

عنوان البحث

**معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة الطائف وطرق التغلب عليها كما يراها المعلمون والمديرون**

يحيى بن سعيد محمد القحطاني<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

HNSJ, 2022, 3(11); <https://doi.org/10.53796/hnsj31128>

تاريخ القبول: 2022/10/23م

تاريخ النشر: 2022/11/01م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف، والتعرف على طرق التغلب على معوقاته من وجهة نظر المعلمين والمديرين، واما إذا كان هناك فروق بين المعلمين والمديرين في تقديرهم لمعوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها. تمثل مجتمع الدراسة في جميع المعلمين والمديرين بمراحل التعليم العام الحكومي (ابتدائي - متوسط - ثانوي) بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية للعام 1433/1434هـ، وتمثلت عينة الدراسة في 419 فردا (376 معلما، و43 مديرا). أسفرت الدراسة عن نتائج منها: جاءت العوامل المادية المهنية في الترتيب الأول كأحد معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام يليها العوامل المعنوية يليها العوامل الإدارية وذلك من وجهة نظر المعلمين ومن وجهة نظر المديرين جاءت العوامل المعنوية في الترتيب الأول، وجاءت درجة الموافقة على طرق التغلب عليها بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق بين المعلمين والمديرين في تقدير معوقات الرضا الوظيفي، ما عدا بُعد العوامل المادية المهنية، ولا توجد فروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها وفقا للمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة، وتوجد فروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها حسب مكان العمل في بعد العوامل المعنوية والدرجة الكلية لمحور معوقات الرضا الوظيفي ومحور طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي في اتجاه من يعملون في القرية، بينما لا توجد فروق في بعدي العوامل الإدارية والتنظيمية والعوامل المادية والمهنية. في ضوء نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات منها: تحقيق التواصل بين المعلمين وصانعي القرار، وتوفير المزيد من فرص التدريب للمعلمين، توفير الفرص للتقدم حسب الكفاءة، وتدريب المعلمين على مشروعات الوزارة الجديدة قبل تطبيقها، وتخفيض نصاب المعلم من الحصص، وخفض أعداد الطلاب في الفصول، وتزويد الفصول بالتقنيات الحديثة، ومنح المعلم السلطة المناسبة للتعامل مع الطلاب.

**RESEARCH TITLE****OBSTACLES TO JOB SATISFACTION AMONG GENERAL EDUCATION TEACHERS IN TAIF GOVERNORATE AND WAYS TO OVERCOME THEM AS SEEN BY TEACHERS AND PRINCIPALS****Yahya Saeed Mohammed AL Qahtani<sup>1</sup>**<sup>1</sup> Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.HNSJ, 2022, 3(11); <https://doi.org/10.53796/hnsj31128>**Published at 01/11/2022****Accepted at 23/10/2021****Abstract**

This study aimed to identify impediments to job satisfaction among teachers of public education in Taif , identify ways to overcome the obstacles to job satisfaction among teachers , knowing the differences between the teachers and administrators in their appreciation of the impediments to job satisfaction and ways to overcome. The study sample consisted of 419 individuals (376 teachers, and 43 managers). The study resulted in the results, including: The physical factors professional in the first place as one of the impediments to job satisfaction among teachers of general education followed by moral factors, followed by administrative factors, from the point of view of teachers and from the standpoint of moral factors managers came in first place, and the degree of approval came on ways to overcome them significantly, In light of the results of the study were presented a set of recommendations which achieve communication between teachers and decision makers, and provide more training opportunities for teachers, providing opportunities for promotion on merit, and teacher training on the projects the new ministry before they are applied, and reduce the quorum teacher of quotas, and reduce the number of students in the classroom, and provide classrooms with modern techniques, and give the teacher the appropriate authority to deal with students.

## مقدمة :

العمل في مهنة التدريس عمل ممتع ؛ إذا صاحبه رضا المعلم عن عمله ، وإيمانه بالدور والمسئولية المنوطة به ، ويعد مفهوم الرضا عن العمل من المفاهيم واسعة الانتشار ، والتي تؤثر على أداء العاملين في أية مؤسسة ، ويرتبط به متغيرات أخرى مثل كفاءة الأداء ، والولاء ، ومعدل الغياب ، والالتزام المهني ، كما أنه يرتبط بالسعادة النفسية والرضا عن الحياة عامة ، إذ أن الأفراد يقضون وقتا طويلا من حياتهم في العمل. (Steinhardt & et al ., 2003,384)

ولقد كشفت كثير من الدراسات أن المعلمين الراضين عن عملهم كانوا أقل اكتئابا وأقل شعورا بالضغط والإنهاك ، كما كانوا أكثر قدرة على أداء عملهم بكفاءة بالمقارنة بالمعلمين الذين هم أقل في معدل الرضا عن عملهم. ( Winefield , et al ., 1991,431 )

ويعرف الرضا عن العمل بأنه المشاعر الإيجابية الناتجة عن تقويم الفرد لخبرته في العمل على أنه مصدر إشباع للحاجات المهمة في حياته العملية ، أو هو استجابة الفرد الانفعالية والتقويمية والوجدانية تجاه عمله وهو يرتبط بالسعادة النفسية. (حسن، 2006، ص 286)

والرضا عن العمل دالة للعلاقة بين ما يرغبه الفرد من وظيفته ، وما يقدم إليه منها . ( Davis & Wiison , 2000,350 )

والرضا عن العمل من شأنه أن يزيد من الإنتاجية ، وتحسين أداء الفرد في العمل الذي يؤديه ، فكلما كان الفرد أكثر رضا عن عمله زادت ثقته في نفسه ، واستطاع أن يتعامل مع الضغوط بشكل أفضل ، فالفرد الراضي عن عمله لا يشعر بالإجهاد لأنه محب لهذا العمل فيزداد بذلا للجهد دون أن يشعر بالتعب . ( Mcnamara , 1999,240 )

والمعلمون يواجهون تلاميذا مختلفي القدرات بحاجة للتعليم بالإضافة إلى نقص الدعم الإداري ، القيود المالية ، المناهج المثبته لحماسهم ، كل ذلك يخفض من معدل الرضا لديهم ، لذلك كان رضا المعلمين عن وظيفتهم منبئا بالبقاء في المهنة ، ومحددا للالتزام المهني مما يسهم في فعالية المدرسة ، ويخفض الإنهاك ويحسن الأداء مما يكون له تأثيرا كبيرا على مخرجات التعلم . ( Woods & Weasmer , 2002,186 )

لذلك كان من الضروري أن يقدم للمعلمين الدعم المتواصل، ومنحهم الفرص للمشاركة في اتخاذ القرارات والأفكار، كما يمكن تقليدهم أدوارا قيادية في اللجان حتى يشعروا أن تلك الأفكار والقرارات هي أفكارهم وقراراتهم وهي صادقة وقابلة للتطبيق. ( National Association of Elementary School Principals , 2005 )

ولقد اهتمت كثير من الدراسات بموضوع الرضا عن العمل في مهنة التدريس ، وبخاصة في البيئات الأجنبية عندما لوحظ أن ثلث المعلمين الجدد يتركون العمل في الميدان خلال الأعوام الثلاثة الأولى من التدريس ، وأكثر من النصف يتركونه بعد الأعوام الخمسة الأولى . ( National Association of Elementary School Principals , 2005 )

