

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى

معهد البحوث العلمية

مركز البحوث التربوية والنفسية

مكة المكرمة



سلسلة البحوث التربوية والنفسية



**الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين:
المتوسطة والثانوية
بمحافظة جدة التعليمية**

دكتور

علي أحمد العمري

١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م

ح جامعة أم القرى ، ١٤١٩ هـ .

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر .

العمري ، علي أحمد

الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية بمحافظة جدة
التعليمية : دراسة ميدانية - مكة المكرمة

٥٦ ص ٢٤ × ١٧ سم .

ردمك ٩٩٦٠ - ٠٣ - ٣٨٧ - ٢

١ - الرضا الوظيفي - السعودية ٢ - التعليم - السعودية أ - العنوان

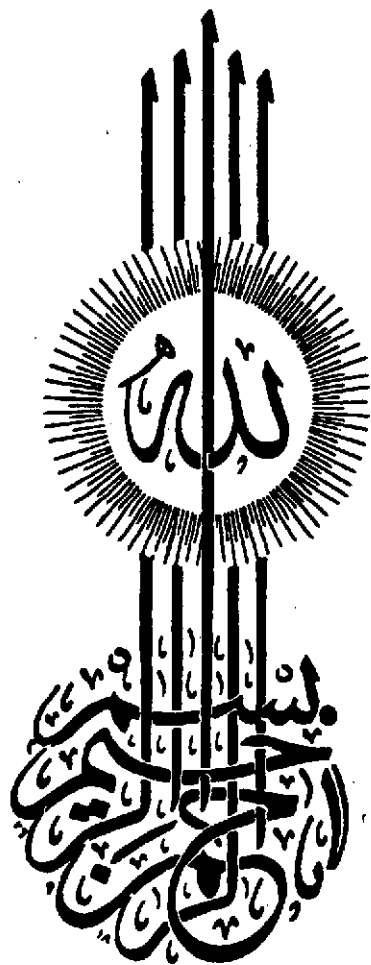
ديوي (١٤٧٥٣) ٣٥٠ ١٩ / ٠٥٠٥

رقم الايداع : ١٩ / ٠٥٠٥

ردمك : ٩٩٦٠ - ٠٣ - ٣٨٧ - ٢

الطبعة الأولى

حقوق الطبع محفوظة لجامعة أم القرى



الملخص

أتت هذه الدراسة ضمن سلسلة دراسات ينوي الباحث إعدادها عن المعلم في المملكة العربية السعودية ، وذلك إنطلاقاً من أهمية الدور الذي يلعبه في العملية التربوية داخل المدرسة وخارجها .

وقد إتبعَت الدراسة المنهج الإحصائي إلى جانب المنهج الوصفي في تحليل وتفسير بعض المعلومات .

أما مشكلة الدراسة فقد تحددت من خلال السؤال الهام التالي :

* هل المعلمون بالمرحلتين : المتوسطة والثانوية بالمملكة العربية السعودية راضون عن مهنتهم أم غير راضين عنها ؟!!

وقد تفرع عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية وهي :

س ١ : هل المعلم السعودي في المرحلتين المتوسطة والثانوية راضٍ عن مهنته أم غير راضٍ عنها .. ؟

س ٢ : هل ينخفض مستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين - محل الدراسة ؟

س ٣ : هل توجد علاقة بين الرضا المهني لدى المعلم في المملكة العربية السعودية وكل من : السن ، المؤهل ، الخبرة ، المرتب الشهري ؟

س ٤ : ما أهم العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا المهني للمعلم السعودي ؟

س ٥ : ما هي الوسائل التي يمكن أن ترفع من مستوى الرضا المهني للمعلم بوجه عام ؟

ومن خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة تم الوصول إلى خاتمة تتضمن أهم نتائج الدراسة ومنها :

- ١ - ارتفاع نسبة المعلمين الراضين عن مهنة التدريس لإجمالي عينة البحث ،
وذلك في الرضا المهني والعام وفي معظم الأبعاد الفرعية المحددة للرضا المهني .
- ٢ - توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المهني العام والمتغيرات
الديموجرافية المختارة .

هذا والله ولي التوفيق . وسبحان الله عما يصفون والحمد لله رب العالمين .

محتويات البحث

الصفحة	الموضوع
٥	- الملخص
٧	- محتويات البحث
٩	- المقدمة
١٠	- مشكلة البحث
١٠	- أهمية البحث
١١	- أهداف البحث
١٢	- مسلمات البحث
١٢	- منهج البحث
١٣	- حدود البحث
١٣	- مصطلحات البحث
١٥	(الإطار النظري للدراسة)
١٧	أولاً : مفهوم الرضا المهني
٢٠	ثانياً : العوامل المحددة للرضا المهني
٢٥	ثالثاً : طرق قياس الرضا المهني :
٢٥	١ - القياس في مجال الرضا المهني
٢٩	٢ - أساليب قياس الرضا المهني
٣١	(الدراسة الميدانية)
٣٣	أولاً : اجراءات البحث
٣٦	ثانياً : عرض ومناقشة النتائج
٤٨	ثالثاً : النتائج والتوصيات
٥٠	الخاتمة
٥١	قائمة المراجع

مُقتَرَحَات

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المعلم الأول وسيد المرسلين سيدنا محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه أجمعين ... وبعد :

فتأتي هذه الدراسة ضمن سلسلة دراسات ينوي الباحث اعدادها عن المعلم في المملكة العربية السعودية ، وذلك انطلاقاً من أهمية الدور الذي يلعبه في العملية التعليمية ، وكونه حجر الزاوية في النظام التربوي ككل .

في الجانب الأول من تلك الدراسات سيتناول الباحث دراسة اتجاهات ومواقف المعلم تجاه مهنة التدريس ، وفي هذا الاطار تم الافراغ - بحمد الله - من الدراسة الأول والتي كان عنوانها (الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية) (العمري ، ١٤١١ هـ) وهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى المعلم السعودي في هذه المرحلة من التعليم العام ، ومحاولة ايجاد حلول مناسبة لما كشفت عنه الدراسة من معوقات قد تواجه المعلم في الميدان التربوي وهذه الدراسة هي الدراسة الثانية في مجال الرضا المهني للمعلم وتستهدف معلمي المرحلتين المتوسطة والثانوية بالتعليم العام بالمملكة .

على أمل أن تتلو هذه الدراسة دراسات أخرى لاحقة ذات علاقة بالمعلم مستقبلاً .

أما فيما يتعلق بالجانب الميداني من الدراسة الحالية فيسعمد الباحث إلى تطبيق مقياس الرضا المهني الذي سبق للباحث أن صممه في دراسته السابقة وهو مقياس موضوعي مقنن يتناسب والخصوصية الحضارية للجتمع - محل الدراسة ..

مشكلة البحث :

يمكن أن تتحدد المشكلة التي تتصدى لها الدراسة الحالية على النحو التالي :
« هل المعلمون بالمرحلتين : المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية راضون عن مهنتهم أم غير راضين عنها ؟ » .

ومن ثم هل يمكن معرفة متوسط الرضا العام عن المهنة في ضوء العوامل التي سيحددها البحث ؟

ومن هذا السؤال يمكن أن تتفرع أسئلة أخرى توضح المشكل وتحدد أبعادها كما يلي :

س ١ : هل المعلم السعودي في المرحلتين المتوسطة والثانوية راضٍ عن مهنته أم غير راضٍ عنها .. ؟

س ٢ : هل ينخفض مستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين - محل الدراسة ؟
س ٣ : هل توجد علاقة بين الرضا المهني لدى المعلم في المملكة العربية السعودية وكل من : السن ، المؤهل ، الخبرة ، المرتب الشهري ؟

س ٤ : ما أهم العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا المهني للمعلم السعودي ؟
س ٥ : ما هي الوسائل التي يمكن أن ترفع من مستوى الرضا المهني للمعلم بوجه عام ؟

أهمية البحث :

يمكن للباحث أن يوجز أهمية البحث في النقاط التالية :

١ - يعتبر هذا البحث من البحوث المفيدة التي ستعالج موضوع الرضا المهني في المجال التربوي معالجة ميدانية ، وذلك بالنسبة للمملكة العربية السعودية مما سيلقي الضوء على واقع ومستويات الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين : المتوسطة

والثانوية والمشكلات التي تجابههم وإمكانية التوصل إلى بعض النتائج التي يمكن الاستفادة منها لتطوير العملية التربوية بالمملكة العربية السعودية .

١ - يعتبر هذا البحث من البحوث المفيدة التي ستعالج موضوع الرضا المهني في المجال التربوي معالجة ميدانية ، وذلك بالنسبة للمملكة العربية السعودية مما سيلقي الضوء على واقع ومستويات الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين : المتوسطة والثانوية والمشكلات التي تجابههم وإمكانية التوصل إلى بعض النتائج التي يمكن الاستفادة منها لتطوير العملية التربوية بالمملكة العربية السعودية .

٢ - يمكن أن يمثل هذا البحث خطوة أولى لكثير من الدراسات والبحوث اللاحقة حول موضوع الرضا المهني المتعلقة بالبيئة الإدارية بالمملكة العربية السعودية والتي تنبع من الواقع وتستقرؤه ، وقد تعد النتائج التي يتم التوصل إليها إضافة جديدة إلى المعرفة في هذا الحقل .

