

## الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض و علاقته ببعض المتغيرات

عبدالله بن ابراهيم العجاجي

أستاذ مساعد، قسم المناهج و طرق التدريس، كلية التربية،

جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

**ملخص البحث .** هدفت هذه الدراسة للتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية السعوديين بالمرحلة المتوسطة في مدينة الرياض . كما هدفت الدراسة للتعرف على مدى اختلاف الرضا عن العمل باختلاف (العمر، والخبرة، والتخصص . . . إلخ) لدى المعلمين (عينة الدراسة) . و قد تم إعداد أداة لقياس الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين . و قد تم التأكد من صدق الأداة وثباتها . يتكون مجتمع الدراسة من معلمي المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض السعودية، و قد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية . وبلغ عدد المدارس التي اختيرت كعينة للدراسة ٣٨ مدرسة يعمل بها تمثل ما نسبته ٢٨٪ من مدارس الرياض الحكومية المتوسطة . و قد بلغ عدد المعلمين المشاركين في هذه الدراسة ١١٤ معلمًا تم تسليمهم أداة الدراسة، أعاد منهم ١٠٥ معلمين (أو ٩٢٪ من العينة) الاستبانة صالحة للتحليل من أصل ٤٠٠ معلم يمثلون مجتمع الدراسة، أي أن عينة الدراسة بلغت ٢٦٪ من معلمي المواد الاجتماعية الذين يعملون في المدارس الحكومية بمدينة الرياض في العام ١٤١٦ هـ .

أوضحت نتائج الدراسة أن ما نسبته ٧٤٪ من أفراد عينة الدراسة راضون عن مهنتهم . لكن نتائج الدراسة أظهرت عدم رضا المعلمين عن أسلوب وزارة المعارف في إيجاد الحوافز للمعلم، ولا كمية الحوافز المادية و المعنوية التي تقدم لهم . كما أشارت نتائج تحليل التباين Anova و اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط إجابات المعلمين لقياس الرضا و متغيرات الخبرة و العمر و التخصص و الدبلوم . في حين وجدت فروق دالة إحصائية بالنسبة للدرجة العلمية لصالح المعلمين حملة بكالوريوس التربية عند مقارنتها بدرجة بكالوريوس الآداب التي يحملها بعض المعلمين . كما وجدت فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجامعة التي تخرج منها المعلمون لصالح خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مقارنة مع أقرانهم خريجي جامعة الملك سعود .

### المقدمة

الرضا من الصفات التي فُطر الإنسان على حبها و الميل إليها . و الرضا الوظيفي هو أحد أنواع الرضا الذي يسعى الإنسان الموظف إلى تحقيقه و الوصول إليه . و الرضا الوظيفي « هو حالة ذهنية تنتج من خلال تأثير جميع ما يواجهه الموظف . كما أنها عبارة عن مجموع المؤثرات التي تتركها الإدارة العامة على الفرد، والتي تؤدي إلى تحسن وضع (الموظف)» [ ١ ، ص ١٣١ ] . و ينبع الاهتمام بالرضا الوظيفي من الاعتقاد بأن « ارتفاع درجة الرضا الوظيفي سيؤدي إلى زيادة الإنتاج لدى الموظف» [ ٢ ، ص ١ ] . و مصطلح « الرضا الوظيفي» ليس جديدًا في مجال سوق العمل ، كما أنه ليس جديدًا في المجال التربوي و النفسي ، إذ يشير العديلي إلى أن علماء النفس سبق لهم دراسة الرضا عن العمل منذ عام ١٩٣٠م تقريبًا [ ٣ ، ص ١٥ ] . و يشير المنصوري إلى أن أغلب الباحثين « في موضوع الرضا الوظيفي (درجوا) على عدم التفريق الدقيق بين الرضا عن العمل job satisfaction و الروح المعنوية نحو العمل job morale أو الاتجاه نحو العمل job attitude . غير أن المنصوري يبين أن هناك محطة نفسية تفصل بين الرضا عن العمل و الروح المعنوية إذ يمكن أن يكون الموظف ذا روح معنوية عالية من خلال تعاونه مع زملائه بالمؤسسة التي يعمل بها رغم عدم رضاه عن عمله . و العكس كذلك ممكن الحدوث حيث ربما يكون الموظف راضيًا عن عمله غير أن روحه المعنوية غير عالية بسبب مؤثرات نفسية أو اجتماعية ليست بالضرورة ذات علاقة بميدان العمل [ ٤ ، ص ٣١ ] .

و تؤكد بعض الدراسات أن أغلب من كتبوا في ميدان الرضا الوظيفي يميزون بين الرضا الوظيفي job satisfaction و بين المعنويات morale (يقصد معنويات الموظف) ، فيوضح أن المعنويات يقصد بها انتماء الموظف في حالة من الرفاهية الجماعية ، في حين يعني الرضا الوظيفي رد الفعل العاطفي نحو عمل معين [ ٢ ، ص ٩ ] . كما تشير تلك الدراسات إلى أنه لا توجد طريقة مثلى لقياس الرضا الوظيفي ، وإن أفضل مقاييس الرضا يعتمد على المتغير الذي ينتمي إليه الرضا ، حيث تشير الدراسات الخاصة بنظريات الرضا

الوظيفي إلى أن هذه النظريات تقسم إلى ثلاثة أقسام رئيسه :

القسم الأول : يتعلق بنظريات المحتوى ، وتهتم بالعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالاحتياجات و القيم أو التوقعات الهامة للعاملين ، والتي تساعد في تحديد درجة الرضا الوظيفي لديهم . و أهم هذه النظريات هي :

أ - نظرية ماسلو Maslow للاحتياجات : وهي أشهر هذه النظريات ، وتُغنى بتهيئة احتياجات الفرد . وتقسم هذه الاحتياجات إلى احتياجات دنيا ، و احتياجات عليا . والاحتياجات هي :

(١) الحاجات الطبيعية

(٢) الحاجات الأمنية

(٣) الحاجة للانتماء (الاجتماعية)

(٤) الحاجة للاحترام أو المنزلة الاجتماعية

(٥) الحاجة لتحقيق الذات .

وبالنسبة لوضع العامل في عمله ، تتوقع هذه النظرية انه لا يتم الرضا حتى يتم اشباع الحاجات الدنيا والخاصة بالأمن والأجر الذي يتقاضاه الموظف (المرتب) . وتشير بعض أدبيات الرضا الوظيفي إلى أن «ماسلو Maslow لم يستخدم نظريته في مجال الرضا الوظيفي ، لكن هناك عددًا من المنظرين هم الذين فعلوا ذلك» [ ٢ ، ص ١٠ ] . وتشير الدلائل المتوافرة حول نظرية ماسلو وعلاقتها بالرضا الوظيفي أن الرضا يتأثر بالمستوى الوظيفي للموظف ، «فأولئك العاملون الذين يكونون في مستوى وظيفي متدن غالبًا ما تؤثر فيهم الاحتياجات التي صنفها ماسلو على أنها دنيا (كمقدار الراتب ، والأمن) ، في حين أن أولئك العاملين الذين يتولون الوظائف العليا والذين تم إشباع حاجاتهم الدنيا ، هؤلاء ينظرون إلى إشباع الحاجات الأعلى درجة [ ٢ ، ص ص ١٠ - ١١ ] . ويُشار إلى أن الحاجات الثلاث الأولى (الحاجات الفسيولوجية والحاجة للأمن والحاجة للانتماء) تصنف على أنها حاجات دنيا ، في حين تصنف الحاجتان الأخريان على أنهما حاجات عليا [ ٥ ، ص ص ٦ - ٧ ] .

ب - نظرية هيرزبرج Herzberg ذات العاملين (المتغيرين) : و ترتبط هذه النظرية بنظرية ماسلو للاحتياجات . ويحدد هيرزبرج في هذه النظرية مجموعتين من العوامل

المؤثرة في الرضا الوظيفي :

- المجموعة الأولى : عوامل مساعدة في حال وجودها في مجال العمل تؤدي إلى الرضا، ولكن في حال عدم وجودها لا يؤدي ذلك إلى عدم الرضا . من أمثلة هذه العوامل : الإنجاز، و التقدير، ووجود ميل حقيقي جوهرى للعمل ذاته (و تعادل الاحتياجات ذات المستويات العليا كما حددها ماسلو) .

- المجموعة الثانية : العوامل الصحية، وهي العوامل التي حينما تكون غير ملائمة فإنها تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، ولكنها حينما تكون ملائمة لا تؤدي إلى الرضا الوظيفي . ومن أمثلة هذه العوامل : المرتب، والأمن، والأوضاع الفيزيائية في بيئة العمل . و تعادل هذه العوامل الاحتياجات الدنيا في سلم ماسلو للاحتياجات [٢، ص ص ٩ - ١١] .

القسم الثاني : يُعنى بالنظريات الخاصة بالعمليات process theories التي تؤدي إلى وجود تفاعل بين المتغيرات التالية : (التوقع expectation، و الحاجات و القيم needs and values) و بين خصائص العمل للوصول إلى الرضا الوظيفي . و ترى نظريات هذا الاتجاه أن الرضا الوظيفي ينطلق ليس فقط من طبيعة العمل و لكن من خلال الاحتياجات و القيم و التوقعات التي لها علاقة بالوظيفة . فعلى سبيل المثال : يملك بعض العاملين حاجة أشد من غيرهم للإنجاز . لذا يرتبط رضا العامل منهم عن العمل بدرجة الإنجاز بدرجة العائد المادي (قيمة الأجر) الذي يحصل عليه الموظف . و تقسم هذه السرية إلى ثلاثة مستويات : الأول ينظر للعلاقة بين توقعات الموظف مقارنة مع ما يقدمه العمل ؛ والثاني : يركز على احتياجات الفرد، و الثالث : يهتم بالقيم التي يتحلى بها العامل أو الموظف . و قد أجملت النظريات المشهورة من نظريات العمليات في نظريتين هما :

أ - نظرية الإنصاف و التوقعات expectation and equity theory : و تلخص هذه النظرية في أن الموظف يقارن ما يحصل عليه من أجر بما يحصل عليه غيره، فإن كان مساوياً لأجرهم رضي و إن كان أقل منهم لم يرض . و يتمثل عدم الرضا هذا في عدم العناية بما يعمل به إضافة لإطالة المدة المخصصة للاستراحة . و مما يدعو للدهشة أن بعض الدراسات تؤكد أن عدم الرضا يحصل أيضاً في حالة زيادة الأجر للموظف أكثر مما يظن أنه يستحق، إذ وجدت بعض الدراسات أن عدم الرضا يتضح في إحساس الموظف بعدم العدل مع

الموظفين الآخرين الذين يظن أن سبب عدم زيادة أجورهم (كما هو الوضع بالنسبة له) يعود إلى خلل في النظام الذي تديره المؤسسة [٢، ص ص ١٨-١٩؛ ٥، ص ٩].

