

## الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض

ناصر بن عبد الرحمن الفالح

قسم المناهج وطرق التدريس ، كلية المعلمين بالرياض

المملكة العربية السعودية

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض. وكذا التعرف على الفروق بينهم في الرضا الوظيفي حسب المتغيرات المستقلة التالية: المرحلة التي يعمل بها محضر المختبر، والعمر، والخبرة في العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها قام الباحث بإعداد استبانة تتكون من أربعة محاور، و من (٥٢) عبارة ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٩) محضر مختبر.

وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية أن :

- المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لمحضري المختبرات جاءت ما بين (٢,١٣ - ٤,٦٨) وبمتوسط عام بلغ (٣,٧٢) وهذا يعني أن محضري المختبرات يتمتعون برضا وظيفي بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى للمرحلة الدراسية التي يعملون بها.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى لمتغير العمر، في محوري بيئة العمل والعبء العملي في المدرسة وهذه الفروق لصالح الفئة العمرية الأكبر.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل فيما يخص محور بيئة العمل .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل عند (٠,٠٥) لصالح ذوي الخبرة الأكثر في العمل فيما يخص محوري العبء العملي في المدرسة والمميزات المادية والمنعوية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل في محور العلاقات الاجتماعية عند ( ٠,٠١ ) لصالح ذوي الخبرة الأكثر. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها : عدم تكليف محضري المختبرات بأعمال إدارية، وتوفير سبل التدريب لهم، والاهتمام بتقديم مميزات مادية ومعنوية لهم.

### المقدمة :

يعد الرضا الوظيفي من أهم مقومات الإنتاجية في العمل، ويتحكم في الاستعداد النفسي والمهاري لأداء العمل بصورة صحيحة. ويساعد على بناء علاقات اجتماعية مع الرؤساء والزملاء في العمل. وقد بدأت دراسات الرضا الوظيفي منذ القدم، فقد ذكر بارمر وإيست (Parmer & East, 1993) أن دراسة أجريت بواسطة مايا وزملائه (Maya, 1920) وأكدت هذه الدراسة على أن تأثير العلاقات الإنسانية و الاجتماعية في العمل على الرضا الوظيفي أكثر من تأثير العلاقات الاقتصادية. ويشير ملكاوي والعبد الله (١٤١٥هـ) إلى أن فني المختبر مثله مثل سائر الموظفين يذهب إلى عمله ولديه حاجات مختلفة نفسية و فسيولوجية واجتماعية، وإن عدم إشباع هذه الحاجات قد يؤدي إلى عدم إنجاز العمل بالشكل الصحيح.

وذكر آل ناجي والمحبوب (١٩٩٣م) أن العاملين الأكثر إنتاجية يميلون لتحقيق مستويات أعلى من الرضا الكلي، ولذلك فإن جميع المهتمين يرون أن الرضا الوظيفي يستحق الفهم والدراسة حتى وإن كان لا يعرف إلا اليسير نسبياً عن نتائج الرضا الوظيفي والعوامل التي تحده.

ويؤكد التويجري (١٩٩٥م) أن الرضا الوظيفي يتأثر بكثير من العوامل، حيث يتعلق جزء منها بالعمل ومتطلباته ومسؤولياته، ويتعلق الجزء الآخر بالفرد نفسه وشخصيته ودوافعه وانفعالاته ورغباته، في حين أن جزءاً ثالثاً من هذه العوامل يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة أو المهنة. ومعرفتنا لهذه العوامل وتفهمها تمكننا من

تحسينها وتطويرها و الارتقاء بها إلى المستوى الذي يضمن لنا إيجاد الفرد المنتج المتمتع بأداء وظيفته.

إذ أن المختبر يحتاج إلى محضر تتوافر فيه مهارات متعددة منها : المهارات الإدارية ، والتعامل مع سجلات المختبر ومستلزماته كذلك الإلمام بالمهارات الفنية مثل : تجهيز التجارب ، وحفظ المواد الكيميائية بمختلف أنواعها ، والتعامل معها بحذر نظراً لخطورتها ، ومن الواضح أن عدم توافر هذه المقومات مجتمعة سيؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي. ويتوقف نجاح محضر المختبر في عمله على توافر مقومات الرضا الوظيفي بمختلف أنواعها : الإنسانية و الاجتماعية و المادية و المعنوية ووضوح أنظمة العمل الخاصة بالمختبر.

#### مشكلة الدراسة :

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي : ما مدى الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض ؟

#### أسئلة الدراسة :

- ١- ما متوسط درجة الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية ؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي المرحلة التي يعملون بها (متوسط - ثانوي)؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي أعمارهم (أقل من ٣٠ سنة - ٣٠ سنة فأكثر)؟

- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي خبرتهم في العمل (أقل من خمس سنوات- خمس سنوات فأكثر) ؟

#### أهداف الدراسة :

تحدد أهداف الدراسة فيما يلي :

- ١- قياس درجة الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض.
- ٢- قياس الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في الرضا الوظيفي حسب المتغيرات المستقلة التالية: المرحلة التي يعمل بها محضر المختبر ، والعمر، والخبرة في العمل.

#### فروض الدراسة :

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي المرحلة التي يعملون بها (متوسط - ثانوي).
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي أعمارهم (أقل من ٣٠ سنة -٣٠ سنة فأكثر).
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي خبرتهم في العمل (أقل من خمس سنوات- خمس سنوات فأكثر) .

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في الأمور التالية :

- ١- لم يجد الباحث في حدود معرفته واطلاعه علي أية دراسة باللغة العربية حول الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية ماعدا دراسة

واحدة حول الرضا عن العمل لفنيي المختبرات في الجامعات الأردنية ملكاوي والعبد الله (١٤١٥هـ).

٢- تزويد المسؤولين عن برامج محضري المختبرات، بمدى مساهمة الأنظمة الوظيفية التي تطبق عليهم في الرضا الوظيفي لهذه الفئة المهمة من العاملين في مجال التعليم.

٣- الكشف عن مدى تأثير بعض المتغيرات مثل: المرحلة التي يعمل بها محضر المختبر والعمر والخبرة في العمل على الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات.

### حدود الدراسة:

تحددت هذه الدراسة في عينة من محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٢٣/١٤٢٤هـ، وقد اختيرت مدينة الرياض لتوفر أعداد كبيرة من المدارس المتوسطة وكذا الثانوية، وبها جميعاً محضري مختبرات، بينما لا يتوفر ذلك بنفس القدر في مدن أخرى، كما أن الباحث على علاقة وثيقة بهذه المدارس بصفته مشرفاً على طلاب التربية الميدانية تخصص مسار علوم.

### مصطلحات الدراسة :

#### الرضا الوظيفي:

ويعرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه الشعور الذي يعبر عنه محضر المختبر في المرحلتين المتوسطة والثانوية أو أحدهما حول ما يحصل عليه من مميزات مادية أو تدريب أثناء الخدمة، وكذا العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل، وهو محصلة استجابات محضري المختبرات على عبارات أداة الدراسة.

#### محضر المختبر:

يعرف دليل الشئون الإدارية لمحضري المختبرات الدراسية وزارة المعارف (١٤١٢هـ) محضر المختبر بأنه: "موظف مختص لديه مؤهلات مطلوبة وخبرة كافية للعمل

بالمختبرات ويقوم بتنظيم المختبر والإشراف على أاثته و أجهزته وما به من محاليل وأجهزة و أدوات".

ويعرف الباحث محضر المختبر بأنه الموظف الذي لديه مؤهلات وخبرات كافية في الأعمال الإدارية والفنية المخبرية التي تؤهله للتعامل الأمثل مع التجارب المخبرية، ومراعاة السلامة والأمان في المختبرات المدرسية، ويعمل في المرحلتين المتوسطة أوالثانوية بمدينة الرياض.

### الدراسات السابقة:

#### الدراسات العربية:

أشارت العرادي (١٤٠٨هـ) في دراستها التي من أهدافها معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض. إلى أنه توجد علاقة موجبة بين رضا معلمات المرحلة المتوسطة عن عملهن و بين النمط الديموقراطي، بينما تكون هذه العلاقة سالبة مع النمطين : الدكتاتوري، و الترسلي، ولا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة المتوسطة فيما يخص المتغيرين : العمر، والخبرة .

وقد أجرى كل من الديحان و البابطين (١٤١١هـ) دراسة من أهدافها معرفة رضا المعلمين في المرحلة الثانوية عن مهنة التعليم وتأثير بعض المتغيرات . وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٥) معلماً و بينت النتائج وجود أثر دال للخبرة بين المعلمين ذوي الخبرة، أقل من عشر سنوات و عشر سنوات فأكثر في كل أبعاد الرضا باستثناء بعد تقدير المجتمع لمهنة التعليم . كذلك أظهرت النتائج أن المعلمين راضون عن مهنة التعليم بصورة عامة، حيث بلغت نسبة المعلمين الراضين عن مهنة التدريس ٨١,١٪.

أما العمري (١٩٩١م) فقد قام بدراسة من أهدافها دراسة الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية من حيث مستواه والعوامل المحددة له و علاقته ببعض المتغيرات مثل (السن، الخبرة، المؤهل، الراتب الشهري) وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق

دالة إحصائية بين أفراد العينة تعزى إلى المنطقة. كذلك توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني العام، وكل من العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب الشهري.

وقد وجد آل ناجي و المحبوب (١٩٩٣م) في دراستهما التي من أهدافها العلاقة بين الرضا الوظيفي و العوامل الشخصية للمعلمين و المعلمات بمنطقة الأحساء، وتكونت عينة الدراسة من (٤٧٥) معلماً و معلمة، أنه كلما زاد العمر زاد الرضا الوظيفي وكذلك الخبرة في التدريس. وأن هناك فروقاً لصالح المعلمات في الرضا الوظيفي.

وفي دراسة قام بها الحربي (١٤١٥هـ) و التي من أهدافها التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، و تكونت العينة من (٢٥٩) عضو هيئة تدريس. وبينت النتائج انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود و انخفاض المستوى العام للإنتاجية العلمية لديهم. وهناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات كل من الجنسية، والمرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة في كل من الرضا الوظيفي و الإنتاجية العلمية لصالح ذوي المراتب العلمية الأعلى، و الخدمة الأطول، و أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.

قام كل من ملكاوي والعبد الله (١٤١٥هـ) بدراسة هدفت إلى قياس درجة الرضا عن العمل لدى فنيي المختبرات في الجامعات الأردنية الرسمية و علاقته ببعض المتغيرات، و قد تكونت عينة الدراسة من (٨٢) فنياً يعملون في كليات العلوم في الجامعات الأردنية الرسمية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل لدى فنيي المختبرات في بعض المجالات تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، و القسم الذي يعمل به الفني، و طبيعة عمله والجامعة التي يعمل بها، كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن مجال ظروف العمل كان

مصدراً أساسياً لرضا الفنيين بينما كان مجال الراتب و الحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل عندهم في كليات العلوم في الجامعات الأردنية الرسمية.

