

باب التربية:

1- الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

بدولة الكويت

Job satisfaction with teachers of general education and teachers of students with special needs in the State of Kuwait

الدكتورة: فاطمة حمزة عباس المطوع

f.h.almoutaw3@hotmail.com

وزارة التربية - دولة الكويت

تاريخ القبول: 15/2/2021

تاريخ الاستلام: 27/1/2021

مستخلص البحث:

تهدف الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام، ومدارس ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الكويت، بالإضافة إلى التعرف على مدى الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، ومن ناحية أخرى هل تؤثر نوعية المدارس التي يعمل بها المعلمون، ومؤهلهم الدراسي، ومستوى خبراتهم على مدى الفروق بينهم في الرضا الوظيفي. وقد توصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى كل من معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أثبتت الدراسة أن عامل الجنس له تأثير بسيط مما لا يعني أن الجنس له تأثير على مستوى الرضا الوظيفي، بينما كل من عوامل المؤهل (مؤهل عالٍ/مؤهل متوسط)، وسنوات الخبرة، ونوعية التعليم (عام/ذوي احتياجات خاصة)، تلك العوامل لا تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ويفسر ذلك أن الظروف ومناخ العمل السائد يكاد يكون واحداً لدى أفراد العينة.

كلمات مفتاحية: دولة الكويت، المعلمون، الرضا الوظيفي، التعليم العام، ذوي الاحتياجات الخاصة

Abstract:

In this study, the researcher aims to identify the level of job satisfaction among teachers of both sexes in public education schools and schools for people with special needs in the State of Kuwait, in addition to identifying the extent of gender differences in job satisfaction, and on the other hand, does each affect the quality of schools in which teachers work Their academic qualifications, and their level of experience on the differences between them in job satisfaction.

The researcher in this study found that the level of job satisfaction is low for both teachers of general education and teachers of students with special needs, and the study also proved that the gender factor has a small effect, which does not mean that sex has an effect on the level of job satisfaction,

while both factors Qualification (high qualification / intermediate qualification), years of experience, quality of education (general / special needs), these factors do not affect the level of job satisfaction of teachers of general education and teachers of students with special needs; This explains that the prevailing circumstances and work environment are almost the same among the sample members.

Key words: State of Kuwait, teachers, job satisfaction, general education, students with special needs

1. مقدمة:

يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة، كما أن الرضا الوظيفي عن المهنة يعد من أهم عوامل نجاح المعلم، أو المعلمة في العمل التربوي؛ لذا فإن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطاً، وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. (الشيخ، 1997).

ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة، ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (أبو شيخة، 1998).

وتتبع أهمية هذه الدراسة من أنها تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم العام، ومدارس ذوي الاحتياجات الخاصة من الجنسين في دولة الكويت من الناحيتين، العلمية من حيث اختبار الرضا الوظيفي لدى المعلمين، والتطبيقية من إمكانية استفادة المسؤولين من نتائج الدراسة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام، ومدارس ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتفترض الباحثة من خلال تقديمها لهذه الدراسة، أن وزارة التربية بدولة الكويت قد آلت على نفسها تحقيق أقصى درجات الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التعليم العام، وذوي الاحتياجات الخاصة، ورفع مستوى أدائهم بشكل يدعم رفع مستوى المخرجات التعليمية، وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، تهدف الباحثة في هذه الدراسة إلى ما يلي:

- 1 - التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام، ومدارس ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - 2 - التعرف على مدى تأثير الجنس (ذكر/أنثى) على مستوى الرضا الوظيفي.
 - 3 - التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف نوعية المدارس التي يعمل بها المعلمون.
 - 4 - التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل الدراسي.
 - 5 - التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف مستوى الخبرة.
- وفي ضوء أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة منهجية البحث الوصفي التحليلي مع مقارنة المسح

الميداني، وهو ما يتيح لها الحصول على بيانات دقيقة لموضوع الدراسة محور البحث، حيث إنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. ويقوم منهج المسح الميداني على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين، لتتمكن الباحثة من الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها.

وقد اشتملت العينة على (670) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، قامت الباحثة بإعداد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بما يتناسب وأفراد العينة، وتكون المقياس في صورته النهائية من مجموعة من البنود، بعد عرضه على خمسة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس، كما قامت بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (20) معلماً ومعلمة للتأكد من صدق وثبات المقياس، وقابليته للتطبيق من حيث صياغة ووضوح البنود.

2. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

2.1 نظرية (هرزبرج Harzberg):

يطلق عليها «نظرية العاملين»، وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقع العمل، حيث رأى «هرزبرج» أن هناك مجموعتين من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم. (الشيخ، وشيرير، 2008)

2.2 نظرية (فروم Vroom):

فسر (فروم Vroom) الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل. (الشيخ، وشيرير، 2008)

3. عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:

تحدد عوامل الرضا الوظيفي فيما يلي (عبد الخالق، 1986):

- 3.1 - عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
 - 3.2 - عوامل تنظيمية تتعلق بظروف العمل وشروطه.
 - 3.3 - عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.
- وتتلخص ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي (أسعد، ورسلان، 1982):
- 3.4 - كفاية الإشراف المباشر
 - 3.5 - الرضا عن العمل ذاته
 - 3.6 - الاندماج مع الزملاء في العمل
 - 3.7 - عدالة المكافآت
 - 3.8 - الحالة الصحية (البدنية والذهنية)

4. الدراسات السابقة:

4.1- دراسة أمينة العمادي 1996:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بقطر وعلاقته ببعض المتغيرات، واشتملت العينة على (667) معلماً ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق جوهرية بين المعلمين والمعلمات في كل من (الخبرة، المؤهل الدراسي، المرحلة التعليمية).

4.2- دراسة كيرتس وآخرون 2002:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ولاية فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية، في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن:

أ - وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف.

ب - وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب، فرص الترقية).

ت - إن المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً أقل.

4.3- دراسة هيام الشريدة 2002:

هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك في المملكة الأردنية الهاشمية، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا، واشتملت العينة على (657) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة

4.4- دراسة عبد الصمد الأغبري 2003:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، وشملت العينة (83) من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري، والشعور بالإنجاز، والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي ... إلخ، تمثل مصدراً كبيراً للرضا لدى أفراد العينة.

4.5- دراسة مريم بخاري 2007:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث بطريقة منهجية عن مدى الرضا الوظيفي عند العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة من خلال معرفة أحاسيسهن واتجاهاتهن نحو اللائحة التعليمية الجديدة التي صدرت لتحسين أوضاع العاملين في التعليم وزيادة الحوافز لديهم، كما هدفت إلى التعرف على العوامل الإدارية التي تعيق أو تساعد على الرضا الوظيفي لدى العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في دراستها، وطبقت الاستبانة على عينة طبقية عشوائية حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (226) موظفة من العاملات في مجال التعليم العام في منطقة مكة المكرمة بالإضافة إلى المشرفات (بمسمى الموجهات سابقاً) وكان من أهم النتائج:

- أ - الموظفات غير راضيات عن عملهن في ضوء اللائحة التعليمية.
 ب - ارتفاع نسبة الموظفات اللاتي لا يشعرن بالأمان في ظل اللائحة التعليمية.
 ت - تميل معظم المعلمات إلى قبول ما يسند إليها من أعمال من غير اختصاصهن أحياناً تقادياً للاصطدام مع الهيئات الإدارية.

4. 6- دراسة جواد محمد الشيخ، عزيزة شيرير 2008:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

4. 7 - دراسة السعيد (2010)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى حملة شهادة الدكتوراة الكويتيين العاملين في وزارة التربية، وتقصي أثر أربعة متغيرات مستقلة هي (النوع، ومكان العمل، ونوع مؤهل شهادة الدكتوراة، وسنوات الخبرة) في إجابات أفراد عينة الدراسة، ومن ثم تقديم بعض المقترحات التي من شأنها أن تسهم في تحسين درجة الرضا الوظيفي من وجهة نظر حملة شهادة الدكتوراة، متبعة في ذلك المنهج المسحي الوصفي.

وطالبت الباحثة بأخذ ما جاءت الدراسة من التوصيات وفق محاور الدراسة الأربعة، فكانت توصيات إعادة النظر في النظم والقوانين واللوائح الإدارية الخاصة بوزارة التربية وديوان الخدمة المدنية، بحيث تراعي احتياجات حملة شهادة الدكتوراة الكويتيين في وزارة التربية، وتطوير نظام الترقية ليأخذ بالاعتبار المؤهلات العلمية والخبرة معاً، في شغل الوظائف القيادية في وزارة التربية، ووضع معايير أكثر عدالة وموضوعية للترقية، بحيث تراعي فئة حملة شهادة الدكتوراة الكويتيين العاملين في وزارة التربية، وجاءت التوصيات في المحور المالي، بزيادة العلاوة المالية التشجيعية المخصصة لحملة شهادة الدكتوراة الكويتيين العاملين في وزارة التربية بما يتناسب مع المؤهل العلمي وطبيعة العمل.

