

الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية

أحمد بن عبد الله إبراهيم المعيلي
قسم المناهج وطرق التدريس - كلية المعلمين
الدمام - المملكة العربية السعودية

الملخص :

هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية تألفت من (88) معلماً من معلمي العلوم بالمدارس الثانوية بمدينة الدمام وتوابعها في المملكة العربية السعودية، باستخدام استبانة مكونة من (44) عبارة تمثل العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين.

وبعد تحليل النتائج باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري، واختبار (T. test)، وتحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفروق بين المتوسطات. أسفرت الدراسة عن وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها : عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة، تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه، الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، بعد المدرسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية المعلم، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعاً لاختلاف خبرة المعلم في التدريس؟ وبناءً على هذه النتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة تفعيل دور مجالس الآباء، وإعادة النظر في المستوى الوظيفي للمعلمين الذين عينوا على مستوى أقل مما يستحقون، والأخذ بملاحظات المعلم عند تطوير الكتب الدراسية.

المقدمة:

تحتل مسألة تطوير التعليم في الوقت الحاضر أولوية هامة في مقدمة الخطط التنموية لدول العالم ، وذلك انطلاقاً من معطيات كثيرة لعل أبرزها هو المعلم الذي يمثل الرافد الأساسي للمعرفة والعنصر الأساسي والفعال في تربية النشء فضلاً عن أدواره الأخرى كقائد للعملية التعليمية ومرشد لها وموجه لعناصرها.

وتجمع الدراسات التربوية الحديثة على أن المعلم يعتبر الركيزة الأساسية في العملية التعليمية كلها، والمسئول الأول عن ترجمة أهدافها إلى مواقف تعليمية، تلك المواقف بما تشتمل عليه من إنجازات تعكس قدرته على تحقيق المهام والمسؤوليات الموكلة إليه والمطلوب منه إنجازها. (يحي ، والمنوي في 1995م)0

إن عصر السرعة الذي نعيشه اليوم يحمل لنا في كل يوم جديداً من المعرفة التي تتراكم بشكل لم يسبق له مثيل، الأمر الذي يجبر المعلم أن يكون على صلة مستمرة بكل ذلك وعلى قدر من الكفاءة المتوازنة التي تمكنه من جلب ما هو جديد في مجال عمله ، في جو يهيأ له فيه سبل الرضا عن مهنته ويصفها بأنها أفضل المهن .

فمن منطلق أهمية دور المعلم في العملية التربوية وعلاقة هذا الدور بحب المهنة والانتماء إليها اهتم التربويون بمفهوم الرضا الوظيفي والعقبات التي تحول بين الرضا وعدمه، فكان (Hoppik, 1935) و (Loke, 1969) من أوائل الباحثين الذين عرفوا الرضا الوظيفي على أنه مجموعة الأوضاع النفسية والوظيفية التي تجعل المعلم راضياً عن عمله ، وربطوا مفهوم الرضا الوظيفي بالحاجات الإنسانية للمعلم وتفاعله مع العديد من العوامل الوظيفية والنفسية وتثمينه لها من خلال العمل الذي يقوم به. (آل ناجي والمحبيب، 1993م).

أما (Lawler, 1973) فعرف الرضا الوظيفي بأنه ردود المعلم الوجدانية لما يتعرض له في عمله ، ويرى أن العمليات النفسية التي تحدد رضا المعلم الوظيفي هي واحدة وذات علاقة بثلاثة عوامل تتلخص فيما يلي : (الشيخ 1993).

1. المرتب الشهري
 2. إشراف المديرين وأساليب الإدارة التي يستخدمونها
 3. الرضا عن العمل نفسه .
- وربما يكون تعريف (حكيم 1989م) للرضا الوظيفي أكثر وضوحاً وأبسطها ، حيث عرفه بأنه رضا المعلم عن عمله عندما يجد في هذا العمل منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه ، مرتبطاً ذلك بموقعه و طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته .
- وفي تحليل دقيق عن علاقة الرضا بمشاعر المعلم واتجاهاته يصف أحمد (1991م) الرضا عن العمل بالأمر المعقد ذو الأبعاد المتداخلة لكونه متعلق بمشاعر الفرد وميوله واتجاهاته وتوقعاته ، مبيناً (قنديل 1993م) العلاقة التي تربط بين الرضا والاتجاهات المهنية والروح المعنوية للفرد قائلاً : بأن الاتجاه نحو المهنة يشكل مع قيم الفرد أحد المكونات الرئيسة لكفاءة الفرد الوظيفية فينبغي أن لا يستهان به في برامج إعداد الفرد للمهنة. وفسر (الشيخ وسلامة 1982م) العلاقة بين الرضا والاتجاه بقولهما: "إن الرضا عن أي عمل كان هو نتيجة للاتجاهات العديدة نحو هذا العمل والعوامل المرتبطة به ونحو الحياة بصورة عامة ، وأن الاتجاهات بطبيعتها عبارة عن استجابات الرفض والقبول فيما يتعلق بجوانب العمل المختلفة".
- إن مهنة المعلم بشكل عام تختلف بطبيعتها عن المهن الأخرى من حيث المهام والمسؤوليات لأنها مهنة تتعامل مع بني البشر مباشرة ، الذين لهم الأحاسيس والمشاعر والطباع المتباينة ، ويتأثرون بما حولهم من مواقف وأشياء وأفكار ، ولهذا فإن هناك من يسمو بهذه المهنة ويعدها خدمة إنسانية تتعامل مع كيان الإنسان بكامله ولا تقتصر على جانب واحد من جوانبه ، فالعاملون فيها قد حملهم المجتمع مسؤولية كبيرة لأنه أودع بيدهم أعز ما يملكون وهم الأبناء الذين يشكلون دعامة المجتمع وأساس نموه وتطوره ، وبهذه المسؤوليات يعطي المعلم أحقية العناية به وتحقيق كافة

الظروف والأسباب المادية والمعنوية وسبل التعزيز التي تحقق له جواً من الرضا حتى يؤدي واجبه على أكمل وجه.

إن رضا المعلم عن وظيفته مرتبط بظروف العمل والنظام الإداري في المدرسة ونظرة المجتمع لهذه المهنة، وفي هذا الصدد يقول تقرير مجموعة (هولمز 1987م): "إذا كنا نرغب حقيقة في إصلاح نوعية التعليم ونطاق مسؤولياته وأبعاد الالتزام به علينا أن نصلح الأوضاع الوظيفية لمهنة التدريس والنظام الإداري على النحو الذي يجتذب الأفراد الأكفاء ويوفر لهم التدريس ويسمح ببقائهم في العمل".

وما يعنيه تقرير هولمز هو ضرورة توفير الجو المناسب للمعلمين، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية التي تدفعهم إلى حب المهنة، وإعطائهم قدرًا من الاستقلالية في حدود الواجبات المطلوبة منهم، ومراعاة إدارة المدرسة مشاعرهم في الحدود التي لا تخل بالعمل، وتقدير جهودهم ودعمها.