أما دراسة التويجري (١٩٩٥م) فهدفت إلى الوقوف على بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين و غير السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض ، وعددهم (٤٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة الست. وبينت النتائج أن هناك فروقاً دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي بالنسبة للمميزات المادية بين السعوديين وغير السعوديين لصالح غير السعوديين. كذلك هناك فروق بين ذوي الدرجة الوظيفية المنخفضة (المعيدين و المحاضرين و الأساتذة المساعدين) و ذوي الدرجة الوظيفية المرتفعة (الأساتذة و الأساتذة المشاركين) في رضاهم عن المزايا المادية لصالح الفئة الأخيرة.

ويعزو كل من الإبراهيم و عبد الحميد (١٤١٦هـ) في دراستهما و التي من أهدافها معرفة مدى اختلاف درجة رضا المعلمين عن عملهم باختلاف عدد من المتغيرات . وتكونت عينة الدراسة من (٥١٦) معلماً ومعلمة . و بينت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيرات المرحلة التعليمية ( ابتدائي، إعدادي، ثانوي)، والجنس، والخبرة في التدريس، والتخصص .

و يرى العجاجي (١٤١٧هـ) في دراسته التي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية السعوديين بالمرحلة المتوسطة في مدينة الرياض. وكذا التعرف على مدى اختلاف الرضا عن العمل باختلاف (العمر، و الخبرة، والتخصص..الخ) لدى المعلمين و تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) معلمين. وأوضحت نتائج الدراسة أن ما نسبته ٧٤٪ من أفراد عينة الدراسة راضون عن مهنتهم. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط إجابات المعلمين لمقياس الرضا و متغيرات الخبرة و العمر والتخصص و الدبلوم. في حين وجدت فروق دالة إحصائياً بالنسبة للدرجة العلمية لصالح المعلمين حملة بكالوريوس التربية، عند

مقارنتها بدرجة بكالوريوس الآداب التي يحملها بعض المعلمين، كما وجدت فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجامعة التي تخرج منها المعلمون لصالح خريجي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مقارنة مع أقرانهم خريجي جامعة الملك سعود.

وقد تبين من دراسة قامت بها العمادي (١٧٤١هـ) والتي من أهدافها معرفة جوانب الرضا عن العمل لدى معلمي و معلمات المراحل التعليمية الثلاث بدولة قطر، و علاقة ذلك بكل من الجنس و الجنسية و المرحلة التعليمية و الخبرة التدريسية و مادة التخصص و المؤهل الدراسي لهؤلاء المعلمين و المعلمات. وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٥) معلماً و (٣٨٢) معلمة. أن المعلمين أكثر رضا من المعلمات فيما يخص الأجور والمكافآت، كما أنه لا توجد فروق تعزى إلى الخبرة في العمل. كما أن المعلمين والمعلمات في المرحلة الإعدادية راضون أكثر عن الأجور و المكافآت من معلمي ومعلمات المرحلتين الابتدائية و الثانوية.

أما الصبان (١٧٤٠هـ) فقد قامت بدراسة من أهدافها معرفة الرضا عن العمل لدى معلمات المرحلة المتوسطة و علاقته بعدد من المتغيرات و تكونت عينة الدراسة من (١٨٠) معلمة من معلمات المرحلة المتوسطة بمدارس جدة للبنات. وقد بينت النتائج أنه لا توجد فروق بين المعلمات المتزوجات و غير المتزوجات. كذلك لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة و المؤهل (تربوية - غير تربوية).

ويرى لال (١٩٤١هـ) في دراسته التي من أهدافها الكشف عن رضا بعض الطلاب والطالبات الدارسين في بعض كليات التربية ببعض الجامعات السعودية عن برامج الدراسات العليا. وقد اختار الباحث ثلاثة تخصصات مختلفة من ثلاث كليات في ثلاث جامعات حيث تم توزيع استبانة على ٩٠ طالباً وطالبة بالتساوي في جميع التخصصات، أنه لا يوجد أثر دال إحصائياً لمتغيري الجنس و التخصص في البرامج.

و أكد شديفات (١٤١٩هـ) في دراسته التي هدفت إلى قياس و تحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك و علاقته بالجنس ، و الكلية ، و سنوات الخبرة ، و الرتبة الأكاديمية . و تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية فبلغ عددها (١٣٧) عضو هيئة تدريس . أن مجال الحوافز المادية و المعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، و مجال بيئة العمل كان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك و قد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس و الكلية ، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة و الرتبة الأكاديمية.

استهدفت دراسة الراوي (١٤٢١هـ) استقصاء و تحليل الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية في الأردن ، و علاقته بعوامل ديموغرافية مثل المؤهل العلمي ، العمر ، المسمى الوظيفي ، و الحالة الاجتماعية ، الجنس و مكان العمل و بلغت عينة الدراسة (٨٣) شخصاً و قد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى إلى سنوات الخبرة و المؤهل العلمي . و أظهرت الدراسة أيضاً أن أعلى درجات الرضا الوظيفي للعاملين تتركز في مجالات العلاقة مع رؤساء الإدارات ، والمسؤولين ، و المزايا ، و الأمان الوظيفي . بينما كانت أدنى مستويات الرضا الوظيفي في مجالات الراتب ، العلاقات الإنسانية ، و الاحترام.

وقد أوضحت نتائج دراسة الخزيم (١٤٢٢هـ) و التي من أهدافها معرفة العلاقة بين اتجاهات معلمي الرياضيات نحو مادة الرياضيات و رضاهم الوظيفي و بين تحصيل تلاميذهم في الصف السادس الابتدائي . و تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) معلمين ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية ، كما تم اختيار تلاميذ (٣٠) معلماً بالطريقة العشوائية البسيطة من بين أفراد عينة الدراسة ، أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي

الرياضيات بوجه عام يقع في مستوى المحايد . وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الرياضيات في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لاختلاف سنوات خبراتهم واختلاف المؤهل العلمي . ووجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الاتجاه نحو الرياضيات و الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة المعجل و اليحيى (١٤٢٢هـ) إلى التعرف على مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في كلية التربية بجامعة الملك سعود. كما هدفت إلى التعرف على مدى اختلاف درجة الرضا عن العمل باختلاف الدرجة العلمية والقسم. وتكونت عينة الدراسة من جميع مشرفي التربية الميدانية وعددهم (٣٥) مشرفاً وأوضحت نتائج الدراسة بأن مقدار درجة الرضا عن العمل لأفراد العينة بشكل عام أكثر من جيد. لكن نتائج الدراسة أظهرت عدم رضاهم عن بعض الجوانب التنظيمية والإدارية وبعض الجوانب المتعلقة بالطالب. وأشارت نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية والقسم الذي ينتمي إليه المشرف.

هدفت دراسة الأغبري (٢٠٠٢) إلى البحث عن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، كما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات المستقلة، مثل نوع المبنى المدرسي (حكومي، مستأجر، أرامكو)، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، وعامل السن حيث تم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من ٨٣ متدرجاً في كلية المعلمين بالإحساء للعام الجامعي ١٤٢١/١٤٢٢هـ. وكشفت الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري، والشعور بالإنجاز، والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي، تمثل مصدراً كبيراً للرضا لدى أفراد العينة. حيث كان مستوى الرضا عن الراتب الشهري لدى ٧٢,٣٪ من أفراد العينة متوسطاً، والرضا عن الراتب الشهري عند ٢٢,٩٪ منهم كان عالياً، بينما أشار فقط ٤,٨٪ من

أفراد العينة إلى مستوى رضا منخفض. ولم تكشف الدراسة عن وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي وبين المتغيرات المستقلة للدراسة.

قامت الشريدة (١٤٢٣ هـ) بدراسة هدفت إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا.

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك و البالغ عددهم ٦٥٧ عضواً وقد تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (٢٤٧) عضواً، وأوضحت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة.

### الدراسات الأجنبية :

أشار كونلي وآخرون ( Conley, et. al, 1989 ) في دراستهم والتي من أهدافها معرفة أسباب عدم الرضا الوظيفي للمعلمين ، وتكونت عينة الدراسة من معلمي (٤٢) مدرسة ابتدائية و(٢٥) مدرسة ثانوية في ولاية نيويورك . إلى أن أبرز العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي هي البيروقراطية والشدة في المعاملة من قبل الرؤساء وعدم الوضوح في التعامل والروتين في العمل ، وكذلك بينت نتائج الدراسة أن الإشراف التربوي يعتبر من مسببات عدم الرضا الوظيفي بالنسبة لمعلمي المرحلة الثانوية .

قام فلاهرتي (Flaherty, 1989) بدراسة تتبعية للطلاب المتخرجين من كلية وليم ريني هاربر في ولاية إلينوي ، بهدف معرفة عدد من الأمور منها المرتب الشهري، الوظيفة ، العلاقة بين العمل والتدريب الذي تلقوه في الكلية ، والرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦) طالباً متخرجاً لعامي ١٩٨٦م و ١٩٨٧م و (٧٦) طالباً من المتخرجين قبل عام ١٩٨٤م ، وبينت النتائج أن حوالي ٧٥٪ من المتخرجين قبل

عام ١٩٨٤ م وجدوا وظائف لها علاقة بتخصصاتهم وأما بالنسبة لخريجي عامي ١٩٨٦م و ١٩٨٧ م فقد وجدوا وظائف وأن ٧٥٪ يعملون في وظائف لها علاقة بتأهيلهم العلمي التقني، وأما بالنسبة للراتب، فكانت رواتب جميع الخريجين أقل من نظرائهم في التخصصات الأخرى، وأما بالنسبة للرضا الوظيفي فإن جميع الخريجين راضون عن عملهم الوظيفي .

وكشف مارتن وشيهان (Martin & Shehan, 1989) في دراستهما التي من أهدافها معرفة العلاقة بين المؤهل العلمي والرضا الوظيفي ، وكذلك علاقة الرضا الوظيفي والراتب والجنس ، وتكونت عينة الدراسة من ( ١٤٥٥ ) من الموظفين والموظفات ، عن أنه كلما كان المؤهل التعليمي عالياً زاد الرضا الوظيفي ، ولم يكن هناك فروق في الرضا الوظيفي تعزى للجنس .

وذكر كل من جتم وسسترونك (Chittom & Sistrunk, 1990) في دراستهما التي من أهدافها معرفة العلاقة بين تقبل المعلمين للتعامل في المدرسة والرضا الوظيفي ، وتكونت عينة الدراسة من ( ١٠٠ ) معلم في ولاية ميسسبي ، وبينت النتائج أن المعلمين الذين لديهم قبول للمعاملة في المدرسة كان رضاهم الوظيفي عالياً بخلاف المعلمين الذين لم يتلقوا معاملة مناسبة في المدارس ، حيث كان رضاهم الوظيفي قليلاً .

أكد هالستد ونيلي ( Halsted and Neeley, 1990 ) أنه ينبغي تدريب الفنيين في موقع العمل ، وبين أنه يجب أن يبدأ التدريب بشرح واجبات العمل والأنظمة والتعليمات ، كذلك ينبغي معرفة العمل المناسب لكل من الفنيين ، وكذلك توصي الدراسة بتدريب الفنيين على معرفة جميع المهام التي تختص بعملهم . كما أكدت الدراسة على أنه ينبغي على الرؤساء احترام الفنيين.

