

## الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم

د. محمد قاسم المقابلة

قسم الإشراف التربوي - كلية التربية  
جامعة دلمون للعلوم والتكنولوجيا - مملكة البحرين

## الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم

د. محمد قاسم المقابلة

قسم الإشراف التربوي - كلية التربية  
جامعة دلمون للعلوم والتكنولوجيا - مملكة البحرين

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي التي يحظى بها معلمو ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم، وقد بلغت عينة الدراسة ١٧٨ معلماً ومعلمة موزعين على (١٤) مدرسة ثانوية بمملكة البحرين تم اختيارهم بطريقة عشوائية وللإجابة عن أسئلة الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة خاصة مكونة من (٤٥) فقرة تقيس درجة الرضا الوظيفي عن العمل موزعة على ستة مجالات.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: دلت المتوسطات الحسابية على أن مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً كما يأتي: مجال الوقت وأهميته، ومجال تقدير الذات، ومجال مدير المدرسة، ومجال المسؤولية والعمل، ومجال الاتجاهات نحو العمل، ومجال الترقى والأجر.

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس وكانت الفروق لصالح فئة الإناث في المجالات الآتية: مجال مدير المدرسة، ومجال الترقى والأجر، ومجال الاتجاهات نحو العمل ومجال الوقت وأهميته، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال: المسؤولية والعمل، وتقدير الذات. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الأداة ككل، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (١٠-١٤ سنة)، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الأداة ككل.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مملكة البحرين.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمو ومعلمات المرحلة الثانوية، مملكة البحرين.

## Job Satisfaction of Secondary School Teachers in the Kingdom of Bahrain from their Point of View

Dr. Mohammed Q. Al-Magableh

Faculty of Education

Delmon University for Science and Technology

### Abstract

The study aimed at identifying the degree of job satisfaction of high schools teachers in Bahrain from their point of view. The study sample consisted of (178) teachers in (14) schools for girls and boys in the Kingdom of Bahrain.

To answer the study questions, the researcher developed a questionnaire. It consisted of (45) items that were divided into (6) domains.

The results of the study showed that the job satisfaction which were applied by teachers in high schools in Bahrain were as follows: Time domain, self esteem, the headmaster, work and responsibility, attitudes towards work, motivations and the salary. There were statistically significant differences in the status of the gender in all of the domains in favor of female except in two domains: work and responsibility, self average.

There weren't statistically significant differences in the status of the experience in all of the domains in favor of the experience between (10-14years). There weren't statistically significant differences in the status of educational qualification in all domains. Also, the results showed the teacher's feelings of dissatisfactions towards motivations, salary, and the load of the school subjects.

In the light of the results, the researcher recommended some recommendation that would improve teaching aspects of secondary school teachers in the Kingdom of Bahrain that it is necessary to decrease the load of the school subjects in the secondary stage, and necessary to develop a motivation system and increase the teacher's salary, and adopt different kinds of training programs to focus on the importance of teaching and the role of the teachers in the society's progress and prosperity. The researcher hopes that these recommendations will be highly considered and benefit education policy planners in Bahrain for the purpose of improving work aspects in teaching.

**Key words:** job satisfaction, secondary teachers, Kingdom of Bahrain.

## الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم

د. محمد قاسم المقابلة

قسم الإشراف التربوي - كلية التربية  
جامعة دلمون للعلوم والتكنولوجيا - مملكة البحرين

### المقدمة

تعد مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب توترا وإجهادا عصبيا وجسيميا للمعلم، إذ يتعامل المعلم مع جميع فئات وشرائح المجتمع المختلفة، من تنوع في العادات والأعراف والتقاليد والثقافات والبيئات المختلفة، فمهنة التدريس مهنة شاقه بشكل عام، إذ نلاحظ أن بعض المعلمين يود أن ينتقل من مدرسته إلى مدرسة أخرى أو وظيفة أخرى معللاً سبب ذلك بسوء معاملة مدير المدرسة أو طبيعة الطلاب وكثرة مشاكلهم، أو بسبب العبء الكبير من الحصص الأسبوعية، أو لأسباب متعددة أخرى جميعها تؤدي إلى عدم الرضا وعدم الارتياح. ويعدّ المعلم من النماذج الإنسانية المهمة التي يقابلها الطلاب في حياتهم ويتأثرون بها، لذلك نراهم يتقمصون الكثير من قيمه واتجاهاته وأساليب تفكيره وشخصيته. فالمعلم إذا كانت تسوده اتجاهات موجبة نحو الحياة ونحو الناس، نقل هذه الاتجاهات إلى الطلاب وأثر ذلك في سلوكهم وصحتهم النفسية، فالمعلم المستقر والمطمئن نفسياً عادة ما ينقل هذا الإحساس إلى طلابه بعكس المعلم القلق والمتشائم والمضطرب الذي ليس لديه رضا عن مهنته، فإنه يؤثر في أدائه وفي طلبته، لذلك لا بد من توفير الظروف المناسبة المحيطة بالمعلم وتمكينه من الوصول إلى الاستقرار والرضا والإحساس بالطمأنينة. (العبيدي، ٢٠٠٤).

وتمثل ضغوط العمل خطراً على المعلم بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية عليه، وتمثل في عدم الرضا، وضعف في مستوى الأداء، وعدم وجود دافعية للعمل، وبالنتيجة ينخفض مستوى تحصيل الطلبة، ومن ثم يؤدي ذلك إلى شعور المعلم بالإرهاك النفسي، وهو الأمر الذي يؤثر في قدرته على أداء عمله، بالكفاءة والفعالية المرضية. (المشعان، ٢٠٠٠).

ونتيجة لتعرض المعلم لعدة ضغوط في حياته، فإن ذلك يؤثر سلباً في أدائه في وظيفته، ومن ثم يؤدي إلى عدم رضا الشخص عن وظيفته أو عن موقعه الوظيفي الذي تحدده التعليمات واللوائح، ومن ثم يؤدي به إلى مظاهر متنوعة مثل التغيب عن العمل، وعدم إتقان للمهام المطلوبة منه، وعدم التعاون مع الآخرين، ومن ثم قد يؤدي به إلى ترك العمل. (القرتي، ١٩٩٣).

يرى الباحث أن الرضا الوظيفي هدف مهم ينشده جميع العاملين ولا سيما المعلمين، وعدم توافره للمعلم قد يكون له تأثيرات سلبية في أدائه وفي العملية التعليمية كلها. ويواجه المعلم الكثير من العقبات والصعوبات كعلاقته مع مدير المدرسة والمشرف التربوي، أو الراتب الذي يتقاضاه، أو متطلبات ومسؤوليات تقع على عاتقه والمطلوب منه تنفيذها، وأن جميع تلك الظروف تجعل من بعض المعلمين غير راضين عن مهنتهم، وغير مطمئنين إلى حياتهم ومستقبلهم المهني، مما يؤثر سلباً في عطائهم وكفاءتهم في التدريس. ولقد أشار كل من (جن وهولدوي) (Gunn & Holdway, 1986) إلى أن الرضا الوظيفي يتحقق بشعور مدريري المدارس بالإنجاز ومدى تجاوب المعلمين معهم، فإذا كان هناك تجاوب من المعلمين، فإن ذلك يدل على مدى الرضا الوظيفي لديهم ولقد وضع (أبراهام ماسلو) في نظريته (سلم الحاجات)، أن العامل له حاجات متعددة، فهو إنسان يطلب المزيد، فلا يكاد يرضي حاجة حتى يطلب غيرها، بداية من حاجاته الطبيعية كالأكل، والشرب، والمسكن وصولاً إلى حاجته لتحقيق الذات، وحصول الفرد على تلك الحاجات يشكل دوافع وحوافز، وهي محركات داخلية لسلوكه، وهي أسس الرضا، وجاءت (المدرسة الكلاسيكية) لتبين أن الحوافز المادية لها أثر كبير في الإنجاز والرضا الوظيفي للعامل، ثم جاءت (مدرسة العلاقات الإنسانية) وتجارب (الهيثورن) لتبين أهمية العلاقات الإنسانية في إنجاز العمل والرضا الوظيفي للعاملين، وأن الحوافز المادية قد لا تؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورضا العاملين، ثم جاءت بعد ذلك (المدرسة الحديثة) لتأخذ نظرة متعددة الأبعاد (Multidimensional) ومحاولة التعامل مع العامل على هذا الأساس كنظرية الحاجة لإنجاز ماكلياند وتكنسون إذ تتوافر لدى الأفراد رغبات وحاجات تتمثل في الإنجاز والتفاخر به لأنهم يرون في ذلك إثباتاً لأنفسهم وإرضاء لذاتيتهم، بغض النظر عن ارتباط عملهم المتميز بمكافآت ومنافع مادية. ويرى (الأغبري، ٢٠٠٢) الرضا الوظيفي يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده، كالراتب، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، وفرص الترقية الوظيفي، والنمو المهني.