كما أن العدالة في توزيع الأعمال، وتقويض المعلمين في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بعملية التعلم ،

والالتزام الإداري ، والعمل على رفع الروح المعنوية للمعلم كل ذلك يؤثر في رضاه عن عمله . ( Reyes & Imber , 1992,291 )

وأضاف "ويسلو" أن منح الحرية للمعلم ومشاركة المعلم في وضع سياسة المدرسة وزيادة التعاون بين المدرسين ووجود دعم من أولياء الأمور يؤثر بدرجة كبيرة في رضا المعلم عن مهنته" . (Wieslaw,1990,300 )

يتضح مما سبق أنّ رضا المعلم عن عمله أمرٌ في غاية الأهمية لتحسين العملية التعليمية، وأنّ هذا الرضا عن العمل يعكس اتجاهات المعلمين نحو الممارسات التربوية السائدة ، كما أنّه يتأثر بدرجة كبيرة باستقلالية المعلم ومشاركته في اتخاذ القرار ، وغير ذلك وتسعى الدراسة الحالية للتعرف على معوقات الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم العام وطرق التغلب عليها من وجهة المعلمين والمديرين، أملاً أن تجد هذه الدراسة طريقها لمتخذي القرار لوضع مشكلات المعلمين في الاعتبار والعمل على حلها على اعتبار أنّ التعليم يقود عملية التغيير في المجتمع ولن تؤتي عملية التعليم ثمارها إلا إذا قام المعلم بواجبه تجاه طلابه عن حب للمهنة وليس لمجرد أنها مهنة مفروضة عليه.

#### مشكلة الدراسة :

نبعت مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما يلاحظه الباحث أثناء عمله بمهنة التدريس من نفور كثير من المعلمين من مهنة التدريس وبخاصة المبتدئين وشعور بالضغظ والإحباط لدى مجموعة أخرى ، ولا شك أن هذه الحالة ستعكس سلباً على جودة أداء المعلم فمع التسليم بأن هذه المهنة من أكثر المهن مشقة إلا أنها مهنة الأنبياء والرسول ومهما تقاضى المعلم من راتب فلن يوازي ما يبذله من جهد كما أشارت كثير من الدراسات إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين مثل دراسات العرفج(2012م) خليل وشرير(2008م) و ( Pearson & William , 2005 ).

لذلك تحاول الدراسة الحالية كشف أسباب عدم رضا المعلمين عن عملهم ومقترحاتهم والمديرين للتخفيف من هذه المعوقات.

#### وتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي التالي :-

ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف؟ وما طرق التغلب عليها من وجهة نظر المديرين والمعلمين؟

#### أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- التعرف على معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف وطرق التغلب عليها من وجهة نظر المعلمين والمديرين.
- 2- التعرف على طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين والمديرين.
- 3- التعرف على الفروق بين المعلمين والمديرين في تقديرهم لمعوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها.

4- الكشف عن الفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام الحكومي والمديرين بمحافظة الطائف وفقا للمرحلة التعليمية (ابتدائي- متوسط- ثانوي)، ومكان العمل (قرية- مدينة)، ووفقا لسنوات الخبرة .

#### أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الدراسة الحالية مما يلي :

1- تناولها لموضوع الرضا الوظيفي وهو أكثر ما يؤثر في أداء العاملين بمهنة التدريس على وجه الخصوص حيث أنها من أكثر المهن الضاغطة على العاملين بها كما أشارت على ذلك كثير من الدراسات.

2- تناولها لمعوقات الرضا الوظيفي وهو على درجة عالية من الأهمية للوصول إلى وضع الحلول والمقترحات المناسبة لتحقيق الرضا الوظيفي.

3- تناولها لفئة المعلمين بمراحل التعليم العام الحكومي وهم عصب العملية التعليمية فمهما توفر للتعليم من مناهج أو وسائل أو تقنيات فهي تكون عديمة القيمة بدون معلم راضٍ عن عمله ومحِب لمهنة التدريس .

4- تسعى الدراسة إلى التوصل إلى حلول لمعوقات الرضا الوظيفي بحيث تكون نابعة من الميدان الذي يمثله المعلمون والمديرون.

#### حدود الدراسة :

##### الحدود البشرية:

طبقت الدراسة على عينة من معلمي ومديري التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف

##### الحدود الزمانية:

طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1433- 1434 هـ

##### الحدود المكانية:

طبقت هذه الدراسة على عينة من معلمي ومديري التعليم العام الحكومي بمراحله الثلاث بمحافظة الطائف بالقرية والمدينة

##### حدود القياس :

تتحدد نتائج هذه الدراسة بالاستبانة التي أعدها الباحث لتعرف معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام الحكومي وطرق التغلب عليها.

##### مصطلحات الدراسة :

**الرضا الوظيفي:** مصطلح يصف مشاعر الموظف واتجاهاته نحو وظيفته، وتتحدد درجة الرضا الوظيفي بناء على مقارنة الموظف بين ما يتوقع الحصول عليه من الوظيفة وبين ما يحصل عليه فعلا. (Chen, 2008, 105)

**معوقات الرضا الوظيفي:** يعرفها الباحث إجرائيا بأنها العوامل التي تقلل من رضا المعلمين عن عملهم سواء أكانت تتصل به شخصيا أم بطبيعة المهنة والأداء أم بالعوامل التنظيمية وتحدد بمقياس معوقات الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

**مفهوم الرضا الوظيفي:**

الرضا الوظيفي عبارة عن كلمتين وهما : كلمة الرضا، فكلمة الرضا تشير عدة معاجم للغة العربية إلى معنى كلمة الرضا ، ففي معجم الوسيط : رضيه ورضي به ورضي عنه اختاره وقبله وأرضاه أي جعله يرضى وترضاه واسترضاه أي طلب رضاه .(الوجيز , 1994,ص 267)

وفي معجم ابن منظور : الرضا هو ضد السخط وارتضاه أي رآه له أهلاً ورضي عنه أي أحبه وأقبل عليه. (ابن منظور ,1956م)

أما كلمة الوظيفي ، ففي الوجيز : وظفهُ أي ألقاه بوظيفته وعليه العمل رتبته وقدره ، ووظف على الصبي كل يوم حفظ آيات من القرآن أي : عين له آيات لحفظها والوظيفية : ما يُقدَّر من عمل أو طعام أو رزق أو غير ذلك في زمن معين والمنصب والخدمة المعينة وجمعها وظفٌ ووظائفُ .(الوجيز,1994م,ص674)

أما التعريف الاصطلاحي للرضا الوظيفي فقد تعددت تعريفاته واتخذت اتجاهات مختلفة مما جعل الإجماع على تعريف موحد أمراً في غاية الصعوبة ؛ نظراً لاختلاف نظرة واتجاهات الباحثين الذين يتعرضون لهذا الموضوع ، إضافة إلى اختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز عليه الباحثون.

