

مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

د. نور الدين محمد عبد الحواد * د. مصطفى محمد متولى *

أولاً : المقدمة

تعد الادارة عاملاً مؤثراً في نجاح أى مشروع ، وبالتالي يمكننا تتبع أثرها في تحقيق أعظم الانجازات البشرية والنهضة الشاملة التي حدثت في عديد من بلدان العالم المتقدم ، كما يمكن تتبع أثرها - كذلك - في وقوع أفدح الخسائر والهزائم في حياة الأمم والشعوب والؤسسات صغيرها وكبيرها على حد سواء . لذا يمكن القول أن نوعية حياة الشعوب ومستوى المعيشة في أى مجتمع يعتمد إلى حد كبير على نوعية ومستوى إدارة تلك المجتمعات ، « فالادارة هي التي تقدر وتحدد نوعية النشاطات والخدمات وكيفية ودرجة تحقيقها » . (١)

ومع العقود الأولى من هذا القرن ظهر عديد من المفاهيم والنظريات الادارية ، فالمدرسة الكلاسيكية في الادارة تنظر إلى الإنسان على أنه كائن اقتصادي ، « بمعنى أن كافة نواحي سلوكه يمكن التأثير عليها عن طريق الدوافع الاقتصادية ، والهيكل التنظيمي والظروف والعوامل المادية للعمل » (٢) ، دون تركيز يذكر على العوامل النفسية والاجتماعية للفرد والبيئة المحيطة به ، على حين غيرت مدرسة العلاقات الانسانية كثيراً من مفاهيم ونظريات الادارة الكلاسيكية بتركيزها « على السلوك والعنصر الانساني باعتباره العنصر الحاسم في نجاح المشروع » . (٣)

ويؤرخ بعض الباحثين بداية ظهور مدرسة العلاقات الانسانية بعقد أول مؤتمر حول العلاقات الانسانية في الصناعة في ضواحي مدينة نيويورك عام ١٩١٨م (٤) ، ويرى بعضهم أن مؤلف (ويتنج وليامز) الذي نشر في عام ١٩٢٠م بعنوان « ماذا يدور في ذهن العامل »؟ يعد أول تعبير عن هذا الاتجاه (٥) ، ورغم ذلك فإن مدرسة العلاقات الانسانية ترتبط في أذهان كثير من الباحثين والدارسين باسم « إلتون مايو » وزملائه .

ولا خلاف بين المدرسة الكلاسيكية والانسانية في الهدف ، فكلاهما يسعى إلى زيادة الانتاجية ، لكنهما يختلفان في وسيلة ذلك ، فالأولى تركز على الهيكل التنظيمي الرسمي والعوامل المادية لتحقيق زيادة الانتاجية ، بينما تركز الثانية على الظواهر

* كلية التربية ، جامعة الملك سعود

الاجتماعية للعمل والتنظيم غير الرسمي والأبعاد النفسية لأفراد التنظيم ، « فهي تنظر إلى قيم الفرد وعواطفه ومعتقداته وأرائه ومفاهيمه . واتجاهاته على أنها عوامل تؤثر على الانتاجية » . (٦)

ولاشك أن اختلاف أسس ومفاهيم المدرستين يعود في المقام الأول إلى اختلاف نظرة كل منهما إلى طبيعة الدوافع الانسانية « فالمدرسة الكلاسيكية تفترض بداية أن الانسان كائن اقتصادي تحركه دوافع اقتصادية ، بل تنظر اليه على أنه كائن جامد مثل الآلة يجب إعادة قبولته بشكل يتناسب والعمل المطلوب منه » (٧) . وبذلك يمكن الاستغناء عنه أو استبداله كما تستبدل قطع الغيار في الماكينة ، بينما ترى مدرسة العلاقات الانسانية أن الانسان كائن اجتماعي تحركه مجموعة من المشاعر والعواطف والانفعالات والعلاقات ، وبالتالي فإن الحوافز غير المادية تؤثر تأثيراً مباشراً على الانتاجية . (٨)

وتؤكد الادارة الحديثة بأنه إذا كان نجاح المشروع مرهوناً بتحقيق أهدافه ، فإن أفراد القوى العاملة هم وسيلتها لتحقيق هذه الأهداف ، وعلى الادارة « تهيئة الظروف التي تراعى حاجات العاملين وتؤدي إلى تحقيق تجاربهم مع أهداف المشروع وبث روح العزيمة والتعاون بينهم بما يرغبهم في العمل بكفاءة لتحقيق الأهداف المنشودة » . (٩)

ومع ظهور المدرسة السلوكية واعتبارها الانسان بدوافعه وحاجاته وقيمه ومعتقداته وعواطفه وانفعالاته محدداً مهماً من محددات الانتاج ، أخذت بحوث الرضا الوظيفي مكانها بين البحوث في شتى مجالات الانتاج والخدمات . (١٠)

وكثيراً ما يختلط مفهوم الرضا الوظيفي " Job Satisfaction " بمفهوم الروح المعنوية " Job Morale " ، والذي يجب أن نؤكد هنا ، أن مفهوم الروح المعنوية أمر مرتبط بالجماعة ، فالروح المعنوية " ولاء يربط أفراد الجماعة ويدفعها إلى انجاز عملها على أكمل وجه " (١١) ، بينما مفهوم الرضا الوظيفي أمر يتعلق بالفرد ، فهو حالة يصل فيها الفرد إلى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته . (١٢) .

وإذا كان موضوع الرضا الوظيفي قد ظهر أصلاً في المجال الصناعي ، إلا أنه اكتسب أهمية خاصة في المجال التربوي باعتبار أن البشر هم أهم مدخلاته وأنهم كذلك أهم مخرجاته ، بل أنه يمكن تقويم كل مخرجات العملية التربوية من منظور انساني . لذا تزايدت أهمية البحث في موضوع الرضا الوظيفي في المجال التربوي بعامة والرضا الوظيفي للمعلم - محرك العملية التربوية - بخاصة .

ثانياً : هدف الدراسة

تسعى الدراسة إلى بناء مقياس مقنن لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بالتعليم العام (الابتدائي - والمتوسط - والثانوي) في البلدان العربية بقصد العمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين .

ثالثاً : أهمية الدراسة :

تنبثق أهمية بناء مقياس مقنن للرضا الوظيفي للمعلمين من الأهمية التي اكتسبها التعليم خلال هذا القرن والنظر إليه باعتباره استثماراً ترى فيه الدول المتقدمة وسيلتها في كسب المنافسة وتحقيق التفوق والسيطرة ، وترى فيه الدول النامية وسيلتها في تحقيق التنمية وسد الفجوة الحضارية بينها وبين الدول المتقدمة . ومن زيادة الوعي الاجتماعي بأهمية التعليم وازدياد الطموح التعليمي لدى الآباء والأبناء في كافة بلدان العالم ، « الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم فشهدت معظم النظم التعليمية منذ أوائل الخمسينات من هذا القرن عملية توسع هائلة لم يسبق لها مثيل في تاريخ البشرية » (١٣) ، ومن زيادة الانفاق التعليمي بدرجة أصبحت معها ميزانية التعليم في عديد من الدول تحتل الصدارة في الميزانيات المخصصة للنشاطات المختلفة ، مما جعل عدداً من المؤلفين يطلق على التعليم تعبير " الصناعة الأولى في المجتمع " . (١٤)

كما تنبثق أهمية بناء مقياس للرضا الوظيفي للمعلمين من دور المعلم في العملية التربوية . فالمعلم هو قطب الرحى في العملية التربوية ، تتأثر به مخرجات العملية التربوية برمتها أكثر مما تتأثر بغيره من العوامل ، لذا يأتي المعلم في مقدمة أوليات الخطط الرامية إلى تطوير وتنمية العملية التربوية إدراكاً بأن برامج تربية النشء مهما بلغت دقتها ومهما يتوفر لها من امكانيات ووسائل وأدوات لاتغني عن المعلم ولافائدة منها إذا لم يحسن المعلم التعامل معها ، ومن هنا يرى كرمين وبرومان " Cremin & Borrowman " أنه لاتوجد مدرسة خير من مدرستها ، وأنه ليس هناك منهج مدرسي يمكن أن يرتفع فوق مستوى المعلمين . (١٥)

رابعاً : نوافع بناء المقياس

توافر للباحثين عدة نوافع لانجاز مقياس مقنن لقياس درجة الرضا الوظيفي للمعلمين نجملها فيها يلي :

١- كثيراً ما قام الباحثان بتدريس عدة مقررات لطلاب الدراسات العليا في تخصص الادارة التعليمية وخاصة مقررات : العلاقات الانسانية ، والاشراف التربوي (متقدم) وندوة وبحث في مجال الادارة التعليمية ، واتجاهات معاصرة في مجال الادارة التعليمية ، ومن خلال قيام الباحثين بأعبائهما التدريسية ، والاشراف على أطروحات طلاب الدراسات العليا في هذا المجال ، لمسنا كثرة البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي ، كما لمسنا في نفس الوقت تعدد الاستبانات واختلاف محتويات كل منها ، واتضح لهما الحاجة الماسة إلى مقياس مقنن في هذا المجال .

٢- إدراك الباحثين حاجة التربية الماسة إلى بناء عديد من المقاييس المقننة ، وإدراكهما مدى صعوبة بناء مقياس مقنن في هذا المجال الذي تتعدد متغيراته ولا تقتصر على ما بداخل المجال التربوي من متغيرات ، بل إن المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية وغيرها من المتغيرات التي تؤثر في حركة المجتمع تؤثر بمرورها في حركة التربية .

ورغم ذلك يدرك الباحثان أن هذا وحده هو المنحى الصحيح لنمو الحركة العملية في التربية ، فالمقياس ركن أساسي من أركان العلم ومعيار من أهم معايير العلمية .

