

العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت

Factors affecting the development of job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait

إعداد الدكتورة/ ريم عابد محمد عوض شاهر العنزي

معلمة علوم بدولة الكويت ومدرب معتمد في التنمية البشرية وعضو في جمعية علم النفس الكويتية، دولة الكويت

Email: reem.3yeed@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم الابتدائي بدولة الكويت، والتعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف (مستوى الخبرة، المؤهل الدراسي، السن)، بالإضافة إلى اقتراح سبل تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، ومقياس الرضا الوظيفي لفوزي عكاشة وحسين مصطفى (2008) على عينة مكونة من (210) معلمة من معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهراء بالكويت، وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، وأن مدى الرضا الوظيفي لا يختلف أو يتأثر باختلاف مستوى الخبرة والمؤهل الدراسي عند معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، كما أظهرت النتائج الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن، كما أظهرت أن هذه الفروق جاءت لصالح الفئة العمرية من (36 – 45)، وأظهرت نتائج تحليل السؤال المفتوح حول الاقتراحات لسبل تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة أن أغلب الاقتراحات تمحورت حول التغييرات الإدارية و توفير الإمكانيات والاهتمام بالمركز الاجتماعي والمكافآت للمعلمات المتميزات. وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بضرورة تحقيق التواصل والتعاون بين الإدارة المدرسية والمعلمات، وأن تقوم الإدارة المدرسية بتقدير المعلمات المتميزات مادياً ومعنوياً، بالإضافة إلى التأكد من توافر الإمكانيات اللازمة داخل المدارس لتمكين المعلمة من الإبداع في العمل، وهذا من شأنه تحقيق الرضا الوظيفي، وضرورة تسليط الضوء على الرضا الوظيفي في المؤسسات وإقامة ورشات عمل تدريبية حول أهميته في تطوير المدارس، وكذلك عمل دورات تدريبية للمعلمات على كيفية تنفيذ برامج التدريب التي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي في المرحلة الابتدائية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمات المرحلة الابتدائية، دولة الكويت

Factors affecting the development of job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait

Abstract:

The present study aimed to identify the factors influencing the development of job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait, and to identify the extent to which job satisfaction varies among teachers according to (level of experience, academic qualification, age), in addition to proposing ways to achieve job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait. Kuwait, and to achieve the objectives of the study, the descriptive survey method and the job satisfaction scale by Fawzi Okasha and Hussein Mustafa (2008) were used on a sample of (210) primary school teachers in Al-Jahra Governorate in Kuwait. The study concluded that the level of job satisfaction is generally high, and that the extent of job satisfaction does not differ or is affected by the level of experience and educational qualifications of primary school teachers in the State of Kuwait. The statistical results also showed that there were statistically significant differences at a significance level of (0.05) between the average responses of the sample members on the job satisfaction scale according to the age variable. It also showed that these differences were in favor of the age group (from 36 - 45). The results of the analysis of the open question about suggestions for ways to achieve job satisfaction from the point of view of the sample members showed that most of the suggestions revolved around administrative changes, providing capabilities, and interest in social status and rewards for distinguished teachers. In light of the study results, the researcher recommends the necessity of achieving communication and cooperation between school administration and teachers, and that school administration appreciates distinguished teachers materially and morally, in addition to ensuring the availability of the necessary capabilities within schools to enable the teacher to be creative in her work, which will achieve job satisfaction, and the necessity of shedding light on job satisfaction in institutions and holding training workshops on its importance in developing schools, as well as holding training courses for teachers on how to implement training programs that help improve job satisfaction in the primary stage.