لقد أكدت دراسة كل من (هرمز 1989م) و (الدرويش والعماري 2003م) و (الشيخ 1987م) و (Bess 1981) أن الرضا الوظيفي للمعلمين من العوامل الهامة التي تؤثر على مدى كفاءتهم في العمل وارتباطهم به.

وتوالت الدراسات بحثاً عن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمعلمين، كدراسات (مصطفى 1989م، العتيبي 1991م، أحمد 1991) التي أظهرت نتائجها أن ذوي الخبرة الطويلة في العمل أكثر رضا من ذوي الخبرة القصيرة، كما أظهرت دراسة (المسلم، والجبر 1993م) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس والرضا عن العمل، حيث تبين أن الذكور أقل رضا من الإناث. كما أظهرت أيضاً دراسة (العديلي 1982م) أن للحوافز أثراً إيجابياً على رضا المعلمين عن عملهم.

وبالرغم من أن هذه الدراسات وغيرها ممن اطلع عليه الباحث قد أوضحت بعض مسببات عدم الرضا الوظيفي إلا أن معظمها يختلف عن الدراسة الحالية في البيئة التعليمية ونوع المهنة، كما أنها لم تتناول بحث الرضا الوظيفي لمعلم العلوم بالتحديد،

نظراً لما له من متطلبات خاصة تفرضها عليه طبيعة المادة التي يقوم بتدريسها، ومدى تأثير توافر هذه المتطلبات على رضاه الوظيفي. وهذا ما تنفرد به الدراسة الحالية عن مجمل هذه الدراسات بأنها ركزت على دراسة الرضا الوظيفي لمعلمي العلوم في المملكة العربية السعودية تقديراً للجهود التي يبذلها معلم العلوم في تدريس هذه المادة الصعبة، ومتطلبات تدريسها المتشعبة.

وانطلاقاً مما سبق، وإيماناً بأهمية الرضا الوظيفي للمعلمين وتأثير هذا الرضا على الكفاءة العملية لهم، تعد هذه الدراسة من الدراسات الهامة التي تتناول الكشف عن اتجاهات معلمي العلوم في المرحلة الثانوية بالمملكة نحو مهنة التدريس ورضاهم عنها، وعلاقة هذا الرضا ببعض المتغيرات: كالجنسية، واختلاف التخصص (فيزياء، أحياء، كيمياء)، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

حظي إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية بعناية خاصة خلال العقود القريبة الماضية، وتمثل ذلك في فتح كليات المعلمين التي خصصت من قبل وزارة التربية والتعليم لإعداد معلمين لمراحل التعليم العام.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة من قبل الدولة نحو إعداد المعلمين وتأهيلهم للعمل، إلا أن الباحث لاحظ خلال زيارته لمدارس تطبيق التربية العملية لطلاب كلية المعلمين بالدمام أن عدداً من معلمي العلوم في هذه المدارس يتذمرون من وضعهم الوظيفي ويظهر عليهم بعض الاستياء من العمل التدريسي، الأمر الذي يدعو إلى التساؤل عن سبب ذلك. وبما أن الباحث يدرك من خلال خبرته في مجال إعداد معلمي العلوم أن استمرار ما يعيق صفو المعلم يؤثر سلباً على عطائه ومن ثم على مخرجات العملية التعليمية كلها، وأن عدم وجود دراسة سابقة من بين الدراسات التي اطلع عليها الباحث قد تناولت الرضا الوظيفي لمعلمي العلوم على وجه الخصوص، فإن الدراسة الحالية قد تحددت مشكلتها في التعرف على الرضا الوظيفي لمعلمي العلوم في المرحلة

الثانوية بالمملكة العربية السعودية، ومدى علاقة هذا الرضا بجنسية المعلم، ومؤهله العلمي، وتخصصه، وسنوات خبرته في التدريس في هذه المرحلة من التعليم، ومن ثم تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :

1. ما درجة الرضا الوظيفي العام عن العمل لدى معلمي مواد العلوم للمرحلة الثانوية بالمملكة؟
2. هل يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم تبعاً لمتغير الجنسية؟
3. هل يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم تبعاً لمتغير الخبرة؟

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على:

1. جوانب الرضا العام عن العمل التدريسي لدى معلمي العلوم بالمرحلة في المملكة العربية السعودية .
2. اختلاف هذا الرضا للمعلم تبعاً لاختلاف الجنسية، والمؤهل العلمي، والخبرة في مجال التدريس .
3. العقبات - إن وجدت - التي تؤدي إلى عدم رضا المعلم عن العمل التدريسي .

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تتصدى له وهو معرفة مدى رضا معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة عن العمل. وتكتسب الدراسة أهميتها أيضاً من كونها ركزت على الرضا عن العمل لكونه من العوامل الرئيسة المؤثرة على إنتاجية معلم هذه المواد العلمية لما فيها من صعوبات لا يمكن تذليلها إلا في وجود معلم يجد مقابل ما يبذله من جهد الترغيب في حب المهنة.

ويتوقع الباحث أن تسهم هذه الدراسة بما يلي :

1. تقديم استبانة من إعداد الباحث للكشف عن رضا المعلم عن العمل يمكن الاستفادة منها في دراسات أخرى مماثلة.

2. تعريف القائمين على العملية التعليمية في المملكة بدرجة الرضا العام للمعلم عن عمله وتأثير ذلك على إنتاجيته.

3. يمكن أن تقدم نتائج هذه الدراسة مؤشراً إلى ضرورة المراجعة الشاملة لبرامج إعداد المعلمين في المملكة بحيث توجه هذه البرامج نحو مساعدة المعلم على اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع المواقف التعليمية والضغوط التي قد يتعرض لها أثناء مزاولته للمهنة، والعمل على مسانده ليتخطى ما يعترضه من صعوبات أثناء العمل.

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة على معلمي العلوم بمدارس الدمام الثانوية وبعض المحافظات التابعة لها في المملكة العربية السعودية، ممن يحملون مؤهلاً جامعياً ويزاولون التدريس الفعلي بهذه المدارس في الفصل الدراسي الأول 1424/1425هـ.

مصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي: يعرف بشكل عام بأنه استجابة الفرد بالرفض أو القبول للعمل الذي يقوم به (عبد اللطيف، 1992)

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً : بأنه درجة حب المعلم لمهنة التدريس على الرغم من متطلباتها و ما هي عليه من حال.

معلم العلوم : هو الفرد الذي يقوم بتدريس الفيزياء أو الكيمياء أو الأحياء في المرحلة الثانوية ويحمل مؤهلاً جامعياً أو أعلى منه .