٣ - علاوة على أنه يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تقييم أو إعادة تقييم نظام الأجور والخوافز المادية والمعنوية المعمول بها في المملكة العربية السعودية فيما يخص المعلم .

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى :

- ١ - دراسة الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين : المتوسطة والثانوية من حيث مستواه ، والعوامل المحددة له ، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية المختارة .
- ٢ - معرفة متوسط الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين : المتوسطة والثانوية بالمملكة لكل عامل من عوامل الرضا المحددة في البحث وكذلك مستوى الرضا المهني العام لديهم .

٣ - معرفة أثر خصائص مجتمع الدراسة « كالسن ، المؤهل ، الخبرة ، الراتب الشهري - على مستوى الرضا المهني للمعلم .

مسلمات البحث :

- أقصد بالمسلمات هنا الافتراضات التي تقتضي التسليم بصحتها وهي :
- المعلم يمثل حجر الزاوية في العملية التربوية ومن أهم العناصر الفعالة في تربية النشء وتهيئته للحياة الكريمة داخل مجتمعه .
- المعلمون يتطلعون إلى المزيد من الحوافز للمهنة . كما أن لهم دوافع واحتياجات يحاولون اشباعها من خلال العمل .
- مهنة التدريس لها واجبات ومسؤوليات وتحتاج من المعلم إلى المزيد من الكفاءة والفعالية في سبيل الارتقاء بها وأدائها بمستوى عال من الرضا .
- الإدارة أو الهيئة التنظيمية التي تشرف على التعليم يهمها كثيراً أن تقف على احتياجات ودوافع المعلمين وكافة العاملين بها ، بهدف تصميم نظام للحوافز من شأنه الارتقاء بمستوى الأداء وتحقيق الدرجة المطلوبة من الرضا عن المهنة لدى العاملين .

منهج البحث :

- سيتبع الباحث في دراسته أكثر من منج وذلك على النحو التالي :
- ١ - المنهج الوصفي في تحليل ما يقع تحت يد الباحث من لوائح وقرارات ادارية وتعاميم تتعلق بموضوع الدراسة .
- ٢ - المنهج التاريخي فيما يتعلق بماضي المعلم ودراسة تطور التعليم في المجتمع السعودي ومدى انعكاس ذلك على واقع الرضا المهني لدى المعلم ، حيث سيكون الباحث في هذه الحالة أمام ظواهر ومراحل تاريخية تتطلب منه اتباع مثل هذا المنهج في معالجتها .

حدود البحث :

سيقتصر البحث على دراسة الجوانب التالية :

١ - ستكون الدراسة مقتصرة على المرحلتين : المتوسطة والثانوية في منطقة جدة

التعليمية للبنين وفي الفترة ما بين ١٣٥١ هـ وحتى عام ١٤١٤ هـ (أي حتى

فترة إعداد هذه الدراسة) .

٢ - عوامل الرضا لدى العينة المختارة ستكون على النحو التالي :

أ - عوامل شخصية: تتعلق بخصائص مجتمع الدراسة الإحصائي وهي بالتحديد :

« السن ، المؤهل ، مدة الخدمة ، مستويات الأجور » .

ب - عوامل مهنية : وهي عوامل تتعلق بمحتوى المهنة ومسؤولياتها وشروط

وظروف التنظيم الذي يشرف عليها .

ج - عوامل بيئية : تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي يتعامل معها التنظيم .

مصطلحات البحث :

١ - الرضا المهني :

يعرف الرضا المهني بأنه (مدى شعور المعلم باحترام وتقدير المحيطين به سواء

داخل بيئته أو خارجها مع قناعاته الشخصية بمهنته وتمسكه بها)^(١) .

٢ - الوظيفة :

« مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تستلزم تخصيص فرد للقيام بها

وترتبط هذه الواجبات بعضها ببعض الآخر كوظيفة الكاتب على الآلة الكاتبة ..

ونحوه » (ديوان الخدمة المدنية ، ١٣٨٦ هـ ، ص ٣٠) .

١ - تعريف إجرائي للباحث .

٣ - المهنة :

« مجموعة من الأعمال المترابطة التي تنتمي إلى عائلة مهنية واحدة مثل المهنة الكتابية التي تشتمل على أعمال السكرتارية والمحفوظات وغيرها » (ديوان الخدمة المدنية ، ١٣٨٦ هـ ، ص ٣٣) .

ووفقاً لهذا المفهوم ، فإن عمل التدريس يدخل ضمن تعريف المهنة ولذا يصبح أن نقول : مهنة التدريس وليس وظيفة التدريس ولعل هذا ما حدا بالباحث في أن يختار مصطلح « الرضا المهني » كعنوان لدراسته الحالية بدلاً من « الرضا الوظيفي » الذي درج عليه كثير من الباحثين .

٤ - التعليم العام :

ويقصد به هنا - التعليم التابع لوزارة المعارف من حيث الإشراف والتمويل وهو بذلك يخالف مفهوم التعليم الفني والتعليم الخاص والتعليم الجامعي .



الإطار النظري للدراسة

أولاً : مفهوم الرضا المهني :

يعتبر مفهوم الرضا المهني من المفاهيم التي تنطوي على عدة جوانب متداخلة ومتراصة والتي يؤثر كل جانب منها في بقية الجوانب الأخرى .

وقد اختلف الكتاب في تحديد أهمية كل جانب من هذه الجوانب ومقدار مساهمته في خلق وتحقيق الرضا المهني للعاملين ، ومن هنا تعددت الآراء والنظريات التي تناولت هذا الموضوع ؛ فبينما يرى الكتاب أن اشباع حاجات العاملين من أهم محددات تحقيق الرضا ، يعطي آخرون أهمية خاصة للعلاقات الاجتماعية التي تربط العاملين ببعضهم ، ويرجعه البعض إلى طبيعة ونمط الإشراف الذي يخضعون له .

إن من بين الآراء التي تناولت الرضا المهني كوسيلة لإشباع حاجات الأفراد ما ذكره (عاشور ، ١٩٨٤ م) في تعريفه للرضا بأنه : « مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله ، وهذه المشاعر قد تكون سلبية وقد تكون إيجابية وفي كلتا الحالتين تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصوره الفرد أنه يحققه من عمله » ص ١٦٩ .

ويعرفه (العديلي ، ١٩٨٢ م) بأنه : « الشعور النفسي بالارتياح والقناعة أو السعادة من العلم الذي يؤديه الانسان » ، ص ١١٦ .

ويتضح من التعريفين السابقين أنهما قد ربطا حدوث الرضا للفرد بإشباع حاجاته الفسيولوجية كالحاجة إلى الطعام والشراب والمأوى ، أما الحاجات الاجتماعية فقد اعتبرت أقل تأثيراً في تحقيق الرضا لديه كما أن القناعة والارتياح في العمل هما الأساس في تكوين الرضا المهني لدى العاملين ، ويعرفه (عبدالحال ، ١٩٨٢) بأنه : « الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح انساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها » ، ص ٨ .

غير أن هذا التعريف يقترب من إثراء الوظيفة أكثر منه إلى الرضا الوظيفي ، حيث أن الرضا للفرد لا يحدث فقط نتيجة تكامل الفرد مع وظيفته ، ولكنه قد يحدث مثل الأجر والعلاقات الاجتماعية في العمل وشعور الفرد بالإنتماء للوظيفة وغيرها. ولذلك يصعب ربط الرضا بطبيعة تصميم المهنة أو الوظيفة . هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن استغراق الإنسان في عمله لا يعد بالضرورة مظهراً للرضا عنه بل قد يكون في بعض الأحيان هروباً من مشاكل أخرى خارج نطاق الوظيفة .

وعرفه (عوض ، ١٩٧٦) بأنه : « مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك من المنشأة أو البيئة اللتين يعمل فيهما ، وبالنمط التكويني لشخصيته » ، ص ١٩ .

هذا التعريف من وجهة نظر الباحث يعتبر جيداً من حيث شموله ، غير أن النمط التكويني لشخصية الفرد تعتبر عنصراً خارجياً غير مرتبط بالوظيفة وكان ينبغي عدم إدراجه في التعريف .

ومما يلاحظ على التعريفات السابقة أنها تستند في مجموعها إلى النظريات التي تناولت الرضا كمحرك لدافعية الأفراد في المنظمات ، حيث تفترض تلك النظريات أن دافعية الأفراد وحماسهم للعمل إنما يرتبط بمقدار ما يحققه لهم العمل من إشباع لحاجاتهم .

ومن ناحية أخرى ، نجد من الكتاب من ينظر إلى الرضا المهني (الوظيفي) بوصفه معبراً عن اتجاهات الفرد نحو العمل الذي يشغله باعتباره شكل من أشكال الاتجاهات النفسية ، وبالتالي ينطبق عليه ما ينطبق على الاتجاهات من خصائص وأساليب للقياس ونحوه . وقد جاءت تعريفات هؤلاء الكتاب معبرة عن هذه الرؤية « فيري بولوك Bulloc » أن الرضا عن العمل هو اتجاه ينتج من توازن

وتحالف كثير من الأشياء المحددة التي يحبها الفرد من خلال تجاربه في العمل ، وهذا الاتجاه يبرز نفسه عند تقييم العمل ، وكذلك عند تقييم التنظيم نظراً للدور البارز الذي يقوم به هذا الاتجاه في تحقيق الأهداف الشخصية للفرد . ص ٣٠٧ .