نظر بدر ( 1983 م ) إلى الرضا الوظيفي على أنه "درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسها بأداء وظيفة معينة، فدرجة رضاه تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب

الفرد أن يشبعها من خلال عمله في وظيفة معينة ، وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل". ص 63 وعرفه عوض (1410هـ) بأنه "تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي : لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية ، وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين" . ص 11 وقال عرفة وشلبي ( ١٩٩٠ م ) " بأنه حالة وجدانية عقلية إيجابية تؤدي إلى انطباعات موجبة من جانب العامل عن بيئة العمل الكلية ، وهو عبارة عن حالة عاطفية موجبة تنتج من التقدير للعمل الذي يقوم به الفرد والخبرة الشخصية منه" . ص 87

ورأى النجار وراغب ( ١٩٩٢م) أنه " الحالة الشخصية للفرد العامل التي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل " . ص 162

وقد عرف عبدالجواد ومتولي(1993م) الرضا الوظيفي "بأنه حالة يصل فيها الفرد إلى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته" . ص 149 ورأى المعمر ( ١٩٩٣ م) "أنه حالة يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعل الفرد مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ، ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية ، وبذلك تحقق أهدافه التي يطمح إليها" . ص 19

**النظرة الإسلامية للرضا الوظيفي :**

الإسلام دين شامل ومتكامل ولم يترك الرسول ﷺ شيئاً ينفعنا في ديننا أو دنيانا إلا دلنا عليه ، ولا شيئاً يضرنا في ديننا أو دنيانا إلا حذرنا منه ، ومن ذلك ما يتعلق بالعامل والعمل وصاحب العمل.

وقد بين الفكر الإسلامي عناصر الرضا الوظيفي التي تكفل قيام منظمة مثالية تمتاز بإدارة شاملة متكاملة وموظفين ملتزمين حددتها المطيري (2006م) فيما يلي :-

**أولاً / الأجور :**

الأجر المنظم و تطبيقه في الإسلام ، وأول ذلك أن يسمى الأجر ويحدد كما أوصى بذلك الرسول ﷺ فالأجر المعلوم لدى الأجير يكون له حافزاً على أداء العمل، ويشعره بالاطمئنان النفسي . كما اهتمت الشريعة الإسلامية بتناسب الأجر على قدر العمل وهو مبدأ عظيم تقف الإدارة الحديثة عاجزة عن تطبيقه رغم أنها تتادي به ، وتعمل على ترسيخه ، كما أوضح الإسلام أهمية دفع الأجر حال انتهاء الفرد من أداء العمل حيث يقول الرسول ﷺ " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " رواه ابن ماجه وصححه الألباني في تحقيق سنن ابن ماجه ، وذلك من أجل رفع الخوف من نفس العامل من عدم دفع الأجر فيقبل على العمل بشوق ولهفة .

وأضاف الباحث إلى هذا العنصر قول الرسول ﷺ "إِحْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تَكْلَفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ" (رواه مسلم)

**ثانياً / التدريب وتنمية المهارات الوظيفية :**

لقد أكد الإسلام على ضرورة التنمية المستمرة للمهارات الذهنية والبدنية للأفراد حتى يمكن ممارسة الأنشطة المختلفة على أكمل وجه ، وحيث أن العلم هو المصدر الأساسي لاكتساب القدرات والمعارف ، فقد حث الإسلام على الاهتمام به والتزود منه قال الله ﷻ " زُذْذُ تَذْذُ سُوْرَةُ طه . والرسول ﷺ بسلوكياته يضرب أروع مثل للتعليم والتدريب على كيفية أداء العمل قبل البدء فيه .

أضاف الباحث ما ورد في السنة أن الرسول ﷺ بعث زيد بن ثابت . رضي الله عنه . لتعلم لغة اليهود ففي سنن الترمذي باب ما جاء في تعلم السريانية أورد قول زيد ابن ثابت . رضي الله عنه " أمرني رسول الله ﷺ أن أتعلم له كلمات من كتاب يهود قال إني والله ما آمن يهود على كتابي قال فما مر بي نصف شهر حتى تعلمته له قال فلما تعلمته كان إذا كتب إلى يهود كتبت إليهم وإذا كتبوا إليهم قرأت له كتابهم". (سنن الترمذي ، باب ما جاء في تعلم السريانية )

**ثالثاً / القيادة :**

القيادة متغير أساسي في دفع المنظمة الإدارية إلى الأمام وفي تحفيز العاملين والإسلام أكد على حتمية القيادة كضرورة اجتماعية قال الرسول ﷺ " إذا كان ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم " رواه أبو داود . والقائد الحقيقي هو الذي تختاره الجماعة وترتضيه ، ولقد أوجز في وصفها عمر بن الخطاب . رضي الله عنه . في قوله : " إن هذا الأمر لا يصلح فيه إلا اللين في غير ضعف والقوي في غير عنف " فمن أهم السمات القيادية الواجب توافرها : - الرحمة والبر ، الجدل بالحسنى ، الإيثار ، الإخاء - وذلك حتى يستجيب الناس للقادة ، ويتقبلوا التزاماتهم ومتطلباتهم برضا واقتناع كاملين فهم الذين يعملون على تلبية رغباتهم وإشباع حاجاتهم ويهتمون بأمورهم.

**أهمية الرضا الوظيفي :**

يعد الرضا الوظيفي من أهم المتغيرات التي تحقق للفرد السعادة ، ومن ثم يقبل على العمل بروح ملؤها التفاؤل ، ويكون على استعداد لبذل كل طاقته في سبيل ذلك العمل الذي يحقق له كثير مما يتمناه ، وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي لما له من أهمية تطبيقية وعملية.

وقد حدد بدر (1983م) أهمية الرضا الوظيفي من خلال عدد من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا

الوظيفي، وهي على النحو التالي:

- 1- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.
  - 2- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.
  - 3- كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي يكون الفرد أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
  - 4- إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
  - 5- هناك علاقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل ، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك غالبا إلى زيادة الإنتاج.
  - 6- أن العاملين الأكثر رضا عن العمل ، غالبا أقل في حوادث العمل . ص 63-64
- ولقد ذكر المشعان ( ١٤١٣ هـ ) أنه تبين من الدراسات العديدة في مجال الرضا الوظيفي أن الرضا المهني المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل، ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد . ص ١٢
- وقد ذكرت السلوم ( ١٤٢٣ هـ ) إلى أن دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة فعن طريق دراسة الرضا الوظيفي تتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب العملية الإدارية، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيتها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل للمنظمة التقدم وزيادة الإنتاجية. ص ٣٢
- ويعتبر الرضا الوظيفي ، كما ذكر الأغبري ( ٢٠٠٢ م ) 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 . ص ١٧٠
- وقد بينت نتائج الدراسات على مستوى الفرد أن العاملين السعداء ليسوا بالضرورة أكثر إنتاجية، وهناك أربع حالات يمكن التطرق إليها عند دراسة العلاقة بين الرضا والإنتاجية: **قد يزيد الرضا، ولكن لا تزيد الإنتاجية** : وتعود أهم الأسباب لهذا الاحتمال إلى نقص الولاء والانتماء للمنظمة، أو انخفاض مستوى القدرات بالنسبة لمتطلبات العمل، **وقد ينخفض الرضا، وتزيد الإنتاجية** : وتعود أسباب هذه الحالة إلى يقظة ضمير الموظف، كأن يقول: "إنني أخاف الله، لن أقبل أجراً دون أن أقدم عملاً"، أو قد يرى الموظف أن وظيفته هي فرصته الوحيدة، فلا وظيفة أخرى متاحة، أو قد يخشى الموظف بطش رئيسه الأوتوقراطي الصارم، أو قد يرجع ذلك إلى قوة النظام الرقابي المعمول به في المنظمة، **وقد يزيد الرضا، وتزيد الإنتاجية** : وذلك عندما يسهم الرضا المرتفع في تهيئة ولاء الموظف وانتمائه للمنظمة وتقارب أو توحيد أهدافه مع أهدافها، أو عندما تتزايد فرص التدريب الفعال، **وقد ينخفض الرضا، وتنخفض الإنتاجية** : وذلك عندما يؤدي انخفاض الرضا لانخفاض دافعية الفرد للعمل، ويزيد الأمر سوءاً إذا اقترن ذلك بتواضع فرص التدريب، أو بسوء نمط الإشراف أو غير ذلك من العوامل المقللة لمستوى الرضا في مجالات الرضا . (محيسن، 2004م، ص ص 64-65)