المرحلة الثانوية: هي المرحلة الثالثة التي تعلق المرحلة الإعدادية في السلم التعليمي في المملكة ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات.

الدراسات السابقة :

على الرغم من ندرة الدراسات السابقة ذات الصلة بالرضا الوظيفي لمعلم العلوم بصفة خاصة إلا أن هناك دراسات تناولت الرضا الوظيفي للمعلمين بشكل عام ومن أهم هذه الدراسات ما يلي :

أجرى (ملحم 1992م) دراسة للتعرف على الضغوط التي من شأنها التأثير على رضا المعلمين عن عملهم ، ومدى تأثير هذه الضغوط على أدائهم وإنتاجهم، وانعكاس ذلك على التحصيل الدراسي للطلبة، ووضع بعض الإرشادات التي يمكن أن تخفف من هذه الضغوط، وقد توصلت الدراسة إلى أن أكثر الضغوط شيوعاً بين المعلمين تتعلق بانخفاض الرواتب والمكافآت، وتأخر ترقية المعلم عن وقتها، ومضايقه الإدارة للمعلمين وتردها في اتخاذ القرارات المناسبة، ومراقبة الرؤساء لعمل المعلمين، والخلل في توزيع الحصص بينهم، وتدخل أولياء الأمور في شؤون المدرسة.

وقدمت (موضي النعيم 1984م) دراسة مماثلة كان الهدف منها معرفة العوامل التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على رضا معلمات التعليم العام في المملكة العربية السعودية، والعلاقة بين هذا الرضا وبين مستوى الطموح والسن والخبرة والمؤهل العلمي، فتوصلت الدراسة إلى نتائج كان أهمها أن معلمات المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن العمل من معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية، في حين أن معلمات المرحلة المتوسطة كن أكثر رضاً من معلمات المرحلة الثانوية، وأن هناك ارتباطاً موجباً بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى معلمات المرحلة الابتدائية في حين أن هذا الارتباط معدوم لدى معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية. كما أوضحت الدراسة عدم وجود تأثير لكل من السن والمؤهل والخبرة على الرضا لدى معلمات المراحل الثلاث.

و استهدفت دراسة (الكندي 1992م) التعرف على البعد الكمي لمفهوم الانتماء لمهنة التدريس والرضا عنها بين المعلمين في دولة الكويت والعلاقة بين البعد الكيفي للانتماء لهذه المهنة والعوامل الشخصية للمعلم، وفاعلية برامج إعداد المعلمين للمهنة،

فتوصلت إلى نتائج كان أهمها يتمثل في أن المعلمين الكويتيين أكثر انتماءً للمهنة من الوافدين وخاصة الإناث منهم، وأن متغير الجنس له أثر واضح في تحديد مدى الانتماء المهني، أما باقي المتغيرات: (العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة) فليس لها تأثير على هذا الانتماء.

وقدمت (أميرة شاهين 1990م) دراسة كان الهدف منها هو التعرف على الجهود المبذولة من المشرفين التربويين تجاه المعلمين والكشف عن أوجه القصور في الناحية المالية، كذلك معرفة الدور الذي يقوم به مدير المدرسة في الإشراف العلمي والمهني من أجل تشجيع المعلمين على الرضا عن عملهم، فتوصلت الدراسة إلى أن الإشراف التربوي الذي يقوم به المشرف الفني لا يتيح للمعلمين فرص النمو المهني والعلمي سواء عن طريق تزويدهم بالخبرات أو الاستفادة من إمكانيات المؤسسات التربوية في بيئتهم، أو مساعدتهم على حل مشاكلهم المهنية، كما بينت الدراسة أن مديري المدارس غير قادرين على استثارة المعلمين على النمو العلمي والمهني المستمر، وعدم كفاية الحوافز المالية.

وفي دراسة قام بها كل من (الدليجان، والبابطين 1991م) حاولت التعرف على مدى رضا معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض عن مهنة التدريس في ضوء: اتجاهات الطلاب نحو التعليم والتعلم، وظروف العمل في المدرسة، وإدارة المدرسة، وتفاعل المعلمين مع بعضهم، وتقدير المجتمع لمهنة التدريس، واستقلال المعلم في مهنته، وأظهرت الدراسة نتائج كان أهمها: وجود أثر لكل من ظروف العمل في المدرسة، وجنسية مدير المدرسة، وتقدير المجتمع لمهنة التدريس على رضا المعلمين عن مهنة التدريس، كما بينت الدراسة أن للخبرة أثراً على أبعاد الرضا باستثناء تقدير المجتمع لمهنة التدريس.

أما دراسة (أحمد و كمال 1993م) فقد استهدفت معرفة أثر كل من اتجاهات المعلمات القطريات نحو مناهج المواد الاجتماعية ورضاهن عن العمل على التحصيل الدراسي لتلميذات في المرحلة الابتدائية، فأوضحت نتائجها أن هناك فروقاً دالة

إحصائياً على التحصيل الدراسي للطالبات في المواد الاجتماعية تعزى إلى رضا المعلمات عن عملهن ، لصالح الطالبات اللاتي يقمن بتدريسهن معلمات ذات رضا عال عن مهنتهن التدريسية.

وفي دراسة قام بها (جعيني 1995م) كان الهدف منها معرفة الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم وتأثيرهما على رضا المعلم عن عمله في المدارس الحكومية في لواء مادبا باليمن، فأظهرت الدراسة وجود أثر لمتغير الجنس في الوضع المادي والمكانة الاجتماعية وتحقيق الرضا عن المهنة، في حين أنه لا يوجد أثر لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة في الوضع المادي والمكانة الاجتماعية ، كما أوضحت الدراسة وجود أثر لموقع السكن في الأوضاع المادية، وعدم وجود أثر لهذا المتغير في علاقته مع المكانة الاجتماعية وتحقيق رضا المعلم عن عمله.

كما درس (الصيد وعبد الغفار 1988) أبعاد الرضا الوظيفي للمعلم وعلاقة هذا الرضا بأنماط القيادة التربوية في الجمعية المصرية للدراسات النفسية بالاشتراك مع كلية الآداب جامعة عين شمس، وكانت أهم النتائج التي توصلوا إليها تتمثل في أن جنس المدير له أثر في الرضا، كما أن نمط القيادة الديمقراطية والدكتاتورية، وعدد سنوات الخبرة للمعلم، وعمره لها تأثير ملحوظ على الرضا الوظيفي للمعلم.

ولمعرفة الأسباب التي تؤدي إلى ترك المعلم مهنة التدريس قام (Tisheler & Ernest, 1989) بدراسة على عدد من المعلمين ، وقد أظهرت هذه الدراسة أن من أهم الأسباب التي أدت بالمعلم إلى ذلك هي : انخفاض الراتب الشهري، والبيئة المدرسية والضغط النفسي نتيجة لكثرة العمل وقلة اهتمام المسؤولين بمتطلبات المعلم ومن أهمها مدير المدرسة، وكثرة التوجيهات السلبية التي يتعرض لها المعلم .

