

الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت دراسة تقويمية

د.فهد عبد الرحمن الرويشد

قسم الأصول والإدارة التربوية

كلية التربية الأساسية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

* مقدمة :

إن مهنة التدريس من المهن السامية ، ومصدر سموها يكمن في الفئة التي تتعامل معها، فالتربية تتعامل مع الإنسان ،أكرم خلق الله على الأرض ، ومن ثم فإن التربية تستهدف مساعدة الإنسان على تحقيق رسالته المقدره له ، ومساعدته أيضاً للتوافق مع متطلبات الحياة العصرية. وهذا الإعداد يعتمد أولاً وأخيراً على المعلم ، فمهما توفرت الإمكانيات والتجهيزات، فإن كل ذلك لا قيمة له بدون المعلم المؤمن برسالته والمحب لها ، حيث يعد المعلم العنصر الفاعل في نجاح أي برنامج تربوي ، وذلك على الرغم من كونه ليس العامل الوحيد المسئول عن تحسين جودة العملية التعليمية (١-٢٠:٣٠).
إن نجاح المعلم في أداء رسالته والقيام بها على خير وجه يتوقف على توفر بيئة مساندة وداعمة له ومناخ مؤسسي يتسم بالعدالة والمرونة ، وتسوده روح المحبة والإخاء بين جميع أطرافه ، بما ينعكس إيجابياً على الروح المعنوية للمعلم أثناء عمله ، فهناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي للمعلم وروحه المعنوية ، فالروح المعنوية للمعلم بمثابة المشاعر التي يحملها المعلم نحو عمله ، وذلك اعتماداً على كيفية إدراكه لنفسه وللمؤسسة التي يعمل فيها (٢-١٢٤:١٣٥).

وتتعدد العوامل التي تؤثر في الروح المعنوية للمعلم ، ويأتي في مقدمتها العوامل الإدارية ممثلة في مدير المدرسة على وجه التحديد ، حيث يعد مدير المدرسة عاملاً رئيساً في تحديد نوع المناخ المدرسي السائد ، وبالتالي مستوى الروح المعنوية للمعلم ، فهو يتحكم في العديد من العوامل المؤثرة في هذه الروح (٣ - ١٨٩) .

وتتنوع الطرق التي يثاب من خلالها المعلم ويشعر بالرضا من قبيل المكافآت المالية والمعنوية وتحسين فرص العمل. كما يعد الأمن الوظيفي والحرية في العمل من العوامل التي تترك آثارها الإيجابية في مستوى رضا المعلم الوظيفي وروحه المعنوية ، أيضاً تلعب طبيعة العلاقة التي تربط بين المعلم وزملائه ، وتربطه أيضاً بالمجتمع الموجود داخل وخارج المدرسة دوراً في ارتفاع أو انخفاض روعة المعنوية ، وبالتالي درجة رضاه الوظيفي أو عدمه (٤ - ١٤٥ : ١٥٥) .

ومن هنا أصبح التحدي الذي يواجه الباحثين التربويين وقيادات المدارس هو خلق دافعية المعلمين ، من أجل أعلى مستوى من الأداء. فقد أظهر الأدب النظري أن دافعية المعلمين تعتبر العامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية ، فالمعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على برامج وأنشطة المدرسة ويشعر بالفاعلية الشخصية ويكتف جهوده من أجل النجاح في تحقيق الأهداف التربوية (٥ - ٩٤ : ٩٥) .

ولما كانت المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من أخطر المراحل التعليمية ؛ " فهي المسؤولة عن تهيئة المناخ التربوي الذي ينمي مواهب التلاميذ ، ويصقلها إلى أقصى حد ممكن أن توصلهم إليه مواهبهم وقدراتهم " (٦) ، لذا يقع على عاتقها مسئولية تقديم التعليم الذي يؤدي إلى إكساب التلاميذ المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من امتلاك أساسيات العلم والمعرفة (٧) .

* مشكلة الدراسة :

تعد قضية الرضا الوظيفي للمعلم من القضايا التربوية المهمة التي حظيت باهتمام واضح من قبل الباحثين ، نظراً لتأثيرها الواضح على دافعية المعلم وإقباله على مهنته ، حيث تستدعي مهنة التدريس من المعلم الكثير من الرقابة ، لفرض سيطرته على الصف الدراسي في مقابل التصدي لبعض الضغوط الأخرى كالمشكلات الإدارية وشكاوي أولياء الأمور وسلوكيات الشغب وتدني الإنجاز .

وبناء على ما تقدم تعد مهنة التدريس من المهن التي تتطلب مهام كثيرة ، لذلك فهي من المهن الضاغطة التي تجعل بعض المعلمين غير راضين عن مهنتهم (٨ - ١٤٨) . حيث تتطلب نشاطاً معرفياً ومهاماً تربوية وتواصلًا تفاعلياً بين أطراف مختلفة ، وهذا قد يؤدي لإنهاك المعلم . فكلما كان جو العمل متسماً بروح الديمقراطية وسهولة ويسر التفاعل ومزاعاة الحاجات الخاصة للعاملين ، والسماح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل الموكل إليهم ، كلما ساعد ذلك على زيادة إقبالهم ، والمزيد من العطاء والجهد (٩ - ٤) .

وتشير أغلب الدراسات التي أجريت حول الرضا الوظيفي - ومنها ما تم على البيئة الكويتية- إلى وجود حالة من عدم الرضا تسود بين العاملين بمهنة التدريس (١٠) .

ومن هنا تحددت مشكلة الدراسة الحالية في سعيها لتعرف واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، ويمكن صياغة المشكلة في التساؤل الرئيس التالي :

ما واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ؟

* تساؤلات الدراسة :

ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية :

- ما الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه ؟
- ما واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات؟
- ما التصور المقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ؟

* أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي :

- تعرف مفهوم الرضا الوظيفي للمعلم وأهم العوامل المؤثرة فيه.
- تعرف واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من خلال متغيرات : الجنس وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي للمعلم.
- تقديم تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت .

* أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة الحالية من خلال :

- أهميتها النظرية والتي تتمثل في :
- أهمية قضية الرضا الوظيفي في حد ذاتها ، وهي الأهمية التي وضحت من خلال اهتمام الدراسات السابقة بمعالجة هذه القضية في بيئات متباينة ومن زوايا مختلفة.

- أهمية المرحلة المتوسطة ذاتها حيث إن هذه المرحلة الانتقالية يجب التعامل معها بكل حكمة وحذر.

- أهميتها التطبيقية والتي تتمثل في :

- تقديم تصور مقترح للبيئة الميسرة لعمل المعلم وذلك إلى المسؤولين ومنتخذي القرار وواضعي السياسات التعليمية بوزارة التربية بدولة الكويت ، بما يزيد من فاعلية أداء المعلم وبما يعود بالنفع على جميع أفراد المجتمع الكويتي.

* حدود الدراسة :

اشتملت حدود الدراسة الحالية ما يلي :

- حدود بشرية : عينة من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت

خلال العام الدراسي ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ م.

- حدود موضوعية : تركز الدراسة الحالية على علاقة الرضا

الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت بمتغيرات

الجنس وعدد سنوات الخبرة والمؤهل على وجه التحديد.

* منهج الدراسة :

وفقاً لطبيعة الدراسة الحالية فإن المنهج الوصفي يعد من أنسب

المناهج البحثية لها؛ حيث يمكن من خلاله القيام بجمع البيانات وتحليلها

وصولاً لتعرف واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة

الكويت ، والعوامل التي تؤثر سلباً عليه ، ومن ثم تقديم تصور لزيادة

رضاهم عن مهنتهم .

* أداة الدراسة :

استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة كأداة لجمع المعلومات و البيانات من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت عن مدى رضاهم عن مهنة التدريس .

* مصطلحات الدراسة :

تضمنت الدراسة المفاهيم التالية :

- الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

عرف بلوم الرضا الوظيفي بأنه : مجموعة من المشاعر إيجابية أو سلبية نحو العمل الذي يقوم به الفرد في مهنته ، فالفرد يتفاعل مع الوظيفة ليصل لتحقيق أهدافه الاجتماعية (١١ - ٤٩).

ويقصد بالرضا الوظيفي وفقاً لمقتضيات الدراسة الحالية بأنه : مجموعة العوامل المرتبطة بمهنة التدريس وتسهم في تحديد درجة رضا معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت عن مهنتهم من قبيل : فرص الترقية ، الراتب ، تقدير الآخرين إلخ.

- معلم المرحلة المتوسطة Intermediate School Teacher :

يقصد بمعلم المرحلة المتوسطة في هذه الدراسة : المعلم الذي يعمل بإحدى مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، وهى المرحلة التالية للمرحلة الابتدائية ، والسابقة للمرحلة الثانوية ، وتستغرق أربع سنوات .

* الدراسات السابقة :

تنوعت الزوايا التي تناولت قضية الرضا الوظيفي للمعلم تبعاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين له ، ومن ثم تعددت الدراسات التي تطرقت للرضا

الوظيفي ، ويمكن عرض أهمها وأكثرها قرباً من الدراسة الحالية على النحو التالي من الأقدم للأحدث.