٣- إدراك الباحثين لأهمية الرضا الوظيفي للمعلم والحاجة الماسة إلى التعرف على واقعه في مدارسنا بين فترة وأخرى ، وحاجة المسؤولين عن مدارسنا من مديريين وموجهين في بلداننا العربية إلى الوقوف على ذلك ، للعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ، خاصة وأن عبيداً من الدراسات أكد « أهمية العوامل المتعلقة بالعمل ذاته في تحقيق الرضا الوظيفي وكذا العلاقات مع الزملاء المعلمين » . (١٦)

خامساً : الاطار النظري للرضا الوظيفي للمعلمين :

يتطلب بناء مقياس مقنن - في مجال ما - أول ما يتطلب احاطة تامة بالبحوث والدراسات في هذا المجال ، وما توصلت إليه البحوث والدراسات من نظريات ، وما استخدمته من وسائل وأنوات لتقنين الظاهرة مدار البحث، وما ترصلت إليه من نتائج .

وسبراً لغور البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي بوجه عام ، والرضا الوظيفي لمعلمي التعليم بوجه خاص ، اعتمد الباحثان على مصدرين هما :- (١٧)

١ . نظام ERIC : المتوفر في مركز البحوث بكلية التربية جامعة الملك سعود .

٢ . مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية حيث قدمت للباحثين قوائم ببحوث

ودراسات في هذا المجال باللغة العربية ، وأخرى باللغة الانجليزية غير تلك المدرجة في نظام ERIC ، وأمدت الباحثين - مشكورة - بنسخ من البحوث التي طلبها .
وأُسفر مسح تلك البحوث إلى تحديد الاطار النظري لهذه الدراسة وذلك على النحو التالي:

- ١- البحوث والدراسات السابقة التي سعت للكشف عن عوامل الرضا الوظيفي وخاصة في المجال التربوي .
- ٢- الفرضيات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي .
- ٣- المدارس الفكرية (البحثية) في مجال الرضا الوظيفي .

٥-١ البحوث والدراسات التي سعت للكشف عن عوامل الرضا الوظيفي :
كثيراً ما يثار التساؤل هل الرضا الوظيفي يعد متغيراً مستقلاً للانتاجية أم تابعاً لها ؟ وتوضح دراسات عديدة في هذا المجال وجود علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والانتاجية مثل دراسة (كاتزل ١٩٦١ ، وكوبر ١٩٧٤ ، وعبد الخالق ١٩٨٢) ، وغيرهم كثير . ولكن ذلك لايعنى وجود علاقة خطية بين الرضا الوظيفي والانتاجية يكون فيها الرضا الوظيفي دائماً علة الانتاجية ، لأن مجموعة من الدراسات كشفت - من ناحية أخرى - أن الانتاجية العالية تؤدي الى الرضا الوظيفي . وتقول سيرفستافا Sirvastva " بعد مراجعة ستمائة دراسة في هذا المجال أجريت منذ عام ١٩٦٢ حتى عام ١٩٧٧ : " سواء أكانت هناك علاقة خطية بين الرضا والانتاجية ، بمعنى أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الانتاجية ، أو أن زيادة الانتاجية هي التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي ، أم كانت هذه العلاقة أصلاً دائرية بمعنى أن كلا من المتغيرين يؤثر ويتأثر بالآخر ، فإن الرضا الوظيفي له دون شك تأثير على نوعية الحياة والعمل ، ويعد هذا المجال الأخير - نوعية الحياة والعمل - من أكثر المحالات التي تنور حولها المناقشات والدراسات حالياً في الدول الديمقراطية ، . (١٨)

ومع أن الدراسات السابقة قد توصلت إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والانتاجية ، إلا أنها اختلفت في تحديد درجة هذا الارتباط ومتغيراته . فبعضها توصل إلى درجة ارتباط عالٍ ، وبعضها توصل إلى درجة ارتباط ضئيل . وبعضها حدد متغيراً أو متغيرين لذلك ، وبعضها حدد عدداً أكبر من المتغيرات . وفيما يلي نشير بإيجاز إلى بعض الدراسات التي تناولت عوامل الرضا الوظيفي .

حد دينس "Dennis" عوامل ومتغيرات الرضا الوظيفي للمعلمين - بعد مراجعته لمجموعة من بحوث الرضا الوظيفي في هذا المجال - على أنها « المستوى التعليمي والتدريب ، والمنهج الدراسي ، ومهام وظيفة التدريس ، وحجم المدرسة ، وعلاقة المدرسة بالمجتمع المحيط بها ، والنظام الإداري ، ومستوى الأجور » ، وذلك علاوة على عدد من المتغيرات الديمغرافية « السن ، والخبرة ، والجنس ، والحالة الاجتماعية » . (١٩)

وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية - وإن كانت منخفضة - بين قرار المعلم ترك مهنة التدريس ودرجة الرضا الوظيفي ، وعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين قرار المعلم ترك مهنة التدريس والمتوسط الفعلي للتقدير والاستقلال الذاتي ، كما لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التصميم على ترك الخدمة في مهنة التعليم والمتغيرات الديمغرافية .

واتضح من دراسة هل "Hill" أن أعضاء هيئة التدريس المنتمين إلى نقابات وروابط وجمعيات مهنية يتميزون بدرجة رضا وظيفي أعلا من نظرائهم غير المنتمين على أربعة من ستة محاور لقياس درجة الرضا الوظيفي ((٢١)

وتوصلت دراسة كوين "Quinn" وزملائه بعد تحليل أحد عشر مسحاً قومياً في الولايات المتحدة إلى أن « هناك ارتباطاً موجباً ذا درجة بسيطة بين الرضا الوظيفي ومستوى التعليم ، وأن مستوى التعليم مرتبط بتحديات العمل والمكافآت ، وأنه كلما ازدادت الدرجات العلمية زاد عدم الرضا الوظيفي على وجه العموم » . (٢٢)

وأوضحت دراسة "Moxley" التي صممت لفحص نظرية هيرزبرج "Herzberg" أن السياسات والممارسات والأشرف وعنصر الوقت والرواتب عوامل لها علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي (٢٣) . وفي هذا الإطار تأتي دراسة مانن وكاتز "Man-nen & Katz" التي أكدت أن السياسات التنظيمية وأوضاع العمل تؤثر على الرضا الوظيفي بوجه عام . (٢٤)

وكشفت دراسة هولواي "Holoway" أن العامل المهم في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين يكمن في العمل ذاته والعلاقات مع الزملاء ، وأن مصادر عدم الرضا الوظيفي للمعلمين تتمثل في اتجاهات المجتمع والوالدين السلبية نحو العمل التربوي ، وأن دور الراتب كمصدر للرضا الوظيفي لا يتعدى ٤٪ من الحالات التي درست ، ولا يتعدى دوره كمصدر لعدم الرضا عن ٩٪ (٢٥) . وفي هذا الإطار تأتي دراسة أونوها "Onuoha" التي توصلت إلى وجود معامل ارتباط منخفض بين الرضا الوظيفي والأجور . إذ حصلت الأجور على أدنى معامل ارتباط مع الرضا الوظيفي مقارنة بتسعة وعشرين متغيراً من

المتغيرات التي حددتها الدراسة للرضا الوظيفي . (٢٦)

أما فروم "Vroom" فقد حدد - بعد دراسته للعديد من بحوث الرضا الوظيفي - ست متغيرات عامة للرضا الوظيفي هي : الاشراف ، وجماعة العمل ، ومحتوى العمل ، والأجور ، وفرص الترقى ، وساعات العمل . (٢٧)

كما فحص لوك "Locke" عددا من دراسات الرضا الوظيفي وخلص إلى أن التحديد والاستقلال الذاتى والمكافآت التي تستند الى عدالة فى توزيعها وتتلاءم مع الأهداف الشخصية تعد من أهم خصائص العمل الذي يحقق الرضا الوظيفي ، وأن العمل الذي يتحدى قدرات الفرد - ولا يجهد عقلياً - والذي يسمح للأفراد بالشعور بالاستقلال الذاتى يحقق الرضا الوظيفي . وتوصل إلى أن هناك سبعة عوامل مرتبطة بالرضا الوظيفي لمديرى المدارس بوجه عام هي : العمل فى ذاته ، والمكانة الوظيفية وميزاتها ، والتفاعل مع مدير التعليم ، والتفاعل مع المعلمين ، والتفاعل مع الطلاب ، والرواتب والمميزات الأخرى ، وظروف العمل . (٢٨)

وفى هذا الإطار كشفت دراسة كلارك "Clark" التي تناولت عوامل الرضا وعدم الرضا الوظيفي لمعلمى المرحلة الثانوية عن أن نوع العمل ، والانجاز ، والمسئولية ، والفرص المتاحة للتجريب ، والتقدير تمثل - على الترتيب - أهم عوامل الرضا الوظيفي ، وأن الأجر ، والسياسات والممارسات ، وأسلوب الاشراف والمساعدة المهنية ، وفرص الترقى تمثل على الترتيب أهم عوامل عدم الرضا الوظيفي . (٢٩)

وتوصلت عدة دراسات ومنها دراسة العرادي ، ١٩٨٦ وياقازي ١٩٨٩ والبابطين ١٩٩٠ إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين النمط الديمقراطي فى الادارة المدرسية والرضا الوظيفي للمعلمين (٣٠) . كما أوضحت عدة دراسات وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للمعلم والمؤهل التربوي وأن للتدريب أثرا ايجابيا على الرضا الوظيفي للمعلم . (٣١)

وكشفت دراسات أخرى عن نتائج غير متسقة حول مدى ارتباط الرضا الوظيفي بمتغيرات الجنس ، والخبرة ، والنوع ، والعمر ، والمرحلة التعليمية التى يعمل بها المعلم . وقد يرجع ذلك إلى اختلاف الثقافات فى المجتمعات التى تمت فيها هذه الدراسات . فعلى سبيل المثال كشف بعض الدراسات العربية أن نسبة رضا المعلمة أكبر من نسبة رضا المعلم ، وقد يعزى ذلك إلى أن التدريس فى عديد من المجتمعات التى تمت فيها هذه الدراسات يأتى فى قمة طموح الغالبية العظمى من النساء ، بينما كشفت عدة دراسات أجريت فى المجتمعات الغربية عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين رضا المعلم

والعلمة (٢٢) . وفى بعض المجتمعات كشفت الدراسات عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين رضا المعلم وسنوات الخبرة لصالح أصحاب مستويات الخبرة الأقل (٢ -٣ سنة) وفى غير صالح أصحاب سنوات الخبرة الأطول (٥-٧ سنوات) (٢٣) . وقد يعود ذلك إلى متغيرات مجتمعية خاصة بتقدير مهنة التعليم ، واكتشاف المعلم أن زملاءه بعد مضي خمس سنوات قد حصلوا على ميزات اجتماعية واقتصادية تفوقه بكثير ، وفى مجتمعات أخرى لم تتأكد هذه العلاقة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة .

٢-٥ نظريات الرضا الوظيفي :

تعددت النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي ، وفيما يلي عرض موجز لأهم النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي :-

(أ) نظرية ماسلو " Maslow " فى تدرج الحاجات الانسانية : تأتي نظرية ماسلو في الحاجات الانسانية ممثلة لمدرسة العلاقات الانسانية وشارحة كيفية تحقيق الرضا للعاملين من خلال اشباع الحاجات الانسانية وهي من منظور " ماسلو " متدرجة في شكل هرمي وتبدأ بالحاجات الفسيولوجية ، ثم الحاجة إلى الأمن ، فالحاجة إلى الانتماء ، ثم الحاجة إلى التقدير والاحترام ، وتنتهى بالحاجة إلى تحقيق الذات التي تحتل قمة الهرم .

وقام " بارنز Barnes " بتعديل نظرية ماسلو في الحاجات المتدرجة وربطها بمفهوم التنظيم لتفسير الرضا الوظيفي ، وأهمل لذلك فكرة تدرج الحاجات ، كما تجاهل الحاجة إلى تحقيق الذات ، ونظر إلى الأمن - أمن الفرد - على أنه حاجة تتخطى كل الحاجات « (٢٤) ، كما رد - بارنز - الحاجة للتقدير الذاتي والانتماء وتقدير الآخرين إلى التنظيم ، فالتنظيم الذي يعمل الفرد من خلاله يساعد على -أو يحول بون- تحقيق الفرد لذاته ، وهذا يؤثر بدوره فى تقدير الآخرين . إن التنظيم يرضي ، أو يحبط ، حاجة الفرد للانتماء وذلك وفق مايتيح من فرص للتفاعل غير تلك التي يتطلبها أداء العمل.

وفى ضوء نظرية ماسلو بارنز فإن الحاجات المهنية والتنظيمية والاجتماعية تتحدد في علاقتها بالرضا على النحو التالي :- (٢٥)

- الحاجات المهنية ومظهرها ، الحاجة للتقدير ، والقوة ، والانجاز ، والتفوق ، والسيطرة ، والثقة ، والحرية والاستقلال .

- والحاجات التنظيمية : ومظهرها الحاجة لتقدير الآخرين للفرد - والحاجة إلى

المكانة ، والهيمنة ، والأهمية ، والاعتراف ، وللاجتذاب الآخرين .
- والحاجات الاجتماعية : ومظهرها الحاجة للانتماء ، والحاجة لعلاقات عاطفية مع الناس .

وإذا كانت أفكار وأراء مدرسة العلاقات الانسانية قد وجدت لها في المؤسسات الصناعية - حيث ظهرت - مجالاً خصباً للتطبيق رغم أن العمل في هذه المؤسسات يسهل تتميطه حيث تتعامل الادارة مع أفراد يقضون معظم وقتهم ونشاطهم بين الآلات ، فإن المجال التربوي يعد في الواقع أكثر خصوبة - لتطبيق تلك الآراء ، وحيث تتعامل الادارة مع بشر (المعلمين) يتعاملون بدورهم - لا مع آلات جامدة بل - مع تلاميذ وطلاب يتأثرون كثيراً بطريقة معاملة المعلمين لهم . وهكذا نتضح لنا نحن التربويين مدى حيوية وضرورة رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين لما لذلك من أثر على علاقتهم بطلابهم وزملائهم والعملية التربوية برمتها .

ب) نظرية هرتزبيرج وزملائه Herzbergh : وترى هذه النظرية وجود فئتين من العوامل يمكن أن يفسر في ضوءهما شعور العاملين تجاه أعمالهم ، والفئة الأولى أطلق عليها اسم العوامل الدافعية Motivation أو Satisfiers ، والفئة الثانية والفئة الثانية أطلق عليها العوامل الوقائية Hygiene أو Dissatisfiers . وتشمل الفئة الأولى : الشعور بالانجاز ، وإتقان العمل ، وأهمية العمل ذاته ، ومايتوفر فيه من تحدى ، والمسئولية ، وإمكانية التقدم الوظيفي ، والتطور والنمو الشخصي . أما الفئة الثانية فتشمل السياسات ، أو نمط الاشراف ، والعلاقات مع الرؤساء ، وظروف العمل الفيزيولوجية ، والراتب ، والمركز الاجتماعي ، والأمن الوظيفي ، والتأثيرات على الحياة . (٣٦)

ونظرية هرتزبيرج ترى أن العوامل الدافعية يمكن أن تحفز الأفراد لمزيد من العمل والرضا الوظيفي ، أما العوامل الوقائية Hygiene فهي التي تمنع عدم الرضا ، ولكن عدم الرضا شئ يختلف عن الدافعية . هذا ويمكن تمثيل العوامل الوقائية عند هرتزبيرج بالحاجات الدنيا عند ماسلو بينما تمثل العوامل الدافعية عند " هرتزبيرج بالحاجات عند قمة هرم ماسلو .

ج) نظرية القيمة " Value Theory " : يرى " لوك " أن الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة تنتج عن ادراك الموظف بأن وظيفته تتيح له تحقيق وممارسة القيم الوظيفية الحيوية - كما يراها - بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد . وهذا يعنى أن لوك يميز بين القيمة والحاجة ، واعتبر أن الحاجات عناصر أساسية تضمن حياة الفرد البيولوجية ولذلك توجد بمعزل عن رغبات الفرد ، بينما نظر إلى القيمة على

أنها تمثل مايرغبه الشخص . ومع أن لوك بهذه النظرية يجعل من موضوع الرضا الوظيفي حالة فردية مرتبطة برغبات الفرد التي تختلف من عامل إلى آخر ، إلا أنها تفسر - إلى حد ما - الرضا الوظيفي لعدد كبير من العاملين . (٢٧)

د) نظرية أو نموذج لوير " Lower's Model " : توصل " لوير " في عام ١٩٧٣ إلى نموذج لتحديد الرضا الوظيفي للعاملين يوضح فيه العمليات النفسية التي تحدد رضا الموظف وهي - من خلال نظريته - ترتبط بالراتب ، والإشراف ، وطبيعة العمل ذاته . ويرى لوير أن الرضا الوظيفي يتحقق في حالة التساوي بين ادراك الموظف لعدالة المكافأة المتوقعة وبين المكافأة الفعلية . (٢٨)

هـ-٢) المدارس البحثية في مجال الرضا الوظيفي : حدد ممفورد " Mumford " خمس مدارس فكرية " بحثية " في مجال الرضا الوظيفي وهي : (٢٩)

أ) مدرسة الحاجات النفسية ، ومن أهم رجالها ماسلو " Maslow " ، وهيرزبيرج " Herzberg " وليكترت " Likert " الذين ينظرون إلى تطور الدافعية على أنها العامل المركزي في الرضا الوظيفي ، ويركزون اهتمامهم على المثيرات التي يرون أنها مرتبطة بهذه الدوافع - ومن ذلك الحاجة إلى الانجاز ، والاعتراف ، والمسئولية ، والمكانة .

ب) مدرسة القيادة : ومن أشهر رجالها بلاك " Blake " وموتون " Mouton " وفيدلر " Fiedler " الذين يركزون اهتمامهم مباشرة على أثر نمط القيادة على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .

ج) مدرسة العمل والثواب : ومن أشهر رجالها أعضاء التدريس في مدرسة إدارة الأعمال في مانشستر الذين يركزون على أثر الأجور والمكافآت في تحقيق الرضا الوظيفي .

د) مدرسة أيدلوجية الإدارة : ومن أشهر رجالها كروزيير " Crozier " ، وجولندر " Gouldner " الذين يهتمون بتأثير الأنماط المختلفة للسلوك الإداري على تحقيق الرضا الوظيفي .

هـ) مدرسة تخطيط العمل : ومن أشهر رجالها أعضاء هيئة التدريس بمعهد تافستوك " Tavistok " بلندن الذين يشعرون بأن العمل نفسه يعد محددًا مهمًا لتحقيق الرضا الوظيفي .

سادسا : تحديد محاور المقياس :

اعتمادا على ما قام به الباحثان من مسح للبحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي والألوات التي استخدمت في تلك الدراسات والبحوث والنتائج التي أسفرت عنها حدد الباحثان عشرة محاور للرضا الوظيفي هي : التفاعل الإداري ، الأجور والمكافآت ، المكانة الاجتماعية ، الانتماء التقدير وتحقيق الذات ، نمط الإدارة والإشراف ، طبيعة العمل ، التفاعل الاجتماعي ، تحمل المسؤولية والانجاز ، السياسات والممارسات التعليمية، ثم قام الباحثان بعرض هذه المحاور على مجموعة من المتخصصين في مجال إدارة الأعمال والإدارة العامة بكلية العلوم الإدارية ومن المتخصصين في مجال الإدارة التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود ، وطلب منهم تحديد مدى أهمية كل محور من تلك المحاور في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وفق تدرج ثلاثي (مهم جدا ، مهم ، قليل الأهمية) .