وسلطت دراسة (Avi Izhak ,1983) الأضواء على العوامل المسؤولة عن الرضا المهني للمعلمات، فتوصلت إلى أن أهم العوامل المؤثرة في رضا المعلمة عن مهنتها هو تقدير الذات، وإعطائها الاستقلالية في العمل والمشاركة في اتخاذ القرار.

أما الدراسة التي أجرتها (Marlow and Ruthann. 1987) فقد حاولت الوصول إلى العوامل التي تؤدي إلى عدم رضا معلمي التعليم العام عن عملهم، فتوصلت إلى أن أكثر العوامل المؤثرة هي الاتجاهات السلبية لدى الطلاب، ومشكلات ضبطهم، والضغط، والرواتب المتدنية، وضعف بيئة العمل التدريسي.

وهدفت دراسة (Knoop, 1981) إلى تحديد تأثير سلوك مديري المدارس على الرضا الوظيفي للمعلم ، حيث قام الباحث بدراسة بعدين لمديري المدارس هما : مشاعر المعلمين، والاهتمام بالعمل التدريسي، مثل تنظيم الجداول، وكيفية الأداء التدريسي، وقد توصلت الدراسة إلى أن مراعاة المعلمين ومشاركتهم الاهتمام تؤدي إلى زيادة الرضا للمعلمين أكثر مما يؤدي العمل التدريسي نفسه، كما أن أساليب المديرين العالية في كلا الجانبين كان لهما تأثير على إيجابية العمل لدى الطلاب.

وفي دراسة أجراها (Shissom , and Others. 1986) هدفت إلى التعرف على آراء المعلمين حول العوامل التي تجذبهم إلى مهنة التدريس، وتلك التي تسبب عزوفهم عنها، فكان من أهم النتائج التي توصلت إليها أن العوامل التي تجذب المعلمين لمهنة التدريس تتبلور في الرغبة في العمل ، وظروف العمل، وتشجيع المجتمع لهم، والتعاون مع الزملاء، وطبيعة المناهج الدراسية، والتوجيهات الصائبة من المسؤولين، أما بالنسبة للعوامل المؤدية إلى عدم رضاهم عن مهنة التدريس ، فقد ركزت حول ظروف العمل ، والمكانة الاجتماعية لمهنة التدريس ، وسلوكيات الطلاب ، وضغوط العمل ، وسلوك الإدارة .

أما دراسة (Chittom, and Sistrun 1990) فقد ركزت على معرفة تأثير المناخ المدرسي على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين حيث توصلت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي والرضا الوظيفي للمعلمين، وأن المعلمين الذين لديهم رضا وظيفي عال هم الأكثر رضا عن المناخ المدرسي من الذين لديهم رضا منخفض،

وأن مستوى الرضا مرتبط بسلوك الإشراف والمادة التي تدرس بالإضافة إلى رضاهم عن سلوك الإدارة المدرسية والمسؤولين.

وعما إذا كان رضا المعلم عن مهنته يؤثر على نتائج العملية التعليمية قامت (Plihal 1981) بدراسة للتعرف على المواقف التدريسية التي تحمل الإثابة في طياتها وكيف ترتبط بإدراك المعلم لبنية النشاط التدريسي، وكيف يرتبط استمتاع المعلم بالتدريس كمؤشر لرضاه عن عمله باهتمام الطلاب وانتباههم لنشاطات التعلم. فأظهرت الدراسة أن المواقف الحاملة للثواب تظهر من خلال انغماس المعلم في التدريس واستمتاعه به أما إدراك المعلم لبنية النشاط وعلاقته بالثواب فإنه يظهر من خلال تحقيق طلابه للأهداف التعليمية نتيجة لجهوده في التدريس ومن ثم ينعكس ذلك على رضاه عن عمله.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة على النحو السالف ذكره يتضح أن معظم هذه الدراسات تختلف فيما بينها ومع الدراسة الحالية من حيث مكان التطبيق والمراحل التعليمية التي تناولتها وأحجام العينات التي طبقت عليها الدراسة. في حين أن معظمها تكاد تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث المنهج البحثي المستخدم، وأدوات جمع البيانات، وأساليب معالجة النتائج، والمتغيرات الأساسية التي اعتمدت عليها ذات العلاقة برضا المعلم، كالجنسية، والخبرة، والمؤهل، والتخصص، والحوافز المادية.

كذلك يتضح أن معظم نتائج هذه الدراسات لا تتفق فيما بينها والدراسة الحالية من حيث علاقة رضا المعلم عن المهنة ببعض المتغيرات الأساسية المذكورة، فبينما يؤكد بعضها على وجود علاقة بين هذه المتغيرات، فإن البعض الآخر ينفي ذلك. فالدراسة الحالية ودراسة (الكندي 1992م) اتفقتا على أن خبرة المعلم في التدريس ليس لها أي تأثير على رضا ه عن وظيفته . في حين أن الدراسة الحالية ودراسة كل من (شاهين 1990 م) و (Tisheler and Ernest 1989) أظهرت جميعاً أن سبب عدم

رضا المعلم عن العمل هو انخفاض راتبه الشهري وندرة الحوافز المالية التي تعطى للمعلم مقابل ما يبذله من جهد وتميزه في عمله . كذلك اتفقت الدراسة الحالية ودراسة كل من (Tisheler and Ernest1989) و (Shissom et. Al. 1986)، أن ضغوط العمل وكثرت المسؤوليات الملقاة على عاتق المعلم من أسباب عدم رضا المعلم عن عمله. وجاءت أيضاً الدراسة الحالية بنتيجة تتفق مع ما أظهرته دراسة (الصيدا وعبد الغفار 1988م) في أن المسبب لعدم رضا المعلم عن عمله هو اتجاهات الطلاب السلبية نحو المعلم وعدم تقديرهم له.

وعلى الرغم من تشابه الدراسة الحالية مع معظم هذه الدراسات من حيث المتغيرات الأساسية المتعلقة برضا المعلم عن عمله، واتفاقها مع القليل منها من حيث النتائج، إلا أنها تتفرد عن جميع هذه الدراسات بأنها طبقت على معلم العلوم دون غيره من التخصصات، وعلى معلمي المرحلة الثانوية بصفة خاصة.