ب - نظرية الجماعة المرجعية reference group : وتنسب هذه النظرية إلى هولين وبلود Holean and Blood [٣، ص ١٠] وترتبط بالنظرية السابقة من حيث إن الموظف يسعى لتحديد المجموعة التي ينتمي إليها، وذلك كخطوة أولى كي يقرر ما إذا كان يتم معاملته بمساواة مع غيره من الموظفين في المؤسسة التي يعمل بها. فقد أظهر بعض المديرين الذين يحملون مؤهلاً جامعياً عدم الرضا عما يحصلون عليه من أجر. ويعود السبب في ذلك إلى أن هؤلاء المديرين لديهم تصور بالتميز عن هم دونهم من حيث الدرجة العلمية (مقارنة مع من ليست لديهم شهادة جامعية من المديرين). ولكن هذه النظرية تترك عدداً من المسائل دون الإجابة عنها، من ضمنها : ماهي المجموعة التي ينتمي إليها الموظف؟ ما الذي يضبط المجموعة المرجعية؟ ونظراً للتأثير الذي تتركه الخصائص الشخصية للفرد، فإن هذه النظرية (نظرية الجماعة المرجعية) تتطلب معرفة مفصلة بالخصائص الشخصية للموظف حتى يمكن الاستفادة من هذه النظرية .

القسم الثالث : نظريات تلبية الحاجات / و القيم (التي يراها الموظف) محققة للمطلوب needs fulfilment theories : ويعرض فروم Froom لنموذجين أو اتجاهين من الاتجاهات التي تعرض نظرية الاحتياجات هما :

أ - نموذج الطرح subtractive model : ويعيد هذا النموذج الرضا الوظيفي إلى التناقض بين الاحتياجات التي يطمح إليها الموظف ومقدار ما يوفره العمل للموظف من هذه الاحتياجات. فكلما زادت درجة التعارض هذه زادت نسبة عدم الرضا الوظيفي، وكلما زادت درجة الانسجام (بين الاحتياجات و ما يتحقق منها) زادت درجة الرضا الوظيفي .

ب - نموذج التضاعف multiplicative model : ويؤكد هذا النموذج أن الاحتياجات تكتسب أهمية عن طريق مضاعفة تلك الحاجات الممكن إدراكها حسيًا، والتي يمكن توفيرها عن طريق العمل حسب أهمية هذه الاحتياجات للفرد . ولكن هذا النموذج لا يخلو من مشكلة، حيث لا يمكن لهذا النموذج تمييز إلى أي مدى يحتاج إنسان إلى شيء، ولا مقدار ما يحتاجه الإنسان من ذلك الشيء [٢، ص ص ١٨-٢٧؛ ٥، ص ص ١٠-١٨].

### مدخل لمشكلة الدراسة

ما من شك في أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي job satisfaction ومستوى الإنتاج productivity لدى العامل أو الموظف أو المعلم، لكن هذه العلاقة ليست بالهيئة أو الصورة البسيطة التي يظنها البعض . ذلك أن هناك عوامل أخرى مؤثرة على العامل أو الموظف كما تشير دراسة لولار و بورتير Lolar and Porter من أن الرضا ينتج من خلال تحسن إنتاج العامل مما يؤدي إلى مكافأته على ذلك . وهذا بالتالي يؤدي إلى التوصل إلى الرضا الوظيفي . وغني عن القول أن الرضا لا يحصل من خلال مجرد حصول الموظف على المكافأة ما لم تكن تلك المكافأة مرتبطة بتحسين أدائه أو إنتاجه [ ١ ، ص ٢٠٥ ] . والعناصر التي تؤثر في زيادة الرضا الوظيفي لدى الموظف كثيرة ومتنوعة بتنوع بيئة العمل، وأهمها ستة هي : كفاية الإشراف المباشر، والرضا عن العمل نفسه، والاندماج مع الزملاء في العمل، وتوفير الفاعلية في التنظيم، وعدالة المكافآت الاقتصادية، والحالة الصحية للفرد . في حين يرى مكي أن عناصر الرضا ستة هي : الرضا عن الوظيفة، والرضا عن الأجر، والرضا عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي، والرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة، والرضا عن مجموعة العمل، والرضا عن النواحي الاجتماعية [ ٦ ، ص ٣٤ - ٣٩ ] . والرضا الوظيفي لدى المعلمين لا يقل أهمية عن غيره من أنواع الرضا الوظيفي، ذلك أن الرضا الوظيفي لدى المعلم له تأثير واضح على أداء الطلاب والطالبات، فيؤكّد أحمد وكمال أنه «كلما كان الفرد (المعلم / المعلمة) راضيًا عن عمله كان ذلك معيّنًا للطلاب دراسيًا» [ ٧ ، ص ٤٤ - ٤٥ ] . كما وضحت دراسات أخرى تأثير بعض الاوضاع التي يواجهها المعلم في الفصل كحجم الفصل (من حيث عدد الطلاب في الفصل)، وكذلك قلة الوسائل التعليمية المعينه . اتضح أن لها تأثير على درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين [ ٨ ، ص ٣٦١ - ٣٧١ ] .

### مشكلة الدراسة

الرضا عن العمل في مهنة التعليم من أشد أنواع الرضا عن العمل حساسية . ذلك أن المعلمين لهم تأثير كبير في حياة النشء، فالرضا عن العمل في مجال التعليم يؤثر سلبيًا

أو إيجاباً على حياة المعلمين، و بالتالي يؤثر في «كيان المجتمع و يصيب قيمه و أهدافه في ماضيه و حاضره و مستقبله» [٤، ص ٥٩]. و تهتم كثير من دول العالم بالمعلم، و تحرص على مكانته العلمية و الأدبية حرصاً من هذه الدول على زيادة رضاه عن مهنته، و ذلك لإدراكها لأهمية الرضا الوظيفي في أداء المعلم، فهذه الصين الشعبية تخصص يوماً للمعلم هو العاشر من سبتمبر كل عام للاحتفاء بالمعلم بدءاً من العام ١٩٨٥ م. و في العام ١٩٨٦ م جرى الاحتفال بتكريم ألف معلم متقدم إضافة للاحتفال بالمدارس المتقدمة (في أدائها و إنجازها). كما أنشئ في الصين صندوق للمعلم لجمع التبرعات لتكريم المعلمين الجيدين رأسماله مائة مليون يوان، تتحمل الدولة ٥٠٪ منه [٩، ص ص ٢٢ - ٢٣]. كما تؤكد المنظمات الدولية أهمية المحافظة على حقوق المعلم، فالوثيقة الصادرة عن منظمتي العمل الدولية و اليونسكو في العام ١٩٦٦ م تؤكد على ضرورة العناية بحقوق المعلم، كما أكدت على هذه الحقوق اللجنة المشكلة لمتابعة وثيقة حقوق المعلم الصادرة عام ١٩٦٨ م - ١٩٨٥ م. و قد أكدت هذه الوثيقة ما سبق أن أكدت عليه اللجنة في توصياتها، وهو ضرورة تحلي المعلمين «بالقناعة النفسية و المهنية، و يدخل ضمن تلك القناعة (أهمية احترام الناس للمعلمين و لدورهم المميز في المجتمع و لفرصتهم في مواصلة النمو المهني» [١٠، ص ١٢].

و هناك العديد من المؤثرات في الرضا الوظيفي زيادةً أو نقصاً، منها المرحلة الدراسية التي يدرّس بها المعلم التي كان لها تأثير واضح في رضا المعلم كما أشارت دراسة أحمد، التي أوضحت أن الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية أعلى منه لدى معلمي المرحلة الثانوية. كما أن الدراسات التي سبق إجراؤها حول علاقة جنس المعلم أظهرت أن الرضا الوظيفي لدى المعلمات أعلى منه لدى المعلمين [١١، ص ص ٣٠٨ - ٣٠٩]. هذا في الوقت الذي يصرف فيه المعلم وقتاً في ضبط الصف في المرحلة الابتدائية أكثر مما يصرفه في المرحلة المتوسطة و الثانوية كما أشار جودلاد Goodlad [١٢، ص ١٠٠].

ونظراً لما يمثله الرضا الوظيفي من تأثير على نوعية الإنتاج لدى المعلم، و لما يتركه هذا الرضا على العملية التعليمية من نتائج إيجابية تخدم الطالب و تحسن من أداء المعلم، فإن هذه الدراسة تعنى بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية السعوديين بمدينة الرياض. كما تعنى بدراسة أثر متغيرات (العمر، و التخصص، و الخبرة، و الحصول

على الدبلوم التربوي، والجامعة التي تخرج منها المعلم، و الدرجة العلمية) على الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض . وللوصول إلى نتيجة واضحة فيما يتعلق بمشكلة الدراسة فإن السؤالين التاليين سوف يتم الإجابة عنهما :

١- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية السعوديين في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض؟

٢- ما مدى الاختلاف بين معلمي المواد الاجتماعية بالنسبة لرضا كل منهم عن وظيفته مقارنة مع متغيرات (العمر، والخبرة، والدرجة العلمية، والدبلوم التربوي، والجامعة التي تخرج منها المعلم، والتخصص) .

### أهداف الدراسة وأهميتها

تهدف الدراسة الحالية بصورة رئيسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض السعودية وعلاقة ذلك بالخبرة التدريسية لهؤلاء المعلمين، وكذلك بالعمر والدرجة العلمية التي يحملها هؤلاء المعلمون . ولا شك أن التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين يساعد في معرفة بعض المشكلات التي قد تكون سبباً في عدم رضا هؤلاء المعلمين عن العمل (ومن ثم السعي لعلاج تلك المشكلات أو تلافئها)، كما يساعد في التعرف على الأمور التي تسبب الرضا لدى المعلمين (ومن ثم العمل على تشجيعها وتعميمها) وذلك لما يمثله الرضا الوظيفي من تأثير على مستوى إنتاجية المعلم [ ١١ ، ص ٢٩٦ ] .

ودراسة علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات (المستقلة) يساعد المخططين والقائمين على برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم في تحسين مستوى هؤلاء المعلمين، فإذا ما أشارت النتائج مثلاً إلى تأثير التأهيل التربوي على زيادة درجة الرضا الوظيفي أمكن التوصية بضرورة الاهتمام بالتأهيل التربوي للمعلمين (ولو أثناء الخدمة) وذلك حرصاً على زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين .

### فروض الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة، والأسئلة التي تحاول الإجابة عنها يمكن صياغة الفروض



التي تسعى الدراسة إلى اختبارها فيما يلي :

- ١ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة ترجع إلى أعمار المعلمين .
- ٢ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة ترجع إلى مدة الخبرة التدريسية .
- ٣ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة ترجع إلى الدرجة العلمية الحاصل عليها المعلمون .
- ٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية الحاصلين على دبلوم تربوي ، ودرجاته لدى غير الحاصلين عليها .
- ٥ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة ترجع إلى الجامعة التي حصل منها هؤلاء المعلمون على مؤهلاتهم الجامعية .
- ٦ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية المتخصصين في التاريخ ودرجاته لدى المتخصصين في الجغرافيا .

### حدود الدراسة

- ١ - اقتصرت هذه الدراسة على عينة من المدارس الحكومية المتوسطة للبنين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية .
- ٢ - أجريت الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤١٦ / ١٤١٧ هـ الموافق ١٩٩٥ / ١٩٩٦ م ، و شارك فيها معلمو المواد الاجتماعية السعوديون فقط .