وبعد تحليل رأى المحكمين اتضح أن هناك ستة من تلك المحاور العشرة يتفق المحكمون على أنها عوامل مهمة جدا أو مهمة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين ، وأن أربعة محاور يرى المحكمون أنها عوامل قليلة الأهمية في هذا المجال . وبناء عليه حدد الباحثان محاور مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين في ستة محاور هي : التفاعل الإداري ، والأجور والمكافآت ، والانتماء ، والتقدير وتحقيق الذات ، وطبيعة العمل ، والتفاعل الاجتماعي . ثم قام الباحثان بعد ذلك بحساب الأوزان النسبية لكل محور من تلك المحاور كما هو موضح بالجدول التالي :-

جدول رقم (١)

الأوزان النسبية لمحاور مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

مسلسل	محاور مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين	الوزن النسبي للبعد
١	التفاعل الإداري	٪١٧
٢	الأجور والمكافآت	٪١٠
٣	الانتماء	٪١٥
٤	التقدير وتحقيق الذات	٪٢٠
٥	طبيعة العمل	٪٢٠
٦	التفاعل الاجتماعي	٪١٨

ويلاحظ من الجدول السابق أن محوري التقدير وتحقيق الذات ، وطبيعة العمل هما أكثر المحاور وزناً نظراً لأهميتهما في اشباع حاجات المعلمين النفسية وتوفير ظروف ملائمة للمعلمين لأداء أعمالهم بطريقة تشعرهم بالسعادة وتدفعهم إلى الإنتاج والاستمرار في العمل . ويحتل محور التفاعل الاجتماعي المركز الثالث من الأهمية في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين ، ويليه في الأهمية التفاعل الإداري ثم محور بالانتماء ، أما محور والمكافآت فقد احتل المكانة الأخيرة من الأهمية كعامل من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين .

سابعاً : الصورة المبدئية للمقياس :

بعد مسح الدراسات والبحوث التي تناولت الرضا الوظيفي والاطلاع على عديد من الاستبيانات التي اعتمد عليها باحثون سابقون لدراسة الرضا الوظيفي للعاملين بعامه والمعلمين بخاصة ومنها على سبيل المثال - لا الحصر - استبانة المنصوري عام ١٩٧٠ (٤٠) ، واستبانة الأنصاري عام ١٩٧٨ (٤١) ، واستبانة الخصري وسلامة عام ١٩٨٢ (٤٢) ، واستبانة النعيم عام ١٩٨٤ (٤٣) ، واستبانة العرادي عام ١٩٨٦ (٤٤) ، واستبانة حسان والصيد عام ١٩٨٦ (٤٥) ، واستبانة باقازي عام ١٤٠٩هـ (٤٦) ، واستبانة البابطين عام ١٩٩٠م (٤٧) ، قام الباحثان بأعداد الصورة الأولية لمقياس الرضا الوظيفي التي تكونت من ٥٧ عبارة غطت المحاور الستة للمقياس وجاءت عبارات كل محور من هذه المحاور متناسبة تقريباً مع وزنه النسبي .

ثم عرض الباحثان المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في التربية وعلم النفس والإدارة وطلب من الحكمين مايلي :

(أ) تحديد انتماء كل عبارة من عبارات المقياس للمحور التي وردت ضمنه أو عدم انتمائها .

(ب) إضافة أي عبارة أخرى يرون اضافتها وحذف أي عبارة يرون حذفها .

(ج) إعادة صياغة بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحاً وقدرة على قياس ما وضعت لأجله .

ثم قام الباحثان بحساب نسبة اتفاق الحكمين على العبارات إلى المحاور الرئيسة في المقياس ، وبناء على ذلك تم حذف عشر عبارات قلت نسبة اتفاق الحكمين عليها عن ٧٥٪ وتمتعت أهم التعديلات التي أدخلت على الصورة الأولية للمقياس في تعديل الصياغة اللفظية لبعض العبارات ، ونقل بعض العبارات من مجال آخر تنتمي إليه بشكل واضح .

ثامناً : الدراسة الاستطلاعية للمقياس :

استهدفت الدراسة الاستطلاعية تحليل مفردات المقياس وتحديد مؤشرات التمييز وصدق المفردات . ولتحقيق ذلك الهدف اختار الباحثان عينة طبقية عشوائية مكونة من ١٥٠ من معلمي ومعلمات المراحل التعليمية المختلفة بمدينة القاهرة . والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المرحلة التعليمية والجنس والعدد ومتوسط سنوات الخبرة والانحراف المعياري لها .

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد الدراسة الاستطلاعية حسب المرحلة التعليمية والجنس والعدد ومتوسط سنوات الخبرة والانحراف المعياري لها

المجموع	المعلمون			المعلمات			المرحلة التعليمية
	ع	ن	م	ع	ن	م	
٥٠	١,٥٢	٢٥	٦,٥٦	١,٤٩	٢٥	٦,٨٦	الابتدائية
٥٠	١,٤٨	٢٥	٥,١٣	١,٣٩	٢٥	٥,٢٨	المتوسطة
٥٠	١,٤٩	٢٥	٨,٥٩	١,٥٤	٢٥	٨,٥٨	الثانوية
١٥٠	٧٥			٧٥			المجموع

ثم قام الباحثان بحساب معاملات تمييز مفردات المقياس باستخدام معادلة تمييز المفردات التي أوردها لويس ايكن "Lewes Aiken" عام ١٩٨٢ (٤٨) . والجدول رقم (٣) يوضح معاملات تمييز مفردات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين . ويتضح من الجدول أن هناك خمسة عبارات من عبارات المقياس هي ١٣ و ٢٤ و ٢٨ و ٤٥ و ٥٤ حققت معاملات تمييز منخفضة وغير دالة إحصائياً ، ولذلك قام الباحثان بحذفها من المقياس لتصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية ستين عبارة فقط .

تاسعاً : تقنين المقياس

٩-١ عينة التقنين : تم اختيار عينة تقنين المقياس بطريقة عشوائية طبقية من بين معلمي ومعلمات المراحل التعليمية المختلفة بمدن القاهرة والمنايا والفيوم في الفترة من منتصف مارس حتى منتصف أبريل ١٩٩١ وتكونت العينة من ٦٠٠ معلماً ومعلمة ،

جدول رقم (٣)
معاملات تمييز عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

رقم العبرة	معامل التمييز	رقم العبرة	معامل التمييز	رقم العبرة	معامل التمييز	رقم العبرة	معامل التمييز
١	*٠,٨٤	١٨	*٠,٧١	٣٥	*٠,٦٢	٥٢	*٠,٤٥
٢	*٠,٦٣	١٩	*٠,٥٩	٣٦	*٠,٦٥	٥٣	*٠,٦٧
٣	*٠,٥٦	٢٠	*٠,٦٦	٣٧	*٠,٤٧	٥٤	٠,١٣
٤	*٠,٧٣	٢١	*٠,٧٤	٣٨	*٠,٧٢	٥٥	*٠,٧٩
٥	*٠,٦٦	٢٢	*٠,٨٧	٣٩	*٠,٦١	٥٦	*٠,٨١
٦	*٠,٥٨	٢٣	*٠,٦٩	٤٠	*٠,٥٥	٥٧	*٠,٤٣
٧	*٠,٨٢	٢٤	٠,١١	٤١	*٠,٧١	٥٨	*٠,٥٥
٨	*٠,٧٧	٢٥	*٠,٥١	٤٢	*٠,٥٩	٥٩	*٠,٧٩
٩	*٠,٧١	٢٦	*٠,٥٧	٤٣	*٠,٦٤	٦٠	*٠,٧٢
١٠	*٠,٥٩	٢٧	*٠,٧٥	٤٤	*٠,٦٩	٦١	*٠,٨٧
١١	*٠,٦٢	٢٨	٠,١٢	٤٥	٠,١١	٦٢	*٠,٨٥
١٢	*٠,٧٨	٢٩	*٠,٧٣	٤٦	*٠,٦٧	٦٣	*٠,٥٦
١٣	٠,١٢	٣٠	*٠,٦١	٤٧	*٠,٧٢	٦٤	*٠,٦٢
١٤	*٠,٣٣	٣١	*٠,٥٧	٤٨	*٠,٤٩	٦٥	*٠,٧٦
١٥	*٠,٨٩	٣٢	*٠,٧٣	٤٩	*٠,٥٨		
١٦	*٠,٦٩	٣٣	*٠,٦٩	٥٠	*٠,٧٢		
١٧	*٠,٤٦	٣٤	*٠,٧٢	٥١	*٠,٥٣		

* دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ من الثقة .

وبلغت الاستجابات الصحيحة ٥١٢ استجابة. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة التقنين وفقاً للمرحلة التعليمية والجنس والعدد ومتوسط سنوات الخبرة وانحرافها المعياري. وتم تصحيح الاستجابات واستخدمت الدرجات الخام التي حصل عليها الباحثان في حساب صدق المقياس وثباته .

جدول رقم (٤)
توزيع أفراد عينة التقنين وفقاً للمرحلة التعليمية والجنس والعدد
ومتوسط سنوات الخبرة وانحرافها المعياري

المجموع	العلامات			المعلمون			المرحلة التعليمية
	ع	م	ن	ع	م	ن	
١٧٠	١,٥	٥,٨	٨٣	١,٦	٥,٤	٨٧	الابتدائية
١٦٩	١,٦	٦,٢	٨٧	١,٧	٦,٧	٨٢	المتوسطة
١٧٣	١,٨	٧,٦	٨٥	١,٤	٧,٩	٨٨	الثانوية
٥١٢	٢٥٥			٢٥٧			المجموع

٩-٢ الصدق : قام الباحثان باستخدام ثلاثة اجراءات لتقدير صدق مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين وهي : الصدق المنطقي Logical Validity أو صدق المضمون ، والصدق البنائي Construct Validity ، والصدق بطريقة المقارنة الطرفية .