## الدراسة الميدانية:

## منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

## مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع المعلمين البالغ عددهم (11330 معلما) والمديرين البالغ عددهم (636) بمراحل التعليم العام (ابتدائي - متوسط - ثانوي) بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية للعام 1433/1434هـ وتمثلت عينة الدراسة في 419 فردا (376 معلما، و43 مديرا) بنسبة 4 % من حجم المجتمع تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مراحل التعليم العام الثلاث (ابتدائي - متوسط - ثانوي) ومن أحد عشر مركزا هي جملة المراكز بمحافظة الطائف والجدول التالي توضح توزيع عينة الدراسة وفقا لعدد من المتغيرات.

## • وصف عينة الدراسة

## جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقا لطبيعة العمل

م	طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية
1	معلم	376	89.7 %
2	مدير	43	10.3 %
إجمالي			419
			100 %

يتضح من الجدول السابق أن 89.7 % من أفراد العينة كانوا من المعلمين، بينما مثلت عينة المديرين بنسبة 10.3 % ؛ وهذا التباين يرجع لصغر حجم عينة المديرين بالمقارنة بعينة المعلمين.

والشكل التالي يوضح توزيع العينة وفقا لطبيعة العمل

## جدول (2) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل

م	المؤهل	العدد	النسبة المئوية
1	تربوي	385	91.9 %
2	غير تربوي	34	8.1 %
إجمالي			419
			100 %

يتضح من الجدول السابق أن عينة التربويين بلغت 91.9 % بينما عينة غير التربويين بلغت 8.1 %

وهي نسبة تعكس تحول العاملين في مجال التعليم إلى التخصص التربوي.

والشكل التالي يوضح توزيع العينة وفقا للمؤهل:

## جدول (3) توزيع عينة الدراسة وفقا لنوع المؤهل

م	طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية
1	دكتوراه	1	0.2 %
2	ماجستير	14	3.3 %
3	دبلوم عالي	9	2.1 %
4	بكالوريوس	382	91.2 %
5	معهد معلمين	7	1.7 %

6	غير ذلك	6	1.4 %
إجمالي		419	100 %

يتضح من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة ونسبتهم (91.2 %) حاصلين على بكالوريوس يلي ذلك 3.3 % حاصلين على ماجستير، يليهم 2.1 % حاصلين على دبلوم عالي، ونسبة 1.7 % حاصلين على معهد معلمين، ونسبة 0.2 % حاصلين على دكتوراه، ونسبة 1.4 مؤهلاتهم غير ذلك.

#### جدول (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للمرحلة

م	المرحلة	العدد	النسبة المئوية
1	ابتدائي	123	29.4 %
2	متوسط	152	36.3 %
3	ثانوي	144	34.4 %
إجمالي		419	100 %

يتضح من الجدول السابق وجود تناسب إلى حد ما بين أفراد العينة بالمراحل التعليمية الثلاث حيث مثلت عينة المرحلة الابتدائية بنسبة 29.4 %، ومثلت عينة المرحلة المتوسطة بنسبة 36.3 %، وعينة المرحلة الثانوية مثلت 34.4 % من أفراد العينة

والشكل التالي يوضح توزيع العينة وفقا للمرحلة التعليمية :

#### جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
1	أقل من خمس سنوات	39	9.3 %
2	من 5 - أقل من 10 سنوات	77	18.4 %
3	من 10 - أقل من 15 سنة	104	24.8 %
4	من 15 سنة فأكثر	199	47.5 %
إجمالي		419	100 %

يتضح من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة من ذوي الخبرة الأكبر (من 15 سنة فأكثر) بنسبة 47.5 %، يليهم فئة الخبرة من (10- أقل من 15 سنة) بنسبة 24.8 %، يلي ذلك فئة الخبرة من (5- أقل من 10 سنوات) بنسبة 18.4 %، ثم فئة الخبرة الأقل من خمس سنوات بنسبة 9.3 % وهذه النسب تشير إلى تزايد أفراد العينة من ذوي الخبرة الأعلى وهذا مما يعتبره الباحث مفيدا للدراسة حيث سيكونون أكثر دراية بمشكلات العملية التعليمية .

#### جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقا للمكان

م	المكان	العدد	النسبة المئوية
1	مدينة	316	75.4 %
2	قرية	103	24.6 %
إجمالي		419	100 %

يتضح من الجدول السابق أن عينة الدراسة ممن يعملون بالمدينة مثلت 75.4 % من العينة بينما مثلت نسبة العاملين بالقرية 24.6 % وهذه النسبة تعكس عدد المدارس بالمدينة وإن كان الباحث يرى أن الحدود بين

القرية والمدينة بسيطة، وربما عمل معلمون من سكان المدينة بمدارس من القرية .

### ثالثاً - أداة الدراسة:

تم استخدام استبانة معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام وطرق التغلب عليها من وجهة نظر المعلمين والمديرين من خلال المصادر التالية:

- الإطار النظري للدراسة .

- الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة الحالية .

- خبرة الباحث بالمجال .

### إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية:

1- إعداد خطاب من سعادة رئيس القسم بكلية التربية جامعة أم القرى إلى إدارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف للسماح بتطبيق أداة الدراسة.

2- أخذ خطاب من إدارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف إلى مديري مدارس التعليم العام للسماح بالتطبيق داخل المدرسة .

3- طبق الباحث بنفسه أداة الدراسة على عينة الدراسة خلال الفصل الأول من العام 1434هـ.

4- تم تجميع الاستبانات وتنظيمها وإدخالها على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

5- تم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة وفقاً لتساؤلات الدراسة .

6- تم تطبيق معيار تحديد درجة الموافقة وفقاً لما أورده (Fruened, 1989) لتقدير درجة الموافقة للمقياس الخماسي كالتالي:

- إذا كان المتوسط من 4.00 فأعلى يشير إلى موافقة عالية جداً .

- إذا كان المتوسط من 3.25 إلى 3.99 يشير إلى موافقة عالية .

- متوسط من 2.50 إلى 3.24 يشير إلى موافقة متوسطة .