### تعريف المصطلحات

الرضا الوظيفي : يعرفه هانكين Hankin فيقول : « الرضا الوظيفي (أو عدم الرضا الوظيفي) هو حالة ذهنية تنتج من خلال التأثير اليومي الذي ينتج عن كل شئ (بواجهه الموظف في عمله) . إنه (الرضا الوظيفي) يساوي التأثير المحيط بتأثير الإدارة العامة على الفرد» [ ١ ، ص ١٣١ ] . ويعرفه لوك Locke بأنه حالة من السعادة تنتج من الشئ

على عمل الموظف أو خبرته [ ٢ ، ص ٣ ] . كما يعرف أحمد الرضا عن العمل لدى المعلمين بأنه « شعورهم الذي يبدو أنه تجاه عملهم بما يتيح هذا العمل من عائد مادي وفرص للترقي وما يحيط به من ظروف كالعلاقات مع الآخرين ، والإدارة والإشراف ، وما يحظى به من تقدير ومكانة في المجتمع » [ ١١ ، ص ٢٨٣ ] .

أما التعريف الاجرائي للرضا عن العمل في هذه الدراسة ، فهو الدرجة التي يحصل عليها معلمو الدراسات الاجتماعية الذين يجيبون عن مقياس الرضا عن العمل المستخدم في هذه الدراسة .

### الدراسات السابقة

#### دراسة المنصوري ١٩٧٠ م

تحاول هذه الدراسة التحقق من مدى رضا معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ببغداد عن مهنة التعليم ، كما تسعى الدراسة للتعرف على أسباب عدم الرضا لدى هؤلاء المعلمين . وقد شملت عينة الدراسة ٢٥ مدرسة ابتدائية للبنين و ٢٩ مدرسة للبنات ، اختيرت بطريقة عشوائية ، بلغ عدد المشاركين في الإجابة عن أداة الدراسة ٥٨٩ معلمًا ومعلمة ( ٢٨٢ معلمًا ، و ٣٠٧ معلمات ) . وقد تكونت أداة الدراسة من مقياس للرضا عن العمل من إعداد الباحث بطريقة الاستفتاء المفتوح . وقد أظهرت النتائج رضًا جيدًا لدى كل من المعلمين والمعلمات (بلغت نسبة الرضا لدى المعلمين حوالي ٥٥٪ من أفراد عينة الدراسة ، في حين بلغت هذه النسبة ٦٨٪ لدى المعلمات) . وفي حين أظهر متغير الجنس فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات لم يظهر أي فروق دالة إحصائية لمتغيرات (الحالة الاجتماعية ، ومدة الخدمة) [ ٤ ، ص ١١٩ - ١٢٥ ، ١٦٢ - ١٦٩ ، ٢٥٠ - ٢٥٦ ] . وتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث الموضوعات التي احتوتها أداة قياس الرضا الوظيفي ، خاصةً منها ما يتعلق بعلاقة المعلم بإدارة المدرسة ، وكذلك اقتناع المعلم بكفاية المرتب الذي يحصل عليه .

#### دراسة وسلاندر و أرنزدورف Weslander & Arnsdorf ١٩٨٢ م

شملت عينة الدراسة ١٠٤ معلمين من مدينة دلور بولاية بنسلفانيا الأمريكية ، ومن

ولاية ماريلاند . تم الحصول على إجابات المعلمين لمقياس الأداء المهني Vocational Preference Inventory . بعد ذلك تم تقويم المعلمين عن طريق موجهين متخصصين درسوا عددًا من المتغيرات من ضمنها الرضا الوظيفي . وقد أظهرت الدراسة أن معلم الدراسات الاجتماعية المتميز هو : صاحب الخبرة، وصغير السن، ولديه اهتمامات اجتماعية، ومتفهم، وينظر لنفسه على أنه يتميز بقدرات تدريسية عالية، ولديه قدرة على بناء العلاقات، ويفضل النشاطات التي تتطلب التوجيه من الغير والنشاطات الغامضة والحرة الحالية من القيود النظامية [١٣، ص ١ - ٣٠] . وتختلف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها من الدراسات التي عنيت بدرجة الرضا عن العمل كأحد المتغيرات التي تم التعرف عليها بعد تطبيق مقياس الأداء المهني، أي أن قياس الرضا الوظيفي لم يكن الهدف الرئيس من هذه الدراسة، لكنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث إنها استهدفت معلمي الدراسات الاجتماعية .

### دراسة أحمد ١٤١١هـ / ١٩٩١م

هدفت هذه الدراسة لمحاولة التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات للمراحل الدراسية الثلاث (الابتدائية والمتوسطة والثانوية) بدولة قطر . وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ مائتي معلم ومعلمة من معلمي مدارس الدوحة الحكومية، واقتصرت الدراسة على معلمي ومعلمات الرياضيات في تلك المدينة القطرية في مراحل التعليم الثلاث (الابتدائية وعددهم = ٧٣ معلمًا ومعلمة، والمتوسطة وعددهم = ٦٥ معلمًا ومعلمة، والثانوية وعددهم = ٦٢ معلمًا ومعلمة). وقد أجريت الدراسة في العام ١٩٩٠م، واستخدم الباحث أداة البحث عبارة عن استبانة لقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات للمراحل التعليمية الثلاث . أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية أكثر من غيرهم من المعلمين، كما تشير النتائج كذلك إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات أعلى منه لدى المعلمين (وهي نتائج تتفق مع نتائج دراسة المنصوري السابقة). أخيرًا، دلت نتائج الدراسة على أن الخبرة ذات تأثير على درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين لصالح المعلمين ذوي الخبرة الطويلة في مجال التدريس [١١، ص ٢٧٨ - ٣٢٥] . وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية

من حيث الجوانب التي احتوتها أداة قياس الرضا عن العمل . كما تشابه هذه الدراسة من حيث أسلوب قياس الرضا الوظيفي .

### دراسة نيفتون Kniveton ١٩٩١م

هذه الدراسة الاستطلاعية أجريت على ١٥٥ معلمًا (منهم ٩٥ معلمة و ٦٠ معلمًا) شاركوا في مدرسة صيفية في نيوفاوندلاند بكندا، واستخدم الباحث أداة هي عبارة عن استبانة تقيس درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات المشاركين في تلك المدرسة الصيفية . بلغ معدل العمر للمعلمين والمعلمات المشاركين ٢٩,٣٣ سنة . وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن المعلمين ذوي الرضا الوظيفي المنخفض أوضحوا أنهم أكثر استخدامًا للوسائل التعليمية، كما أوضحوا أنهم يدرسون فصولاً دراسية أكبر حجمًا بعكس المعلمين الذين أظهروا راضًا وظيفيًا عاليًا . وتظهر الدراسة كذلك أن الرغبة في زيادة المكافأة (المرتب) لم تكن مطلبًا رئيسًا للمعلمين ذوي الرضا الوظيفي المنخفض لكنها كانت مطلبًا للذين ظهر لديهم راضًا وظيفي عال [١٤، ص ص ٣٦١ - ٣٧١].

### دراسة الديحان والبايطين ١٤١١هـ / ١٩٩١م

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض من خلال عدد من المتغيرات ذات العلاقة بالمعلمين . أجريت الدراسة على ١٦ مدرسة ثانوية تضم ٣٤٥ معلمًا من أصل ٢٦ مدرسة ثانوية يعمل بها ٦٠١ معلم في مدينة الرياض في الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٠٦ / ١٤٠٧ هـ . واستخدم الباحثان أداة للدراسة هي عبارة عن استبانة تقيس درجة الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين . أوضحت النتائج أن متغير الجنسية كان له أثر ذو دلالة إحصائية لصالح المعلمين غير السعوديين . كما ظهر فرق ذو دلالة إحصائية للخبرة في مجال التدريس على الرضا الوظيفي لدى المعلمين عينة الدراسة . بينما لم يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات (المؤهل العلمي، والإعداد التربوي للمعلم، وكذلك الحالة الاجتماعية للمعلم) على استجابات المعلمين فيما يتعلق بالرضا الوظيفي . كما أظهرت الدراسة أن المتغيرات التي لها دلالة إحصائية (الجنسية، والخبرة) لها تأثير كذلك على اتجاهات الطلاب نحو التعليم والتعلم [١٥، ص ص ٣٠،

٣٦ - ٦٣). وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتختلف باختلاف المرحلة الدراسية التي يدرس بها المعلمون.

### دراسة أحمد وكمال ١٩٩٣م

عنيت هذه الدراسة بمحاولة التعرف على أثر اتجاهات المعلمات القطريات نحو مناهج المواد الاجتماعية ورضاهن عن العمل على التحصيل الدراسي لدى تلميذاتهن في المرحلة الابتدائية . وتكونت عينة الدراسة من ٤٣ معلمة، و ٣٥٣٢ تلميذة في الصفين الخامس والسادس الابتدائي . أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الطالبات اللاتي يدرّسن المعلمات ذوات الرضا الوظيفي العالي كان مستوى تحصيلهن الدراسي عاليًا في المواد الاجتماعية [٧، ص ص ١١ - ٤٦] . وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث العناية بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية، لكنها تختلف من حيث جنس المعلمات وكذلك تأثير اتجاهات المعلمات نحو مناهج المواد الاجتماعية، وهو متغير لا تتناوله الدراسة الحالية.

### دراسة عيسى ١٩٩٤م

أجريت هذه الدراسة على ١٢٤ معلمة رياض أطفال في الكويت لمحاولة التعرف على أثر العون الإرشادي للزميلات على مستوى الرضا الوظيفي . واستخدم الباحث أداةً هي عبارة عن عدة استبانات للتعرف على العون الإرشادي ولقياس الرضا عن العمل . وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط بين الرضا الوظيفي والعون الإرشادي الذي تتلقاه المعلمات من زميلاتهن . كما وجدت علاقة بين الضغوط الوظيفية والاهتمام الذي تعطيه المعلمات للعقبات ذات الصلة بالمهنة [١٦، ص ص ٧٥ - ١١٦] . وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في جانب واحد وهو التعرف على درجة الرضا الوظيفي، لكن هذه الدراسة تتعرض للعون الإرشادي وأثره على درجة الرضا الوظيفي .

### دراسة جوردان Jordan ١٩٩٤م

تكون مجتمع هذه الدراسة من معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة المتوسطة

في مقاطعتين تعليميتين في جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية . أجريت الدراسة بهدف التعرف على أثر طرق التدريس (التقليدية و غير التقليدية) على الرضا الوظيفي لمعلمي الدراسات الاجتماعية . وقد أظهرت نتائج الدراسة اختلاف الرضا الوظيفي بين هؤلاء المعلمين باختلاف طرق التدريس لصالح المعلمين المتبعين طرق التدريس غير التقليدية حيث أظهر هؤلاء درجة رضا وظيفي عال [ ١٧ ، ص ص ٢٧٨٩ ] . والعلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية أن كل منهما يهدف للتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية .

ويمكن اجمال أهم نتائج الدراسات السابقة بعد استعراضها فيما يلي :

- ١ - لا يوجد دراسة - حسب علم الباحث - تعرض لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية مما يعطي هذه الدراسة خصوصية تفرد بها عن غيرها من الدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي .
- ٢ - أغلب الدراسات السابقة أو جلها استخدمت أسلوباً منهجياً لقياس الرضا الوظيفي وهو الاستبانة التي تقيس درجة الرضا الوظيفي .
- ٣ - تفاوتت نتائج الدراسات السابقة من حيث تأثير متغيرات (الخبرة، والتأهيل التربوي، والجنسية) من حيث تأثير هذه المتغيرات على درجة الرضا الوظيفي . .
- ٤ - تشير أغلب الدراسات السابقة إلى أن الرضا الوظيفي عال لدى المعلمين، وإن كان المعلمات أظهرن رضا وظيفياً أعلى، ويعيد بعض الباحثين ذلك إلى تناسب مهنة التعليم مع طبيعة المرأة [ ٤ ، ص ص ١٦٧ - ١٦٩ ] .
- ٥ - المعلمون المعدون إعداداً تربوياً، وكذلك المعلمون الأكثر خبرة يتميزون بدرجة رضا عالية [ ١١ ، ص ٣٠٢ ] .

### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمي المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض و عددها = ١٣٧ مدرسة متوسطة يدرّس بها ٤٠٠ معلم حسب إحصائية ١٤١٦ هـ [ ١٨ ، ص ص ١٦ ، ٧١ - ٨٢ ] . ويبين جدول رقم ١ توزيع هذه المدارس على مراكز الإشراف التربوي في مدينة الرياض .

### عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية مع الاستعانة بجدول الأرقام الذي أورده شيفيه Scheafer وآخرون [ ١٩ ، ص ص ٣٠٨ - ٣١١ ] . وبناء على تلك العينة تم إرسال ١١٤ استبانة وزعت على أفراد عينة الدراسة من معلمي المواد الاجتماعية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض الذين يبلغ عددهم في مدارس العينة حوالي ١١٤ معلمًا ، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤١٦ / ١٤١٧ هـ الموافق ١٩٩٥ / ١٩٩٦ م . تم إعادة ١٠٥ استبانات صالحة للتحليل ، وتمثل ما نسبته ٩٢٪ تقريبًا من الاستبانات التي وزعت على معلمي المواد الاجتماعية في مدارس العينة . وهي نسبة مقبولة لإكمال إجراءات البحث . وجددير بالذكر أن عدد المدارس التي ضمتها العينة بلغ ٣٨ مدرسة متوسطة يدرس بها حوالي ١١٤ معلمًا (أي بمعدل ثلاثة معلمين في كل مدرسة) . وتمثل هذه المدارس ما نسبته = ٢٨٪ تقريبًا من مجموع المدارس المتوسطة بمدينة الرياض ، في حين تمثل عينة المعلمين ما نسبته ٢٨,٥٪ من مجموع المعلمين في مدارس المرحلة المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض الذين يبلغ عددهم ٤٠٠ معلم (انظر جدول رقم ١) .

جدول رقم ١ . توزيع المدارس الحكومية المتوسطة بين مراكز الاشراف التربوي الخمسة بمدينة الرياض ، وعدد المدارس (عينة الدراسة) في كل مركز والنسب المئوية .

المركز	عدد المدارس		مدارس العينة	
	ت	%	ت	%
الغرب	٣٥	٢٥,٥	٥	٤
الشرق	٢٩	٢١,٠	٨	٥,٨
الشمال	٢٢	١٦,٠	٩	٦,٦
الجنوب	٢٣	١٧,٠	١٠	٧,٣
الوسط	٢٨	٢٠,٥	٦	٤,٤
المجموع	١٣٧	١٠٠,٠	٣٨	٢٨,١

\* النسبة المئوية لعدد المدارس التي يضمها المركز مقارنة بالمجموع الكلي للمدارس بمدينة الرياض (١٣٧ مدرسة متوسطة) .

\*\* النسبة المئوية لمدارس العينة مقارنة بعدد المدارس في المركز التربوي الذي توجد به المدرسة .

ويبين جدول رقم ٢ توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات العمر (متوسط العمر للعينة = ٣٥ سنة)، و سنوات الخبرة والدرجة العلمية و الجامعة التي درس بها المعلم والتخصص ونسبة الحاصلين على دبلوم تربوي كذلك . وتجدر بالإشارة أن خريجي التربية (٧٥٪) من أفراد عينة الدراسة ليسوا ملزمين بدراسة الدبلوم، وهذا يفسر العدد القليل للحاصلين على الدبلوم التربوي .

جدول رقم ٢ . توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الرئيسة (العمر، وسنوات الخبرة، و الدرجة العلمية . . . إلخ).

المتغير	تكرار	%	
أقل من ٣٠ سنة	٢٧	٢٥,٧	العمر
٣٠ - ٤٠ سنة	٧١	٦٧,٦	
أكثر من ٤٠ سنة	٧	٦,٧	
المجموع	١٠٥	١٠٠,٠٠	
١ - ٥ سنوات	٣٣	٣١,٤	سنوات
٦ - ١٠ سنوات	٤٢	٤٠,٠	الخبرة
١١ - ١٥ سنة	٢١	٢٠,٠	
أكثر من ١٥ سنة	٩	٨,٦	
المجموع	١٠٥	١٠٠,٠٠	
بكالوريوس التربية	٧٩	٧٥,٢	الدرجة
بكالوريوس الآداب	١٩	١٨,١	العلمية
أخرى	٧	٦,٧	
المجموع	١٠٥	١٠٠,٠٠	
نعم	٩	٨,٦	الدبلوم
لا	٨٨	٨٣,٨	
غير محدد	٨	٧,٦	
المجموع	١٠٥	١٠٠,٠٠	
الملك سعود	٦٩	٦٥,٧	الجامعة
الإمام	٣١	٢٩,٥	



## تابع جدول رقم ٢ .

المتغير	تكرار	%
أخرى	٥	٤,٨
المجموع	١٠٥	١٠٠,٠٠
تاريخ	٤٧	٤٤,٨
التخصص جغرافيا	٥٨	٥٥,٢
المجموع	١٠٥	١٠٠,٠٠

## أداة الدراسة

قام الباحث بتطوير أداة للدراسة عبارة عن استبانة لقياس الرضا عن العمل استعان الباحث في إعداد العديد من عناصرها بقياس للرضا الوظيفي طوره الباحث حمود بن صالح الحربي المطور عن دراسة ناصر العديلي [٣، ص ص ١٢٧ - ١٣٧]. علمًا بأن الباحث حصل على موافقة الباحث الحربي . وتجدر الإشارة إلى أن الباحث و لاختلاف أهداف البحث قام بإدخال الكثير من التعديلات على الأداة لكي تفي بأغراض هذه الدراسة، حيث تمت هذه التعديلات بناءً على المراجعة الشاملة للرضا عن العمل ونظرياته، كما تم الاطلاع على مجموعة من مقاييس الرضا عن العمل حتى تم التوصل إلى المقياس الأفضل .

تكونت أداة الدراسة بعد إجراء التعديلات النهائية عليها من خمسة أبعاد رئيسة تمثل أهم العناصر التي يمكن أن تؤثر على الرضا عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية . والأبعاد الخمسة هي :

١ - خصائص البيئة المدرسية، وضم هذا البعد عشر فقرات، هي الفقرات من ١ -

. ١٠

٢ - صفات ومميزات العمل، وضم ثماني عشرة فقرة، هي الفقرات من ١١ -

. ٢٨

٣ - العوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية وضم تسع فقرات، هي الفقرات

. ٢٩-٣٧

٤ - الصفات والمميزات الفردية، وضم ست عشرة فقرة، هي الفقرات ٣٨ -

٥٣ .

٥ - أهمية المواد الاجتماعية في الخطة الدراسي، خمس فقرات، من ٥٤ - ٥٨ .  
إضافة إلى فقرة واحدة للسؤال عن درجة الرضا عن العمل بوجه عام وهي (الفقرة ٥٩). يعرض ملحق رقم ١ أداة قياس الرضا عن العمل . أما بالنسبة لطريقة استخدام المقياس، فقد وجهت العبارة لكي يوضح المعلم الاختيار الذي يمثل رأيه، وكان المقياس ثلاثي الدرجة، يتكون من ثلاثة اختيارات (راض، غير راض، غير متأكد). يذكر أن البعد الخامس الخاص بـ (أهمية المواد الاجتماعية في الخطة الدراسية) بكامله من وضع الباحث .

### صدق الأداة

تم عرض أداة البحث على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة الملك سعود، وذلك بقصد معرفة صدق الأداة عن طريق المحكمين لمعرفة مدى ملاءمتها لأغراض الدراسة، إذ عرضت الأداة (مقياس الرضا عن العمل) مع أسئلة الدراسة، وقد قام الباحث بإجراء العديد من التعديلات الواردة من المحكمين . وقد تفاوتت هذه المقترحات ما بين اقتراحات بحذف بعض الفقرات إلى إعادة ترتيب بعضها، كما شملت المقترحات إعادة النظر في طبيعة التدرج والعبارات الموضحة للرضا عن العمل حتى جاءت بالصورة الموضحة في ملحق رقم ١ . وتكونت مجموعة المحكمين من ١٤ أستاذًا ينتمون إلى الأقسام التالية :

المناهج وطرق التدريس : ١٠ أساتذة .

علم النفس : ٣ أساتذة .

التربية : ١ أستاذ واحد .

### إجراءات توزيع وجمع الأداة

قام الباحث بتوزيع أداة البحث إلى المعلمين مستعيناً ببعض المشرفين التربويين العاملين ببعض المراكز الإشرافية المنتشرة في أنحاء مدينة الرياض، ثم قام الباحث بجمع

هذه الاستبانات بنفس الطريقة (أي قام بجمع بعضها بنفسه وبعضها تم جمعها عن طريق المشرفين التربويين) .

### ثبات الأداة

أما بالنسبة لقياس ثبات الأداة (مقياس الرضا الوظيفي)، فقد تم استخدام مقياس معامل الثبات (ألفا) Alpha' كورنباخ الذي أظهر ثباتاً قدره = ٠.٩٣، وهي نسبة عالية تساعد في المضي في إتمام الدراسة، وقد تم اختبار الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي أحد الأساليب المقبولة لقياس الثبات .

### المعالجة الإحصائية

تم تحديد الأساليب الإحصائية التي تحتاج إليها مثل هذه الدراسة في الأساليب التالية وذلك بناءً على أسئلة الدراسة وفروضها :

(١) حساب التكرارات و المتوسطات الحسابية لتحديد الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية، وكذلك معدلات درجة الرضا لكل محور بغرض مقارنتها وبقصد الإجابة عن سؤال الدراسة الأول .

(٢) تحليل التباين Anova لتحديد أثر متغيرات (العمر، والخبرة، والجامعة التي درس بها المعلم، والدرجة العلمية) على درجة الرضا الوظيفي، وذلك من أجل التوصل إلى إجابة محددة حول فرضيات الدراسة، وذلك لأن هذه المتغيرات تحوي أكثر من اختياريين .

(٣) اختبار شيفيه Scheffe لتحديد نوع العلاقة التي يظهرها اختبار التباين Anova إن وجدت .

(٤) اختبارات لقياس أثر متغيرات (التخصص، والحصول على دبلوم تربوي) على الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية وذلك لمناسبة هذا النوع من الاختبار لقياس المقارنة بين هذه المتغيرات التي يكون فيها اختياريين فقط .