ويقصد بالصدق المنطقي مدى تمثيل المقياس للمجال الذي يقيسه (٤٩) ، والهدف هنا ضمان الثقة في النظام التصنيفي المستخدم في المقياس حيث يتم تقدير هذا النوع من الصدق عن طريق « اجراء فحص منظم لمجموعة العمليات والبنود والمنبهات التي يتضمنها الاختبار لتقرير مدى تمثيلها للمجال السلوكي المعين الذي أعد الاختبار لقياسه » (٥٠) . وقد راعى الباحثان عند اعدادهما لعبارات المقياس أن تغطي المحاور الأساسية في قياس الرضا الوظيفي ، كما ساعد عرض المقياس على المحكمين والأخذ بآرائهم على الاطمئنان إلى الصدق المنطقي للمقياس ، حيث اعتبرت نسبة اتفاق المحكمين على عبارات المقياس معياراً لصدقه ، وبذلك يمكن القول بأن فقرات هذا المقياس تقيس ماوضع لأجله وأن مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين صادق منطقياً .

ومن المفيد في بناء الاختبارات والمقاييس التحقق من صدقه البنائي ، ويعنى التحقق من مدى ارتباط الدرجات على الاختبار بمقاييس السلوك (٥١) ومن الطرق المستخدمة في هذا النوع من الصدق حساب التجانس الداخلي Internal Consistency لاختبار مدى تماسك مفرداته . ويرى فؤاد البهي أن صدق المفردات يقاس بحساب

جدول رقم (٥)
معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي
للمعلمين ودرجة العبارات الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*.٠٤٥٢	١٦	*.٠٦٥١	٣١	*.٠٨٨١	٤٦	*.٠٧٣٠
٢	*.٠٣٧٢	١٧	*.٠٨٢٦	٣٢	*.٠٤٩٥	٤٧	*.٠٦٩٧
٣	*.٠٥٨١	١٨	*.٠٧٥٩	٣٣	*.٠٨٣٣	٤٨	*.٠٥٥٤
٤	*.٠٦٤٠	١٩	*.٠٤٧٢	٣٤	*.٠٧٩٤	٤٩	*.٠٧٢٩
٥	*.٠٦٢٧	٢٠	*.٠٧٩٧	٣٥	*.٠٧٦٢	٥٠	*.٠٥٦٠
٦	*.٠٦١٥	٢١	*.٠٥١٠	٣٦	*.٠٦٣٧	٥١	*.٠٤٩٠
٧	*.٠٥٥٥	٢٢	*.٠٧٢٢	٣٧	*.٠٥٢٩	٥٢	*.٠٤٩٧
٨	*.٠٥١٩	٢٣	*.٠٨١٧	٣٨	*.٠٧١٤	٥٣	*.٠٥١٢
٩	*.٠٦٠٥	٢٤	*.٠٨٨٩	٣٩	*.٠٧٩٥	٥٤	*.٠٥٢٠
١٠	*.٠٦٣٩	٢٥	*.٠٥٩٧	٤٠	*.٠٧٣١	٥٥	*.٠٧٢٩
١١	*.٠٩٠١	٢٦	*.٠٤٣٥	٤١	*.٠٨٠٧	٥٦	*.٠٦٣١
١٢	*.٠٧٦٥	٢٧	*.٠٤٨١	٤٢	*.٠٧٦١	٥٧	*.٠٥٢٢
١٣	*.٠٤٨٣	٢٨	*.٠٤٧٣	٤٣	*.٠٤٨٥	٥٨	*.٠٤٨٣
١٤	*.٠٨٣٦	٢٩	*.٠٧٨٥	٤٤	*.٠٥٤٩	٥٩	*.٠٨٢٩
١٥	*.٠٦١٧	٣٠	*.٠٦٦٩	٤٥	*.٠٥٦١	٦٠	*.٠٧١٤

* دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ من الثقة .

معاملات ارتباطها بالميزان ، ويعين الميزان الداخلي بالدرجة الكلية على القياس
(٥٢) . ويعتقد بأن طريقة التجانس الداخلي تعد كافية بالنسبة للمقاييس
الجديدة . (٥٣)

وقام الباحثان بحساب التجانس الداخلي بين عبارات المقياس باستخدام معامل
ارتباط التوافق Consistency Coefficient of Correlation بين درجة العبارة الواحدة

جدول رقم (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي
للمعلمين ودرجة العبارات التي يتضمنها المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
لولا: التقدير وتحقيق الذات	١٠	*٠,٦٥٧	٣٩	*٠,٧٨٧	خامساً: التفاعل الاجتماعي		
١	*٠,٥٧٢	١٨	*٠,٧٢٣	٤١	*٠,٨٢٤	٦	*٠,٦٣١
٥	*٠,٦١٧	٢١	*٠,٥٤٩	٤٥	*٠,٦٨٣	١١	*٠,٨٧٢
١٣	*٠,٥٨٩	٣٦	*٠,٦٣٤	٥٤	*٠,٤٩٣	١٤	*٠,٨٣١
١٧	*٠,٨٢١	٢٨	*٠,٧٣٨	٥٦	*٠,٦١٢	٢٢	*٠,٦٩٥
٢٠	*٠,٧٩١	٤٦	*٠,٧٥٩	٥٨	رابعاً: التفاعل الأدبي واللي	٢٥	*٠,٥٩٩
٢٦	*٠,٥٤٢	٥٠	*٠,٥٩٤	٤	*٠,٦٧٢	٣٥	*٠,٧٨٢
٣٠	*٦٨٧	٦٠	*٠,٦٩٣	٩	*٠,٦١٤	٤٤	*٠,٥٩١
٣٣	*٠,٨١٧	ثالثاً: طبيعة العمل		١٩	*٠,٦١٤	٤٩	*٠,٦٧٨
٤٠	*٠,٧١٩	٣	*٠,٦١٤	٢٨	*٠,٧٣١	٥١	*٠,٤٩٨
٤٨	*٠,٥٨٧	٧	*٠,٥٩٢	٣٢	*٠,٥٩٢	٥٨	*٠,٥١٢
٥٥	*٠,٦٩٥	١٢	*٠,٧٤٧	٣٧	*٠,٥٥٩	سابعاً: الأجور والمكافآت	
٥٩	*٠,٧٩٢	١٥	*٠,٦٣٨	٤٣	*٠,٥١٢	١٦	*٠,٦١٩
ثانياً: الانتماء		٢٣	*٠,٨١٤	٤٧	*٠,٧٣١	٢٤	*٠,٨١٢
٢	*٠,٥١٧	٢٩	*٠,٧٨٩	٥٣	*٠,٥٦٧	٢٧	*٠,٥١٩
٨	*٠,٥٧٥	٣٤	*٠,٧٦٣	٥٧	*٠,٤٩٩	٣١	*٠,٧٩٢
						٤٢	*٠,٧٥١
						٥٢	*٠,٤٨١

* دال إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ من الثقة .

والدرجة الكلية للمقياس من ناحية ، وبين درجة العبارة الواحدة والدرجة الكلية للمحور
الذي يتضمنها من ناحية أخرى ، تم حساب مصفوفة الارتباط بين محاور المقياس
المختلفة . والجدول رقم (٥) يوضح قيم معامل ارتباط التوافق بين درجة كل عبارة

ودرجات عبارات المقياس جميعها ، على حين يوضح الجدول رقم (٦) قيم معامل ارتباط التوافق بين درجة كل عبارة ودرجات عبارات المحور الذي يتضمنها ، بينما يوضح الجدول رقم (٧) مصفوفة معاملات الارتباط بين محاور المقياس المختلفة .

ولما كان معامل الارتباط يعد دالة إحصائية عند ٠.٠٥ من الثقة إذا وصلت قيمته ٠.١٤ وعند مستوى ٠.٠١ من الثقة إذا وصلت قيمته إلى ٠.١٨ ، فإن جميع قيم معامل الارتباط بالجدول السابق توضح دلالتها الإحصائية عند ٠.٠١ من الثقة ، وهذا يشير إلى أن مفردات المقياس متماسكة ويدل على التجانس الداخلي للمقياس .

جدول رقم (٧)

مصفوفة معاملات الارتباط بين محاور المقياس

المجموع	الأجور والمكافآت	التفاعل الاجتماعي	التفاعل الإداري والمهني	طبيعة العمل	الانتماء	التقدير وتحقيق الذات	
٠.٨٠٣٢ *	٠.٣٣١٥ *	٠.٤٠٦٧ *	٠.٤٩٢٤ *	٠.٤٣٣٧ *	٠.٦٤٠٦ *	١.٠٠٠	التقدير وتحقيق الذات
٠.٧٩٤٢ *	٠.٣٦٠٠ *	٠.٤٤٤٢ *	٠.٥٤٣٨ *	٠.٣٣٨٢ *	١.٠٠٠	٠.٦٤٠٦ *	الانتماء
٠.٦٣٩٩ *	٠.٢١٩٨ *	٠.٢٩٨١ *	٠.٤٣٩٨ *	١.٠٠٠	٠.٣٣٨٢ *	٠.٤٣٣٧ *	طبيعة العمل
٠.٧٤٦١ *	٠.٣٠٩٢ *	٠.٤٧٤١ *	١.٠٠٠	٠.٤٣٩٨ *	٠.٥٤٣٨ *	٠.٤٩٢٤ *	التفاعل الإداري والمهني
٠.٦٣٦٤ *	٠.٢٩٣٩ *	١.٠٠٠	٠.٤٧٤١ *	٠.٢٩٨١ *	٠.٤٤٤٢ *	٠.٤٠٦٧ *	التفاعل الاجتماعي
٠.٥٧٩٧ *	١.٠٠٠	٠.٢٩٣٩ *	٠.٣٠٩٢ *	٠.٢١٩٨ *	٠.٣٦٠٠ *	٠.٣٣١٥ *	الأجور والمكافآت
١.٠٠٠	٠.٥٧٩٧ *	٠.٦٣٦٤ *	٠.٧٤٦١ *	٠.٦٣٩٩ *	٠.٧٩٤٢ *	٠.٨٠٣٢ *	المجموع

* دال إحصائية عند مستوى ٠.٠١ من الثقة .

ويتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ من الثقة ، وهذا يعني أن عبارات المقياس متماسكة وتنتمي كل عبارة إلى المحور الذي يتضمنها .

كما قام الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين محاور المقياس بعضها ببعض ، وبين كل محور وجميع محاور المقياس والجدول رقم (٧) يوضح مصفوفة الارتباط بين محاور المقياس .

ومن مصفوفة معاملات الارتباط السابقة يتضح أن قيمة معاملات الارتباط بين محاور المقياس نفسها تتراوح بين ٠.٢١٩٨ و ٠.٦٤٠٦. وأن معاملات الارتباط بين كل محور وجميع محاور المقياس تتراوح بين ٠.٥٧٩٧ و ٠.٨٠٢٢. وجميع هذه المعاملات دالة احصائياً عند ٠.٠١ من الثقة ، وهذا يعني أن محاور المقياس متسقة ، وأن مفردات المقياس مترابطة.

جدول رقم (٨)

الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

مستوى الدلالة	النسبة الدرجة	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	فئة المقارنة
دالة عند مستوى ٠.٠١ ، من الثقة	٢٢,٥٢	٠,٩٦٥	٣,٦٦٦	٨٦,٧٥	أعلى ٢٧٪ من الدرجات
		١,٤٥	٥,٨٣١	٤٨,٠٠	أقل ٢٧٪ من الدرجات

كما استخدم الباحثان طريقة المقارنة الطرفية للدلالة على صدق المقياس ، وهذه الطريقة تدل على صدق المقياس وقدرته على التمييز بين الأفراد المختلفين (٥٤) . وذلك بمقارنة ٢٧٪ من أعلى الدرجات مع ٢٧٪ من أدنى الدرجات لعينة قدرها ٦٠ معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من عينة التقنين . والجدول رقم (٨) يوضح صدق مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بطريقة المقارنة الطرفية .

ومن الجدول السابق يتضح أن المقياس يميز تمييزاً واضحاً بين المستويات العالية والمنخفضة من الرضا الوظيفي للمعلمين، لذلك فهو مقياس صادق لمقياس تلك الظاهرة .
٩- الثبات : تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة الاختبار على عينة من المعلمين والمعلمات بالمرانخل التعليمية المختلفة بالتعليم العام بفواصل زمنية أسبوعين . ويوضح الجدول رقم (٩) معامل ثبات المقياس ومحاوره الستة .

كما استخدم الباحثان أيضاً طريقة معامل ألفا كرونباك Alpha Coefficient لأن الثبات بهذه الطريقة يمثل الحد الأدنى للثبات الحقيقي للمقياس . (٥٥) وقد بلغ معامل

جدول رقم (٩)
معاملات ثبات المقياس

المحاور الرئيسية للمقياس	معامل الثبات
١ - التقدير وتحقيق الذات	٠,٩٣
٢ - الانتماء	٠,٩١
٣ - طبيعة العمل	٠,٨٧
٤ - التفاعل الإداري والمهني	٠,٨٣
٥ - التفاعل الاجتماعي	٠,٨٩
٦ - الأجور والمكافآت	٠,٧٩
المقياس	٠,٨٧

ثبات المقياس بهذه الطريقة ٨٥٧ر - وهو معامل ثبات دال احصائياً عند مستوى ٠.٠١ ر. من الثقة ، مما يشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في قياس الرضا الوظيفي للمعلمين بالتعليم العام .

٩ - ٤ معايير المقياس : تم حساب الدرجات الثابتة لأفراد عينة التقنيين (ن = ١٢٥ معلماً ومعلمة) . والجدول رقم (١٠) يوضح الدرجات الثابتة لأفراد عينة التقنيين .

عاشراً : الصورة النهائية للمقياس :

يتكون المقياس في صورته النهائية من ٦٠ فقرة تقيس ستة أبعاد رئيسة تمثل محاور المقياس وهي : التقدير واحترام الذات ، والانتماء ، وطبيعة العمل ، والتفاعل الإداري والمهني ، والتفاعل الاجتماعي ، والأجور والمكافآت . والجدول رقم (١١) يوضح توزيع عبارات المقياس على محاوره الرئيسة وعدد عبارات كل محور والنسبة المئوية للمحور من جملة المقياس كله .

ومن الجدير بالذكر أن حوالى ثلثي عبارات المقياس موجبة ، وأن عدد الفقرات السالبة بلغ ٢٢ عبارة فقط موزعة على محاور المقياس المختلفة .

الدرجات الثانية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

الدرجة الخام خ	الدرجة الثانية	خ	ت	خ	ت	خ	ت
١٦٥	٢٠,٠٠٠	١٩٠	٢٦,٦٧	٢١٥	٥٢,٢٢	٢٤٠	٧٠,٠٠
١٦٦	٢٠,٦٧	١٩١	٢٧,٢٢	٢١٦	٥٤,٠٠	٢٤١	٧٠,٦٧
١٦٧	٢١,٢٢	١٩٢	٢٨,٠٠	٢١٧	٥٤,٦٧	٢٤٢	٧١,٢٢
١٦٨	٢٢,٠٠	١٩٣	٢٨,٦٧	٢١٨	٥٥,٢٢	٢٤٣	٧٢,٠٠
١٦٩	٢٢,٦٧	١٩٤	٢٩,٢٢	٢١٩	٥٦,٠٠	٢٤٤	٧٢,٦٧
١٧٠	٢٣,٢٢	١٩٥	٤٠,٠٠	٢٢٠	٥٦,٦٧	٢٤٥	٧٣,٢٢
١٧١	٢٤,٠٠	١٩٦	٤٠,٦٧	٢٢١	٥٧,٢٢	٢٤٦	٧٤,٠٠
١٧٢	٢٤,٦٧	١٩٧	٤١,٢٢	٢٢٢	٥٨,٠٠	٢٤٧	٧٤,٦٧
١٧٣	٢٥,٢٢	١٩٨	٤٢,٠٠	٢٢٣	٥٨,٦٧	٢٤٨	٧٥,٢٢
١٧٤	٢٦,٠٠	١٩٩	٤٢,٦٧	٢٢٤	٥٩,٢٢	٢٤٩	٧٦,٠٠
١٧٥	٢٦,٦٧	٢٠٠	٤٣,٢٢	٢٢٥	٦٠,٠٠	٢٥٠	٧٦,٦٧
١٧٦	٢٧,٢٢	٢٠١	٤٤,٠٠	٢٢٦	٦٠,٦٧	٢٥١	٧٧,٢٢
١٧٧	٢٨,٠٠	٢٠٢	٤٤,٦٧	٢٢٧	٦١,٢٢	٢٥٢	٧٨,٠٠
١٧٨	٢٨,٦٧	٢٠٣	٤٥,٢٢	٢٢٨	٦٢,٠٠	٢٥٣	٧٨,٦٧
١٧٩	٢٩,٢٢	٢٠٤	٤٦,٠٠	٢٢٩	٦٢,٦٧	٢٥٤	٧٩,٢٢
١٨٠	٣٠,٠٠	٢٠٥	٤٦,٦٧	٢٣٠	٦٣,٢٢	٢٥٥	٨٠,٠٠
١٨١	٣٠,٦٧	٢٠٦	٤٧,٢٢	٢٣١	٦٤,٠٠	٢٥٦	٨٠,٦٧
١٨٢	٣١,٢٢	٢٠٧	٤٨,٠٠	٢٣٢	٦٤,٦٧	٢٥٧	٨١,٢٢
١٨٣	٣٢,٠٠	٢٠٨	٤٨,٦٧	٢٣٣	٦٥,٢٢	٢٥٨	٨٢,٠٠
١٨٤	٣٢,٦٧	٢٠٩	٤٩,٢٢	٢٣٤	٦٦,٠٠	٢٥٩	٨٢,٦٧
١٨٥	٣٣,٢٢	٢١٠	٥٠,٠٠	٢٣٥	٦٦,٦٧	٢٦٠	٨٣,٢٢
١٨٦	٣٤,٠٠	٢١١	٥٠,٦٧	٢٣٦	٦٧,٢٢	٢٦١	٨٤,٠٠
١٨٧	٣٤,٦٧	٢١٢	٥١,٢٢	٢٣٧	٦٨,٠٠	٢٦٢	٨٤,٦٧
١٨٨	٣٥,٢٢	٢١٣	٥٢,٠٠	٢٣٨	٦٨,٦٧	٢٦٣	٨٥,٢٢
١٨٩	٣٦,٠٠	٢١٤	٥٢,٦٧	٢٣٩	٦٩,٢٢	٢٦٤	٨٦,٠٠

جدول رقم (١١)

توزيع عبارات المقياس على محاوره الرئيسية

مسلسل	محاور المقياس	أرقام العبارات	عدد العبارات	% من جملة القياس
١	التقدير واحترام الذات	١-٥-١٢-١٧-٢٠-٢٦-٢٠-٣٢-٤٠-٤٨-٥٩-٥٥	١٢	٪ ٢٠
٢	الانتماء	٢-٨-١٠-١٨-٢١-٣٦-٣٨-٤٦-٥٠-٦٠	١٠	٪ ١٦,٧
٣	طبيعة العمل	٣-٧-١٢-١٥-٢٣-٢٩-٣٤-٤١-٤٥	١٢	٪ ٢٠
٤	التفاعل الإداري والمهني	٤-٩-١٩-٢٨-٣٢-٣٧-٤٢-٤٧-٥٣-٥٧	١٠	٪ ١٦,٧
٥	التفاعل الاجتماعي	٦-١١-١٤-٢٢-٢٥-٣٥-٤٤-٤٩-٥١-٥٨	١٠	٪ ١٦,٧
٦	الأجور والمكافآت	١٦-٢٤-٢٧-٣١-٤٢-٥٢	٦	٪ ١٠

والجدول رقم (١٢) يوضح توزيع الفقرات الموجبة والسالبة على محاور المقياس .
ويتم تصحيح المقياس على أساس طريقة ليكرت حيث يستجيب المعلمون والمعلمات الى عبارات المقياس باحدى الاستجابات التالية : أو افق تماما ، أو افق ، غير متأكد ، أعارض ، أعارض تماما .