ويعرف ميكروميك والجن (McCormick and ilgen 1980) الرضا المهني بأنه : « مجموعة خاصة من الاتجاهات التي تتوافر لدى أعضاء المؤسسة ، أو أنه الاتجاه الذي يكونه الفرد عن عمله أو بعبارة أخرى « هو الاستجابة الوجدانية لدى الفرد نحو العمل الذي يقوم به » . ص ٣٠٥ .

أما (يوسف ، ١٩٨٣ م ، ص ١٨٨) فيعرفه بأنه « شعور إيجابي لدى الفرد نحو العناصر التالية :

- ١ - المنظمة التي يعمل بها .
- ٢ - العمل الذي يؤديه .
- ٣ - رؤوساء العمل .
- ٤ - زملاء العمل .

وهناك تعريف آخر (هيرت وزميله ، ١٩٨٠ م) يتفق مع توجهات الباحث حيث ينظر إلى الرضا المهني باعتباره « مشاعر العاملين تجاه مهنتهم ، والنتائج عن ادراكهم الحالي لما تقدمه المهنة لهم ، وادراكهم لما ينبغي أن يحصلوا عليه منها » ص ١٤٦ .

أي أنه كلما كان هناك تقارب بين الادراكين كلما ارتفع معدل الرضا المهني أو الوظيفي لدى العاملين والعكس صحيح .

وأخيراً وبعد هذا الإستعراض السريع لمفهوم الرضا المهني يصل الباحث إلى قناعة بأن مفهوم الرضا المهني للمعلم ما هو إلا « مدى شعور المعلم باحترام وتقدير المحيطين به سواء داخل بيئة العمل أو خارجها ، مع قناعاته الشخصية بمهنته وتمسكه بها » وهو تعريف اجرائي سبق وأن اختاره الباحث كمصطلح ضمن مصطلحات الدراسة .

ثانياً : العوامل المحددة للرضا :

هناك العديد من المحددات التي تسهم اسهاماً مباشراً أو غير مباشر في تحديد درجة رضا الفرد عن وظيفته ، وتتداخل هذه العوامل وتتفاعل مع بعضها بصورة تجعل من الصعوبة عزل تأثير كل منها عن الآخر بصورة واقعية إلا أنه يمكن فصلها بالطرق الإحصائية المناسبة لتوضيح أهميتها النسبية فيما يتصل بالرضا الوظيفي ويمكن تقسيم هذه المحددات على النحو التالي :

- ١ - عوامل شخصية تتعلق بالعاملين أنفسهم .
- ٢ - عوامل مهنية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل .
- ٣ - عوامل بيئية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي توجد فيها أو يتعامل معها التنظيم .

١ - العوامل الشخصية :

وهي تتعلق بالأفراد العاملين أنفسهم من حيث السن - الجنس - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخبرة - مستوى الاعداد المهني - درجة التعليم - قدرات ومهارات العاملين . كما يندرج تحت هذه العوامل سمات الشخصية التي يتميز بها الفرد ومستوى الطموح وأيضاً مستوى الذكاء لديه .

وبالرغم من أن هذه العوامل أو السمات الشخصية لا يمكن تغييرها بواسطة التنظيم الوظيفي إلا أنه يمكن أن تستخدم إحصائياً كوسيلة للتنبؤ بالنسبة للمستويات المتوقعة للرضا الوظيفي بين المجموعات المختلفة من العاملين وقد تناولها كثير من الباحثين في دراساتهم ؛ فأظهرت دراسة (الأنصاري ، ١٩٧٨ م) « تفوق النساء على الرجال من حيث الرضا الوظيفي في مجال التدريس » ص ٦٤ .

وفي إحدى الدراسات الخاصة بالموظفين والموظفات شملت (٦٣٥) فرداً وجد (جابر ، ١٩٧٨ م) أن (٥٥ ٪) من الرجال مقابلها (٣٥ ٪) من النساء لا يرضون عن أعمالهم ص ٢٦٥ .

ويعتبر السن ومدة الخبرة من المتغيرات التي تتشابه في علاقاتها بالرضا الوظيفي فذكر : (Schultz , ٩٧٠) أن الرضا عن العمل يزداد في بداية ممارسة الفرد للعمل وكذلك يزداد الرضا في مقتبل العمر في بداية العشرينات ثم يعقب هذا الارتفاع هبوطاً في مستوى الثقة بالعمل والرضا به ويستمر هذا الهبوط لعدة سنوات حتى أواخر العشرينات من العمر ، وبعد مرور ست سنوات أو سبع من الخبرة أي عند بلوغ الفرد أوائل الثلاثينات يزداد رضاه عن عمله ويستمر كذلك طوال حياته العملية الباقية ص ٣٠٩ - ٣١١ .

أما بالنسبة لمستوى الاعداد المهني ودرجة التعليم فثمة تعارض كبير في نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل ، فقد أوضحت دراسة (جابر ، ١٩٧٨ م) التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضاه عن العمل ، بينما أشارت نتائج دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضا . ص ٦٥ .

وأشارت نتائج دراسة أجراها معهد « بروكنجز » ذكرها (Schultz, ١٩٧٠) « أن زيادة التقدم في التعليم تكون مصحوبة بزيادة في مستوى الرضا العام عن العمل » ص ٣١١ .

وتسهم المهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد في تحديد مستوى رضائهم عما يقومون به من أعمال ، وكلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستخدم قدراته كلما زاد رضاه عن العمل ، إذ أن استخدام الفرد لقدراته إنما تمثل اشباع

حاجة تحقيق الذات كما وردت في هرم ماسلو للحاجات . وتدل البحوث التي قامت بها (بروفني وفروم) و (كورن هاوز) أن تصور الفرد لدرجة تطبيقه لمهاراته وخبراته وقدراته في العمل يرتبط ارتباطاً طردياً برضائه عن العمل ، كما تلعب سمات الشخصية التي يتميز بها الفرد دوراً رئيساً في تحديد درجة رضا الفرد عن عمله ، ولقد اتضح من إحدى الدراسات التي أجريت على النساء في إحدى المؤسسات الصناعية ذكرها (جابر ، ١٩٧٨ م) أن : من بين (٢٥) سيدة عصائية كانت (١٦) منهن غير راضيات عن العمل . وتشير الشواهد إلى أن المرض العصابي يؤدي إلى السخط عن العمل وعدم الرضا به إذا كان العمل في حد ذاته شاقاً ومجهداً . ٢٦٧ .

كما أن الرضا لا يتأثر بمستوى ذكاء الفرد كعنصر قائم بذاته ولكن الذكاء المرتبط بنوع العمل الذي يمارسه الفرد يعد عاملاً هاماً في تحديد درجة رضا الفرد عن عمله ، فهناك بعض الوظائف والمهن ترتبط كفاءة تأديتها بمستوى معين من الذكاء كما يشير (Schultz , 1970) فإذا ما كان مستوى ذكاء الفرد يبعد عن المستوى المطلوب لهذه المهنة سواء كان ذكاء الفرد مرتفعاً جداً أو منخفضاً جداً ، فإن هذا الشخص يتأثر بالملل والسأم ويظهر عدم رضاه عن العمل الذي يمارسه .

٢ - العوامل المهنية :

ذكر (عبدالحالق ، ١٩٨٢ م) بأن المفهوم المرتبط بالعوامل المهنية يمكن تعريفه على النحو التالي : هو كل ما يتعلق بتنظيم العمل ذاته وما يسود هذا التنظيم من أوضاع أو علاقات ترتبط بالمهنة ويتسع مفهوم الرضا هذا ليشمل مستوى المهنة ومحتواها ونظامها ومداهما وما تمثله هذه المهنة لشاغلها من إثراء مهني وما تعكسه من ذاتية وتنوع وإستقلال ومسؤولية » ص ١١٠ .

كما يندرج تحت هذه العوامل التنظيمية حجم وكمية العمل والظروف الطبيعية التي يتم فيها هذا العمل من اضاءة وحرارة وتهوية ورطوبة وضوء ونظافة كما تشمل هذه العوامل أيضاً على العائد المادي للمهنة وفرص الترقى المتاحة ، ونمط الاشراف السائد ، والعلاقات الاجتماعية القائمة بين زملاء العمل ، والعائد من المهنة ، وكذا الأمن الوظيفي في حالة الفصل أو ايقاف الفرد عن العمل ... ونحوه .

ولقد اختيرت هذه العوامل من حيث مدى مساهمتها في خلق اتجاهات الرضا المهني لدى الأفراد ؛ فمن ناحية مستوى المهنة نجد أن الرضا عن العمل يتفاوت بتفاوت المستويات للأفراد ، فالاشباع التي تتيحها المهن العليا من حيث الأجر الأعلى والاشراف الأكثر نطاقاً والمركز الاجتماعي الأعلى وظروف العمل الأفضل تعتبر أكبر من تلك التي توفرها الوظائف الأدنى في المنظمة .