### تحليل النتائج و مناقشتها

فيما يلي النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يتم عرضها بصورة تجيب عن الأسئلة

التي طرحت خلال هذه الدراسة والتحقق من صحة (أو عدم صحة) الفروض التي قامت عليها .

(١) نتائج مقياس درجة الرضا (أو عدم الرضا) عن العمل لدى معلمي المواد الاجتماعية يعرض جدول رقم ٣ معدل درجة الرضا لدى معلمي المواد الاجتماعية (عينة الدراسة) ، بحيث حسب معدل استجابات المعلمين (عينة الدراسة) لذلك البعد . وأهم ما يلاحظ على استجابات المعلمين أن البعد الخاص بالعلاقات الاجتماعية والإنسانية من الرضا الوظيفي كان الأعلى من حيث إيجابية المعلمين ورضاهم ، إذ بلغ معدل الرضا للمعلمين ٧٥,١٪ من أفراد العينة راضون عن هذا البعد . وهذا معدل يفوق معدلات الأبعاد الأخرى ذات العلاقة بالرضا الوظيفي التي تم قياسها . كما يشير جدول رقم ٣ إلى أن البعد ذا المعدل الأقل هو البعد الخاص بخصائص البيئة ، حيث أوضح ٣٦,٣٪ فقط من معلمي المواد الاجتماعية عن رضاهم عن بيئة المدرسة . ويعني ذلك عدم ارتياح المعلمين لبيئة المدرسة من حيث المظهر العام والنظافة وغيرها . كما أظهر المعلمون رضاً تجاوز ال ٥٠٪ بقليل فيما يخص أهمية المواد الاجتماعية في الخطة الدراسية ، لكن نسبة من ليسوا راضين عن هذا البعد ليست قليلة (٣٣,٣٪) ، هذا عدا نسبة تجاوزت ١٣٪ آثروا عدم اتخاذ قرار واضح بهذا الخصوص . كذلك يوضح متوسط درجة الرضا عن العمل للأبعاد الخمسة أن نسبة المعلمين الراضين عن عملهم تجاوزت بقليل النصف (نسبة المعلمين الذين أظهروا رضاً عن العمل = ٥٤,٣٪ من أفراد العينة كما يشير لذلك جدول رقم ٣) ، بينما أظهر ما نسبته ٣٤,٤ من المعلمين عدم رضاهم . وللإطلاع على تفاصيل استجابات المعلمين لمقياس الرضا ، يمكن الرجوع للملحق رقم ١ الذي يعرض التفاصيل الخاصة باستجابات معلمي المواد الاجتماعية (عينة الدراسة) حسب فقرات كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي . أهم ما يلاحظ في استجابة المعلمين عن تلك الفقرات أن فقرتي ٣٥ و ٣٧ من البعد (ج) الخاص بالعوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية تبين أن العلاقة بين المعلم وكل من مدير المدرسة والطلاب هي الأعلى حيث أشار أكثر من ٩٢٪ من معلمي المواد الاجتماعية إلى رضاهم عن هذا البعد . من جانب آخر يؤكد أفراد عينة الدراسة في الفقرة ٢٠ من البعد (ب - صفات ومميزات العمل) عدم الرضا عن فرص التقدم العلمي التي تتيحها لهم مهنتهم ، إذ أشار ١٥٪ فقط إلى رضاهم عن تلك الفرص . في حين يرى

أكثر من ٧٢٪ من أفراد عينة الدراسة أن تلك الفرصة قليلة أو شبه معدومة . ورغم التذبذب الملاحظ في درجة الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين خلال استجاباتهم عن فقرات مقياس الرضا بأبعاده الخمسة ، إلا أن درجة الرضا الوظيفي بشكل عام جاءت عالية ، حيث أشار أكثر من ٧٤٪ من أفراد العينة عند إجاباتهم عن الفقرة ٥٩ من البعد (و - درجة الرضا الوظيفي بشكل عام) عن رضا عام عن مهنتهم . انظر ملحق رقم ١ لمزيد من التفاصيل .

جدول رقم ٣ . متوسط استجابة معلمي المواد الاجتماعية لمقياس الرضا الوظيفي حسب معدل كل محور من المحاور الخمسة .

البعد	راضٍ		غير راضٍ		غير متأكد	
	ت	%	ت	%	ت	%
١ - خصائص بيئة المدرسة	٣٨	٣٦,٣	٥٩	٥٦,٢	٨	٧,٦
٢ - صفات ومميزات العمل	٥٤	٥١,٥	٣٧	٣٥,٢	١٤	١٣,٤
٣ - العوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية	٧٩	٧٥,١	١٨	١٦,٨	٨	٨,١
٤ - الصفات والمميزات الفردية	٥٩	٥٥,٨	٣٢	٣٠,٥	١٤	١٣,١
٥ - أهمية المواد الاجتماعية في الخطة	٥٥	٥٢,٨	٣٥	٣٣,٣	١٥	١٣,٩
المجموع	٢٩٥	١٨١٢٧١,٥	١٨١٢٧١,٥	١٧٢,٠	٥٩	٥٦,١
المتوسط	٥٩	٥٤,٣	٣٦,٢	٣٤,٤	١١,٨	١١,٢

(٢) دلالة الفروق بين المجموعات : فيما يلي عرض للدلالة الإحصائية للفروق بين المجموعات التي تتكون منها عينة الدراسة بالنظر لمتغيرات (العمر ، والدرجة العلمية . . . إلخ)

أ - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب عمر المعلمين

يوضح جدول رقم ٤ نتيجة تحليل التباين ANOVA لقياس أثر متغير العمر على استجابات المعلمين لمقياس الرضا الوظيفي . و توضح نتيجة التحليل عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات معلمي المواد الاجتماعية عينة الدراسة بالنظر إلى متغير العمر عند قياس الرضا الوظيفي لهؤلاء المعلمين ، مما يعني عدم صحة الفرضية الأولى .

جدول رقم ٤ . تحليل التباين بين عينة الدراسة لمعرفة أثر العمر في اختلاف درجة الرضا الوظيفي .

المحور	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
	بين المجموعات	٢	٩,٥٩	٤,٧٩		
١ - خصائص بيئة العمل	داخل المجموعات	١٠٢	١٠٢٣,٨٠	١٠,٠٤	٠,٤٨	غير دالة
	المجموع	١٠٤	١٠٣٣,٣٩	—		
٢ - صفات و مميزات العمل	بين المجموعات	٢	٣٨,٣٥	١٩,١٧		
	داخل المجموعات	١٠٢	٤٤٢٧,٧٩	٤٣,٤١	٠,٤٤	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٤٤٦٦,١٣	—		
٣ - العوامل الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٩,٢٢	٤,٦١		
و العلاقات الإنسانية	داخل المجموعات	١٠٢	٦٦٦,٦٣	٦,٥٤	٠,٧١	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٦٧٥,٨٥	—		
٤ - الصفات و المميزات الفردية	بين المجموعات	٢	١٠٢,٧٠	٥١,٣٥		
	داخل المجموعات	١٠٢	٤٠٦١,٨٣	٣٩,٨٢	١,٢٩	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٤١٦٤,٥٣	—		
٥ - أهمية المواد الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٢١,٠١	١٠,٥١		
	داخل المجموعات	١٠٢	٣٦٨,٦٤	٣,٦١	٢,٩١	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٣٨٩,٦٦	—		

### ب - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب سنوات الخبرة

يوضح جدول رقم ٥ تحليل التباين Anova لأثر خبرة معلمي المواد الاجتماعية في ممارسة التدريس على استجاباتهم لمقياس الرضا الوظيفي . وتشير نتائج التحليل هذه إلى عدم وجود تأثير لمتغير الخبرة في التدريس على أفراد عينة الدراسة فيما يخص اختلاف درجة الرضا عن العمل باختلاف سنوات الخبرة لكل منهم . وذلك يعني كذلك عدم صحة الفرضية الثانية من فروض الدراسة .

جدول رقم ٥ . تحليل التباين لعينة الدراسة لمعرفة أثر الخبرة على الرضا الوظيفي للمعلمين .

المحور	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
	بين المجموعات	٣	٤,٤٥	١,٤٨		
١ - خصائص بيئة العمل	داخل المجموعات	١٠١	١٠٢٨,٩٤	١٠,١٩	٠,١٥	غير دالة
	المجموع	١٠٤	١٠٣٣,٣٩	—		
٢ - صفات و مميزات العمل	بين المجموعات	٣	٣٣,١٥	١١,٠٥		
	داخل المجموعات	١٠١	٤٤٣٢,٩٨	٤٣,٨٩	٠,٢٥	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٤٤٦٦,١٣	—		
٣ - العوامل الاجتماعية بين المجموعات و العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٣	١٧,٦٧	٥,٨٩		
	داخل المجموعات	١٠١	٦٥٨,١٨	٦,٥٢	٠,٩٠	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٦٧٥,٨٥	—		
٤ - الصفات و المميزات الفردية	بين المجموعات	٣	١٠١,٣٤	٣٣,٧٨		
	داخل المجموعات	١٠١	٤٠٦٣,١٩	٤٠,٢٣	٠,٨٤	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٤١٦٤,٥٣	—		
٥ - أهمية المواد الاجتماعية	بين المجموعات	٣	٢٣,٤٥	٧,٨٢		
	داخل المجموعات	١٠١	٣٦٦,٢١	٣,٦٣	٢,١٦	غير دالة
	المجموع	١٠٤	٣٨٩,٦٦	—		

ج - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب نوع الدرجة العلمية التي

يحملها معلمو المواد الاجتماعية (الماجستير، بكالوريوس التربية، بكالوريوس الآداب)

يعرض جدول رقم ٦ تحليل التباين ANOVA بين استجابات أفراد عينة الدراسة

لمعرفة أثر الدرجة العلمية التي يحملها معلمو المواد الاجتماعية (الماجستير، وبكالوريوس

التربية، وبكالوريوس الآداب) على استجاباتهم لمقياس الرضا الوظيفي . و تشير نتائج

هذا التحليل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستثناء البعد الخاص بأهمية المواد

الاجتماعية فقد وجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) . و يوضح اختبار

شيفيه Scheffe أن التباين بين حملة بكالوريوس الآداب وبكالوريوس التربية كان لصالح

حاملي بكالوريوس التربية (المتوسط = ٧,١٦ مقارنةً بمتوسط = ٥,٩٥ لحملة بكالوريوس الآداب)، مما يعني اقتناع حملة بكالوريوس التربية بما توفره الخطة الدراسية الحالية بوزارة المعارف من اهتمام بالمواد الاجتماعية. وتبين نتائج هذا الجدول صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة (جزئيًا)، حيث كانت الفروق دالة إحصائيًا عند مستوى ٠,٠٥ لصالح المعلمين الحاصلين على بكالوريوس التربية، وذلك فيما يتعلق بالبعد الخاص بأهمية المواد الاجتماعية في خطة المنهج الدراسي، وما تمنحه تلك الخطة من اهتمام بالمواد الاجتماعية.