جدول رقم (١٢)

توزيع العبارات السالبة والموجبة على محاور المقياس

مسلسل	محاور المقياس	العبارات الموجبة	العبارات السالبة
١	التقدير واحترام الذات	١-٥-١٢-١٧-٢٦-٤٠-٥٩-٥٥	٢٠-٣٢-٣٨-٤٨
٢	الانتماء	٢-٨-١٠-٣٨-٤٦-٥٠	١٨-٢١-٣٦-٦٠
٣	طبيعة العمل	٣-٧-٢٣-٢٩-٣٤-٤١-٥٦	١٢-١٥-٣٩-٤٥
٤	التفاعل الإداري والمهني	٤-٩-١٩-٢٨-٣٢-٣٧-٤٢-٤٧-٥٣-٥٧	
٥	التفاعل الاجتماعي	٦-١١-٢٢-٢٥-٣٥-٤٤-٤٩-٥١-٥٨	
٦	الأجور والمكافآت	١٦-٢٤-٣١-٥٢	٢٧-٣١-٤٢-٤٢

وعند تصميم العبارات الموجبة تعطى الدرجات التالية : أوافق تماما (٥) ، أوافق (٤) ، غير متأكد (٣) ، أعارض (٢) ، أعارض (١) . أما العبارات السالبة فتعطى عند تصحيحها الدرجات التالية : أوافق تماما (١) ، أوافق (٢) ، غير متأكد (٣) ، أعارض (٤) ، أعارض تماما (٥) . ولما كان المقياس الذى صممه الباحثان يتكون من ٦٠ فقرة تصبح الدرجات الكلية للمقياس ٢٠٠ درجة .

وفى نهاية الدراسة توجد كراسة الأسئلة التى تحتوى على التعليمات وعبارات المقياس مع ورقة منفصلة للإجابة يكتب عليها المفحوص (المعلم - المعلمة) استجابته حول مدى موافقته على عبارة من عبارات المقياس .

حادى عشر : الخلاصة

توصلت هذه الدراسة إلى إعداد مقياس للرضا الوظيفى للمعلمين يتصف بالصدق والثبات . وقد تكونت عبارات المقياس من ٦٠ عبارة موزعة على ستة محاور رئيسة يتضمنها المقياس وتعد عوامل فاعلة فى تحقيق الرضا الوظيفي وهى : التقدير واحترام الذات ، والانتماء ، وطبيعة العمل فى ذاته ، والتفاعل الإدارى والمهنى ، والتفاعل الاجتماعى ، والأجور والمكافآت . وقد تحقق للمقياس الصدق المنطقى والصدق البنائى وصدق المقارنة الطرفية ، كما بلغ معامل ثبات المقياس ٠.٨٧ وبالتالى يمكن الثقة فيما ينتج عنه من نتائج عند تطبيقه .

المراجع والهوامش

- ١- محمد عبد الفتاح ياغي ، مبادئ الادارة العامة ، الرياض ، ١٩٨٧ ، ص ٢.
- 2 - Hodgotts,R.M., Managment, Theory. process and practice, philadelphia : G.B Sounders co., 1975,p 20.
- ٢- محمد زكي هاشم ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، ط ٢ ، القاهرة ، الكتاب الجامعي ، ١٩٧٥ ، ص ١ .
- 4 - Davis,K., "Human Behavior at work, 4th, (Edit), San Francisco, McGraw - HillBook, CoO, 1972, p. 8
- ٥- مهدي حسن زويلف ، محمد قاسم القريوتي ، مبادئ الادارة : نظريات ووظائف ، عمان ، الجامعة الاردنية ، ١٩٨٤ ، ص ٤٠ .
- ٦- محمد عبد الفتاح ياغي ، مرجع سابق ، ص ٦٥ .
- 7 - James G.M. and Hlebert A.S., Organizations. New York, John Wiley, Inc., 1958. p. 29 .
- 8 - Douglas, M., The Human Side of Enterprise , New York, McGraw-Hill Book, Co, 1960 , p. 220 .
- ٩- محمد زكي هاشم ، مراجع سابق ، ص ١١ .
- 10 - Friesen , D., et al , "Satisfaction of School Principals with their work", Educational Administration Vol, 19 , 1983 , p.p.35 - 59 .
- 11 - Ogden , L.A., " Morale , What is it ? How do we get it ? " Educational Administration Supervision, Dec. 1959, p.p. 443 - 487 .
- ١٢- تعريف الباحثين للرضا الوظيفي من خلال اطلاعهما على عديد من التعريفات في هذا المجال.
- ١٣- ف- كرمز، أزمة التعليم في عالمنا المعاصر ، ترجمة أحمد خيرى كاظم ، جابر عبد الحميد ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧١ ، ص ٩ .
- ١٤- كيث . م . ليفين ، التعليم فى اوقات العصر بخيارات المخططين ، ترجمة محمد الامجد الرشيد ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٩٨٧ ، ص ١٤ .
- ١٥- مصطفى محمد متولى ، " اعداد المعلمين " في عبد العزيز بن عبد الله السنبلى وآخرين ، نظام التعليم فى المملكة العربية السعودية ، ط ٢ ، الرياض ، دار الخرجي للنشر والتوزيع ، ١٩٩١ ، ص ٣٣٥ .
- 16 - Holoway , E.A. , Facet and overall satisfaction of Teachers " Education- al Administration Quarterly , 14 , 1978 , pp 30-47 .
- ١٧- اطلع الباحثان من خلال نظام ERIC على أكثر من خمسين دراسة أجنبية فى مجال الرضا الوظيفي

- كما أمدتهما مدينة الملك عبد العزيز العلمية بنحو عشرين دراسة أجنبية في هذا المجال خلاف تلك المتوفرة في نظام "أريك"، كما أمدتهما بنحو خمس عشر دراسة في نفس المجال باللغة العربية .
- 18 - Sirvastva, P. F. et al., Job Satisfaction and Productivity, Kent, Ohies, Comparative Administration Research Institute , Kent State University , 1977, P. XIX .
- 19 - Ibid , pp 27 - 29 .
- 20 - Wright , M . D ., Relationships Among Esteen , Autonomy , Job satisfaction , and Intention to Quit Teaching of Experienced Industrial Education Teachers, Dec., 1986, ERIC , ED 276865 .
- 21 - Hill , M., D., Variations in Job Satisfaction Among Higher Education Faculty in Unionized and Non-unionized Institutions in Pennsylvania" 1982, ERIC, EJ 276292 .
- 22 - Quinn, R., and Others., Education and Job Satisfaction, 1977, ERIC, ED, 239990 .
- 23 - Maxley, L., S., " Job Satisfaction of Faculty Teaching Higher Education. An Examination of Herzberg's Daul-Factor and Porter's Need Satisfaction Research" Jun, 1977, ERIC, ED , 139349 .
- 24 - Maanen, J.V., and Katz, R., " Individuals and their Careers : Some Temporal Considerations for work Satisfaction" , Personal Psychology, Vol, 29, 1976. pp 601- 616 .
- 25 - Holoway, E.A., Op. cit.,pp. 30-47 .
- 26 - Ibid, p. 37 .
- 27 - Vroom, V.H., Work and Motivation, New York, Wiely, 1984, p.110.
- 28 - Friesen, D., et. al, op. cit, pop 35 - 58 .
- 29 - Sirvastve, P.F. et al., Op. cit, pp 127 - 130 .
- ٣٠- راجع في هذا المجال الدراسات التالية :
- نوال حمدان العوادى ، الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة وعلاقته بآنماط الادارة التربوية السائدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، ١٩٨٦م .
- عمر أحمد باقازي ، نمط القيادة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٩هـ .

-عبد الرحمن بن الوهاب البابطين ، المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الثانوية المطورة فى مدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، ١٩٩٠ م .

31 - Martin, J. , K. & Shehan, c., " Education and Job Satisfaction : The Influences of Gender- Wage -Earning, Satuts, and Job Values " , May, 1989, ERIC, EJ 388239 .

32 - Plascak, C., and Others, " Education Faculty Job Satisfaction in Magoir Research University " Nov, 1989 ERIC, 313978 .

3٣ - Boser, J., A., " Career Patterns and Job Satisfaction of Teacher Education Graduates" , Nov, ERIC, ED 315389.

34 - Robert J.C., "Job., Satisfaction in Relatively closed and Open Schools" , Educational Administration Quarterly December , 1983, pp 40-47 .

35 - Ibid, p . 45 .

36 - Herzberg,F. Work And the Nature of man , London, Staples press , 1986, p. 56 .

٢٧ - ناصر محمد العنلى ، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفى الاجهزة الحكومية فى مدينة الرياض بالملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير ، منشورات معهد الادارة ، الرياض ، ١٩٨١ م .
ص ٥٠ .

٢٨ - المرجع السابق ، ص ٦٦ .

39 - Mumford E., Job Satisfaction, London, Longman, 1972, p .p 4 - 5 .

٤٠ - محسن محمد المنصورى ، الرضا الوظيفي عن العمل بين المعلمين والمعلمات فى المدارس الابتدائية فى مدينة بغداد وضواحيها ، رسالة ماجستير منشورة ، بغداد ، مطبعة النعمان ، ١٩٧٠ م .

٤١ - سامية لطفي الانتصاري ، " الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالمرحلة الإعدادية " ، صحيفة التربية ، العدد الثاني ١٩٧٨ .

