدم معاييرها وبذلك رأيه ورضاه سيتأثر برأي واتجاه هذه الجماعة توجه لهذه النظرية نقد أنها لا تبين الكيفية التي يختارها الأفراد العاملون بالجماعة المرجعية التي يقارنون أوضاعهم بها، وذلك أن شخصية الفرد تلعب دوراً هاماً في اختيار الجماعة المرجعية التي يرتبط بها وبذلك طموحات الفرد تحدد شخصيته الفرد وليس الجماعة (محمد، 1996، ص 42-54)، وتتفق هذه النتائج أيضاً مع نظرية العلاقات الإنسانية (1924) ركزت على الجانب الإنساني Hothorn والأبحاث في جامعة أوهايو وميشيغان " أهم أفكار هذه النظريات العنصر الإنساني أهم عناصر العمل ويجب مراعاة تركيبه المعقد وجوانبه النفسية من قبل الإدارة حتى يستطيع التعاون بالشكل المطلوب، \* هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين يجب مراعاتها أهمها احترام النفس - تأكيد الذات - احترام الآخرين، \* العاملون يكونون جماعات عمل وبهذه الجماعات أثرها في تفكير أعضائها واتجاهاتهم وقيمهم الأمر الذي ينعكس على إنتاجهم، \* التعامل بأسلوب ديمقراطي يحقق للعمال التقدير وثبات الذات وزيادة الإنتاج ويوفر لهم المناخ الملائم ".

6-1-5- محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته:

جدول رقم(10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور "عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته" مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي:

رقم العبارة	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
04	01	ضعف إلمام المعلم بأساليب التقويم المستمر.	3.59	1.22
23	02	قلة حضور المعلمين للبرامج التدريبية.	3.56	1.29
41	03	ضعف كفاية المعلم مهنياً.	3.11	1.34
34	04	ندرة المعلم المؤهل أكاديمياً.	2.71	1.27
16	05	ضعف مهارات المعلم في الاتصال الفعال مع الطلاب.	2.58	1.17
50	06	عدم قدرة المعلم على توظيف التقنيات الحديثة في التدريس.	2.43	1.28

نلاحظ من خلال نتائج وبيانات الجدول رقم(10) لآراء أفراد عينة الدراسة من تلاميذ المرحلة الثانوية والمرتبطة "بمحور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته" جاءت استجاباتهم على النحو التالي :

جاءت العبارة رقم(04) " ضعف إلمام المعلم بأساليب التقويم المستمر "، على المرتبة الأولى ودرجة اهتمام عالية من عينة الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.59)، والانحراف المعياري(1.22)، بينما حصلت العبارة رقم (23) " قلة حضور المعلمين للبرامج التدريبية " على الترتيب الثاني بين عبارات هذا المحور بمتوسط حسابي(3.56)، وانحراف معياري (1.29) ، وجاءت العبارة رقم (41) " ضعف كفاية المعلم مهنياً " ، في المرتبة الثالثة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.11) والانحراف المعياري (1.34)، وجاءت العبارة رقم (34) " ندرة المعلم المؤهل أكاديمياً " في المرتبة الرابعة في هذا المحور بمتوسط حسابي (2.71) وبانحراف معياري(1.27) ، بينما جاءت العبارة رقم (50) " عدم قدرة المعلم على توظيف التقنيات الحديثة في التدريس " في المرتبة السادسة والأخيرة في هذا المحور بمتوسط حسابي (2.43) وبانحراف معياري(1.28) ، وهذه النتائج تدل على أن أغلب أفراد العينة يرون أنه "لا بد من تدريب المعلم تدريباً مستمراً ليواكب ما يدور حوله في العالم ، من وسائل وطرائق و تكنولوجيا وغيرها من مستجدات ، في عصرٍ يوصف بعصر الانفجار المعرفي .

وغني عن القول أن المعلم الذي يتوقف عن المواكبة و المتابعة و التجديد ، ومن ثم الابتكار و الإبداع في طرائقه يسعى بقدميه إلى تحنيط نفسه فيقالب الطرق النمطية القديمة التي كان يُدرس بها ."(الخميس،199،ص33). فأمثال هؤلاء من المعلمين يجدون أنفسهم قد أصبحوا خارج نطاق التقدم البشري ، وعندها يصبح اللحاق بركب التطور التعليمي أمراً عسيراً بل مستحيلاً .

6-2- الإجابة على التساؤل العام للدراسة:

ما العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية ؟.

للتعرف على ما إذا كان هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (PEARSON CORVLATION) لتوضيح دلالة العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي والنتائج يوضحها الجدول رقم (11) .  
جدول رقم (11) نتائج العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي:

المتغيرين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	اتجاه العلاقة
الرضا الوظيفي	0.327	0.000	طردية
أداء المعلمين			
الرضا الوظيفي	0.360	0.000	طردية
أداء المعلمين			

\*\*علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن هنالك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية مما يدل على أنه كلما زاد درجة الرضا الوظيفي كلما زاد أداء المعلمين وبالتالي تعزيز القيم الجوهرية للدائرة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات سابقة بينت أن مجموعة العوامل الوظيفية الحيوية المتمثلة في درجة أهمية الوظيفة والراتب وفرص الترقية وفرص سماع الاقتراحات يحقق الرضا الوظيفي ، وبينت أن رضا الموظفين يتفاوت من عمل إلى آخر من حيث (أجر الوظيفة، جماعة العمل ، فرص التعبير عن النفس ، الراتب ، الترقية، طبيعة العمل، مساعدة الحوافز على الأداء، نوعية الحوافز، مزايا الحوافز ومشكلاتها) .