Keywords: job satisfaction, primary school teachers, State of Kuwait

1. مقدمة الدراسة:

يعد العنصر التنظيمي والعنصر البشري من أهم محددات الإدارة بشكلها العام، فالعنصر الأولي تشكل من الوظائف والأطر القابلة للتغيير إعادة التشكيل مجدداً، لتكون أكثر كفاءة وملاءمة لتغير الظروف وتقلب البيئة وتطورها، أم ما يتعلق بالجانب البشري، فيتركز على التدريب المستمر واكتساب المهارات، والعمل على تنمية الإحساس بالمسؤولية والثقة بالنفس لتعميق قدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة، يعد الانسجام والتآلف بين المعلمين فيما بينهم وبينهم والكارر الإداري يعزز الانتماء للمؤسسة التربوية ومن أهم الأمور التي في ذلك أيضاً تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفر الخدمات العامة لهم وذلك يجسد مهمة الإدارة الأساسية عبر خدمة الأفراد، والاستجابة لحاجاتهم للوصول لعملية تربوية ناجحة توتي أكلها على نحو جيد (شتيات، 2018، ص561-562).

ففي مجال التربية والتعليم الرضا الوظيفي هو اتجاه إيجابي نحو الأعمال التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والنواحي الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية والنواحي الإدارية والجوانب الوظيفية المتعلقة بوظيفته وتقبله لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية. كما يعد الرضا الوظيفي لدى المعلمين من أهم مؤشرات نجاح رياض الأطفال كمؤسسة تربوية تعليمية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة الاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة (شرف، 2023، ص146).

ويذكر التربويين مجموعة من العوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. كما هناك عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومهارات وكفايات المعلمين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل والاندماج مع الزملاء في العمل (الصقور، 2012، ص5).

1.1 مشكلة الدراسة:

يعد الرضا الوظيفي للمعلم والمعلمة من أهم عوامل نجاح المؤسسة التربوية، ومن أبرز مؤشرات نجاح العملية التربوية بمجملها، ويمكن القول أن الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. ونظراً لأن المدرسة جزء هام من المجتمع؛ فإن الآمال تعلقت بقيامها بدور فاعل في تنمية مهارات الطلاب، مما يتطلب منها أن تعمل على تأدية أدوارها بكفاءة، ويتطلب هذا بالطبع أن توفر المدرسة للكوادر البشرية بيئة تعليمية وإدارية جيدة تساعد الجميع على أداء أدوارهم المنوطة بهم (جمعان، سلمان، 2020، ص392).

فتمثل المرحلة الابتدائية واحدة من المراحل التعليمية المهمة في حياة الطلاب، ولما كان المعلم يعاني من العديد من المشكلات والاحتياجات غير المشبعة والتي تؤثر على أدائه ورضائه الوظيفي، كان لزاماً علينا التركيز على العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمات، وفي ضوء عمل الباحثة كمعلمة وفي ضوء الخبرات العملية السابقة أمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي للدراسة:

ما هي العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم الابتدائي؟

ومنه تنفرع بعض التساؤلات:

■ هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف مستوى الخبرة؟

- هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف المؤهل الدراسي؟
- هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف السن؟
- ما هي سبل تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهن؟

2.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف مستوى الخبرة.
2. التعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف المؤهل الدراسي.
3. التعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف السن.
4. التوصل إلى مقترحات التي يمكن من خلالها تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة الجهراء من وجهة نظرهن.

3.1. أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الرضا الوظيفي للعاملين؛ فهو يساهم في تحقيق الأهداف، وزيادة الإنتاجية للمؤسسات التربوية.
2. تساهم هذه الدراسة في تقديم صورة عن واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.
3. تأتي هذه الدراسة لإثراء الأدب النظري بواقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

1. تحدد هذه الدراسة العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمات في المرحلة الابتدائية في الكويت.
2. معرفة معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.
3. قد تساهم مقترحات هذه الدراسة في المساهمة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.

4.1. مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي

الحالة النفسية والانفعالية السارة التي يصل إليها الموظف، عند الدرجة إشباع معين، تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية الاجتماعية، المهنية والمادية. (لطيفة عريق وحبيب الود، 2013، ص186).

