

مشروع الأوضاع التربوية والتعليمية والنفسية
في فترة ما بعد التحرير في دولة الكويت

دراسة ميدانية عن

الرضا الوظيفي

للعاملين في وزارة التربية بدولة الكويت

إعداد

أ. د. قاسم الصراف أ. د. رجاء أبوعلام
د. خلدون النقيب أ. سعاد الرفاعي

مايو ١٩٩٤

حقوق الطبع محفوظة
للجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية
ولا يجوز إعادة نشر أو اقتباس أية معلومة
من هذه الدراسة دون موافقة خطية من الجمعية .

الآراء الواردة في هذا الكتاب لا تعبر بالضرورة عن اتجاهات
تتبنها الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية

تطلب هذه السلسلة من

الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية

ص . ب : ٢٣٩٢٨ صفاة - الرمز البريدي 13100 الكويت

تلفون : ٤٧٤٨٤٧٩ - ٤٧٤٨٣٨٧

فاكس : ٤٧٤٩٣٨١

محتويات التقرير

الفصل	الموضوع	الصفحة
	تقديم	٩
الأول	مقدمة	١١
الثاني	الدراسات السابقة عن الرضا الوظيفي	١٧
الثالث	منهج الدراسة	٢٣
الرابع	تحليل النتائج وتفسيرها	٣١
الخامس	الخلاصة والتوصيات	٥١
المصادر	المصادر العربية	٥٥
	المصادر الأجنبية	
الملاحق	مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم	٥٩

فريق البحث

الدكتور قاسم الصراف
أ.د. رجاء أبوعلام
الدكتور خلدون النقيب
الأستاذة سعاد الرفاعي

فريق البحث المساعد

الأستاذ / فاضل حبيب إبراهيم
الأستاذ / محمد أحمد الخميس
الأستاذة / جليلة عبد الكاتب عبود
الأستاذة / خديجة عبد النور جمال
الأستاذة / صباح حمود الشطي
الأستاذة / ليلى فؤاد عبد الحسين
الأستاذة / نجاة سليمان السعيد
الأستاذة / فائزة حسين التورة
الأستاذة / فوزية غلوم فيروز
الأستاذة / قدريّة عبد الوهاب العيسى
الأستاذة / هدى عبد الرحمن العيسى
الأستاذة / هيام أحمد محيسن

المشاركون في جمع البيانات من المتقاعدين

الآنسة / علا منصور
الآنسة / عبير الخشنام

إدخال البيانات في الحاسب الآلي

السيدة / رابعة عباس نذر

أسماء المدارس التي شاركت في الدراسة

مدارس المرحلة الثانوية للبنين :

- ١ - ثانوية يوسف بن عيسى
- ٢ - ثانوية أوزاعي
- ٣ - ثانوية عبد الله العسوسي
- ٤ - ثانوية صالح شهاب
- ٥ - ثانوية الفروانية
- ٦ - ثانوية الصباح
- ٧ - ثانوية فهد السالم الصباح
- ٨ - ثانوية عباد بن بشر
- ٩ - ثانوية جابر عبد الله الصباح
- ١٠ - ثانوية ثابت بن قيس

مدارس المرحلة الثانوية للبنات :

- ١ - ثانوية المنصورية
- ٢ - ثانوية الدوحة
- ٣ - ثانوية ٢٥ فبراير
- ٤ - ثانوية فارعة بنت أبي الصلت
- ٥ - ثانوية اليرموك
- ٦ - ثانوية حواء بنت يزيد الانصارية

- ٧ - ثانوية فاطمة بنت أسد
- ٨ - ثانوية هدية
- ٩ - ثانوية زينب بنت محمد
- ١٠ - ثانوية تيماء

مدارس المرحلة المتوسطة للبنين :

- ١ - مدرسة معن بن زائدة
- ٢ - مدرسة عبد الله بن مسعود
- ٣ - مدرسة المغيرة بن نوفل
- ٤ - مدرسة عبد الله المشاري
- ٥ - مدرسة الفروانية
- ٦ - مدرسة ابن تيمية
- ٧ - مدرسة الفرزدق
- ٨ - مدرسة سيد ياسين طبطبائي
- ٩ - مدرسة المقداد بن الأسود
- ١٠ - مدرسة حمود الصباح

مدارس المرحلة المتوسطة للبنات :

- ١ - مدرسة اليرموك
- ٢ - مدرسة نسيبة بنت كعب
- ٣ - مدرسة القبروان
- ٤ - مدرسة هيلة بوطيبان
- ٥ - مدرسة هاجر
- ٦ - مدرسة الفردوس

- ٧ - مدرسة حراء
- ٨ - مدرسة سبيعة بنت الحارث
- ٩ - مدرسة كاظمة
- ١٠ - مدرسة حليلة السعدية

مدارس المرحلة الابتدائية للبنين :

- ١ - مدرسة صقر الشبيب
- ٢ - مدرسة عمرو بن العاص
- ٣ - مدرسة عبد الرحمن الغافقي
- ٤ - مدرسة عثمان عبد اللطيف العثمان
- ٥ - مدرسة كعب بن زبير
- ٦ - مدرسة العمرية
- ٧ - مدرسة أبو ذر الغفاري
- ٨ - مدرسة محمود شوقي الأيوبي
- ٩ - مدرسة سيد هاشم الحنينان
- ١٠ - مدرسة مشاري هلال الشمري

المدارس الابتدائية للبنات :

- ١ - مدرسة سمية
- ٢ - مدرسة الصليخات
- ٣ - مدرسة عمرة بن مسعود
- ٤ - مدرسة عمورية
- ٥ - مدرسة الإسراء
- ٦ - مدرسة نفيسة بنت أمية

- ٧ - مدرسة القصر الأحمر
- ٨ - مدرسة ليلى بنت الطخيم
- ٩ - مدرسة الجهراء
- ١٠ - مدرسة أمية بنت النجار

رياض الأطفال :

- ١ - روضة عمر بن عبد العزيز
- ٢ - روضة احد
- ٣ - روضة السالمية
- ٤ - روضة الجابرية
- ٥ - روضة الأزهار
- ٦ - روضة الأنوار
- ٧ - روضة الرقة
- ٨ - روضة البهجة
- ٩ - روضة القصر الأحمر
- ١٠ - روضة نافع بن عبد الرحمن الليثي

تقديم

هذا المشروع البحثي جزء مكمل لمشروع دراسة شاملة تقوم بها الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية عن الأوضاع التربوية والتعليمية والنفسية في فترة ما بعد التحرير بدولة الكويت ، الذي تم تمويله من قبل الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، ومركز المرحوم عبد الله المبارك الصباح والجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية .

وتتلخص أهداف هذا المشروع الشامل فيما يلي :

أولاً : مراجعة أوضاع التعليم العام في الكويت قبل الغزو وخطط تطويره لتحقيق الأهداف المنشودة من التعليم في التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية .

ثانياً : دراسة تأثير الغزو والاحتلال العراقي على الطفل الكويتي في جميع مراحل تعليمه ، ومن جميع جوانب شخصيته ، نفسيا وسلوكيا واجتماعيا .

ثالثاً : دراسة تأثير الغزو العراقي على النظام التعليمي لتحديد المعوقات والسلبات المستجدة نتيجة للغزو ، والفرص الواعدة لتطوير نظام التعليم .

رابعاً : تحليل نتائج الدراسات السابقة ووضع توصيات واقتراحات محددة للتغلب على السلبات والمعوقات ووضع حلول لمشكلات التعليم .

وقد ارتأت الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية من وراء هذا المشروع البحثي تحييص الظروف المناسبة والمساعدة على كفاءة أداء مهنة التدريس والادارة التربوية ، والقضاء على المعوقات والمثبطات التي قد تعيق تحسين هذا الأداء ، سواء ما يتصل منها بالفرد أو بظروف العمل الوظيفي للمعلم ، وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية للوقوف على أسباب ظاهرة التسرب - التبدل في مهنة التدريس والادارة التربوية . وبناء على ذلك فقد تم تكليف فريق البحث السابق ذكره بالقيام بهذه المهمة عن طريق وضع تصميم للدراسة والاشراف على تنفيذها .

وقد استغرق هذا العمل البحثي فترة تزيد على خمسة اشهر من العمل المتواصل قام خلالها فريق البحث بوضع وتقنين مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم وهو الأول من نوعه في دولة الكويت ، وذلك مساهمة من الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية في خدمة البحث والباحثين في هذا المجال ، ونحن إذ نثني على هذا الجهد الطيب لنود أن نشكر الجهات المشاركة كافة في تمويل هذه الدراسة القيمة . ونخص بالذكر إدارة الخدمات الاجتماعية والنفسية بوزارة التربية والقائمين عليها ، وكذلك السادة النظائر والكلاء والموجهين والمدرسين الأوائل والمدرسين الذين تعاونوا معنا في إتمام هذه الدراسة ، كما نخص بالشكر والتقدير جميع أفراد فريق البحث المساعد وطاقم السكرتارية في الجمعية لتعاونهم الكبير معنا في إنجاز هذا المشروع .

د. حسن الابراهيم

رئيس الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية

الفصل الأول

مقدمة :

تعتبر مهنتا التدريس والإدارة التربوية من أخطر المهن في أي مجتمع من المجتمعات . ليس من حيث كونها أداة توصيل المعلومات ونقل المعرفة من جيل لآخر فقط ، بل لوظيفتها التربوية ودورها في التنشئة الاجتماعية . وفي تهيئة الجيل الجديد لتحمل أعباء بناء المجتمع والمحافظة على نسيجه في المستقبل .

وبالرغم من أهمية التدريس والإدارة التربوية الواضحة ، لم تكن الجهات الرسمية والتمويلية العناية الكافية بدراسة الظروف المناسبة والمساعدة على كفاءة أداة هذه المهنة ولا المعوقات والمثبطات التي تعيق تحسين الأداء فيها ، سواء كانت هذه العوامل متصلة بالفرد أو بظروف العمل الوظيفي أو الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالعاملين .

وتعود أهمية هذه الدراسة في الأوضاع الراهنة إلى تزايد متطلبات إعداد المدرسين مهنيًا بسبب ارتفاع المهارات المطلوبة لأداء مهنة التدريس والإدارة التربوية . وبسبب التقدم العلمي والتقني مما يجعل إمكانات الترقى في هذا السلك الوظيفي أصعب من السابق .

ونحن لانعلم على وجه الدقة هل التسرب - التبدل Turn Over الذي تعاني منه مهنة التدريس والإدارة التربوية يعود إلى هذه الصعوبات ، أم إلى عدم تناسب الجهد المبذول مع المكافأة المادية والمعنوية المخصصة له ، أم إلى وجود مجالات عمل أخرى ذات جذب أكبر للكفاءات الكويتية من هذا الميدان . أم أن ظاهرة التسرب هي جزء من ظاهرة التقاعد المبكر الذي تعاني منه دولة الكويت بشكل عام .

ويعكس الجدول رقم (١) حجم ظاهرة التسرب في مهنة التدريس للعاملين الدراسيين ٩١ / ١٩٩٢ ، ٩٢ / ١٩٩٣ ممثلة في أعداد المستقيلين والذين طلبوا إحالة أنفسهم إلى التقاعد من الكويتيين . وقد بلغ عددهم ١٤١٠ عاملاً في ميدان التربية عام ٩٢ / ١٩٩٣ . ويمثل هذا الرقم نسبة كبيرة بالنظر إلى الأعداد التي دخلت المهنة في تلك السنة والتي بلغت حوالي ٢٠٥٨ عاملاً فقط (جدول رقم ٢) ، وبالنظر إلى حاجة الكويت إلى العاملين في ميدان التربية حالياً ومستقبلاً .