جدول رقم ٦. تحليل التباين لعينة الدراسة لتحديد أثر الدرجة العلمية على الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

المحور	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة الدلالة
١ - خصائص بيئة العمل	بين المجموعات	٢	٤,٤٢	٢,٢١	
	داخل المجموعات	١٠٢	١٠٢٨,٩٧	١٠,٠٩	٠,٢٢ غير دالة
	المجموع	١٠٤	١٠٣٣,٣٩	—	
٢ - صفات و مميزات العمل	بين المجموعات	٢	٩٨,٦٧	٤٩,٣٤	
	داخل المجموعات	١٠٢	٤٣٦٧,٤٦	٤٢,٨٢	١,١٥ غير دالة
	المجموع	١٠٤	٤٤٦٦,١٣	—	
٣ - العوامل الاجتماعية و العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	٢	٠,٥١	٠,٢٦	
	داخل المجموعات	١٠٢	٦٧٥,٣٣	٦,٦٢	٠,٠٤ غير دالة
	المجموع	١٠٤	٦٧٥,٨٥	—	
٤ - الصفات و المميزات الفردية	بين المجموعات	٢	٣٧,٦٨	١٨,٨٤	
	داخل المجموعات	١٠٢	٤١٢٦,٨٥	٤٠,٤٦	٠,٤٧ غير دالة
	المجموع	١٠٤	٤١٦٤,٥٣	—	
٥ - أهمية المواد الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٢٢,٩٩	١١,٥٠	
	داخل المجموعات	١٠٢	٣٦٦,٦٧	٣,٥٩	٣,٢٠ دالة*
	المجموع	١٠٤	٣٨٩,٦٦	—	

\* دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠٥



#### د - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب تأثير الحصول على الدبلوم

##### التربوي على اختلاف درجة الرضا الوظيفي

اختبار (ت) لمعرفة ما إن كان هناك أثر لدراسة برنامج الدبلوم التربوي على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية يوضحه جدول رقم ٧. وتشير نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من سبق أن درسوا الدبلوم ومن لم يدرسوا بالنسبة للرضا الوظيفي لدى كل منهم . وربما يعود ذلك إلى عدم وجود فروق كبيرة بين عينة الدراسة من حيث الأعداد التربوي، إذ أن من المعلوم أن الدبلوم إنما يدرسه من ليسوا خريجي كلية التربية. ويعني ذلك أن الدبلوم التربوي لم يكن مؤثراً لدرجة كبيرة على تغيير مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين (عينة الدراسة)، ويعني ذلك عدم صحة الفرضية الرابعة من فروض الدراسة .

جدول رقم ٧. نتائج اختبار (ت) بين متوسطات استجابات المعلمين عينة الدراسة لمعرفة أثر الحصول على دبلوم تربوي على استجاباتهم لمقياس الرضا الوظيفي.

المحور	قيمة ت	مستوى الدلالة
١ - خصائص بيئة العمل	١,٤٢	غير دالة
٢ - صفات و مميزات العمل	٠,٧٠	غير دالة
٣ - العوامل الاجتماعية و العلاقات الإنسانية	٠,٣٣	غير دالة
٤ - الصفات و المميزات الفردية	٠,٢١	غير دالة
٥ - أهمية المواد الاجتماعية	٠,٦٤	غير دالة

#### هـ - دلالة الفروق بين مجموعات العينة موزعين حسب تأثير الجامعة التي حصل

منها المعلمون على مؤهلاتهم الجامعية (جامعة الملك سعود - جامعة الإمام - أخرى)

أما جدول رقم ٨، فيعرض تحليل التباين ANOVA لاستجابات عينة الدراسة لمقياس الرضا الوظيفي وأثر متغير الجامعة التي درس بها معلمو المواد الاجتماعية (أفراد عينة الدراسة) على استجاباتهم لمقياس الرضا الوظيفي . وقد أظهر تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسط استجابات عينة الدراسة لبعدين من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي .

الأول : خصائص بيئة العمل ، حيث أظهرت نتائج تحليل التباين وجود فروق بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) لصالح المعلمين الحاصلين على شهادة البكالوريوس من جامعة الإمام (حيث المتوسط = ١٤,٢٣ كما يبين اختبار شيفيه Scheffe ، بينما بلغ المتوسط للحاصلين على شهاداتهم من جامعة الملك سعود = ١٢,٣٣).

الثاني : بعد صفات و مميزات العمل ، حيث ظهر تباين بين خريجي الجامعتين عند مستوى الدلالة (٠,٠١)؛ كذلك لصالح خريجي جامعة الإمام (المتوسط = ٢٧,٧٧ كما يوضح اختبار شيفيه بينما بلغ المتوسط لخريجي جامعة الملك سعود ٢٣,٨١). ويوضح ذلك أن خريجي جامعة الإمام يتمتعون بمستوى رضا وظيفي أعلى من زملائهم خريجي جامعة الملك سعود ، مما يعني صحة الفرضية الخامسة من فروض الدراسة .

والسبب في تحقق الرضا الوظيفي في هذين البعدين لدى خريجي جامعة الإمام يعود (في تصور الباحث) إلى أحد احتمالين : إما أن يكون ذلك ناتجاً عن علو مستوى الطموح لدى خريجي جامعة الملك سعود أكثر منه لدى خريجي جامعة الإمام ، أو أن ذلك يعود إلى قناعة أكثر لدى خريجي جامعة الإمام بما هم فيه من وضع وظيفي بخلاف أقرانهم خريجي جامعة الملك سعود . وعلى كل حال ، فإن ذلك المؤشر يتعلق بالفوائد المتوقعة والتي تعود على المعلم خصوصاً مميزات العمل و صفاته و خصائص بيئة العمل .

جدول رقم ٨ . تحليل التباين لعينة الدراسة لقياس أثر الجامعة التي درس بها المعلم على الرضا الوظيفي .

المحور	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة الدلالة
١ - خصائص بيئة العمل	بين المجموعات	٢	٨٠,٦٤	٤٠,٣٢	
	داخل المجموعات	١٠٢	٩٥٢,٧٥	٩,٣٤	دالة *
	المجموع	١٠٤	١٠٣٣,٣٩	-	
٢ - صفات و مميزات العمل	بين المجموعات	٢	٣٩٨,٩٦	١٩٩,٤٨	
	داخل المجموعات	١٠٢	٤٠٦٧,١٧	٣٩,٨٧	دالة **
	المجموع	١٠٤	٤٤٦٦,١٣	-	

## تابع جدول رقم ٨ .

المحور	المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة الدلالة
٣ - العوامل الاجتماعية و العلاقات الإنسانية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٠٢ ١٠٤	٥,٤٠ ٦٧٠,٤٤ ٦٧٥,٨٥	٢,٧٠ ٦,٥٧ —	٠,٤١ غير دالة
٤ - الصفات و المميزات الفردية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٠٢ ١٠٤	٨٤,٨٨ ٤٠٧٩,٦٥ ٤١٦٤,٥٣	٤٢,٤٤ ٤٠,٠٠ —	١,٠٦ غير دالة
٥ - أهمية المواد الاجتماعية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢ ١٠٢ ١٠٤	٥,٣٠ ٣٨٤,٣٥ ٣٨٩,٦٦	٢,٦٥ ٣,٧٧ —	٠,٧٠ غير دالة

\* دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ .

\*\* دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١ .

## و - دلالة الفروق بين مجموعات العينة حسب تخصص معلمي المواد الاجتماعية

## (تاريخ - جغرافيا)

تم تطبيق اختبار (ت) لمعرفة أثر متغير تخصص أفراد عينة الدراسة (تاريخ، وجغرافيا) على استجاباتهم لمقياس الرضا الوظيفي . يوضح جدول رقم ٩ أثر ذلك المتغير . وكما يشير الجدول المعروض إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية أفراد عينة الدراسة بسبب التخصص ، مما يعني عدم تأثير التخصص في استجابات هؤلاء المعلمين ، ويعني ذلك عدم صحة الفرضية السادسة من فروض الدراسة .

## جدول رقم ٩ . اختبار (ت) لمعرفة أثر تخصص المعلمين - تاريخ، وجغرافيا على درجة الرضا الوظيفي .

المحور	قيمة ت	الدلالة
١ - خصائص بيئة العمل	١,٤٣	غير دالة
٢ - صفات و مميزات العمل	١,٢١	غير دالة

## تابع جدول رقم ٩ .

المحور	قيمة ت	الدالة
٣ - العوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية	٠,٥٢	غير دالة
٤ - الصفات والمميزات الفردية	٠,٧٩	غير دالة
٥ - أهمية المواد الاجتماعية	٠,٠٣	غير دالة

## ملخص نتائج الدراسة

أولاً : فيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية بمدارس مدينة الرياض الحكومية في المرحلة المتوسطة؟ وقد أظهرت نتائج مقياس الرضا الوظيفي أن مقدار الرضا الوظيفي العام أكثر من جيد، إذ يشير ملحق رقم ١ إلى أن أكثر من ٧٤٪ من معلمي المواد الاجتماعية راضون عن مهنتهم كما توضح الفقرة ٥٩ من البعد (و - درجة الرضا الوظيفي بوجه عام) . وهذه النتائج تتفق مع النتائج التي توصل إليها كل من المنصوري [٤، ص ص ١١٩ - ١٢٥]، وأحمد [١١، ص ص ٢٧٨ - ٣٢٥]، ونتائج دراسة أحمد وكمال [٧، ص ص ١١ - ٤٦] .

أما تحليل معدل متوسطات أبعاد الرضا الوظيفي (جدول رقم ٣)، فتشير إلى أن خصائص البيئة المدرسية من مظهر الحجرات الدراسية و مستوى الإضاءة ومدى توافر الوسائل التعليمية و مستوى الصيانة كلها لم تكن في وضع مرض كما يعتقد معلمو المواد الاجتماعية عينة الدراسة، حيث أشار أكثر من ٥٦٪ منهم إلى عدم الرضا عن هذا البعد، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة نيفتون Kniveton [٨، ص ص ٣٦١ - ٣٧١] . ويعني ذلك ضرورة العناية بهذه الجوانب من قبل الجهات المعنية بالتعليم . أما فيما يتعلق بصفات ومميزات العمل، والتي كان يتوقع أن تأتي درجة الرضا فيها عالية عطفاً على كادر المعلمين الذي يتمتع به المعلم السعودي لكن درجة الرضا عن هذا البعد كانت ٥١,٥، ومن الصعب إعطاء أي تفسير لذلك التدني في هذا البعد .

غير أن الجزء المتعلق بالعلاقات الاجتماعية والإنسانية من مقياس الرضا الوظيفي يحتل الأولوية لدى معلمي المواد الاجتماعية (عينة الدراسة)، وهو أمر لم يكن ذا أهمية في الدراسات التي سبق استعراضها مما يدل على انفراد هذه الدراسة بهذه النتيجة . كما

يظهر المعلمون رضاً متدنياً لافتاً للانتباه عن أسلوب وزارة المعارف في إيجاد الحوافز للمعلمين (١٤٪ من المعلمين عينة الدراسة فقط راضون عن ذلك الأسلوب). كما أظهر مقياس الرضا الوظيفي عدم ارتياح معلمي المواد الاجتماعية لنصابهم التدريسي الأسبوعي من الحصص، إذ يشير ٧٨,١٪ إلى عدم رضاهم عن عدد الحصص الأسبوعية التي يكلفون تدريسها.