وتعريف لوك: الذي يعرف الرضا عن العمل على أنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل عديدة مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقى والعلاقة مع الزملاء والرؤساء (ربيع، 2010، ص240).

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي بأنه شعور المعلمات بأن طبيعة العمل وبيئته ومردوده المادي والمعنوي منه تشبع حاجاته ورغباته وتوقعاته وبحسب الدراسة هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الرضا الوظيفي التي تبنته الباحثة في هذه الدراسة.

2. الإطار النظري

1.1. تعريف الرضا الوظيفي

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته.

عرفه (القحطاني، 2022) بأنه شعور الموظف بأن طبيعة العمل وبيئته والمردود المادي والمعنوي منه تشبع حاجاته ورغباته وتوقعاته وبذلك يعبر الموظف عن الرضا بالجد والتفاني في أداء عمله.

وعرفته (جمعان، سلمان، 2020، ص88) بأنه عبارة عن شعور الموظف تجاه عمله، وهو انعكاس لمدى إشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة العمل. وبأنه مقدار شعور المعلمة بالسعادة والإيجابية والراحة النفسية نحو طبيعة عملها، واتجاهها نحو ما تقدمه لها قائدة المدرسة من إشباع لحاجاتها المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية مع توفر البيئة المناسبة التي تساعد على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

فالرضا الوظيفي مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المعلم نحو نمط وظيفته والعناصر المتعلقة به تضم كل من الأجر، ومحتوى العمل، فرص الترقية، الإشراف، جماعات العمل، ظروف العمل (محمد، 2018)، فهو يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد لذلك العمل بارتياح ورضا النفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملك أو ضيف" (الرشوي، 1997، ص22).

كما عرفه عرفه هيربرت (Herbert: 1990: 146) بأنه "مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم، وتعتمد هذه المشاعر على ما يعتقد أن العمل يتجه حاليًا له، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى".

الرضا الوظيفي للمعلمات في المرحلة الابتدائية

يُعد الرضا الوظيفي واحداً من العناصر والمقومات التي تمكن العملية التعليمية من تحقيق أهدافها، ويعد رضا المهنيين عن طبيعة أعمالهم عنصراً هاماً من العناصر التي تدعم العملية التعليمية، حيث يشكل التعليم أحد أهم المؤشرات الأساسية لرفقي الأمم وتقدمها، وتمثل التربية السليمة والتنشئة القويمة خطوط الدفاع الأولى عن استقرار المجتمع (عبد الله، 1425، ص211). فتمثل المدرسة الابتدائية أحد المؤسسات المجتمعية التي تشكل عاملاً ضابطاً للتحكم في نمو وتطور الجماعات الإنسانية داخل المجتمع من خلال ما تحققه من نمو وتطوير في مدخلاتها، ما يمكنها من صقل المهارات والخبرات المجتمعية للطلاب من خلال ما تقدمه من برامج تعليمية متخصصة تسهم في مقابلة احتياجات الطلاب وتمكنهم من التعاطي مع المتغيرات بفاعلية (القحطاني، 2022، ص342).

2.2. أهمية الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي أهمية كبيرة تجاه العاملين، ومدى ارتياحهم ورضاهم عن العمل، ويتلخص ذلك في النقاط التالية كما حددها (محادين، 2016):

1. الرضا الوظيفي يعد مطلباً رئيسياً لعمليات التعليم والتدريس فعندما يحرز المعلمون رضاً وظيفياً كافياً؛ سيكونون في موقع يمكنهم من تحقيق الأهداف التربوية والوطنية.
 2. الرضا الوظيفي يؤدي إلى قلة الشكاوى، وغياب الأفراد، وكذلك دقة في المواعيد وتوفير الروح المعنوية للموظف.
 3. الرضا الوظيفي للمعلمين قادر على التأثير إيجابياً في اتجاهات الطلاب وتعليمهم.
 4. مستوى الرضا الوظيفي المرتفع يؤدي إلى رفع مستوى الإنجاز الأكاديمي للطلبة.
- وترى (المطيري، 2022، ص91) أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة في تحسين أداء المعلمات في مدارس التعليم العام بالمرحلة الابتدائية، نظراً لما أثبتته بعض نتائج الدراسات السابقة بأن الرضا الوظيفي المرتفع ينعكس على أداء المعلمات.