العام الدراسي	١٩٩٢/٩١		١٩٩٣/٩٢	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
رياض أطفال	---	١٤٢	---	٢٧٣
ابتدائي	٢٠٣	١٦٤	١٠٠	١٨٥
م مشتركة / م خاصة	١٦٦	٣٣٣	٣٦٢	٢٠٩
ثانوي ومقررات	١٠١	٢١٤	١٢١	١٦٠
المجموع	٤٧٠	٨٥٣	٥٨٣	٨٢٧
الاجمالي	١٣٢٣		١٤١٠	

جدول ١ - المتقاعدون الكويتيون في وزارة التربية في عامي ٩٠ / ١٩٩١ و ٩١ / ١٩٩٢ في مراحل التعليم العام

١٩٩٣/٩٢		١٩٩٢/٩١		العام الدراسي
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
١٧١٧	٣٤١	٩٨١	٣٣٠	المعینون
٢٠٥٨		١٣١١		المجموع

جدول ٢ - المعینون الكويتيون في عامي ١٩٩٢/٩١ و ١٩٩٣/٩٢

الهدف من الدراسة :

يهدف هذا البحث إلى دراسة الرضا الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية . وقد حددت المشكلة في الأسئلة التالية:

- ١ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة التربوية إلى عدم الراحة في العمل ؟
- ٢ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة التربوية إلى عدم وجود تحديات في العمل ؟
- ٣ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة التربوية إلى عدم تناسب الجهد المبذول مع المكافأة المادية والمعنوية ؟
- ٤ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة التربوية إلى سوء العلاقة بالزملاء في العمل ؟
- ٥ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة التربوية إلى عدم كفاية المصادر في العمل ؟
- ٦ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة التربوية إلى نظام الترقية في العمل ؟
- ٧ - هل هناك فروق في التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة التربوية في مجال الراحة في العمل ترجع إلى الحالة الوظيفية والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ٨ - هل هناك فروق في التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة العليا في مجال التحديات في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ٩ - هل هناك فروق في التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة العليا في مجال الثواب المادي في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ١٠ - هل هناك فروق في التسرب - التبديل في مهنة التدريس والادارة العليا في مجال العلاقات

بالزملاء في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفة ؟

١١ - هل هناك فروق في التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة العليا في مجال كفاية المصادر في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفة ؟

١٢ - هل هناك فروق في التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة العليا في مجال الترقية في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفة ؟

الخلفية النظرية :

تنقسم التوجهات النظرية في موضوع الرضا الوظيفي أو الدافعية نحو العمل إلى توجهين رئيسيين :
- التوجه الذي يؤكد على الدخل والمكافآت المادية .

- التوجه الذي يضع العلاقات الانسانية والاعتبارات النفسية والاجتماعية في المقام الأول
(Steers and Poter, 1975)

وأغلب التوجهات النظرية السائدة الآن ما هي إلا تعديلات وتخريجات من هذين الموقفين الأصليين . لنأخذ على سبيل المثال نظريات محتوى العمل التي تقوم على نظرية ماسلو في التنظيم الهرمي للحاجات Need Hierarchy حيث نجد أن الحاجات تتراوح بين حاجات من المستوى الأول : الحاجات الأساسية (الهواء والماء والغذاء) وحاجات من المستوى الخامس : تحقيق الذات بتوظيف طاقات الانسان بالكامل . فالعاملون في المهن الدنيا يهتمون عادة بالأمان وعلاقات الود والتعاطف بين العاملين (حاجات من الدرجة الثانية) . بينما يهتم العاملون في المهن العليا عادة بفرص النجاح في العمل . والحرية التي يتيحها لهم للتعبير عن الذات وتحقيق الطموح (حاجات من المستوى الرابع) .

وفي مقابل ذلك يعتقد بعض الدارسين لموضوع الدافعية أن إدراك العدالة بين العاملين من أهم العوامل المولدة للرضا أو عدم الرضا الوظيفي . وحسب هذا الاعتقاد فإن العامل يقارن دائما ما يبذله من جهد في العمل Input وما يحصل عليه من مكافآت Output بشخص آخر من زملائه أو زملاء آخرين . أي بما يبذله الآخرون من جهد وما يحصلون عليه من مكافآت . ويعرّف الجهد المبذول بما يقدمه الشخص من التزام بالوقت وإجراءات العمل ومستواه التعليمي وحضوره الدورات التدريبية (إن وجدت) وأقدميته ... إلخ . بينما تعرّف المكافآت بالمرتب والترقيات بالاختيار ، والبدلات ، والمكانة الاجتماعية ، وتميزه بين زملائه ، والأوضاع السائدة في العمل . ويمكن أن تتضمن أوضاع العمل عوامل سلبية مثل ظروف عمل غير مناسبة (عدم توفر مكاتب ، نظافة المكان) ، وإجراءات عمل روتينية رتيبة باعثة على الملل ، أو علاقات إنسانية غير مريحة يسودها التوتر والحسد . وهكذا يحاول العاملون أن يحسنوا من إدراكهم للعدالة بالمطالبة بزيادة المرتب أو الترقية مثلا ، أو يحاولون أن يقللوا من عدم العدالة (في التناسب بين المدخل والمخرج) بتقليل جهدهم أو الوقت الذي يخصصونه للعمل ، أو بالتقليل من أهمية الترقية والمكافأة باعتبارها مؤشرا

غير أمين على الجهد في العمل فيه تعطي بالواسطة أو لأقرباء المسؤولين .

ومن النظريات التي أصبح لها صداها القوي بين الدارسين لموضوع الدافعية نظرية التوقعات Expectancy Theory ، التي تستند إلى الاعتقاد بأن الذي يحكم سلوك الفرد هو توقعه بأن سلوكه سترتب عليه نتائج معينة ، وأن الفرد يفضل نتائج بعينها على غيرها من النتائج . هذا التفضيل يطلق عليه Valence سواء كان سلبيا أم إيجابيا .

وقد يقصد من وراء زيادة الجهد المبذول ليس تحسين الوضع الوظيفي عامة ، وإنما تحقيق نتيجة معينة مطلوبة بذاتها كالوصول إلى مراكز أعلى أو الحصول على ترقية أو علاوة . وفي جميع الأحوال فإن هذا التوقع يؤدي إلى زيادة الانتاجية وزيادة الرضا الوظيفي .

يتضح من هذا العرض السريع أن ظاهرة الدافعية في العمل والرضا الوظيفي ظاهرة معقدة وتعتمد على عدد كبير من العوامل والمتغيرات منها ما له علاقة بالعمل والوظائف نفسها ، ومنها ما له علاقة بالفرد العامل وتوقعاته وإدراكه لمجال العمل ، ومنها ما يتصل بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالعمل . ونظرا لأن هذه الدراسة دراسة استطلاعية مسحية فإن الاستراتيجية المناسبة هو أن نضع بعين الاعتبار التوجهات النظرية الثلاثة سالفة الذكر وهي

- نظرية التنظيم الهرمي للحاجات

- نظرية إدراك العدالة

- نظرية التوقعات

كأساس لدراسة الرضا الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية .

الفصل الثاني

الدراسات السابقة عن الرضا الوظيفي

تمحور اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة حول معالجة وسائل الانتاج في محيط العمل عن طريق القيام بدراسات حول الرضا الوظيفي ، محاولة منهم للتعرف على بعض المؤشرات الاجتماعية في المجتمع تجاه الحياة الوظيفية وذلك بغرض تحسينها . وقد أمكن تصنيف هذه الدراسات في ثلاثة مسارات رئيسية هي :

١ - دراسات مسحية للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين .

٢ - دراسات ارتباطية للتعرف على مدى العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير أو أكثر من المتغيرات المرتبطة به .

٣ - دراسات نظرية ترمي إلى تنظير الرضا الوظيفي .

وكان موضوع التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مهنة التدريس الشغل شاغل لكثير من الباحثين والمهتمين وأصحاب القرار عبر سنوات مختلفة ، ففي نهاية الأربعينات قام Kline (1949) بدراسة على عينة مكونة من ١٠٠ مدرس بهدف التعرف على أسباب الرضا والضيق في مهنة التعليم عن طريق تطبيق استبانة على أفراد العينة . وتوصلت الدراسة إلى أن معظم أنواع عدم الرضا الوظيفي في مهنة التدريس ترجع إلى إحساس المدرسين بأنهم مطالبون بأعمال تفوق طاقاتهم .

وفي دراسة أخرى مماثلة أجريت في الخمسينات على عينة أكبر ، قام Chase (1951) باختيار ١٨٠٠ مدرس ومدرسة بهدف التعرف على العوامل المسببة للرضا الوظيفي في محيط العمل الذي يعمل فيه المدرس ، وقد توصل الباحث إلى وجود عدة عناصر للرضا الوظيفي لدى المدرسين من أهمها حرية العمل في تخطيط عمله ، ومشاركة المدرس في بناء المنهج ، والمشاركة في رسم السياسة التعليمية ، وزيادة الحوافز المادية .

كما قام الباحثان Trusty and Sergiovanni (1966) في الستينات بدراسة استطلاعية لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مهنة التدريس في مراحل التعليم المختلفة ، ابتداء من مرحلة الرياض وانتهاء بالمرحلة الثانوية ، وذلك باستخدام نظرية ماسلو للحاجات ، وقد خلصت الدراسة إلى أن العامل الأساسي في تحقيق عدم الرضا الوظيفي يكمن في عدم اشباع الحاجات لدى المدرس ، وبخاصة الحاجة إلى التقدير .

وفي دراسة أخرى أجريت في السبعينات ، قام الباحثان Sales and House (1971) بدراسة كان الهدف منها استطلاع آراء عدد من العاملين في مجالات العمل المختلفة للوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم ، وقد توصلت الدراسة إلى أن أساتذة الجامعات هم من أكثر الفئات تمعنا بالرضا الوظيفي ، يليهم العلماء ، ثم رجال الدين ، ثم الباحثين الاجتماعيين . ويرجع ذلك كما يرى الباحثان إلى أن عمل هؤلاء الناس يتصف ببعض الخصائص المميزة ، كالتحدي والاستقلالية والتنوع في المهارات ، وتلك هي محددات الرغبة الداخلية للعمل .

كذلك قام Holdaway (1978) بدراسة على مجموعة من المدرسين والعاملين في المرحلة الثانوية في إحدى المدارس الأمريكية لإيجاد العلاقة بين الرضا الجزئي والرضا الكلي في علاقتهما بالرضا الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الرضا الجزئي والرضا الكلي ، وكان أكثر عوامل الرضا الجزئي ارتباطا بالرضا الكلي هو الشعور بالانجاز ، وحب العمل ، والتقدير ، والمكانة ،

والإثارة في العمل ، كما أشارت الدراسة إلى أن من أهم مصادر الرضا الكلي لدى المدرسين العمل مع التلاميذ ، ونظرة المجتمع لمهنة التدريس .

وقد ظهرت في الثمانينات دراسات متعددة ومتنوعة حول مستوى الرضا الوظيفي في الحقل التربوي ، ففي دراسة مستفيضة قام بها Haughey and Murphy (1984) على عينة من المدرسين قوامها ٥٢٨ فردا من الجنسين ، توصل الباحثان إلى أن هنالك سببين رئيسيين وراء عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، أولهما ، نظرة المجتمع إلى مهنة التدريس ، وثانيهما ، الممارسات التي تقوم بها الإدارة المدرسية في التعامل مع المدرسين .

وفي دراسة أخرى عن العمر والعوامل المحددة للرضا الوظيفي لدى المعلمين قام Lowther et al. (1985) بتحليل محددات الرضا الوظيفي لدى المدرسين من فئات عمرية مختلفة ، وفي فترات عمرية مختلفة ، وفي فترات زمنية مختلفة (١٩٦٩ ، ١٩٧٤ ، ١٩٧٧ ، ١٩٨٥) . وكانت أسئلة الدراسة تدور حول الرضا الوظيفي ، والجوانب المفضلة للعمل ، والثواب المادي والمعنوي في العمل . وقد خرجت الدراسة بالنتائج التالية :

- ١ - يزداد الرضا الوظيفي مع التقدم في العمر .
- ٢ - قيم العمل تستقر مع التقدم في العمر .
- ٣ - الثواب المادي يزداد مع التقدم في العمر .
- ٤ - العوامل الرئيسية الداخلية المحددة للرضا الوظيفي تكون داخلية للمعلمين الأصغر سنا ، وخارجية للمعلمين الأكبر سنا .

كما قام Mykletum (1985) باختيار مستويات الضغوط والرضا الوظيفي في العمل لدى ٧٤ مدرسا في المرحلة الثانوية ، وكانت أداة الدراسة المقابلة الشخصية التي تركزت بنودها في مجالات متطلبات العمل التي تفوق قدرة التوافق مع جو العمل ، والانفعالات السلبية المصاحبة لطبيعة العمل . وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة هامة مفادها أن الرضا الوظيفي يرتبط إيجابيا بالموثرات السلبية للغضب ، والعجز ، وأن الضغوط والرضا الوظيفي يرتبطان مبدئيا بالتفاعل في مجال العمل والسيطرة على سير العمل . واستخلصت الدراسة أن الغضب والعجز يعتبران من الانفعالات السلبية المسيطرة على جو العمل في الفصل الدراسي ، وبالتالي تؤدي إلى إعاقه المناخ التربوي ، وتؤثر تأثيرا سلبيا على إنتاجية المدرس .

وفي دراسة كان الهدف منها استطلاع اتجاهات ٧٢ عضو هيئة تدريس في كلية جامعية في الولايات المتحدة نحو الرضا الوظيفي ، توصل Diener (1985) إلى أنه بالرغم من أن الغالبية العظمى من هيئة التدريس في هذه الكلية أعربوا عن رضاهم عن عملهم ، إلا أنه برزت هناك عدة مشكلات في مجال العمل منها :

- نقص في الامكانيات والموارد
- نقص في فرص حضور المؤتمرات
- تدني الرواتب
- تفشي البيروقراطية المكتبية

- نقص الدافعية للتعلم لدى الطلاب

- نقص في مستلزمات البحث العلمي

- نقص في فرص الترقية

- بعد الادارة عن التفاعل المباشر مع أعضاء هيئة التدريس

وكانت هذه المشكلات العامل الرئيسي لتدني مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في هذه الكلية .