كما قام بوجهان ( Boughan, 1991 ) بدراسة تتبعيه للفنيين المتخرجين من كلية الأمير جورج للمجتمع ، وتكونت العينة من ( ٤٢١ ) فرداً ، وبينت النتائج أن ٨٩٪ من

الفنيين حصلوا على عمل منهم ٧٦ ٪ يعمل دواماً كاملاً وأن ٧٦ ٪ راضون عن وضعهم الوظيفي الحالي .

وقام كاينون ( Caynon, 1991 ) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي العام وكل من الرضا عن العمل والراتب والترقيات ، والعلاقة بين الزملاء في العمل . كذلك معرفة تأثير الجنس ، والعمر ، وعدد سنوات الخبرة في التدريب على الرضا الوظيفي . وتكونت عينة الدراسة من ٣٢٤ من الذكور والإناث وبنسبة ( ٥١,٢ ) من مجتمع الدراسة ، وبينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن عملهم بصفة عامة وكذلك عن الترقيات التي تمنح لهم ، والعلاقة مع الزملاء في العمل ، ولم يكن هناك رضىً عن الرواتب والمكافآت التي تدفع لهم . ولم يكن هناك فروق تعزى للجنس والعمر والخبرة في التدريس .

وذكر هيماسي وآخرون (Hemmasi, et. al, 1992) في دراستهم التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين المميزات والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و تكونت عينة الدراسة من (٥١٨) عضو هيئة تدريس من الجنسين. وبينت النتائج أن الذكور أكثر رضا عن المميزات المادية من الإناث و الخبرة الطويلة في العمل لها علاقة سلبية مع الرضا الوظيفي. أما أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصص الأدبي و التربوي فهم أقل رضا من ذوي التخصصات الأخرى بالنسبة للمميزات المادية.

وكشفت دراسة ثابيسا (Thapisa,1992) والتي من أهدافها معرفة رضا فنيي المكتبات عن العمل والاتجاه نحوه . وتكونت عينة الدراسة من (٣٢) جامعة في بريطانيا. عن أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الذكور و الإناث ، كما بينت النتائج أن الرضا الوظيفي يزداد بزيادة العمر. وأن رضا الرؤساء عن العمل أفضل من رضا الموظفين. وأن رضا المتخصصين أعلى من رضا غير المتخصصين في المكتبات.

وقد أشار كل من بارمر وإيست ( Parmer & East, 1993 ) في دراستهما التي هدفت إلى معرفة الرضا الوظيفي للعاملين في (١٢) مكتبة أكاديمية في ولاية أوهايو ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٣٤) فرداً ، إلى أن الرضا الوظيفي موجود لدى جميع أفراد العينة وأن الأكثر رضاً وظيفياً هم النساء والعاملون في الخدمات العامة والعاملون غير المتفرغين . وأن أسباب الرضا هي : الإشراف والمميزات المادية والمعنوية والعلاقات مع الزملاء في العمل ، ولكنهم غير راضين عن الترقيات الوظيفية .

وقام كيجن (Kagan. et.al, 1995) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي في تخفيض القلق لدى المحضرين في مجال الإسعافات الطبية. وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٣) من المحضرين. إلى أن البرنامج له أثر فعال في تخفيض القلق و الشد النفسي و زيادة إنتاجية العمل وكذلك زيادة التعاون بين المحضرين أثناء العمل.

وقام شيفرز وفلاتن ( Chivers & Flatten, 1996 ) بدراسة هدفت إلى معرفة الرضا الوظيفي للموظفين والمدرسين والطلاب والمتخرجين الذين اشتركوا في برنامج المكتبات ومصادر المعلومات ، وتكونت عينة الدراسة من ( ٧٣ ) موظفاً و ( ١٨ ) مدرساً و (١٥٦) طالباً و (٤٥) متخرجاً ، وبينت النتائج الرضا العالي عن العمل والبرنامج في المتغيرات التالية : العمل الجماعي وتقييم القدرات في العمل وفرص التدريب والتعامل مع التقنيات والمعلومات .

كما أشار كلكر ولودمان ( Klecker & Loadman, 1999 ) في دراستهما والتي من أهدافها وصف بعض المؤثرات على الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية في ولاية أوهايو وتم إرسال (٤٤٢٨) استبانة إلى المعلمين وعاد منها (١٨٧٧) استبانة أي بنسبة ٤٢٪ ، إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم، الراتب، الترقية الوظيفية، المشاركة في اتخاذ

القرار في المدرسة ، التعامل مع الطلاب ، وأن جميع المعلمين والمعلمات راضون جداً عن التدريس.

وأشار لاندرى (Landry, 2000) في دراسته و التي من أهدافها معرفة تأثير الرضا في الحياة على الرضا في العمل. وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) من فنيي المكتبات. إلى أنه يوجد تأثير دال إحصائياً للرضا في الحياة على الرضا في العمل بصفة عامة و كذلك على جميع مكونات العمل مثل: الراتب، المكافآت، المميزات المعنوية، و العلاقات الاجتماعية.

وأكد كل من أُن وفلدن (Allen & Velden, 2001) في دراستهما التي من أهدافها توضيح العلاقة بين المستوى الدراسي والعمل المناسب له وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، وقد تم اختيار عينة الدراسة من ( ١١ ) بلداً أوروبياً ومن اليابان وأرسلت أدوات الدراسة إلى ( ٦٠٠٠ ) متخرج وعاد منها ( ٢٧٢٣ ) استبانة وتم معالجة ( ٢٤٦٠ ) استبانة صالحة للتحليل منهم

( ٩٠١ ) متخرجون من الجامعات و ( ١٥٥٩ ) من التعليم الفني والمهني ، أن عدم ملاءمة المؤهل للعمل يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي ، كذلك بينت النتائج أن هناك عدداً من العوامل تؤثر إيجابياً على الرضا الوظيفي مثل: زيادة الراتب، الصلاحيات الممنوحة للموظف، إعطاء الموظف فرصة المشاركة في الأداء والاقتراحات حول العمل.

وقام بيلفيلد وهارس (Belfield & Harris, 2002) بدراسة من أهدافها معرفة تأثير المؤهل التعليمي على الرضا الوظيفي، كذلك تأثير مناسبة المؤهل التعليمي للعمل على الرضا الوظيفي ، وتكونت عينة الدراسة من الحاصلين على التعليم العالي من (٢٧) معهداً و كليةً في بريطانيا ، وبينت النتائج أن الرضا الوظيفي عن العمل بين الحاصلين على العمل يعتبر طبيعياً وذلك يرجع إلى كفاءتهم العالية في أداء العمل ، وأن جميع المتغيرات المستقلة التالية لها تأثير إيجابي في الرضا الوظيفي مثل : مناسبة المؤهل للعمل ، الراتب ، العلاقة مع الرئيس ، الأمان المستقبلي في العمل ، الترقية في العمل .

وأكدت دراسة تىي وأوبرين ( Tye & O'Brien, 2002 ) والتي هدفت إلى معرفة أسباب ترك المعلمين المؤهلين لعمل التدريس ، وتكونت العينة من (١١٤) معلماً ومعلمة ، أن أسباب ترك المعلمين والمعلمات للعمل هي: المسئوليات الكثيرة في المدرسة ، كثرة واجبات الطلاب ، وسلوك الطلاب ، وعدم دعم أولياء الأمور للمعلم ، وعدم التقدير المعنوي وعدم تحمل المسئولين لمسئولياتهم ، وقلة الراتب .

أما إستمين ولوب ( Stempien & Loeb, 2002 ) فهدفت دراستهما إلى معرفة الفرق في الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الإعاقات وتكونت عينة الدراسة من (١١٦) معلماً ومعلمة ونسبة ٥٨ ٪ من الاستبانات المرسله ، وتكونت هذه العينة من (٦٠) معلماً ومعلمة من الذين يدرسون الطلاب العاديين و (٣٦) معلماً ومعلمة من الذين يدرسون طلاب عاديين وذوي الإعاقات الخاصة، و (١٠) من المعلمين والمعلمات الذين يدرسون الطلاب المعوقين، وبينت النتائج أن المجموعة الأولى أكثر رضاً وظيفياً من المجموعات الأخرى، وأن المعلمين والمعلمات الذين يدرسون طلاباً معاقين لديهم عدم رضا وظيفي، وضغط نفسي، وأن هناك فروقاً في الرضا الوظيفي بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقات تعزى إلى الخبرة في التدريس لصالح ذوي الخبرة الطويلة.

### التعليق على الدراسات السابقة:

يتبين من استعراض الدراسات السابقة أنها ركزت على ما يلي:  
(١) الرضا الوظيفي بصفة عامة، مثل دراسات كل من: ملكاوي والعبد الله (١٤١٥هـ) و جتم وسسترونك (Chittom & Sistrunk, 1990) وكلكر ولودمان (Klecker & Loadman, 1999) وإستمين ولوب ( Stempien & Loeb, 2002) و بيلفيلد وهارس (Belfield & Harris, 2002) ولاندرى ( Landry, 2000) و تىي وأوبرين (Tye & O'Brien, 2002) و كونلي وآخرون ( Conley, et. al. 1989) و فلاهرتي (Flaherty, 1989).

٢) عدم الرضا عن العبء العملي ، مثل دراسة : تىى وأوبرين ( Tye & O'Brien , 2002 ).

٣) العلاقة مع الزملاء: تبين من نتائج الدراسات التالية رضا أفراد العينة عن العلاقة مع الزملاء: كاينون ( Caynon , 1991 ) و بارمر وإيست ( Parmer & East, 1993 ) و بيلفيلد وهارس ( Belfield & Harris , 2002 ) لاندري ( Landry, 2000 ).

٤) المميزات المادية والمعنوية: تبين من نتائج الدراسات التالية رضا أفراد العينة عن المميزات المادية والمعنوية: بارمر وإيست ( Parmer & East, 1993 ) و كلكر ولودمان ( Klecker & Loadman , 1999 ) و بيلفيلد وهارس ( Belfield & Harris, 2002 ) ولاندري ( Landry, 2000 ) بينما لم يكن هناك رضا في نتائج دراسات كل من: تىى وأوبرين ( Tye & O'Brien, 2002 ) وكاينون ( Caynon , 1991 )

٥) متغير المرحلة، مثل دراسات: العمادي (١٧٤١هـ) توجد فروق لصالح الإعدادي. و الإبراهيم وعبد الحميد (١٦٤١هـ) لا توجد فروق تعزى للمرحلة.

٦) متغير العمر، مثل دراسات: العرادي (١٨٤٠هـ) لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والعمر. و العمري (١٩٩١م) توجد فروق لصالح الفئة العمرية الأكبر. و آل ناجي و المحبوب (١٩٩٣م) وجود فروق لصالح الفئة العمرية الكبيرة. و العجاجي (١٧٤١هـ) عدم وجود فروق. و ثابيسا (Thapisa,1992) توجد فروق. و كاينون ( Caynon , 1991 ) لا توجد فروق.