5. تعليق على الدراسات السابقة:

5. 1- اهتمت بعض الدراسات السابقة بالتعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس سواء في التعليم العام، أو الجامعي، كما اهتم البعض الآخر بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
 5. 2- تناولت الدراسات ما يتعلق بالرضا عن الخدمات التي تقدم للعاملين في حقل التعليم، بالإضافة إلى ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها.
 5. 3- معظم الدراسات ركزت على التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالتعليم العام، ولا يوجد سوى دراسة واحدة تتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (دراسة خولة يحيى 1994).

5. 4- استهدفت الدراسات السابقة قياس مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية، إلا أنها اختلفت في تحديد العوامل والأبعاد المؤثرة في الرضا أو عدم الرضا الوظيفي، وقد دلت النتائج أن مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، كما بينت النتائج أن درجة

الرضا عن مجالات التدريب لأعضاء هيئة التدريس، والراتب وفرص النمو والترقية التي يتيحها العمل لأعضاء هيئة التدريس كانت متدنية في معظم الدراسات

6. الطريقة والإجراءات

6.1- العينة :

اشتملت العينة على (670) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة.

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفقاً لمرحلة ونوع التعليم والجنس

جملة	ذوي الاحتياجات الخاصة (الإعاقة العقلية)	التعليم العام			المجموعة
		ثانوي	متوسط	ابتدائي	
340	40	100	100	100	معلمون
330	30	100	100	100	معلمات
670	70	200	200	200	جملة

6.2- أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بما يتناسب وأفراد العينة، وتكون المقياس في صورته النهائية من مجموعة من البنود، تدرج تحت خمسة أبعاد أساسية هي: (الرضا عن الراتب، إشباع حاجات المعلم، طبيعة العمل والمناخ السائد بالمدرسة، القيادة السائدة، المكانة الاجتماعية)، كما تم تحديد أربع استجابات متدرجة لكل بند وفقاً لمقياس (ليكرت)، وتم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، ثم قامت بتوزيع البنود داخل المقياس عشوائياً وطُبق المقياس في صورته المبدئية على عدد (20) معلماً من معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة للتأكد من مناسبة المقياس للتطبيق من حيث صياغة ووضوح البنود.

6.3- صدق الاختبار:

لكي تتأكد الباحثة من صدق المقياس قامت بعرضه على خمسة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس، ومناقشة التحديد الإجرائي للرضا الوظيفي عن مهنة التدريس، وكذلك التحديد الإجرائي لكل بعد من أبعاد المقياس، وطلبت منهم استبعاد البنود التي لا تتفق وهذا المفهوم أو إضافة ما يرونه مناسباً لهذا المفهوم.

6.4- ثبات الاختبار:

استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار، فقد قامت بتطبيق الاختبار على أفراد العينة الاستطلاعية مرتين بحد فاصل (21) يوماً، وكان معامل الثبات (0.85) وهو معامل ثبات مقبول.

7. الإجابة عن تساؤلات الدراسة

7.1- السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بتحديد درجة القطع التي يكون عندها مستوى الرضا الوظيفي مقبول وهي (140)، أي ما يمثل 70% من الدرجة الكلية للمقياس وهي (200)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (2) يوضح المتوسط الفرضي والمتوسط الفعلي والدرجة الكلية لدرجات معلمي التعليم العام على مقياس الرضا الوظيفي

الدرجة الكلية للمقياس	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	مستوى الرضا
200	140	101.23	منخفض

من خلال الجدول (2) وُجد أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام منخفض، حيث إن المتوسط الفعلي للعينة على مقياس الرضا الوظيفي أقل من المتوسط الفرضي، حيث إنه لم يتجاوز (101.23)، وقد يرجع ذلك إلى سحب معظم الصلاحيات من المعلم، وإلغاء أسلوب العقاب، بالإضافة إلى إن مهنة التعليم تتطلب بذل الجهد الكبير من المعلم، وقد يكون الراتب في الوقت الحالي له دور كبير في انخفاض مستوى الرضا لدى هذه الفئة

7. 2- السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بتحديد درجة القطع التي يكون عندها مستوى الرضا الوظيفي مقبول وهي (140)، أي ما يمثل 70% من الدرجة الكلية للمقياس وهي (200)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3) يوضح المتوسط الفرضي والمتوسط الفعلي والدرجة الكلية لدرجات معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي

الدرجة الكلية للمقياس	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	مستوى الرضا
200	140	101.23	منخفض

من خلال الجدول (3) نجد أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام منخفض، حيث إن المتوسط الفعلي للعينة على مقياس الرضا الوظيفي أقل من المتوسط الفرضي، حيث إنه لم يتجاوز (98.87)، وقد يرجع ذلك إلى أن التعامل مع فئة الإعاقة العقلية تتطلب بذل الجهد الكبير من المعلم أو المعلمة.