عينة الدراسة :

طلب الباحث بصفة رسمية من مكتب الإشراف التربوي بإدارة التعليم بالمنطقة الشرقية تزويده بأسماء جميع المدارس الثانوية بالدمام وبعض المدارس في المحافظات التابعة لها والتي بلغ عددها (50) مدرسة ثانوية، وقد قام المكتب المذكور مشكوراً بتلبية هذه الطلب فاختار الباحث بطريقة عشوائية (30) مدرسة من بين هذه المدارس مراعيًا في ذلك حجم المدرسة، ثم وزع (120) استبانة على المدارس المختارة، بواقع (4) استمارات لكل مدرسة، وقد أعيد منها (88) استبانة أي ما يساوي 72٪ من الاستبانات التي تم توزيعها التي اعتبرها الباحث عينة مناسبة للدراسة، منها (30) استبانة خاصة بمعلمي الكيمياء، و(30) استبانة خاصة بمعلمي الأحياء، و (28) استبانة خاصة بمعلمي الفيزياء.

منهج الدراسة وأداتها :

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي مستخدماً في جمع البيانات استبانة من تصميمه ، مرت عملية إعدادها بعدة مراحل ، بدأها بإجراء مسح للأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالرضا الوظيفي للإطلاع على ما استخدمته هذه المصادر من طرق وأساليب في تصميم مثل هذه الأدوات ، بعد ذلك قام الباحث بتصميم استبانته مستفيداً مما اطلع عليه. عرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المتخصصين في كلية المعلمين بالدمام من أجل قياس صدقها الظاهري فتم تعديلها في ضوء ملاحظاتهم واقتراحاتهم . ثم أعيدت صياغتها بعد التعديل فتألفت في صورتها النهائية من (44) عبارة جميعها تعكس مدى رضا المعلمين عن عملهم التدريسي والعقبات التي تحد من هذا الرضا. ولكل عبارة من هذه العبارات خمس إجابات هي: أوافق تماماً وتأخذ في التصحيح (5) درجات، أوافق وتأخذ في التصحيح (4) درجات، غير متأكد وتأخذ في التصحيح (3) درجات، لا أوافق وتأخذ في التصحيح (2) درجتان، لا أوافق تماماً وتأخذ في التصحيح (1) درجة واحدة.

الصدق الداخلي للاستبانة :

لقياس الصدق الداخلي للاستبانة استخدمت معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات الاستبانة ، وكانت العبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 كما يتضح من الجدول رقم (1) .

ثبات الاستبانة :

تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا لكرونباخ وبلغ معامل الثبات 0.86 وهو معامل ثبات كافٍ لاستخدام الاستبانة في الدراسة الحالية.

جدول (1)

يوضح الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات الاستبانة

رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط
1	0.66	12	0.59	23	0.80	34	0.75
2	0.59	13	0.75	24	0.81	35	0.82
3	0.72	14	0.79	25	0.70	36	0.71
4	0.80	15	0.65	26	0.68	37	0.81
5	0.67	16	0.68	27	0.59	38	0.68
6	0.81	17	0.80	28	0.60	39	0.60
7	0.68	18	0.68	29	0.58	40	0.81
8	0.67	19	0.60	30	0.70	41	0.67
9	0.64	20	0.59	31	0.79	42	0.61
10	0.72	21	0.62	32	0.80	43	0.59
11	0.81	22	0.70	33	0.79	44	0.74

المعالجة الإحصائية :

1. استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لقياس الصدق الداخلي للاستبانة.
2. استخدمت طريقة الفا لكرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.
3. استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية لمعرفة الأوزان النسبية لدرجة رضا المعلم عن العمل.
4. استعان الباحث بالاختبار التائي (T.test) للكشف عن الفروق الإحصائية لتأثير كل من متغيرات (الجنسية، والتخصص) على رضا المعلم عن العمل .
5. طبق الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن الفروق الإحصائية لتأثير كل من متغيرات (المؤهل، وسنوات الخبرة) على رضا المعلم عن العمل.

تحليل النتائج ومناقشتها :

أولاً : تحليل إجابات السؤال الأول ومناقشتها

وينص السؤال الأول على : "ما درجة الرضا الوظيفي العام عن العمل لدى معلمي مواد العلوم للمرحلة الثانوية بالمملكة" ؟

وللإجابة على هذا السؤال استخدمت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية لتحليل إجابات أفراد العينة، حيث جمعت نسبة الموافقين تماماً والموافقين في عمود واحد، وجمعت نسبة غير الموافقين وغير الموافقين تماماً في عمود واحد. والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

حيث تشير قيم النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة في الجدول رقم (2) عن انخفاضها عن النسبة الوسيطة 50.0% والمتوسط المحايد 3.5، وهذا يعني أن جميع العوامل الممثلة في عبارات الاستبانة ليس لها تأثير واضح على الرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة، عدا العوامل المتضمنة في العبارات من (1 - 15)، التي نالت تأييد أفراد العينة بنسبة (57.2% - 95.5%) وبمتوسط حسابي امتد من (3.52 - 4.41) على التوالي، حيث أشار 95.5% من أفراد العينة إلى أن عدم تعاون أولياء الأمور، يمثل أكبر العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، في حين أن 90.9% منهم يرون أن تعيينهم على مستوى وظيفي أقل مما يستحقونه، يلي العامل الأول في التأثير، بينما يرى 86.4% منهم أن كلاً من الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، ووضع حصصهم في أوقات متأخرة من الجدول الدراسي اليومي وتكليفهم بتدريس غير تخصصاتهم - تعد من أسباب عدم الرضا عن العمل أيضاً. كذلك أشار 81.5% من نفس العينة إلى أن بعد المدرسة عن مقر سكنهم، يعد بعداً لأسباب عدم الرضا، في حين أن 73.8% منهم يرون أن قصور الكتب الدراسية، سبباً أيضاً لعدم الرضا، كما أشار 72.7% منهم إلى أن الإشراف على تدريسهم من قبل مشرفين أقل منهم مؤهلاً، يعد من أسباب عدم رضاهم عن العمل، يضاف إلى هذه العوامل أن عدم وجود عدالة في تقويم الطلاب داخل المدرسة، وعدم توفر الإمكانيات اللازمة للتدريس في المدرسة حيث بلغت نسبة تأييدهم لهذين العاملين 71.3% و 68.2% على التوالي من مسببات عدم الرضا عن العمل.