ويعرف لوك (حريم، ١٩٩٧) الرضا الوظيفي بأنه: حالة عاطفية انفعالية إيجابية وسارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية. وينتج الرضا الوظيفي عن إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعدّها مهمة، ومن بين خصائص العمل التي تولد لدى الأفراد استجابات شعورية نحوها: العمل نفسه، والراتب، وفرص الترقية، والإشراف، والزملاء في العمل.

وقد قام هيرزبيرج (Hertzberg, 1966) باستخدام مفهوم الرضا الوظيفي بشكل

واسع ومفصل ووضع نظريته: نظرية ذات العاملين، التي ترى بأن الرضا وعدم الرضا لا يمكن إدراكهما على أنهما متضادان أو متعاكسان في سلسلة متصلة مفردة، وإنما في بعدين مستمرين، وهذه الأبعاد التي تبين مدى الرضا الوظيفي تم تسميتها بالمرضيات وهي متعلقة بالأعمال. وقد قام هيرزبيرج (Hertzberg, 1966) بوضع المرضيات في قائمه كالاتي: الإنجاز، والتقدير، والعمل نفسه، والمسؤولية، والتقدم وإمكانية النمو والتطور، وأن العوامل الصحية تسبب عدم الرضا ولا يمكن أن تؤدي إلى الرضا، ويمكن استنتاج درجة الرضا من خلال كيفية أداء العمل وهي كالاتي: سياسة الإدارة، والإشراف، والعلاقات الداخلية، وظروف العمل، والوضع الحالي، ونمط الشخصية، الأمن، والراتب (Hertzberg, 1966). كما أشارت دراسة كايت وجون (Keith & John, 1989) إلى وجود علاقة عكسية بين الرضا وتغيب الموظف عن العمل، فكلما كان الرضا عاليا لدى الموظف، كان تغيبه قليلاً عن العمل، وكذلك تأخره عن الدوام، والموظف الذي يتكرر تأخره عن العمل، غير راضٍ عن عمله.

أما الدراسة التي قام بها فيليب (Phillip, 1984)، فقد هدفت إلى تحديد الاختلافات الموجودة بين الذكور والإناث في الوظائف القيادية الإشرافية في المدارس الحكومية ودرجة الرضا الوظيفي العام. كما هدفت أيضاً إلى تحديد فيما إذا كان الذكور والإناث في الوظائف الإشرافية القيادية يدركون العوامل الجوهرية وغير الجوهرية المتعلقة بأوضاع الوظائف القيادية الإشرافية ضمن محددات الدراسة: العمل بشكل عام، والعمل المخصص بالتحديد، والتطور والتقدم، والإدراك، والمسؤولية، وظروف العمل، والعلاقات الشخصية، والإشراف، وسياسة المدرسة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك اختلافاً جوهرياً وغير جوهري في طبيعة الأعمال وأهميتها، الوظائف القيادية والإشرافية فيما يتعلق بطبيعة التقدم والتطور هي وظائف للإناث، في حين تكون الوظائف التي تكشف أهمية تحمل المسؤولية، وظروف العمل، والعلاقات الشخصية هي وظائف للذكور، بينما الأعمال التي تبين أهمية الإدراك، العمل ذاته، وسياسة المدرسة، كانت جميعها مشابهة لكلا الجنسين: الذكور والإناث.

وقد قام أحمد (١٩٩٠) بدراسة هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات الرياضيات في دولة قطر، حيث قام الباحث بتصميم استبانة للرضا الوظيفي تضم ثمانية أبعاد: المردود المادي، والترقية، والمكانة الاجتماعية للمهنة، والإشراف والتوجيه، وظروف العمل، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الطلاب، كنمط الإدارة المدرسية، ولقد تمثلت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلم ومعلمة للرياضيات. بمراحل التعليم العام بدولة قطر. وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة في التدريس

لصالح الحاصلين على مؤهل أقل من بكالوريوس وكذلك المرحلة التعليمية، حيث إن هناك رضا وظيفياً أكثر لدى معلمي المرحلة الابتدائية من معلمي المرحلة الإعدادية والثانوية.

وقد قام البابطين (١٩٩٠) بدراسة، هدفت إلى التعرف إلى مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين السعوديين العاملين في المدارس الثانوية المطورة في مدينة الرياض وعلاقتها ببعض المتغيرات، إذ تكونت الدراسة من (٤٠٠) معلم ومعلمة، استخدم الباحث مقياساً من تصميمه للرضا الوظيفي مشتملاً على خمسة مجالات: نمط المدرسة الإداري، والعلاقة مع الزملاء، واتجاهات المعلمين نحو نظام الساعات المعتمدة، والراتب الشهري، والمؤهل العلمي للمعلم وتخصصه. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بمستوى متوسط، توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي واتجاهات المعلمين نحو الدراسة بالساعات المعتمدة، والعلاقة مع الزملاء، والنمط الإداري للمدرسة، ولكن لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي.

ومن جانب آخر فقد هدفت دراسة العبد الجبار (١٩٩١)، التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لكل من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة وأثر متغيرات: العمر، الخبرة، والدرجة العلمية، والدخل الشهري على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، ومجال التخصص لمعلمي التربية الخاصة. لقد كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام، ومعلمي التربية الخاصة على بعدي القياس: عدم الرضا والرضا، كذلك الدرجة الكلية للمقياس، وعلى ذلك لا يمكن أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بناء على عمر المعلم سواء كان المعلم صغيراً أو كبيراً في العمر، وكذلك عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بناء على خبرة المعلم سواء كانت خبرة المعلم طويلة أو قصيرة بين معلمي التعليم العام ومعلمي التعليم الخاص.

أما الدراسة التي أجراها تيم (Tim, 1994) فقد هدفت إلى معرفة الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي ومعرفة نظرة المعلمين المستقبلية تجاه مهنتهم، وتم إجراء مسح لـ (٢٨٧) معلماً ومعلمة في منطقة تعليمية واحدة لمعرفة مدى رضاهم وتطلعاتهم المستقبلية لمهنتهم. وأشارت النتائج إلى أن سبب عدم الرضا الوظيفي بشكل أساسي ناتج عن كمية الأعمال (نصاب عال) من الحصة، وكذلك إدراك الكثير من المعلمين والمعلمات أنهم ما زالوا بنفس الوظيفة على مدار ٢٨ عاماً، وأنه ليس لديهم تغيير وتطوير في مهنتهم قبل التقاعد.

والدراسة التي قام بها لام (Lam, 1995)، هدفت إلى تحليل العلاقة بين نوعية العمل الوظيفي، والالتزام المهني، والرضا الوظيفي لدى (٣٥٠) معلماً تم تعيينهم حديثاً. استخدم

الباحث في دراسته سبعة مجالات: الاستقلالية، والكفاءة، والوضع الحالي، والعلاقات الاجتماعية، والالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي، والانقطاع عن العمل. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الالتزام المهني والرضا الوظيفي عالٍ لدى المعلمين الجدد، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن البرامج الإثرائية الاستكشافية تساعد المعلمين الجدد على شعورهم بالرضا الوظيفي قبل دخولهم لمهنة التعليم، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية مع متغيرات الدراسة.

في حين هدفت دراسة الأغبري (٢٠٠٣) إلى البحث عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية والعلاقة بين الرضا الوظيفي وبين بعض المتغيرات المستقلة مثل: نوع المبنى المدرسي (حكومي، مستأجر، أرامكو) والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، وعامل السن، ولتحقيق ذلك صمم الباحث استبيانه تم توزيعها على عينة مكونة من (٨٣) متدربا شاركوا في الدورة الثالثة عشرة والرابعة عشرة في كلية المعلمين بالإحساء. لقد كشفت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب، والشعور بالإحجاز، والرضا عن تعاون المعلمين، والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي تمثل مصدرا كبيرا للرضا لدى أفراد العينة، حيث كان مستوى الرضا عن الراتب الشهري ٧٢٪ من أفراد العينة متوسطا، ولدى ٩٢٪ عاليا، ولدى ٨٤٪ منخفضا، ولم تكشف الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي وبين المتغيرات المستقلة للدراسة.