٤٢ - سليمان الخضري ومحمد أحمد سلامة ، " الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة :راسات الخليج والجزير العربية ، العدد ٢٠ ، ١٩٨٢ .

٤٣ - موسى فهد النعيم ، الرضا الوظيفي عن العمل لدى المعلمات وعلاقته بمستوى - الطموح ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية - جامعة الملك سعود ، ١٩٨٤ م .

٤٤ - نوال حمدان المرادي ، الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة وعلاقته بآنماط الادارة التربوية السائدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بالرياض ، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، ١٩٨٦ م .

٤٥ - حسن محمد حسان وعبد العاطي الصياد ، " البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط

بالرضا الوظيفي للمعلم و بعض المتغيرات الأخرى فى المدرسة المتوسطة السعودية ، مجلة رسالة الخليج ، العدد السابع عشر ، ١٩٨٦ .

٤٦- عمر أحمد باقازي ، نمط القيادة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٩ هـ .

٤٧- عبد الرحمن البابطين ، المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، ١٩٩٠ م .

48 - Aiken, L.R ., Psychological Testing Assessment , 4th Edit, Boston , Al-len & Bocon, inc, 1982, p. 55 .

٤٩- فؤاد البهي السيد ، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشرى ، ط ٢ ، القاهرة : دار الفكر العربى ، ١٩٧٩ ، ص ٥٥٢ .

٥٠- صفوت فرج ، القياس النفسى ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، ١٩٨٠ .

51 - Aiken, L .R ., op. cit, p. 65 .

٥٢- فؤاد البهي السيد ، مرجع سابق ، ص ٥٥٦ .

٥٣- ديويولد . ب . فان دالين ، مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرين ط٢ ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٧ ، ص ٤٤٨ .

54 - Aiken, L .R ., op. cit, p. 55 .

٥٥- أحمد الرفاعى غنيم ، تطبيقات على ثبات الاختبار ، القاهرة ، مكتبة الشرق ، ١٩٨٥ ، ص ٤٧ - ٤٨ .

مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

اعداد

د . مصطفى محمد متولي

د . نور الدين محمد عبد الجواد

أولاً :

تعليمات

تؤثر قيم الفرد وعواطفه ومعتقداته وأراؤه ومفاهيمه واتجاهاته على انتاجيته ، وقد اكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية خاصة في المجال التربوي لأن البشر هم أهم مدخلاته وهو أيضاً أهم مخرجاته . والمقياس الذي بين يديك مكون من ستين فقرة موزعة على ستة محاور تقيس في جملتها الرضا الوظيفي للمعلمين .

والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة بدقة وتؤدّه حتى تتمكن من ابداء رأيك بصراحة نحو مدي مرافقتك أو اعتراضك عليها . فاذا كنت ترى أنك تميل إلى الموافقة تماماً على إحدى العبارات فالرجاء وضع علامة (√) في ورقة الإجابة أمام رقم العبارة وتحت الاستجابة في الحقل الأول (أوافق تماماً) ، أما اذا كانت ترى أنك تميل إلى الاعتراض على إحدى العبارات فعليك وضع علامة (√) في ورقة الإجابة أمام رقم العبارة وتحت الاستجابة في الحقل الرابع (أعارض) .

الرجاء عدم ترك أى عبارة بدون ابداء رأيك فيها ، مع العلم بأنه لا توجد استجابة صحيحة وأخرى خاطئة ، وأن استجابتك على هذا المقياس لن يطلع عليها سوى الباحثين فقط ، ولن تستخدم في غير الدراسة العلمية .

والباحثان يشكران لكم مقدما كل ما تبذلونه من جهد في التعاون معهما في هذا

المجال .

والله الموفق .

عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

- ١- أعتقد أن مهنة التعليم تتفق مع ميولي وقدراتي.
- ٢- أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة.
- ٣- أعتقد أن نظام التعليم الحالي في مجتمعنا بحاجة إلى تغيير جذري .
- ٤- يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي بحماس .
- ٥- يشتي مدير المدرسة على أعمالي .
- ٦- أشعر بالملل عند مشاركتي في اجتماعات مجلس الآباء والمعلمين .
- ٧- التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار .
- ٨- أشعر بأننا في المدرسة أسرة متماسكة.
- ٩- تزعجني الملاحظات التي يبدونها الموجه التربوي نحو أسلوبتي في التدريس .
- ١٠- أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها .
- ١١- أفضل مشاركة طلابي في أنشطتهم غير الصفية .
- ١٢- أعتقد أن التدريس عمل نمطي يقيد المواهب .
- ١٣- تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين .
- ١٤- علاقتي بطلابي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي .
- ١٥- أعاني من عدم انضباط الطلاب داخل الصف .
- ١٦- يحقق لي عملي في التدريس مستوي معيشة مناسب .
- ١٧- يحترم أولياء الأمور جهدي مع أبنائهم .
- ١٨- أشعر أن المعلمين لا يلتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم .
- ١٩- زملائي من المعلمين يحفزونني للتدريس بطريقة أفضل .
- ٢٠- أعتقد أن المعلم يقضي حياته في عمل رتيب .
- ٢١- أشعر بالسعادة لمجرد الابتعاد عن المدرسة.
- ٢٢- يوفر لي التدريس الاحتكاك بأفراد مثقفين .

- ٢٣- التدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة .
- ٢٤- أشعر أن راتب المعلم أقل بكثير من زملائه في الوظائف الأخرى .
- ٢٥- يربطني بزملائي المعلمين تعاون وثيق .
- ٢٦- أشعر بالرضا في قرارة نفسي لأنني معلم .
- ٢٧- يضايقني عدم الحصول على مكافأة تشجيعية تقديراً لجهودي .
- ٢٨- يقدم لي مدير المدرسة المساعدة عندما احتاجها .
- ٢٩- أعتقد أن نصابي من الحصص مناسب .
- ٣٠- لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من أعمال .
- ٣١- أشعر بعدالة الإدارة التعليمية في التوصية بمكافأة المعلمين مادياً وأدبياً .
- ٣٢- تربطني بموجه مادتي الدراسية علاقة احترام فكري متبادل .
- ٣٣- أرغب كثيراً أن أكون شخصاً آخر .
- ٣٤- الامكانيات المتوافرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد .
- ٣٥- يحرص مدير مدرستي على تنمية علاقات اجتماعية طيبة بين أفراد المجتمع المدرسي .
- ٣٦- يسعدني أن يختار أبنائي مهناً غير التعليم .
- ٣٧- ألقى كثيراً من الارشادات الجوفاء من مدير المدرسة .
- ٣٨- أفكر كثيراً في تطوير أساليب تدريسي .
- ٣٩- يضايقني تكليفي بتدريس أكثر من مقرر دراسيين في الفصل الدراسي الواحد .
- ٤٠- أعتقد أن مهنة التعليم توفر لي مركزاً اجتماعياً مرموقاً .
- ٤١- أجد تعاوناً وثيقاً من أولياء الأمور في متابعة توجيهاتي لتحسين نمو أبنائهم .
- ٤٢- أشعر أن المكافأة تتحدد على أساس من العلاقات الشخصية دون الاجتهاد في العمل .
- ٤٣- يعاملني مدير المدرسة بطريقة حسنة أثناء زيارته الصفية .
- ٤٤- أبادل الزيارات العائلية مع كثير من زملائي في المدرسة .
- ٤٥- أشعر بالضيق عند مطالبتني بتدريس حصص اضافية .
- ٤٦- تضايقني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم .

- ٤٧- يمنحني مدير المدرسة الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكلف بها.
- ٤٨- أأجل أن أعرف نفسي من خلال مهنتي.
- ٤٩- أحرص طلابي على معرفة آرائى تجاه بعض القضايا الاجتماعية.
- ٥٠- لي أصدقاء أعز بهم من زملائي بالمدرسة.
- ٥١- أشعر بالرغبة في النقل من مدرستي.
- ٥٢- أعتقد أن الأجر الذي أأصل عليه يتناسب مع الجهد الذى أبذله.
- ٥٣- أشعر أن مدير المدرسة يعامل جميع المعلمين بالتساوي.
- ٥٤- أيتأبني صدام لا أعرف سببه أثناء اليوم الدراسي.
- ٥٥- أشعر بالمتعة عندما أشرح دروسى بالصف.
- ٥٦- أشعر أن التدريس عمل جذاب.
- ٥٧- تضايقتى كثرة زيارات مدير المدرسة أثناء التدريس.
- ٥٨- تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور.
- ٥٩- أشعر أن أفكارى تتال اهتمام زملائي.
- ٦٠- أأمني أن أجد عملاً غير التدريس بنفس الراتب.

ثالثاً :

استمارة الإجابة على مقياس الرضا الوظيفي

الاستجابة					رقم العبارة	الاستجابة					رقم العبارة
أعارض تماماً	أعارض	غير متأكد	أوافق	أوافق تماماً		أعارض تماماً	أعارض	غير متأكد	أوافق	أوافق تماماً	
					٢١						١
					٢٢						٢
					٢٣						٣
					٢٤						٤
					٢٥						٥
					٢٦						٦
					٢٧						٧
					٢٨						٨
					٢٩						٩
					٣٠						١٠
					٣١						١١
					٣٢						١٢
					٣٣						١٣
					٣٤						١٤
					٣٥						١٥
					٣٦						١٦
					٣٧						١٧
					٣٨						١٨
					٣٩						١٩
					٤٠						٢٠
					٤١						٢١
					٤٢						٢٢
					٤٣						٢٣
					٤٤						٢٤
					٤٥						٢٥
					٤٦						٢٦
					٤٧						٢٧
					٤٨						٢٨
					٤٩						٢٩
					٥٠						٣٠
					٥١						٣١
					٥٢						٣٢
					٥٣						٣٣
					٥٤						٣٤
					٥٥						٣٥
					٥٦						٣٦
					٥٧						٣٧
					٥٨						٣٨
					٥٩						٣٩
					٦٠						٤٠