جدول (2)

يوضح النسب المئوية والمتوسطات الحسابية للرضا العام لمعلمي العلوم

درجة الرضا								الرقم في الاستبانة	الرقم حسب الترتيب
المتوسط الحسابي	مجموع نسب غير الموافقين	% لا أوافق تماماً	% لا أوافق	% غير متأكد	مجموع نسب الموافقين	% أوافق	% أوافق تماماً		
4.41	-	-	-	4.5	95.5	50.1	45.4	23	1
4.36	4.0	-	4.0	5	90.9	31.8	59.1	38	2
4.22	4.6	-	4.6	9.0	86.4	45.5	40.9	41	3
4.21	12.6	8.6	4.0	1	86.4	27.3	59.1	36	4
4.09	13.6	13.6	-	-	86.4	36.4	50.0	35	5
4.05	17.2	8.5	9.5	1.2	81.5	31.8	50.0	39	6
3.85	17.1	9.0	8.1	9.0	73.8	31.8	42.0	6	7
3.82	18.1	4.6	13.5	9.1	72.7	40.9	31.8	29	8
3.81	18.1	4.5	13.6	10.5	71.3	44.0	27.3	31	9
3.77	22.5	-	22.5	9.3	68.2	36.4	31.8	43	10
3.64	22.8	-	22.8	18.1	59.1	22.7	36.4	44	11
3.59	23.7	4.5	19.2	17.2	59.1	31.8	27.3	32	12
3.55	27.3	9.0	18.3	13.6	59.1	27.2	31.9	20	13
3.54	27.3	-	27.3	14.0	58.8	40.6	18.2	12	14

تابع جدول (2)

درجة الرضا								العبارة	الرقم في الاستبانة	الرقم حسب الترتيب
المتوسط الحسابي	مجموع نسب غير الموافقين	% لا أوافق تماماً	% لا أوافق	% غير متأكد	مجموع نسب الموافقين	% أوافق	% أوافق تماماً			
3.52	27.7	14.1	13.6	15.1	57.2	39.0	18.2	التدريس يحقق لي مكانة اجتماعية محدودة	8	15
3.44	30.6	17.0	13.6	14.5	49.8	27.5	27.3	أعتقد أن المجتمع لديه شعور سلبي نحو مهنة التدريس	2	16
3.31	36.4	9.2	27.2	15.5	48.1	29.9	18.2	التدريس لا يتيح لي فرصة تجديد خبراتي العملية	4	17
3.27	39.5	4.5	35.0	13.4	47.1	33.5	13.6	يزعجني روتين إدارة المدرسة في اتخاذ القرار	24	18
3.18	40.9	4.5	36.4	12.1	47.0	33.2	13.8	التعاون بين مدرسي المادة الواحدة مقفود	40	19
3.06	40.9	13.6	27.3	9.1	47.0	36.9	9.1	تكلفني إدارة المدرسة بأعمال إضافية دون حوافز	18	20
3.05	45.0	9.1	35.9	8.8	46.2	36.4	10.2	أشعر أن مهنة التدريس عمل رتيب	16	21
3.00	45.4	13.6	31.8	9.1	45.5	27.3	18.2	أقوم بانشغلة دون تشجيع من المسؤولين	22	22
2.99	45.5	9.1	36.4	18.2	36.4	18.2	18.2	بضايقتني تعريف نفسي من خلال عملي	25	23
2.97	45.9	9.1	36.8	18.2	35.9	31.4	4.5	إدارة المدرسة غير عادلة في التعامل مع قضايا الطلاب	42	24
2.95	50.0	13.2	36.8	15.6	34.3	11.6	22.7	أتمنى أن أجد عملاً غير التدريس	33	25
2.94	50.0	9.5	40.5	15.7	34.3	15.9	18.4	برنامج دراستي لم يقدم لي احتياجاتي المهنية	21	26
2.84	50.9	12.6	38.3	17.3	31.8	18.8	13.0	أشعر أن مجتمع المدرسة متفكك	5	27
2.82	54.6	18.0	36.6	14.5	30.9	17.4	13.5	أتحمل من الحصص أكثر من الآخرين	17	28
2.81	59.1	13.6	45.5	10.5	30.4	12.0	18.2	أحس بالانقص عندما يتراأسني من هو	28	29

						2		أقل مني موهلاً		
--	--	--	--	--	--	---	--	----------------	--	--

تابع جدول (2)

درجة الرضا								العبارة	الرقم في الاستبانة	الرقم حسب الترتيب
المتوسط الحسابي	مجموع نسب غير الموافقين	% لا أوافق تماماً	% لا أوافق	% غير متأكد	مجموع نسب الموافقين	% أوافق	% أوافق تماماً			
2.77	59.1	18.4	40.7	10.9	30.0	27.3	3.7	جو المدرسة لا يساعدني على نجاحي في عملي	3	30
2.59	59.1	13.6	45.5	18.2	27.7	18.6	9.1	يضايقني أسلوب إدارة المدرسة بتوجيهاتها السلبية	15	31
2.55	64.1	9.4	54.7	8.5	27.3	18.2	9.1	تنتهي علاقتي بزملائي بنهاية الدوام الرسمي	37	32
2.54	65.9	25.0	40.9	7.1	27.0	15.9	11.1	مهنة التدريس لا تتفق مع ميولي ورغباتي الشخصية	1	33
2.50	65.6	15.6	50.0	8.1	26.3	26.3	-	ترفض إدارة المدرسة تحقيق طلباتي	19	34
2.45	66.0	25.1	40.9	10.6	22.7	13.6	9.1	أعتقد أن إدارة المدرسة غير عادلة في تقويم عملي .	30	35
2.44	68.2	13.7	54.5	9.0	22.7	18.2	4.5	ألتقى كثيراً من نصائح جوفاء من زملائي	34	36
2.41	68.2	22.7	45.5	9.5	22.2	17.7	4.5	لا يوفر لي التدريس فرصة التعرف على الآخرين	14	37
2.27	68.3	22.6	45.7	9.3	22.0	17.5	4.5	تزعجني ملاحظات المشرف التربوي نحو تدريسي	13	38
2.20	68.4	18.1	60.3	10.2	11.4	5.7	5.7	مهنة التدريس تحد من احتكاكي بالمتقنين	7	39
2.18	72.7	22.6	50.1	17.2	10.0	5.3	4.7	أعتقد أن النصيح في المدرسة معدوم	10	40
2.14	82.7	31.8	47.5	8.5	9.6	-	9.6	أفكر دائماً في الاستقالة من عملي	27	41
1.84	80.7	35.2	45.5	7.9	9.4	-	9.4	تسخر إدارة المدرسة من اقتراحاتي	11	42
1.82	74.0	31.0	43.0	6.8	9.3	-	9.3	أشعر بأن زملائي في المدرسة يرفضون التعاون معي	9	43
1.68	86.3	54.5	31.8	4.5	9.1	9.1	-	تزعجني زيارات مدير المدرسة	26	44