والدراسة التي قامت بها أليافي وجودة (٢٠٠٣) حول العلاقة بين البيروقراطية، وضغوط العمل وعدم الرضا الوظيفي: دراسة حالة، هدفت إلى التعرف إلى ضغوط العمل بالتوجه البيروقراطي لدى الفرد، وعدم الرضا الوظيفي، وبعض الخصائص الشخصية، وقد وزعت استبانة على (١٣٠) فردا يعملون في وزارة الثقافة. لقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: وجود علاقة بين مستوى عدم الرضا الوظيفي وبين ضغوط العمل، ووجود علاقة بين توجه الفرد للعمل في ظل منظمة بيروقراطية وعدم رضاه الوظيفي، وكذلك وجود فروق جوهرية بين متوسط عدم الرضا الوظيفي والمكانة الوظيفية.

ولقد أجرى رومان (Roman, 2004) دراسة للتعرف إلى العوامل التي لها تأثير في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في ولاية بورتوريكو، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: العوامل الداخلية والمتعلقة بمهنة التدريس والتقدير كان لها تأثيرات متدنية إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في حين أن العوامل الخارجية والمتعلقة بالأمور المالية وظروف العمل كان لها تأثيرات عالية إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

كما أن دراسة أجرتها حيدري (٢٠٠٦)، هدفت إلى الوقوف على مدى ممارسة مديري



المدارس الابتدائية الحكومية لمملكة البحرين لأساليب إدارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل الإداري المدرسي. لقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن مديري المدارس الابتدائية الحكومية بمملكة البحرين يمارسون أساليب إدارة الوقت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى ضغوط العمل الإداري المدرسي يتراوح بين متوسط ومنخفض، وأن هناك ارتباطاً سلبياً بين أساليب إدارة الوقت وضغوط العمل الإداري المدرسي، حيث إنه كلما قلت ممارسة المقرر لأساليب إدارة الوقت زادت مستوى معاناته من ضغوط العمل الإداري المدرسي.

والدراسة التي قامت بها الوادي (٢٠٠٦)، والتي هدفت إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين السلوك القيادي للرؤساء كما يدركه معلمو التربية الرياضية، وكل من: الدافع للإنجاز، والرضا الوظيفي لديهم. استخدمت الباحثة فيها المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين السلوك القيادي للرؤساء كما يدركه معلمو التربية الرياضية وكل من الدافع للإنجاز والرضا الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في بعض أبعاد الرضا الوظيفي وهي: الرضا عن أسلوب الترقية، والرضا عن الرئيس في العمل لصالح المعلمات.

أما الدراسة التي قامت بها العامر (٢٠٠٧)، فقد هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، وكذلك التعرف إلى الفروق بين معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية في كل من: الضغوط المهنية والرضا الوظيفي والأداء المهني، قد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، واشتمل مجتمع الدراسة على معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمملكة البحرين، والبالغ عددهم (٣١١) معلماً ومعلمة، ولقد قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية قوامها (١٨٠) معلماً ومعلمة. لقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بالمرحلة الإعدادية، وغير دالة إحصائية لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية.

في حين هدفت الدراسة التي أجراها الزبون والزيود والخوالدة (٢٠٠٧) حول الرضا الوظيفي، إلى التعرف إلى درجة رضا معلمي المدارس الثانوية في الأردن عن مهنتهم وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات وهي: النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، والعبء التدريسي. وتكونت عينة الدراسة من (٦٢٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مديريات التربية في محافظة الزرقاء. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا لدى المعلمين والمعلمات كانت متوسطة في مجالات: تقييم المعلم لمهنته، والبعد الاجتماعي، والبيئة المدرسية، والإشراف التربوي، في حين كانت ضعيفة في

بجمالي: المعلم والإدارة، والحوافز والرواتب، وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع والعبء التدريسي، وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري: المؤهل العلمي والخبرة العملية.

### مشكلة الدراسة

الرضا الوظيفي هدفٌ ينشده جميع العاملين ولاسيما المعلمين وعدم توافره للمعلم، قد يكون له تأثيرات سلبية في أدائه وفي العملية التعليمية ككل، ومن خلال ممارسة الباحث لمهنة التدريس للمرحلة الثانوية، وإطلاع الباحث على واقع المدارس الثانوية، ولقائه ببعض المعلمين لاحظ بأن غالبية المعلمين يواجهون الكثير من العقبات والصعوبات المتنوعة، كالعلاقة مع مدير المدرسة، والمتطلبات والمسؤوليات المتنوعة التي تقع على عاتقهم، ومقارنة مهنة التعليم ببقية المهن من حيث الراتب، وفرص الترقى والتقدم، والمكانة الاجتماعية، والتقدير من قبل الآخرين. بمكانة المعلم، وجميع هذه العقبات قد تولد لدى المعلمين عدم الرضا عن مهنة التدريس، ومن ثم يقود إلى عدم الرغبة في العطاء مما ينعكس سلباً على مخرجات التعليم. ولكن قد تختلف تلك الضغوط التي يتعرضون لها باختلاف جنس الأفراد، واختلاف المواقف نفسها. ويرى الباحث أن التعرف إلى طبيعة العوائق والصعوبات التي تواجه المعلم في تدريسه للمرحلة الثانوية التي تؤدي إلى عدم الرضا لديه مشكلة تستحق الدراسة، وحسب علم الباحث، لم ير دراسة تتناول الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية.

### أسئلة الدراسة

١. ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0,05$ ) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟

### أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين من وجهة نظرهم من خلال الجوانب المرتبطة بالمهنة: (المسؤولية والعمل، ومدير المدرسة، والترقي والأجر، والاتجاهات نحو العمل، والوقت وأهميته، وتقدير الذات).

### حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين خلال العام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩

### التعريفات الإجرائية

- **الرضا الوظيفي**: يقصد به رضا الفرد ومشاعره تجاه العمل الذي يقوم به، ويتوقف ذلك على إشباع رغباته وميوله واتجاهاته، ومدى شعوره بالرضا والطمأنينة عن نفسه، والاحترام والتقدير من قبل الآخرين له.
- **المؤهل العلمي**: الدرجة العلمية التي حصل عليها المعلم بعد الثانوية العامة فهي إما دبلوم، أو بكالوريوس، أو بكالوريوس + دبلوم عال، أو ماجستير فأعلى.
- **الخبرة العلمية**: المدة الزمنية التي قضاها المعلم في مهنة التدريس منذ لحظة تعيينه.
- **العبء التدريسي**: وهو ما يطلب من المعلم تدريسه من الحصص الأسبوعية ومهام إدارية وأنشطة ومهام تعليمية.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة.

### مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين باختلاف تخصصاتهم خلال العام الدراسي (٢٠٠٨/٢٠٠٩) والذين يحملون المؤهلات العلمية الآتية: (بكالوريوس فما دون، بكالوريوس + دبلوم عال، دراسات عليا)، حيث بلغ عددهم (٣٧٦٠) معلماً ومعلمة، وذلك ضمن (٢٨) مدرسة ثانوية للبنين والبنات، واشتملت عينة الدراسة على (١٧٨) معلماً ومعلمة من مختلف المدارس الثانوية موزعين على مختلف المناطق في مملكة البحرين، وتم توزيع الاستبانات عليهم، وتم اختيار المعلمين والمعلمات والمدرسة الثانوية بطريقة عشوائية بسيطة.

### الجدول رقم (١) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
٥٤,٥	٩٧	ذكر	الجنس
٤٥,٥	٨١	أنثى	
١١,٨	٢١	من ١-٤ سنوات	الخبرة
٢٤,٣	٦١	من ٥-٩ سنوات	
٢٣,٠	٤١	من ١٠-١٤ سنة	
١٣,٥	٢٤	من ١٥-١٩ سنة	
١٧,٤	٣١	٢٠ سنة فأكثر	
٤٦,١	٨٢	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
٤٤,٤	٧٩	بكالوريوس + دبلوم	
٩,٦	١٧	دراسات عليا	
١٠٠,٠	١٧٨	المجموع	

### أداة الدراسة

قام الباحث بتطوير أداة لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين حيث تم صياغة (٤٥) فقرة ضمن المجالات الستة على النحو الآتي:

١. المسؤولية والعمل، وتتضمن (٧) فقرات.

٢. مدير المدرسة (٧) فقرات.

٣. الترقى والأجر (٧) فقرات.

٤. الاتجاهات نحو العمل (٨) فقرات.

٥. الوقت وأهميته (٧) فقرات.

٦. تقدير الذات (٨) فقرات.