وتشير نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (عاشور ، ١٩٨٤ م) إلى أن مستوى الرضا يرتبط ارتباطاً طردياً مع المستوي الوظيفي للأفراد وهكذا . ص ١٧٢ .

وبالنسبة للمحتوى أوضحت دراسات متعددة كدراسات (جابر ، ١٩٧٨ م) أن العمل المتنوع يؤدي إلى شيء من الرضا أكثر مما يؤدي اليه العمل الرتيب ، إذ كلما تنوعت مهام العمل كلما قل الملل الناشئ عن تكرار أداء كل مهمة مرات كثيرة ص ٣٦٧ .

كما تسهم درجة السيطرة الذاتية للفرد في عمله في تحديد درجة رضائه عن هذا العمل وكلما زادت حرية الفرد في اختياره طرق أداء العمل واختيار الكيفية التي يؤدي بها العمل كلما زاد رضائه عنه (عاشور ، ١٩٨٤ م ، ص ١٧٦) .

٣ - العوامل البيئية :

وهي عوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها التنظيمي بالصورة التي تؤثر في رضا الفرد عن وظيفته وعمله الذي يؤديه .

ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي ، فقد أثبتت دراسات مختلفة أن قدرة الفرد على التكيف مع مهنته واندماجه فيها كان أحد العوامل المحددة لرضائه المهني وأن الانتماءات الديموغرافية Demographic لبعض العاملين إلى الريف أو المدينة كان لها أثر واضح على درجة تكيفهم واندماجهم في العمل ، الأمر الذي صار الاعتقاد معه بأن الإطار البيئي بمعطياته الاقتصادية والاجتماعية له أثر فعال على التجاوب السلوكي والعاطفي للفرد تجاه مهنته (عبدالخالق ، ١٩٨٢م ، ص ١٠) .

كما أن مكانة المهنة في المجتمع ونظرة الآخرين إليها تعد ضمن محددات رضا العاملين عن المهنة ، ولا تعتمد هذه المكانة كلية على العمل في حد ذاته بل أنها ترتبط بالعديد من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية داخل الدولة الواحدة .

ففي المملكة العربية السعودية حيث تسود العقيدة الإسلامية ، ومن أرضها انطلقت رسالة المعلم الأول ، نبينا محمد ﷺ نجد أن مهنة التدريس من المهن الشريفة في المجتمع السعودي ، وتحتل مكانة مرموقة من حيث نظرة الآخرين إليها ، بينما نجد في إحدى الدراسات التي أجريت على عينة من الأطفال الروس والأطفال الأمريكيين عام ١٩٣٧م أن مهنة الفلاحة تأتي في مقدمة المهن في المجتمع الروسي ، وأخيراً جاء في القاع رجال البنوك والأعمال . بينما صنف

الأطفال الأمريكيون عمل رجال البنوك ورجال الأعمال ضمن الأعمال التي يتمتع أصحابها بمكانة إجتماعية عالية في الولايات المتحدة الأمريكية (جابر ، ١٩٧٨ م ، ص ٢٦٩) .

ثالثاً : طرق قياس الرضا المهني :

* القياس في مجال العمل :

تنطوي عملية قياس وتحديد مقدار الرضا عن العمل عند الأفراد على صعوبات لا يمكن اغفالها ، فالرضا والمشاعر والاتجاهات النفسية تعتبر ظواهر ضمنية وغير محسوسة ، ومن هنا فإن كل أساليب القياس تعتبر أساليب تقريبية ، ويتعذر اعتبارها أداة محايدة لجمع المعلومات ، فقد ثبت أن « توقعات العاملين ومعتقداتهم حول ما ينبغي أن يكون عليه هذا الرضا ترتفع تلقائياً بمجرد أن تطلب منهم المشاركة بإبداء آرائهم من خلال هذه المقاييس » (عبدالحال ، ١٩٧٨ م ، ص ١١) .

ولقد درجت الإدارة في بعض المنظمات - في سبيل التعرف على مستوى رضا العاملين فيها - إلى استخدام أساليب غير رسمية كأخذ رأي المشرفين عن حالة رضا الأفراد العاملين معهم ، أو إجراء إجتماعات خاصة مع العاملين لإتاحة الفرصة للتعبير عن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو العمل .

أن مثل هذه الأساليب غير الرسمية وأن تبدو مفيدة من حيث التعرف السريع على مشاعر واتجاهات العاملين ، إلا أنها تعجز عن إعطاء بيانات دقيقة وشاملة عن درجة العاملين .

وفي مجال الدراسات والبحوث العلمية فإن تقييم مستوى رضا الأفراد عن أعمالهم يعتمد على أساليب متعددة ، بيد أنه يمكن تصنيفها - هنا - إلى مجموعتين رئيسيتين من المقاييس :

١ - مقاييس موضوعية :

وتهتم بقياس الرضا من خلال الآثار السلوكية كالغياب ، وترك الخدمة حيث يمكن اعتبار معدل الغياب مؤشراً لمعرفة درجة الرضا العام عن العمل ، فالفرد الراضي عن عمله تجده أكثر ارتباطاً وحرصاً على تأدية مهام وواجبات عمله ، وذلك بخلاف الفرد الذي يشعر بالاستياء وعدم الرضا عن عمله .

ولقد أثبتت الدراسات التجريبية في هذا المجال « وجود علاقة عكسية بين الرضا المهني وكل من الغياب ، وترك الخدمة » (عوض ، ١٩٧٦م ، ص ٢٧) وليس معنى ذلك أن كل حالات الغياب تمثل حالات استياء تجاه العمل ، فهناك حالات غياب ترجع لظروف طارئة لا يمكن تجنبها كالمرض والحوادث وغيرها من الأسباب المشروعة التي لا تعكس بالضرورة درجة رضا الفرد عن عمله ، وكذلك الحال بالنسبة لظاهرة ترك الخدمة ، فهناك حالات تتم بمبادرة من الفرد نفسه كالاستقالة مثلاً ، فإن مثل هذه الحالات لا تندرج كمؤشر عند قياس درجة الرضا العام بين العاملين .

وبالرغم أن هذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي في تتبع ورصد سلوك الفرد من خلال وحدات قياس موضوعية تفيدنا في التعرف على المشكلات الخاصة برضا الأفراد ، إلا أنها لا توفر بيانات تفصيلية حول معرفة الأسباب لهذه المشكلة أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة .

٢ - مقاييس ذاتية :

تقوم المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي أو المهني على تعميم قائمة وتتضمن أسئلة توجه إلى الأفراد العاملين وتحاول هذه الأسئلة الحصول على تقرير من جانب الأفراد عن درجة رضاهم عن العمل (عاشور ، ١٩٨٤م ، ص ٤٢٩) وقد اتجهت

الدراسات في مجال الرضا الوظيفي إلى إستخدام الأسئلة المباشرة في قياس الرضا
مثل : ما هو مدى رضائك عن عملك بوجه عام ؟ ثم تطورت بعد ذلك إلى معالجة
موضوع الرضا من زاويتين :

١ - الرضا الوظيفي (المهني) العام .

٢ - الرضا الوظيفي (المهني) الخاص .

ويتضح الفرق بين هاتين الزاويتين في أن مقاييس الرضا الوظيفي العام إنما
تقيس رضا الفرد العام عن وظيفته دون أن تأخذ في الاعتبار الجوانب المحددة
لهذا الرضا ومن أمثلة هذه المقاييس مقياس هوبوك Hoppk ومقياس
برايفيلدوروث Broyfeld, Rothe ، ومقياس بولوك Ballcek أما مقاييس الرضا
الوظيفي الخاص فتلك التي تقيس الجوانب المحددة لرضا الفرد عن عمله وتفاعل
الفرد مع هذه الجوانب وإبراز الدرجات المنفصلة للرضا عن كل جانب من هذه
الجوانب مثل الأجور ، وظروف العمل ، ونمط الإشراف السائد وغيرها من
الجوانب ومن أمثلة هذه المقاييس دليل الاستجابات التنظيمية - Index of orga-
nizational Relations الذي وضعه سميث ، واستفتاء بورتر لرضا الحاجة Need
satisfaction questionnaire والدليل الوصفي للعمل job Descriptive Index
الذي وضعه سميث وكندال ، وهيلين ، بيد أنه يجب ملاحظة أن محك التمييز
بين الرضا المهني العام والرضا المهني الخاص لا يعتبر محكاً مطلقاً يمكن تطبيقه
بصورة عامة . فالرضا العام ليس إلا محصلة رضا الفرد عن جوانب العمل المختلفة
وقد يستخدم مقياس الرضا الخاص في تحديد الرضا العام للفرد وذلك بجمع
الدرجات الفرعية الخاصة لكل جانب للوصول إلى الدرجة الكلية والتي تعبر حينئذ
عن الرضا العام للفرد .

فمثلاً : يحتوي الدليل الوصفي للعمل الذي وضعه سميث وكندال وهيلين عام ١٩٦٠م على خمسة أبعاد (Sub Scales) تستعمل كل منها على مظهر من مظاهر العمل المختلفة وبالرغم من أن هذا المقياس مصمم لقياس الرضا عن هذه الجوانب الخمسة إلا أنه كثيراً ما تجمع الدرجات الفرعية لهذا المقياس للوصول إلى الدرجة الكلية والتي ينظر إليها كمؤشر للرضا العام للفرد (Smith and Hulin , 1969 , P 8) .