١- دراسة محمد عبد الله وعبد الرحمن المحبوب (١٩٩٢) (١٢) :

هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي لمعلمي ومعلمات التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء في المملكة العربية السعودية . وتعرف العلاقة بين عوامل الرضا المتعلقة ببيئة ومحتوى العمل والرضا الكلي عن العمل لدى أفراد العينة ، وإدراك أثر العوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات في درجة الرضا الكلي والجزئي عن العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، مع تصميم استبانة لجمع المعلومات . وتمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

- يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,١) بين الرضا الكلي وكل من الرضا عن محتوى العمل وبيئة العمل.

- يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,١) بين الرضا الكلي وعوامل الرضا عن محتوى العمل المتمثلة في : العمل نفسه، والتقدير، والترقية ، والإنجاز، والمسئولية.

- يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,١) بين الرضا الكلي وعوامل الرضا المرتبطة ببيئة العمل المتمثلة في : الإدارة ، والإشراف ، و العلاقة مع الزملاء، وتطور نمو المهنة ، ومحيط العمل ، والراتب .

- أن العوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات (الجنس والجنسية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة و العمر والتخصص) لها تأثير دال إحصائياً في الرضا عن محتوى العمل لدى المعلمين والمعلمات ما عدا الدرجة العلمية .

٢- دراسة زهير عبد الرحيم (١٩٩٦) (١٣) :

هدفت الدراسة إلى تعرف أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة اربد في المملكة الاردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين ، كما هدفت إلى بيان أثر متغيري الخبرة والنوع على الرضا الوظيفي للمعلمين . وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- شيوع ثمانية أنماط للسلوك القيادي كان أكثرها تكراراً النمط المعتمد بشكل كبير على كل من العمل والسلطة الاعتبارية وأقلها تكراراً النمط المعتمد على السلطة بشكل أكبر من العمل والاعتبارية .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للأنماط الإدارية المختلفة .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للجنس وبالذات للإناث .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للخبرة في التدريس .

٣- دراسة دخيل عبد الله (١٩٩٧) (١٤) :

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي بمظهره : الرضا محدد الأوجه والرضا المطلق لدى معلمات رياض الأطفال السعوديات في مدينة الرياض ، وكذلك استقصاء العلاقة بين الرضا الوظيفي محدد الأوجه والرضا المطلق . وأسفرت نتائج الدراسة عن تفاوت معدل الاستجابة لمقياس الرضا الوظيفي بمظهره ، فكانت الاستجابة (بالرضا نوعاً ما) في حالة مقياس الرضا محدد الأوجه ، و(بالرضا) في حالة الاستجابة لمقياس الرضا المطلق ، كما كانت درجة الارتباط بينهما واضحة وإيجابية ، بما يوحي بالتوافق بين ما هو حكم خاص وبين ما هو عام مطلق في الموقف بين الموضوعات والقضايا المختلفة ، وتبين أيضاً أن هنالك تبايناً بين المعلمات

في مستويات الرضا بمظهره مع متغيري أهمية المهنة للمؤسسة التي يعملن بها وأهمية العمل في مجال رياض الأطفال للمجتمع .

٤- محمد حسن رسمي (٢٠٠٤) (١٥) :

هدفت الدراسة إلى تعرف أبعاد المناخ التنظيمي ومحددات الرضا الوظيفي ، وما إذا كانت هناك علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى وجود معاملات ارتباط دالة وموجبة عند مستوى ٠,٠١ بين أبعاد المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ، وهو ما يتفق مع الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة من أنه كلما اتسم المناخ التنظيمي بوضوح الأهداف والتدريب والتنمية والحيوية والأجر والترقية ارتفع مستوى الرضا الوظيفي بين الناس والذي يتأثر بمجموعة من العوامل الوظيفية الداخلية.

٥- دراسة عزيزة اليتيم وأحمد الصانع (٢٠٠٦) (١٦) :

هدفت الدراسة إلى الوقوف على علاقة بيئة العمل بمستوي الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ، وتعرف علاقة بعض المتغيرات كالتخصص والخبرة وكلية التخرج والمنطقة التعليمية بمستوي الرضا الوظيفي لدي للمعلمات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . واعتمدت على الاستبانة في جمع المعلومات . وأسفرت الدراسة عن وجود أسباب إدارية ومهنية ومادية واجتماعية تؤدي لعدم الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال منها: ضعف فرص الترقى ، وعدم تقدير الوزارة للمعلمات ، وكثرة طلبات التوجيه ، وقلة البدلات والحوافز . كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لدي المعلمات ومتغيرات المنطقة التعليمية وكلية التخرج والتخصص وسنوات الخبرة .

٦- دراسة بيننجتون pennington (١٩٩٨) (١٧) :

هدفت الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين تصورات المعلمين لأسلوب المدير القيادي ودافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين وذلك بالمدارس الثانوية العامة في مدارس وسط تينيسي Tennessee بالولايات المتحدة الأمريكية ، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة مهمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين دافعية المعلمين والسلوك القيادي لمدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين.
- وجود ارتباط سلبي بين المدير ذي الاهتمام المتدني بالعاملين والاهتمام بتركيب المهمة وبين دافعية المعلمين.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية الداخلية والخارجية على مقياس الرضا الوظيفي تعزى للجنس والعمر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدافعية الخارجية على مقياس الرضا الوظيفي تعزى للخبرة .

٧- دراسة ديفز وويلسون Davis & Wilson (٢٠٠٠) (١٨) :

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تفويض السلطة من قبل مدير المدرسة على دافعية المعلمين ورضاهم الوظيفي . وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين تفويض السلطة ودافعية المعلمين ، فكلما زاد سلوك تفويض السلطة كلما زادت دافعية المعلمين للعمل ، وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة بين دافعية المعلمين والرضا الوظيفي وضغوط العمل ، وأظهرت النتائج أيضاً أن الإدارة الديمقراطية المتمثلة في المشاركة في صنع القرار ترتبط إيجابياً بالدافعية نحو العمل .

٨- دراسة إيجان Egan (٢٠٠١) (١٩) :

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تدفع المعلمين للعمل في المدارس العامة بولاية شيكاغو Chicago بالولايات المتحدة الأمريكية من

خلال نظرية هيرزبيرج في الدافعية وصممت أداة لتعرف العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي أو عدمه لدى معلمي مدارس شيكاغو . وأظهرت نتائج الدراسة وجود ستة عوامل للدافعية لدى المعلمين هي: الإنجاز ، والاعتراف ، والتقدير ، والعمل نفسه ، والمسئولية ، والنمو والتقدم . أما عوامل عدم الرضا فتمثلت في الراتب والعلاقات بين الأفراد والاحترام والعلاقات مع الرؤساء والسياسة الإدارية وظروف العمل والحياة الشخصية والأمن الوظيفي . كما كان الجنس والمؤهل العلمي من العوامل ذات الدلالة في تحديد دافعية المعلمين .

* تعقيب على الدراسات السابقة:

وبمراجعة الدراسات السابقة يتضح مدى الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية ؛ نظراً لقلّة الدراسات التي تعرضت لموضوع الرضا الوظيفي للمعلم بالبيئة الكويتية ، حيث دارت الدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي للمعلم حول معلمات رياض الأطفال . ومن ثمّ فالحاجة ضرورية لتوسيع نطاق الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي للمعلم على مختلف فئات المعلم وتخصصاته المتنوعة .

* خطوات الدراسة :

- تحددت خطوات الدراسة الحالية على النحو التالي :
- الاطلاع على الأدبيات والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية ؛ بهدف تقديم إطار نظري يتناول مفهوم الرضا الوظيفي للمعلم ، وأهم العوامل المؤثرة فيه إيجابياً أو سلبياً .
 - تحديد واختيار العينة الممثلة لمجتمع الدراسة .
 - مسح الأدبيات والدراسات السابقة ؛ بهدف إعداد استبانة تعرف الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت .

- التأكد من صدق وثبات الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجال.
- عرض نتائج الاستبانة وتحليلها وتفسيرها .
- وضع تطبيق الاستبانة في صورتها النهائية على عينة الدراسة.
- التصور المقترح للبيئة التربوية الداعمة لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في عملهم.

* الإطار النظري :

من خلال مراجعة الأدب التربوي المرتبط بموضوع الدراسة الحالية ،
تعرضت الدراسة للنقاط التالية :

- مفهوم الرضا الوظيفي :

- تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وفقا لتنوع وجهة نظر الباحثين . ومن أهم التعريفات التي قدمت للرضا الوظيفي ، ما يلي :
- يعد هوبك Hoppock من أوائل الباحثين في مجال الرضا الوظيفي ، حيث يعرفه بأنه " مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله .
- أما بسكونتي وسلمون Bisconti & Solmon فيعرفا الرضا الوظيفي على أنه : المواقف التي تظهر على الموظف نتيجة مظاهر وظيفية محددة .
- في حين يرى هوى ومسكل Hoy & Miskel أن الرضا الوظيفي يتحدد عن طريق تقويم الموظف للبيئة الوظيفية (٢٠-٢٦٧) .