3.2. أبعاد الرضا الوظيفي

تقسم أبعاد الرضا الوظيفي إلى عدة أبعاد تبعاً لاعتبارات معينة، منها ما ذكره البلادي (2011) حين قسمها إلى ثلاثة أبعاد موضحة كما يلي:

1. **الرضا الوظيفي الداخلي:** يرتبط هذا النوع بالجوانب الذاتية للعامل، كالا احترام والتقدير، والإحساس بالإنجاز، والتمكن من العمل، والتعبير عن الشخصية.
2. **الرضا الوظيفي الخارجي:** يرتبط بالجوانب المادية للعامل، والبيئة المحيطة؛ المديرين، والزملاء وطبيعة العمل.
3. **الرضا الوظيفي الكلي أو العام:** يمثل هذا البعد الإحساس التام بالرضا نحو الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

4.2. خصائص الرضا الوظيفي

تتحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي كما وضحتها (محادين، 2016) في النقاط التالية:

- غالباً ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فإن كان الرضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدمة.
- يُعد الرضا الوظيفي محصلة من الخبرات المرغوبة وغير المرغوبة المرتبطة بالعمل، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل، وإدارته ويتوقف هذا التقدير بدرجة كبيرة على نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف الشخصية، وعلى الأسلوب الذي يقدمه في العمل، وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى الغايات.
- إن رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى، كما أنه قد يؤدي الرضا لفرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير، وذلك نظراً لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.
- نظراً لتعدد وتداخل جوانب السلوك الإنساني، وقياس أنماطه من وقت لآخر، ومن دراسة لدراسة تظهر نتائج اقتصادية للدراسات؛ لأنها أظهرت تصوراً للظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات (المطيري، 2022، ص92).

5.2. بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

أ. نظرية الحاجات لماسلو (Maslow)

تعود هذه النظرية إلى أبراهام ماسلو الذي يرى أن إشباع الحاجة أو الحرمان منها يكون حالة من عدم الرضا، أو السخط لدى العمال، وذلك الحرمان يولد تأثيراً نفسياً وجسماً وحاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر

على السلوك، أما الحاجات التي يتم إشباعها فتكون بمنزلة الفرد، وتصنف هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها، وهي كما يلي (الشرادة، 2010):

- 1) **الحاجات الفسيولوجية:** هي الحاجات الأساسية لبقاء الفرد، واستمراريته، كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس.
- 2) **الحاجة للأمن والسلامة:** تمثل حاجات الأمن والسلامة في حاجة الفرد إلى الأمن والحماية، أي حماية النفس من الأخطار التي تهدد حياته أو تهدد مستقبله (المطيري، 2022، ص 93).
- 3) **الحاجة للانتماء:** تضمن الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي، كالحاجة إلى الانتماء للأسرة، أو الجماعة أو الوطن، والحاجة إلى الصداقة (جلاب، 2011).
- 4) **الحاجة إلى التقدير:** الحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم.
- 5) **الحاجة إلى تحقيق الذات:** أي حاجة الفرد أن ينطلق بقدراته ومواهبه إلى آفاق تتيح له أن يكون ما يطمح أن يكون (السليمان، 2022).

وتقوم هذه النظرية على مبدئين أساسيين هما:

1. إن حاجات الفرد مرتبة تصاعدياً على شكل سلم بحسب أولوياتها للفرد.
2. إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في عملية التحفيز (القحطاني، 2022، ص 344).