- إذا كان المتوسط من 1.75 إلى 2.49 يشير إلى موافقة منخفضة .

- إذا كان المتوسط أقل من 1.75 يشير إلى موافقة منخفضة جداً.

### خامساً - أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

1- المتوسطات والانحرافات المعيارية.

2- اختبار ليفين لتجانس التباين.

3- اختبار (ت) للمجموعات المستقلة.

4- اختبار تحليل التباين الأحادي.

### نتائج الدراسة

يتناول هذا الجزء عرضاً إحصائياً لنتائج الدراسة الميدانية، مع تحليل وتفسير النتائج، وقد عرض الباحث

نتائج تحليل كل سؤال على حدة ، وتفسيره وفقاً للإطار النظري والدراسات السابقة.

## السؤال الأول :

ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة الطائف وطرق التغلب عليها من وجهة نظر المعلمين ؟

للإجابة على هذا السؤال حسب الباحث المتوسطات لاختيارات أفراد العينة من المعلمين لبدائل درجة الموافقة والانحراف المعياري لكل عبارة ، ومن ثم حدد درجة الموافقة على كل عبارة ، وبعد ذلك رتب الباحث عبارات الاستبانة وفقا لدرجة الموافقة (قيمة المتوسط الحسابي) وجاءت النتائج كما بالجدول التالية :

والجدول التالي يلخص نتائج المحور الأول : معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين.

جدول (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية للأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة من وجهة نظر المعلمين

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
3	كبيرة	0.22	3.657	العوامل الإدارية والتنظيمية التي تقلل من رضا المعلمين
1	كبيرة جدا	0.40	4.001	العوامل المادية والمهنية التي تقلل من رضا المعلمين الوظيفي
2	كبيرة	0.39	3.951	العوامل المعنوية التي تقلل من رضا المعلمين الوظيفي
	كبيرة	0.19	3.88	الدرجة الكلية

من العرض السابق يتضح أن العوامل المادية المهنية جاءت في الترتيب الأول بمتوسط (4.001) كأحد معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام يليها العوامل المعنوية بمتوسط (3.951) يليها العوامل الإدارية بمتوسط (3.657) ، وجاء المتوسط العام لهذا المحور 3.88 ما يعني درجة موافقة كبيرة على وجود معوقات للرضا الوظيفي لدى المعلمين.

المحور الثاني: طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام :

جدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية للأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة من وجهة نظر المديرين

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد
3	كبيرة	0.36	3.43	العوامل الإدارية والتنظيمية التي تقلل من رضا المعلمين
2	كبيرة	0.42	3.668	العوامل المادية والمهنية التي تقلل من رضا المعلمين الوظيفي
1	كبيرة	0.38	3.87	العوامل المعنوية التي تقلل من رضا المعلمين الوظيفي
	كبيرة	0.22	3.66	الدرجة الكلية

من العرض السابق يتضح أن العوامل المعنوية جاءت في الترتيب الأول بمتوسط (3.870) كأحد معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام يليها العوامل المادية المهنية بمتوسط (3.668) يليها العوامل الإدارية بمتوسط (3.430) ، وجاء المتوسط العام 3.66 مما يعني درجة موافقة كبيرة على وجود معوقات للرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين.

### السؤال الثالث: ما دلالة الفروق بين المعلمين والمديرين في تقديرهم لمعوقات الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم العام وطرق التغلب عليها؟

للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث بداية اختبار "ليفين" لتجانس التباين؛ ليحدد دلالة الفروق في التباين بين المجموعتين ، نظرا لوجود تباين في الأعداد وبناء على قيمة اختبار "ليفين" تم اختيار اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمديرين على استبانة معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم العام الأبعاد والمحاور ، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (9) قيم ت ودلالاتها للفروق بين المعلمين والمديرين في تقديرهم لمعوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه.

المحور	البعد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	
معوقات الرضا الوظيفي	العوامل الإدارية	معلمون	376	62.17	12.35	1.93	غير دالة	
		مديرون	43	58.30	13.01			
	العوامل المادية والمهنية	معلمون	376	56.01	9.85	2.19	0.01	
		مديرون	43	51.35	13.56			
	العوامل المعنوية	معلمون	376	86.91	16.88	0.66	غير دالة	
		مديرون	43	85.14	16.11			
	الدرجة الكلية للمحور		معلمون	376	205.10	34.39	1.86	غير دالة
			مديرون	43	194.79	35.18		
	طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي		معلمون	376	100.8404	24.85	1.25	غير دالة
			مديرون	43	104.5116	17.22		

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) للفروق بين المعلمين والمديرين في تقدير معوقات الرضا الوظيفي ، جاءت غير دالة في جميع الأبعاد والمحاور ، ما عدا بعد العوامل المادية المهنية فقد كانت قيمة (ت) دالة في اتجاه المعلمين معنى ذلك: أنه يوجد شبه اتفاق بين المعلمين والمديرين على معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه ، ما عدا بعد العوامل المادية والمهنية ، إذ يرى المعلمون أن هناك معوقات بدرجة أكبر مما يراها المديرين.

وتدعم هذه النتيجة ما تم التوصل إليه سابقا عند دراسة عبارات كل بعد على حده ، حيث تبين وجود اتفاق إلى حد كبير بين المعلمين والمديرين على وجود معوقات للرضا الوظيفي لدى المعلم والفروق بينهما فقط في تقدير أهمية كل عبارة ، وفي حين كان يركز المعلمون على الأمور الخاصة بأدائهم ، كان المديرين يركزون على أمور إدارية تتعلق بالمقررات والإدارة ، لكن الجميع يتفق على وجود معوقات ، كما أن هناك اتفاق شبه تام بينهما على طرق التغلب على هذه المعوقات.

كما أن الباحث يرى : أن المعلمين والمديرين يشعرون بنفس الشعور تقريبا ، كما أن أداء كليهما ينعكس

على الآخر ، فالمعلمين الأكثر رضا عن عملهم ، يؤدون بطريقة أفضل ، ويساهمون في جعل المناخ المدرسي أفضل، كما أن المديرين يشكلون المجال المدرسي فعليهم عبء كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم فالعلاقة دائرية بين الرضا عن العمل والمستفيدين منه.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العفراج (2012م) التي أوضحت عدم وجود فروق دالة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ترجع إلى طبيعة وظيفتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبرتهم العملية.