- يعرفه جويل وسيجال jewell& siegall بأنه اتجاه يتأسس على التقييم الوجداني من قبل شاغل الوظيفة نحو موقف العمل ويتحقق عندما يزداد ما يرضي عنه الفرد في مواقف العمل عن ما لا يرضيه (٢١ - ١٥١).

ويمكن تحديد الأبعاد الرئيسة ووجهات النظر المختلفة في تعريف الرضا الوظيفي كما يلي:

- البعد الأول: حيث يتداخل مفهوم الرضا الوظيفي مع بعض المفاهيم الأخرى مثل : الروح المعنوية والاتجاه نحو العمل.
البعد الثاني: حيث ظهرت اتجاهات متعددة لتعريف الرضا الوظيفي على أساس: المشاعر والأحاسيس ، درجة تقبل العمل، الموقف البيئي ، نظريات الرضا الوظيفي (٢٢-١٨).

- محددات الرضا الوظيفي:

ومن أهم العوامل التي تشكل بيئة العمل وتؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين سلبيًا وإيجابيًا ما يلي :

١- العوامل الإدارية:

حيث تشكل طبيعة الإدارة ونوع علاقتها بالمعلمين سببًا في عدم الرضا الوظيفي للمعلمين. ومن أهم الجوانب الإدارية التي تدعم عدم الرضا لدى المعلمين عن مهنتهم ما يلي : سوء معاملة المعلمين من جانب المديرين بالمدارس ، واختفاء العدالة والمساواة عند التعامل معهم، وقلة فرص الترقى المتاحة أما المعلمين ، في حين أن العلاقات الجيدة من جانب الإدارة تؤثر إيجابيًا في الرضا الوظيفي للمعلمين (٢٣ - ١٨).

٢- العوامل المهنية :

تلعب العوامل المهنية دورًا كبيرًا في الرضا الوظيفي للمعلم ، فعندما تزيد ضغوط العمل التي يعاني منها المعلم كالأعباء التدريسية ومشاكل التلاميذ تزيد معها درجة عدم رضا المعلم عن مهنته . فعدم الاستقرار المهني للمعلم ، وسوء علاقته بالوسط المحيط به وضعف التوجيه الفني يؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي للمعلم.

٣- العوامل الاجتماعية :

حيث يعد عدم التقدير الذي يشعر به المعلم من جانب أفراد مجتمعه ، وعدم اعترافهم بالدور الذي يلعبه في حياتهم من أهم دوافع عدم الرضا الوظيفي لدى المعلم ، في حين أن العلاقات الطيبة التي تربطه بالتلاميذ والزملاء والإدارة وأولياء الأمور تعد كلها معززات للرضا الوظيفي للمعلم.

٤- العوامل المادية :

فضعف راتب المعلم وشعوره بعدم تناسبه مع دوره في المجتمع قد يدفعه إلى التكاسل والإهمال في أداء واجبات وظيفته (٢٤ - ٥١:٥٠) . إن الرضا الوظيفي أو عدمه يعد بمثابة محصلة العلاقة بين ما يبتغيه الفرد من وظيفته وما تقدمه من عرض مائل أمامه وعلى ذلك يصبح الرضا أو عدمه هو الفرق بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه وما هو متحصل عليه بالفعل . إن درجة التطابق بين طموحات الفرد ومتطلبات المؤسسة تكون مهمة لتحقيق الرضا الوظيفي وتعزيزه. فعندما تتوافق درجة طموح الفرد مع متطلبات المؤسسة فإن مظاهر عدم الرضا من ترك العمل وضعف الإنتاجية قد تختفي وتزول (٢٥ - ٢٦٨).

وهناك من يحدد العوامل المحددة للرضا الوظيفي في :

- الرضا عن الوظيفة.

- الرضا عن الأجر.

- الرضا عن فرص النمو والارتقاء المهني.
- الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة.
- الرضا عن مجموعة العمل.
- الرضا عن النواحي الاجتماعية (٢٦ - ١٠٤).

- الخصائص النوعية للرضا الوظيفي :

يتداخل الرضا الوظيفي في معناه ودلالاته مع مفهومي الروح المعنوية والارتباط بالوظيفة ، إلا أن من السهل تمييزه عنهما. فالمفاهيم الثلاثة كلها تشير إلى أوضاع وجدانية إيجابية يمكن أن يخبرها العاملون في أعمالهم ، فكلها مؤشر على مستوى دافعية الفرد نحو العمل ، وتختلف عن بعضها في وجوه منها:

- أن الروح المعنوية والتي يقصد بها " اتجاه مركب نحو جماعة العمل وأنشطة الوظيفة ، حيث ينعكس ارتفاع مستوى الروح المعنوية على ارتفاع مستوى الثقة في الأداء إيجابية الاتجاه نحو العمل والقدرة على أداء مهام وظيفة ذات طابع مهاري مرتفع " (٢٧- ٥٧:٥٨). تبدو أكثر توجهًا للمستقبل ، بينما الرضا أكثر ارتباطاً بالحاضر والماضي في توجهه.
- الروح المعنوية عادة لها مرجعية جامعية مبنية على إحساس بهدف مشترك وتوافق بين أهداف الفرد والجماعة ، بينما يشير الرضا بمفهومه التقليدي إلى تقييم للوضع الوظيفي من قبل الفرد المعني بمفرده.
- يتميز الرضا عن الارتباط بالوظيفة بأن الفرد المرتبط بوظيفة هو من يجتهد فيها وتتجسد قيمه فيها ويتأثر مزاجه ومشاعره بخبراته الوظيفية.
- ومن ثم يتميز الرضا الوظيفي عن الروح المعنوية والارتباط بالوظيفة من حيث إنه استجابة فردية لا جماعية ، فقد تكون الروح المعنوية للجماعة عالية على الرغم من استياء العضو منها ، والعكس قد يكون صحيحاً أيضاً (٢٨) .

وقد تعددت المداخل التي حاول العلماء من خلالها تفسير الرضا الوظيفي : فيرى ماسلو Maslow أن الإنسان لديه عددًا من الحاجات مرتبة هرميًا وفقًا لقوتها، فكلما انخفضت الحاجة في التنظيم الهرمي كانت أكثر قوة ، وكلما ارتفعت كانت مميزة للإنسان بدرجة كبيرة. وينظر للرضا الوظيفي كنتيجة لإشباع هذه الحاجات . ويرى أتكينسون Atkinson أن ميل الفرد للسلوك الإنجازي يؤدي إلى الشعور بالرضا ، والاستجابات المرتبطة بالنجاح تستثير الرجاء في النجاح ويتبع النجاح الإحساس بالفخر والاحترام ، في حين أكد موراي Murray أن إشباع الحاجات يحقق أعلى شعور من الرضا ، وقد نظر هيرزبرج Herzberg إلى عوامل دافعة في العمل متصلة بالرضا عن العمل مثل : سياسة المؤسسة الإدارية ، الإشراف، علاقات العمل ، الراتب ، ظروف العمل ، وحياة الفرد الشخصية (٢٩-١٦).

وتركز الدراسة الحالية المدخل الأخير من مداخل تفسير الرضا الوظيفي ، والمتمثل في نظرية هيرزبرج Herzberg للرضا الوظيفي .

- نظرية هيرزبرج للرضا الوظيفي :

تعتبر نظرية العاملين لهيرزبرج من أشهر نظريات الدوافع ، وأكثرها جدلا في السنوات الأخيرة . وعلى الرغم من بعض التحفظات التي وجهت إليها ، إلا أن أكبر إسهاماتها يتمثل في توضيحها العلاقة القائمة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية . حيث يرى هيرزبرج أن الموظفين عندما يصنفون العوامل التي سببت لهم الرضا في العمل فإنهم يتحدثون عن مجموعة واحدة من العوامل التي أطلق عليها اسم الدوافع ، وعندما يتحدثون عن العوامل التي سببت لهم عدم الرضا في العمل فإنهم يتحدثون عن مجموعة مختلفة من العوامل التي أطلق عليها عوامل الصحة العامة .

ويؤكد هيرزبرج أن الرضا والاستياء لا يوجدان في سلسلة متصلة تمتد من الرضا غير المحايد إلى الاستياء ، وإنما في سلسلتين مستقلتين تمتد إحداهما من الرضا إلى المحايد ، والأخرى من المستاء إلى المحايد كما موضح في الشكل التالي .

فالرضا الوظيفي وعدمه في رأى هيرزبرج مصطلحان غير متناقضين ، بل هما مفهومان مختلفان ويتأثران بعوامل مختلفة . وبما أن مصدر الرضا الوظيفي هو العمل فإن عدم الرضا الوظيفي ينبع من البيئة التي يحدث فيها العمل .