7. 3- السؤال الثالث: هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف نوعية التعليم (عام،

فئات خاصة)؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب قيمة (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (معلمي التعليم العام/معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة) على مقياس الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (معلمي التعليم العام / معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة) على مقياس الرضا الوظيفي

المجموعة	معلمي التعليم العام ن = 600		معلمي الخاصة ن = 70		د.ح	ت	الدالة
	م	ع	م	ع			
مستوى الرضا الوظيفي	101.23	15.73	98.87	16.55	333	0.83	غير دالة

بالنظر إلي الجدول (4) والذي يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (معلمي

التعليم العام/معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة) على مقياس الرضا الوظيفي، نجد أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً حيث إن قيمة (ت) لم تتجاوز (0.83) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05)، ويمكن تفسير ذلك بأن الظروف والمناخ السائد يكاد يكون واحداً لدى أفراد العينة

4.7- السؤال الرابع: هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف سنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب قيمة (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (معلمون لديهم سنوات خبرة (10) سنوات/معلمون لم يمض عليهم 3 سنوات) على مقياس الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5) يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (معلمون لديهم سنوات خبرة (10) سنوات / معلمون لم يمض عليهم 3 سنوات) على مقياس الرضا الوظيفي

الدالة	ت	د.ح	معلمون لم يمض عليهم (3) سنوات ن = 214		معلمون لديهم سنوات خبرة (10) سنوات ن = 254		المجموعة
			ع	م	ع	م	
غير دالة	1.01	232	17.51	97.05	16.39	95.47	مستوى الرضا الوظيفي

من خلال الجدول (5) والذي يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (معلمون لديهم سنوات خبرة (10) سنوات / معلمون لم يمض عليهم (3) سنوات) على مقياس الرضا الوظيفي، نجد أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً حيث إن قيمة (ت) لم تتجاوز (1.01) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05)، ويمكن تفسير ذلك بأن الظروف والمناخ السائد يكاد يكون واحد لدى أفراد العينة.

5.7- السؤال الخامس: هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف المؤهل الدراسي (متوسط، عال)؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب قيمة (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (مؤهل متوسط / مؤهل عال) على مقياس الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (6) يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (مؤهل متوسط / مؤهل عال) على مقياس الرضا الوظيفي

الدالة	ت	د.ح	مؤهل متوسط ن = 46		مؤهل عال ن = 624		المجموعة
			ع	م	ع	م	
غير دالة	0.31	333	13.87	99.45	14.54	100.65	مستوى الرضا الوظيفي

من خلال الجدول (6) والذي يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (مؤهل متوسط / مؤهل عال) على مقياس الرضا الوظيفي، نجد أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً حيث إن قيمة (ت) لم تتجاوز (0.31) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية، ويمكن تفسير ذلك بأن الظروف والمناخ السائد يكاد يكون واحداً لدى أفراد العينة.

7. 6- السؤال السادس: هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف الجنس (ذكر، أنثى)؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب قيمة (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (ذكور/ إناث) على مقياس الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (7) يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (ذكور / إناث) على مقياس الرضا الوظيفي

المجموعة	ذكور ن = 340		إناث ن = 330		د.ح	ت	الدلالة
	م	ع	م	ع			
مستوى الرضا الوظيفي	98.85	11.79	101.25	12.38	333	2.54	0.01

من خلال الجدول (7) والذي يوضح نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة (ذكور / إناث) على مقياس الرضا الوظيفي، نجد أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، حيث إن قيمة (ت) قد بلغت (2.54)، وعلى الرغم من أن قيمة (ت) دالة إلا أن هذا لا يعني أن الجنس له تأثير على مستوى الرضا الوظيفي، ومن ثم ينبغي حساب قيمة (=) حيث إن حجم التأثير هو الوجه المكمل للدلالة الإحصائية، وبحساب قيمة (=) وجد أنها لا تتجاوز (0.02)، وهذا يدل على أن حجم التأثير صغير، ومن ثم لا يمكننا القول إن هناك فروقا جوهرية بين الجنسين (ذكور/إناث) في مستوى الرضا الوظيفي ويمكن تفسير ذلك بأن الظروف والمناخ السائد يكاد يكون واحدا لدى أفراد العينة.