وتتفق أيضاً مع دراسة عبد الصمد الأغبري (2003) 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 بالإحجاز ، والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي ... إلخ ، تمثل مصدراً كبيراً للرضا لدى أفراد العينة.

6-3- : الإجابة على السؤال الأول للدراسة:

- ما مدى توافر الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية ؟ للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على المحاور الفرعية الخمسة لاستبانة الرضا الوظيفي، ويبين الجدول الآتي النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (12)

متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة وانحرافات المعيارية على المحاور الخمسة لاستبانة الرضا الوظيفي مرتبة ترتيباً تنازلياً. ن = 155

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
1	2.07	3.27	محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه
2	1.28	3.14	محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين
3	1.32	3.05	محور الرضا عن الجوانب المادية
4	1.27	3.05	محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات
5	1.26	2.99	محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته
	1.44	3.1	المتوسط الكلي للاستبانة

يتبين لنا من عرض النتائج المدونة في الجدول (12) أن أفراد عينة الدراسة سجلوا درجات متوسطة للمتوسطات الحسابية على محاور الاستبانة، ونجد أن المحاور الفرعية الخمسة لاستبانة الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية مرتبة تنازلياً بحسب متوسطاتها الحسابية هي كالآتي :-

أ- محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (2.07) .

ب- محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.28) .

ج - محور الرضا عن الجوانب المادية بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (0.62) .

د- محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.27) .

هـ- محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته بمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (1.26) .

ويستدل من قيم الانحرافات المعيارية أن هناك اتساقاً عالياً بين درجات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبانة الخمسة، والمتوسط الكلي للاستبانة، وطبقاً للنتائج نلاحظ وجود محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه في الترتيب الأول، ومحور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين في الترتيب الثاني، قد يعود السبب في ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى الرضا الوظيفي (3.1) من (5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (3.27 - 2.99) وهي الفئة التي تشير

إلى خيار موافق إلى حد ما على أداة البحث مما يوضح أن أفراد العينة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية.

#### 6-4- عرض ومناقشة نتائج متغيرات البحث :

#### 6-4-1 - متغير المؤهل الدراسي :

للإجابة على السؤال الثاني للدراسة : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي؟.

تم استخدام اختبار (ت) للعينات وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي للتحقق من دلالة الفروق في المحاور الخمسة للاستبانة.

جدول رقم (13)

دلالة الفروق بين درجات كل من لدى المعلمين باختلاف المؤهل الدراسي.

مستوى الدلالة	الدلالة	قيمة (ت)	دبلوم معلمين		بكالوريوس		المحور
			ع	م	ع	م	
بكالوريوس	0.01	2.52	2.79	7.45	2.92	8.33	محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات
غير دال	0.07	1.79	3.17	10.94	2.67	11.62	محور الرضا عن الجوانب المادية
بكالوريوس	0.01	2.86	2.82	7.67	2.98	8.65	محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه
بكالوريوس	0.01	2.63	2.14	7.39	2.52	8.87	محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين
بكالوريوس	0.00	3.03	2.18	8.33	1.88	9.12	محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (13) بأن المعلمين حملة شهادة البكالوريوس حصلوا من خلال إجاباتهم على عبارات " محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات " على متوسط حسابي (8.33) ، وانحراف معياري (2.92) في حين حصل المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين على متوسط حسابي (7.45) وانحراف معياري (2.79) ، وبتطبيق اختبار ( T-Test ) لعينتين مستقلتين جاءت قيمة "ت" تساوى (2.52)، للمحور، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى (0.01) تبين أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي المعلمين حملة شهادة البكالوريوس و المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين في محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات لصالح المعلمين حملة شهادة البكالوريوس ، وعليه فإن توجد فروق دالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي في تحقيق المهنة للرضا عن الذات وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين الذين لديهم شهادة البكالوريوس.