الرضا	محايد	الاستياء
+	_____	-

نظرية العامل الواحد

الرضا	الرضا الوظيفي	محايد
+	_____	-

الاستياء	عدم الرضا الوظيفي	محايد
+	_____	-

نظرية العاملين

شكل رقم (١)

مقارنة بين نظرية العامل الواحد التقليدية في الرضا الوظيفي ونظرية العاملين لهيرزبرج

يؤكد هيرزبرج في نظريته أن الظروف البيئية الأفضل للعمل يمكن أن تؤثر في درجة استياء العامل وليس في رضاه . بمعنى آخر فإن العوامل الصحية المتعلقة ببيئة العمل مثل: الراتب المناسب ، وظروف العمل الحسنة ، والمشرفين المحترمين لن تقدم موظفا راضيا ولكن تقدم موظفا غير مستاء . ويرى هيرزبرج ان العوامل التي تؤثر في رضا الموظف عن عمله وتدفعه لزيادة الإنتاج تتعلق مباشرة بالدوافع وبالعمل الذي يقوم به مثل : الشعور بالإنجاز والتقدير ، والتقدم في العمل والمسئولية والنمو المهني . ويشير هيرزبرج إلى أنه حتي يتسني لعوامل الدافعية هذه أن تكون ذات فعالية ، يجب أن يكون الموظف على درجة مقبولة من الاستياء (عدم الرضا). وتعبير آخر فإن العوامل الصحية لا يمكنها أن تشفي من مرض ولكن بإمكانها تقديم العون للوقاية منه .حيث إن عوامل الرضا عن العمل (الدوافع) هي التي يمكنها القيام بعملية العلاج (٣٠- ٢٦٨ : ٢٧٠) .

- المرحلة المتوسطة بدولة الكويت :

المرحلة المتوسطة بوضعها الحالي في السلم التعليمي الجديد (٥-٤-٣) تحتل حلقة وسطى بين التعليم الابتدائي من جهة ، والتعليم الثانوي من جهة أخرى . والمرحلة المتوسطة تمثل مرحلة انتقال مهمة في حياة المتعلم ، فهي قد تُعد تلاميذها للقيام بأعباء الحياة العملية فور انتهائهم منها ، وهي في ذات الوقت تضع الأساس لمواصلة الدراسة بالمرحلة الثانوية. ويميز وظيفة المرحلة المتوسطة أمور ثلاثة :

- إنها تعمل على الوفاء بحاجات المتعلمين بما يتفق وخصائص مرحلة المراهقة المبكرة ، وهي السن التي تتلاشي معها مظاهر الطفولة تدريجيا ، وتبدأ خصائص المراهقة في الظهور عند المتعلم .

- أنها تهتم اهتماماً خاصاً بالكشف عن ميول المتعلمين وقدراتهم واستعداداتهم الخاصة وتعمل على توجيه هذه الميول والقدرات وتنميتها إلى أقصى حد ممكن .

- أنها تضيف إلى ما تحقّقه المرحلة الابتدائية من معارف واتجاهات ومهارات وأساسيات الثقافة العامة فتحقق قديراً من التوازن والتوافق في نمو التلميذ.

إن الهدف الشامل للمرحلة المتوسطة بدولة الكويت يمكن تلخيصه في :
تهيئة الفرص التربوية المناسبة لتحقيق نمو المتعلم نمواً متوازناً ومتكاملاً في النواحي الروحية والعقلية والنفسية والاجتماعية ، وتزويده بالقدر الأساسي من المعارف والاتجاهات والمهارات ، وتكوين سمات شخصيته من خلال كشف قدراته ومواهبه وتوجيهه دراسياً ومهنيًا إلى أقصى ما تسمح به قدراته واستعداداته. من خلال:

- تعرف حقائق الدين الإسلامي ، وتكوين اتجاه متوازن نحو الكون والحياة وتنمية القدرة على التكيف السليم معها .

- اكتساب المتعلم الأساسيات المعرفية وتعرف مصادرها وتكوين اتجاه إيجابي نحو التفكير العلمي وتنمية القدرة على ممارسة التعلم الذاتي .

- اكتساب المتعلم المعارف والاتجاهات والمهارات التي تساعد على تقبل ذاته وتنمية قدرته على ضبط النفس وتحمل المسؤولية .

- معرفة المتعلم لحقائق مجتمعه العربي والإسلامي وثقافته وتكوين اتجاهات اجتماعية إيجابية وتنمية القدرة على المشاركة الفعالة في مجتمع متغير .

- اكتساب المتعلم المعارف المتعلقة بالنمو الجسمي وتكوين اتجاه إيجابي نحو بناء الجسم ووقايته وممارسة العادات الصحية السليمة (٣١ - ٢٢ : ٢٣) .

* إجراءات الدراسة الميدانية :

- عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة والمتمثّل في جميع معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت والبالغ عددهم (١٢٥٦٥) معلماً ومعلمة طبقاً لآخر الإحصاءات الصادرة عن وزارة التربية بدولة الكويت (٣٢ - ١٤٧) ، حيث تم توزيع استبانة الدراسة على (٧٥٠) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة المتوسطة بالمناطق التعليمية بدولة الكويت خلال العام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩. عاد منها (٦٢٥) استبانة ، الصالح منها لأغراض البحث العلمي (٤٢٥) استبانة.

وقد راعت الدراسة في اختيار العينة الاعتبارات التالية :

- أن تشتمل العينة على معلمين من الجنسين (الذكور - الإناث)
 - أن تتوزع العينة على مختلف التخصصات الدراسية .
 - أن تتوزع العينة في تمايز الخبرات المهنية .
- والجدول رقم (١) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (الجنس - الخبرة - المؤهل الدراسي).

جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

النسبة %	العدد	متغيرات الدراسة	
٥٨.٨	٢٥٠	ذكور	الجنس
٤١.٢	١٧٥	إناث	
١٠٠	٤٢٥	الإجمالي	
٧٥.٥	٣٢١	تربوي	المؤهل الدراسي
٢٤.٥	١٠٤	غير تربوي	
١٠٠	٤٢٥	الإجمالي	
١٧.٩	٧٦	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٣١.٥	١٣٤	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
٥٠.٦	٢١٥	أكثر من ١٠ سنوات	
١٠٠	٤٢٥	الإجمالي	

ومن الجدول رقم (١) يتضح لنا تقارب توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة ، وإن كانت هناك زيادة قد تبدو واضحة بالنسبة لفئة الذكور في متغير الجنس ، ولصالح فئة التربويين بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي ، وللمجموعة التي تزيد سنوات خبراتها عن عشر سنوات في متغير عدد سنوات الخبرة ، ويدل كل ما سبق على صدق تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

- أداة الدراسة :

قام الباحث ببناء وتطوير أداة (استبانة) لتعرف واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، من خلال دراسة الأدب التربوي والدراسات السابقة ، وكل ما له صلة بموضوع الرضا الوظيفي ، وتكونت الاستبانة من جزئين: الأول ، شمل البيانات الأساسية مثل : اسم المعلم (اختياري)، الجنس ، المنطقة التعليمية التابع لها، المؤهل الدراسي ، وعدد سنوات الخبرة ، والثاني شمل عبارات الاستبانة التي تم توجيهها لعينة الدراسة ، وأمام كل عبارة ثلاثة مستويات تقيس واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، وهي :

- موافق، ثلاث درجات .

- موافق لحد ما ، درجتان .

- غير موافق ، درجة واحدة .

وطلب من المعلم وضع علامة (√) أمام المستوى الذي يراه ، وبلغ عدد عبارات الاستبانة (٣٦) عبارة تم تقسيمها إلى محورين : الأول، تناول العوامل التي تزيد من الرضا الوظيفي للمعلم ، وشمل (١٣) عبارة ، هي : (٤ : ١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٥-٢٦-٣٦) . الثاني ، تناول العوامل التي تضعف من الرضا الوظيفي للمعلم ، وشمل (٢٣) عبارة ، هي : (١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-٢٤-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥) .

- صدق الأداة :

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم الاعتماد على صدق المحكمين ، حيث عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على الخبراء والمتخصصين في مجالات : أصول التربية والمناهج وطرق التدريس والإدارة التربوية وعلم

النفس (ملحق رقم ١) . وقد طُلب منهم إبداء الرأي والملاحظة حول مدى صحة الفقرات ومناسبتها لمعرفة واقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، مع حرية الحذف والإضافة للفقرات ، وبعد أخذ رأي المحكمين وتعديل الأداة ، استقرت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق رقم ٢).

- ثبات الأداة :

تم حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test- Re -test) ، إذ تم توزيع الاستبانة على عينة مبدئية من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت بلغ عددها ٤٠ معلماً ، بخلاف عينة الدراسة ، وبعد مضي أسبوعين تم إعادة تطبيق الأداة على نفس العينة ، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط للأداة وفق معادلة بيرسون التنبؤية ، وبلغ معامل ثبات الأداة ككل (٠.٩٣)، وهو معامل ثبات عال يعول عليه.

وفيما يتعلق بثبات محوري الاستبانة فقد تم الحصول على المعاملات التالية:

* المحور الأول : معامل ثبات قدره (٠,٨٨).