٧) متغير الخبرة، مثل دراسات: العرادي (١٨٤٠هـ) لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والخبرة. و العمري (١٩٩١م) توجد فروق لصالح الأكثر خبرة في التدريس. و آل ناجي و المحبوب (١٩٩٣م) وجود فروق لصالح ذوي الخبرة الأكثر. و الحربي (١٥٤١هـ) لصالح ذوي الخبرة الأكثر. و العجاجي (١٧٤١هـ) عدم وجود فروق. و العمادي (١٧٤١هـ) لا توجد فروق. و الديحان والبابطين (١١٤١هـ) توجد فروق

فيما عدا تقدير المجتمع لمهنة التعليم. و الصبان (١٤٠٧هـ) لا توجد فروق للخبرة. كاينون (Caynon , 1991) لا توجد فروق. وكلكر ولودمان (Klecker & Loadman , 1999) لا توجد فروق. وإستمين ولوب (Stempien & Loeb, 2002) يوجد فروق.

**وفي ضوء الدراسات السابقة المعروضة في هذه الدراسة يتبين ما يلي :**

الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة في اهتمامها بدراسة الرضا الوظيفي، لذا تعتبر هذه الدراسة إضافة لتلك الدراسات.

وتختلف هذه الدراسة عن تلك الدراسات السابقة في أن أفراد عينتها من محضري المختبرات المدرسية، حيث لا يوجد أي من الدراسات السابقة تتشابه معها من حيث طبيعة العينة. كما تختلف هذه الدراسة عن تلك الدراسات في أنها تهتم برضا محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض. وهي الأولى في المملكة العربية السعودية التي تجري على محضري المختبرات. وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تصميم الدراسة ، وبخاصة أداة الدراسة ، حيث استفاد بصفة خاصة من دراسات كل من ملكاوي والعبد الله (١٤١٥هـ) و العجاجي (١٤١٧هـ) .

**منهجية الدراسة وإجراءاتها :**

تأخذ الدراسة الحالية بالمنهج الوصفي Discriptive Method ، وهو ذلك المنهج الذي ينصب على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، فيهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عن ذلك الوصف تعبيراً كمياً أو كيفياً، والمنهج الوصفي لا يقف عند حد الوصف، وإنما يفسر ويحلل ويقارن بغية الوصول إلى استنتاجات عامة (Borg & Gall ,1979) كما أن المنهج الوصفي يساعدنا في حصر المتغيرات ذات العلاقة، واستبعاد المتغيرات التي ليس لها علاقة لكي لا يتبدد الجهد ويتوزع في دراسة

أثر متغيرات ليس بينها وبين الظاهرة المدروسة علاقة ( Lehamann and Mehrrens, 1979).

### أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها قام الباحث بإعداد استبانة تتكون في صورتها الأولية من (٥٧) عبارة : وتشمل أربعة محاور حول الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات، وتتكون المحاور من (١٦) عبارة لبيئة العمل (١٢) عبارة للعبء العملي في المدرسة و(١٤) عبارة للعلاقات الاجتماعية و (١٥) عبارة للمميزات المادية والمعنوية.

وقد استفاد الباحث من الأمور التالية في إعداد أداة الدراسة:

( ١ ) مشاركة الباحث في عضوية لجنة محضري المختبرات في كلية المعلمين في الرياض منذ عام ١٤١٣هـ والمشاركة في مناقشات عديدة نحو منهج هذا البرنامج .

( ٢ ) مقابلات بعض محضري المختبرات في المدارس في مدينة الرياض .

( ٣ ) إشراف الباحث على معلمي العلوم في التربية الميدانية في المرحلة المتوسطة مما ساعده على معرفة بعض المشكلات التي تواجه محضري المختبرات .

( ٤ ) مراجعة أدبيات البحث العلمي و التربوي في مجال الرضا الوظيفي.

وقد استفاد الباحث منها في إعداد أداة الدراسة وتكوين تصور عام حول موضوع الرضا الوظيفي و متغيراته، وخاصة دراسات كل من: ملكاوي والعبد الله، (١٤١٥هـ) و العجاجي، (١٤١٧هـ) .

### صدق الأداة :

تم عرض أداة الدراسة على (١٠) من أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض حسب ما يلي :خمسة في تخصص المناهج وطرق التدريس وخمسة من تخصصات هي: (٢) تخصص تقنيات تعليم، (١) تخصص قياس وتقويم، (١) تخصص لغة عربية، والمشراف على برنامج محضري المختبرات في كلية المعلمين بالرياض. وقد اقترح المحكمون العديد من التعديلات كحذف بعض العبارات وإضافة عبارات جديدة

و إعادة صياغة بعض العبارات، وتكونت الأداة في صورتها النهائية من (٥٢) عبارة: وتشمل أربعة محاور حول الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات وهي: بيئة العمل، العبء العملي في المدرسة، العلاقات الاجتماعية، المميزات المادية والمعنوية، وتتكون المحاور من (١٨) عبارة لبيئة العمل و العبء العملي في المدرسة (١٠) عبارات، و العلاقات الاجتماعية (٩) عبارات، و المميزات المادية والمعنوية (١٥) عبارة. ثم عرضت الأداة مرة ثانية على ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس في تخصص المناهج وطرق التدريس ولم يقترح عليها أية ملاحظات .

وقد اختار الباحث مقياساً خماسياً (ليكرت) وهو الأكثر استخداماً في العلوم الإنسانية ( راض بدرجة عالية - راض إلى حدٍ ما - لا يعنيني الأمر - غير راض إلى حدٍ ما - غير راض إطلاقاً) وقد أعطى الباحث للعبارات السابقة أوزاناً معيارية (٥ - ١) وذلك بقصد وضع الظاهرة في أسلوب كمي، و أن دلالة المتوسطات هي على النحو التالي:

- متوسط (٣) فأقل يعني عدم الرضا الوظيفي.
- متوسط أكثر من ٣ إلى ٤ يعني رضا وظيفي متوسط.
- متوسط أكثر من ٤ إلى ٥ يعني رضا وظيفيا عالي.

### ثبات الأداة :

لمعرفة ثبات الأداة فقد تم حسابه بطريقة ( ألفا - كرونباخ ) ( Cronbach Alpha). وكان مساوياً ٠,٩٠ و تدل قيمة معامل ثبات ألفا على أن الأداة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات تمكن من استخدامها لأغراض الدراسة.

### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع محضري المختبرات في مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض وعددهم (٣٣٢) محضر مختبر.

## عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من ٥٠٪ من محضري المختبرات في مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض. وقد تم توزيع الاستبانات في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٢٣/١٤٢٤هـ وعددها (١١٦) استبانة. وقام الباحث بمساعدة قسم البحوث التربوية بالتطوير التربوي بالإدارة العامة للتعليم بالرياض، بمتابعتها وجمعها بعد حوالي شهر من توزيعها وقد كان العائد منها (١٠٣) استبانة أي بنسبة (٨٨٪) وتم فرزها واستبعاد (٤) استبانات لعدم صلاحيتها وأصبحت العينة (٩٩) فرداً، أي بنسبة (٨٥٪)، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة حيث تم اختيار محضري المختبرات في المرحلة المتوسطة عن طريق اختيار أرقام من مجموع عدد محضري المختبرات في هذه المرحلة، والطريقة نفسها بالنسبة للمرحلة الثانوية، وقد جاء توزيع العائد من العينة والصالح للتحليل حسب متغيرات الدراسة كما يلي :

## جدول رقم ( ١ )

يبين التكرار والنسبة المئوية لعينة الدراسة حسب المتغيرات

النسبة %	التكرار	المتغير	
٦٢,٦	٦٢	المتوسطة	المرحلة
٣٧,٤	٣٧	الثانوية	
١٠٠	٩٩	المجموع	
٨٤,٨	٨٤	أقل من ٣٠ سنة	العمر
١٥,٢	١٥	٣٠ سنة فأكثر	
١٠٠	٩٩	المجموع	
٧٥,٨	٧٥	أقل من خمس سنوات	الخبرة
٢٤,٢	٢٤	خمس سنوات أكثر	
١٠٠	٩٩	المجموع	

يوضح الجدول رقم ( ١ ) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة ، وهي المرحلة الدراسية والعمر والخبرة في العمل.

### المعالجة الإحصائية :

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

( ١ ) حساب المتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة حسب استجابات محضري المختبرات في مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض.

( ٢ ) حساب قيمة (ت) لاختبار دلالة الفروق بين متوسط استجابات محضري المختبرات في مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض ، لمعرفة أثر متغيرات الدراسة ( المرحلة الدراسية ، العمر ، الخبرة في العمل ) على الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات

❖ تم إجراء جميع العمليات الإحصائية في مركز البحوث التربوية - كلية المعلمين بالرياض.

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

**السؤال الأول :** ما متوسط درجة الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية ؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسط الحسابي العام والمتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات محاور الدراسة حسب استجابات محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية حول الرضا الوظيفي وقد تم عرض هذه العبارات ومتوسطاتها الحسابية وترتيبها في جدول رقم (٢) .

## جدول رقم ( ٢ )

المتوسطات الحسابية والرتب لعبارات الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية ، للعبارات ( ١ - ٥٢ ) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الرتبة
<b>أولاً / بيئة العمل :</b>			
١	عدد الطلبة الذين أتعامل معهم داخل المختبر في المرة الواحدة	٣,٧٦	٢٨
٢	عدد المختبرات الموجودة في المدرسة التي أعمل بها.	٣,٩١	٢٢
٣	توافر الأجهزة والأدوات في المختبر .	٣,٨٩	٢٣
٤	توافر المواد المستهلكة في المختبر .	٣,٩٤	٢١
٥	توزيع حصص المختبر الأسبوعية .	٤,٢١	١٤
٦	كفاية الوقت المتاح لتجهيز المختبر للتدريس .	٤,٤٥	٤
٧	تقديري لذاتي بالنسبة للعمل .	٤,٣٨	٩
٨	تقدير الإدارة لأدائي في العمل .	٤,٤٤	٦
٩	مستوى الإضاءة والتكييف في المختبر .	٤,٣٥	١٢
١٠	توفر مخارج الطوارئ في المختبر .	٣,٠١	٤٦
١١	توافر شروط السلامة والأمان في المختبر .	٣,٦٥	٣١
١٢	مدى تطبيق المعلومات النظرية التي درستها في برنامج محضري المختبرات إلى واقع في المختبر .	٣,٥٠	٣٥
١٣	مدى تطبيق المهارات العلمية التي مارستها في برنامج محضري المختبرات إلى واقع في المختبر .	٣,٧٠	٣٠

تابع جدول رقم ( ٢ )

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الرتبة
١٤	سلوك الطلاب داخل المعمل .	٣,٥٠	٣٦
١٥	تصميم المختبر لإجراء التجارب العملية .	٣,٥٦	٣٣
١٦	وضوح مسئولياتي في العمل .	٤,٣٥	١١
١٧	جدية الإدارة ونشاطها في إنجاز العمل .	٤,٣٨	٨
١٨	قدرة مدير المدرسة على توجيهي في الجوانب الفنية .	٤,١٩	١٦
<b>ثانياً / العبء العملي في المدرسة :</b>			
١٩	عدد المقررات التي يتم التحضير لها .	٤,٢٠	١٥
٢٠	وجود وقت لراحة محضر المختبر في أثناء اليوم الدراسي	٤,٣٦	١٠
٢١	عدد التجارب التي يجهزها محضر المختبر في الأسبوع .	٤,٢٤	١٣
٢٢	جدية معلمي العلوم في المختبر .	٤,٠٦	١٩
٢٣	ترتيب الزيارات الميدانية للطلاب خارج المدرسة .	٢,٨٦	٤٧
٢٤	قيام المحضر ببعض الأعمال التي تخص المدرسة ( مثل إحضار البريد والتعاميم من مركز الإشراف ) .	٢,١٣	٥٢
٢٥	التحضير للمعارض الفنية والعلمية في المدرسة .	٣,١٩	٤٢
٢٦	المشاركة في حصص النشاط .	٣,٠٤	٤٥
٢٧	إنتاج بعض الوسائل التعليمية .	٣,٨٦	٢٤
٢٨	إعداد الإحصاءات المطلوبة لإدارة التعليم .	٣,٥٤	٣٤