و يتضح لنا أيضاً من الجدول أن المعلمين حملة شهادة البكالوريوس قد حصلوا من خلال إجاباتهم على عبارات " محور الرضا عن الجوانب المادية" على وسط حسابي (11.62)، وانحراف معياري (2.67)، بينما حصل المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين على وسط حسابي (10.94) بانحراف معياري (3.17) وبتطبيق اختبار T-Test لعينتين مستقلتين جاءت قيمة "ت" تساوى (1.79)، للمحور، وهي قيم غير دالة إحصائية عند مستوى

(0.07)، وتدلل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي في الرضا عن الجوانب المادية . و يتضح لنا أيضا من الجدول أعلاه أن المعلمين حملة شهادة البكالوريوس قد حصلوا من خلال إجاباتهم على عبارة " محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه "، على وسط حسابي (8.65)، بانحراف معياري (2.98)، بينما حصل المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين على وسط حسابي (7.67) بانحراف معياري (2.82) وبتطبيق اختبار T-Test لعينتين مستقلتين جاءت قيمة "ت" (2.86)، للمحور، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوي (0.01) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين حملة شهادة البكالوريوس و المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين في محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه لصالح المعلمين الذين لديهم شهادة البكالوريوس. و يتبين لنا أيضا من الجدول أعلاه أن المعلمين حملة شهادة البكالوريوس قد حصلوا من خلال إجاباتهم على عبارة " محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين "، على وسط حسابي (8.87)، بانحراف معياري (2.52)، بينما حصل المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين على وسط حسابي (7.39) بانحراف معياري (2.14) وبتطبيق اختبار T-Test لعينتين مستقلتين جاءت قيمة "ت" (2.63)، للمحور، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوي (0.01) وتدلل مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين حملة شهادة البكالوريوس و المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين في محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين لصالح المعلمين الذين لديهم شهادة البكالوريوس، و يتبين لنا أيضا من الجدول أعلاه أن المعلمين حملة شهادة البكالوريوس قد حصلوا من خلال إجاباتهم على عبارة " محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته "، على وسط حسابي (9.12)، بانحراف معياري (1.88)، بينما حصل المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين على وسط حسابي (8.33) بانحراف معياري (2.18) وبتطبيق اختبار T-Test لعينتين مستقلتين جاءت قيمة "ت" (3.03)، للمحور، وهي قيم غير دالة إحصائية عند مستوي (0.00) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين حملة شهادة البكالوريوس و المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين في محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته لصالح المعلمين الذين لديهم شهادة البكالوريوس. ويرجع ذلك لاحتواء العينة على معلمين من حملة شهادة البكالوريوس الذين لديهم نسبة الرضا أكثر من نسبة الرضا لدى المعلمين حملة شهادة دبلوم معلمين الذين لديهم نسبة الرضا منخفضة؛ لأن لديهم طموحاً أكبر في الترقية؛ للوصول إلى مناصب عليا. وقد اتفقت النتائج المتحصل عليها مع نتائج دراسة جواد محمد الشيخ، وعزيزة شريبر (2008) حيث أسفرت 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 لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، ومن هذا المنطلق تم قبول فرضية الدراسة الثانية التي افترضت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي.

6-4-2 - متغير سنوات الخبرة:

للإجابة على السؤال الثالث للدراسة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى إلى سنوات الخبرة؟.

وللإجابة عن هذا السؤال ؛ تم حساب الفروق بين متوسطات درجات متغير سنوات الخبرة بواسطة تحليل التباين الأحادي على استبانة الرضا الوظيفي والجدول ( 14 ) يوضح الفروق بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (14)

نتائج تحليل التباين في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	5.956	2	1.489	11.085	.000
	داخل المجموعات	6.044	153	.134		
	المجموع	12.000	155			
الثاني	بين المجموعات	0.108	2	0.054	0.012	0.988
	داخل المجموعات	1641.61	153	4.598		
	المجموع	1641.72	155			
الثالث	بين المجموعات	6.489	2	1.622	9.112	.000
	داخل المجموعات	8.011	153	.178		
	المجموع	14.500	155			
الرابع	بين المجموعات	7.876	2	1.969	8.170	.000
	داخل المجموعات	10.844	153	.241		
	المجموع	18.720	155			
الخامس	بين المجموعات	8.809	2	2.202	9.899	.000
	داخل المجموعات	10.011	153	.222		
	المجموع	18.820	155			

يوضح الجدول السابق نتائج مجموع ومتوسط المربعات ودرجات الحرية وقيمة (ف) ومستوى الدلالة بالنسبة

لمحاور الاستبانة في متغير الخبرة وهي أكثر من القيمة الجدولية ، وقد أسفرت النتيجة عن وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين المجموعات الثلاث في المحور : الأول والثالث والرابع والخامس تعزى لمن هم أكثر خبرة ، ماعدا المحور الثاني تبين من خلال نتائج المجموعات الثلاثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة . ويتفق مع نتائج أفراد العينة دراسة (عكاشة، 1989م) ، دلّت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للجنس والخبرة على الرضا الوظيفي .

أما الدراسات التي لم تتفق مع نتائج أفراد العينة دراسة (طناش، 1990م، ص ص 239-249) عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الرضا الوظيفي، أما بالنسبة لكل من الخبرة والراتب فقد تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضى الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وأيضاً دراسة جواد محمد الشيخ ، وعزيزة شرير (2008) حيث أسفرت نتائج الدراسة عن متغير سنوات الخبرة بعدم يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي . ونستنتج من تحليل النتائج أعلاه عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى إلى سنوات الخبرة . ومن هذا المنطلق تم قبول فرضية الدراسة الثالثة التي افترضت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى إلى سنوات الخبرة.