وعلى العكس من ذلك فإن بعض المقاييس التي صممت لقياس الرضا المهني العام يتم حساب درجاتها الكلية من واقع الأبعاد الصغرى لها ومقياس وورد ، وكوك ، وول ما هي إلا مثال على ذلك .

ومن حيث محتوى أسئلة قوائم الاستقصاء والاستبانة فيما يتعلق بالمقاييس الذاتية للرضا فهناك طريقتان على أساسهما يتم بناء المقياس وهما :

١ - تقسيم الحاجات :

وفيها يكون تصميم أسئلة الاستبانة مبني على أساس الحاجات الإنسانية كالتي وردت في نظرية (ماسلو للحاجات) بحيث يمكن تقسيم الأسئلة إلى أبعاد معينة تبعاً لتقييم الحاجات حسب ما يحدده الباحث .

٢ - تقسيم الخوافز :

وفيه تصميم الأسئلة تبعاً للخوافز التي يقيمها العمل والتي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على الرضا مثل الأجر ، ومحتوى العمل ، والإشراف وفرص الترقية... ونحوه .

* أساليب قياس الرضا عن العمل :

يمكن التمييز بين عدة طرق رئيسة تستخدم كأساليب لقياس الرضا عن العمل وذلك على النحو التالي :

١ - طريقة الفواصل المتساوية : أو طريقة ليثرستون : Letherston

وتبدأ بتجميع عدة عبارات تصف مختلف العناصر والخصائص المختلفة المتعلقة بالعمل ثم تصنف درجة الرضا التي تعبر عنه هذه العبارات ذات التباين العالي ، وبذلك يكون المقياس النهائي من العبارات ذات التباين المنخفض التي وقع عليها الاختيار ، ويكون متوسط التقييم هو الدرجة الممثلة للرضا التي تشير إليها العبارة وفق تقييم الحكام .

ومن أهم المقاييس التي بنيت على طريقة الفواصل المتساوية في قياس الرضا مقياس يوروبوك (Uhrbock) .

٢ - طريقة التدرج التجميعي أو « طريقة ليكرت » : Lecart

يتكون المقياس وفق طريقة ليكرت من مجموعة من العبارات التي تشير إلى خصائص العمل بعضها إيجابي والآخر سلبي ويطلب من الفرد أن يقرر درجة موافقته بالنسبة لكل عبارة ؛ كأن يختار واحد من عدة بدائل مثل (أوافق جداً ، أوافق ، غير متأكد ، لا أوافق أبداً) وهنا تتحدد درجة موافقة الفرد والتي تتراوح ما بين (١ : ٥ ، ١ : ٣) حسب التدرج في المقياس وحسب درجة موافقة الفرد نفسه .

ولعل من أهم المقاييس المعتمدة على طريقة التدرج التجميعي في قياس الرضا مقياس براي فيلد وروث (Bryfield and Rothe) .

٣ - طريقة الفروق ذات الدلالة أو « طريقة أوزقود » Osgood :

يتكون المقياس وفق هذه الطريقة من مجموعة من المقاييس الجزئية لكل جانب من جوانب العمل بحيث يحتوي كل مقياس على صنفين متعارضين وبينهما عدد من الدرجات ، ثم تجميع الدرجات التي أعطاهما الفرد لكل مجموعة من المقاييس الجزئية ، ليكون المجموع بمثابة معدل درجة الرضا عن كل جانب من جوانب العمل ... وهكذا بالنسبة لبقية الجوانب الأخرى .

٤ - طريقة الوقائع الحرجة أو « طريقة هيرزبرج » :

تقوم هذه الطريقة على توجيه سؤالين رئيسيين لأفراد العينة بهدف قياس عوامل الرضا ، وعوامل عدم الرضا ، وقد بنى هيرزبرج نظريته « ذات العاملين » على أساس هذه الطريقة ، والسؤالين هما :

١ - حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بسعادة غامرة خلال تأديتك لعملك - ثم صف ما حدث لك بالتفصيل في كل مرة شعرت فيها بهذا الشعور - حدد الأسباب التي خلقت لديك هذا الشعور .

٢ - حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بإستياء خلال تأديتك لعملك - ثم صف ما حدث لك بالتفصيل في كل مرة شعرت فيها بهذا الشعور - حدد الأسباب التي خلقت لديك هذا الشعور .

بعد ذلك يتم تجمع الوقائع الحرجة المتعلقة بمشاعر الرضا وعدم الرضا وتصنيفها حسب الجوانب التي تتعلق بها ومعرفة أيهما يعتبر مرضيا وأيها يسبب عدم الرضا ... وهكذا .

الجانب الميداني في الدراسة

الدراسة الميدانية

أولاً : إجراءات البحث :

١ - العينة :

إن أي قرار يتصل بإجراء المعاينة لا بد وأن يستند إلى الأهداف المقررة للبحث ، كما يعتمد على وصف دقيق للمجتمع موضع البحث ، وعلى تحديد المجتمع الذي تنتقي منه أفراد العينة (جابر ، ١٩٧٨ م ، ص ٢٣٠) .

لذا فقد اختار الباحث أن تكون العينة الممثلة من المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة جدة التعليمية . ثم عمد في اختيار العينة على أن تكون من معلمي المرحلتين - محل الدراسة - مراعيًا الناحية الجغرافية ، والمرحلة الدراسية بمنطقة جدة التعليمية ، كما حاول الباحث استبعاد معلمي القرى والهجر من العينة الممثلة خشية أن يؤدي ذلك إلى اقحام متغيرات جديدة في البحث كالإتناء إلى الريف أو الحضر مثلاً .

وبناء على ذلك ، فقد قام الباحث بحصر المعلمين في المدارس المختارة بعد أن تم توزيعها على خمسة مراكز هي (شرق جدة ، جنوب جدة ، شمال جدة ، غرب جدة ، ووسطها) وذلك وفقاً للسجلات الرسمية لتلك المدارس والجدول التالي رقم (١) يوضح أعداد المعلمين بالمدارس الممثلة ، أما المجتمع الأصلي فهم المعلمون من منطقة جدة التعليمية في المرحلتين المتوسطة والثانوية بشكل عام .

٢ - حجم العينة :

بلغ الحجم الإجمالي لعينة البحث (٢٣٠) معلماً ، وقد تم التطبيق في جميع المدارس الممثلة من خلال انتقال الباحث إليها ، وكانت معظم الإجابات تتم في حضوره ، كما أن الإجابة على أدوات جمع البيانات كانت تتم بصورة فردية حيث كان يجيب كل معلم عن العبارات بمفرده حرصاً على موضوعية البحث .

جدول (١)

يوضح : عدد المعلمين بالمرحلتين : المتوسطة والثانوية بمدينة جدة

المركز	المدرسة	المرحلة	عدد المعلمين *
شرق جدة	١ - مؤتة	ثانوية	١٤
	٢ - مكة المكرمة	متوسطة	١٣
	٣ - العباس	متوسطة	١٩
غرب جدة	١ - أم القرى	ثانوية	٢٢
	٢ - الذهبي	متوسطة	١٥
	٣ - أبي جندل	متوسطة	١٠
شمال جدة	١ - النهروان	ثانوية	١٨
	٢ - المدينة المنورة	متوسطة	١٥
	٣ - ابن عقيل	متوسطة	٩
جنوب جدة	١ - ابن بيطار	ثانوية	٢٠
	٢ - عكاظ	متوسطة	١٣
	٣ - ابن سينا	متوسطة	١٦
وسط جدة	١ - عرفات	ثانوية	١٢
	٢ - ابن كثير	متوسطة	٢٣
	٣ - عمر بن عبد العزيز	متوسطة	١١

* أقصد بالمعلمين هنا . المعلمون الوطنيون فقط دون المتعاقدين

٣ - أداة البحث :

لقد استقر رأي الباحث على تطبيق مقياس الرضا المهني الذي سبق وأن بناه في دراسة سابقة بعد إجراء بعض التعديلات عليه بما يتلائم والمرحلة الدراسية المختارة ، والمقياس يحتوي على (٢٢) عبارة * تقيس ست عوامل أو أبعاد رئيسية وهذه الأبعاد هي :

- (١) - الرضا عن المهنة في حد ذاتها - وعدد عباراته خمس عبارات
- (٢) - الرضا عن الاشراف الإداري - وعدد عباراته أربع عبارات
- (٣) - الرضا عن الإشراف الفني - وعدد عباراته ثلاث عبارات
- (٤) - الرضا عن العائد من المهنة - وعدد عباراته ثلاث عبارات
- (٥) - الرضا عن مكانة المهنة - وعدد عباراته ثلاث عبارات
- (٦) - الرضا عن مستقبل المهنة - وعدد عباراته أربع عبارات

وللمقياس درجة كلية هي مجموع درجات الأبعاد الفرعية الستة ويتم الإجابة على عبارات المقياس من خلال ميزان ثلاثي متدرج يتراوح بين الموافقة وعدم الموافقة .