## تابع جدول رقم ( ٢ )

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الرتبة
<b>ثالثاً / العلاقات الاجتماعية :</b>			
٢٩	مستوى الاحترام والتعاون بين الزملاء في العمل .	٤,٦٨	١
٣٠	مدى الشعور بالاستقلالية في العمل داخل المختبر.	٤,٤١	٧
٣١	التقدير والاحترام الذي أحصل عليه من مدير المدرسة .	٤,٦٣	٢
٣٢	التعاون من قبل معلمي العلوم في إعداد التجارب وتشغيل الأجهزة	٤,٤٤	٥
٣٣	مدى تقبل معلمي العلوم لأرائك واقتراحاتك .	٤,٤٧	٣
٣٤	تفهم الرؤساء في العمل للظروف الفردية لمحضر المختبر.	٤,١٣	١٧
٣٥	شعوره بالاحترام من قبل أفراد المجتمع .	٣,٨١	٢٦
٣٦	مدى ارتياح أسرتك من طبيعة وظيفتك .	٤,٠٣	٢٠
٣٧	التقدير المعنوي للمحضر من قبل طلاب المدرسة .	٣,٤٩	٣٧
<b>رابعاً / المميزات المادية والمعنوية :</b>			
٣٨	وجود متسع من الوقت يسمح بقضاء بعض المستلزمات الخاصة العائلية .	٣,٧٦	٢٧
٣٩	حصول محضر المختبر على دخل مادي جيد مقابل عمله	٢,٥١	٥٠
٤٠	فرص مواصلة الدراسة التي يتيحها لك رؤساؤك .	٣,٢٩	٣٩
٤١	وجود الإجازات السنوية المناسبة لمحضر المختبر .	٣,٢٠	٤١
٤٢	العلاوات السنوية التي تمنح لمحضر المختبر .	٢,٦١	٤٩
٤٣	فعالية بطاقات التخفيض لمحضري المختبر .	٢,٧٩	٤٨

تابع جدول رقم ( ٢ )

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الرتبة
٤٤	جائزة التقدير السنوي لمحضر المختبر المتميز على مستوى إدارة التعليم .	٣,١٥	٤٤
٤٥	وجود بدل ضرر لمحضر المختبر .	٣,١٩	٤٣
٤٦	إتاحة الفرصة لمحضر المختبر لتبادل الخبرات العلمية والعملية مع الآخرين في مجال التخصص .	٣,٧٤	٢٩
٤٧	زيادة دخل محضر المختبر عن طريق المشاركة في اللجان.	٣,٢٦	٤٠
٤٨	المساواة بين محضر المختبر ومنسوبي المدرسة في المعاملة من قبل مدير المدرسة .	٤,١٠	١٨
٤٩	التشجيع الذي يتلقاه محضر المختبر مقابل ما يقوم به من أعمال .	٣,٨٢	٢٥
٥٠	الندوات والدورات التدريبية الخارجية التي أحضرها في مجال العمل .	٣,٣٢	٣٨
٥١	الندوات والدورات التدريبية المحلية التي أحضرها في مجال العمل .	٣,٦٢	٣٢
٥٢	فرص الترقى الوظيفي المتاحة لمحضر المختبر .	٢,٢٥	٥١

يتضح من الجدول رقم (٢) والخاص بمحاور الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية ، أنه يحتوي العبارات من (١ - ٥٢) وأن المتوسطات الحسابية جاءت ما بين (٢,١٣ - ٤,٦٨) وبمتوسط عام بلغ (٣,٧٢) وهذا يعني أن محضري المختبرات يتمتعون برضا وظيفي متوسط. ويبين الجدول أن العبارات العشر التي حازت على أعلى رضا من قبل أفراد العينة هي : العبارة رقم (٢٩) المتعلقة بمستوى

الاحترام والتعاون بين الزملاء في العمل ، ثم العبارة رقم (٣١) والمتعلقة بالتقدير والاحترام الذي أحصل عليه من مدير المدرسة ، ثم العبارة رقم (٣٣) المتعلقة بمدى تقبل معلمي العلوم لآرائك واقتراحاتك ، ثم العبارة رقم (٦) المتعلقة بكفاية الوقت المتاح لتجهيز المختبر المدرسي ، ثم العبارة رقم (٣٢) المتعلقة بالتعاون من قبل معلمي العلوم في إعداد التجارب وتشغيل الأجهزة ، ثم العبارة رقم (٨) المتعلقة بتقدير الإدارة لأدائي في عملي ، ثم العبارة رقم (٣٠) المتعلقة بمدى الشعور بالاستقلالية في العمل داخل المختبر ثم العبارة رقم (١٧) المتعلقة بجدية الإدارة ونشاطها في إنجاز العمل ، ثم العبارة رقم (٧) المتعلقة بتقديري لذاتي بالنسبة للعمل ، ثم العبارة رقم (٢٠) المتعلقة بوجود وقت لراحة محضر المختبر في أثناء اليوم الدراسي . ويلاحظ أن العبارات العشر التي حازت على رضا مرتفع من قبل أفراد العينة تركزت في محورين من محاور الدراسة وهما : محور بيئة العمل ، ومحور العلاقات الاجتماعية وبما أن المتوسط الحسابي العام للرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة قد بلغ (٣,٧٢) ويعني ذلك أن هذا الرضا كان بدرجة متوسطة مما يدل على أنه يتفق مع نتائج عدد من الدراسات التي أشارت نتائجها إلى أن أفراد العينات لديهم رضا وظيفي عن عملهم ومن أمثلة هذه الدراسات:

جتم وسسترونك ( Chittom & Sistrunk, 1990 ) وكلكر ولودمان ( Klecker & Loadman, 1999 ) و فلاهرتي ( Flaherty, 1989 ) وبيلفيلد وهارس ( Belfield & Harris, 2002 ) ولاندري ( Landry, 2000 ) حيث بينت نتائج هذه الدراسات رضا أفراد العينة عن العمل ، بينما لا تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من إستمين ولوب ( Stempien & Loeb , 2002 ) وتي وبرين ( Tye & O'Brien, 2002 ) وكونلي وآخرون ( Conley, et.al, 1989 ) حيث بينت نتائج هذه الدراسات عدم رضا أفراد العينة عن عملهم بصفة عامة.

وأما العبارات التي بينت متوسطاتها الحسابية عدم رضا أفراد العينة عن العمل فيما يخص هذه العبارات ، فقد كانت ست عبارات وكانت متوسطاتها الحسابية ما بين

(٢,١٣ - ٢,٨٦) وهي أقل من المتوسط العام والذي بلغ (٣,٧٢). وهذه العبارات هي: العبارة رقم ( ٢٤ ) المتعلقة بقيام المحاضر ببعض الأعمال التي تخص المدرسة ( مثل : إحضار البريد والتعاميم من مركز الإشراف ) ثم العبارة رقم ( ٥٢ ) المتعلقة بفرص الترقي الوظيفي المتاحة لمحاضر المختبر ، ثم العبارة رقم ( ٣٩ ) المتعلقة بحصول محاضر المختبر على دخل مادي جيد مقابل بعض المستلزمات ، ثم العبارة رقم ( ٤٢ ) المتعلقة بالعلوات السنوية التي تمنح لمحاضر المختبر ، ثم العبارة رقم ( ٤٣ ) المتعلقة بفعالية بطاقات التخفيض لمحضري المختبر ثم العبارة رقم (٢٣) المتعلقة بترتيب الزيارات الميدانية للطلاب خارج المدرسة ، ويلاحظ أن عبارتين تركتتا في محور العبء العملي في المدرسة ، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة تىي وأوبرين ( Tye & O'Brien, 2002 ) حيث بينت دراستهما عدم رضا أفراد العينة عن العمل فيما يخص العبء العملي. كذلك تركت أربع عبارات في محور المميزات المادية والمعنوية ، مما يدل على عدم رضا محضري المختبرات عن المميزات التي يحصلون عليها.

ولا تتفق نتائج هذه الدراسة فيما يخص المميزات المادية والمعنوية مع نتائج دراسات كل من : كاينون ( Caynon , 1991 ) كلكر ولودمان ( Klecker & Loadman , 1999 ) وبيلفيلد وهارس ( Belfield & Harris , 2002 ) ولاندرى ( Landry, 2000 ) حيث بينت نتائج هذه الدراسات أن أفراد العينات راضون عن المميزات المادية والمعنوية التي تمنح لهم.

**السؤال الثاني :** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي المرحلة التي يعملون بها (متوسط - ثانوي)؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار (ت) (t-Test) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة التي تعزى إلى (المرحلة الدراسية) .

## جدول ( ٣ )

نتائج اختبار ( ت ) لتحديد الفروق في الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة التي تعزى إلى ( المرحلة )

المحور	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ( ت )	الدلالة
بيئة العمل	المرحلة المتوسطة	٦٢	٣٦,١٦	١٠,٧٣	٠,٧١	غيردالة
	المرحلة الثانوية	٣٧	٣٧,٧٠	٩,٨٥		
العبء العملي في المدرسة	المرحلة المتوسطة	٦٢	٢٣,٦٤	٥,٤١	١,٦٤	غيردالة
	المرحلة الثانوية	٣٧	٢٥,٥٦	٥,٩٩		
العلاقات الاجتماعية	المرحلة المتوسطة	٦٢	١٤,٨٣	٥,٣٢	١,٩٦	غيردالة
	المرحلة الثانوية	٣٧	١٧,٥٩	٧,٤٥		
المميزات المادية والمعنوية	المرحلة المتوسطة	٦٢	٤٠,٧٠	١٢,٢٦	٠,٦٠	غيردالة
	المرحلة الثانوية	٣٧	٤٢,٣٥	١٤,٥٣		

يوضح الجدول (٣) نتائج اختبار ( ت ) للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة بناءً على المرحلة الدراسية التي يعملون بها. وقد دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى للمرحلة الدراسية التي يعملون بها ، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من الإبراهيم وعبد الحميد (١٤١٦هـ) حيث لم تبين نتائج دراستهما فروقاً في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة التي تعزى للمرحلة . ولا تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحمادي (١٤١٧هـ) حيث تبين نتائج دراستها فروقاً في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تعزى للمرحلة الدراسية لصالح الإعدادي. وهذه النتائج تؤكد على عدم رفض الفرضية الأولى.

**السؤال الثالث:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلي أعمارهم ؟  
 للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام اختبار (ت) (t-Test) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى إلى ( العمر ) .