ب. نظرية فروم Vroom

وهنا ينبغي الإشارة لنظرية عدالة العائد وبيانها لمدى للرضا الوظيفي عبر محاولة الفرد الحصول على العائد أثناء أداء عمله، وترتبط رضاه بمدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله بما يعتقد أن يستحقه (Tharrington:1995) وهذا يؤكد مدى أهمية الخدمة التي تقدمها المؤسسة التربوية للمعلم وانعكاسها على أداءه، لذا فيعتقد "إن هناك ارتباطاً عكسياً بين العائد الفاقد والعائد الفعلي من جهة والرضا الوظيفي عن العمل من جهة أخرى، حيث يقوم الفرد بعملية متوازنة بين عملية العائد وما يقدمه الفرد للمؤسسة، فإذا تساوى العائد بما يقدمه الفرد للمؤسسة يزداد الشعور بالرضا، وأي اختلال بالتوازن لصالح المؤسسة يقل الرضا الوظيفي" (الشيخ، شريير، 2008، ص 686).

وتكتشف النظرية على أن العديد من العوامل والمحددات التي تحكم في الرضا الوظيفي تلك العوامل التي تؤثر في تقدير المعلم لذاته حيث حددها ناصف عبد الخالق فيما يلي: (عبد الخالق، 1986م، ص 75).

1. عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
2. عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
3. عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.

6.2. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

العوامل الشخصية: إن الرضا الوظيفي يرتبط بالرضا العام للفرد، إذ يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في وظائفهم (Ismail & Razak, 2016).

العوامل المتعلقة بنمط الإشراف أو الإدارة: تتعلق هذه العوامل بطرق الإشراف، والإدارة المتبعة ومدى توافر العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين (Mohsen, 2015).

العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي والأجر وفرص الترقى: وتشمل العناصر المتعلقة بتأمين مستقبل الموظف، والاستقرار الوظيفي، ومقدار الأجر الذي يحصل عليه الموظف ومدى تلبية الحاجات الشخصية (Sabrina, 2014).

العوامل المتعلقة بظروف العمل: يتمتع بعض الموظفين برضا أعلى إذا ما عملوا بدوام كامل، ومن ناحية أخرى منهم من يفضل العمل نهاراً، ومنهم من يفضل ليلاً، ومنهم من يميل للعمل بلا انقطاع، ومنهم من يرتاح للنظام الذي يتضمن فترات راحة (Elewa, 2017).

ونلاحظ أن العوامل المؤثرة في الرضا هي محصلة للرضا الوظيفي، حيث إن الرضا عن العمل يشمل الرضا عن الأجر، وعن فرص الترقى، وعن ساعات العمل، وظروفه (النيرة المطيري، 2022، ص92).

ومن العوامل التي تؤثر إيجاباً في تحسين أداء العاملين وفي الميدان التربوي والمعلمين خصوصاً من قبل الإدارة التعليمية وينعكس على الطلبة (عبودي، 2006، ص211):

- 1) إيلاء التطوير المهني للمعلمين الاهتمام اللازم واستخدام أساليب حديثة متنوعة ترتبط بمدى احتياجاتهم المهنية والإدارية قبل العمل، واستقصاء حاجات المعلمين بعد التعيين وتعزيز قدراتهم بمحتوى تدريبي فعال يكسبهم المزيد من المهارات الفعالة للنهوض بالعملية التربوية ما ينعكس أثره على نتائج الطلاب واقعاً.
- 2) استخدام أنماط قيادية مرنة تراعي شخصية المعلم وتنأى عن التسلط، وتصيد الأخطاء وتحقق التكامل بين عناصر العملية التربوية من إشراف وإدارة ومعلم وطلاب، الأمر الذي يحقق الانسجام والانتماء وحب المهنة وما يترتب على ذلك من نتائج إيجابية على كافة الصعد التربوية.
- 3) تطوير نظام الحوافز المادية والمعنوية بما يتناسب مع الخبرة والنشاط والعبء لترسيخ الانتماء للمدرسة عبر سياسة تربوية حديثة فعالية تور البيئة المدرسية وتحفز الأداء المهني.
- 4) أن تتسم زيارات المشرفين الصفية للمعلمين بنهج علمي حديث يقوم على الرقي والتعاون لتحقيق أهداف العملية التربوية على أكمل وجه.