٤ - خطة التحليل الاحصائي :

وقد اشتملت على ما يلي :

- * حساب التكرارات والنسب المئوية لكل من المتغيرات الديمجرافية المختارة ومتغيرات الرضا المهني لدى اجمالي العينة الممثلة .

* انظر الملاحق .

* حساب قيم معاملات الارتباط بطريقة (بيرسون) بين الرضا المهني بأبعاده المختلفة وكل المتغيرات الديموجرافية المختارة لدى اجمالي العينة ، وذلك بغرض الوصول إلى العلاقة بين الرضا المهني وهذه المتغيرات .

ولقد اختار الباحث مستوى الدلالة لكل العمليات الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) أما بالنسبة للمعالجات الإحصائية فقد تم معظمها بالحاسب الآلي بجامعة أم القرى .

ثانياً : عرض ومناقشة النتائج :

تقوم هذه الدراسة - كما أسلفت - على تطبيق مقياس الرضا المهني للمعلم السعودي حيث تم توزيع هذا المقياس على (٢٣٠) معلماً من المرحلتين : المتوسطة والثانوية بمدينة جدة وبعد جمع الإجابات اتضح وجود نقص بلغ (١٨) إجابة ومع ذلك فقد بلغ إجمالي عدد العينة الممثلة (٢١٢) معلماً فقط وفيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة يسبقها توصيفاً للعينة من حيث المتغيرات الديموجرافية وذلك على النحو التالي :

١ - توصيف العينة :

وفقاً للمتغيرات الديموجرافية المختارة وهي (العمر ، الخبرة ، المؤهل ، المرتب الشهري) قام الباحث بتوصيف عينة البحث على اعتبار هناك علاقة بين الرضا المهني للمعلم وهذه المتغيرات - وتوضح الجداول (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) توصيفاً لعينة البحث وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموجرافية مع ايجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، ومعامل الالتواء لكل متغير على حده .

(أ) - العمر :

جدول رقم (٢)

ويوضح التكرارات والنسب المئوية لفئة العمر (ن = ٢١٢)

مسلسل	فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من (٢٠) سنة	٢	٠,٩
٢	من (٢١) إلى (٢٥) سنة	٢٦	١٢,٣
٣	من (٢٦) إلى (٣٠) سنة	١٠٤	٤٩,١
٤	من (٣١) إلى (٣٥) سنة	٤٨	٢٢,٦
٥	من (٣٦) إلى (٤٠) سنة	١٦	٧,٦
٦	من (٤١) إلى (٤٥) سنة	٦	٢,٨
٧	من (٤٦) إلى (٥٠) سنة	٦	٢,٨
٨	من (٥١) إلى (٥٥) سنة	٤	١,٩
٩	من (٥٦) فأكثر	-	-

يوضح الجدول السابق أن عدد المعلمين الذين تراوحت أعمارهم بين سن (٢٦) سنة حتى أقل من (٣٠) سنة قد نال أكبر التكرارات بين أفراد العينة ككل . فقد بلغ عددهم (١٠٤) معلماً في الفئة العمرية أي بنسبة ٤٩,١٪ تلاه عدد المعلمين في الفئة (٣١ - ٣٥) حيث بلغ عددهم (٤٨) معلماً أي بنسبة ٢٢,٦٪ من اجمالي العينة الأساسية للبحث أما الفئة العمرية الثانية في التسلسل (٢١-٢٥) وكذلك الفئة الخامسة (٣٦ / ٤٠) فقد نالتا من التكرارات ما يجعلهما في المرتبة الثالثة من حيث التوزيع التكراري لسن العينة الأساسية إذ بلغ عدد

التكرارات في الفئة العمرية الثانية (٢٦) معلماً ، وفي الفئة الخامسة بلغ عددهم (١٦) معلماً .

أما باقي التكرارات لفئات السن فكانت أقل من ذلك وجاءت على النحو التالي :

- الفئة العمرية من (٤١ - ٤٥) سنة - بلغ عدد تكراراتها (٦) معلماً .

- الفئة العمرية من (٤٦ - ٥٠) سنة - بلغ عدد تكراراتها (٦) معلماً .

- الفئة العمرية من (٥١ - ٥٥) سنة - بلغ عدد تكراراتها (٤) معلماً .

- الفئة العمرية من (أقل من ٢٠) سنة - بلغ عدد تكراراتها (٢) معلماً فقط .

وتعد هذه الفئة من أصغر الفئات من حيث تكرارات فئات السن على مستوى العينة ككل . في حين كانت الفئة (٥٦ سنة فأكثر ...) خالية من التكرارات تماماً .

ومن ناحية أخرى فقد بلغ المتوسط الحسابي المتغير السن لإجمالي العينة (٥٣ و ٣) سنة ، بانحراف معياري قدره (١,٢٦) كما بلغ معامل الالتواء (١,٤٦) مما يدل على أن سن أفراد العينة الأساسية يتوزع إعتدالياً .

ب - مدة الخدمة في التدريس « الخبرة » :

جدول رقم (٣)

ويوضح التكرارات والنسب المئوية لعدد سنوات الخبرة لإجمالي

عينة البحث (ن = ٢١٢)

مسلسل	فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من سنة واحدة « مستجد »	١٥	٧,١
٢	من (١) إلى (٥) سنوات	١١٧	٥٥,٢
٣	من (٦) إلى (١٠) سنوات	٤٤	٢٠,٧
٤	من (١١) إلى (١٥) سنة	١٦	٧,٥
٥	من (١٦) إلى (٢٠) سنة	٨	٣,٨
٦	من (٢١) إلى (٢٥) سنة	٧	٣,٣
٧	من (٢٦) سنة فأكثر	٥	٢,٤

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن عدد المعلمين الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم (١ - ٥) سنوات قد حظى بأكبر تكرار بين أفراد العينة ككل حيث بلغ (١١٧) معلماً بنسبة ٥٥,٢ ٪ تلاه في الترتيب من تراوحت سنوات الخبرة لديهم (٦ - ١٠) سنوات ؛ إذ بلغ تكرار هذه الفئة (٤٤) معلماً ، ونسبة

٢٠,٧ ٪ يليه مباشرة الفئة (١١ - ١٥) سنة بتكرار قدره (١٦) معلماً ، ونسبة ٧,٥ ٪ ويشكل مجموع المعلمين في الفئات الثلاثة السابقة أغلبية إجمالي العينة الأساسية للبحث ، فقد بلغ عددهم (١٧٧) معلماً أي بنسبة ٨٣,٥ ٪ أما بقية المعلمين في الفئات الأخرى لسنوات الخدمة « الخبرة » فقد كان عددهم أقل من ذلك ، فقد بلغ عدد المعلمين في الفئة أقل من سنة واحدة (١٥) معلماً ، ونسبة ٧,١ ٪ ثم المعلمين في الفئة (١٦ - ٢٠) بلغ عددهم (٨) معلماً ، بنسبة مئوية ٣,٨ ٪ ثم من تراوحت سنوات خدمتهم بالمهنة من ٢١ سنة إلى ٢٥ سنة وعددهم بلغ ٧ معلمين بنسبة ٣,٣ ٪ .

وأخيراً كان عدد المعلمين الذين تزيد سنوات خدمتهم عن (٢٦) سنة ويشكلون أقل نسبة بين إجمالي العينة الأساسية للبحث ، فبلغت ٢,٤ ٪ وتكرار قدره (٥) معلمين فقط .

ومن ناحية أخرى فقد بلغ المتوسط الحسابي لعدد سنوات الخبرة لدى إجمالي العينة ٢,٦٥ سنة ، بإنحراف معياري قدره (١,٣٠) ، كما بلغ معامل الالتواء (١,٧٤) .

ج - مستويات الأجور « الرواتب » :

جدول رقم (٤)

يوضح التكرارات والنسب المئوية لعدد سنوات الخبرة لإجمالي

عينة البحث (ن = ٢١٢)

مسلسل	مستويات الأجور « الرواتب »	التكرار	النسبة المئوية
١	المستوى الأول	٢	٠,٩
٢	المستوى الثاني	٤	١,٩
٣	المستوى الثالث	٧	٣,٣
٤	المستوى الرابع	٧١	٣٣,٥
٥	المستوى الخامس	١٢٧	٥٩,٩
٦	المستوى السادس	١	٠,٥

يوضح الجدول السابق أن عدد المعلمين في المستوى الخامس قد نال أكبر تكرار بين إجمالي العينة الأساسية فقد بلغ ١٢٧ معلماً ونسبة ٥٩,٩٪ تلاه في ذلك عدد المعلمين بالمستوى الرابع ، إذ بلغ عددهم (٧١) معلماً ، بنسبة ٣٣,٥٪ ، ثم معلمي المستوى الثالث وعددهم (٧) معلماً ، ثم معلمي المستوى الثاني وبلغ عددهم (٤) معلمين .

وأخيراً المعلمين ذوي المستويين : الأول والسادس ، ويشكلون أقل نسبة بين إجمالي العينة ١,٤٪ وتكرر قدره (٣) معلمين فقط .

وعلى ذلك يمكن القول أن المعلمين الذين هم على المستويين الخامس والرابع يشكلون الأغلبية بين عينة البحث الأساسية فقد بلغ عددهم (١٩٨) معلماً .