واستهدفت دراسة Singh (1986) إيجاد العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي واشباع الحاجات والعمر والتعليم والدخل ، والاسباب المؤدية إلى العمل بمهنة التدريس عند ١٥٢ معلمة في الهند تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و ٥٠ سنة . وخلصت الدراسة إلى أن هناك ارتباطا إيجابيا بين الرضا الوظيفي وكل من التوافق الزواجي ، واشباع الحاجات لدى المعلمات .

كما قام Reichel et al. (1986) بدراسة المناخ المؤسسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات البدو في المرحلة الابتدائية في إسرائيل ، حيث تألفت عينة الدراسة من ١٣٤ معلما و ٥١ معلمة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن المناخ المؤسسي تمثل في بعدين :

- العلاقة بين أفراد العينة والادارة المدرسية

- المشاعر السلبية تجاه الجو العام في المدرسة

كما تمثل الرضا الوظيفي في بعدين :

- مهمات العمل المدرسي .

- التفاعل مع الآخرين في محيط العمل

واستخلصت الدراسة أن المشاعر السلبية أثرت على الواجبات في العمل وعلى العلاقات الانسانية في محيط العمل عند المعلمين الذكور . أما بالنسبة للمعلمات فإن المشاعر السلبية أثرت فقط على مستوى رضاهن عن العلاقات الانسانية في جو العمل .

وفي عقد التسعينات ظهرت مجموعة من الدراسات في مجال الرضا الوظيفي ، ففي دراسة عن الرضا الوظيفي وقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في مجموعة من الكليات ، قام Usharsee and Chandraiah (1990) باختيار ١٠٠ من المعلمين المهنيين و ١٠٠ من المعلمين غير المهنيين في هذه الكليات ، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذي دلالة إحصائية بين المجموعتين فيما يتعلق بمجال قيم العمل ، إلا أن النتائج أشارت إلى أن المعلمين في الكليات المهنية تمتعوا بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي من أقرانهم في الكليات غير المهنية .

وفي دراسة أخرى كان الهدف منها التعرف على عوامل الرضا الوظيفي وعلاقتها بمتغيرات ديموغرافية معينة لدى ٣٧٣ معلما يمثلون ٢٩ مدرسة ابتدائية عربية في صحراء النقب ، توصل الباحثان Abu Saad and Isralowitz (1992) إلى وجود عاملين أساسيين للرضا الوظيفي من بين مجموعة من العوامل من خلال استخدام أسلوب التحليل العاملي ، وهذان العاملان هما :

- رضا العاملين عن العمل نفسه .

- رضا العاملين عن الحاجات الاجتماعية .

وأشارت النتائج على وجه الخصوص إلى أنه كلما ازدادت نسبة المعلمات أدى ذلك إلى زيادة في نسبة الرضا الوظيفي لديهن ، وأنه كلما ازداد مستوى التعليم لدى المعلمين ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم .

أما دراسة Smith and Bourke (1992) فقد تناولت مستويات الإدراك لدى ٢٠٤ من معلمي المرحلة الثانوية تراوحت أعمارهم بين ٢٢ و ٦١ سنة نحو الضغوط المتعلقة بالعمل ، وأعباء العمل ، والرضا الوظيفي في استراليا . وقد افترض الباحثان وجود علاقة بين خصائص المعلم وملامح دراسة المحتوى ، والرضا عن أعباء العمل ، وأربعة أنواع من الضغوط التي يتعرض لها المدرس :

- ضغوط الصراع مع الإدارة

- ضغوط الوقت

- ضغوط الفصل الدراسي

- ضغوط عدم الاعتراف بحق المدرس

وقد توصلت الدراسة الى أن محتوى التدريس وأعباء العمل ومستوى الرضا أثرت بشكل مباشر على مستويات الضغوط النفسية لدى هؤلاء المدرسين .

أما بالنسبة للدراسات المحلية التي أجريت في الكويت فهي قليلة نسبيا . ففي دراسة قام بها حمدي الحنبلي (١٩٧٣) عن العلاقة بين بعض المتغيرات النفسية والمتغيرات المهنية ورضا معلم المرحلة الاولى في دولة الكويت عن مهنته ، دلت النتائج على أن هناك ارتباطا موجبا بين الرضا الوظيفي للمعلمات والتقدم في العمر ، بحيث يزداد الرضا الوظيفي لدى المعلمات مع سنوات الخبرة لديهن ، برغم ما تفرضه طبيعة العمل عليهن من قيود يمكن ارجاعها إلى الثقافة السائدة في مجتمع العينة .

وفي دراسة أخرى قام بها حامد بدر (١٩٨٣) حول مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، توصل الباحث إلى وجود فروق بين الفئتين نابعة من طبيعة العمل الذي تقوم كل فئة من هاتين الفئتين .

كما قام ناصف عبد الخالق (١٩٨٢) بدراسة مفصلة عن الرضا الوظيفي لدى قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي ، وأثره على انتاجية العمل في دولة الكويت ، خلصت الدراسة إلى أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي تكون موجبة بشكل واضح في جماعات العمل التي يتصف عملها بالتنوع والنقد ، ويعتمد فيها الأداء على النشاط الذهني المباشر كما هو الحال في الوظائف التدريسية ، ومن هنا يمكن أن يلعب الرضا الوظيفي دورا مؤثرا في الكفاءة التدريسية .

وقد دلت أيضا دراسة نادية شريف (١٩٨٣) التي قارنت بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين العاملين في المدارس التقليدية والمدارس التي تطبق نظام المقررات في دولة الكويت ، على ارتباط مستوى الرضا الوظيفي المرتفع لدى المدرسين بوجود اتجاهات إيجابية لديهم نحو مهنة التدريس ، كما أشارت النتائج إلى أن معلمي مدارس المقررات كانوا أكثر رضا عن مهنة التدريس

مقارنة بمدرسي المدارس التقليدية.

وقام محمد رفقي عيسى (١٩٨٦) بدراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال بالكويت واتجاهات الأطفال نحو العملية التربوية، وشملت عينة المدرسات ٢٤ مدرسة ومساعدة . وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الذي تكنه المدرسة تجاه المهنة التي تضطلع بها واتجاهات الأطفال الذين تتعامل معهم نحو هذه المهنة . وبالرغم من أن النتائج تشير إلى أن متوسط الرضا الوظيفي بلغ ٥٨,٥ % من الدرجة الكلية وهو متوسط متدنٍ، إلا أن التواء التوزيع التكراري يشير إلى إيجابية هذا المستوى .

كما قام علي عسكر (١٩٨٣) بإجراء دراسة حول الرضا الوظيفي بين معلمي المراحل التعليمية الثلاث فيما يتعلق بالحاجات الانسانية تبعا لنظرية ماسلو ، وتوصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن مصادر عدم الرضا الوظيفي بين المعلمين في دولة الكويت تتمثل في :

- عدم اتاحة الفرص للنمو المهني
- تدني التقدير الاجتماعي لمهنة التدريس
- عدم وجود المساواة في العائد المالي

كما أجريت دراسة مماثلة في بيئات عربية أخرى ، ففي جمهورية مصر العربية قام محمد البرقاوي (١٩٧٩) بدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد الذين سيشاركون في مهنة التدريس مستقبلا (طلبة المعاهد التربوية) ، والعوامل الداخلة في تحديد هذا المستوى ، وتوصل الباحث إلى أنه بالرغم من أن غالبية هؤلاء غير راضين عن مهنة التدريس ، فإن عوامل الرضا كانت تدور حول التوقعات في أن تحظى هذه المهنة بالتقدير على أساس المساهمة في بناء الأجيال الصاعدة والمشاركة في حل مشكلات الشباب .

وفي المملكة العربية السعودية قام محمد آل ناجي و عبد الرحمن المحبوب (١٩٩٣) بدراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي للمعلمين والمعلمات وإدراك أثر العوامل الشخصية في درجة رضاهم عن عملهم ، ومعرفة آرائهم في احتمال ترك العمل والعوامل التي تساعد على الارتقاء بمستوى رضاهم الوظيفي ، وكانت عينة الدراسة تتألف من ٤٧٥ معلما ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية من المرحلة الثانوية من التعليم العام بمنطقة الأحساء ، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج هو وجود ارتباط دال احصائيا بين الرضا الكلي عن العمل وعوامل الرضا المتعلقة ببيئة العمل المتمثلة في الإدارة ، والإشراف ، والعلاقة مع الزملاء ، وتطور المهنة ، ومحيط العمل والراتب . وأن هذه العوامل تؤثر في الرضا الكلي لدى المعلمين والمعلمات بدرجات متفاوتة ، وأن أكثرها ارتباطا بالرضا الكلي هو عامل الإشراف يليه عامل الادارة ، بينما كان أقلها تأثيرا هو عامل محيط العمل .

الفصل الثالث

منهج الدراسة

العينة :

استخدمت الدراسة عينة عشوائية ممثلة للعاملين في التعليم بلغ عددها ٧٧٧ ، منهم ٨٦ من المتقاعدين ، ويبين الجدول رقم ٣ توزيع أفراد العينة .

المنطقة	ناظر	موجه	وكيل	مدرس أول	مدرس	اختصاصي اجتماعي	المجموع
العاصمة	١٢	٢	٩	٢١	٩٣	٢٣	١٦٠
حولي	٨	٢	٩	٢٣	١٠٤	٢٠	١٦٦
الفروانية	٨	٦	٧	١٤	١١١	١٥	١٦١
الأحمدي	١٤	٢	١١	٢٤	٧٢	٢٠	١٤٣
الجهراء	٦	٧	٩	٢١	٩١	١٤	١٤٧
المجموع	٤٨	١٩	٤٥	١٠٣	٤٨١	٩٢	٧٧٧

جدول ٣ - توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة والمنطقة التعليمية

الأدوات :

انطلاقاً من الخلفية النظرية للدراسة قام فريق العمل بوضع مقياس للرضا الوظيفي تتناول محاوره الجوانب المختلفة للرضا الوظيفي ، وقد حددت على هذا الاساس ستة أبعاد للمقياس هي كما يلي :

١- الراحة في العمل

٢- التحديات في العمل

٣- الثواب المادي

٤- العلاقات بالزملاء

٥- كفاية المصادر

٦- الترقية في العمل

بعد ذلك أعدت مجموعة من الفقرات تحت كل بعد من أبعاد المقياس بلغ عددها ٣٦ فقرة . يستجيب لها الفرد على مقياس خماسي (موافق تماماً ، موافق ، غير متأكد ، غير موافق بالمرة) وقد قام فريق البحث بدراسة هذه الفقرات بعد تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها ٦٠ من العاملين والعاملات في سلك التدريس . وقد حصلنا على هذه العينة من خمس مدارس : واحدة ابتدائية ومدرستين متوسطتين ومدرستين ثانويتين .

وقد أجريت على كل بعد من أبعاد الدراسة العمليات الإحصائية التالية :

- معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية

- معامل ثبات البعد

وفيما يلي نتائج هذه الدراسة :

١- الراحة في العمل :

بلغ عدد فقرات هذا البعد ثماني فقرات وكانت نتيجة حساب ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كما يلي :

- ١- فترة الدوام كافية لانجاز مهام عملي . ٤١٧٦
 - ٢- توزيع مهام العمل على الأوقات مناسب . ٣٩٦٦
 - ٣- توزيع مهام العمل بيني وبين زملائي عادل . ٣٤٣٣
 - ٤- يسهل علي الذهاب إلى مكان عملي والعودة منه . ٣٣٥٢
 - ٥- أندمج في عملي حتى أنني أنسى مشكلاتي الشخصية . ٢١٠٨ -
 - ٦- محيط العمل يوفر لي الجو النفسي المناسب للعمل . ١٨٣٧
 - ٧- أتضايق من كثرة الأعمال الإضافية في محيط العمل . ٢٨٠٣
 - ٨- أتضايق من نقد رؤسائي المستمر لي في العمل . ١٠٣٢
- وبلغ معامل الثبات بطريقة ألفا : ٤٨٨٨

ويتضح من دراسة معاملات الارتباط أن هناك ثلاث فقرات ضعيفة هي الفقرات رقم ٥، ٦، ٨ . وقد حذفت هذه الفقرات وأعيد حساب معامل الثبات فوجد أنه ارتفع إلى ٦٣٧.