6-4- الاستنتاج العام للدراسة :

في ضوء أهداف الدراسة والبيانات التي تم جمعها الباحث قد توصل إلى النتائج التالية:

- دلت النتائج على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية .
- دلت النتائج على ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى الرضا الوظيفي (3.1) من (5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (2.99 – 3.27) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق إلى حد ما على أداة البحث مما يوضح أن أفراد العينة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية.
- دلت النتائج على أن المحاور الفرعية الخمسة لاستبانة الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران السعودية مرتبة تنازليا بحسب متوسطاتها الحسابية هي كالآتي:-
  - أ- محور الرضا عن طبيعة العمل وظروفه بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (2.07).
  - ب- محور الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (1.28).
  - ج - محور الرضا عن الجوانب المادية بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (0.62).
  - د- محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات بمتوسط حسابي (3.05) وانحراف معياري (1.27).
  - هـ - محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته بمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (1.26).
- دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي.
- دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى إلى سنوات الخبرة.

# خلاصة الدراسة

الخاتمة :

إن الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تنشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها. (الأغبري، 2002، ص170)

وفي خاتمة هذا الدراسة توصلنا الى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين درجة الرضا الوظيفي وبين أداء معلمي مدارس التعليم الابتدائي بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية ، وبهذا حققت الفرضية العامة للدراسة .

ودلت النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى الرضا الوظيفي (3.1) من (5) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (2.99 – 3.27) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق إلى حد ما على أداة البحث مما يوضح أن أفراد العينة راضيين إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية.

كما أشارت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمنطقة نجران السعودية تعزى للمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة ، وفي الأخير يثبت الباحث أن كل فرضيات الدراسة قد حققت .

وبعد هذه الاستنتاجات السابقة ، يجب العناية بحاجات المعلمين المادية وإشباعها حتى لا تضغط علي وجدانهم المهني وتقلل من اتجاههم الايجابي نحو مهنتهم وتقودهم إلى التسرب من مهنة التعليم إلي مهن أخرى ذات مردود مادي أعلى ، والتعرف علي انسب الوسائل التي يمكن إتباعها لتحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل، وتوفير الوسائل التعليمية وتدريب المعلمين علي استخدامها ، ولا بد من عمل حوافز داخل المهنة للاحتفاظ بالاتجاه الايجابي لمهنة التربية والتعليم ، وإتاحة فرصة مناسبة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرارات.

# أقتراحات وتوصيات الدراسة

### التوصيات :

من خلال نتائج الدراسة يوصي الباحث ببعض التوصيات وهي:

- 1- التعرف على انسب والوسائل التي يمكن إتباعها لتحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل.
- 2 - لا بد من عمل حوافز داخل المهنة للاحتفاظ بالاتجاه الايجابي لمهنة التربية والتعليم .
- 3- العناية بجاعات المعلمين المادية وإشباعها حتى لا تضغط علي وجدانهم المهني وتقلل من اتجاههم الايجابي نحو مهنتهم وتقودهم إلى التسرب من مهنة التعليم إلى مهن أخرى ذات مردود مادي أعلى.
- 4- توفير فرص الترقية لوظائف عليا كموجهين أو مدراء مدارس.
- 5- إتاحة فرصة مناسبة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرارات.
- 6- توفير الوسائل التعليمية وتدريب المعلمين علي استخدامها.
- 7- تحسين الظروف الفيزيائية المدرسية التي يعمل فيها معلم مرحلة التعليم الابتدائي .

### المقترحات :

يمكن في ضوء كل من النتائج السابقة والتوصيات المذكورة أعلاه القيام بما يلي:

- 1- إجراء دراسة عن العوامل المساهمة في الرضا الوظيفي لدي المعلمين.
- 2- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدي المعلم ومستوى أداءه التدريسي، وبين المعلم وتحصيل تلاميذه.
- 3 - إجراء دراسات يتناول فيها رضا المعلمين في مختلف المراحل التعليمية (الأساسي، المتوسط، الجامعي، ما بعد الجامعي) وهل هذا الرضا يختلف باختلاف المرحلة التعليمية.
- 4- إجراء دراسة عامة حول الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات على مستوى المملكة العربية السعودية.
- 5- العمل على تأهيل المعلمين تعليمياً ومهنياً بحيث تترابط الخبرة مع التعليم وتزداد جودة العمل .

# الرضا الوظيفي والأداء المدرسي

أولاً : المصادر:

القرآن الكريم.

ثانياً : المراجع باللغة العربية:

1. ابن منظور. (1956). لسان العرب. مج 14 . بيروت.
2. الأزرق. عبد الرحمن. (2000) . علم النفس التربوي للمعلمين. الطبعة الأولى. دار الفكر اللبناني . لبنان.
3. الأغبري. عبد الصمد. (2002) . الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية ( دراسة ميدانية ). مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية . (ع 109). مجلس النشر العلمي . جامعة الكويت.
4. بدر. حامد. (1982) . السلوك التنظيمي . (ط 1). الكويت. دار القلم.
5. البدراني. بدر. (1427-1428). قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
6. البهواشي. السيد عبدالعزيز. (1993). السياسة التعليمية وتكافؤ الفرص. بحث قدم للمؤتمر 12 لرابطة التربية الحديثة خلال الفترة من 7-1992/7/9م. بكلية التربية بجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية. بعنوان: سياسات التعليم في الوطن العربي.
7. جواد. محمد الشيخ خليل . عزيزة . عبد الله شير (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين . مجلة الجامعة الإسلامية . سلسلة الدراسات الإنسانية . المجلد السادس عشر. العدد الأول.
8. الخميس. إبراهيم بن عبد العزيز . نحو تدريس فعّال . مجلة البيان . الرياض . 166..
9. الحيدر. عبد المحسن وبن طالب. إبراهيم. (2005 /1426) . الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض (بحث ميداني). معهد الإدارة العامة . بدون طبعة. بدون دار نشر.