#### جدول ( ٤ )

نتائج اختبار ( ت ) لتحديد الفروق في الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى إلى ( العمر )

المحور	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ( ت )	الدلالة
بيئة العمل	أقل من ٣٠ سنة	٨٤	٣٥,٦١	١٠,٠٥	٢,٦٠	دالة ❖
	٣٠ سنة فأكثر	١٥	٤٣,٠٠	١٠,٣٣		
العبء العملي في المدرسة	أقل من ٣٠ سنة	٨٤	٢٣,٧٩	٥,٤٨	٢,٤٠	دالة ❖
	٣٠ سنة فأكثر	١٥	٢٧,٥٣	٥,٩٥		
العلاقات الاجتماعية	أقل من ٣٠ سنة	٨٤	١٥,٤٠	٥,٧٨	١,٣٤	غير دالة
	٣٠ سنة فأكثر	١٥	١٨,٤٦	٨,٤٧		
المميزات المادية والمعنوية	أقل من ٣٠ سنة	٨٤	٤٠,٤٠	١٢,٢٠	١,٦٦	غير دالة
	٣٠ سنة فأكثر	١٥	٤٦,٤٦	١٦,٩١		

❖ دالة عند ٠,٠٥

يوضح الجدول (٤) نتائج اختبار (ت) للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى إلى العمر. وقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى لمتغير العمر، في محوري بيئة العمل والعبء العملي في المدرسة، وهذه الفروق لصالح الفئة العمرية الأكبر وربما يعلل السبب بأن الفئة العمرية الأكبر اكتسبت خبرات أكثر في المدرسة، وربما يكون السبب حضورهم دورات تنشيطية حول مجال عملهم في المدرسة بصفة عامة، و تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من العمري (١٩٩١م) حيث توجد فروق لصالح الفئة العمرية الأكبر، وآل ناجي و المحبوب (١٩٩٣م) حيث وجد فروق لصالح الفئة العمرية الكبيرة. وثايبسا (Thapisa, 1992). ولا تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من العرادي (١٤٠٨هـ)، والعجاجي (١٤١٧هـ)، وكاينون (Caynon, 1991) حيث لم تبين نتائج دراستهما فروقاً في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تعزى للعمر. ولم تبين النتائج وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة فيما يخص محوري العلاقات الاجتماعية والمميزات المادية والمعنوية. وتؤكد هذه النتائج على رفض الفرضية الأولى، فيما يخص محوري بيئة العمل والعبء العملي في المدرسة، وعدم رفضها فيما يخص محوري العلاقات الاجتماعية والمميزات المادية والمعنوية.

**السؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية تعزى إلى خبرتهم في العمل (أقل من خمس سنوات - خمس سنوات فأكثر)؟

للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام اختبار (ت) (t-Test) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة تعزى إلى (خبرتهم في العمل).

جدول ( ٥ )

نتائج اختبار ( ت ) لتحديد الفروق في الرضا الوظيفي من  
وجهة نظر عينة الدراسة تعزى إلى ( الخبرة )

المحور	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ( ت )	الدلالة
بيئة العمل	أقل من خمس سنوات	٧٥	٣٥,٦٠	١٠,٢٧	١,٩٥	غيردالة
	خمس سنوات فأكثر	٢٤	٤٠,٢٩	١٠,١٢		
العبء العملي في المدرسة	أقل من خمس سنوات	٧٥	٢٣,٦٤	٥,٦٨	٢,٢٨	دالة ❖
	خمس سنوات فأكثر	٢٤	٢٦,٦٢	٥,١٤		
العلاقات الاجتماعية	أقل من خمس سنوات	٧٥	١٤,٦٩	٥,٣٤	٢,٨٦	دالة ❖❖
	خمس سنوات فأكثر	٢٤	٥٤,١٩	٧,٧٠		
المميزات المادية والمعنوية	أقل من خمس سنوات	٧٥	٣٩,٣٣	١١,٦٦	٢,٣٨	دالة ❖
	خمس سنوات فأكثر	٢٤	٤٧,٥٤	١٥,٥٤		

❖ دالة عند ٠,٠٥

❖❖ دالة عند ٠,٠١

ويوضح الجدول (5) نتائج اختبار (ت) للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة بناءً على خبرتهم في العمل. وقد دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبرتهم في العمل فيما يخص محور بيئة العمل، وتتفق هذه النتائج جزئياً مع نتائج دراسات كل من، العرادي (1408هـ) والعجاجي (1417هـ) والعمادي (1417هـ) والصبان (1407هـ) وكاينون (Caynon, 1991) و كلكر ولودمان (Klecker & Loadman, 1999)، حيث أن نتائج هذه الدراسات بينت أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينات تعزى إلى الخبرة في العمل. ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبرتهم في العمل عند (0,05) لصالح ذوي الخبرة الأكثر في العمل فيما يخص محوري العبء العملي في المدرسة والمميزات المادية والمعنوية، ويبدو أن هذه النتيجة منطقية ومعقولة، حيث أن ذوي الخبرة نراهم أكثر تفاعلاً مع متطلبات المدرسة وأعمالها وصار الأمر واضحاً لديهم مما نما شعور إيجابي نتج عنه رضا وظيفي أكثر من زملائهم ذوي الخبرة الأقل. أما بالنسبة لمحور المميزات المادية والمعنوية فإن الفروق في الرضا الوظيفي لصالح ذوي الخبرة الأكثر، فإنه أمر منطقي، حيث أنهم يحصلون على زيادة في الراتب كل سنة، كذلك لهم الأولوية في الدورات التدريبية. وكذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبرتهم في العمل في محور العلاقات الاجتماعية عند (0,01) لصالح ذوي الخبرة الأكثر، وهو أمر مناسب حيث أنهم طوروا علاقتهم الاجتماعية مع رؤسائهم وزملائهم في العمل، ونتج عن ذلك رضا وظيفي أفضل من أقرانهم ذوي الخبرة الأقل. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من الديحان والبابطين (1411هـ) والعمري (1991م) توجد فروق لصالح الأكثر خبرة، وآل ناجي والمحبوب (1993م) لصالح ذوي الخبرة الأكثر والحربي (1415هـ) لصالح ذوي الخبرة الأكثر واستمبن ولوب (Stempien & Loeb, 2002) حيث أن نتائج هذه الدراسات بينت أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينات تعزى إلى الخبرة في العمل. وهذه النتائج

تؤكد على عدم رفض الفرضية الثالثة فيما يخص نتائج محور بيئة العمل، ورفض هذه الفرضية فيما يخص نتائج المحاور الأخرى وهي: العبء العملي في المدرسة، و العلاقات الاجتماعية، والمميزات المادية، والمعنوية.

### الخلاصة:

تبين نتائج السؤال الأول ما يلي:

المتوسطات الحسابية جاءت ما بين (٢,١٣ - ٤,٦٨) وبمتوسط عام بلغ (٣,٧٢) وهذا يعني أن محضري المختبرات يتمتعون برضا وظيفي عام بدرجة متوسطة. ويبين الجدول أن العبارات العشر التي حازت على أعلى رضا من قبل أفراد العينة هي:

- العبارة رقم ( ٢٩ ) المتعلقة بمستوى الاحترام والتعاون بين الزملاء في العمل
- العبارة رقم ( ٣١ ) والمتعلقة بالتقدير والاحترام الذي أحصل عليه من مدير المدرسة
- العبارة رقم ( ٣٣ ) المتعلقة بمدى تقبل معلمي العلوم لأرائك واقتراحاتك
- العبارة رقم ( ٦ ) المتعلقة بكفاية الوقت المتاح لتجهيز المختبر المدرسي
- العبارة رقم ( ٣٢ ) المتعلقة بالتعاون من قبل معلمي العلوم في إعداد التجارب وتشغيل الأجهزة

- العبارة رقم ( ٨ ) المتعلقة بتقدير الإدارة لأدائي في عملي
- العبارة رقم ( ٣٠ ) المتعلقة بمدى الشعور بالاستقلالية في العمل داخل المختبر
- العبارة رقم ( ١٧ ) المتعلقة بجدية الإدارة ونشاطها في إنجاز العمل
- العبارة رقم ( ٧ ) المتعلقة بتقديري لذاتي بالنسبة للعمل
- العبارة رقم ( ٢٠ ) المتعلقة بوجود وقت لراحة محضر المختبر في أثناء اليوم الدراسي.

وحيث أن المتوسط العام لنتائج هذه الدراسة قد بلغ (٣,٧٢) مما يعني رضا أفراد العينة عن عملهم، فقد اتفقت نتائجها مع نتائج دراسات كل من:

جتم وسسترونك ( Chittom & Sistrunk , 1990 ) و كلكر ولودمان ( Klecker & Loadman, 1999 ) و فلاهرتي ( Flaherty, 1989 ) وبيلفيلد وهارس ( Belfield & Harris, 2002 ) ولاندري ( Landry, 2000 ) حيث بينت نتائج هذه الدراسات رضا أفراد العينة عن العمل بشكل عام ، بينما لا تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من استمبن ولوب ( Stempien & Loeb, 2002 ) وتي وأوبرين ( Tye & O'Brien, 2002 ) وكونلي وآخرون ( Conley, et.al,1989 ) حيث بينت نتائج هذه الدراسات عدم رضا أفراد العينة عن عملهم بصفة عامة.

وأما العبارات التي بينت متوسطاتها الحسابية عدم رضا أفراد العينة عن العمل فيما يخص هذه العبارات ، فقد كانت ست عبارات وكانت متوسطاتها الحسابية ما بين ( ٢,١٣ - ٢,٨٦ ) وهي أقل من المتوسط العام الذي بلغ ( ٣,٧٢ ) ، والعبارات هي:

- العبارة رقم ( ٢٤ ) المتعلقة بقيام المحضر ببعض الأعمال التي تخص المدرسة ( مثل : إحضار البريد والتعاميم من مركز الإشراف ) .
- العبارة رقم ( ٥٢ ) المتعلقة بفرص الترقى الوظيفي المتاحة لمحضر المختبر.
- العبارة رقم ( ٣٩ ) المتعلقة بحصول محضر المختبر على دخل مادي جيد مقابل عمله.
- العبارة رقم ( ٤٢ ) المتعلقة بالعلاوات السنوية التي تمنح لمحضر المختبر .
- العبارة رقم ( ٤٣ ) المتعلقة بفعالية بطاقات التخفيض لمحضري المختبر.
- العبارة رقم ( ٢٣ ) المتعلقة بترتيب الزيارات الميدانية للطلاب خارج المدرسة.

ويلاحظ أن عبارتين تركزتا في محور العبء العملي في المدرسة ، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة تى وأوبرين ( Tye & O'Brien, 2002 ) حيث بينت دراستهما عدم رضا أفراد العينة عن العمل فيما يخص العبء العملي. كذلك تركزت أربع عبارات في محور المميزات المادية والمعنوية ، مما يدل على عدم رضا محضري المختبرات عن المميزات التي يحصلون عليها. ولا تتفق نتائج هذه الدراسة فيما يخص المميزات المادية والمعنوية مع نتائج دراسات كل من : كاينون ( Caynon, 1991 ) كلكر

ولودمان ( Klecker & Loadman, 1999 ) و بيلفيلد وهارس ( Belfield & Harris, 2002 ) و لاندرى ( Landry, 2000 ) حيث بينت نتائج هذه الدراسات أن أفراد العينات راضون عن المميزات المادية والمعنوية التي تمنح لهم.