٢- التحديات في العمل

بلغت معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للبعد كما يلي :

- ٩- أشعر بالمتعة في عملي . ٥٦٠٨
- ١٠- تتوافر الفرصة لتنمية قدراتي . ٦٨١٦
- ١١- ألتس نتائج عملي بوضوح . ٤٧١٩
- ١٢- تتاح لي فرصة القيام بالأعمال التي أتقنها . ٥٤٥٥
- ١٣- لدي حرية كبيرة في أداء عملي بالطريقة التي أريدها . ٤٥٧٠

- ١٤- طبيعة عملي تتطلب مني أن أحل مشكلات صعبة. ٣٩٥٦
 ١٥- طموحاتي تتحقق في العمل. ٧٣٤٨
 وبلغ معامل ألفا : ٨٠٣٤.

ويتبين من دراسة معاملات الارتباط ومعامل ألفا أن جميع الفقرات جيدة كما أن معامل الثبات مرتفع بدرجة كافية.

٣- الثواب المادي

- بلغت معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد كما يلي :
- ١٦- مرتبتي مناسب للجهد الذي أبذله في العمل. ٦٣٤٤
 ١٧- أشعر بالأمان في عملي. ٦٨٩٦
 ١٨- المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية. ٣٦٢٥
 معامل ألفا : ٧٢٧٣.

ويلاحظ من المعاملات السابقة أنه رغم أن البعد يتكون من ثلاث فقرات فقط إلا أن جميع المعاملات مرضية. ومع ذلك فقد رأى فريق العمل إضافة فقرة رابعة إلى هذا البعد وهذه الفقرة هي:

- أشعر بالأمان في عملي.

٤- العلاقات بالزملاء

- بلغت معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية كما يلي :
- ١٩- علاقتي بزملائي يسودها الود. ٣٢٠٠
 ٢٠- تتاح لي فرص كثيرة لتكوين صداقات. ٤٧١٤
 ٢١- الأشخاص الذين أعمل معهم يهتمون بي شخصياً. ٣٠٥٧
 وكان معامل ألفا : ٥٤١٧.

ورغم أن المعاملات جيدة إلا أنها ليست مرتفعة بدرجة كافية ، ولذلك رأى فريق البحث إضافة فقرتين أخريين لهذا البعد ، وهاتان الفقرتان هما :

- وجود الشلية في مكان العمل يضايقني .

- يسود العمل جو من المنافسة الشديدة .

٥- كفاية المصادر

بلغت معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للبعد كما يلي :

- ٢٢- يتوفر لي في مكان عملي جميع متطلبات العمل. ٥٦٧١
٢٣- أتلقي المعونة والأدوات الكافية لإنجاز عملي. ٤٦١٩
٢٤- لدي من التفويض ما يكفي لإنجاز عملي. ٥٣٧٧
٢٥- مسؤولياتي في العمل محددة تماما. ٣١٦٢
٢٦- رئيسي كفء في عمله. ٦٥٠٦
٢٧- رئيسي في العمل شخص ديمقراطي. ٦٣٠٩
٢٨- رئيسي في العمل متعاون. ٥٠٠٠
٢٩- يتعاون معي زملائي في العمل. ٥٣٣١
٣٠- رئيسي قادر على توزيع العمل بعدالة. ٥٧٣٨
وبلغ معامل ألفا : ٨١٩٦.

ويلاحظ أن جميع معاملات هذا المقياس مرتفعة.

٦- الترقية في العمل

كانت المعاملات التي حصلنا عليها من هذا البعد كما يلي :

- ٣١- تتم الترقيات بشكل عادل. ٧٧٣٣
٣٢- فرص الترقية في مجال عملي جيدة. ٧٥٠٣
٣٣- الفرصة متاحة للجميع في مجال عملي للترقية. ٧٥٨٣
٣٤- الطريقة التي تقدر بها أعمالي عادلة. ٧٦٣٥
٣٥- يحصل على الترقية في مجال عملي من يستحقها. ٨٢١٨
٣٦- تتم الترقية في مجال عملي وفقا لمعايير محددة. ٧٥٧٦
وقد بلغ معامل ألفا : ٩١٩.

ويتبين من دراسة المعاملات السابقة أن بُعد الترقية في العمل هو أفضل الأبعاد من حيث

ارتفاع معاملات صدق الفقرات ومعامل الثبات.

وقد أعيد تطبيق المقياس بعد إضافة الفقرات الثلاث سابقة الذكر وحذف الفقرات الثلاث من البعد الأول. وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية الثانية ٧٧ معلما ومعلمة تم الحصول عليهم من ست مدارس : اثنتين من كل مرحلة (ابتدائية ومتوسطة وثانوية) .
وأعيد تحليل الأبعاد الستة بنفس الطريقة السابقة، وفيما يلي نتائج التحليل الثاني لأبعاد المقياس.

١- الراحة في العمل

كانت نتائج دراسة الفقرات كما يلي :

- ١- فترة الدوام كافية لانجاز مهام عملي . ٣٤٧٨
 - ٢- توزيع مهام العمل على الأوقات مناسب . ٤٢٣٩
 - ٣- توزيع مهام العمل بيني وبين زملائي عادل . ٤٧٤٢
 - ٤- يسهل على الذهاب إلى مكان عملي والعودة منه ٠١٧٤
 - ٥- أتضايق من كثرة الأعمال الإضافية في محيط العمل . - ١٩٧٤
- وبلغ معامل ألفا : ٣٣٢٤

٢- التحديات في العمل

كانت نتائج التحليل كما يلي :

- ٦- أشعر بالمتعة في عملي . ٥٩٢٢
 - ٧- تتوفر الفرصة لتنمية قدراتي . ٦١٠٧
 - ٨- ألتس نتائج عملي بوضوح . ٥٥١٨
 - ٩- تتاح لي فرصة القيام بالأعمال التي أتقنها . ٥٣٢٨
 - ١٠- لدي حرية كبيرة في أداء عملي بالطريقة التي أريدها . ٦٢٤٧
 - ١١- طبيعة عملي تتطلب مني أن أحل مشكلات صعبة . ١٧٨٤
 - ١٢- طموحاتي تتحقق في العمل . ٥٨١٣
- وبلغ معامل ألفا : ٧٨٥٩

٣- الثواب المادي

بلغت معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية كما يلي :

- ١٣- مرتبي مناسب للجهد الذي أبذله في العمل . ٤٥١٦
١٤- أشعر بالأمان في عملي . ٤٨٠٥
١٥- المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية . ٢٩٥٥
١٦- العمل الذي أقوم به يتناسب وهدف في الحياة . ٣٧٠٦
وبلغ معامل ألفا : ٦١٦٤ .

وبلاحظ أن الفقرة التي أضيفت إلى هذا المقياس وهي الفقرة رقم ١٤ « أشعر بالأمان في عملي » زادت من قوة المقياس .

٤- العلاقات بالزملاء

كانت نتائج التحليل كما يلي :

- ١٧- علاقتي بزملائي يسودها الود . ٢١١٥
١٨- وجود الشلية في مجال العمل يضايقني . ٥٥٧٤
١٩- تتاح لي فرص كثيرة لتكوين صداقات . ٣٠٧٧
٢٠- الأشخاص الذين أعمل معهم يهتمون بي شخصيا . ٢٩٩٦
٢١- يسود العمل جو من المنافسة الشديدة . ١٣٦١

وبلغ معامل ألفا : ٣٥٩٥ .

وبلاحظ أن الفقرتين اللتين أضيفتا للبعد قد أضعفتاه ، ولذلك رأى فريق العمل حذفهما وإرجاع فقرات هذا البعد إلى ما كانت عليه في التحليل الأول .

٥- كفاية المصادر

كانت نتائج التحليل كما يلي :

- ٢٢- يتوفر لي في مكان عملي جميع متطلبات العمل . ٦١٧٦
٢٣- أتلقي المعونة والأدوات الكافية لإنجاز عملي . ٦٤٤٧
٢٤- لدي من التفويض ما يكفي لإنجاز عملي . ٦٠٠٥
٢٥- مسؤولياتي في العمل محددة تماما . ٢٧٠٩
٢٦- رئيسي كفء في عمله . ٥٩١٥

- ٢٧- رئيسي في العمل شخص ديمقراطي . ٦٨٨٨
 ٢٨- رئيسي في العمل متعاون . ٧٢٨٧
 ٢٩- يتعاون معي زملائي في العمل . ٥٩١٩
 ٣٠- رئيسي قادر على توزيع العمل بعدالة . ٦٠٠٤
 وبلغ معامل ألفا : ٨٤٧٠ .

٦- الترقية في العمل

كانت نتائج دراسة فقرات هذا البعد على النحو التالي :

- ٣١- تتم الترقيات بشكل عادل . ٨٥٦٠
 ٣٢- فرص الترقية في مجال عملي جيدة . ٧٨٧٠
 ٣٣- الفرصة متاحة للجميع في مجال عملي للترقية . ٧٠٩٥
 ٣٤- الطريقة التي تقدر بها أعمالي عادلة . ٧١٠٢
 ٣٥- يحصل على الترقية في مجال عملي من يستحقها . ٨٠١٦
 ٣٦- تتم الترقية في مجال عملي وفقا لمعايير محددة . ٨١٠٣
 وبلغ معامل ألفا : ٩٢٢٧ .

وبعد حذف الفقرتين السابق ذكرهما أصبح عدد فقرات المقياس ٣٤ فقرة، ويوجد بالملحق رقم ١ نسخة من المقياس في صورته النهائية. وكذلك وضعت نتائج التحليل الأول والتحليل الثاني كما استخرجت من الحاسب الآلي في الملحقين رقم ٢ و ٣.

إجراءات الدراسة :

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة وتحديد حجم العينة قامت مجموعة من المختصين الاجتماعيين بتطبيق الأداة على أفراد العينة، في الفترة من نوفمبر - ديسمبر ١٩٩٣ .

الفصل الرابع

تحليل النتائج وتفسيرها

استخدمت الأساليب الاحصائية التالية في تحليل النتائج :

- ١- اختبار (ت) بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الفعلي لأفراد العينة وذلك بغرض التعرف على مدى ارتفاع أو استجابات أفراد العينة في الصفة التي يقيسها المقياس .
- ٢- النسبة المئوية ومربع كاي للتعرف على الفروق بين فئات أفراد العينة في استجاباتهم لكل من فقرات المقياس .
- ٣- تحليل التباين لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد العينة حسب تصنيفاتهم المختلفة في الصفة التي يقيسها كل مقياس .

أولاً : مقارنة المتوسطات الفعلية بالمتوسطات الفرضية لكل مقياس :

يوضح الجدول التالي الفروق بين المتوسطات الفعلية لأفراد العينة في كل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي الفرضية المتوقعة .

المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	مستوى الدلالة
الراحة في العمل	١٨,١١	٢,٦٩	١٥,٠٠	٢٧,١٦	٠,٠٠١
التحديات في العمل	٢٤,٧٥	٤,٦٩	٢١,٠٠	٢١,٦٢	٠,٠٠١
الثواب المادي	١١,٥١	٣,٣٦	١٢,٠٠	٣,٩٨-	٠,٠٠١
العلاقات بالزملاء	١٢,٦٧	١,٩٦	٩,٠٠	٥١,٨٥	٠,٠٠١
كفاية المصادر	٣٤,٤٩	٦,٥٩	٢٧,٠٠	٣٠,٤٧	٠,٠٠١
الترقية في العمل	١٩,١٢	٦,٣٧	١٨,٠٠	٤,٧٣	٠,٠٠١

جدول ٤- المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم (ت) لمجالات المقياس المختلفة

يتبين من جدول ٤ مايلي :

- ١- يزيد المتوسط الفعلي لأفراد العينة في مجالات الراحة في العمل والتحديات في العمل والعلاقات بالزملاء وكفاية المصادر والترقية في العمل، زيادة كبيرة على المتوسط الفعلي مما أدى إلى الارتفاع الكبير الذي نشاهده في قيم ت التي تعكس انخفاض مستوى الدلالة عن ٠,٠٠١ . ونستخلص من هذا رضا المعلمين عن هذه المجالات من مجالات المقياس .

٢- رغم وجود فروق دالة في مجال الترقية إلا أن قيمة ت أقل بكثير مما هو الحال في المجالات السابق ذكرها، ورغم أن مستوى الدلالة هنا أيضا ٠.٠١، إلا أن انخفاض قيمة ت مقارنة بقيم ت في المجالات الأخرى يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي في هذا المجال أقل من سابقه.

٣- المجال الوحيد الذي نجد أن المتوسط الفعلي فيه يقل عن المتوسط الفرضي هو مجال الثواب المادي حيث نجد أن قيمة ت تشير إلى إنخفاض المتوسط الفعلي عن المتوسط الفرضي انخفاضاً دالاً احصائياً. وربما كان هذا المجال هو العامل الأساسي في عدم الرضا الوظيفي، والمسئول الأول عن ارتفاع معدل التسرب بين المعلمين، وبالتالي إلى ارتفاع معدل التقاعد المبكر.