وتضمنت أداة الدراسة الأجزاء الآتية: الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية عن أفراد عينة الدراسة والمتمثلة في متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة. والجزء الثاني يتضمن عبارات تقيس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين من وجهة نظرهم.

وقد اتبع في تصميم الأداة مقياس التقدير وفق المقياس الخماسي، حيث وضع أمام كل فقرة مقياس متدرجا يتكون من خمس درجات، وهي: أوافق بشدة (٥)، أوافق (٤)، درجات، لا أدري (٣) درجات، غير موافق درجتان، وغير موافق بشدة درجة واحدة، حيث طلب من أفراد عينة الدراسة اختيار البديل الذي يعكس درجة الرضا الوظيفي لديهم بوضع إشارة (X) في المكان الذي يمثل مستوى موافقة المستجيبين.

## هدف الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة اعتمد الباحث طريقة صدق المحتوى، فقد تم عرض الأداة بصورتها الأولية على (٧) محكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية واللغة العربية والقياس والتقويم والرياضيات من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دلمون للعلوم والتكنولوجيا وجامعة البحرين، وطلب الباحث من المحكمين إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى صحة هذه الفقرات ومناسبتها لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين، ومدى مناسبة كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه، وتم بعد ذلك تفريغ استبانة التحكيم، وفي ضوء الملاحظات الواردة تم حذف (٥) فقرات نظراً لتكرار بعضها، وبعضها الآخر لا يحقق الغرض الذي وضعت من أجله، وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية تتكون من (٤٥) فقرة موزعة على ستة مجالات: المسؤولية والعمل، مدير المدرسة، والترقي والأجر، والاتجاهات نحو العمل، والوقت وأهميته، وتقدير الذات.

## ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (re-test) على أفراد عينة الثبات المكونة من (١٥) معلماً ومعلمة، وبعد مضي أسبوعين تم إعادة تطبيق الاستبانة على العينة نفسها، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٢)، كما قام الباحث بحساب معامل الثبات باستخدام معادلة (كروناخ ألفا) من أجل التحقق من قيمة معامل الاتساق الداخلي للأداة، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٧٩) وهي معاملات ثبات مقبولة.

## الإجراءات الميدانية

بعد الانتهاء من حساب ثبات الأداة، قام الباحث بتنفيذ إجراءات الدراسة (التطبيق)، فتم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوع قام الباحث باسترداد الاستبانة، بعد ذلك تم إخضاع الاستبانة المستردة للتحليل الإحصائي، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة، وأثر المؤهل العلمي والخبرة والجنس والعمل في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين من وجهة نظرهم.

### المعالجة الإحصائية

لقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:  
للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من خلال استعراض جميع مجالات الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.  
وللإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «ت» لأثر متغير الجنس وتحليل التباين الأحادي (One-Way-ANOVA) لأثر سنوات الخبرة والمؤهل العلمي في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص هذا السؤال على: «ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين؟»  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، والجدول أدناه يوضح ذلك.

#### الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمملكة البحرين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم	الرتبة
٠,٥٥	٠٥.٤	الوقت وأهميته	٥	١
٠,٦١	٩٥.٣	تقدير الذات	٦	٢
٠,٦٧	٧٤.٣	مدير المدرسة	٢	٣
٠,٦٠	٤٧.٣	المسؤولية والعمل	١	٤
٠,٦٠	٣٥.٣	الاتجاهات نحو العمل	٤	٥
٠,٥٤	٧٢.٢	التربوي والأجر	٣	٦
٠,٣٩	٥٥.٣	الرضا الوظيفي ككل		

يبين الجدول رقم (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال الوقت وأهميته بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤,٠٥) وانحراف معياري (٠,٥٥)، تلاه في المرتبة الثانية مجال

تقدير الذات بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٥) وانحراف معياري (٠,١٦)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال مدير المدرسة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٤) وانحراف معياري (٠,٦٧)، في حين جاء في المرتبة الأخيرة مجال الترقّي والأجر بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢) وانحراف معياري (٠,٥٤)، وبلغ المتوسط الحسابي لدرجة الرضا ككل (٣,٥٥) وانحراف معياري (٠,٣٩).

### الجدول رقم (٣) المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٢	من الأفضل للمعلم أن يتحمل مسؤوليات قدر الإمكان	٤,١٥	٠,٧٢
١	٥	لدى مدير المدرسة ثقة كاملة بالمعلم الذي يبادر ويتحمل المسؤولية	٣,٧٢	١,٠٧
١	٢	أشعر بأن من واجبي حل أية مشكلة قد تحدث داخل المدرسة	٣,٧١	١,٠٦
١	١	أشعر بالسعادة في تحمل مسؤوليات مهنة التدريس	٣,٦٢	١,١٠
١	٦	لا يتوقع مدير المدرسة ارتقاء مستوى تحمل المسؤولية للمعلم	٣,٤٣	٠,٩٧
١	٨	اشعر بأن التعليمات ليست لها دلالة أو أهمية	٣,٣١	١,١٨
١	٤	يستفيد المعلم مادياً ومعنوياً من تحمله للمسؤوليات الوظيفية	٢,٩٨	١,٣٠
١	٧	أحب مهنتي لأن لها مستقبلاً زاهراً	٢,٨١	١,٢٧
٢	٢	يتمتع مدير المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين	٤,٠٤	٠,٩٦
٢	١	يتمتع مدير المدرسة بالقدرة على إدارة المدرسة	٣,٩٧	١,٠٢
٢	٣	يزداد حبي وتقديري لمدير المدرسة في حالة تغيير أسلوب تعامله	٣,٧١	١,٠٩
٢	٥	يقوم مدير المدرسة بمساندتي في أي مشكلة قد تحدث	٣,٦٩	١,٠٥
٢	٧	يرجع تقلد مدير المدرسة للمنصب إلى كفاءته الإدارية	٣,٦٩	١,١٠
٢	٦	يركز مدير المدرسة على الجوانب السلبية التي أقوم بها ويتجاهل الإيجابيات	٣,٦١	١,١٢
٢	٤	اشعر بأن عملي لا يلاقى تقديراً من مدير المدرسة	٣,٥١	١,١٢
٢	٦	غالبية المعلمين كفاءة ليس لديهم رواتب وحوافز مرتفعة	٣,٨٨	١,١٠
٢	٣	لا تحصل على زيادة سنوية وترقية ما لم تطالب بها	٢,٨٩	١,٢٤
٢	٢	تتدخل عوامل شخصية في ترشيح المعلمين للترقّي	٢,٧٠	١,٢٢
٢	٧	غالبا ما تتم ترقية أفضل المعلمين	٢,٦٩	١,١٩
٢	١	فرص الترقّي والنظور متاحة أمام جميع المعلمين	٢,٤١	١,٢١
٢	٤	يتناسب راتبى كمعلم مع مؤهلي العلمي	٢,٣٤	١,٢٧
٢	٥	أعتقد بأن العائد المادي لمهنة التدريس غير كاف	٢,١٦	١,٢٣
٤	٦	يقدر المعلمون نظرة مدير المدرسة الإيجابية	٣,٨٨	٠,٩٧
٤	٣	أحب مهنتي كمعلم إذا كان لها مستقبل زاهر	٣,٨٦	١,٠٧
٤	٥	يتبع مدير المدرسة سياسة جيدة نحو تقدير المعلمين المحترمين	٣,٧٠	١,٠٠
٤	٧	يعمل مدير المدرسة على تشجيع المعلمين في أثناء تدريسهم	٣,٦٩	١,٠٤