وبنسبة ٩٣,٤ ٪ . وهذا أمر طبيعي لأنه بموجب اللائحة التعليمية يصنف على هذين المستويين المعلمين الجامعيين المؤهلين تربوياً وهؤلاء يتم توزيعهم في الغالب على المرحلتين : المتوسطة والثانوية حسب تخصصاتهم .

ومن ناحية أخرى فقد بلغ المتوسط الحسابي لمستويات الأجور أو الراتب لإجمالي العينة (٤,٥١) بإنحراف معياري ٧٦٪ كما بلغ معامل الالتواء (١,٩١) مما يدل على أن مؤهلات أفراد العينة لا تتوزع اعتدالياً .
د - المؤهل العلمي :

جدول رقم (٥)

ويوضح التكرارات والنسب المئوية للمستويات الدراسية (المؤهل) لإجمالي

عينة البحث (ن = ٢١٢)

مسلسل	مستويات الأجور « الرواتب »	التكرار	النسبة المئوية
١	دبلوم متوسط	١١	٥,٢ ٪
٢	الشهادة الجامعية	١٩٨	٩٣,٤ ٪
٣	ماجستير	٣	١,٤ ٪

يوضح الجدول السابق أن عدد المعلمين الذين يحملون مؤهل جامعي قد نال أكبر تكرار بين أفراد العينة ككل . فقد بلغ (١٩٨) معلماً ، وبنسبة ٩٣,٤ ٪ ، يليه عدد المعلمين فئة « دبلوم » متوسط إذ بلغ (١١) معلماً ، بنسبة ٥,٢ ٪ ، ثم الماجستير وعددهم (٣) معلماً فقط وبنسبة ١,٤ ٪ .

ومن حيث القيم الحسابية نجد أن متوسط الحسابي لمتغير المؤهل العلمي لإجمالي العينة قد بلغ ١,٩٦ بإنحراف معياري قدره ٢٦ ٪ كما بلغ معامل الالتواء (- ١,٨٦) .

٢ - دراسة الرضا المهني لدى إجمالي العينة :

لكي يحدد الباحث مستوى الرضا المهني لدى إجمالي العينة فقد عمد إلى اختيار الفرضية التالية :

« ينخفض مستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلتين : المتوسطة والثانوية بمنطقة جدة التعليمية بوجه عام » وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لمعلمين الراضين وغير الراضين عن مهنة التدريس وذلك على النحو التالي :

أ - بالنسبة للرضا المهني العام (الدرجة الكلية للمقياس) :

حيث أن عدد عبارات المقياس في صورته النهائية ككل (٢٢) عبارة ، لذا فقد تم توزيع الدرجات كالتالي :

- تعطي الدرجة (١) للمعلم غير الراضي عن مهنته .

- تعطي الدرجة (٢) للمعلم غير المتأكد من مشاعره تجاه مهنته .

- تعطي الدرجة (٣) للمعلم الراضي عن مهنته .

وبذلك تعتبر الدرجة (٤٤) نقطة الحياد فمن تزيد درجته عنها يعد راضيا عن المهنة ، ومن تنقص درجته عنها فيعد غير راض عن المهنة ، أما ما يحصل على هذه الدرجة نفسها فهذا يعني أنه غير متأكد من مشاعره تجاه المهنة ويعتبر محايداً ، فلا يدخل في حساب التكرارات والنسب المئوية للمعلمين الراضين أو غير الراضين عن مهنة التدريس .

ب - بالنسبة لأبعاد الرضا المهني :

فقد تم توزيع الدرجات عليها كما يلي :

* الرضا عن المهنة في حد ذاتها :	من تزيد درجته على هذا البعد عن (١٠) درجات يعتبر راضيا باعتبار أن عدد عبارات هذا البعد خمس عبارات.
* الرضا عن الإشراف الإداري :	من تزيد درجته عن (٨) درجات يعتبر راضيا حيث أن عدد العبارات المقررة لهذا البعد هي أربع عبارات .
* الرضا عن الإشراف الفني :	من تزيد درجته عن (٦) درجات يعتبر راضيا عن مهنته حيث أن عدد عبارات هذا البعد ثلاث عبارات .
* الرضا عن العائد من المهنة :	من تزيد درجته عن (٦) درجات يعتبر راضيا باعتبار أن عدد عبارات هذا البعد ثلاث عبارات .
* الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع :	من تزيد درجته عن (٦) درجات يعتبر راضيا باعتبار أن عدد عبارات هذا البعد ثلاث عبارات .
* الرضا عن مستقبل المهنة :	من تزيد درجته عن (٨) درجات يعتبر راضيا باعتبار أن عدد عبارات هذا البعد أربع عبارات .

ويوضح الجدول التالي رقم (٦) التكرارات والنسب المئوية للمعلمين الراضين عن مهنتهم لدى إجمالي عينة البحث .

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية للمعلمين الراضين عن مهنتهم لدى إجمالي

عينة البحث (ن = ٢١٢)

أبعاد الرضا المهني	التكرارات	النسبة المئوية
الرضا عن المهنة في حد ذاتها	١٥٠	٥٧,٨
الرضا عن الإشراف الإداري	١٧٥	٨٢,٥ %
الرضا عن الإشراف الفني	١٤٠	٦٦,٠ %
الرضا عن العائد من المهنة	١٥٢	٧١,٧ %
الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع	٣٩	١٨,٤ %
الرضا عن مستقبل المهنة	٤٧	٢٢,٢ %
الرضا المهني العام	١٢٨	٦٠,٤ %

يوضح الجدول السابق ارتفاع نسب المعلمين الراضين عن مهنتهم لدى إجمالي العينة وذلك في الرضا المهني العام ، وكذا بالنسبة لبعض أبعاد الرضا حيث نجد ارتفاعاً ملحوظاً في نسب الراضين من المعلمين عن كل من : المهنة في حد ذاتها (٧٠,٨٪)، الإشراف الإداري (٨٢,٥٪)، والإشراف الفني (٦٦,٠٠٪)، والرضا عن العائد من المهنة (٧١,٧٪) في حين كانت نسبة الراضين عن البعدين: مكانة المهنة في المجتمع ، والرضا عن مستقبل المهنة منخفضين ، فقد بلغت في الأول (١٨,٤٪) وفي الثاني (٢٢,٢٪) .

وبهذه النتيجة يتضح ما يخالف الفرضية الأساسية للبحث أي أن هناك علاقة ايجابية معظم الجوانب المختلفة للمهنة ، حيث بلغت نسبة الرضا المهني العام ٦٠,٤٪ من إجمالي عينة البحث ، كما تضمنت هذه النتيجة ارتفاع نسبة الراضين عن المهنة في حد ذاتها (٧٠,٨٪) ، وكذا الإشراف الإداري (٨٢,٥٪) ، والإشراف الفني (٦٦٪) ، والعائد من المهنة (٧١,٧٪) ، وهذه النتيجة تختلف مع ما توصل إليه الباحث في دراسته عن الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية حيث أثبتت الدراسة وجود علاقة عكسية بين رضا المعلم وتلك لأبعاد السابقة ، وقد يرجع ذلك إلى ما يتمتع به مدرس المرحلة الثانوية من مميزات كإنخفاض نسبة نطاق الإشراف داخل الصف الدراسي ، وإنخفاض معدل عدد الحصص في الأسبوع مقارنة بزميله في المرحلة الابتدائية ، كما أن المعلمين في المرحلة الثانوية لا يقل تأهيلهم عن درجة البكالوريوس وهذا له دلالة عن رضا المعلم ، بالإضافة إلى بعض المزايا الاقتصادية والاجتماعية الأخرى .

وبالنسبة لإنخفاض نسبة الراضين من المعلمين عن مستقبل المهنة أو فرص الترقى المتاحة فهذه تكاد تكون ظاهرة عامة بين المعلمين في مختلف المراحل بوجه عام ليس في المجتمع السعودي فحسب بل وفي مختلف المجتمعات تقريباً إذ سبق

وأن أشارت إليه نتائج كثير من الدراسات كدراسة ديفز ، وتيدر أيموند وفانشير ، وسليمان الخضري الشيخ ، ومحمد سلامة ، ويرجع السبب في ذلك ربما إلى أن فرص الترقى تكاد تكون محدودة غالباً في مجال التدريس إذا ما قورنت بالمهن والوظائف الأخرى .

وبخصوص المكانة الإجتماعية لمهنة التدريس أظهرت نتيجة الدراسة انخفاضاً ملحوظاً في نسبة الراضين عن هذا البعد (١٨,٤ ٪) ، ولعل ذلك يرجع إلى انخفاض مستوى الوعي لدى غالبية أفراد المجتمع بأهمية الدور الذي يقوم به المعلم في تربية النشء ، ومما يعزز ذلك عدم إعطاء المعلم مزيد من الحوافز (وبالذات المعنوية منها) في كثير من المجتمعات .

٣ - دراسة العلاقة بين الرضا المهني وبعض المتغيرات الديموجرافية المختارة :

لهدف دراسة العلاقة بين الرضا المهني وبعض المتغيرات الديموجرافية المختارة (العمر ، الخبرة ، المؤهل ، الراتب) فقد اختبر الباحث صحة الفرضية التالية :

* لا توجد علاقة بين الرضا المهني وكل من (العمر ، الخبرة ، المؤهل ، الراتب الشهري) .

وقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين درجات الرضا المهني العام بأبعاده المختلفة وكل من : متغيرات العمر ، الخبرة ، المؤهل العلمي ، والراتب الشهري - وذلك لدى إجمالي عينة البحث . والجدول التالي رقم (٧) يوضح العلاقة على النحو التالي :

جدول رقم (٧) (ن = ٢١٢)

المرتب الشهري	المؤهل	الخبرة	العمر	ابعاد الرضا المهني
٠,١١٣	٠,٠١٤٢	٠,١١١٩	٠,١١٣	الرضا المهني العام
٠,٠٧٧	٠,٠٦٤	٠,١٣٢	٠,١٢٦	الرضا عن المهنة في حد ذاتها
٠,٠٧٣	٠,٠٠١	٠,٠٦٨	٠,٠٧٠	الرضا عن الإشراف الإداري
٠,٠٢٣	٠,٠٦٣	٠,٠٨٣	٠,٠٨٨	الرضا عن الإشراف الفني
٠,١٠٣	٠,٠٥٧	٠,١٥١	٠,١١٠	الرضا عن العائد من المهنة
٠,٠٣٦	٠,١٤٢	٠,٠٩٠	٠,٠٩٤	الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع
*٠,١٤٧	٠,٠٥٤	٠,٠٤٢	٠,٠٣٥	الرضا عن مستقبل المهنة

يوضح الجدول السابق وجود علاقات عكسية بدلالة إحصائية ارتباطية بين

كل من :

- الرضا عن المهن في حد ذاتها والخبرة .

- الرضا عن العائد من المهنة والخبرة .

- الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع والمؤهل العلمي .

- الرضا عن مستقبل المهنة والراتب الشهري .

كما يوضح الجدول أيضاً عدم وجود علاقة دالة بين كل من :

- الرضا المهني العام وجميع المتغيرات الديموجرافية المختارة .

- الرضا عن الإشراف الإداري وجميع المتغيرات الديموجرافية المختارة .
- الرضا عن الإشراف الفني وجميع المتغيرات الديموجرافية المختارة .
- الرضا عن المهنة في حد ذاتها وكل من العمل والمؤهل والمرتب الشهري .
- الرضا عن العائد من المهنة وكل من العمر والمؤهل والمرتب الشهري .
- الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع وكل من العمر والمؤهل والمرتب الشهري .
- الرضا عن مستقبل المهنة وكل من العمر والمؤهل العلمي .

★ ★ ★ ★

ثالثاً : النتائج والتوصيات :

يمكن اجمالي نتائج البحث فيما يلي :

- إرتفاع نسب المعلمين الراضين عن مهنة التدريس لإجمالي عينة البحث وذلك في الرضا المهني العام وفي معظم الأبعاد المحددة للرضا المهني .
- توجد علاقات عكسية بدلالة إحصائية بين الرضا المهني العام والمتغيرات الديموجرافية المختارة .

■ التوصيات :

في ضوء الدراسة النظرية والميدانية التي اشتملت عليها فصول الدراسة يمكن للباحث أن يقدم مجموعة من التوصيات يجملها فيما يلي :

- ١ - أن يوفر للمعلم وأسرته الخدمات الصحية الملائمة أسوة بغيره من أصحاب المهن الأخرى بالمملكة .
- ٢ - إعادة النظر في نظام المكافآت التشجيعية التي كانت تمنح للمعلم المتميز في عمله ، على أن يعاد العمل بها مع تحديد الضوابط الكفيلة بتطبيقها تطبيقاً سليماً، وذلك لكونها فرص من فرص الترقى الوظيفي للمعلم ، عدا كونها حافزاً للإبداع في مجال المهنة .
- ٣ - تحسين ظروف المهنة من (أثاث، وتجهيزات وضاءة ، وتكييف ووسائل معينة...) لما لذلك من أثر واضح على شعور المعلم تجاه مهنته .
- ٤ - أن تتاح للمعلم فرص ابداء الرأي والمشاركة في إتخاذ القرار التربوي كعضو فاعل نشط ، وأن يشعر بذلك فيما يحكم العلاقة بينه وبين الإدارة المدرسية ، نظراً لما هذا الجانب من أهمية في تحقيق الرضا المهني لدى المعلم .

- ٥ - الإهتمام بتوجيه خطابات الشكر والتقدير للمعلمين عند قيامهم بأعمال ومهام تستوجب ذلك نظراً لما لتلك الخطابات من مردود ايجابي على نفسية المعلم فهي تأتي ضمن الحوافز والعوائد المعنوية من مهنة التدريس .
- ٦ - التأكيد على مديري المدارس بإطلاع المعلمين على تقارير الكفاية الخاصة بهم ومناقشتها معهم إذا رغبوا ذلك حرصاً على تجنب الأخطاء وتكرارها .
- ٧ - ايضاح الأنظمة واللوائح والتعليمات التي تحكم مهنة التدريس وإطلاع المعلمين عليها وخصوصا المستجدين منهم .

★ ★ ★ ★

الخاتمة

يندرج هذا البحث ضمن الدراسات المعنية بالسلوك التنظيمي داخل المنظمات سواء تربوية أم غير تربوية ؛ فالبحث تمحور - كما هو ملحوظ - حول دراسة إتجاهات ومواقف المعلمين تجاه مهنة التدريس ومدى توافقهم وولائهم للمهنة وذلك بهدف إثراء المعرفة التنظيمية في ميدان التربية والتعليم .

وقد ركزت الدراسة على جانبين ، الأول - نظري يتعلق بدراسة الرضا المهني من حيث مستواه والعوامل المحددة له وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية للمعلم ، وجانب آخر ميداني ركّز فيه الباحث على معرفة متوسط الرضا المهني لدى المعلم - محل الدراسة - لكل عامل من عوامل الرضا المهني - كما حددت في البحث ، وقياس مستوى الرضا المهني العام لدى عينة البحث إجمالاً .

وفي ضوء ذلك - خلصت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها :

- ١ - إرتفاع نسب المعلمين الراضين عن مهنة التدريس لدى إجمالي العينة .
- ٢ - توجد علاقات عكسية بدلالات إحصائية بين الرضا المهني العام والمتغيرات الديموجرافية المختارة .

وأخيراً ، قدم الباحث مجموعة من التوصيات لعل من أبرزها :

- ١ - ينبغي أن يوفر للمعلم التأمين الصحي له ولأفراد أسرته أسوة بغيره من أصحاب المهن الأخرى .
- ٢ - إعادة النظر في المكافآت التشجيعية التي تمنح للمعلم المتميز في عمله ، على أن يعاد العمل بها مع تحديد الضوابط الكفيلة بتنظيمها تنظيماً سليماً .

هذا ، والله من وراء القصد ،،

قائمة المراجع

المراجع

* المراجع العربية :

- ١ - أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٤ م .
- ٢ - جابر عبد الحميد جابر ، أحمد خيرى كاظم ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٨ م .
- ٣ - جابر عبد الحميد جابر ، يوسف محمود الشيخ ، علم النفس الصناعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة (د . ت) .
- ٤ - سامية لطفي الأنصاري ، الرضا عن العمل بين مدرس العلم بالمرحلة الإعدادية ، إمتاح علمي منشور بصحيفة التربية ، العدد الثاني ، السنة الثلاثون ، مارس ١٩٧٨ م .
- ٥ - سمير يوسف ، سلوكيات الإدارة ، انتاج علمي منشور بمجلة كلية التجارة ، جامعة طنطا ، ١٩٨٣ م .
- ٦ - عباس محمود عوض ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، فرع الاسكندرية ، الاسكندرية ، ١٩٧٦ م .
- ٧ - علي أحمد العمري ، الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية ، دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة طنطا ، ١٤١١ هـ .
- ٨ - ناصر محمد العديلي ، السلوك التنظيمي في الإدارة ، مطبوعات معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٤ هـ .
- ٩ - ناصف عبد الخالق ، الرضا الوظيفي بين قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي الكويتي ، انتاج علمي منشور بمجلة كلية التجارة ، الكويت ، ١٩٨٢ م .
- ١٠ - المملكة العربية السعودية ، ديوان الخدمة المدنية ، مطبوعات الديوان ، الرياض ، ١٣٨٦ هـ .

* المراجع الأجنبية :

- 11 - Buiiock, A. H. and Rotth An Index of Job Satisfaction ounnal
psycholqy, vol, 35 .
- 12 - Hethert G. heneman, Donal P. Schaup, and Johan A., Fossas
Personal Human Resource Management, lilmois, Richard In-
win Inc, 1980 .
- 13 - Mecormick, E.J. and Ilgen C., Industrial Psychology, 7 th . ed.,
printice Hall Inc., New Jersey, 1980 .
- 14 - Schultz Dune, Psychology abd Industry to day, Macmillan
publisher co., New Yourk , 1970 .
- 15 - Smith P.C., Kindall L.M. and Hulin C.L., Measurment of Sat-
isfactio in Work and Retirment, Rand-MC. Nally Chicago,
1969.

مطابع جامعة أم القرى