ثانيا : الفروق بين استجابات المتقاعدين وغير المتقاعدين :

استطلعت الدراسة الفروق بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في المتغيرات الستة التي يقيسها مقياس الرضا الوظيفي. وقد تناولت دراسة الفروق استجابة أفراد العينة لكل فقرة من فقرات المقياس داخل كل مجال. وقد استخدم مربع كاي في اختبار الفروق بين استجابات المجموعتين.

أ- مجال الراحة في العمل :

يبين جدول رقم ٥ النسب المئوية لكل من استجابات المتقاعدين وغير المتقاعدين وقيم كا^٢ ودلالاتها لكل فقرة من فقرات المقياس الفرعي «مجال الراحة في العمل»، وهذه الفقرات هي :

- ١- فترة الدوام كافية لانجاز مهام عملي
- ٢- توزيع مهام العمل على الأوقات مناسب.
- ٣- توزيع مهام العمل بيني وبين زملائي عادل.

مستوى الدلالة	K ₁	مقاطع					غير مقاطع					فترة
		٥	٤	٣	٢	١	٥	٤	٣	٢	١	
٠,٥	١١,١٦	٤٨,٨	١٨,٣	٢٦,٨	٦,٤	٣,٧	٣٧,٣	١٠,٧	٤٤,٢	٢,٧	٥,٠	١
٠,٠١	٢٧,٩٢	٣٤,١	٢٨,٢	٢٨,٢	٩,٤	—	٥٩,٦	٢٢,٠	١٤,٢	٣,٢	١,١	٢
٠,٠١	٢٣,٣٣	٢٧,١	٢٧,١	٢٤,٧	١٤,١	٧,١	٣٨,٢	٣١,٥	٢٣,٣	٥,٦	١,٤	٣
غير دالة	٣,٣١	٤٨,٢	٢٢,٤	٢٠,٠	٨,٢	١,٢	٤٤,٩	٢٣,٩	٢٠,٧	٥,٧	٤,٨	٤
٠,٠١	٥٥,٤٢	٢١,٤	٢٥,٠	١٦,٧	١٥,٥	٢١,٤	٤٨,٩	٢٣,٢	١٥,٧	٨,٣	٣,٩	٥

جدول ٥- النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل فترة من فترات مجال الراحة في العمل

(درجات الحرية = ٤)

- ٤- يسهل علي الذهاب إلى مكان عملي والعودة منه .
٥- أتضايق من كثرة الأعمال الاضافية في محيط العمل .

ويلاحظ من الجدول أن جميع الفقرات دالة باستثناء الفقرة الرابعة . وإذا نظرنا إلى هذه الفقرات فإننا سوف نلاحظ أنها كلها مرتبطة بأمور مثل توزيع العمل وإنجازه وكثرة الأعمال الاضافية ، أما الفقرة الرابعة فهي مرتبطة بعامل آخر خارجي عن العمل . ومعنى هذا أن هناك فروقا دالة بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في الأمور المتعلقة بالعمل حيث يرى المتقاعدون مثلا أن توزيع مهام العمل على الأوقات غير مناسب وكذلك توزيع مهام العمل بينه وبين زملائه غير عادل وهكذا .

ولهذا يمكن أن نستخلص أن من عوامل التقاعد المبكر عدم الراحة في العمل .

ب- التحديات في العمل

يقيس هذا المجال الفقرات التالية :

- ٦- أشعر بالمتعة في عملي .
٧- أجد الفرصة لتنمية قدراتي .
٨- ألس نتائج عملي بوضوح .
٩- تتاح لي فرصة القيام بالأعمال التي أتعنها .
١٠- لدي حرية كبيرة في أداء عملي بالطريقة التي أريدها .
١١- طبيعة عملي تتطلب مني أن أحل مشكلات صعبة .
١٢- طموحاتي تتحقق في العمل .

ومن دراسة نتائج جدول رقم ٦ التالي الذي يتناول هذا المقياس الفرعي نلاحظ مايلي :

- ١- قيم ٢١ للفقرات من ٦ إلى ٩ دالة إحصائيا مما يشير إلى أن هناك فروقا دالة إحصائيا بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في هذه الفقرات .
٢- بالنسبة للفقرة رقم ٦ « أشعر بالمتعة في عملي » نجد أن نسبة المتقاعدين الذين يرون ذلك أعلى من نسبة غير المتقاعدين ، إذ نجد أن نسبة تبلغ حوالي ٦٣,٥ ٪ من المتقاعدين وافقوا على ذلك مقابل حوالي ٣١ ٪ فقط من غير المتقاعدين ، وهو أمر غير متوقع .
٣- بالنسبة للفقرة رقم ٧ « أجد الفرصة لتنمية قدراتي » نجد أن نسبة من وافقوا على ذلك من غير المتقاعدين تبلغ حوالي ٨١ ٪ في مقابل حوالي ٥٣ ٪ من المتقاعدين .

مستوى الدلالة	٢١	مقاعد					غير مقاعد					فقرة
		٥	٤	٣	٢	١	٥	٤	٣	٢	١	
٠٠١	٦٢,٦١	٤٤,٧	١٨,٨	٢٥,٩	٨,٢	٢,٤	١٤,٤	١٧,٠	٢٣,٤	١٧,٣	٢٨,٠	٦
٠٠١	٢٤,٦٥	٣٤,١	١٨,٦	٢٧,٩	١٤,٠	٨,١	٤٢,٤	٢٩,٣	٢٠,٧	٥,٠	٢,٦	٧
٠٠٦	١٤,٥٤	٣٨,٤	٣٠,٢	٢٠,٩	٥,٨	٤,٧	٢٢,٥	٢٧,٩	٢٨,٢	١٥,٣	٦,٠	٨
٠٠٥	١٩,٩٨	٢٧,١	٢٤,٧	٣٠,٦	١٤,١	٣,٥	٣٢,٢	٤٠,٢	٢٠,٣	٥,٠	٢,٣	٩
٠٠٥	١٢,٩٠	٢١,٤	٣١,٠	٢١,٤	١٥,٥	١٠,٧	٢٥,٧	٣٣,٠	٢٦,٧	١١,٤	٣,٢	١٠
غير دالة	٤,٢٥	٢٣,٨	٢١,٤	٣١,٠	١٥,٥	٨,٣	٢٦,٥	٢٩,٦	٢٦,٧	١١,٢	٦,٠	١١
غير دالة	٣,٣٢	١٧,٩	٢٠,٢	٣٦,٩	١٤,٣	١٠,٧	٢٠,١	٢٧,٤	٣٢,٦	١٢,٦	٧,٣	١٢

جدول ٦- النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات مجال التحديات في العمل

(درجات الحرية = ٤)

٤- ترى نسبة حوالي ٥٠٪ من غير المتقاعدين أنهم « يرون نتائج عملهم بوضوح » (الفقرة رقم ٨) وذلك في مقابل نسبة ٦٩٪ من غير المتقاعدين.

٥- بالنسبة للفقرة رقم ٩ « تتاح لي فرصة القيام بالأعمال التي أتقنها » نجد أن حوالي ٧٢٪ من غير المتقاعدين يرون ذلك، في مقابل ٥٢٪ فقط من المتقاعدين.

٦- بالنسبة للفقرة ١٠ « لدى حرية كبيرة في أداء عملي بالطريقة التي أريدها » نجد أن من وافقوا على ذلك بدرجة كبيرة وكبيرة جدا من غير المتقاعدين تبلغ نسبتهم حوالي ٥٩٪، في مقابل ٥٢٪ من المتقاعدين. ويلاحظ هنا أنه رغم أن الفرق بين النسبتين دال إلا أنه ليس في حجم الفرق في الفقرات السابقة.

٧- يمكن أن نستخلص مما سبق أنه رغم وجود فروق دالة بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في أربع فقرات من فقرات هذا المجال إلا إتجاه الفرق ليس واحدا في كل مرة، وهذا يعني أن هذا المجال ليس من المجالات المحددة للتقاعد المبكر، كما أنه ليس مرتبطا ارتباطا وثيقا بالرضا الوظيفي.

ج - الثواب المادي

يقيس هذا المجال أربع فقرات هي :

١٣- مرتبي مناسب للجهد الذي أبذله في العمل.

١٤- أشعر بالأمان في عملي.

١٥- المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية.

١٦- العمل الذي أقوم به يتناسب وهدفي في الحياة.

ومن دراسة بيانات الجدول رقم ٧ نجد أن هناك فقرة واحدة هي الفقرة رقم ١٣ « مرتبي مناسب للجهد الذي أبذله في العمل » لا تشير قيمة كافي إلى وجود فرق دال بين المتقاعدين وغير المتقاعدين. وإذا استعرضنا النسب المئوية للاستجابات سوف نلاحظ أن المتقاعدين وغير المتقاعدين لا يوافقون على ذلك حيث نجد نسبة الذين يرون أن المرتب مناسب للجهد بدرجة كبيرة تبلغ بدرجة كبيرة تبلغ نسبتها حوالي ٤٠٪ بين غير المتقاعدين وحوالي ٣٥٪ بين المتقاعدين، ومعنى هذا أن المتقاعدين وغير المتقاعدين يرون أن المرتب الذي يحصلون عليه من الوظيفة غير كاف وغير مناسب للجهد الذي يقومون به.

د - العلاقات بالزملاء

هناك ثلاث فقرات تقيس هذا المجال هي :

مستوى الدلالة	K ^٢	متقاعد					غير متقاعد					فقرة
		٥	٤	٣	٢	١	٥	٤	٣	٢	١	
غير دال	٥,٢٦	١٩,٠	١٦,٧	٣١,٠	١٧,٩	١٥,٥	١٥,٨	٢٤,١	٣٤,٨	١٥,٧	٩,٦	١٣
٠,٥	٩,٨٧	٣,٥	١٠,٦	٢٢,٤	٢٩,٤	٣٤,١	٩,٥	١٢,٢	٢٩,٨	٢٦,٨	٢١,٧	١٤
٠,٠١	١٢٨,١٠	٣٠,٦	٢٤,٧	١٨,٨	١٦,٥	٩,٤	٤,٩	٥,٤	١٥,٧	٢٨,١	١٢,٩	١٥
٠,٥	١١,٩٨	٤٦,٤	٢١,٤	١٧,٩	١٠,٧	٣,٦	٢٨,٩	٣٠,٨	٢٣,٦	١٠,٠	٦,٨	١٦

جدول ٧- النسب المعوية لاستجابات أفراد العينة لكل فقرات من فقرات مجال التواب التالي
(درجات العرية = ٤)

١٧- علاقاتي بزملائي يسودها الود.

١٨- تتاح لي فرص كثيرة لتكوين صداقات.

١٩- الأشخاص الذين أعمل معهم يهتمون بي شخصيا.

ومن جدول رقم ٨ نلاحظ أن جميع قيم كا ٢٤ دالة إحصائيا عند مستوى يقل عن ٠,٠٠١ ، إلا أن اتجاه الفرق ليس واحدا في كل الفقرات. فبينما نجد أن نسبة من أجابوا بأن علاقاتهم بزملائهم يسودها الود كانت أعلى بين المتقاعدين (٨٥٪ تقريبا) ، نجد أن نسبة من أعطوا درجة عالية للفقرتين ١٨ و ١٩ كانت أعلى بين غير المتقاعدين، وعلى هذا يكمن القول أن العلاقات بالزملاء ليس من العوامل المحددة للرضا الوظيفي وبالتالي ليست من عوامل التقاعد المبكر.

هـ - كفاية المصادر

تقيس هذا الجانب من المقياس تسع فقرات هي :

٢٠- يتوفر لي في مكان عملي جميع متطلبات العمل.

٢١- أتلقى المعونة والأدوات الكافية لإنجاز عملي.

٢٢- لدي من التفويض ما يكفي لإنجاز عملي.

٢٣- مسؤولياتي في العمل محددة تماما.

٢٤- رئيسي كفء في عمله.

٢٥- رئيسي في العمل شخص ديمقراطي.

٢٦- رئيسي في العمل متعاون.

٢٧- يتعاون معي زملائي في العمل.