#### السؤال الرابع :

ما دلالة الفروق في تقدير عينة الدراسة من المعلمين والمديرين لمعوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها وفقاً للمرحلة التعليمية؟

للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمديرين بالمراحل التعليمية الثلاث ابتدائي - متوسط - ثانوي وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (10) قيم ف ودلالاتها للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها وفقاً للمرحلة التعليمية

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
معوقات الرضا الوظيفي	العوامل الإدارية والتنظيمية	بين المجموعات	240.667	2	120.33	0.77	غير دالة
		داخل المجموعات	64814.245	416	155.80		
		الكلية	65054.912	418			
	العوامل المادية والمهنية	بين المجموعات	31.671	2	15.835	0.15	غير دالة
		داخل المجموعات	44914.578	416	107.968		
		الكلية	44946.248	418			
	العوامل المعنوية	بين المجموعات	32.804	2	16.402	0.06	غير دالة
		داخل المجموعات	117781.721	416	283.129		
		الكلية	117814.525	418			
الدرجة الكلية للمعوقات	بين المجموعات	198.334	2	99.167	0.08	غير دالة	
	داخل المجموعات	499425.98	416	1200.54			
	الكلية	499624.31	418				
طرق التغلب على المعوقات	بين المجموعات	1849.23	2	924.614	1.59	غير دالة	
	داخل المجموعات	242744.04	416	583.519			
	الكلية	244593.24	418				

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه ، وفقا للمرحلة التعليمية غير دالة ، مما يعني وجود اتفاق على معوقات الرضا الوظيفي ، وطرق التغلب عليه وفقا للمراحل التعليمية المختلفة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن معوقات الرضا الوظيفي عامة لدى جميع المعلمين والمديرين على اختلاف المراحل التعليمية الثلاث ، فمفهوم المعلمين واحدة ، والسياسات التعليمية واحدة ، والاختلاف فقط مع المرحلة العمرية للطلاب التي يتعامل معها المعلم والمدير ، وهي جانب بسيط من عوامل الضغط في العمل التدريسي، وبناء على ذلك يمكن أن تعتبر نتيجة هذه الدراسة أساساً لتحسين حال المعلم بصفة عامة.

**السؤال الخامس: ما دلالة الفروق في تقدير عينة الدراسة من المعلمين والمديرين لمعوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها وفقاً لسنوات الخبرة؟**

للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمديرين وفقاً لعدد سنوات الخبرة بميدان التعليم، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (11) قيم ف ودلالاتها للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها وفقاً لعدد سنوات الخبرة

المحور	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
معوقات الرضا الوظيفي	العوامل الإدارية والتنظيمية	بين المجموعات	743.324	3	247.78	1.60	غير دالة
		داخل المجموعات	64311.588	415	154.97		
		الكلية	65054.912	418			
	العوامل المادية والمهنية	بين المجموعات	487.275	3	162.43	1.52	غير دالة
		داخل المجموعات	44458.973	415	107.13		
		الكلية	44946.248	418			
العوامل المعنوية	بين المجموعات	1031.469	3	343.82	1.22	غير دالة	
	داخل المجموعات	116783.056	415	281.405			
	الكلية	117814.525	418				
الدرجة للمعوقات	بين المجموعات	5865.914	3	1955.31	1.64	غير دالة	
	داخل المجموعات	493758.40	415	1189.78			
	الكلية	499624.31	418				
طرق التغلب على المعوقات	بين المجموعات	1063.474	3	354.491	0.60	غير دالة	
	داخل المجموعات	243529.76	415	586.819			
	الكلية	244593.24	418				

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف) للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه ، وفقاً لعدد سنوات الخبرة غير دالة ، مما يعني وجود اتفاق على معوقات الرضا الوظيفي ، وطرق التغلب عليه على اختلاف سنوات الخبرة.

وتشير هذه النتيجة إلى وجود اتفاق تام بين المعلمين والمديرين . من ذوي الخبرات التدريسية المختلفة .

على وجود معوقات للرضا الوظيفي ، وإمكانية وضع حلول لها بالرغم من وجود دراسات تشير إلى أن الرضا الوظيفي يتحسن مع الخبرة ، إلا أن ذلك لا يمنع من وجود معوقات يجب أن تعالج . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خليل وشريز (2008م) التي توصلت إلى أن سنوات الخبرة لا يوجد لها تأثير على الرضا الوظيفي، بينما تختلف بعض الشيء مع دراسة شيبوب (2008م) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا والخبرة التدريسية لصالح المعلمين الذين تزيد خبرتهم التدريسية عن 10 سنوات، ودراسة وشاح وهارون (2008م) التي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية للمعلمين ، والرضا عن العمل تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والخبرة، ودراسة العفرج (2012م) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ؛ ترجع إلى طبيعة وظيفتهم ومؤهلاتهم العلمية وخبرتهم العملية، ودراسة "إكسن ، ورو برت" ( Xin & Robert , 1999 ) التي أسفرت عن أن المعلمين الجدد أكثر رضا عن عملهم بالمقارنة بالمعلمين الذين عملوا لفترات طويلة.

#### السؤال السادس :

ما دلالة الفروق بين العاملين بالقرية والمدينة في تقديرهم لمعوقات الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم العام وطرق التغلب عليها؟

للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث بداية اختبار "ليفين" لتجانس التباين ليحدد دلالة الفروق في التباين بين المجموعتين ؛ نظرا لوجود تباين في الأعداد وبناء على قيمة اختبار ليفين تم اختيار اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمديرين ، ممن يعملون بالقرية والمدينة على استبانة معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم العام وطرق التغلب عليها الأبعاد والمحاور وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (12) قيم ت للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليها وفقا لمكان العمل .

المحور	البعد	مكان العمل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	
معوقات الرضا الوظيفي	العوامل الإدارية	مدينة	316	61.24	12.56	1.53	غير دالة	
		قرية	103	63.41	12.14			
	العوامل المادية والمهنية	مدينة	316	55.20	10.37	1.14	غير دالة	
		قرية	103	56.55	10.36			
	العوامل المعنوية	مدينة	316	85.50	17.45	2.97	0.01	
		قرية	103	90.51	13.97			
	الدرجة الكلية للمحور	الكلية	مدينة	316	201.94	35.46	2.19	0.05
			قرية	103	210.48	30.99		
	طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي	طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي	مدينة	316	99.64	25.33	2.67	0.01
			قرية	103	106.06	19.62		

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه بين من يعملون بالقرية والمدينة ، جاءت دالة في بعد العوامل المعنوية والدرجة الكلية لمحور معوقات الرضا الوظيفي



ومحور طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي في اتجاه من يعملون في القرية معنى ذلك : أن من يعملون بالقرية يشعرون برضا وظيفي أقل نظرا لوجود العديد من المعوقات من وجهة نظره، بينما جاءت قيمة (ت) غير دالة في بعدي العوامل الإدارية والتنظيمية والعوامل المادية والمهنية معنى ذلك : أنه يوجد اتفاق بين العاملين بالقرية والمدينة على هذين البعدين .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البلادي (1431هـ) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير مكتب التربية والتعليم التابعة له المدرسة وكذلك توجد فروق تبعا لمتغير سنوات الخبرة ونوع المبنى الدراسي والمؤهل التعليمي.

### ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية :

- نتائج عينة المعلمين :

1- جاء مستوى الموافقة على معوقات بعد العوامل الإدارية والتنظيمية بدرجة كبيرة على جميع المعوقات ما عدا العبارة العمل في مدينة أو قرية غير التي يسكن فيها المعلم فقد جاء مستوى الموافقة عليها بدرجة كبيرة جدا.