## تابع الجدول رقم (٣)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
١,٠٧	٣,٤٩	لا يوجد لدي سبب للاعتراض على عملي في المدرسة	٤	٤
١,١٨	٣,٢٣	العمل داخل المدرسة عمل ممتع وجيد	٨	٤
١,١٦	٢,٧٠	طبيعة مهنة التدريس تقوم على مهارات روتينية	١	٤
١,١٨	٢,١٩	هناك زيادة في العبء من الحصص الدراسية	٢	٤
٠,٧١	٤,٢٠	أحدد الوقت اللازم لتنفيذ الدرس والوحدة الدراسية	٣	٥
٠,٦٧	٤,١٧	أقوم بوضع أهداف محدده ومكتوبة وذات حدود زمنية للتنفيذ	٢	٥
٠,٩٢	٤,١٦	أحاول أن أتحكم وأسيطر على مضيعات الوقت (المقابلات، التليفونات، إلخ... إلخ)	٧	٥
٠,٨٦	٤,١١	أحدد أولويات أدائي في التدريس داخل غرفة الصف	٤	٥
٠,٩١	٣,٩٧	أقوم بتخصيص وقت محدد كل يوم للتخطيط للتدريس	١	٥
١,١٩	٣,٩٢	ألتقى تليفونات مزعجة في أثناء قيامي بالتدريس	٦	٥
١,١٥	٣,٨٠	استعمل مذكرات وأجندات لتذكيري بأوقات التنفيذ	٥	٥
٠,٦٤	٤,٢٧	أتعاون وأتبادل الآراء والمشورة مع الإدارة والزملاء	٧	٦
٠,٨٨	٤,١٢	أشعر بأنني عضو فاعل ونشط ومهم ومفيد في المجتمع	٥	٦
٠,٧٨	٤,١١	أشعر بأهميتي وتأثيري الإيجابي في الآخرين	٦	٦
٠,٩٨	٤,٠٢	أنا راض عن أدائي في مهنة التدريس ولا يهمني رأي الآخرين	٢	٦
٠,٨٤	٤,٠٢	أنا هادئ وغير متعجل في أداء عمالي ومواعيدي	٣	٦
١,٠٠	٣,٨٨	أعبر عن مشاعري بوضوح وانفتاح	١	٦
١,٠٦	٣,٨٥	أشعر بأنني أحقق ذاتي من خلال عملي كمعلم	٨	٦
١,٢٧	٣,٣٥	مهنة التدريس تلبية حاجات ورغبات وطموحات بداخلي	٤	٦

يبين الجدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، حيث جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على «من الأفضل للمعلم أن يتحمل مسؤوليات قدر الإمكان» في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥) وانحراف معياري (٠,٧٣)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٥) والتي تنص على «لدى مدير المدرسة ثقة كاملة بالمعلم الذي يبادر ويتحمل المسؤولية». بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢) وانحراف معياري (١,٠٧)، وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (٢) ونصها «أشعر بأن واجبي حل أية مشكلة قد تحدث داخل المدرسة»، بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧١) وانحراف معياري (١,٠٦)، في حين جاءت الفقرة رقم (٤) ونصها «مهنة التدريس تلبية حاجات ورغبات وطموحات بداخلي» في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٥) وانحراف معياري (١,٢٧٧).



## النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص هذا السؤال على: «هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟»

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين حسب متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات تم استخدام اختبار (ت) لكل من متغيرات الجنس، وتحليل التباين الأحادي لكل من متغيرات الخبرة، والمؤهل العلمي، والجداول أدناه توضح ذلك.

## أولاً: الجنس

## الجدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «ت» لأثر متغير الجنس على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية																																																																				
المسؤولية والعمل	ذكر	٩٧	٣,٥١	٠,٦٠	١,٠٦١	١٧٦	٠,٢٩٠																																																																				
	أنثى	٨١	٣,٤٢	٠,٦٠				مدير المدرسة	ذكر	٩٧	٣,٩٠	٠,٥٥	٣,٥٨٣	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٣,٥٦	٠,٧٤	التربوي والأجر	ذكر	٩٧	٢,٨٢	٠,٥٢	٢,٥٧٠	١٧٦	٠,٠١١	أنثى	٨١	٢,٦١	٠,٥٥	الاتجاهات نحو العمل	ذكر	٩٧	٣,٤٩	٠,٥٤	٣,٥٦٩	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٣,١٨	٠,٦٢	الوقت وأهميته	ذكر	٩٧	٣,٨٨	٠,٥٣	٤,٦٣١-	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٤,٢٥	٠,٥١	تقدير الذات	ذكر	٩٧	٣,٨٩	٠,٦٣	١,٥٧٠-	١٧٦	٠,١١٨	أنثى	٨١	٤,٠٣	٠,٥٩	الرضا الوظيفي ككل	ذكر	٩٧	٣,٥٩	٠,٣٩	١,٣٠٩	١٧٦	٠,١٩٢
مدير المدرسة	ذكر	٩٧	٣,٩٠	٠,٥٥	٣,٥٨٣	١٧٦	٠,٠٠٠																																																																				
	أنثى	٨١	٣,٥٦	٠,٧٤				التربوي والأجر	ذكر	٩٧	٢,٨٢	٠,٥٢	٢,٥٧٠	١٧٦	٠,٠١١	أنثى	٨١	٢,٦١	٠,٥٥	الاتجاهات نحو العمل	ذكر	٩٧	٣,٤٩	٠,٥٤	٣,٥٦٩	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٣,١٨	٠,٦٢	الوقت وأهميته	ذكر	٩٧	٣,٨٨	٠,٥٣	٤,٦٣١-	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٤,٢٥	٠,٥١	تقدير الذات	ذكر	٩٧	٣,٨٩	٠,٦٣	١,٥٧٠-	١٧٦	٠,١١٨	أنثى	٨١	٤,٠٣	٠,٥٩	الرضا الوظيفي ككل	ذكر	٩٧	٣,٥٩	٠,٣٩	١,٣٠٩	١٧٦	٠,١٩٢	أنثى	٨١	٣,٥١	٠,٣٨								
التربوي والأجر	ذكر	٩٧	٢,٨٢	٠,٥٢	٢,٥٧٠	١٧٦	٠,٠١١																																																																				
	أنثى	٨١	٢,٦١	٠,٥٥				الاتجاهات نحو العمل	ذكر	٩٧	٣,٤٩	٠,٥٤	٣,٥٦٩	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٣,١٨	٠,٦٢	الوقت وأهميته	ذكر	٩٧	٣,٨٨	٠,٥٣	٤,٦٣١-	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٤,٢٥	٠,٥١	تقدير الذات	ذكر	٩٧	٣,٨٩	٠,٦٣	١,٥٧٠-	١٧٦	٠,١١٨	أنثى	٨١	٤,٠٣	٠,٥٩	الرضا الوظيفي ككل	ذكر	٩٧	٣,٥٩	٠,٣٩	١,٣٠٩	١٧٦	٠,١٩٢	أنثى	٨١	٣,٥١	٠,٣٨																				
الاتجاهات نحو العمل	ذكر	٩٧	٣,٤٩	٠,٥٤	٣,٥٦٩	١٧٦	٠,٠٠٠																																																																				
	أنثى	٨١	٣,١٨	٠,٦٢				الوقت وأهميته	ذكر	٩٧	٣,٨٨	٠,٥٣	٤,٦٣١-	١٧٦	٠,٠٠٠	أنثى	٨١	٤,٢٥	٠,٥١	تقدير الذات	ذكر	٩٧	٣,٨٩	٠,٦٣	١,٥٧٠-	١٧٦	٠,١١٨	أنثى	٨١	٤,٠٣	٠,٥٩	الرضا الوظيفي ككل	ذكر	٩٧	٣,٥٩	٠,٣٩	١,٣٠٩	١٧٦	٠,١٩٢	أنثى	٨١	٣,٥١	٠,٣٨																																
الوقت وأهميته	ذكر	٩٧	٣,٨٨	٠,٥٣	٤,٦٣١-	١٧٦	٠,٠٠٠																																																																				
	أنثى	٨١	٤,٢٥	٠,٥١				تقدير الذات	ذكر	٩٧	٣,٨٩	٠,٦٣	١,٥٧٠-	١٧٦	٠,١١٨	أنثى	٨١	٤,٠٣	٠,٥٩	الرضا الوظيفي ككل	ذكر	٩٧	٣,٥٩	٠,٣٩	١,٣٠٩	١٧٦	٠,١٩٢	أنثى	٨١	٣,٥١	٠,٣٨																																												
تقدير الذات	ذكر	٩٧	٣,٨٩	٠,٦٣	١,٥٧٠-	١٧٦	٠,١١٨																																																																				
	أنثى	٨١	٤,٠٣	٠,٥٩				الرضا الوظيفي ككل	ذكر	٩٧	٣,٥٩	٠,٣٩	١,٣٠٩	١٧٦	٠,١٩٢	أنثى	٨١	٣,٥١	٠,٣٨																																																								
الرضا الوظيفي ككل	ذكر	٩٧	٣,٥٩	٠,٣٩	١,٣٠٩	١٧٦	٠,١٩٢																																																																				
	أنثى	٨١	٣,٥١	٠,٣٨																																																																							

يبين الجدول رقم (٤) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين، بسبب اختلاف فئات متغير الجنس (ذكر، أنثى)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار «ت» الذي اظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) في

مجالات مدير المدرسة، والترقي والأجر، والاتجاهات نحو العمل والوقت وأهميته، حيث كان للإناث متوسطات أعلى من الذكور على هذه المتغيرات، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات.