ثانياً: أما بالنسبة لفروض الدراسة التي اشتملت على ستة فروض توضح مدى الاختلاف بين معلمي المواد الاجتماعية بالنسبة لرضا كل منهم عن وظيفته مقارنةً بمتغيرات الخبرة، و العمر، و التخصص، و الجامعة التي تخرج منها المعلم، و الدرجة العلمية، و الدبلوم التربوي؟ فبناءً على التحليل الإحصائي السابق لتنتائج الدراسة يمكن تلخيص نتائج اختبار الفروض على النحو التالي:

١ - تشير النتائج الإحصائية لهذه الدراسة (اختبارات) (جدول رقم ٧ و جدول رقم ٩) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي المواد الاجتماعية بالنسبة لمتغير أثر الحصول على الدبلوم التربوي، و هذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة الديحان والبايطين [١٥، ص ٣٦ - ٦٣]، و كذلك لم يكن للتخصص (التاريخ والجغرافيا) أثر على اختلاف استجابات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي.

٢ - يوضح تحليل التباين ANOVA الوارد في جدول رقم ٤ و جدول رقم ٥ عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة بالنظر إلى عمر المعلمين، و سنوات الخبرة، و هذه تتفق مع النتيجة التي توصل إليها المنصوري [٤، ص ١٦٢ - ١٦٩]. و تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من أحمد وكمال [٧، ص ١١ - ٤٦]، و دراسة الديحان والبايطين [١٥، ص ٣٦ - ٦٣] اللتين وجدتا أن الخبرة تؤثر في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين لصالح ذوي الخبرة الطويلة في ميدان التدريس.

٣ - بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية، يشير تحليل التباين (جدول رقم ٨) إلى وجود تباين بين متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين الحاصلين على بكالوريوس الآداب و الحاصلين على بكالوريوس التربية لصالح المعلمين الحاصلين على بكالوريوس التربية، و ذلك فيما يتعلق ببعدها أهمية المواد الاجتماعية في خطة الدراسة الوارد في مقياس الرضا الوظيفي. و يعني ذلك قناعة أكثر لدى معلمي المواد الاجتماعية من الحاصلين على

بكالوريوس التربية بما تخصصه خطة الدراسة الحالية في المرحلة المتوسطة من حصر واهتمام بمنهج المواد الاجتماعية . عدا ذلك فلا يوجد تباين بين استجابات المعلمين في مقياس الرضا .

وبالتالي يمكن إيجاز نتيجة تحليل فروض الدراسة فيما يتعلق بأثر متغيرات العمر، والخبرة، والتخصص، والدبلوم التربوي على درجة الرضا الوظيفي بالقول بأنه لم يكن لهذه المتغيرات المستقلة أثر يذكر على استجابات أفراد عينة الدراسة كما أشار إلى ذلك تحليل التباين واختبار (ت) . أما فيما يختص بمتغير الدرجة العلمية، فقد جاءت لصالح المعلمين الحاصلين على بكالوريوس التربية . أما متغير الجامعة التي تخرج منها المعلم، فقد وجدت فروق دالة إحصائية لصالح معلمي المواد الاجتماعية خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية .

### الختام والتوصيات

ركزت هذه الدراسة على محاولة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية . وقد وجد أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين عال . كما وجد أن جانب العلاقات الاجتماعية والإنسانية تحتل المركز الأول من اهتمامات معلمي المواد الاجتماعية . كما أظهرت هذه الدراسة عدم تأثير متغيرات الخبرة، والعمر، والتخصص، والدبلوم التربوي على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المواد الاجتماعية . بينما وجدت فروق دالة إحصائية فيما يخص متغير الدرجة العلمية لصالح المعلمين الحاصلين على بكالوريوس التربية مقابل المعلمين الحاصلين على بكالوريوس الآداب، و متغير الجامعة التي تخرج منها المعلم لصالح خريجي جامعة الإمام مقابل المعلمين خريجي جامعة الملك سعود .

و على ضوء النتائج السابقة فإن الباحث توصل إلى التوصيات التالية :

- ١ - ضرورة تخفيض النصاب الأسبوعي لمعلم المواد الاجتماعية للرفع من الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية .
- ٢ - ضرورة إعادة النظر في الفرص المهيأة للمعلم لغرض الترقية، وخصوصاً الترقية العلمية التي أشار كثير من معلمي المواد الاجتماعية إلى أنها غير مرضية .
- ٣ - تهيئة البيئة المدرسية وتحسينها (من مبان مدرسية، وعناية بنظافة المدرسة،

وأعمال الصيانة . . . إلخ) لتكون أكثر قابلية لمعلمي المواد الاجتماعية، مما يؤثر على زيادة الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين، حيث وجد الرضا عن هذا الجانب منخفض جداً.

٤ - إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمي للتعرف على أساليب تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي المواد الاجتماعية، وكذلك للوصول إلى تفسير دقيق لبعض النتائج التي لم يمكن تفسيرها في هذه الدراسة بدقة مثل: ازدياد الرضا عن العمل لدى المعلمين خريجي جامعة الإمام، وكذلك صفات ومميزات العمل كالترقيات والعلاوة الدورية التي جاءت درجة الرضا الوظيفي عنها متدنية في الوقت الذي كان يتوقع أن تكون مرضية عطفاً على كادر المعلمين الذي يمتاز به المعلم السعودي.

٥ - تعزيز الجانب المتعلق بالعلاقات الاجتماعية والإنسانية لمعلمي المواد الاجتماعية، حيث أظهر هذا الجانب رضاً عالياً لدى معلمي المواد الاجتماعية.

٦ - زيادة مراعاة الخطة الدراسية لمنهج المواد الاجتماعية لزيادة جانب الرضا عند معلمي المواد الاجتماعية حيث أبدى المعلمون (عينة الدراسة) درجة رضاً غير عالية.

ملحق رقم ١ . خلاصة استجابات عينة الدراسة حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية موضحة حسب الأبعاد الستة

#### ١ - خصائص البيئة المدرسية

العبارة		راض		غير راض		غير متأكد	
		ت	%	ت	%	ت	%
١ - المظهر العام لحجرات الدراسة		٤٣	٤١,٠	٥٨	٥٥,٢	٤	٣,٨
٢ - مظهر مكتب الخاص أو مكان الجلوس (غرفة المدرسين)		٤١,٩٤٤	٦١	٥٨,١	—	—	—
٣ - المستوى العام لنظافة المدرسة		٦١	٥٨,١	٣٧	٣٥,٢	٧	٦,٧
٤ - مستوى وسائل الإضاءة والتكييف		٢٣	٢١,٩	٧٧	٧٣,٣	٥	٤,٨
٥ - مستوى الوسائل التعليمية المتاحة لك في المدرسة		٢٢	٢١,٠	٧٦	٧٢,٤	٧	٦,٧
٦ - مستوى صيانة المدرسة		٣٨	٣٦,٢	٥٨	٥٥,٢	٩	٨,٦

## تابع أ - خصائص البيئة المدرسية

غير متأكد		غير راضٍ		راضٍ		العبرة
ت	%	ت	%	ت	%	
١١	١٠,٥	٦٩	٦٥,٧	٢٣,٨	٢٥	٧ - خدمات الراحة (المطعم، المقصف... إلخ)
١٣	١٢,٤	٤٤	٤١,٩	٤٥,٧	٤٨	٨ - مستوى مكتبة المدرسة من حيث تنظيمها وتجهيزها
٥	٤,٨	٤٣	٤١,٠	٥٤,٣	٥٧	٩ - خدمات السكرتارية في المدرسة (طباعة أوراق، تصوير... إلخ).
١٨	١٧,٢	٦٧	٦٣,٨	١٩,٠	٢٠	١٠ - الخدمات الصحية التي توفرها لك المدرسة
٧,٩	٧,٦	٥٩	٥٦,٢	٣٦,٣	٣٨,١	المتوسط

## ب - صفات و مميزات العمل

غير متأكد		غير راضٍ		راضٍ		العبرة
ت	%	ت	%	ت	%	
٥	٤,٨	٧	٦,٧	٨٨,٦	٩٣	١١ - الراتب الشهري الذي تتقاضاه
٥	٤,٨	١١	١٠,٥	٨٤,٨	٨٩	١٢ - نظام العلاوة السنوية
٤	٣,٨	٣٨	٣٦,٢	٦٠,٠	٦٣	١٣ - نظام الإجازات السنوية
١٠	٩,٥	٣٧	٣٥,٢	٥٥,٢	٥٨	١٤ - نظام الإجازات المرضية
١٩	١٨,١	٣١	٢٩,٥	٥٢,٤	٥٥	١٥ - نظام التقاعد
١١	١٠	٥٨	٥٥,٢	٣٤,٣	٣٦	١٦ - نظام الإجازات الاضطرارية
١٦	١٥,٣	٤٠	٣٨,١	٤٦,٧	٤٩	١٧ - أسلوب تقويم الأداء الوظيفي
٨	٧,٧	٣٦	٣٤,٣	٥٨,١	٦١	١٨ - ساعات العمل المقررة
٣	٢,٩	٨٢	٧٨,١	١٩,٠	٢٠	١٩ - عدد الحصص الأسبوعية المقررة عليك
١٣	١٢,٤	٧٦	٧٢,٤	١٥,٢	١٦	٢٠ - فرص التقدم العلمي التي تتيحها لك ( مهنتك ( الدورات... إلخ
١٧	١٦,٢	٦٩	٦٥,٧	١٨,١	١٩	٢١ - فرص الترقي الوظيفي التي تتيحها لك وظيفتك
١٧	١٦,٢	١٢	١١,٤	٧٢,٤	٧٦	٢٢ - تعامل الإدارة في المدرسة (المساواة بين الجميع، حسن المعاملة)
٢٦	٢٤,٨	١٩	١٨,١	٥٧,١	٦٠	٢٣ - نظام الاتصالات الإدارية داخل المدرسة (متابعة المعاملات... إلخ)
٣١	٢٩,٥	٣٧	٣٥,٢	٣٥,٢	٣٧	٢٤ - الأسلوب المتبع لاختيار إدارة المدرسة
١٧	١٦,٢	٧٤	٧٠,٥	١٣,٣	١٤	٢٥ - أسلوب وزارة المعارف والمدرسة في إيجاد الحوافز للمعلم



## تابع ب - صفات و مميزات العمل

غير متأكد		غير راضٍ		راضٍ		العبارة
ت	%	ت	%	ت	%	
١٤	١٣,٣	١٤	١٣,٣	٧٧	٧٣,٣	٢٦- أسلوب مدير المدرسة في إدارته
١٧	١٦,٢	١٣	١٢,٤	٧٥	٧١,٤	٢٧- قدرة مدير المدرسة على اتخاذ القرارات
١٩	١٨,١	١١	١٠,٥	٧٥	٧١,٤	٢٨- عدالة مدير المدرسة في التعامل مع منسوبيها
١٤	١٣,٤	٣٦,٩	٣٥,٢	٥٤,١	٥١,٥	المتوسط