* المحور الثاني: معامل ثبات قدره (٠,٨٧) .

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

فيما يلي أهم نتائج الدراسة الميدانية ، وذلك بعد تطبيق أداة الدراسة ، ومعالجة البيانات إحصائياً، حيث يتم هنا تعرف واقع الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت ، وذلك من خلال تحديد أهم العوامل التي تزيد الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت أو تقلل منه ، وذلك من وجهة نظر أفراد العينة ، وبيان أثر متغيرات الدراسة : النوع ، المؤهل الدراسي ، وعدد سنوات الخبرة ، على هذه العوامل ، وهو ما توضحه الجداول التالية.

١- ترتيب العوامل التي تزيد الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة المتوسطة:
 فيما يتعلق بعبارات المحور الأول ، والتي تدور حول العوامل التي
 تؤدي إلى زيادة شعور المعلم بالرضا الوظيفي لمهنة التدريس، يوضح
 الجدول التالي ترتيب أهم هذه العوامل من وجهة نظر عينة الدراسة ، من
 خلال حساب نسب تكرارات موافقة أفراد العينة .

جدول رقم (٢)

ترتيب العوامل التي تزيد الرضا الوظيفي للمعلم

م	العوامل	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	الاهتمام بنظافة وجمال المدرسة .	٣٨٠	٨٩.٤	الثاني عشر
٢	وجود عدد كاف من الإداريين والعمال بالمدرسة .	٣٩٨	٩٣.٧	السادس
٣	ثقة إدارة المدرسة والزملاء في شخصيتي .	٣٦٩	٨٦.٨	الثالث عشر
٤	تقدير إدارة المدرسة لجهودي .	٣٩٣	٩٢.٤	السابع
٥	المراجعة الدورية للمنهج الدراسي من قبل الوزارة .	٤٠١	٩٤.٣	الخامس
٦	المرونة في أوقات الحضور والانصراف والإجازات .	٣٩١	٩٢	التاسع
٧	توفر الوسائل التعليمية والتجهيزات المختلفة بالمدرسة .	٤٠٢	٩٤.٥	الرابع
٨	المنافسة الشريفة مع الزملاء .	٣٨٥	٩٠.٦	الحادي عشر
٩	التحاقق بدورات تدريبية مستمرة في مجال تخصصي .	٤١٤	٩٧.٤	الأول
١٠	منحي صلاحيات واسعة في تخطيط وتنفيذ المنهج الدراسي .	٤٠٤	٩٥	الثالث
١١	العدالة في تقويم مستوى أدائي الوظيفي .	٣٩٣	٩٢.٥	السابع مكرر
١٢	المساواة في تطبيق مبدأ الثواب والعقاب بين المعلمين .	٤٠٦	٩٥.٦	الثاني
١٣	تبادل الخبرات والزيارات بين المدارس المختلفة .	٣٩٠	٩١.٨	العاشر

من خلال الجدول السابق والمتضمن أهم العوامل التي تزيد الرضا الوظيفي
 للمعلم من وجهة نظر أفراد العينة يتضح أن العامل رقم (٩) ، والذي ينص

على " التحاقى بدورات تدريبية مستمرة في مجال تخصصي " ، قد جاء في المرتبة الأولى بالنسبة لترتيب العوامل التي تزيد من الرضا الوظيفي للمعلم من وجهة نظر أفراد العينة بنسبة بلغت (٩٧,٤%) . ويمكن تفسير ذلك بأن نسبة كبيرة من معلمي المرحلة المتوسطة حوالي (٩٠%) من غير التربويين ، وبالتالي فحاجتهم ماسة للالتحاق بدورات تدريبية تنمي مستواهم ، وتساعدهم على مقابلة أسئلة الطلاب (٣٣- ١٧٨).

أما المرتبة الثانية بالنسبة للعوامل التي تزيد من رضا المعلم المهني فكانت من نصيب العامل (١٢) ، والذي ينص على " المساواة في تطبيق مبدأ الثواب والعقاب بين المعلمين " ، بنسبة بلغت (٩٥,٦%) من وجهة نظر أفراد العينة ، وهو ما يمكن إرجاعه إلى أن شعور المعلم بتوفر مظلة من العدالة تكتنفه مع زملائه يساعده على الإقبال على العمل والاندماج فيه.

في حين جاء العامل (١٠) ، والذي ينص على " منحي صلاحيات واسعة في تخطيط وتنفيذ المنهج الدراسي " ، في المرتبة الثالثة من وجهة نظر العينة ، بنسبة بلغت (٩٥%) ، وهو ما يتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي طالبت بضرورة زيادة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المرتبطة بالمهنة (٣٤- ٢٤٠).

أما المرتبة الرابعة فكانت من نصيب العامل رقم (٧) ، والذي ينص على " توفر الوسائل التعليمية والتجهيزات المختلفة بالمدرسة " ، وذلك بنسبة بلغت (٩٤,٥%) من وجهة نظر أفراد العينة ، وهو ما يمكن تفسيره بمدى وعي عينة الدراسة بالدور الحيوى الذي تلعبه التكنولوجيا الحديثة في تيسير عملية التعلم وتوفيرها للكثير من وقت وجهد المعلم ، بما يعكس إيجابياً على أدائه ومعنوياته.

في حين جاء العامل رقم (٥) ، والذي ينص على " المراجعة الدورية للمنهج الدراسي من قبل الوزارة " في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد

العينة ، بنسبة بلغت (٩٢,٤%) . وقد يرجع ذلك إلى أهمية عملية المراجعة المستمرة والتنقيح الدوري للمناهج الدراسية بدولة الكويت ، بما يجعل المناهج مواكبة لكل المستجدات والتطورات الحادثة على الساحة المحلية والإقليمية والدولية ن وهو ما تعود نتائجه على شعور المعلمين بأنهم يفعلوا أشياء جديدة كل يوم ، بعيدًا عن الجمود و التكرار الملل ، وهو ما يتماشى مع نتائج الدراسات السابقة ، والتي أشارت إحداهما إلى أن نسبة ٩٢% من المعلمين و ٧٥% من أولياء الأمور ترى أن المناهج الدراسية بدولة الكويت تقليدية (٣٥ - ٧٠).

٢- ترتيب العوامل التي تقلل الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة المتوسطة :
فيما يتعلق بعبارات المحور الثاني ، والتي تدور حول العوامل التي تؤدي إلى ضعف شعور المعلم بالرضا الوظيفي لمهنة التدريس ، يوضح الجدول التالي ترتيب أهم هذه العوامل ، من خلال حساب نسب تكرارات موافقة أفراد العينة .

جدول رقم (٣)

ترتيب العوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم

م	العوامل	التكرار	النسبة %	الترتيب
١	ضعف تعاون الإدارة المدرسية .	٣٤٥	٨١.٢	التاسع عشر
٢	تخطي الإدارة المدرسية عني عند الأزمات.	٤٠٦	٩٥.٥	الأول
٣	عدم إتاحة الفرصة لمواصلة الدراسة لمواكبة المستجدات التربوية	٤٠٥	٩٥.٣	الثاني
٤	قلة فرص النمو المهني المتاحة .	٣٩٨	٩٣.٧	الخامس
٥	تكلفتي بتدريس مواد بعيدة نوعاً ما عن تخصصي .	٣٩٢	٩٢.٢	السابع
٦	الزيارات المفاجئة للموجه الفني وما يترتب عليها .	٣٩٠	٩١.٨	الثامن
٧	عدم إشراكي في وضع المناهج الدراسية .	٤٠٢	٩٤.٦	الثالث
٨	عدم الاهتمام بالنواتج الاجتماعية والتربوية .	٣٦٤	٨٥.٦	للرابع عشر
٩	انخفاض مستوى التلاميذ .	٣٨٥	٩٠.٦	التاسع
١٠	عدم رغبة التلاميذ في مواصلة التعليم .	٣٦٢	٨٥.١	الخامس عشر
١١	بعد المدرسة عن موقع سكني .	٣٥٠	٨٢.٤	الثامن عشر
١٢	زيادة نصابي التدريس .	٣٧٧	٨٨.٧	الحادي عشر
١٣	تكلفتي بأعباء إدارية فوق نصابي التدريس .	٣١٠	٧٢.٩	الثالث والعشرون
١٤	تعنت مدير المدرسة في تطبيق اللوائح والقوانين الإدارية .	٣٧٧	٨٨.٧	الحادي عشر مكرر
١٥	تركيز الإدارة المدرسية على الشكليات دون المضمون .	٣٣١	٧٧.٩	الحادي والعشرون
١٦	ضعف العلاقة بيني وبين أولياء أمور التلاميذ.	٣٥٤	٨٣.٣	السابع عشر
١٧	ضعف متابعة أولياء الأمور لشئون أبنائهم .	٣٢٠	٧٥.٣	الثاني والعشرون
١٨	قلة البدلات والحوافز المادية والمعنوية .	٣٩٣	٩٢.٥	السادس
١٩	ضعف تقدير المجتمع المحلي للدور الذي أمارسه .	٣٨١	٨٩.٦	العاشر
٢٠	النظرة الدونية من قبل الآخرين لمهنة التدريس.	٤٠٠	٩٤.٢	الرابع
٢١	احتلال التعليم لمنزلة متأخرة في سلم أولويات الدولة .	٣٥٨	٨٤.٢	السادس عشر
٢٢	كثرة أعمال الشغب من جانب التلاميذ .	٣٧٦	٨٨.٥	الثالث عشر
٢٣	كثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين .	٣٤٣	٨٠.٧	العشرون