2- تراوح متوسط العبارات بين 4.018 - 3.253 وجاءت العبارة العمل في مدينة أو قرية غير التي يسكن فيها المعلم في الترتيب الأول كأهم المعوقات الإدارية والتنظيمية للرضا الوظيفي للمعلم، بينما جاءت العبارة ضغوط المشرف التربوي المتزايدة على المعلم في الترتيب الأخير كأحد معوقات الرضا الوظيفي

3- جاء متوسط بعد المعوقات الإدارية والتنظيمية 3.657 وهو يشير إلى درجة موافقة كبيرة

4- جاءت درجة الموافقة على معظم المعوقات المادية والمهنية بأنها كبيرة جدا، والبعض درجة الموافقة عليه كبيرة ، وجاءت درجة الموافقة على العبارة زمن الحصة لا يفي بمتطلبات الدرس بأنها متوسطة

5- تراوحت متوسطات المعوقات المادية والمهنية بين 4.338 ، 2.785 وجاءت العبارة زيادة نصاب المعلم أكثر من اللازم في الترتيب الأول بين المعوقات المادية والمهنية ، بينما جاءت العبارة زمن الحصة لا يفي بمتطلبات الدرس في الترتيب الأخير بين المعوقات المادية والمهنية.

6- جاء المتوسط العام لبعدي المعوقات المادية والمهنية 4.001 مما يشير لدرجة موافقة كبيرة جدا على عبارات هذا البعد.

7- جاءت درجة الموافقة على معظم المعوقات المعنوية بأنها كبيرة جدا، وجاءت درجة الموافقة على بعض المعوقات بأنها كبيرة ، وجاءت درجة الموافقة على المعوقات التالية بأنها متوسطة : أ/ التعامل غير اللائق من المشرف التربوي تجاه المعلم. ب/ قلة تعاون المعلمين مع بعضهم بعضاً .

8- تراوحت متوسطات المعوقات المعنوية بين 4.617 ، 3.130 وجاءت العبارة انعدام التأمين الصحي للمعلم في الترتيب الأول بين المعوقات المعنوية بينما جاءت العبارة التعامل غير اللائق من المشرف التربوي تجاه المعلم في الترتيب الأخير بين المعوقات المعنوية.

- 9- جاء المتوسط العام لبعدها المعوقات المعنوية 3.951 مما يشير لدرجة موافقة كبيرة على المعوقات المعنوية بهذا البعد.
- 10- جاءت درجة الموافقة على طرق التغلب على معظم المعوقات بأنها كبيرة جدا ، وجاءت درجة الموافقة على بعض طرق التغلب على المعوقات بأنها كبيرة، وجاءت درجة الموافقة على العبارة زيادة زمن الحصة بأنها متوسطة.
- 11- تراوحت متوسطات المعوقات بين 4.271 ، 2.763 وجاءت العبارة تكليف المعلم بالتدريس في مجال تخصصه في الترتيب الأول بين طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين، بينما جاءت العبارة زيادة زمن الحصة في الترتيب الأخير بين طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين.
- 12- جاء المتوسط العام لمحور طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي 4.034 مما يشير لدرجة موافقة كبيرة جدا على طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين.

### نتائج عينة المديرين :

- 1- جاءت درجة الموافقة على معظم المعوقات الإدارية والتنظيمية بأنها كبيرة، وجاءت درجة الموافقة على المعوقات التالية بأنها متوسطة : نقل المعلم دون مراعاة ظروفه، ومعايير تقييم الأداء غير واضحة، ووضع الحصص المهمة في نهاية اليوم الدراسي، وضغوط المشرف التربوي المتزايدة على المعلم، وتقديم المحاباة والعلاقات الشخصية على مصلحة العمل
- 2- تراوحت متوسطات المعوقات بين 3.954 ، 2.814 وجاءت العبارة قلة التواصل بين المعلمين وصانعي القرار في الترتيب الأول بين المعوقات الإدارية والتنظيمية للرضا الوظيفي للمعلمين، بينما جاءت العبارة ضغوط المشرف التربوي المتزايدة على المعلم في الترتيب الأخير بين المعوقات الإدارية والتنظيمية للرضا الوظيفي للمعلمين.
- 3- جاء المتوسط العام لبعدها المعوقات الإدارية والتنظيمية 3.43 مما يشير لدرجة موافقة كبيرة المعوقات الإدارية والتنظيمية كأحد أبعاد معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين.
- 4- جاءت درجة الموافقة على بعض المعوقات المادية والمهنية بأنها كبيرة جدا، ومعظم المعوقات جاءت درجة الموافقة عليها بأنها كبيرة، وجاءت درجة الموافقة على المعوقات التالية بأنها متوسطة: زيادة عدد ساعات العمل المدرسي أكثر من اللازم، وزمن الحصة لا يفي بمتطلبات الدرس.
- 5- تراوحت متوسطات المعوقات بين 4.209 ، 2.558 وجاءت العبارة تطوير المقررات لا يتبعه تطوير لمتطلباتها في الترتيب الأول بين المعوقات المادية والمهنية للرضا الوظيفي للمعلمين، بينما جاءت العبارة زمن الحصة لا يفي بمتطلبات الدرس في الترتيب الأخير بين المعوقات المادية والمهنية للرضا الوظيفي للمعلمين.
- 6- جاء المتوسط العام لبعدها المعوقات الإدارية والتنظيمية 3.668 مما يشير لدرجة موافقة كبيرة المعوقات المادية والمهنية كأحد أبعاد معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين.

7- جاءت درجة الموافقة على بعض المعوقات المعنوية بأنها كبيرة جدا، وجاءت درجة الموافقة على معظم المعوقات المعنوية بأنها كبيرة، وجاءت درجة الموافقة على العبارة التالية التعامل غير اللائق من المشرف التربوي تجاه المعلم بأنها متوسطة

8- تراوحت متوسطات المعوقات بين 4.558 ، 3.023 وجاءت العبارة قلة الحوافز وبخاصة للمتميزين في الترتيب الأول بين المعوقات المعنوية للرضا الوظيفي للمعلمين، بينما جاءت العبارة التعامل غير اللائق من المشرف التربوي تجاه المعلم في الترتيب الأخير بين المعوقات المعنوية للرضا الوظيفي للمعلمين.

9- جاء المتوسط العام لبعدها المعوقات الإدارية والتنظيمية 3.870 مما يشير لدرجة موافقة كبيرة للمعوقات المعنوية كأحد أبعاد معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين.

10- جاءت درجة الموافقة على طرق التغلب على معظم المعوقات بأنها كبيرة جدا، والبعض منها كبير، وجاءت درجة الموافقة على العبارة التالية زيادة زمن الحصة بأنها متوسطة .

11- تراوحت متوسطات درجة الموافقة على طرق التغلب على المعوقات بين 4.674 ، 2.814 وجاءت العبارة توفير الحوافز للمتميزين في الترتيب الأول بين طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين ، بينما جاءت العبارة زيادة زمن الحصة في الترتيب الأخير بين طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين.

12- جاء المتوسط العام لمحور طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي 4.181 مما يشير لدرجة موافقة كبيرة جدا على طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين.

#### نتائج الفروق وفقا لبعض المتغيرات الديموجرافية :

1- جاءت قيم ت للفروق بين المعلمين والمديرين في تقدير معوقات الرضا الوظيفي جاءت غير دالة في جميع الأبعاد والمحاور ما عدا بعد العوامل المادية المهنية فقد كانت قيمة ت دالة في اتجاه المعلمين.