10. الحقييل. سليمان عبدالعزيز، (1994). نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية. ط7. دار الشبل. الرياض.
11. حافظ. محمد علي. (1967). تطوير السياسة التعليمية في المجتمع العربي. دار الكشاف. بيروت.
12. الدويش: محمد عبد الله (1416 هـ) . المدرس ومهارات . ط2. الرياض. دار الوطن.
13. الرويلي. نواف. ( 1422-1423) . الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة الملك سعود.
14. سليمان . عرفات عبد العزيز. ( 1991). المعلم والتربية – دراسة تحليلية مقارنة لطبيعة المهنة"، الأجلو المصرية، القاهرة.
15. سرور . أحمد فتحي . ( 1987) . استراتيجية تطوير المعلم في مصر"، مطابع الجهاز المركزي، القاهرة.
16. السنبل. عبدالعزيز. عبدالله. وآخرون. (1413هـ/1993م). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية . الرياض . دار الخريجي .
17. السيد أحمد. شكري (1991م). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية حولية كلية. التربية جامعة قطر السنة الثانية. العدد الثامن.
18. السالم . سالم محمد (1997م) . الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية . الرياض . مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية .
19. السلوم. حمد ابراهيم. (1980م). السياسة التعليمية وأثرها في اعداد الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية. بحث مقدم لندوة تخطيط القوى العاملة. خلال الفترة من 3-6/5/1980م. بمعهد الادارة العامة بالرياض بالمملكة العربية السعودية.
20. ال سعود. نايف بن ثيان بن محمد. (1414هـ). المستشرقون وتوجيه السياسة التعليمية في العالم العربي. دار أمية. الرياض.

21. شاويش. مصطفى. (2004). إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد" . (ط 3) . عمان . دارالشروق.
22. عبدالجواد، نور الدين وآخرون. (1413هـ) مهنة التعليم في دول الخليج العربية. مكتب التربية العربي لدول الخليج. الرياض.
23. العميان. محمود. (1425/2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط(3). عمان. دار وائل للنشر والتوزيع.
24. عدس. محمد عبد الرحيم (1996). المعلم الفاعل والتدريس الفعّال . ط 1 عمّان . دار الفكر .
25. عبد الخالق. أحمد . محمد (1983م). الأبعاد الأساسية للشخصية ط 1 . الإسكندرية . الدار الجامعية .
26. عودة . نافع محمد أسمر (1992م). علاقة السلوك القيادي لمدير المدرسة بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في الأردن . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الإدارة التربوية . كلية التربية . جامعة اليرموك.
27. عفيفي. محمد الهادي. (1974م). في أصول التربية-الأصول الفلسفية-. مكتبة الأنجلو. القاهرة.
28. القبلان . يوسف محمد (1981م). آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي . المملكة العربية السعودية. معهد الإدارة العامة.
29. كامل. مصطفى. والبكري . سونيا. (1990). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. مجلة الادارة. مج 23. ع1. يوليو.
30. كسناوي. محمود محمد عبدالله. (1993م). دور معلم المرحلة الابتدائية في تنفيذ مبادئ السياسة التعليمية. بحث قدم للمؤتمر الثاني لاعداد المعلم. خلال الفترة من 13-15/7/1992. بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة.
31. المشعان. عويد. (1413/ 1993). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني . ط ( 1) . الكويت. دار القلم للنشر والتوزيع.
32. المنصور. كاسر. (2008). الرضا عن العمل. جامعة الملك عبدالعزيز .

33. محمود .محمد مالك .و آخرون (1406هـ).تربية المعلم للقرن الحادي و العشرين. ط1.الرياض . مكتبة العبيكان .
34. مخول . مالك ( 1999 م). علم النفس الصناعي. منشورات جامعة دمشق.
35. النمر. سعود. (1993/ 1413). الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص.مجلة جامعة الملك سعود. مج ( ٥).العلوم الإدارية.رسالة ماجستير منشورة
36. آل ناجي. محمد. ( 1994 /1414). تطبيق نظرية هيرزبيرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الأحساء.الإدارة العامة.ع ( 80 ). معهد الإدارة العامة. ( 7-52 ).الرياض.
37. النجار. نبيل (1993). الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة. مصر .الشركة العربية للنشر والتوزيع.
38. نادر .أحمد أبو شيخة (1998). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية . مركز الدراسات والبحوث . أكاديمية نايف العربية.
39. هيثم . أبو سعيد (2002). الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقته بمتحولات (العمر المهني – الجنس – نوع العمل ) عدم الإعاقة . رسالة ماجستير . جامعة دمشق.
40. وزارة المعارف.(1390هـ/1970).سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية.الرياض:مطابع المعهد الملكي.
41. وزارة المعارف.( 1420هـ). التقرير الوثائقي لكليات المعلمين. ص 11-68 .