من خلال الجدول السابق والمتضمن أهم العوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم من وجهة نظر أفراد العينة يتضح أن العامل رقم (٢) ، والذي ينص على " تخلي الإدارة المدرسية عنى عند الأزمات " قد جاء في المرتبة الأولى بالنسبة لترتيب العوامل التي تقلل من الرضا الوظيفي للمعلم من وجهة نظر أفراد العينة بنسبة بلغت (٩٥,٥%). وهو ما يمكن إرجاعه إلى طبيعة مهنة التدريس والتي تعد من المهن الضاغطة التي تنتهك أصحابها ، فالمعلم يفكر دائماً في إحداث التوازن بين مجموعة العلاقات المتشابكة الحادثة خلالها بين الإدارة والزملاء والطلاب وأولياء الأمور ، كما أن المعلم يتوقع دائماً المساندة المستمرة من جانب الإدارة المدرسية في مواجهة كل ما يهدد مستقبله المهني ويعكر صفوه النفسي.

أما المرتبة الثانية بالنسبة للعوامل التي تقلل رضا المعلم المهني فكانت من نصيب العامل رقم (٣) ، والذي ينص على " عدم إتاحة الفرصة لمواصلة الدراسة لمواكبة المستجدات التربوية " ، بنسبة بلغت (٩٥,٣%) من وجهة نظر أفراد العينة ، وهو ما يدعم نتائج المحور الأول المرتبط بالعوامل التي تزيد الرضا المهني للمعلم ، حيث جاءت الرغبة في الحصول على الدورات التدريبية على رأس العوامل الداعمة للرضا الوظيفي من جانب المعلم ، وهي نتيجة تتوافق أيضاً مع وجود (١١٣١٢) معلماً ومعلمة يعملون بالمرحلة المتوسطة من غير خريجي كليات التربية (٣٦ - ١٧٨).

في حين جاء العامل رقم (٧) ، والذي ينص على " عدم إشراكي في وضع المناهج الدراسية " ، في المرتبة الثالثة من وجهة نظر العينة ، بنسبة بلغت (٩٤,٦%) ، وهو ما يعبر عن ضرورة توجيه نظر واضعي المناهج وصانعي القرار التعليمي إلى أهمية إشراك المعلم في ما يتعلق بمكونات المنظومة التعليمية حتي يكون مواكباً لكل المستجدات ولا يفاجئ بما يؤثر على أدائه.

أما المرتبة الرابعة فكانت من نصيب العامل (٢٠) والذي ينص على " النظرة الدونية من قبل الآخرين لمهنة التدريس "، وذلك بنسبة بلغت (٩٤.٢%) من وجهة نظر أفراد العينة، وهو ما يرتبط بالإحساس الداخلي للمعلم وتوقعه أن يحظى بمكانة لائقة في المجتمع من جهة ، وتقدير جميع الأفراد لجهوده من جهة أخرى فهو صانع العظماء والناهين في مختلف تخصصات الحياة.

في حين جاء العامل رقم (٤) والذي ينص على " قلة فرص النمو المهني المتاحة "، في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة ، بنسبة بلغت (٩٣.٧%) وهو ما يعبر عن حاجة المعلمين عينة الدراسة إلى زيادة فرص النمو الوظيفي أمامهم.

٣- الفروق بين استجابات العينة وفق متغير النوع :

بالنسبة لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع (ذكور- إناث) ، يوضح الجدول التالي أثر متغير النوع على الاستجابات بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي للمعلم.

جدول رقم (٤)

أثر متغير النوع بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي للمعلم

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	٢٥٠	٢.٤٤٩	٠.٥٧٦	٤٢٣	٠.٩٩٣	غير دالة
إناث	١٧٥	٢.٥٠٩	٠.٦١٩			

من الجدول رقم (٤) يتضح عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة يمكن ردها لمتغير النوع (ذكور- إناث) ، وهو ما يدل على اتفاق أفراد العينة على أهمية هذه العوامل الداعمة لرضا المعلم مهنيًا بصرف النظر عن نوعه. ويوضح الجدول التالي أثر متغير النوع على الاستجابات بالنسبة للعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم.

جدول رقم (٥)

أثر متغير النوع بالنسبة للعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	٢٥٠	٢.٣٠٢	٠.٦٥٨	٤٢٣	٠.٩٨٦	غير دالة
إناث	١٧٥	٢.٣٠٨	٠.٦٦٢			

من الجدول رقم (٥) تتأكد النتيجة المرتبطة بالجدول رقم (٤) ، ألا وهي تكامل رؤية العينة واتحادها في نظرتها للعوامل التي تؤثر بالإيجاب أو بالسلب على أداء معلم المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

٤- الفروق بين استجابات العينة وفق متغير المؤهل الدراسي :

بالنسبة لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (تربوي- غير تربوي) ، يوضح الجدول التالي أثر متغير المؤهل الدراسي على الاستجابات بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي للمعلم.

جدول رقم (٦)

أثر متغير المؤهل الدراسي بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي

للمعلم

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	ؤهل الدراسي
دالة عند ٠.٠١	٥.٩٥٩	٤٢٣	٠.٥١٤	٢.٥٧	٣٢١	تربوي
			٠.٧٢٧	٢.١٧	١٠٤	غير تربوي

من الجدول رقم (٦) يتضح لنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين استجابات الأفراد وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (تربوي - غير تربوي) للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي للمعلم لصالح فئة التربوي ، وهو ما يمكن تفسيره من خلال تأثير المقررات التربوية التي تعرض لها معلم المرحلة المتوسطة خريج كلية التربية الأساسية أو كلية التربية ، والتي تجعل نظريته ورؤيته لمهنة التدريس مختلفة عن غيره ممن يلتحق بمهنة التدريس من خريجي الكليات الأخرى غير التربوية ، ويوضح الجدول التالي أثر متغير المؤهل الدراسي على الاستجابات بالنسبة للعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم.

جدول رقم (٧)

أثر متغير المؤهل الدراسي بالنسبة للعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي

للمعلم

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل الدراسي
غير دالة	٠.١٦٠	٤٢٣	٠.٦٦٠	٢.٣٠١	٣٢١	تربوي
			٠.٦٦٠	٢.٣٠٠	١٠٤	غير تربوي

من الجدول رقم (٧) يتبين عدم وجود فروق بين استجابات الأفراد وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي (تربوي- غير تربوي) بالنسبة للعوامل التي تقلل للرضا الوظيفي للمعلم ، وهو ما قد يشير إلى اتفاق آراء أفراد العينة حول طبيعة العوامل التي قد تضعف من دافعية المعلم للعمل التدريسي ، والتي دار أغلبها حول النواحي التنظيمية السيرة للعمل.

٥- الفروق بين استجابات العينة وفق متغير سنوات الخبرة :

بالنسبة لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى ١٠ - أكثر من ١٠) يوضح الجدول التالي أثر متغير سنوات الخبرة على الاستجابات بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي للمعلم.

جدول رقم (٨)

أثر متغير سنوات الخبرة بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي

للمعلم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المربعات	٢.٦٨٧	٢	١.٣٤٣	٣.٥٧٤	دالة عند ٠.٠٥
داخل المربعات	١٥٢.٤٠	٤٢٢	٠.٦٢١		
المجموع	١٥٥.٠٨	٤٢٤			

من الجدول رقم (٨) يتضح لنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين استجابات الأفراد وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى ١٠ - أكثر من ١٠) للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي للمعلم لصالح فئة من ٥ إلى ١٠ سنوات . وهو ما يمكن إرجاعه لطبيعة المعلم الذي ينتمي لهذه الفئة حيث يكون المعلم قد استقر في وظيفته وتعرف عليها واستطاع أن يحدد العوامل التي يحتاج إلى توفرها لزيادة

دافعت للعمل ، والتي في مقدمتها تقدمه المهني ، خاصة مع معرفة أن أغلب معلمي المرحلة المتوسطة من غير التربويين ، ويوضح الجدول التالي أثر متغير سنوات الخبرة على الاستجابات بالنسبة للعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم .

جدول رقم (٩)

أثر متغير سنوات الخبرة بالنسبة للعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المربعات	٢.٦٠٢	٢	٣.١٢٠	٠.١٩٢	غير دالة
داخل المربعات	١٨٤.٠٨٨	٤٢٢	٠.٤٣٢		
المجموع	١٨٦.٦٩	٤٢٤			

من الجدول رقم (٩) يتبين عدم وجود فروق بين استجابات الأفراد وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى ١٠ - أكثر من ١٠) بالنسبة للعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي للمعلم . وهو ما قد يشير إلى الرؤية الواحدة لأفراد العينة حول طبيعة العوامل التي قد تؤثر بالسلب على أداء معلم المرحلة المتوسطة بدولة الكويت .

* أهم نتائج الدراسة وتوصياتها :

من خلال العرض السابق للأدب التربوي النظري المرتبط بموضوع الرضا الوظيفي للمعلم ، وما توصلت إليه الدراسة الميدانية من نتائج ، تعرض الدراسة الحالية لأهم نتائجها ، وهي :

١- أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت قد وافقوا على عبارات الاستبانة المقدمة لهم ، والخاصة بالعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي لديهم عن مهنة التدريس ، بنسبة موافقة بلغ متوسطها ٩٣% مما قد يشير إلى اتفاق العينة حول هذه العوامل . والتي جاء في مقدمتها الالتحاق بالدورات التدريبية ، والمساواة بين المعلمين في المعاملة ، ومنحهم صلاحيات أوسع في العمل.

٢- أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد العينة من معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت قد وافقوا على عبارات الاستبانة المقدمة لهم ، والخاصة بالعوامل التي تقلل الرضا الوظيفي لديهم عن مهنة التدريس ، بنسبة موافقة بلغ متوسطها ٩٠% مما قد يشير إلى اتفاق العينة حول هذه العوامل ، والتي جاء في مقدمتها تخلى الإدارة المدرسية عن مساندة وعم المعلم عند الشدائد ، عدم إتاحة الفرصة أمام المعلمين لمواصلة دراساتهم العليا.

٣- أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بالنسبة للعوامل التي تزيد أو تقلل الرضا الوظيفي للمعلم وفقاً لمتغيرات الدراسة الحالية: النوع (ذكور - إناث) ، المؤهل الدراسي (تربوي - غير تربوي) ، سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى ١٠ - أكثر من ١٠ سنوات) ، فيما عدا متغير المؤهل الدراسي بالنسبة للعوامل التي تزيد الرضا الوظيفي لصالح فئة التربوي ، ومتغير سنوات الخبرة بالنسبة لذات العوامل لصالح الفئة من ٥ إلى ١٠ سنوات ، مما يشير إلى توافق آراء أغلب أفراد عينة الدراسة وموافقتهم على بنود الاستبانة وعدم اختلافهم حول واقع الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة المتوسطة على الرغم من تباين خصائص العينة.

* التصور المقترح لتحسين رضا المعلم وظيفياً:

في ضوء الإطار النظري الذي تم عرضه ، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج ، وما تضمنته نتائج الدراسات السابقة يتم عرض التصور المقترح التالي لتحسين مستوى رضا معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت عن مهنتهم ، وذلك من خلال بيان الظهير الفلسفي لهذا التصور، وأهم الأهداف التي يسعى لتحقيقها ، والمتطلبات الواجب توافرها حتى يمكن تحقيقه.

* فلسفة التصور المقترح :

ينطلق التصور المقترح من ركيزة أولية ، تستند إلى أن تطوير البيئة المدرسية والمناخ التربوي الداعم للمعلم يتطلب إحداث تغييرات جذرية في مختلف العناصر الفاعلة في هذه البيئة ، من خلال تبني الرؤى الفلسفية التالية :

- النظرة السامية لمهنة التعليم بوصفها الرسالة الأولى للأنبياء والعظماء.
- ضرورة تقدير جهود المعلم بوصفه صانع الأفراد المسؤولين عن تقدم المجتمع ورفقيه.
- تعديل الثقافة السائدة بين أفراد المجتمع ونظرتها المتدنية لمهنة التدريس.
- دعم الأفراد وتشجيعهم على الالتحاق بمهنة التدريس وخصوصاً من التربويين .

* أهداف التصور المقترح :

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية :

- توفير بيئة مدرسية داعمة لعمل المعلم.
- التشجيع على الالتحاق بمهنة التدريس.
- توفير الأمان والاستقرار المهني للمعلم.

- سيادة المناخ الديمقراطي أثناء العمل .
- التأكيد على العوامل الإيجابية المساندة للمعلم بالمدرسة.
- مواجهة العوامل التي قد تضعف من مستوى أداء المعلم.

* متطلبات تحقيق التصور المقترح :

فيما يلي أهم العوامل المساعدة على تحقيق التصور المقترح ، وذلك من خلال توفير المتطلبات التالية:

- ١- مساعدة المعلم على تنمية ذاته مهنيًا بمختلف الوسائل المحققة لذلك.
- ٢- زيادة مساحة مشاركة المعلم في صناعة واتخاذ القرارات المؤثرة على أدائه.
- ٣- العدالة والإنصاف في التعامل بين المعلمين.
- ٤- المرونة في تطبيق اللوائح والقوانين المنظمة لسير العملية التعليمية.
- ٥- تشجيع المعلم على أخذ زمام المبادرة فيما يتعلق بتنظيم العملية التدريسية.
- ٦- التحديث المستمر والدوري للمناهج وتنقيحها حتى تواكب المستجدات بصورة دائمة.
- ٧- البعد عن تضييع جهد المعلم في الجوانب الإدارية داخل المدرسة.
- ٨- إلحاق المعلم بدورات تدريبية داخل الدولة وخارجها لمتابعة التطورات في المجال.
- ٩- إتاحة الفرصة أمام المعلمين غير التربويين للحصول على مؤهل تربوي يمكنهم من تفهم طبيعة مهنة التدريس والتعامل الإيجابي مع الطلاب.
- ١٠- الاهتمام بالجوانب الترويحية والاجتماعية داخل المدرسة لتوفير مناخ من الود والحميمية بين المعلمين والطلاب وإدارة المدرسة.
- ١١- التقدير المادي والمعنوي للمعلمين المتميزين ، وإبراز دورهم في مسيرة المجتمع الكويتي ونهضته الحديثة.

بحوث مقترحة :

في ضوء نتائج الدراسة الحالية ، واستنادًا لأهمية موضوع الرضا الوظيفي

تقترح الدراسة الحالية إجراء الدراسات التالية في المستقبل :

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلم وأدائه داخل الفصل.
- دراسة قضية الرضا الوظيفي للمعلم في مراحل دراسية مختلفة .
- المناخ المدرسي وأثره على رضا المعلم عن مهنته.

• المراجع :

1- Gonnle, H.& et al :Selection and Development of International Indicators on Staffing ,Education Economics,vol.8,no.1,2000.

2- Monk, D.: Subject Area Preparation of Secondary Mathematics Teachers and Science Teachers and Student achievement, Economics of Education Review, vol.13,no.2,199.

٣- هاني وشاح و رمزي هارون : مستوى الروح المعنوية لدي المعلمين في المدارس الأردنية والعوامل المؤثرة فيها ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ،مج ٦ ، ع ٢ ، الجمعية العلمية لكليات التربية في الجامعات العربية ،كلية التربية ، جامعة دمشق،سوريا،٢٠٠٨.

4- Stenlund,K.: Teacher perceptions across cultures :The Impact of Students on Teacher Enthusiasm and Discouragement in a cross- cultural context, The Alberta Journal of Educational Reasearch,vol.41,no.2,1995.

٥- على أحمد عياصرة : القيادة والدافعية في الإدارة التربوية ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٦.

6 - Sapon – Shevin ,M.," Beyond Gifted - Education : Building ashared Agenda for school Reform " .journal for The Education of The Gifted.Vol.19.No.2 ,1996.

٧- وزارة التربية : أهداف المراحل التعليمية في دولة الكويت، الكويت ١٩٨٣،

٨- حكيمة حمودة وآخرون : أهمية مركز الضبط في إدارة الضغوط المنية لدي مدرسي التعليم الثانوي، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ،مج ٦ ، ع ٢ ، الجمعية العلمية لكليات التربية في الجامعات العربية ،كلية التربية ، جامعة دمشق،سوريا،٢٠٠٨.

٩- أحمد إبراهيم أحمد وجمال محمد أبو الوفا : نمط المناخ التنظيمي بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة القليوبية من وجهة نظر المدرسين الأوائل ... دراسة ميدانية ، مجلة كلية التربية ببنها، كلية التربية ببنها ، جامعة الزقازيق، أكتوبر ١٩٩٣.

10- <http://www.moe.edu.kw>.

١١- عزيزة النعيم وأحمد الصانع : العلاقة بين بيئة العمل ومستوي الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ، مجلة العلوم التربوية ، ع ١، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، يناير ٢٠٠٦.

١٢- محمد عبد الله و عبد الرحمن المحبوب : متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدي معلمي ومعلمات التعليم بمنطقة الإحساء المملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية بدمياط ، ع ١٦ ، ج ٢ ، كلية التربية بدمياط ، جامعة المنصورة ، يناير ١٩٩٢.

١٣- زهير عبد الرحيم : أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة إربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك ، الأردن، ١٩٩٦.