التدريسية، و تكليف المعلم بحصص إضافية ، و عدم انضباط دوام المدرسة ، و قلة الراتب، و عدم تقدير الطلاب لعمل المعلم ، و المكانة الاجتماعية المحدودة للمعلم. وربما يعزى النقص في الكتب الدراسية إلى كونها قد حظيت بتطوير مستمر إلا أنها ما تزال في حاجة إلى مراجعة من الناحية العلمية تعتمد على ملاحظات المعلمين لكونهم أقرب في التعامل معها يومياً. وأن عدم العدالة في تقويم الطلاب يمكن أن يعزى إلى وجود خلل إداري في بعض المدارس قد يكون سببه عدم وجود زيارات متواصلة للمدارس من قبل مكتب الإشراف التربوي تركز على متابعة وسائل تقويم الطلاب وتصحيحها. أما عدم توفر الإمكانيات التدريسية فقد يكون سببه ضعف خلفية إدارة المدرسة بقيمة هذه الإمكانيات ودورها الإيجابي في العملية التعليمية. كذلك قلة راتب المعلم قد يعزى سببه - كما أسلفنا - إلى تعيين بعض المعلمين على مستويات وظيفية أقل مما يستحقون وهذا يحتاج إلى إعادة النظر من قبل المسؤولين. وأن عدم تقدير الطلاب لعمل المعلم، و المكانة المحدودة التي يشعر بها هذا المعلم، قد يعزى سبب الأول إلى عدم قدرة بعض المعلمين على تعزيز قيمة العلم في نفوس الطلاب فيولد لهم الإحساس بقيمة جهده، أما الثاني فيمكن إن يعزى سببه إلى أن عدم اعتراف بعض المعلمين بمكانة مهنة التدريس و مكانة المعلم التي تمتد جذورها من خلال طلابه طيلة حياتهم الدراسية والعملية.

ثانياً : تحليل إجابة السؤال الثاني ومناقشتها

ونصه : هل يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم تبعاً لمتغير الجنسية ؟

للإجابة على هذا السؤال استخدم الاختبار التائي (T.test) لإختبار الفروق الإحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين السعوديين وغير السعوديين ، و الجدول رقم (3) يوضح نتائج التحليل :

جدول رقم (3)

يوضح الفرق في الرضا الوظيفي بين السعوديين وغير السعوديين من المعلمين

الجنسية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	د . ح	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
سعودي	40	146.400	26.751	86	2.35	دالة إحصائية
غير سعودي	48	129.542	5.505			

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (3) أنه يوجد فرق دال إحصائياً بين إجابات المعلمين السعوديين وغير السعوديين لصالح السعوديين حيث بلغت قيمة (ت) 2.35 وهي دالة عند مستوى معنوية 0.05

وفي ضوء هذه النتيجة يمكن القول أن المعلمين السعوديين أكثر تأثراً بظروف العمل لكونهم يعملون لصالح مجتمع هم جزء منه يدركون مطالبه ورددود أفعاله تجاه عملهم بصورة مباشرة ، كما أن إحساس المعلم بعدم مساواته بزملائه الذين سبقوه في هذه الوظيفة ويحملون نفس المؤهل من حيث المستوى الوظيفي يولد لديه شعور بالنقص الذي يحمله إلى جعل هذا الجانب من أهم المؤثرات على رضاه الوظيفي. ومن جهة أخرى موقف معلم العلوم من ولى الأمر (كعامل مؤثر على رضاه) يعبر عن وعي منه بدور البيت في معالجة الناحيتين التربوية والتعليمية .

تحليل إجابة السؤال الثالث ومناقشتها :

وينص هذا السؤال على " هل يوجد اختلاف في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم تبعاً لمتغير الخبرة ؟

للإجابة على هذا السؤال استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ، لاختبار الفروق الإحصائية بين متوسطات المؤهلات ومستويات الخبرة الثلاثة لأفراد العينة والجدول رقم (4) يوضح نتائج التحليل :

جدول رقم (4)

نتائج تحليل التباين لأثر الخبرة التدريسية على الرضا الوظيفي لمعلمي العلوم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2604.436	2	1302.218	1.108	غير دالة إحصائياً
داخل المجموعات	99879.882	85	1175.057		
المجموع	102484.300	87			

يتضح من الجدول رقم (3) أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وهذا يعني أن جميع أفراد عينة الدراسة على اختلاف خبراتهم التدريسية لديهم نفس التصور تجاه العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، ويمكن إيعاز ذلك إلى أن هناك عوائق يعيها معلم العلوم منذ التحاقه بمهنة التدريس تؤثر سلباً على رضاه عن عمله، ينبغي بحثها بدقة والتغلب عليها.

ملخص النتائج :

من التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل وعلاقة هذا الرضا بالجنسية وسنوات الخبرة في التدريس، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

أولاً : يرى معلمو العلوم في المرحلة الثانوية أن أكثر العوامل تأثيراً على رضاهم عن العمل تنحصر حسب الترتيب فيما يلي :

1. عدم تعاون أولياء الأمور مع المدرسة
2. تعيينهم على مستوى وظيفي أقل مما يستحقون
3. الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم
4. وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي

5. تكليفهم بتدريس مواد خارجه عن تخصصاتهم

6. بعد المدرسة عن المدينة التي يعيش فيها أهل المعلم .

ثانياً: وجود أتردال إحصائياً لمتغير الجنسية في إدراك معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية للعوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل لصالح السعوديين .

ثالثاً: عدم وجود أتر دال إحصائياً لمتغير الخبرة في إدراك معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية للعوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل .

توصيات الدراسة :

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يقترح الباحث التوصيات التالية :
1. تفعيل مجالس أولياء الأمور وعدم اتخاذ قرارات اتجاه الطالب ما لم يكن المعلم طرفاً في ذلك ، مع وضع جدول زمني لانعقاد هذه المجالس ، على أن يزود كل ولي أمر بهذا الجدول في بداية العام الدراسي .
 2. إعادة النظر في وضع من عين من المعلمين على مستوى وظيفي أقل مما يستحق .
 3. تخصيص حوافز مادية لمعلمي العلوم المتميزين في المرحلة الثانوية بصفة خاصة ، وذلك مقابل إدارتهم لمختبرات العلوم وما يقومون به من أنشطة علمية داخل المدرسة وخارجها .
 4. اختيار المشرفين التربويين والإداريين الذين يمتلكون خبرة طويلة في مجال التعليم ويحملون مؤهلات جامعية تؤهلهم لهذا العمل .
 5. تفعيل دور المدرسة من خلال إقامة اللقاءات والأنشطة الدورية يحضرها رموز المجتمع من مثقفين وتربويين لتقوية العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي .
 6. تفعيل دور إدارة المدرسة وإقامة دورات تدريبية لمدير المدرسة ومساعديه تهدف إلى تدريبهم على أساليب الاتصال التعليمي الصحيح بين الرئيس ومرؤوسيه .