2- جاءت قيم ف للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه وفقا للمرحلة التعليمية غير دالة.

3- جاءت قيم ف للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه وفقا لعدد سنوات الخبرة غير دالة.

4- جاءت قيم ت للفروق في تقدير معوقات الرضا الوظيفي وطرق التغلب عليه بين من يعملون بالقرية والمدينة دالة في بعد العوامل المعنوية والدرجة الكلية لمحور معوقات الرضا الوظيفي ومحور طرق التغلب على معوقات الرضا الوظيفي في اتجاه من يعملون في القرية، بينما جاءت قيمة ت غير دالة في بعدي العوامل الإدارية والتنظيمية والعوامل المادية والمهنية .

#### ثانياً - توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

- تحقيق التواصل بين المعلمين وصانعي القرار.

- تكليف المعلم بالتدريس في مجال تخصصه .
- توفير المزيد من فرص التدريب للمعلمين.
- توفير الفرص للتقدم حسب الكفاءة.

#### ثالثاً - البحوث والدراسات المقترحة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يقترح الباحث القيام بالدراسات التالية:

- 1- علاقة الرضا الوظيفي بقدرة المعلم على إدارة الفصل .
- 2- علاقة الرضا الوظيفي ببعض عوامل المناخ التنظيمي.
- 3- علاقة الرضا الوظيفي بقدرة المعلم على اتخاذ القرار.
- 4- المزيد من الدراسات المشابهة في مناطق أخرى .
- 5- معوقات الرضا الوظيفي لدى المديرين من وجهة نظرهم أنفسهم وطرق التغلب عليها.

#### المراجع والمصادر العربية

- 1- القرآن الكريم .
- 2- سنن الترمذي .
- 3- المعجم الوجيز (1994م). مجمع اللغة العربية . القاهرة .
- 4- ابن منظور (1956م). لسان العرب، مج 14. بيروت.
- 5- أبو السكر، درويش صالح.(2000م). تقييم رضا العاملين الإداريين في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن عن حوافز العمل.رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت. المفرق الأردن.
- 6- بدر، حامد أحمد.(1983م). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم الإنسانية بجامعة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 3، ص ص 61-136.
- 7- جواد، شوقي ناجي ( ٢٠١٠ م ) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن : دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 8- الحربي، حمود صالح. ( 1994م). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. الرياض:جامعة الملك سعود.
- 9- حريم، حسن.(1997م). السلوك الإنساني : سلوك الأفراد في المنظمات .عمان : دار زهران للنشر والتوزيع.
- 10- خليل، جواد وشريير،عزيرة. (2008م). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد 16 العدد1، 683-711.
- 11- السلوم، سعاد. ( ١٤٢3 هـ). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 12- طاشكندي ، أكرم وآخرون. ( ١٤٠٨ هـ ) . علم النفس الصناعي والمهني. جدة: مصباح.

- 13- عارف, محمد. (1981م). **المجتمع بنظرة وظيفية**, القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- 14- عاشور, أحمد صقر. (2007م). **السلوك الإنساني في المنظمات**. مصر : دار المعرفة الجامعية .
- 15- عامود, بدر الدين. (2001م). **علم النفس في القرن العشرين**. دمشق: اتحاد الكتاب العرب.
- 16- عباس ,سهيلة محمد.(2006م). **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي**. عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.
- 17- العيدروس, لولو عبدالله.(1410هـ). **دراسة عن الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الممرضات السعوديات وعلاقة كل منهما ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية**. رسالة ماجستير غير منشورة ,كلية التربية بجامعة أم القرى ,مكة المكرمة.
- 18- العيسى,غزيل سعد. ( 1416هـ). **المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي (دراسة تطبيقية على عينة من الموظفين الإداريات العاملات في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض)**. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض:جامعة الملك سعود.
- 19- الغزيوات, محمد.(1996م). **العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي ومعلمات الاجتماعيات في محافظة الكرك عن مهنتهم**. كلية العلوم التربوية بجامعة الكرك ,الأردن.
- 20- غواش,هبه سالم.(2008م). **الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج بورتر ولولر حالة دراسية على بنوك قطاع غزة**. كلية التجارة بالجامعة الإسلامية بغزة , فلسطين .
- 21- الفراج ، فهد محمد. ( ١٤١٨ هـ) . **الفرق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كل من الكلية التقنية وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في منطقة القصيم**.رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية.
- 22- فرسوني، فؤاد حمد رزق. ( ١٤٠٧ هـ). **دراسة الرضا الوظيفي في المكتبات**. مكتبة الإدارة، عدد ( ١)، ص ٤١ - 65
- 23- الوليدي,علي بن محمد بن علي.(1423هـ).**الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها**. رسالة ماجستير غير منشورة,كلية التربية بجامعة أم القرى , مكة المكرمة .
- 24- يحيى ، خولة. ( ١٩٩2 م ). **الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان** . مجلة دراسات ، مجلد (٢١) ، العدد (3).

### المراجع الأجنبية

- 1- Billingsley , B . S & Cross , L . H ( 1992 ) . Predictors of Commitment Job Satisfaction , and intent to Stay in Teaching : A Comparison of General and special Educators . **The journal of special education** , 25 (4) , 453-471 .
- 2- Chen, L.(2008). Job Satisfaction among Information System(IS) Personal. **Coputers in human behavior**, 24, 105 – 118.
- 3- Corrsini, j. R. (1987). **Concise Encyclopedia of Psychology**. John Wiley and Son:New York.

- 4- Davis , J . & Wiison , S . M ( 2000 ) . Pricipals' Efforts to Empower Teachers : Effects on Teacher Motivation and job Satisfaction and Stress. **The Clearing house** , 73 (6) , 349 – 354 .
- 5- Steinhardt , M. ; Diblier , C . Gottlieb , N. , & McCalister , K . ( 2003 ) . The Relationship between Hardiness , Suprvisor Support , Group Cohesion , and Job Stress as predictors of Job Satisfaction , U.S.A , **Journal of Health promotion** , 17 , 382 – 389 .
- 6- Wieslaw,W.(1990). The Job Satisfaction of Teachers in Poland. **Comparative Education**,26(2-3),299-307.
- 7- Winefield , A .; Tiggemann , M . & Goldney , R. ( 1991 ) . A Longitudinal Study of the Psychological effects on Unemployment and Unsatisfactory employment on Young Adults. **Journal of Applied Psychology** , 76( 24 ) , 431 .
- 8- Wong , K . S. ( 1990 ) . Factors Associated with Job Satisfaction and work Centrality among Singapore teachers. **Comparative Education** , 26(213) , 259 – 277 .
- 9- Woods , A . M. & Weasmer , J . ( 2002 ) . Maintaining Job Satisfaction Engaging professionals as active participants , **Clearing House**, 75 (4) , 186 – 190.
- 10- Wright, P. (1990) Motivation and Job Satisfaction. In: C. Molander (ed). Human Resource Management. Chartwell- ratt. Pp. 96-118
- 11- Xin , M . & Robert , B . M ( 1999 ) . Influensess of Workplace Conditions on Teachers , Job Satisfaction. **Journal of Educational Research** , 93 ( 1 ) , 39 – 48 .