١٤- دخيل عبد الله الدخيل : الرضا الوظيفي المحدد والرضا الوظيفي المطلق لدى معلمات رياض الأطفال السعوديات في مدينة الرياض ، مجلة كلية التربية ، ع ١٤، كلية التربية ، جامعة الإمارات ، ١٩٩٧ .

١٥- محمد حسن رسمي :دراسة تحليلية للمناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، في " السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية " ،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤.

١٦- محمد عبد الله و عبد الرحمن المحبوب : مرجع سابق .

17- pennington ,wayne: principal leadership and teacher motivation in secondary schools, Dissertation abstract international- A58/08.

18- Davis,joan &Wilson,Sandra: principals' effort to empower teachers: effect on teacher motivation and job satisfaction ,Clearing House 73,6, 2000.

19- Egan,sean : Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: An analysis based on the Herzberg Motivation theory, Dissertation Abstract International ,A62/08,2001.

٢٠- عزيزة اليتيم وأحمد الصانع : مرجع السابق .

٢١- محمد محمود نجيب : المشاركة في صنع القرار وعلاقتها بكل من الرضا عن العمل ووجهة الضبط ونوع المرؤوس ، مجلة علم النفس ، ع ٦١ ، س ١٦ ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

٢٢- إميل إسحق عبد السيد : الرضا الوظيفي للأم البديلة وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة ، ١٩٩٨ .

٢٣- جمال محمد أبو الوفا : أهم أسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي ودور الإدارة المدرسية في مواجهتها دراسة ميدانية على محافظة القليوبية، مجلة كلية التربية ببنها، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، أبريل ١٩٩٥ .

٢٤- عزيزة اليتيم وأحمد الصانع : مرجع سابق .

٢٥- محمد عبد الله و عبد الرحمن المحبوب : مرجع سابق .

٢٦- منتظر بن حمزة حكيم : الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، مجلة جامعة الملك عبد العزيز (العلوم التربوية) ، مج ٨ ، ١٩٩٥ .

٢٧ - محمد حسن رسمي :دراسة تحليلية للأنماط القيادية وسمات الشخصية وعلاقتها بالروح المعنوية ،في " السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية " ،دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤ .

28 - [http : //www.fedu.uaeu.ac.ae/journal/pdf14/6.pdf](http://www.fedu.uaeu.ac.ae/journal/pdf14/6.pdf).

٢٩- السيد محمد عبد المجيد : المهارات الاجتماعية في علاقتها بالنقّة بالنفس والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ع ٦١، ج ٢ ، يناير ٢٠٠٦ .

٣٠-١٦- محمد عبد الله و عبد الرحمن المحبوب : مرجع سابق .

٣١- وزارة التربية : توثيق التسلسل التاريخي للأهداف التربوية والأهداف المرحلية وأهداف المواد الدراسية ، وحدة القياس والتقويم ، مركز البحوث التربوية والمناهج ، وزارة التربية، الكويت، ١٩٩٧ .

٣٢- وزارة التربية : المجموعة الإحصائية للتعليم ٢٠٠٧/٢٠٠٨ ،مراقبة متابعة التغيرات البيئية ، إدارة التخطيط ، قطاع التخطيط والمعلومات ،وزارة التربية، دولة الكويت، ٢٠٠٨ .

٣٣- المرجع السابق .

٣٤- نجدي ونيس حبشي و رأفت عطيه باخوم : المناخ التنظيمي المدرسي وعلاقته بالالتزام بالعمل والرضا عن العمل والنقّة بالنفس في التدريس لدى معلمي مدارس مدينة المنيا، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ، كلية التربية ، جامعة المنيا، مج ١٧، ع ٣ ، يناير ٢٠٠٣ .

٣٥- علي وطفة و خالد الرميضي : الأداء التربوي للمدرسة الكويتية في منظور عينة من معلميها ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ،مج ٦ ، ع ٢ ، الجمعية العلمية لكليات التربية في الجامعات العربية ،كلية التربية ، جامعة دمشق،سوريا، ٢٠٠٨ .

٣٦- وزارة التربية : المجموعة الإحصائية للتعليم ٢٠٠٧/٢٠٠٨ ، مرجع

سابق .

ملحق رقم (١)

* أسماء السادة المحكمين

م	الاسم	الوظيفة
١	د/ علي نقي	أستاذ أصول التربية والإدارة التربوية - كلية التربية الأساسية - الكويت .
٢	د/ سامي نصار	أستاذ أصول التربية وعميد معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة - مصر .
٣	د/ صلاح جوهر	أستاذ الإدارة التعليمية - معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة - مصر .
٤	د/ عبد الله الكندري	أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية الأساسية - الكويت .
٥	د/ نادية شريف	أستاذ علم النفس التربوي - معهد الدراسات التربوية - جامعة القاهرة - مصر .

* الأسماء مرتبة أبجديًا.

ملحق رقم (٢)

الاستبانة في صورتها النهائية

استبانة تعرف واقع الرضا الوظيفي

عزيزي معلم المرحلة المتوسطة /.....

تأتى هذه الاستبانة ضمن إجراءات دراسة علمية بعنوان " الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت - دراسة تقويمية. ويأمل الباحث في تعاونكم لاستيفاء بيانات الاستبانة من خلال وضع علامة (√) أمام ما تجده معبراً عن رأيك في العوامل المؤثرة في درجة رضاك الوظيفي عن مهنة التدريس من بين البدائل المتاحة (موافق - موافق لحد ما - غير موافق) . وذلك أمام كل عبارة مع إضافة أي آراء أخرى .
علماً بأن هذه البيانات محاطة بالسرية التامة ولا تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط .

الباحث

د. فهد عبد الرحمن الرويشد

البيانات الأولية :

الاسم (اختياري) :

الجنس : ذكر (.....) أنثى (.....)

المنطقة التعليمية :

نوع المؤهل : تربوي (.....) غير تربوي (.....)

سنوات الخبرة : أقل من ٥ سنوات ()

٥ - ١٠ سنوات ()

أكثر من ١٠ سنوات ()

م	العبارات	درجة الموافقة		
		موافق	موافق لحد ما	غير موافق
١	ضعف تعاون الإدارة المدرسية .			
٢	تخلي الإدارة المدرسية عني عند الأزمات.			
٣	عدم إتاحة الفرصة لمواصلة الدراسة لمواكبة المستجدات التربوية.			
٤	قلة فرص النمو المهني المتاحة .			
٥	تكلفني بتدريس مواد بعيدة نوعاً ما عن تخصصي .			
٦	الزيارات المفاجئة للموجه الفني وما يترتب عليها .			
٧	عدم إشراكي في وضع المناهج الدراسية .			
٨	عدم الاهتمام بالنواحي الاجتماعية والترفيهية .			
٩	انخفاض مستوى التلاميذ .			
١٠	عدم رغبة التلاميذ في مواصلة التعليم .			
١١	بعد المدرسة عن موقع سكني .			
١٢	زيادة نصابي التدريسي .			
١٣	تكلفني بأعباء إدارية فوق نصابي التدريسي .			
١٤	الاهتمام بنظافة وجمال المدرسة .			
١٥	وجود عدد كاف من الإداريين والعمال بالمدرسة .			
١٦	ثقة إدارة المدرسة والزملاء في شخصيتي.			
١٧	تقدير إدارة المدرسة لجهودي .			
١٨	المراجعة الدورية للمنهج الدراسي من قبل الوزارة .			
١٩	المرونة في أوقات الحضور والانصراف والإجازات .			
٢٠	توفر الوسائل التعليمية والتجهيزات المختلفة بالمدرسة .			
٢١	المنافسة الشريفة مع الزملاء .			
٢٢	التحاقق بدورات تدريبية مستمرة في مجال تخصصي .			
٢٣	منحي صلاحيات واسعة في تخطيط وتنفيذ المنهج الدراسي .			
٢٤	تعنت مدير المدرسة في تطبيق اللوائح والقوانين الإدارية .			
٢٥	العدالة في تقويم مستوى أدائي الوظيفي.			

٢	العبارات	درجة الموافقة		
		موافق	موافق لحد ما	غير موافق
٢٦	المساواة في تطبيق مبدأ الثواب والعقاب بين المعلمين .			
٢٧	تركيز الإدارة المدرسية على الشكايات دون المضمون .			
٢٨	ضعف العلاقة بيني وبين أولياء أمور التلاميذ.			
٢٩	ضعف متابعة أولياء الأمور لشئون أبنائهم .			
٣٠	قلة البدلات والحوافز المادية والمعنوية .			
٣١	ضعف تقدير المجتمع المحلي للدور الذي أمارسه .			
٣٢	النظرة للدونية من قبل الآخرين لمهنة التدريس.			
٣٣	احتلال التعليم لمنزلة متأخرة في سلم أولويات الدولة .			
٣٤	كثرة أعمال الشغب من جانب التلاميذ .			
٣٥	كثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين .			
٣٦	تبادل الخبرات والزيارات بين المدارس المختلفة .			

- أخرى تذكر :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....