### ثانياً: الخبرة

#### الجدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	من ١-٤ سنوات		من ٥-٩ سنوات		من ١٠-١٤ سنة		من ١٥-١٩ سنة		٢٠ سنة فأكثر
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
٢,٢١	٠,٥٧	٣,٢٦	٠,٥٨	٣,٦٨	٠,٥٧	٣,٤٩	٠,٧١	٣,٥٦	٠,٥٦	المسؤولية والعمل
٣,٥٠	٠,٨٧	٣,٦٣	٠,٦٩	٣,٨٧	٠,٥٤	٣,٨٢	٠,٦٦	٣,٩٢	٠,٥٥	مدير المدرسة
٢,٦٧	٠,٥٩	٢,٥٥	٠,٥٥	٢,٩٣	٠,٤٥	٢,٨٧	٠,٥٣	٢,٧١	٠,٥٣	الترقي والأجر
٣,١٧	٠,٧١	٣,٢٣	٠,٦١	٣,٤٩	٠,٤٧	٣,٤٩	٠,٥٩	٣,٤٢	٠,٥٨	الاتجاهات نحو العمل
٤,٠١	٠,٧٢	٤,١٨	٠,٥٩	٣,٩٦	٠,٤٥	٤,٠١	٠,٥٧	٣,٩٧	٠,٤٤	الوقت وأهميته
٣,٧٩	٠,٦٣	٣,٩٥	٠,٧٠	٤,١٢	٠,٤٦	٣,٨٣	٠,٥٦	٣,٩٥	٠,٦٢	تقدير الذات
٣,٣٩	٠,٤٢	٣,٤٨	٠,٤٤	٣,٦٨	٠,٢٨	٣,٥٩	٠,٤٠	٣,٥٩	٠,٣٣	الرضا الوظيفي ككل

يبين الجدول رقم (٥) تبايناً ظاهراً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، بسبب اختلاف فئات متغير الخبرة (من ١-٤ سنوات، من ٥-٩ سنوات، من ١٠-١٤ سنوات، من ١٥-١٩ سنة، ٢٠ سنة فأكثر)، وليبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في الجدول رقم (٦).

#### الجدول رقم (٦) تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
٠,٠١٨	٣,٠٥٠	١,٠٦٤	٤	٤,٢٥٧	بين المجموعات
		٠,٣٤٩	١٧٣	٦٠,٣٧٠	داخل المجموعات
			١٧٧	٦٤,٦٢٧	الكلية
٠,٠٦٥	٢,٢٥٢	٠,٩٦٩	٤	٣,٨٧٤	بين المجموعات
		٠,٤٣٠	١٧٣	٧٤,٤٠٩	داخل المجموعات
			١٧٧	٧٨,٢٨٣	الكلية
٠,٠٠٦	٣,٧٦٧	١,٠٤٩	٤	٤,١٩٦	بين المجموعات
		٠,٢٧٨	١٧٣	٤٨,١٧٨	داخل المجموعات
			١٧٧	٥٢,٣٧٤	الكلية

تابع الجدول رقم (٦)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
٠,٠٧٤	٢,١٦٩	٠,٧٥٠	٤	٣,٠٠٠	بين المجموعات	الاتجاهات نحو العمل
		٠,٣٤٦	١٧٣	٥٩,٨١٧	داخل المجموعات	
			١٧٧	٦٢,٨١٦	الكلية	
٠,٢٦٠	١,٣٢٢	٠,٤٠١	٤	١,٦٠٣	بين المجموعات	الوقت وأهميته
		٠,٣٠١	١٧٣	٥٢,٠٢٢	داخل المجموعات	
			١٧٧	٥٣,٦٣٥	الكلية	
٠,٢٦١	١,٣٢٨	٠,٤٩٥	٤	١,٩٨١	بين المجموعات	تقدير الذات
		٠,٣٧٣	١٧٣	٦٤,٥١٩	داخل المجموعات	
			١٧٧	٦٦,٥٠٠	الكلية	
٠,٠٣٢	٢,٧١٤	٠,٣٩٣	٤	١,٥٧٤	بين المجموعات	الرضا الوظيفي ككل
		٠,١٤٥	١٧٣	٢٥,٠٨٥	داخل المجموعات	
			١٧٧	٢٦,٦٥٩	الكلية	

يتبين من الجدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة في مجال المسؤولية والعمل، والترقي والأجر، والرضا الوظيفي ككل. وليبيان الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول رقم (٧)، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية في باقي المجالات.

الجدول رقم (٧)

### المقارنات البعدية بطريقة (شفوية) لأثر سنوات الخبرة في مجالات المسؤولية والعمل والترقي والأجر والرضا الوظيفي ككل

سنة ٢٠ فأكثر	من ١٥-١٩ سنة	من ١٠-١٤ سنة	من ٥-٩ سنوات	من ١-٤ سنوات	المتوسط الحسابي	الخبرة	
					٣,٢١	من ١-٤ سنوات	المسؤولية والعمل
				٠,١٤-	٣,٣٦	من ٥-٩ سنوات	
			٠,٣٣-	٠,٤٧-(* )	٣,٦٨	من ١٠-١٤ سنة	
		٠,١٩	٠,١٣-	٠,٢٨-	٣,٤٩	من ١٥-١٩ سنة	
	٠,٠٧-	٠,١٣	٠,٢٠-	٠,٣٤-	٣,٥٦	٢٠ سنة فأكثر	
					٢,٦٧	من ١-٤ سنوات	الترقي والأجر
				٠,١٢	٢,٥٥	من ٥-٩ سنوات	
			٠,٣٨-(* )	٠,٢٦-	٢,٩٢	من ١٠-١٤ سنة	
		٠,٠٦	٠,٢٢-	٠,٢٠-	٢,٨٨	من ١٥-١٩ سنة	
	٠,١٧	٠,٢٣	٠,١٥-	٠,٠٣-	٢,٧١	٢٠ سنة فأكثر	
					٣,٣٩	من ١-٤ سنوات	الرضا الوظيفي ككل
				٠,٠٩-	٣,٤٨	من ٥-٩ سنوات	
			٠,٢٠-	٠,٢٩-(* )	٣,٦٨	من ١٠-١٤ سنة	
		٠,٠٩	٠,١٠-	٠,١٩-	٣,٥٩	من ١٥-١٩ سنة	
	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,١١-	٠,٢٠-	٣,٥٩	٢٠ سنة فأكثر	

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $a = 0,05$ )

يتبين من الجدول أعلاه الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) بين فئة الخبرة من (١-٤ سنوات) وفئة الخبرة (من ١٠-١٤ سنة)، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (من ١٠-١٤ سنة) في مجال المسؤولية والعمل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) بين فئة الخبرة من (٥-٩ سنوات) وفئة الخبرة (من ١٠-١٤ سنة)، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (من ١٠-١٤ سنة) في مجال الترقّي والأجر.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) بين فئة الخبرة من (١-٤ سنوات) وفئة الخبرة (من ١٠-١٤ سنة) وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (من ١٠-١٤ سنة) في الأداة ككل.

### ثالثاً: المؤهل العلمي

#### الجدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين، حسب متغير المؤهل العلمي

دراسات عليا		بكالوريوس + دبلوم		بكالوريوس فأقل		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٦٣	٣,٢٨	٠,٦٤	٣,٤٨	٠,٥٦	٣,٤٨	المسؤولية والعمل
٠,٧٠	٣,٧٧	٠,٦٤	٣,٧٥	٠,٦٩	٣,٧٣	مدير المدرسة
٠,٥٨	٢,٨١	٠,٥٦	٢,٧٤	٠,٥٣	٢,٦٩	الترقي والأجر
٠,٥٨	٣,٤٣	٠,٥٥	٣,٢٣	٠,٦٤	٣,٣٦	الاتجاهات نحو العمل
٠,٣٧	٤,٢٣	٠,٦٣	٣,٩٥	٠,٤٨	٤,١١	الوقت وأهميته
٠,٦٨	٣,٩٤	٠,٦٩	٣,٩٢	٠,٥١	٣,٩٩	تقدير الذات
٠,٤٠	٣,٥٩	٠,٣٩	٣,٥٣	٠,٣٨	٣,٥٦	الرضا الوظيفي ككل

يبين الجدول رقم (٨) تبايناً ظاهراً في المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها بمملكة البحرين، بسبب اختلاف فئات متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل، بكالوريوس + دبلوم، دراسات عليا)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في الجدول رقم (٩).