#### - نتائج السؤال الثاني:

دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى للمرحلة الدراسية التي يعملون بها ، و تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من الإبراهيم وعبد الحميد (١٤١٦هـ) حيث لم تبين نتائج دراستهما فروقاً في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تعزى للمرحلة . ولا تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العمادي (١٤١٧هـ) حيث تبين نتائج دراستها فروقاً في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تعزى للمرحلة لصالح الإعدادي .

#### - نتائج السؤال الثالث:

دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزى لمتغير العمر، في محوري بيئة العمل والعبء العملي في المدرسة وهذه الفروق لصالح الفئة العمرية الأكبر وربما يعلل السبب بأن الفئة العمرية الأكبر اكتسبت خبرات أكثر في المدرسة ، وربما يكون السبب حضورهم دورات تشييطية في مجال عملهم في المدرسة بصفة عامة ، و تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من العمري (١٩٩١م) حيث توجد فروق لصالح الفئة العمرية الأكبر، وآل ناجي و المحبوب (١٩٩٣م) حيث وجد فروق لصالح الفئة العمرية الكبيرة . وثابيسا (Thapisa,1992). ولا تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من العرادي (١٤٠٨هـ) ، والعجاني (١٤١٧هـ) ، وكاينون ( Caynon, 1991 ) حيث لم تبين نتائج دراستهما فروقاً في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة تعزى للعمر .

**- نتائج السؤال الرابع:**

وقد دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل فيما يخص محور بيئة العمل ، وتتفق هذه النتائج جزئياً مع نتائج دراسات كل من ، العرادي (٤٠٨هـ) والعجاجي (٤١٧هـ) والعمادي (٤١٧هـ) والصبان (٤٠٧هـ) وكاينون (Caynon, 1991) وكلكر ولودمان (Klecker & Loadman , 1999) ، حيث أن نتائج هذه الدراسات بينت أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينات تعزى إلى الخبرة في العمل. ولكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل عند (٠,٠٥) لصالح ذوي الخبرة الأكثر في العمل فيما يخص محوري العبء العملي في المدرسة والمميزات المادية والمعنوية ، ويبدو أن هذه النتيجة معقولة ، حيث أن ذوي الخبرة الأكثر تفاعلوا كثيراً مع متطلبات المدرسة وأعمالها وصار الأمر واضحاً لديهم مما نما شعور إيجابي نتج عنه رضا وظيفي أكثر من زملائهم ذوي الخبرة الأقل . أما بالنسبة لمحور المميزات المادية والمعنوية فإن الفروق في الرضا الوظيفي لصالح ذوي الخبرة الأكثر ، فإنه أمر منطقي حيث أنهم يحصلون على زيادة في الراتب كل سنة ، وكذلك لهم الأولوية في الدورات التدريبية. وكذا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى لخبراتهم في العمل في محور العلاقات الاجتماعية عند (٠,٠١) لصالح ذوي الخبرة الأكثر وهو أمر مناسب حيث أنهم طوروا علاقاتهم الاجتماعية مع رؤسائهم وزملائهم في العمل ، ونتج عن ذلك رضا وظيفي أفضل من أقرانهم ذوي الخبرة الأقل. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من الديحان والبابطين (٤١١هـ) والعمري (١٩٩١م) توجد فروق لصالح الأكثر خبرة ، وآل ناجي و المحبوب (١٩٩٣م) لصالح ذوي الخبرة الأكثر والحربي (٤١٥هـ) لصالح ذوي الخبرة الأكثر واستمين ولوب (Stempien & Loeb, 2002) حيث أن نتائج هذه الدراسات بينت أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينات تعزى إلى الخبرة في العمل . وهذه النتائج تؤكد على عدم رفض الفرضية الثالثة فيما يخص نتائج محور بيئة

العمل، ورفض هذه الفرضية فيما يخص نتائج المحاور الأخرى وهي: العبء العملي في المدرسة، والعلاقات الاجتماعية، والمميزات المادية والمعنوية.

### التوصيات :

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي :
١. عدم تكليف محضري المختبرات بأعمال إدارية سواء داخل المدرسة أم خارجها، مما يعيق أداءهم الوظيفي في مجال التخصص ويسبب عدم رضاهم عن العمل.
  ٢. توفير سبل التدريب أثناء الخدمة لمحضري المختبرات في مجال التخصص.
  ٣. الاهتمام بشكل أكبر من قبل الجهات المسؤولة عن التعليم بالمميزات المادية والمعنوية لمحضري المختبرات.
  ٤. الاهتمام بالمختبر المدرسي من حيث شروط السلامة، مثل مخارج الطوارئ.

### دراسات مقترحة :

١. إجراء دراسة على محضري المختبرات في مناطق أخرى في المملكة لمعرفة مدى رضاهم الوظيفي عن العمل.
٢. إجراء دراسة حول الرضا الوظيفي لمحضرات المختبرات في مدارس البنات في مراحل التعليم العام (المتوسطة والثانوية) في المدارس الحكومية في مناطق المملكة.
٣. إجراء دراسة مقارنة حول الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المدارس الحكومية والأهلية في المملكة.

## ملحق الدراسة

المكرم محضر المختبر: ... .. وفقه الله

أرفق لكم استبانة تهدف إلى معرفة مدى رضا محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض عن عملهم . ولأهمية هذا الموضوع تم إعداد استبانة مكونة من ( ٥٢ ) فقرة وفق التدرج التالي :

راض بدرجة عالية	راض إلى حد ما	لا يعينيني الأمر	غير راض إلى حد ما	غير راض إطلاقاً
-----------------	---------------	------------------	-------------------	-----------------

وذلك للحصول على المعلومات لمعرفة مدى رضى محضري المختبرات عن عملهم من أجل وضع التوصيات المناسبة ذات العلاقة بهذا الموضوع . راجياً التفضل بالإجابة على جميع عبارات الاستبانة بدقة وموضوعية . علماً أن سعادة مساعد المدير العام للتعليم قد وافق علي إجراء الدراسة بخطابه رقم ٩٧٣٦/٣/٤٠ وتاريخ ١٤٣٢/٨/١هـ...

## ملاحظة:

أرجو أن تسلم الاستبانات بعد تعبئتها إلى قسم البحوث التربوية - إدارة التطوير التربوي - الملز شارع عمر بن عبدالعزيز .

الباحث

د . ناصر بن عبد الرحمن الفالح

قسم المناهج وطرق التدريس

كلية المعلمين بالرياض

١٤٢٣/٨/٢٧هـ

الجزء الأول : معلومات عامة ( ضع إشارة a في المربع الذي ينطبق عليك ) .

اسم المدرسة :			
المرحلة الدراسية :	<input type="checkbox"/>	متوسط	<input type="checkbox"/>
ثانوي	<input type="checkbox"/>		
العمر :	<input type="checkbox"/>	أقل من ٣٠ سنة	<input type="checkbox"/>
٣٠ سنة فأكثر	<input type="checkbox"/>		
الخبرة في العمل :	<input type="checkbox"/>	أقل من خمس سنوات	<input type="checkbox"/>
خمس سنوات فأكثر	<input type="checkbox"/>		

الجزء الثاني : عبارات الاستبانة .

أرجو وضع إشارة ( a ) على ما يمثل مدى رضاكم عن العمل على أحد الفراغات التي

أمام كل عبارة :

المحور الأول / بيئة العمل :

ما مدى رضاكم عن العوامل المتعلقة ببيئة العمل المتمثلة فيما يلي:

م	العبارات	راض بدرجة عالية	راض إلى حد ما	لا يعني الأمر	غير راض إلى حد ما	غير راض إطلاقاً
١	عدد الطلبة الذين تعامل معهم داخل المختبر في المرة الواحدة					
٢	عدد المختبرات الموجودة في المدرسة التي أعمل بها					
٣	توافر الأجهزة والأدوات في المختبر					
٤	توافر المواد المستهلكة في المختبر					
٥	توزيع حصص المختبر الأسبوعية					
٦	كفاية الوقت المتاح لتجهيز المختبر للتدريس					
٧	تقديري لذاتي بالنسبة للعمل					

تابع ....

م	العبارات	راض بدرجة عالية	راض الى حد ما	لا يعينني الأمر	غير راض الى حد ما	غير راض إطلاقاً
٨	تقدير الإدارة لأدائي في العمل					
٩	مستوى الإضاءة والتكييف في المختبر					
١٠	توفر مخارج الطوارئ في المختبر					
١١	توافر شروط السلامة والأمان في المختبر					
١٢	مدى تطبيق المعلومات النظرية التي درستها في برنامج محضري المختبرات إلى واقع في المختبر.					
١٣	مدى تطبيق المهارات العلمية التي مارستها في برنامج محضري المختبرات إلى واقع في المختبر					
١٤	سلوك الطلاب داخل المعمل					
١٥	تصميم المختبر لإجراء التجارب العملية					
١٦	وضوح مسؤولياتي في العمل					
١٧	جدية الإدارة ونشاطها في إنجاز العمل					
١٨	قدرة مدير المدرسة على توجيهي في الجوانب الفنية					

المحور الثاني / العبء العملي في المدرسة :

ما مدى رضاكم عن العوامل المتعلقة بالعبء العملي في المدرسة المتمثلة فيما يلي :

م	العبارات	راض بدرجة عالية	راض إلى حد ما	لا يعينني الأمر	غير راض إلى حد ما	غير راض إطلاقاً
١٩	عدد المقررات التي يتم التحضير لها.					
٢٠	وجود وقت لراحة محضر المختبر في أثناء اليوم الدراسي					
٢١	عدد التجارب التي يجهزها محضر المختبر في الأسبوع					
٢٢	جدية معلمي العلوم في المختبر					
٢٣	ترتيب الزيارات الميدانية للطلاب خارج المدرسة					
٢٤	قيام المحضر ببعض الأعمال التي تخص المدرسة ( مثل إحضار البريد والتعاميم من مركز الإشراف )					
٢٥	التحضير للمعارض الفنية والعلمية في المدرسة.					
٢٦	المشاركة في حصص النشاط					
٢٧	إنتاج بعض الوسائل التعليمية					
٢٨	إعداد الإحصاءات المطلوبة لإدارة التعليم					

## المحور الثالث / العلاقات الاجتماعية :

ما مدى رضاكم عن العوامل المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية المتمثلة فيما يلي :

م	العبارات	راض بدرجة عالية	راض إلى حد ما	لا يعينني الأمر	غير راض إلى حد ما	غير راض إطلاقاً
٢٩	مستوى الاحترام والتعاون بين الزملاء في العمل					
٣٠	مدى الشعور بالاستقلالية في العمل داخل المختبر					
٣١	التقدير والاحترام الذي أحصل عليه من مدير المدرسة					
٣٢	التعاون من قبل معلمي العلوم في إعداد التجارب وتشغيل الأجهزة					
٣٣	مدى تقبل معلمي العلوم لأرائك واقتراحاتك					
٣٤	تفهم الرؤساء في العمل للظروف الفردية لمحضر المختبرات					
٣٥	شعوره بالاحترام من قبل أفراد المجتمع					
٣٦	مدى ارتياح أسرته من طبيعة وظيفتك					
٣٧	التقدير المعنوي للمحضر من قبل طلاب المدرسة					