مستوى الدلالة	K ₁	متقاعد					غير متقاعد					فقرة
		0	4	3	2	1	0	4	3	2	1	
١٠٠١	٢٠,٣٥	٦٣,٥	٢١,٢	١٠,٦	٢,٤	٢,٤	٣٨,٦	٢٩,٧	٢,٨	٧,٧	٣,٢	١٧
١٠٠١	٣٧,٧٣	٤٨,٢	٣١,٨	١٧,٦	٢,٤	—	٧١,٠	٢٤,٤	٣,٨	,٦	,٣	١٨
١٠٠٣	١٦,٢٥	٣٠,٦	٢٨,٢	٢٩,٤	١٠,٦	١,٢	٤٣,١	٣٤,١	١٨,٤	٣,٨	,٦	١٩

جدول ٨- النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات مجال العلاقات بالرملاء
(درجات الحرية = ٤)

مستوى الدلالة	٢٤	مقاعد					غير مقاعد					فقرة
		٥	٤	٣	٢	١	٥	٤	٣	٢	١	
٠,٠١	٥٧,٢٣	١٠,٦	٢٢,٤	٣٧,٦	٢٣,٥	٥,٩	٢٨,٤	٢٨,٤	٢٦,١	٥,٣	١,٨	٢٠
٠,٠٢	١٧,٩٤	١٠,٧	١٣,١	٣٤,٥	٣١,٠	١٠,٧	١٧,٧	٥٧,٦	٣١,٠	١٨,١	٥,٦	٢١
غير دالة	٥,٣٦	٢٠,٢	١٧,٩	٣٦,٩	١٤,٣	١٠,٧	١٦,٠	٢٧,٦	٣٠,٥	١٧,٥	٨,٤	٢٢
غير دالة	١,٣٩	١٦,٣	٣٠,٠	٣٢,٥	١٥,٠	٦,٣	١٩,٨	٣١,٨	٣١,٦	١٢,١	٤,٧	٢٣
غير دالة	٧,١٧	٢٧,٤	٢٧,٤	٢٣,٨	١٢,١	٨,٣	٢٠,٠	٣٤,٢	٣١,٠	١٠,٤	٤,٤	٢٤
٠,٠١	٧٤,٠٢	٣٨,٨	١٤,١	٢١,٢	١٢,٩	١٢,٩	٦٠,٦	٢٦,٩	٧,٩	٢,٦	٢,٠	٢٥
٠,٠١	٤٢,٠٤	٣٧,٦	١٨,٨	٢٣,٥	١٤,١	٥,٩	٥٥,٤	٢٨,٩	٩,٣	٢,٣	٢,٠	٢٦
٠,٠١	٣١,٣٨	٤٠,٥	٢٥,٠	٢٥,٠	٦,٠	٣,٦	٥٩,١	٢٨,٨	٨,١	٢,١	٢,٠	٢٧
٠,٠١	٧٤,٥٠	٣٢,٩	٢٢,٤	٢٤,٧	١١,٨	٨,٢	٤٨,٣	٣٥,٤	١٤,٤	٩	١,١	٢٨

جدول ٩ - النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات مجال كفاية المصادر

(درجات الحرية = ٤)

٢٨- رئيسي قادر على توزيع العمل بعدالة .

ومن جدول ٩ الذي يبين النسب المئوية لاستجابات المتقاعدين وغير المتقاعدين لفقرات مجال كفاية المصادر يمكن أن نخرج بما يلي :

١- هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة قدره ٠,٠١، بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في الاستجابة لفقرة رقم ٢٠ « يتوفر لي في مكان عملي جميع متطلبات العمل »، حيث نجد أن نسبة من أجابوا من غير المتقاعدين موافقة تامة أو كبيرة كانت أعلى من المتقاعدين .

٢- نجد كذلك أن نسبة من أجابوا بالموافقة التامة أو الكبيرة على الفقرة رقم ٢١ « أتلقى المعونة والأدوات الكافية لإنجاز عملي » من غير المتقاعدين أعلى من المتقاعدين وكان الفرق دالا إحصائيا بين النسبتين حيث كانت كالأ دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠٠١ .

٣- بالنسبة للفقرات ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ لا نجد فروقا دالة إحصائيا بين استجابات المتقاعدين وغير المتقاعدين .

٤- توجد فروق دالة إحصائيا بين استجابات المتقاعدين وغير المتقاعدين فيما يتعلق بالفقرة رقم ٢٥ « رئيسي في العمل شخص ديموقراطي » حيث نجد قيمة كالأ دالة عند مستوى ٠,٠٠١، ومعنى هذا أن نسبة أكبر من غير المتقاعدين (٨٧,٥٪) راضون عن علاقتهم برؤسائهم، بينما نجد أن نسبة غير المتقاعدين الموافقين بدرجة تامة أو كبيرة على ذلك لا تزيد على ٤٥٪، ولذلك يمكن أن يكون هذا الشعور حول الرؤساء من بين عوامل التقاعد المبكر .

٥- ينطبق نفس الشيء على الفقرة ٢٦ « رئيسي في العمل متعاون » حيث نجد أن الفرق بين المتقاعدين وغير المتقاعدين دال إحصائيا، حيث تزيد نسبة غير المتقاعدين الذين وافقوا على هذه الفقرة على نسبة المتقاعدين .

٦- نجد كذلك نسبة من وافقوا من غير المتقاعدين على الفقرتين ٢٧ و ٢٨ أعلى من نسبة المتقاعدين، وينطبق هذا أكثر على الفقرة الأخيرة من فقرات هذا المجال « رئيسي قادر على توزيع العمل بعدالة » حيث تصل نسبة من وافقوا على ذلك من غير المتقاعدين إلى حوالي ٨٩٪ في مقابل حوالي ٥٥٪ من المتقاعدين، ومعنى أن غير المتقاعدين ينظرون لرؤسائهم نظرة أفضل من نظرة المتقاعدين، وربما كان هذا عاملا من عوامل التقاعد المبكر .

و- الترقية في العمل

الفقرات التي تقيس هذا المجال هي الفقرات الست التالية :

٢٩- تتم الترقيات بشكل عادل .

٣٠- فرص الترقية في مجال عملي جيدة .

٣١ - الفرصة متاحة للجميع في مجال عملي للترقية.

٣٢ - الطريقة التي تقدر بها أعمالي عادلة.

٣٣ - يحصل على الترقية في مجال عملي من يستحقها.

٣٤ - تتم الترقية في مجال عملي وفقا لمعايير محددة.

ومن جدول ١٠ الذي يوضح النسب المئوية لاستجابات غير المتقاعدين والمتقاعدين نستخلص مايلي :

١ - أعلى قيمة لـ ٢٤ هي قيمة الفقرة ٢٩ « تتم الترقيات بشكل عادل »، وهذا يشير إلى الفرق الكبير بين استجابات المتقاعدين وغير المتقاعدين، وهنا نجد أن نسبة غير المتقاعدين الذين أجابوا بالموافقة التامة والكبيرة على هذه الفقرة حوالي ٧٧٪ في مقابل حوالي ٣١٪ من المتقاعدين.

٢ - رغم أن هناك فروقا دالة إحصائيا بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في الاجابة على الفقرتين ٣٣ و ٣٤ إلا أنها ليست بقوة الفرق في الاستجابات بين هاتين الفئتين في الفقرة السابقة (٢٩). ومعنى هذا أن شعور الموظف بعدالة الترقية في مجال العمل من العوامل التي تساعد على استمراره في عمله وعدم التفكير في التقاعد المبكر.

٣ - بالنسبة للفقرات ٣٠ و ٣١ و ٣٢ لا نجد فروقا دالة إحصائيا بين النسبة المئوية لاستجابات المتقاعدين وغير المتقاعدين.

مستوى الدلالة	٢٤	متقاعد					غير متقاعد					فقرة
		٥	٤	٣	٢	١	٥	٤	٣	٢	١	
٠,٠٠١	١٣٦,١٢	١٦,٥	١٤,١	٢٤,٧	١٨,٨	٢٥,٩	٤٧,٢	٢٠,١	١٥,٥	٥,٠	٦,١	٢٩
غير دالة	٩,٠١	١٢,٩	٨,٢	٢,٦	٢٢,٤	٢٥,٩	١٨,٢	١٨,٥	٢٢,٠	١٨,٦	٢٢,٧	٣٠
غير دالة	٢,٧٧	١٠,٥	١١,٦	٢٦,٧	٢٩,١	٢٢,١	١٥,١	٢٧,٢	٢٢,٤	٢٤,٩	٢٠,٤	٣١
غير دالة	١,٥٢	١٢,٩	١٥,٣	٢٨,٢	٢٥,٩	١٧,٦	١٤,٧	٢٠,٠	٢٥,١	٢٣,٩	١٦,٤	٣٢
٠,٠٠١	٢٧,١٢	١٦,٥	١٥,٣	٢٣,٥	٢٥,٩	١٨,٨	٢٦,١	٢٨,٣	٢٥,٢	١٢,٥	٧,٩	٣٣
٠,٠٢	١٢,٨٧	١١,٨	١١,٨	٢٩,٤	٢٧,١	٢٠,٠	٢٠,٧	٢٣,١	٢٢,٧	١٩,٠	١٤,٥	٣٤

جدول ١٠- النسب المئوية لاستجابات أفراد العينة لكل فقرة من فقرات مجال الترقية في العمل

(درجات الحرية = ٤)

ثالثا : الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقا للمتغيرات التصنيفية

قام فريق البحث بإجراء تحليل تباين متعدد للدرجة الكلية لاستجابات أفراد العينة على كل مقياس فرعي وفق المتغيرات التصنيفية التالية :

- الجنس (ذكر / أنثى)
 - الحالة الوظيفية (متقاعد / غير متقاعد)
 - الوظيفة (ناظر / موجه / وكيل / مدرس أول / مدرس)
 - المنطقة التعليمية (العاصمة / حولي / الفروانية / الأحمدى / الجهاء)
- وفيما يلي نعرض نتائج هذا الجزء من الدراسة.

أ- تحليل التباين لمتغير الراحة في العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الحالة الوظيفية	١٣,٧٠	١	١٣,٧٠	٢,١٧	غير دالة
الجنس	٣٩,٨٠	١	٣٩,٨٠	٦,٣٢	٠,٥
المنطقة التعليمية	١٣,٦٣	٤	٣,٤٠	٠,٥٤	غير دالة
الوظيفة	٢١,٧٥	٤	٥,٤٣	٠,٨٦	غير دالة
الحالة x الجنس	١,٣٩	١	١,٣٩	٠,٢٢	غير دالة
الحالة x المنطقة	٢٥,٩٣	٤	٦,٤٨	١,٠٣	غير دالة
الحالة x الوظيفة	٣٩,٧٥	٤	٩,٩٣	١,٥٧	غير دالة
الجنس x المنطقة	٢٤,٨٩	٤	٦,٢٢	٠,٩٨	غير دالة
الجنس x الوظيفة	٤٥,٧٢	٤	١١,٤٣	١,٨١	غير دالة
المنطقة x الوظيفة	١١٥,٩٦	١٦	٧,٢٤	١,١٥	غير دالة

جدول ١١- تحليل التباين لمتغير الراحة في العمل وفق متغيرات الدراسة

يتبين من هذا الجدول مايلي :

- ١- هناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٥٪ ترجع إلى متغير الجنس.
- ٢- نلاحظ أن المتغيرات الرئيسية الثلاثة الأخرى، وهي الحالة الوظيفية والمنطقة التعليمية والوظيفة ليس لها أي تأثير في متغير الراحة في العمل.
- ٣- يلاحظ كذلك جميع التفاعلات بين المتغيرات الرئيسية غير دالة إحصائياً

ب- تحليل التباين لمتغير التحديات في العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الحالة الوظيفية	١٠,٨٦	١	١٠,٨٦	٠,٥٣	غير دالة
الجنس	٢٢٢,٣٧	١	٢٢٢,٣٧	١٠,٩٣	٠,٠٠١
المنطقة التعليمية	١٦٨,٠٤	٤	٤٢,٠١	٢,٠٦	غير دالة
الوظيفة	٣١٧,٠٤	٤	٧٩,٣٣	٣,٩٠	٠,٠٥
الحالة x الجنس	١٤,٤٧	١	١٤,٤٧	٠,٧١	غير دالة
الحالة x المنطقة	١٨٢,٢٨	٤	٤٥,٥٧	٢,٢٤	غير دالة
الحالة x الوظيفة	١٤٧,١٢	٤	٣٦,٧٨	١,٨٠	غير دالة
الجنس x المنطقة	٨٣,١١	٤	٢٠,٧٧	١,٠٢	غير دالة
الجنس x الوظيفة	٤١,٤٦	٤	١٠,٣٦	٠,٥١	غير دالة
المنطقة x الوظيفة	٣٥٠,٢٦	١٦	٢١,٨٩	١,٠٧	غير دالة

جدول ١٢- تحليل التباين لمتغير التحديات في العمل وفق متغيرات الدراسة

من هذا الجدول يتبين مايلي :

- ١- توجد فروق إحصائية دالة عند مستوى ٠,٠٠١، ترجع إلى متغير الجنس.
- ٢- توجد فروق إحصائية دالة عند مستوى ٥٪ ترجع إلى متغير الوظيفة.
- ٣- بالنسبة للمتغيرين الرئيسيين الآخرين وهما الحالة الوظيفية والمنطقة التعليمية لانجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات المجموعات في متغير التحديات في العمل.

٤- جميع التفاعلات بين المتغيرات الرئيسية غير دالة إحصائياً.