الجدول رقم (٩)  
تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل العلمي في درجة الرضا الوظيفي  
لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المسؤولية والعمل	بين المجموعات	٢	٠,٠٨١	٠,٢٢٠	٠,٨٠٢
	داخل المجموعات	١٧٥	٠,٣٦٨		
	الكلية	١٧٧			
مدير المدرسة	بين المجموعات	٢	٠,٠١٣	٠,٠٣٠	٠,٩٧١
	داخل المجموعات	١٧٥	٠,٤٤٧		
	الكلية	١٧٧			
التربوي والأجر	بين المجموعات	٢	٠,١٠٢	٠,٣٤٢	٠,٧١٠
	داخل المجموعات	١٧٥	٠,٢٩٨		
	الكلية	١٧٧			
الاتجاهات نحو العمل	بين المجموعات	٢	٠,٠٧٩	٠,٢٢٠	٠,٨٠٢
	داخل المجموعات	١٧٥	٠,٣٥٨		
	الكلية	١٧٧			
الوقت وأهميته	بين المجموعات	٢	٠,٨٥٠	٢,٨٦٥	٠,٠٦٠
	داخل المجموعات	١٧٥	٠,٢٩٧		
	الكلية	١٧٧			
تقدير الذات	بين المجموعات	٢	٠,١٠٩	٠,٢٨٨	٠,٧٥٠
	داخل المجموعات	١٧٥	٠,٣٧٩		
	الكلية	١٧٧			
الرضا الوظيفي ككل	بين المجموعات	٢	٠,٠٤٠	٠,٢٦٤	٠,٧٦٨
	داخل المجموعات	١٧٥	٠,١٥٢		
	الكلية	١٧٧			

يتبين من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، في جميع المجالات، وفي الأداة.

### مناقشة النتائج

#### أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

لقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين تراوحت بين (٤,٠٥ - ٢,٧٢)، إذ حصل مجال الوقت وأهميته من حيث الرضا الذي يشعر به المعلمون والمعلمات على أعلى متوسط حسابي ومقداره (٤,٠٥)، وهذا يشير إلى أن هناك رضا مرتفعاً من قبل المعلمين والمعلمات حول الوقت ومدى التقيد به في أثناء العمل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة حيدري (٢٠٠٦)

والتي أشارت إلى أن إدارات المدارس الابتدائية بمملكة البحرين تمارس إدارة الوقت بدرجة مرتفعه. في حين حصل مجال الترقى والأجر على أدنى متوسط حسابي ومقدراه (٢,٧٢)، وهذا يبين أن الترقى والأجر لدى المعلمين والمعلمات يشكل رضا متديناً، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Tim, 1994) التي تشير إلى عدم التغيير والتطوير في مهنة التدريس على مدار ٢٨ عاماً.

ولنأخذ مجالات الدراسة بالتفصيل ففي مجال المسؤولية والعمل، فقد حصلت الفقرة (٣) على أعلى متوسط حسابي ومقدراه (٤,١٥) الذي يشير إلى الرضا من قبل المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بشعورهم بتحمل المسؤوليات قدر الإمكان، وكذلك الفقرة (٥) بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٢) التي تشير إلى أن هناك ثقة كاملة بالمعلم الذي يبادر ويتحمل المسؤولية من قبل مدير المدرسة، وحصلت الفقرة (٧) على متوسط حسابي ومقدراه (٢,٨١) وهي أدنى متوسط حسابي في مجال المسؤولية والعمل والمتعلقة بشعور المعلمين والمعلمات بأن مهنتهم ليس لها مستقبل زاهر، وهذا يفسر شعور المعلمين والمعلمات بعدم الرضا عن مهنة التدريس كونها لا تلبى احتياجاتهم وليس لها مستقبل زاهر.

أما فيما يتعلق بمجال مدير المدرسة، فقد حصلت الفقرة (٢) على أعلى متوسط حسابي ومقدراه (٤,٠٤) والتي تشير إلى تمتع مدير المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين تليها الفقرة (١) بمتوسط حسابي ومقدراه (٣,٩٧)، والتي تشير إلى أن مدير المدرسة يتمتع بالقدرة على إدارة المدرسة بشكل جيد. وفي الفقرة (٤) فقد حصلت على متوسط حسابي مدن ومقدراه (٣,٥١) والتي تشير إلى شعور المعلمين والمعلمات بأن عملهم لا يلاقي تقديراً من قبل مدير المدرسة. أما فيما يتعلق بمجال الترقى والأجر فقد حصلت الفقرة (٦) على متوسط حسابي مقدراه (٣,٨٨) والتي تشير إلى أن غالبية المعلمين والمعلمات لديهم كفاءة عالية وليس لديهم رواتب وحوافز مرتفعه تليها الفقرة (٣) بمتوسط حسابي مقدار (٢,٨٩)، وهي شعور المعلمين والمعلمات بأنهم لن يحصلوا على زيادة سنوية وترقية ما لم يطالبوا بها، والفقرة رقم (٥) حصلت على أدنى متوسط حسابي مقداره (٢,١٦)، والتي تشير إلى رضا متدن لدى المعلمين والمعلمات لاعتقادهم بأن العائد المادي لمهنة التدريس غير كاف، وهذا يفسر عدم رضا المعلمين والمعلمات عن الرواتب التي يتقاضونها كونها متدنية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الزبون وآخرين (٢٠٠٧)، وكذلك تتفق مع دراسة الأغبري (٢٠٠٣). أما فيما يتعلق بمجال الاتجاهات نحو العمل فقد حصلت الفقرة (٦) على أعلى متوسط حسابي ومقدراه (٣,٨٨)، والذي يشير إلى رضا مرتفع لدى المعلمين والمعلمات إذ يقدرون

نظرة مدير المدرسة الإيجابية نحوهم، تليها الفقرة (٣). بمتوسط حسابي مقداره (٣,٨٦)، والذي يشير إلى حب المعلمين والمعلمات لمهنتهم إذا كان لهذه المهنة مستقبل زاهر، في حين حصلت الفقرة رقم (٢) على أدنى رضا لدى المعلمين والمعلمات بمتوسط حسابي ومقداره (٢,١٩)، والتي تشير إلى أن هناك زيادة في العبء من الحصص الدراسية، وهذا يفسر بأن هناك عدم رضا من المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بالعبء من الحصص الدراسية الأسبوعية، إذ يشعرون بأن هناك زيادة في العبء من الحصص الموكولة إليهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Tim, 1994). أما في المجال الخامس المتعلق بالوقت وأهميته فقد حصلت الفقرة رقم (٣) على أعلى رضا بمتوسط حسابي ومقداره (٤,٢٠) والتي تشير إلى أن المعلمين والمعلمات يحددون الوقت اللازم لتنفيذ أهداف الدرس والوحدة الدراسية والفقرة رقم (٢) بمتوسط حسابي ومقداره (٤,١٧) إذ تشعر عينة الدراسة برضا مرتفع من حيث قيامها بوضع أهداف محددة ومكتوبة وذات حدود زمنية للتنفيذ، في حين حصلت الفقرة (٥) على أدنى رضا بمتوسط حسابي ومقداره (٣,٨٠) والمتعلقة بشعور المعلمين والمعلمات باستعمال مذكرات وأجندات (دفاتر التحضير) لتذكيرهم بأوقات تنفيذ الحصص الدراسية. أما في المجال الأخير المتعلق بتقدير الذات فقد أشارت الفقرة (٧) إلى أعلى رضا بمتوسط حسابي ومقداره (٤,٢٧) (المتعلق بالتعاون وتبادل الآراء مع الإدارة والزملاء، تليها الفقرة (٥) بمتوسط حسابي ومقداره (٤,١٢) والمتعلقة بشعور المعلمين والمعلمات بأنهم أعضاء فاعلون ونشطاء ومفيدون في المجتمع، أما الفقرة رقم (٤) فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي ومقداره (٣,٣٥) والتي تشير إلى عدم رضا المعلمين والمعلمات بمهنة التدريس كونها لا تلبى حاجات ورغبات وطموحات بداخلهم.

### ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص هذا السؤال على: «هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية  $(a = 0,05)$  في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟»

يوضح الجدول رقم (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات في مجالات الدراسة: مدير المدرسة، والترقي والأجر، والاتجاهات نحو العمل، والوقت وأهميته، وكانت الفروق لصالح الإناث. أما في مجالي المسؤولية والعمل وتقدير الذات فقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات.