3. الدراسات السابقة

1.3 الدراسات العربية

1. دراسة (أوهام خلايلة وآخرون، 2024)

هدفت الدراسة للكشف عن مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر وعلاقته بمستوى أدائهم. واستخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (405) مديرين ومعلمين. ولجمع البيانات استخدمت أداتان الأولى استبانة مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي وتكونت من (39) فقرة، والثانية استبانة أداء المعلمين وتكونت من (53) فقرة، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما.

أشارت أهم نتائج الدراسة أن مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية جاء بدرجة تقدير متوسطة، وأن مستوى الأداء لدى معلمي التربية الخاصة جاء بدرجة تقدير متوسطة، ووجود علاقة

ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية ككل ومجالاته وبين الأداء لديهم على الدرجة الكلية ومجالاته.

2. دراسة (رغد شرف، 2023)

هدف الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض الأهلية. والرضا الوظيفي وفق متغير التخصص. ولتحقيق الهدفين اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال الأهلية، وبلغت عينة البحث (100) معلمة واستعملت الباحثة أساليب إحصائية مستخدمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1- أن معلمات رياض الأطفال الأهلية يتمتعن برضا وظيفي.

2- لا يوجد فروق الرضا الوظيفي بين المعلمات في رياض الأطفال الأهلية وفق متغير متخصصة وغير متخصصة.

3- وجود عامل المنافسة بين معلمات الرياض الأهلية لإثبات قدراتهن على امتلاكهن مهارات تدريب الأطفال وفق البرامج الحديثة لرياض الأطفال.

3. دراسة (النيرة المطيري، 2022)

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (297) معلمة بالمدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن، وبينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمات؛ جاءت بمتوسط حسابي (2.88) من (5)، أي بدرجة ممارسة (متوسطة) وعلى مستوى المجالات؛ حصل النمط الديمقراطي على أعلى متوسط (3.75) أي بدرجة ممارسة (عالية)؛ ثم الديكتاتوري بمتوسط (2.55)، وثالثاً: النمط التسببي بمتوسط (2.32)، وكلاهما بدرجة (متدنية) كما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات من وجهة نظرهن؛ جاء بمتوسط (3.62) من (5)، أي بمستوى رضا (عال)، كما توصلت إلى وجود علاقة طردية (موجبة) بين نمط القيادة الديمقراطي ومستوى الرضا الوظيفي، وعلاقة عكسية (سالبة) بين نمط القيادة الديكتاتوري والتسببي ومستوى الرضا الوظيفي.

4. دراسة (مسعود القحطاني، 2022)

هدفت الدراسة إلى قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتنتمي إلى الدراسات الوصفية التحليلية، وطبقت على عينة مكونة (186) معلماً، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ولقد أظهرت النتائج النهائية للدراسة فيما يرتبط بأشكال الرضا لدى المعلمين أن هناك خمسة أشكال، تؤكد أن الرضا عن الإدارة المدرسية لدى المعلمين حقق الترتيب الأول من حيث الأهمية، يليه في الترتيب الثاني من حيث الأهمية البعد المرتبط بالرضا عن العلاقات الشخصية لدى المعلمين تؤكد أن الرضا عن تحقيق المهنة للذات حقق الترتيب الثالث من حيث الأهمية وبالنظر إلى الرضا عن طبيعة العمل نجد أنها حققت الترتيب الرابع من حيث الأهمية وبشأن الرضا عن الجوانب المادية لدى المعلمين نجد أنه حقق الترتيب الخامس والأخير وبناء على هذه النتائج فإن الباحث يرفض نص الفرضية الثانية والتي تدعي بأن محور تحقيق الذات هو الأكثر رصاً لدى مجتمع الدراسة، لذا يجب علينا والاهتمام بالعلاقات الشخصية و الاهتمام ومعالجة الجوانب المادية.