ج - الثواب المادي

يتبين الجدول التالي تحليل التباين لمتغير الثواب المادي موزعاً حسب الحالة الوظيفية والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الحالة الوظيفية	١٣٠,٢٤	١	١٣,٢٤	١٢,٩٨	٠,٠١
الجنس	٩,٢٠	١	٩,٢٠	,٩١	غير دالة
المنطقة التعليمية	٦٤,٧١	٤	١٦,١٨	١,٦١	غير دالة
الوظيفة	٢١٤,٢٩	٤	٥٣,٥٧	٥,٣٤	٠,٠١
الحالة x الجنس	١١,٨٦	١	١١,٦٨	١,١٨	غير دالة
الحالة x المنطقة	٤٣,٦٥	٤	١٠,٩١	١,٠٨	غير دالة
الحالة x الوظيفة	٢٧,٩٤	٤	٦,٩٨	,٩٦	غير دالة
الجنس x المنطقة	٥٨,٤٦	٤	١٤,٦١	١,٤٥	غير دالة
الجنس x الوظيفة	١٩,٢٧	٤	٤,٨١	,٤٨	غير دالة
المنطقة x الوظيفة	١٨٢,٤٩	١٦	١١,٤٠	١,١٣	غير دالة

جدول ١٣- تحليل التباين لمتغير الثواب المادي وفق متغيرات الدراسة

من هذا الجدول يتبين مايلي :

- ١- هناك فروق إحصائية بين متوسطي المتقاعدين وغير المتقاعدين دالة عند مستوى ٠,٠١، ترجع إلى متغير الحالة الوظيفية، وهذا يؤكد ما سبق أن ذكرناه من أن متغير الثواب المادي هو العامل الأساسي في الرضا الوظيفي، وربما كان المسئول الأول عن التقاعد المبكر.
- ٢- هناك فروق إحصائية دالة أيضاً بين متوسطات الوظائف التعليمية المختلفة في متغير الثواب المادي، ولعل ذلك يرجع إلى اختلاف رواتب الفئات الوظيفية تبعاً لمستوى الوظيفة.
- ٣- لا توجد فروق إحصائية دالة في المتغيرين الرئيسيين الآخرين وهما الجنس والمنطقة التعليمية.

٤- لا توجد فروق إحصائية دالة ترجع إلى التفاعل بين المتغيرات، وهذا يعني أن الفروق الدالة التي رأيناها في متغير الحالة الوظيفية والوظيفة هي فروق متجانسة عبر المجموعات المختلفة.

د- تحليل التباين لمتغير العلاقات بين الزملاء

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الحالة الوظيفية	.٩٦	١	.٩٦	.٢٥	غير دالة
الجنس	.١٢	١	.١٢	.٠٣	غير دالة
المنطقة التعليمية	١٣,٠٠	٤	٣,٢٥	.٨٥	غير دالة
الوظيفة	١٦,١٨	٤	٤,٠٤	١,٠٦	غير دالة
الحالة x الجنس	٢,٧٦	١	٢,٧٦	.٧٢	غير دالة
الحالة x المنطقة	٢٥,٩٧	٤	٦,٤٩	١,٧٠	غير دالة
الحالة x الوظيفة	١٨,٢٨	٤	٤,٥٧	١,٢٠	غير دالة
الجنس x المنطقة	٣١,٢٢	٤	٧,٨٠	٢,٠٥	غير دالة
الجنس x الوظيفة	٢,٧١	٤	.٦٧	.١٧	غير دالة
المنطقة x الوظيفة	٨٩,٠٠	١٦	٥,٥٦	١,٤٦	غير دالة

جدول ١٤- تحليل التباين لمتغير العلاقات بالزملاء وفق متغيرات الدراسة

نلاحظ من هذا الجدول أن جميع قيم ف غير دالة إحصائياً مما يعني أن جميع المتغيرات الرئيسية وهي الحالة الوظيفية والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفة ليس لها تأثير على متغير العلاقات بين الزملاء، ومعنى آخر لا توجد فروق إحصائية دالة بين المتوسطات ترجع إلى هذه المتغيرات، وعلى ذلك يمكن أن نستخلص أن متغير العلاقات بين الزملاء ليس من المتغيرات التي لها تأثيرها في الرضا الوظيفي، وبالتالي ليس لها علاقة بالتقاعد المبكر.

هـ - تحليل التباين لمتغير كفاية المصادر في العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الحالة الوظيفية	٦٢٥,٩٨	١	٦٢٥,٩٨	١٦,٧١	,٠٠١
الجنس	٤٥٥,٢٦	١	٤٥٥,٢٦	١٢,١٥	,٠٠١
المنطقة التعليمية	١١٠,٣٤	٤	٢٧,٥٨	,٧٣	غير دالة
الوظيفة	٤٧٨,٨٧	٤	١١٩,٧٢	٣,١٩	,٠٥
الحالة x الجنس	٥٠,٠٥	١	٥٠,٠٥	١,٣٣	غير دالة
الحالة x المنطقة	١٨٦,٦٣	٤	٤٦,١٥	١,١٢	غير دالة
الحالة x الوظيفة	٢٤٢,٥٠	٤	٦٠,٦٢	١,٦١	غير دالة
الجنس x المنطقة	٣٢٦,٤٩	٤	٨١,٦٣	٢,١٨	غير دالة
الجنس x الوظيفة	٣٧,٠٩	٤	٩,٢٧	,٢٤	غير دالة
المنطقة x الوظيفة	٥٠٤,٩٦	١٦	٣١,٥٦	,٨٤	غير دالة

جدول ١٥ - تحليل التباين لمتغير كفاية المصادر في العمل وفق متغيرات الدراسة

يتبين من هذا الجدول مايلي :

- ١- هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١، ترجع إلى الحالة الوظيفية أي أن هناك فروقا دالة بين متوسطي فئة المتقاعدين وغير المتقاعدين، وهذا يعني أن هذا المتغير هو من المتغيرات المؤثرة في الرضا الوظيفي، وهذا ما سبق أن لاحظناه عند تحليل النسب المئوية لفقرات هذا المتغير حيث وجدنا بعض الفروق الإحصائية الدالة بين المتقاعدين وغير المتقاعدين في بعض الفقرات.
- ٢- هناك فروق إحصائية دالة ترجع إلى الجنس وهي دالة عند مستوى ٠,٠٠١ .
- ٣- نجد أيضا أن هناك فروقات إحصائية دالة عند مستوى ٥% ترجع إلى الوظيفة، وربما كان السبب في ذلك هو اختلاف المستويات الوظيفية وبالتالي اختلاف إطلاعها أو حصولها على المصادر المختلفة، وبمعنى آخر قد تكون هذه المصادر متاحة لبعض الفئات الوظيفية أكثر من فئات أخرى.
- ٤- لا توجد فروق إحصائية دالة ترجع إلى متغير المنطقة التعليمية.
- ٥- جميع التفاعلات بين المتغيرات الرئيسية غير دالة إحصائية، أي أنه لا يوجد تداخل بين متوسطات المتغيرات المختلفة، وأن الفروق متجانسة عبر المجموعات المختلفة.

و- متغير الترقية في العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	ح.د	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الحالة الوظيفية	٢٧٨,٣٨	١	٢٧٨,٣٨	٧,٤٤	,٠١
الجنس	٨٩,٣١	١	٨٩,٣١	٢,٣٨	غير دالة
المنطقة التعليمية	٤٠٩,٢٣	٤	١٠٢,٣١	٢,٧٣	,٠٥
الوظيفة	٥٢٩,٧٢	٤	١٣٢,٤٣	٣,٥٤	,٠١
الحالة x الجنس	٣١,٠٧	١	٣١,٠٧	,٨٣	غير دالة
الحالة x المنطقة	١٠٠,٧٧	٤	٢٥,١٩	,٦٧	غير دالة
الحالة x الوظيفة	١٧٦,٨٣	٤	٤١,٩٥	١,١٢	غير دالة
الجنس x المنطقة	٢٣٠,٩٧	٤	٥٧,٧٤	١,٥٤	غير دالة
الجنس x الوظيفة	١١٩,٤١	٤	٢٩,٨٥	,٧٩	غير دالة
المنطقة x الوظيفة	٥٨٨,١٩	١٦	٣٦,٧٦	,٩٨	غير دالة

جدول ١٦- تحليل التباين لمتغير الترقية في العمل وفق متغيرات الدراسة

يتبين من هذا الجدول مايلي :

- ١- هناك فروق إحصائية دالة بين متوسطي المتقاعدين وغير المتقاعدين في متغير الترقية في العمل، حيث نجد النسبة الفئوية دالة عند مستوى ١ ٪، وقد رأينا من قبل أن المتقاعدين ينظرون لنظام الترقية باعتباره نظاما غير مرضي، ولذلك يمكن اعتباره من المتغيرات المسؤولة عن التقاعد المبكر.
- ٢- توجد فروق إحصائية ترجع إلى المنطقة التعليمية دالة عند مستوى ٥ ٪، .
- ٣- كذلك توجد فروق إحصائية دالة بين المتوسطات المختلفة للمجموعات الوظيفية، وربما كان ذلك راجعا إلى أن فرص الترقى بالنسبة للمهن الأعلى أكثر منها بين الوظائف الصغيرة.
- ٤- جميع التفاعلات بين المتغيرات الرئيسية غير دالة إحصائيا ومعنى ذلك تجانس الفروق بين المجموعات المختلفة في المتغيرات الدالة إحصائيا وهي الحالة الوظيفية، والمنطقة التعليمية، والوظيفة.

الفصل الخامس

الخلاصة والتوصيات

تعتبر هذه الدراسة فريدة في نوعها في دولة الكويت في فترة ما بعد التحرير والتي تعتبر مكملة لدراسة الواقع التعليمي من جوانبه المتعددة التي نفذتها الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية في أواخر عام ١٩٩٣ .

وقد قام فريق البحث، تساعده مجموعة من المتخصصين الاجتماعيين التابعين لإدارة الخدمات الاجتماعية والنفسية بوزارة التربية، بدراسة ميدانية للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في وزارة التربية، وقد استغرقت الدراسة زهاء خمسة أشهر (من أكتوبر ١٩٩٣ إلى فبراير ١٩٩٤) قام خلالها فريق البحث ببناء وتقياس مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم لاستطلاع آراء المدرسين المتقاعدين وغير المتقاعدين الذين يعملون في مدارس وزارة التربية، وكذلك في الإدارة المدرسية والتوجيه الفني .

محاور الدراسة

حتى تصطبغ الدراسة بالصبغة الشمولية للموضوع، اتفق فريق البحث على أن ينصب اهتمام هذه الدراسة على المتغيرات الستة التالية :

- ١- الراحة في العمل
- ٢- التحديات في العمل
- ٣- الثواب المادي
- ٤- العلاقات بالزملاء
- ٥- كفاية المصادر في العمل
- ٦- الترقية في العمل

وقد اختيرت هذه المتغيرات على اعتبار أنها تشمل الجوانب المختلفة للرضا الوظيفي انطلاقاً من الخلفية النظرية للدراسة .

أهداف الدراسة :

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء كل من المدرسين والعاملين في الإدارة التربوية نحو مدى رضاهم عن عملهم، والوقوف على أسباب التسرب في مهنة التدريس والإدارة التربوية، وعلى هذا حاولت الدراسة الاجابة على التساؤلات التالية :

- ١ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة التربوية إلى عدم الراحة في العمل ؟
- ٢ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة التربوية إلى عدم وجود تحديات في العمل ؟
- ٣ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة التربوية إلى عدم تناسب الجهد المبذول مع المكافأة المادية والمعنوية ؟
- ٤ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة التربوية إلى سوء العلاقة بالزملاء في العمل ؟
- ٥ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة التربوية إلى عدم كفاية المصادر في العمل ؟
- ٦ - هل يرجع التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة التربوية إلى نظام الترقية في العمل ؟
- ٧ - هل هناك فروق في التسرب - التبديل في مهنة التدريس والإدارة التربوية في مجال الراحة في

- العمل ترجع إلى الحالة الوظيفية والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ٨ - هل هناك فروق في التسرب - التبدل في مهنة التدريس والادارة العليا في مجال التحديات في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ٩ - هل هناك فروق في التسرب - التبدل في مهنة التدريس والادارة العليا في مجال الثواب المادي في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ١٠ - هل هناك فروق في التسرب - التبدل في مهنة التدريس والادارة العليا في مجال العلاقات بالزملاء في العمل إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ١١ - هل هناك فروق في التسرب - التبدل في مهنة التدريس والادارة العليا في مجال كفاية المصادر في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟
- ١٢ - هل هناك فروق في التسرب - التبدل في مهنة التدريس والإدارة العليا في مجال الترقية في العمل ترجع إلى الحالة والجنس والمنطقة التعليمية والوظيفية ؟

أداة الدراسة :

انطلاقاً من الخلفية النظرية للدراسة قام فريق البحث بوضع مقياس للرضا الوظيفي يتألف من ستة أبعاد ، هي :

- ١- الراحة في العمل
- ٢- التحديات في العمل
- ٣- الثواب المادي
- ٤- العلاقات بالزملاء
- ٥- كفاية المصادر في العمل
- ٦- الترقية في العمل

وقد تضمن كل بعد من هذه الأبعاد عدداً من الفقرات بلغ مجموعها ٣٦ فقرة، وضع سلماً للإجابة على هذه الفقرات ذا خمسة أبعاد (ينطبق بدرجة تامة، ينطبق بدرجة كبيرة، ينطبق بدرجة متوسطة، ينطبق بدرجة ضعيفة، لاينطبق بالمرّة)، وقد جربت هذه الفقرات مرتين على عينتين استطلاعتين بلغت في المرة الأولى ٦٠ من العاملين في مهنة التدريس والادارة التربوية وبلغ عددها في المرة الثانية ٨٠ من العاملين في مهنة التدريس والادارة التربوية في خمس مدارس مختلفة : مدرسة ابتدائية ومدرستين متوسطتين ومدرستين ثانويتين. وأسفرت هاتان الدراستان على حذف بعض الفقرات وإضافة فقرات أخرى، وبلغ عدد فقرات المقياس في النهاية ٣٤ فقرة.