ويوضح الجدول رقم (٥) أن أعلى متوسط حسابي فيما يتعلق بمجال المسؤولية والعمل كان لصالح المعلمين والمعلمات الذين تراوحت خدمتهم بين (٥-٩) فقد حصلت على متوسط حسابي مقداره (٣,٣٦) وكذلك في مجال مدير المدرسة بمتوسط حسابي ومقداره (٣,٩٢) فيما يتعلق بخبرة المعلمين والمعلمات (٢٠) سنة فأكثر، ومجال الترقى والأجر بمتوسط حسابي ومقداره (٢,٩٣) لدى المعلمين والمعلمات الذين تتراوح خبرتهم من (١٠-١٤) سنة، أما في مجال الاتجاهات نحو العمل فقد حصلت على متوسط حسابي مقداره (٣,٤٩) لدى المعلمين والمعلمات الذين تتراوح خبرتهم من (١٠-١٤) سنة ومن (١٥-١٩) سنة. أما في مجال الوقت وأهميته فقد حصلت على رضا مرتفع لدى المعلمين والمعلمات بمتوسط حسابي ومقداره (٤,١٨) والذين تراوحت خبرتهم من (٥-٩) سنوات، أما في مجال تقدير الذات فقد حصلت على رضا مرتفع في الخبرة من (١٠-١٤) سنة.

أما فيما يتعلق بالرضا الوظيفي ككل فقد أشار الجدول إلى أن المعلمين والمعلمات الذين تتراوح خبرتهم بين (١٠-١٤) سنة لديهم أعلى رضا وظيفي في حين كان أدنى رضا وظيفي بمتوسط حسابي ومقداره (٣,٣٩) لدى المعلمين والمعلمات الذين تراوحت خبرتهم من (١-٤) سنوات وقد يفسر ذلك بأنه ليس لديهم خبرات عالية وشعورهم بعدم الرضا عن العمل وهم في مرحلة الطموح والاندفاع والبحث عن مهنة تلبي حاجاتهم ورغباتهم.

ويشير الجدول رقم (٦) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة في مجال المسؤولية والعمل، والترقى والأجر، والرضا الوظيفي ككل. والجدول رقم (٧) يوضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة الخبرة من (١-٤) سنوات من جهة وفئة الخبرة من (٥-٩ سنوات) من جهة أخرى وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (١٠-١٤) سنة المتعلقة بمجال المسؤولية والعمل وكذلك في مجال الترقى والأجر. أما الرضا الوظيفي ككل، فقد حصلت الخبرة بين (١٠-١٤) سنة على أعلى رضا وظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وقد يفسر ذلك بأن لديهم خبرات عالية في التعامل مع الضغوط التي يواجهونها ولديهم خبرات طويلة في الخدمة بجهاز التربية والتعليم وأن هناك استقراراً وظيفياً لديهم، وليس لديهم أية نية في ترك العمل، وهذه النتيجة تتعارض مع دراسة العبد الجبار (١٩٩١) التي أشار فيها إلى أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بناءً على خبرة المعلم سواء كانت خبرته طويلة أم قصيرة.

يتضح من الجدول رقم (٨) أن مؤهل بكالوريوس فأقل وبكالوريوس + دبلوم قد حصلوا على أعلى متوسط حسابي متساوي ومقداره (٣,٤٩) في مجال المسؤولية والعمل وكذلك



في مجال مدير المدرسة إذ حصل على متوسط حسابي مقداره (٣,٧٧) ومجال الترقى والأجر بمتوسط حسابي ومقداره (٢,٨١) والاتجاهات نحو العمل (٣,٤٣)، والوقت وأهميته (٤,٢٣) ضمن فئة الدراسات العليا من المعلمين والمعلمات. أما مجال تقدير الذات فقد حصل على أعلى متوسط حسابي ومقداره (٣,٩٩) ضمن فئة البكالوريوس فأقل. أما فيما يتعلق بالرضا الوظيفي ككل فقد أشارت النتائج إلى رضا مرتفع لدى المعلمين والمعلمات الذين يحملون مؤهلات علمية عالية إذ حصلت على متوسط حسابي ومقداره (٣,٥٩) ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين والمعلمات الحاصلين على مؤهلات عالية قد استفادوا ماديا ومعنويا كونهم حاصلين على مؤهلات مرتفعة وأن لديهم المعرفة العلمية والمسلكية في كيفية أداء عملهم بأحسن صورة.

والجدول رقم (٩) يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0,05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، في جميع المجالات وفي الأداة ككل. وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة الباطين (١٩٩٠).

### الاستنتاجات

من خلال عرض النتائج يمكن استنتاج ما يأتي:

١. يلاحظ أن غالبية المعلمين والمعلمات يشعرون بعدم الرضا عن نظام الحوافز والرواتب لاعتقادهم بأن العائد المادي لمهنة التدريس غير كاف.
٢. رضا كبير من قبل المعلمين والمعلمات بممارسة أساليب إدارة الوقت في أثناء العمل.
٣. عدم رضا المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بالعبء من الحصص الدراسية وشعورهم بأن العبء كبير.
٤. عدم الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات بسبب محدودية فرص النمو والترقي في مهنة التدريس.

### التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها لدراسة يوصي الباحث بالآتي:

١. ضرورة تقليل العبء من الحصص الدراسية الموكولة للمعلمين والمعلمات.
٢. ضرورة إيجاد نظام ترقيات وحوافز ومكافآت معنوية ومادية للمعلمين والمعلمات.
٣. عقد دورات تدريبية للمعلمين والمعلمات لتنمية اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس وتوضيح

أهمية دور المعلم في البناء والتطور والتقدم للمجتمع.  
 ٤. إجراء دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة.

### المراجع

أحمد، شكري سيد (١٩٩٠). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته لكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (٨)، ٧٥-٩٤.

الأغبري، عبد الصمد (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، (١٠٩)، ١٦٩-١٩٧.

العبيدي، محمد جاسم (٢٠٠٤). سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسة وأفاق التطور العام. عمان، الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

البابطين، عبد الرحمن (١٩٩٠). المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

حريم، حسين (١٩٩٧). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات. عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

حيدري، بتول أحمد (٢٠٠٦). أساليب إدارة الوقت لدى مدراء المدارس الابتدائية الحكومية بمملكة البحرين وعلاقتها بضغط العمل الإداري المدرسي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، (٢٧)، ٢٦٦-٢٦٧.

الزبون، محمد، الزبون، سليم، الزيود، محمد، الخوالده، تيسير (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقته بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، والعبء التدريسي). مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (٣١)، ٤٠١-٤٣٠.

العامر، عائشة راشد (٢٠٠٧). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمملكة البحرين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، (٣٨)، ٢٦٩-٢٧١.

العبد الجبار، عبد العزيز بن محمد (١٩٩١). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة العربية للتربية الخاصة، (العدد الخاص)، ١٢٣-١٣٨.

القريوتي، محمد قاسم (١٩٩٣). السلوك التنظيمي/ دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية. عمان، الأردن: المكتبة الوطنية للطباعة والنشر.

المشعان، عويد، (٢٠٠٠). مصادر ضغوطات العمل لدى المعلمين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية والجسدية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٢٨(١)، ١٦٨-١٨٦.

الوادي، أمل علي (٢٠٠٦). السلوك القيادي للرؤساء وعلاقته بدافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في المرحلة الثانوية بمملكة البحرين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة البحرين، ٧(١)، ٢٥٤-٢٦١.

اليافي، رندة، وجودة، إيمان (٢٠٠٣). العلاقة بين البيروقراطية، ضغوط العمل، وعدم الرضا الوظيفي: دراسة حالة. *مجلة جامعة الملك سعود*، ١٥، ٢٥-٧١.

Gunn, J. & Holdway, E. (1986). Perceptions of effectiveness influences and Satisfaction of senior high school principals. *Educational Administration Quarterly*, 22(2), 43-62 .

Hertzberg, F. (1966). **Work and the nature of man**. Pittsburgh, PA :World. Nias, J. (1989). Primary teachers talking. Loadun: Routledge.

Keith, D. & John .W. (1989). **Human behavior at work: organization Behavior** (8<sup>th</sup> ed). Mc GRAW – Hill Book.

Lam, P. (1995). Work life, career commitment, job satisfaction as antecedent of career withdrawal cognition among teachers interns. *Journal of Research and Development in Education*, 28(4),230-236.

Phillip, Y. (1984). An examination of job satisfaction for female and male public school superintendents, Planning & changing. *Journal for School Administrators*, 15(2), 115-125.

Roman, W. (2004). An evaluation of job satisfaction of public physical educators in portorico. *Dissertation Abstract International*, 65(5-A), 25-37.

Tim, H. (1994). Primary head teachers: their job satisfaction and future career aspirations, school of Education, University of Bristol. *Educational Research*, 36(3), 223-235.