8. التوصيات:

8. 1- العمل على تحقيق مبدأ العدالة في المكافآت بين المعلمين في حقل التعليم.
8. 2- إعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس، تؤدي إلى أن يعتبر المعلمون مهنة التدريس رسالة وليست مهنة لتحصيل متطلبات الحياة فقط.
8. 3- عقد دورات تدريبية للمعلمين الهدف منها إكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على صعوبات العمل في مهنة التدريس.

9. خاتمة:

تعرضت الباحثة في هذه الدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام، ومدارس ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الكويت، ومدى الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، للتعرف على مدى تأثير نوعية المدارس التي يعمل بها المعلمون، ومؤهلهم الدراسي، ومستوى خبراتهم ومدى تأثير الفروق بينهم في الرضا الوظيفي.

وقد توصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى كل من معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أثبتت الدراسة أن عامل الجنس له تأثير بسيط مما لا يعني أن الجنس له تأثير على مستوى الرضا الوظيفي، بينما كل من عوامل المؤهل (مؤهل عالٍ/ مؤهل متوسط)، وسنوات الخبرة، ونوعية التعليم (عام/ذوي احتياجات خاصة)، لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؛ ويرجع ذلك إلى أن مناخ العمل السائد يكاد يكون واحداً لدى أفراد العينة.

10. قائمة المراجع:

10.1- المصادر العربية:

- أبو شيخة، نادر أحمد، (1998). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
- أحمد، شكري السيد، (1991). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، حولية كلية التربية - جامعة قطر، ع8.
- أسعد، محمد محسن علي، ورسلان، نبيل علي، (1982). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبد العزيز.
- الأغبيري، عبد الصمد قائد محمد، (2003). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، ع 109.
- بخاري، مريم سيف الدين، (1986). الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللاتحة التعليمية، (أطروحة ماجستير)، كلية التربية - جامعة أم القرى.
- بدر، حامد، (1983). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، مج 11 ع 3.
- التويجري، محمد إبراهيم، (1988). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات «دراسة ميدانية مقارنة»، المجلة العربية للإدارة، مج 12، ع 3.
- حسان، حسن، والصبيد، عبد العاطي، (1986). البناء العملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية، رسالة الخليج العربي، ع 17.
- خليل، جواد محمد الشيخ، وشريز، عزيزة عبد الله، (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، ع 1.
- الشريدة، هيام نجيب، (2002). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مج 14، ع 2.
- الشيخ، سوسن سالم، (1997). دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي «نموذج مقترح»، المجلة العربية بكلية التجارة، فرع جامعة الأزهر للبنات، ع 13.
- العاجز، فؤاد، ونشوان، جميل (2004). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية - الجامعة الإسلامية.
- عبد الخالق، ناصف، (1986). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية للإدارة، مج 6، ع 1.
- عكاشة، علي، (1989). المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين في جامعة اليرموك، (أطروحة ماجستير)، جامعة اليرموك.
- عليجات، محمد، (1994). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، مج 10، ع 1.
- العمادي، أمينة عباس، (1996). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، حولية كلية التربية - جامعة قطر، ع 13.
- مصطفى، صلاح عبد الحميد (1989). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة، مجلة التربية الجديدة، مج 16، ع 7.
- المعمر، منصور محمد، (1993). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، (أطروحة ماجستير)، كلية التربية - جامعة الملك سعود.
- النعيم، موزي فهد، (1984). الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح، (أطروحة ماجستير)، كلية التربية - جامعة الملك سعود.
- الهويش، سليمان، (1999). العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب بشركة الحديد سابك، (أطروحة ماجستير)، كلية التربية - جامعة أم القرى.

- الوليدي، علي محمد، (2003). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها، (أطروحة ماجستير)، كلية التربية - جامعة أم القرى.
- يحيى، خولة، (1994). الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان، مجلة دراسات إنسانية، مجلد 21، ع3.
- **10.2- المصادر الأجنبية**
- Campbell, J.P and V. Scarapelle, (1983). Job Satisfaction. Journal of personal Psychology, V.101, No:4, P.36.
- Curtis, Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review, 31 (1), 2002, p.p. 30-42.
- Fall, P.11. Abouserie, Reda, (1996). Stress, Coping Strategies, and Job Satisfaction in University Academic Staff. Educational Psychology, Vol. (16), P.P. 8-49.
- Fitzgerald. M.R. and Durant, R.T, (1980). Citizen evaluations and urban Management. Sarvic Delivery in an Era protest, Public Administration Review. 40. PP. 585-594.
- Liacqu, Joseph A. & Schumacher, Phyllis, (1995). Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education. Education, Vol. 116, Issue, 1.
- Young J. (1988). Teacher job satisfaction: A study of the overall job satisfaction and work fact satisfaction of teachers, Dissertation Abstract International, 49 (7-A), 1665.