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من مجموعة من العاملين في التعليم، مدرسين وإداريين، بلغ عددهم ٧٧٧ فرداً منهم ٨٦ من المتقاعدين. وجميع أفراد العينة من الجنسية الكويتية، وقد تم اختيارهم عشوائياً من المناطق التعليمية الخمس حسب الحالة الوظيفية والجنس والوظيفة.

أهم نتائج الدراسة :

يمكن تلخيص ما توصلت إليه الدراسة من نتائج على الوجه التالي :

- ١- يبرز الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مجالات الراحة في العمل والتحديات في العمل والعلاقات

بالزملاء وكفاية المصادر في العمل.

٢- يقل مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مجال الترقية في العمل.

٣- يعتبر مجال الثواب المادي هو العامل الأساسي في عدم الرضا الوظيفي ، والمسؤول الأول عن ارتفاع معدل التسرب والتقاعد المبكر بين المعلمين.

٤- من عوامل التقاعد المبكر عدم الراحة في العمل.

٥- يعتبر مجال التحديات في العمل ليس من المجالات المحددة للتقاعد المبكر، كما أنه ليس مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي.

٦- يرى كل من المتقاعدين وغير المتقاعدين أن المرتب الذي يحصلون عليه غير كاف وغير مناسب لما يبذلونه من جهد.

٧- يعتبر مجال العلاقات بالزملاء ليس من العوامل المحددة للرضا الوظيفي وبالتالي ليس من عوامل التقاعد المبكر.

٨- ينظر غير المتقاعدين لرؤسائهم نظرة أفضل من نظرة المتقاعدين وقد يكون هذا عاملاً من عوامل التقاعد المبكر.

٩- شعور الموظف بعدالة الترقية في مجال العمل من العوامل التي تساعد على استمراره في عمله، وعدم التفكير في التقاعد المبكر.

١٠- الجنس له تأثير على متغير الراحة في العمل، ومتغير التحديات في العمل، إذ يزيد متوسط الذكور عن متوسط الاناث في هذين المتغيرين. كما توجد فروق بين فئة المتقاعدين وفئة غير المتقاعدين في متغير كفاية المصادر في العمل، حيث يزيد متوسط غير المتقاعدين عن متوسط المتقاعدين.

١١- الحالة الوظيفية (متقاعد وغير متقاعد) لها تأثير على متغير التحديات في العمل، ومتغير الثواب المادي، ومتغير كفاية المصادر في العمل، ومتغير الترقية في العمل بين فئة المتقاعدين وغير المتقاعدين.

١٢- الوظيفة لها تأثير على متغير الثواب المادي، ومتغير كفاية المصادر في العمل، ومتغير الترقية في العمل بين فئة المتقاعدين وفئة غير المتقاعدين.

١٣- المنطقة التعليمية لها تأثير على متغير الترقية في العمل بين فئة المتقاعدين وفئة غير المتقاعدين.

التوصيات :

يوصي فريق البحث بما يلي :

١- إعادة النظر في مرتبات العاملين في مجال التعليم، بحيث تكون هذه المرتبات مجزية للجهد المبذول في أداء العمل.

٢- العمل على رفع مكانة المعلم حتى تصبح مهنة جاذبة.

٣- العمل على تحسين العلاقات الانسانية في البيئة المدرسية، مثال ذلك أن تقوم الادارة المدرسية باشارك العاملين في اتخاذ القرارات.

٤- التمييز بين العاملين في المكافآت والترقيات على أساس الجهد المبذول في العمل، والابتكار فيه، وبحيث تكون الترقية في العمل مرتبطة بالتميز في العمل لا بالأقدمية فيه.

مصادر الدراسة

أولا : المصادر العربية :

حامد بدر (١٩٨٣) : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، سبتمبر.

حمدي حنبلي (١٩٨٣) : العلاقة بين بعض المتغيرات النفسية والمتغيرات المهنية ورضا معلم المرحلة الأولى في دولة الكويت عن مهنته، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب بجامعة الكويت.

علي عسكر (١٩٨٣) : الدافعية في مجال العمل، الكويت : مطبعة ذات السلاسل.

محمد آل ناجي وعبد الرحمن المحبوب (١٩٩٣) : « متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية » المجلة التربوية، العدد ٢٩، جامعة الكويت، الخريف.

محمد البرقاوي (١٩٧٩) : عوامل الرضا عن الانتماء للمعاهد وعلاقة ذلك بالتكيف لمهنة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة.

محمد رفقي عيسى (١٩٨٦) : العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال واتجاهات الأطفال نحو العملية التربوية، المجلة التربوية، العدد ٨، مارس.

نادية شريف (١٩٨٣) : « نمط المناخ المؤسسي وعلاقته برضا المعلم عن مهنته » بحث مقدم للمؤتمر الخليجي الأول لعلم النفس، دولة الكويت، أبريل.

ناصر عبد الخالق (١٩٨٢) : « الرضا الوظيفي وأثره على انتاجية العمل » مجلة العلوم الاجتماعية، دولة الكويت (سبتمبر).

ثانيا المصادا الاجنبية :

Abu Saad, I. and Isralowitz, R. (1992). Teachers' job satisfaction in transitional society with the Bedouin Arab School of Negev. Journal of Social Psychology, 132(6), 771-781.

Adams, J.S. (1965). Inequality in social exchange. In L. Berkowitz, ed.

Anastasi, A. (1979) Fields of applied psychology. 2nd ed. New York : Mc Graw-Hill.

- Chase, F. (1951). Factors for satisfaction in teaching. *Phi delta Kappan*, 33, 127-132.
- Diener, I (1985). Job satisfaction and college faculty in two predominantly Black institutions. *Journal of Negro Education*, 54,(4), 558-565.
- Haughey, M. and Murphy, P. (1983). Are rural teachers satisfied with the quality .of their work life, *Education*, 103, 56-66
- Holdaway, E. (1978). Facet and overall satisfaction of teachers *Educational Administration Quarterly*, 14. (winter), 30-47.
- Kline, F. (1949). Satisfaction and annoyance in teaching. *Journal of Experimental Education*, 18,471-480.
- Lowther, M., Gill, S. , and Copperd, L. (1985). Age and the determinants of teacher job satisfaction. *Gerontologist*, 25,(5), 520-525.
- Maslow, A.H. (1965). *Eupsychian Management*. Homewood (III.) : Irwin.
- Mykletum, R. (1985). Work Stress and satisfaction of comprehensive school teachers: An interview study . *Scandinavian Journal of Educational Research*, 29, (2), 57-71.
- Reichel, A.: Neumann, Y., and Saad, I. (1986). Organizational climate and work satisfaction of male and female teachers in Bedouin elementary schools. *Israel Social Science Research*, 4, (2), 34-48.
- Sales, S.M. and House, J. (1971) Job satisfaction as a possible risk actor in Coronary Heart Disease. *Journal of Chronic Diseases*. *Journal of Chronic Diseases*, 23, 861-873.
- Singh, B. (1986). A study of job - satisfaction as related to marital - adjustment of working women. *Guru Nank Dev U. (India)*, 33, (1-2), 55-58.
- Smith, M. and Bourke, S. (1992). Teacher stress : Examining a moldel based on context, workload, and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 8, (1), 31-46.
- Steers, R.M. and Porter, L.(1975). *Motivation and work behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Trusty, F. and Sergiovanni, T. (1966). Perceived need defecier of teachers and administrators: A Proposal for restructuring roles. *Educational Administration Quarterly*, 2, 168-180.
- Usharsee, S and Chandraiah, K. (1990). Work values and job satisfaction of professional and non-professional college teachers. *Indian Journal of Applied Psychology*, 27, (1), 10-14.

ملحق

سم الله الرحمن الرحيم

الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية

مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم

الزميل الفاضل/ الزميلة الفاضلة

تحية طيبة وبعد

يحتوي هذا المقياس على مجموعة من الفقرات تهدف إلى قياس مدى رضاك عن المهنة التي تقوم بها. والمرجو منك أن تقدر كل عبارة حسب درجة انطباقها عليك وذلك على النحو التالي:

- إذا كنت ترى أن العبارة تنطبق عليك بدرجة تامة ضع علامة (√) تحت كلمة تامة أمام العبارة.
- إذا كنت ترى أن العبارة تنطبق عليك بدرجة كبيرة ضع علامة (√) تحت كلمة كبيرة أمام العبارة.
- إذا كنت ترى أن العبارة تنطبق عليك بدرجة متوسطة ضع علامة (√) تحت كلمة متوسط أمام العبارة.
- إذا كنت ترى أن العبارة تنطبق عليك بدرجة ضعيفة ضع علامة (√) تحت كلمة ضعيفة أمام العبارة.
- إذا كنت ترى أن العبارة لا تنطبق عليك بالمرّة ضع علامة (√) تحت كلمة بالمرّة أمام العبارة.

نشكر لك تعاونك معنا في هذه الدراسة. وتقبل خالص تحياتنا.

فريق البحث

البيانات الشخصية :

الحالة الوظيفية :	غير متقاعد	متقاعد
النوع :	ذكر	أنثى
الجنسية :	كويتي	غير كويتي
التعليم :	حكومي	أهلي
المنطقة التعليمية :	العاصمة	حولي
	الأحمدي	الجهراء
المرحلة التعليمية :	رياض أطفال	ابتدائي
	متوسط	ثانوي
الوظيفة :	ناظر	موجه
	وكيل	مدرس أول
		مدرس
أخرى (تذكر)		
الحالة الاجتماعية :	متزوج	غير متزوج
عدد الأبناء :		
مهنة الزوج أو الزوجة :		

رقم	العبارة	تامة	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	بالمرة
١	فترة الدوام كافية لإنجاز مهام عملي.					
٢	توزيع مهام العمل على الأوقات مناسب.					
٣	توزيع مهام العمل بيني وبين زملائي عادل.					
٤	يسهل علي الذهاب إلى مكان عملي والعودة منه.					
٥	أتضايق من كثرة الأعمال الإضافية في محيط العمل.					
٦	أشعر بالمتعة في عملي.					
٧	أجد الفرصة لتنمية قدراتي.					
٨	ألمس نتائج عملي بوضوح.					
٩	تتاح لي فرصة القيام بالأعمال التي أتقنها.					
١٠	لدي حرية كبيرة في أداء عملي بالطريقة التي أريدها.					
١١	طبيعة عملي تتطلب مني أن أحل مشكلات صعبة.					
١٢	طموحاتي تتحقق في العمل.					
١٣	مرتبتي مناسبة للجهد الذي أقوم به.					
١٤	المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مجزية.					
١٥	العمل الذي أقوم به يتناسب وهدف في الحياة.					
١٦	أشعر بالأمان في عملي.					
١٧	علاقاتي بزملائي يسودها الود.					
١٨	تتاح لي فرص كثيرة لتكوين صداقات.					
١٩	الأشخاص الذين أعمل معهم يهتمون بي شخصياً.					
٢٠	يتوفر لي في مكان عملي جميع متطلبات العمل.					
٢١	ألتقى للمعونة والأدوات الكافية لإنجاز عملي.					
٢٢	لدي من التفويض ما يكفي لإنجاز عملي.					
٢٣	مسؤولياتي في العمل محددة تماماً.					
٢٤	رئيسي كفء في عمله.					
٢٥	رئيسي في العمل شخص ديمقراطي.					
٢٦	رئيسي في العمل متعاون.					
٢٧	يتعاون معي زملائي في العمل.					
٢٨	رئيسي قادر على توزيع العمل بعدالة.					
٢٩	تم الترقيات بشكل عادل.					
٣٠	فرص الترقية في مجال عملي جيدة.					
٣١	الفرصة للترقية متاحة للجميع في مجال عملي.					
٣٢	الطريقة التي تقدر بها أعمالي عادلة.					
٣٣	يحصل على الترقية في مجال عملي من يستحقها.					
٣٤	تم الترقية في مجال عملي وفقاً لمعايير محددة.					