المحور الرابع / المميزات المادية والمعنوية :

ما مدى رضاكم عن المميزات المادية والمعنوية المتمثلة فيما يلي:

م	العبارات	راضٍ بدرجة عالية	راضٍ إلى حد ما	لا يعني الأمر	ما	غير راضٍ إلى حد ما	غير راضٍ إطلاقاً
٣٨	وجود متسع من الوقت يسمح بقضاء بعض المستلزمات الخاصة العائلية						
٣٩	حصول محاضر المختبر على دخل مادي جيد مقابل عمله						
٤٠	فرص مواصلة الدراسة التي يتيحها لك رؤساءك						
٤١	وجود الاجازات السنوية المناسبة لمحاضر المختبر						
٤٢	العلاوات السنوية التي تمنح لمحاضر المختبر						
٤٣	فعالية بطاقات التخفيض لمحضري المختبر						
٤٤	جائزة التقدير السنوي لمحاضر المختبر المتميز على مستوى إدارة التعليم						
٤٥	وجود بدل ضرر لمحاضر المختبر						
٤٦	إتاحة الفرصة لمحاضر المختبر لتبادل الخبرات العلمية والعملية مع الآخرين في مجال التخصص						
٤٧	زيادة دخل محاضر المختبر عن طريق المشاركة في اللجان						
٤٨	المساواة بين محاضر المختبر ومنسوبي المدرسة في المعاملة من قبل مدير المدرسة						
٤٩	التشجيع الذي يتلقاه محاضر المختبر مقابل ما يقوم به من أعمال						
٥٠	الندوات والدورات التدريبية الخارجية التي أحضرها في مجال العمل						
٥١	الندوات والدورات التدريبية المحلية التي أحضرها في مجال العمل						
٥٢	فرص الترقي الوظيفي المتاحة لمحاضر المختبر						

## المراجع

١. الأبراهيم، عبدالرحمن حسن، و عبدالحميد، محمد جمال الدين، (١٤١٦هـ) "محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وإنتاجية المدرسة"، حولية كلية التربية - جامعة قطر، ع ١٢. ص ص ٥٩ - ٩٨ .
٢. الأغبري، عبد الصمد قائد (٢٠٠٢) "الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ع ١٠٩، ص ص ١٦٩ - ١٩٧ .
٣. آل ناجي، محمد عبدا لله، والمحبيب، عبدالرحمن إبراهيم (١٩٩٣ م) "متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية" المجلة التربوية، ع ٢٩، س ٨، جامعة الكويت، ص ص ١٣٩ - ١٨٢ .
٤. التويجري، محمد عبد المحسن. (١٩٩٥ م) "بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض"، دراسات نفسية، ع ١٣، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية. ص ص ٤٧٩ - ٥٢٠ .
٥. الحربي، حمود صالح (١٤١٥هـ) "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٦. الخزيم، خالد بن محمد (١٤٢٢هـ) "العلاقة بين اتجاهات معلمي الرياضيات نحو مادة الرياضيات ورضاهم الوظيفي وبين تحصيل تلاميذهم في الصف السادس الابتدائي"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٧. الديحان، محمد عبد الرحمن، و البابطين، عبد العزيز عبد الوهاب، (١٤١١هـ) "استطلاع آراء معلمي المدارس الثانوية العامة بمدينة الرياض نحو رضاهم عن مهنة التعليم"، مركز البحوث التربوية، جامعة أم القرى.
٨. الراوي، خالد وهيب (١٤٢١هـ) "الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية" مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والإدارة -، جامعة الملك عبد العزيز، م ١٤، ع ٢٤، ص ص: ٩٤ - ١٢٢ .
٩. شديفات، يحيى محمد، (١٤١٩) "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٣٥. ص ص ٢٩ - ٥٩ .
١٠. الشريدة، هيام نجيب، (١٤٢٣هـ) "بعض العوامل المؤثرة في المستوى الرضى لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية" مجلة جامعة أم القرى، م ١٤، ع ٢، ص ص: ٣٩ - ٥٧

١١. الصبان، انتصار سالم، (١٤٠٧هـ) "الرضا عن العمل لدى معلمات المرحلة المتوسطة وعلاقته بعدد من المتغيرات الاجتماعية والشخصية". رسالة ماجستير، كلية التربية للبنات، الرئاسة العامة لتعليم البنات، جدة.
١٢. العجاجي، عبد الله بن إبراهيم، (١٤١٧هـ) "الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة في مدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ع ٢، ص ٩ ص ص : ٢٧٧ - ٣١٤.
١٣. العمادي، أمينة عباس، (١٤١٧هـ) "الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات"، حولية كلية التربية - جامعة قطر، ع ١٣، ص ١٣ ص ص : ١٣٩ - ١٧٢.
١٤. العمري، أحمد علي، (١٩٩١م) "الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في التعليم العالي بالملكة العربية السعودية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.
١٥. العرادي، نوال حمدان، (١٤٠٨هـ) "الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة وعلاقته بأنماط الإدارة التربوية السائدة"، رسالة الخليج العربي، ع ٢٤، ص ٨ ص ص : ٢١١ - ٢١٤.
١٦. لال، زكريا يحيى، (١٤١٩هـ) "الرضا عن الدراسة في برامج الدراسات العليا من وجهة نظر الطلاب والطالبات في بعض الجامعات السعودية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٣٥، ص ٥ ص ص : ٢٩ - ٢٥٩.
١٧. ملكاوي، فتحي حسين، والعبد الله، محمد، (١٤١٥هـ) "الرضا عن العمل لدى فنيي المختبرات في كليات العلوم في الجامعات الأردنية الرسمية". مجلة اتحاد الجامعات العربية، (٣٠). ص ص ٢٣١ - ٢٥٩.
١٨. المعجل، طلال بن محمد، و اليحيى، عبد الله بن سعد (١٤٢٢هـ) "مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف". مجلة جامعة الملك سعود، (المجلد الخامس عشر) - العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية - جامعة الملك سعود، م١٥، ع٢، ص ص ٧٥١ - ٧٧٢.
١٩. وزارة المعارف (١٤١٢هـ) "دليل الشؤون الإدارية لمحضري المختبرات الدراسية" الإدارة العامة لتقنيات التعليم، الرياض.

20. Allen, Jim and Velden, Rolf van der. (2001). Educational Mismatches Versus Skill Mismatches : Effects on Wages, Job Satisfaction, and on - the - Job Search. oxford economic papers 3 434 - 452 .
21. Belfield, Clive R and Harris, R. D. F. (2002). How Well Do Theories of Job Matching Explain Variations in Job Satisfaction Across Education Levels? Evidence for uk graduates. Applied Economics , march 20 , V 3 . n . p 535 - 548.
22. Borg , and Gall (1979) Educational Research: An Introduction, N-Y - Logman.

23. Boughan, Karl. Graduate Employment (1991 ) An Update Based on the 1989 Graduate Survey. Report RB91-9.
24. Caynon, William. (1991). Satisfaction among Faculties of ALA- Accredited Library Schools. Journal of Education for Library and Information Science : v31 n4 p294-313 Spr .
25. Chittom, Sara Austin; Sistrunk, Walter E. (1990). The Relationship between Secondary Teachers' Job Satisfaction and Their Perceptions. Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid – South Education (19 th , New Orleans, NOV.14 - 19) .
26. Chivers, Barbara; Flatten, Kay. (1996). Characteristics of Work Placements Valued by Employers. Journal of Vocational Education and Training: The Vocational Aspect of Education; v48 n4 p405-15 .
27. Conley, s. c, and Bacharach, s. b. and Bauer, s. (1989). The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction Educational Administration Quarterly , 25 , 1 , 58 – 81 .
28. Flaherty, Toni.(1989) Follow-Up Study of Dietetic Tech Graduates and 1987 [and] 1983 and Prior. (WRHC) Volume XVII, Number 4.
29. Halsted, Deborah D.;& Neeley, Dana M.. ( 1990 ) .The Importance of the Library Technician. Library Journal; v115 n4 p62-63 Mar .
30. Hemmasi, Masoud; And Others. ( 1992 ) .Correlates of Pay and Benefit Satisfaction: The Unique Case of Public University Faculty. Public Personnel Management; v21 n4 p429-43 Win .
31. Kagan, Norman I.; And Others. ( 1995 ) . Stress Reduction in the Workplace: The Effectiveness of Psycho educational Programs. Journal of Counseling Psychology; v42 n1 p71-78 Jan .
32. Klecker , Beverly M and Loadman , William E . (1999). Male Elementary School Teachers Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience. Education , Spring. V 119. in 3. p 504 – 513 .
33. Lehmanm,and Mehrens , (1979) Educational Research: Reading in Focus, Chicager, Molt –Rinehartand Winston.
34. Landry, Marie B. (2000). The Effects of Life Satisfaction and Job Satisfaction on Reference Librarians and Their Work. Reference & User Services Quarterly; v40 n2 p166-77 Win .
35. Martin, Jack. and Shehn,c (1989). Education and Job Satisfaction Work and Occupations, vol. 16 no. 2. may 184 – 199 .
36. Parmer, Coleen; and East, Dennis. (1993). Job Satisfaction Among Support Staff in Twelve Ohio Academic Libraries. College and Research Libraries; v54 n1 p43-57 Jan .
37. Stempien, Lore R and Loeb, Roger C. (2002). Differences in job Satisfaction between general Education and special education teachers :

- implications for retention. Remedial and special Education,. V 23 . in 5 .  
p 258 – 267 .
38. Thapisa, A. P. N. ( 1992 ) . Work, Its Significance, Meaning and Challenges Among Library Assistants. Journal of Library Administration :v16 n4 p19-43
39. Tye, Barbara Benham and O'Brien, Lisa. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession? . Phi delta kappan sept . V 48 . in 1 . p 24 – 33.

## **Job Satisfaction of The Laboratory Technicians in Intermediate and Secondary Schools in Riyadh**

**Nasser A. Al-Faleh**

Dept. of Curriculum and Instruction, College of Teachers  
Riyadh, Saudi Arabia

### **Abstract:**

The purpose of this study was to investigate the job satisfaction of the laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh with respect to some independent variables. Questionnaire consisted of (52) items was distributed to a random sample consisting of (99) laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh.

The results revealed the following:

- The mean scores of the job satisfaction for the laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh ranged between (2,13 – 4,68). while the general mean was (3.72 ).
- There were no statistical differences in the mean of job satisfaction between the laboratory technicians in intermediates and secondary schools in Riyadh with regard to schools stage .
- There were statistical differences at 0.05 in the mean of job satisfaction between the laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh in the job environment and working load with regard to age.
- There were no statistical differences in the means of job satisfaction between the laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh in the job environment with regard to job experience.
- There were statistical differences at 0.05 in the means of job satisfaction between the laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh in the working load, salary and moral benefits with regard to Job experience variable.
- There were statistical differences at 0.01 in the means of job satisfaction between the laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh in the social relations with regard to Job experience variable.

Recommendations were drawn focusing on the job satisfaction among the laboratory technicians in intermediate and secondary schools in Riyadh .