المراجع والهوامش :

1. أحمد، شكري سيد (1991م) : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلية التربية، جامعة قطر، السنة الثامنة، العدد (8)، ص ص 279 - 315 .
2. أحمد، شكري سيد، وكمال، أمينة عباس (1993م) : مناخ المؤسسات التعليمية في دولة قطر (دراسة استطلاعية)، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، المجلد (6)، ص ص 43 - 102
3. آل ناجي، محمد عبد الله، وعبدالرحمن إبراهيم المحبوب (1993): متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية " المجلة التربوية ، العدد 29 ، المجلد (8)، خريف 1993، الكويت : جامعة الكويت .
4. جعيني، نعيم حبيب، (1995م) : الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مادبا ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية، العدد (5)، المجلد (22)، ص ص 2137 - 2193 .
5. حكيم، منتظرة حمزة (1989 م) "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز" ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، المجلد (2)، 1989م، جدة : الجامعة .
6. قنديل، يسن عبد الرحمن، (1993م) : التدريس وإعداد المعلم، ط1، المملكة العربية السعودية، الرياض: دار النشر الدولي .
7. الدليجان، عبد الرحمن محمد، وعبد العزيز عبد الوهاب البابطين (1991م) "استطلاع آراء معلمي المدارس الثانوية بمدينة الرياض نحو رضاهم عن مهنة التعليم، مكة المكرمة : مركز البحوث التربوية والنفسية.
8. الدرويش، أنيسة عبد الله، و بدرية مبارك العماري (2003) "الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال لدى مديري ومديرات مدارس لتعليم العام بدولة قطر، مجلة العلوم التربوية، العدد (3)، جامعة قطر، كلية التربية، ص ص 19 - 60 .
9. الشيخ، عبد الله محمد (1987م) "دراسة استطلاعية لأثر بعض المتغيرات في عطاء المعلم التربوي، المجلة التربوية، العدد (15)، المجلد (4) ص ص 135 - 160 .
10. الشيخ، سليمان الخضري، ومحمد أحمد سلامة (1982م) : الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (130)، ص ص 75 - 102 .
11. الشيخ، حسن محمد (1993) السلوك الإداري : النظرية والتطبيق، الدمام : مطابع العيد.

12. شاهين، أميرة (1990م) ، واقع الإشراف التربوي وتوقعات المعلمين منه في مجال التنمية العلمية والمهنية، مجلة الدراسات التربوية، العدد (31) ، مجلد (6) ص ص 207 - 238 0
13. الصياد، عبد العاطي أحمد، وعبد الغفار، أحلام رجب (1988م) ، دراسة أبعاد الرضا الوظيفي للمعلم في علاقتها بأنماط القيادة التربوية بالمدرسة وبعض المتغيرات الأخرى باستخدام أسلوب تحليل التباين المتعدد، بحوث المؤتمر الرابع لعلم النفس في مصر، المنعقد من 25-27 يناير 1988م، القاهرة والجيزة : مركز التنمية البشرية والمعلومات، ص ص 223 - 265 .
14. العتيبي، آدم غازي (1991م) "الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت، دراسة استطلاعية مقارنة، الإدارة العامة، العدد(69) ، السنة الثلاثون.
15. عبد اللطيف بن حسن (1992م) "الرضا عن الحياة الجامعية لدى طلاب جامعة الكويت المجلة التربوية، العدد (43) ، المجلد (11) ، ربيع 1997م ن ص ص 301 – 349.
16. العديلي، ناصر محمد (1982م) "الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، بحث ميداني، الإدارة العامة، العدد (36) .
17. الكندي، جاسم يوسف (1992م) " الانتماء المهني بين المعلمين في الكويت المشكلة والأسباب : مجلة الدراسات التربوية ، العدد (47) ، مجلد (8) ، ص ص 128 - 149 .
18. مجموعة هولمز (1987م) ، معلمو الغد، ترجمة مكتب التربية العربي لدول الخليج .
19. ملحم، سامي محمد (1992م) "برنامج مقترح لتحسين مستويات أداء المعلمين في العمل" ، مجلة الدراسات التربوية، العدد(48) ، المجلد (8) ، ص ص 127 - 182 .
20. مصطفى، صلاح عبد الحميد (1989م) "الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة، التربية الجديدة، العدد (47)، السنة السادسة عشرة.
21. المسلم، بسامه خالد، وزينب علي الجبر (1993م) "الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في دولة الكويت، حولية كلية التربية، العدد(10) ، السنة العاشرة .
22. النعيم، موزي فهد عبد الله (1984) "الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ص ص 123 - 131.
23. يحيى، حسن عايل أحمد، وسعيد جابر المنوي (1995م) ، المدخل إلى التدريس الفعال، الرياض: الدار الصولتية للتربية - نشر وتوزيع - .

24. هرمز، صباح حنا (1989م) " أثر التطبيق في تغيير اتجاهات طلبة كلية التربية نحو مهنة التدريس، مجلة كلية التربية، الإمارات العربية المتحدة، العدد (4)، المجلد (4)، ص ص 353 -335 .
25. Avi Izhak, T. E. (1983) The effects and needs , organizational factors and teacher's characteristics on job satisfaction in kindergarten teachers. Research Report : ERIC ED 272468.
26. Bess, J. L. (1981) " Intrinsic satisfaction from academic versus other professional work : A comparative study , Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, Washington, D. C. , March, 1981 , Eric : ED 203805.
27. Chittom, S. A., and Sistrun W. E. (1990) : The Relationship Between Secondary Teachers Job Satisfaction and Their Perceptions, Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association 19th New Orleans.
28. Marlow L. H. ,and Ruthann M . (1987), The Teaching Profession : Who Stays and Who Leaves ? U.S; Florida.
29. Knoop, R. (1981) Leadership Styles of Principals and Teachers Job Satisfaction, Dissatisfaction With Supervisor, and Participation in Decision Making, Paper Presented at the Annual Meeting of the CANANDION Association for the Study of Educational Administration , Jun 1-4 .
30. Plihal, J. (1981). Interinsic rewards teaching, Paper prepared for presentation at the meeting of the American Educational Research Association, Los Angeles, April 1981, ERIC : ED200599 .
31. Shisson, B., and others (1986) : A Qualitative Analysis of Categories of Variables Associated With Professional Satisfaction and dissatisfaction Among Middle School Teachers; Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association Memphis, TN, Nov.19-21.
32. Tishler, A.G. and Ernest, B. (1989) "Career Dissatisfaction Among Alabama Teachers, Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid-South Education Research Association.

The Job Satisfaction for the High School Science Teachers in Saudi Arabia

Ahmad Abdullah Ibrahim Al-Moaili

Curriculum and Instructions Department, Teachers College
Dammam, Saudi Arabia

Abstract :

This study aimed at know the job satisfaction for the high school science teachers, in Saudi Arabia. The sample consisted of 88 teachers teaching science at the high schools in Dammam City.

Descriptive method was used to process the data. For collecting data the researcher built a special questionnaire related to the subject of this study, and it approved by ten experts.

After data analysis by using frequencies, percentages, means, standard deviation, ANOVA, and T-test, the study revealed that science teachers had a negative job satisfaction because of the weakness of the relationship between home and school, low salary, late classes, giving other jobs out of the their majors, the faraway of school location.

Results also showed a significant differences on the level (0.05) by using (T. test) between Saudi and no Saudi teachers responses, and no significant differences on the level (0.05) by using ANOVA between means of responses according to the levels of experience.