## ج - العوامل الاجتماعية والعلاقات الإنسانية

غير متأكد		غير راضٍ		راضٍ		العبارة
ت	%	ت	%	ت	%	
١٦	١٥,٢	٥٥	٥٢,٤	٣٤	٣٢,٤	٢٩- التقدير و الاعتراف من المجتمع لمكانتك الوظيفية
٢٥	٢٣,٨	٤٢	٤٠,٠	٣٨	٣٦,٢	٣٠- السمعة و الشهرة التي تنالها أسرتك من وظيفتك
٢	١,٩	٢٠	١٩,٠	٨٣	٧٩,٠	٣١- الوقت الذي تتيحه لك وظيفتك لقضاء وقت كاف مع أسرتك
٤	٣,٩	٧	٦,٧	٩٤	٨٩,٥	٣٢- مستوى العلاقات الإنسانية في المدرسة بشكل عام
٥	٤,٨	١٠	٩,٥	٩٠	٨٥,٧	٣٣- مستوى العلاقات السائدة بين الزملاء (المعلمين)
٢	١,٩	٧	٦,٧	٩٦	٩١,٤	٣٤- مستوى علاقتك مع زملاء التخصص (معلمو المواد الاجتماعية)
٦	٥,٨	٢	١,٩	٩٧	٩٢,٤	٣٥- مستوى علاقتك مع مدير المدرسة
١١	١٠,٥	١٣	١٢,٤	٨١	٧٧,١	٣٦- مستوى علاقتك مع أولياء أمور الطلاب
٥	٤,٨	٣	٢,٩	٩٧	٩٢,٤	٣٧- مستوى علاقتك مع الطلاب
٨,٤	٨,١	١٧,٧٧٥	١٦,٨	٧٨,٩	٧٥,١	المتوسط

## د - الصفات والمميزات الفردية

غير متأكد		غير راضٍ		راضٍ		العبارة
ت	%	ت	%	ت	%	
١٥	٤,٣	٤٨	٤٥,٧	٤٢	٤٠,٠	٣٨ - مدى تلبية وظيفتك لمتطلباتك الشخصية وطموحاتك
١٦	١٥,٣	٦٥	٦١,٩	٢٤	٢٢,٩	٣٩ - ما يتاح لك من فرص لتحقيق طموحاتك وأهدافك
١٤	١٣,٣	٥٤	٥١,٤	٣٧	٣٥,٢	٤٠ - ما يتاح لك من فرص للإنجاز في عملك
٩	٨,٦	٧٣	٦٩,٥	٢٣	٢١,٩	٤١ - مقدار ما يتاح لك من إمكانيات تساعدك في الإبداع والابتكار
١١	١٠,٥	٢٢	٢١,٠	٧٢	٦٨,٦	٤٢ - القدر المتاح لك لتحمل المسؤولية
١٧	١٦,٢	٢٧	٢٥,٧	٦١	٥٨,١	٤٣ - القدر المتاح لك لإبداء رأيك الخاص
٩	٨,٦	٧	٦,٧	٨٩	٨٤,٨	٤٤ - ما تتيحه وظيفتك من شعور بالأمن على معيشتك
٢٠	٢١,٩	٣٨	٣٦,٢	٤٤	٤١,٩	٤٥ - ما يتاح لك من فرص لتطبيق آرائك وأفكارك الخاصة
١٦	١٥,٢	١١	١٠,٥	٧٨	٧٤,٣	٤٦ - تقدير مدير المدرسة و اعترافه بمجهوداتك
٢١	٢٠,٠	٢٤	٢٢,٩	٦٠	٥٧,١	٤٧ - تقدير موجه المادة و اعترافه بمجهوداتك
١٤	١٣,٣	٣٣	٣١,٤	٥٨	٥٥,٢	٤٨ - ما تتيحه وظيفتك من شعور بالمتعة و السرور
٩	٨,٦	٩	٨,٦	٨٧	٨٢,٩	٤٩ - القدر الذي يتيحه مرتبك لتغطية متطلباتك الضرورية
١٧	١٦,٢	٤٩	٤٦,٧	٣٩	٣٧,١	٥٠ - ما تحققه لك وظيفتك من مشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية
١٢	١١,٥	١٩	١٨,١	٧٤	٧٠,٥	٥١ - شعورك بالتكيف مع المهام و الأعمال التي تمارسها
١٨	١٧,٢	١٧	١٦,٢	٧٠	٦٦,٧	٥٢ - ما تتيحه لك وظيفتك للتعرف على نتائج عملك
٩	٨,٦	١٧	١٦,٢	٧٩	٧٥,٢	٥٣ - مدى ما تحققه لك وظيفتك من شعور بالانتماء إلى مجال التربية
١٤,٢	١٣,١	٣٢,١	٣٠,٥	٥٨,٦	٥٥,٨	المتوسط

## هـ - أهمية المواد الاجتماعية في الخطة الدراسية

غير متأكد		غير راض		راض		العبرة
ت	%	ت	%	ت	%	
٢٣	٨	٣١	٤	٤٤	٨	٥٤ - تعطي خطة المنهج الدراسي المواد الاجتماعية القيمة اللائقة بها
٢	٩	١٢	٤	٨٤	٨	٥٥ - عدد حصص المواد الاجتماعية في الخطة الدراسية كافية
١٣	٣	٤٥	٧	٤١	٠	٥٦ - الاهتمام بالمواد الاجتماعية من قبل وزارة المعارف مقارنة بغيرها
١٣	٣	١٢	٤	٧٤	٣	٥٧ - أحس بالفخر حين أدرّس المواد الاجتماعية
١٦	٢	٦٤	٨	١٩	٠	٥٨ - ما وصل إليه تطوير مناهج المواد الاجتماعية هو أفضل ما يمكن
١٣	٩	٣٣	٣	٥٢	٨	المتوسط

## و - درجة الرضا الوظيفي بوجه عام

غير متأكد		غير راض		راض		العبرة
ت	%	ت	%	ت	%	
٦	٧	١٦	٢	٧٤	٣	٥٩ - قرر درجة الرضا عن وظيفتك بوجه عام، مع عدم الرجوع إلى إجاباتك السابقة

## المراجع

[١] Hankin , Barclay . *Managing Job Satisfaction : A Practical Guide* . New York: Hillbex Press , 1982 .

[٢] Gruneberg, Michael M. *Job Satisfaction - A Reader*. London: Macmillan, 1976.

[٣] العديلي، ناصر بن محمد. « الرضا الوظيفي : دراسة ميدانية لاتجاهات و مواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية . » الولايات المتحدة الأمريكية : جامعة ولاية كاليفورنيا، ١٤٠١هـ / ١٩٨١م .

- [٤] المنصوري، محسن مجيد . الرضا عن العمل بين المعلمين و المعلمات في المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها . بغداد : جامعة بغداد، ١٩٧٠م .
- [٥] القبلان، يوسف محمد . آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي . الرياض : معهد الإدارة العامة، ١٤٠١هـ / ١٩٨١م .
- [٦] أسعد، محمد محسن علي، و نبيل إسماعيل رسلان . الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية . جدة : مركز البحوث والتنمية، جامعة الملك عبدالعزيز، ١٩٨٤م .
- [٧] أحمد، شكري سيد، و أمينة عباس كمال . «أثر كل من اتجاهات المعلمات القطريات نحو مناهج المواد الاجتماعية، و رضاهن عن العمل على التحصيل الدراسي للتلميذات في المرحلة الابتدائية .» مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، م ٢، ع ٣ (يناير ١٩٩٣م)، ١١ - ٤٦ .
- [٨] Kniveton , Bromley H . " An Investigation of Factors Contributing to Teachers Job Satisfaction . " *School Psychology International*(SAGE), 12 (1991), 361 - 71.
- [٩] لجنة التربية الحكومية . تطور التربية في الصين : ١٩٨٤ - ١٩٨٦م . ترجمة : مكتب التربية العربي لدول الخليج . الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٨هـ / ١٩٨٧م .
- [١٠] منظمة العمل الدولية ومنظمة اليونسكو . مكانة المعلمين : وثيقة لتطويرها . ترجمة : مكتب التربية العربي لدول الخليج . الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٩هـ / ١٩٨٩م .
- [١١] أحمد، شكري سيد . « الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي و خبرتهم التدريسية . » حولية كلية التربية، جامعة قطر، م ٨، ع ٨ (١٤١١هـ / ١٩٩١م)، ٢٧٨ - ٣٢٥ .
- [١٢] Goodlad , John I . *A Place Called School: Prospects for the Future*. New York : McGraw Hill, 1984.
- [١٣] Weslender, Darrell, and Val Arnsdorf . " Profile of an Effective Social Studies Teacher." Paper presented at the Annual Meeting of the National Council for the Social Studies Boston , Mass. ( November 1982), 30 pages, ERIC.
- [١٤] Kniveton , Bromley H . "An Investigation of Factors Contributing to Teachers' Job Satisfaction." *School Psychology International*, 12 (1991), 361 - 71.
- [١٥] الديحان، محمد عبدالرحمن، و عبدالعزيز عبدالوهاب البايطين . استطلاع آراء معلمي المدارس الثانوية العامة بمدينة الرياض نحو رضاهم عن مهنة التعليم . مركز البحوث التربوية و النفسية، جامعة أم القرى، (١٤١١هـ / ١٩٩١م)، ٩ - ١١٠ .
- [١٦] عيسى، محمد رفقي . « علاقة العون الإرشادي للزميلات بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض و رؤيتهن العامة للمهنة . » المجلة التربوية، جامعة الكويت، م ٩، ع ٣٣ (خريف ١٩٩٤م)، ٧٥ - ١١٦ .
- [١٧] Jordan, Lois E . "Job Satisfaction among Middle School Social Studies Teachers Who Practice

Traditional Modes of Instruction and Those Organized Into Interdisciplinary Teams (Traditional Instruction)." *Dissertation Abstracts International*, V: 55-09 A (1994), 2789.

[١٨] الإدارة العامة للتعليم بالرياض . الكتاب الإحصائي السنوي . الرياض ، ١٤١٥ هـ .

Scheaffer , Richard L., William Mendwnhall , and Lyman Ott . *Elementary Survey Sampling*. [١٩]

Boston : Duxbury Press, 1986.

## **Social Studies Teachers' Job Satisfaction in Riyadh Intermediate Schools and Its Relation with Some Variables**

**Abdollah I. Alajaji**

*Assistant Professor, Dept. of Curriculum and Instruction, College of Education,  
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

**Abstract.** The purpose of this study is to investigate job satisfaction for social studies teachers in the intermediate schools in Riyadh, Saudi Arabia . It was also aimed to find out to what extent do social studies teachers at the intermediate schools differ in their job satisfaction. An instrument was developed for this study. The reliability and validity of the instrument were done. A questionnaire was designed to measure teachers' job satisfaction. Needless to state that many items in the questionnaire were previously used in a different study . The population of this study consists of all 400 social studies teachers working in 137 intermediate schools in the city of Riyadh, Saudi Arabia . A sample of 38 schools ( 28% of Riyadh's intermediate schools ) was randomly selected. All 114 social studies teachers working in these schools participated in this study . Of the questionnaires delivered to the schools, 105 were returned ( 92% ) and statistically analyzed. Results of the study show that 74% of social studies teachers were satisfied in their job. The results also show no correlation between job satisfaction and the following independent variables: age, experience, training, and area of speciality. Meanwhile, statistical analysis show some correlation between degree and job satisfaction . Correlation was also found between job satisfaction and school of graduation for Al-Imam Mohd. Bin Saud University.