ثالثاً : المراجع باللغة الأجنبية :

42. Manceil Anqus. Joseph. (1993). "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Salifaction". DAI. A 53/11.
43. Tharrington. Donnie Everetle. (1993) perceived principal leaderships Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction. (leadership behavior) DATA. 53 / 07.
44. Campbell. J.P and V. Scarapelle. (1983) Job Satisfaction. Journal of personal Pyscholegogy.V.101. No:4 ..
45. Herbert .G.(1990) Personal Human Recourse Management. . New York Macmillan .Publishing Co.
46. Nestern (1994) Strategic Planning in school An Oxymoron. School Leadership & management. V.18. N.4.

# الرضا والالتزام في بيئة العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر- 02

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

ملحق رقم (01)

### استمارة تحكيم

تحية طيبة وبعد .....

الأستاذ الدكتور/

يقوم الباحث بإجراء دراسة وعنوانها " تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمدينة نجران السعودية " للحصول على شهادة الماجستير في علوم التربية.

ولخبرة سيادتكم في مجال البحث العلمي ، الرجاء التكرم بإبداء الرأي حول ( استبانة الرضا الوظيفي ) وذلك في مدى ملائمة ومطابقة العبارات - والسلم الموضوع له - بالإضافة إلى ما ترونه مناسباً .

وأشركم على حسن تعاونكم

اسم الأستاذ المحكم :

الدرجة العلمية :

الرتبة العلمية :

الجهة العلمية المنتسب إليها :

الباحث

حسين السكران

تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران السعودية

استبانة الرضا الوظيفي :

سلم المقياس				
أوافق بشدة	أوافق	موافق لحد ما	أرفض	أرفض بشدة

رقم العبارة	أولاً - محور مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات يشمل على (20) عبارة:					
	مدى مطابقة العبارات			مدى صحة صياغة العبارة		
	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسب	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسبة
01						أشعر بأنني حققت طموحي الوظيفي في التعليم الابتدائي.
02						العمل في التعليم الابتدائي مصدر فخر وتقدير من العائلة.
03						قراري بالعمل في مجال التعليم الابتدائي كان طاماً يبيراً .
04						يوفر العمل في التعليم الابتدائي ركزاً اجتماعياً رموماً للمعلمين.
05						مهنة التدريس تنسجم مع ميولي.
06						العمل في التعليم يستثير قدراتي وطاقاتي.
07						مهنة التدريس لا تحقق الاستقرار النفسي للمعلم والاطمئنان على مستقبله.
08						علاقة المعلم بالمجتمع علاقة محدودة.
09						يقدر الزملاء في التعليم الابتدائي جهود الآخرين المبذولة في مجال العمل.
10						مهنة التدريس تحقق طموحات المعلم.
11						يحظى المعلم بمكانة مرموقة في المجتمع.
12						أشعر أنني أعمل في المكان المناسب لمؤهلي ولخبرتي.
13						العمل في التعليم الابتدائي يمكن المعلمين من الحصول على ما يستحقون من تقدير.
14						أنا موظف أطمح للوصول لدرجات أعلى في التعليم الابتدائي .
15						أشعر بأن ما أقوم به من أعمال في التعليم يتناسب مع مستواي الاجتماعي.
16						أنا ست راضياً عن الصورة الاجتماعية التي يحققها لي تواجدي في هذا المنصب.
17						مهنة التدريس في التعليم الابتدائي لا تتيح لي فرص التجديد والابتكار.
18						أشعر بسعادة بالغة لاختيار هذا المجال الذي أعمل فيه.
19						أجد أن عملي في التعليم الابتدائي أفضل من العمل في أي إدارة أخرى.
20						يتمتع المعلم بالحرية والاستقلال في العمل.
ثانياً - محور الرضا عن الجوانب المادية، يشمل على (9) عبارات :						
	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسب	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسبة
01						يتمتع المعلم بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.
02						أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التدريس حتى لو بنفس الراتب.
03						أشجع أبنائي على اختيار مهنة أخرى غير مهنة التدريس.
04						أحصل على قدر مناسب من التحفيز و التشجيع.
05						ست راضياً عن ترتيب المستوى الوظيفي في التدريس .
06						فرصة الحصول على الترقية في مهنة التدريس أفضل من المهن الأخرى.
07						مرتب المعلم يناسب المهمة التي يقوم بها.
08						المكافآت المالية التي تمنح للمعلم عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الذي يبذله ( التصحيح والمراقبة).

## تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران السعودية

المعلم مع مستوى تكاليف الحياة.						
ثالثاً - الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، يشمل على ( 15 ) عبارته:						
العبارة	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسب	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسبة
ما أحصل عليه مقابل ما أقدمه من أعمال في التعليم الابتدائي.						
الحصص الأسبوعية مناسبة.						
متعة أثناء التدريس.						
عدم الانضباط الصفي.						
توزيع المهام على المعلمين في المدرسة الابتدائية.						
بعض الأحيان أذهب للمدرسة.						
تفقد مواهب المعلم.						
نات في المدرسة يساعدي على التدريس الجيد.						
المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلي العلمي.						
عن أدائي الوظيفي في التعليم الابتدائي .						
تواصل مع التلاميذ ينتهي بانتهاء اليوم الدراسي.						
كرر نفسي كل يوم.						
مور الدورات التدريبية.						
المكان المناسب الذي يتناسب مع خبرتي العملية.						
التدريبية المنعقدة مناسبة مع تأديتي لعملي الإشرافي.						
رابعاً - الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين، يشمل على( 17 ) عبارته:						
العبارة	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسب	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسبة
مدرسة اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي.						
كان عملي ( الفصل ثالاً ) يؤثر على أدائي الوظيفي.						
من قبل القائمين على التعليم معنويا غير كاف.						
وثيقة بين راحتي النفسية مع زملاء العمل وبين أدائي الوظيفي.						
رف المادة علاقة تعاونية تبادلية تسودها الثقة والاحترام.						
ل مدير المدرسة اقتراحاتي و آرائي كما هي.						
بين المعلمين وإدارة المدرسة بشكل جيد.						
بيني و بين مدير المدرسة في الطريقة التي تتعامل بها.						
ممين على التعليم لا يهتمون كثيرا بالمعلم.						
ين في التعليم الابتدائي يسودها الود والمحبة.						
ساء معي يسوده التقدير والاحترام.						
لفرص لتكوين الصداقات.						
تواصل دوري ذو اتجاهين بين المعلمين وإدارة المدرسة من الإتصال المختلفة مثل الاجتماعات، الحفلات ، لقاءات.						
المدرسة بالمعلمين علاقة شخصية (تبعاً للمصلحة الشخصية).						
لمدرسة لي الراحة التامة لأداء مهامي بشكل جيد.						
من ملاحظات المشرف التربوي على طريقة أدائي.						
ما تام عن طريقة التعامل بين الإدارة والموظفين.						
خامساً - محور عدم رضا المعلم عن قدراته ومؤهلاته؛ يشمل على ( 7 ) عبارات :						
العبارة	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسب	مناسبة	أرى التعديل	غير مناسبة
المعلمين للبرامج التدريبية.						
معلم على توظيف التقنيات الحديثة في التدريس.						
المعلم بأساليب التقويم المستمر.						

## تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران السعودية

						ات المعلم في الاتصال الفعال مع الطلاب.
						ة المعلم في خدمة المجتمع المحلي.
						المعلم مهنيًا.
						المؤهل أكاديميًا.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر- 02

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا

ملحق رقم (02)

## استبانة الرضا الوظيفي

أخي المعلم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة وعنوانها " تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية بمدينة نجران السعودية " للحصول على شهادة الماجستير في علوم التربية.

ويسعدني تعاونكم معنا بإعطاء المعلومات اللازمة حول الاستبانة، بحيث أمامك مجموعة من العبارات التي تعبر عن الرضا الوظيفي في التعليم الابتدائي، والمطلوب منك الإجابة على هذه العبارات بعفوية، اجب بأوافق بشدة أو أوافق إذا كانت العبارة تتفق معك، وبأرفض أو أرفض بشدة إذا كانت العبارة لا تتفق معك، وبموافق لحد ما إذا كنت تشعر بذلك بعض الوقت ، وذلك بوضع علامة ( x ) في الفراغ التي تجده مناسباً لرأيك فقط .

وسوف يكون لتعاونكم معنا أهمية كبرى في إنجاح الدراسة ، وتأكد بأن جميع المعلومات التي تكتبها ستكون في سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وأشكركم على حسن تعاونكم،،،

الباحث

حسين السكران

رقم الع بارة	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	موافق لحد ما	أرفض بشدة	أرفض
01	أشعر بأني حققت طموحي الوظيفي في التعليم الابتدائي.					

تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران السعودية

02	يتمتع المعلم بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.
03	أشعر بأنني في المكان المناسب الذي يتناسب مع مؤهلي العلمي.
04	ضعف إمام المعلم بأساليب التقويم المستمر.
05	مهنة التدريس تنسجم مع ميولي.
06	يقبل مدير المدرسة اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي.
07	أكره حضور الدورات التدريبية.
08	يقدر الزملاء في التعليم الابتدائي جهود الآخرين المبذولة في مجال العمل.
09	علاقة مدير المدرسة بالمعلمين علاقة شخصية (تبعاً للمصلحة الشخصية).
10	أفتقر للمتعة أثناء التدريس.
11	ست راضياً عن ترتيب المستوى الوظيفي في التدريس .
12	علاقة العاملين في التعليم الابتدائي يسودها الود والمحبة.
13	أعاني من عدم الانضباط الصفي.
14	العمل في التعليم الابتدائي مصدر فخر وتقدير من العائلة.
15	أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التدريس حتى لو بنفس الراتب.
16	ضعف مهارات المعلم في الاتصال الفعال مع الطلاب.
17	علاقتي بمشرف المادة علاقة تعاونية تبادلية تسودها الثقة والاحترام.
18	توفير الإمكانيات في المدرسة يساعدي على التدريس الجيد.
19	مرتب المعلم يناسب المهمة التي يقوم بها.
20	مهنة التدريس تضعف الاستقرار النفسي للمعلم والاطمئنان على مستقبله.
21	هناك أسلوب تواصل دوري ذو اتجاهين بين المعلمين وإدارة المدرسة من خلال وسائل الاتصال المختلفة مثل الاجتماعات، الحفلات ، لقاءات.
22	أشعر بتدني مستوى ما أحصل عليه مقابل ما أقدمه من أعمال في التعليم الابتدائي.
23	قلة حضور المعلمين للبرامج التدريبية.
24	كثيراً ما يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي و آرائي كما هي.
25	مهنة التدريس في التعليم الابتدائي تتيح لي فرص ضعيفة للتجديد والابتكار.
26	يتناسب دخل المعلم مع مستوى تكاليف الحياة.
27	أشعر بعدم العدالة في توزيع المهام على المعلمين في المدرسة الابتدائية.
28	قراري بالعمل في مجال التعليم الابتدائي كان طاماً ببيراً .
29	هناك تفاهم بيني وبين مدير المدرسة في الطريقة التي نتعامل بها.
30	الاتصال والتواصل مع التلاميذ ينتهي بانتهاء اليوم الدراسي.
31	العمل في التعليم يستثير قدراتي و طاقاتي.
32	تعامل الرؤساء معي يسوده التقدير والاحترام.
33	فترة الدورات التدريبية المنعقدة مناسبة مع تأديتي لعملية الإشراف.
34	ندرة المعلم المؤهل أكاديمياً.
35	المكافآت المالية التي تمنح للمعلم عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الذي يبذله ( التصحيح والمراقبة).
36	تقدير المعلم من قبل القائمين على التعليم معنويًا غير كاف.
37	أشعر بأن مكان عملي ( الفصل ثالاً ) يؤثر على أدائي الوظيفي.
38	أجد أن عملي في التعليم الابتدائي أفضل من العمل في أي إدارة أخرى.

تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران السعودية

					يوجد تعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة بشكل جيد.	39
					لست اذياً عن أدائي الوظيفي في التعليم الابتدائي .	40
					ضعف كفاية المعلم مهنياً.	41
					أشجع أبنائي على اختيار مهنة أخرى غير مهنة التدريس.	42
					أشعر بأنني في المكان المناسب الذي يتناسب مع خبرتي العملية.	43
					مهنة التدريس تحقق طموحات المعلم.	44
					توفر ادارة المدرسة لي الراحة التامة لأداء مهامي بشكل جيد.	45
					فرصة الحصول على الترقية في مهنة التدريس أفضل من المهن الأخرى.	46
					يوفر العمل في التعليم الابتدائي ركزاً اجتماعياً رموماً للمعلمين.	47
					أشعر بانخفاض الرضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والموظفين.	48
					نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب.	49
					عدم قدرة المعلم على توظيف التقنيات الحديثة في التدريس.	50
					أنزعج كثيراً من ملاحظات المشرف التربوي على طريقة أدائي.	51
					أحصل على قدر مناسب من التحفيز و التشجيع.	52
					أشعر بأن ما أقوم به من أعمال في التعليم يتناسب مع مستواي الإجتماعي.	53
					أرى أن القائمين على التعليم يقللون من قيمة المعلم .	54

تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة نجران السعودية

ملحق رقم (03)

خلاصة إحصائية عن التعليم في إدارة التربية والتعليم بمحافظة نجران (بنين)

المرحلة	نوع التعليم	عدد المدارس	المجموع العام			الطلبة المستجدون		المعلمون		الإداريون		المستخدمون	
			فصول	طلبة	سعودي	جملة	سعودي	جملة	سعودي	جملة	خدم	عمال	
ابتدائي	نهاري	139	1392	28745	25282	5421	4817	2188	2108	51	51	50	31
	تحفيظ	11	95	1774	1294	329	250	155	155	4	4	5	0
	المجموع	150	1487	30519	26576	5750	5067	2343	2263	55	55	55	31
متوسط	نهاري	85	499	12114	10770	3953	3516	1116	1016	47	47	13	24
	ليلي	7	21	663	620	214	196	0	0	0	0	0	0
	تحفيظ	8	32	542	356	188	121	82	78	2	2	4	1
	المجموع	100	552	13319	11746	4355	3833	1198	1094	49	49	17	25
ثانوي	نهاري	45	382	9871	8946	3355	3031	948	764	48	48	12	5
	ليلي	9	75	2209	2181	678	673	0	0	0	0	0	0
	تحفيظ	3	9	149	106	60	42	30	22	0	0	1	0
	المجموع	57	466	12229	11233	4093	3746	978	786	48	48	13	5
تربية خاصة	نهاري	21	65	202	177	71	63	86	86	0	0	0	1
	ليلي	29	61	654	451	28	26	0	0	0	0	0	0
المجموع الكلي		357	2631	56923	50183	14297	12735	4605	4229	152	152	85	62