5. دراسة (محمد حسين صالح، 2021)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي مقترح في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمين مرحلة التعليم الأساس، وتكونت عينة الدراسة من (250) معلم منهم (175) معلم و (75) معلمه للتعليم الأساس وقد تم اختيارهم من المعلمين والمعلمات بإدارة وسط القاهرة الذين حصلوا على درجات متدنية في مقياس المرونة النفسية والرضا الوظيفي وقد تم تقسيمهم إلى مجموعتين متكافئتين تجريبية وضابطة قوام كل مجموعة (30) معلم ومعلمة. وقد تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي)، ومقياس المرونة النفسية من إعداد الباحث، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها البحث هي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية عند مستوى (0.01) في القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للرضا الوظيفي والمرونة النفسية لصالح القياس البعدي، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة عند مستوى (0.01) في القياس البعدي بالنسبة للرضا الوظيفي والمرونة النفسية لصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى وجود تحسن في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والمرونة النفسية وفي كل بعد من أبعادهما، نتيجة لتطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية، بينما توصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والمرونة النفسية وفي كل بعد من أبعادهما.

6. دراسة (نورة العتيبي وخالد الثبيتي، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن وتحديد المعوقات التي تحد من رضا الموظفين الإداريات، وكذلك تقديم المقترحات التي تزيد من رضا الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (432) إدارية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض وأبرز ملامح الرضا الوظيفي لديهم تتمثل في احترامهم آراء زميلات العمل واقتراحاتهن، وأن موافقة أفراد الدراسة جاءت بدرجة عالية جدًا على المقترحات التي تزيد من رضا الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض ومن أبرزها توفير مناخ من الاحترام كأساس للتعامل ما بين الإداريات والإدارة.

7. دراسة (شادن جمعان، وأخرون، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض والكشف عن معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، والتعرف على أبرز المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. وقد تكونت عينة الدراسة من معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (333) معلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثات المنهج الوصفي بمدخله المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (370 من 5). أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس

الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (3.79 من 5.00). أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.50 من 5.00). وكانت أبرز توصيات الدراسة: تحسين بيئة العمل في المدارس، ويشمل ذلك كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية؛ للتوافق مع متطلبات المعلمات. والاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمعلمات ذوات الأداء المتميز. العمل على تحسين الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية للمعلمات، بما يتناسب مع الجهد المبذول. وتدريب وتأهيل المعلمات بصورة منتظمة، وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة.

8. دراسة (سعيد الشهومي، 2020)

هدف هذا البحث إلى اختبار أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان، حيث اعتمد الباحثون في هذه الدراسة المنهج المسحي الوصفي الذي يعد منهجا ملائما لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وطبقا لطبيعة الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الكمي مستخدما الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع بيانات هذه البحث، مستخدماً استبانة مكونة من (69) فقرة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددها (1000) معلم ومعلمة في سبع محافظات تعليمية بسلطنة عمان، تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية العشوائية، وتمكن الباحث من الحصول على (846) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي منها (419) معلماً، و(427) معلمة، وتم إدخالها في برنامج SPSS (Version 26) لإجراء التحليلات الوصفية، كما تم استخدام برنامج (VERSION 24) AMOS لإجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لتقييم صدق البيانات وثباتها، كما تم استخدام برنامج AMOS لدراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج وجود تأثير تفاعلي لمتغير المؤهل العلمي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي فيما لا يوجد تأثير تفاعلي لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة.

9. دراسة (أسماء العتيبي وآخرون، 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض والبالغ عددهن (33) قائدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى حصول عموم أبعاد متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض على درجة متوسطة، وعلى مستوى الأبعاد: حصل بعدي مع الموظفين وتقدير الذات على درجة عالية، وحصل بعدي مهام العمل وواجباته والحوافز على درجة متوسطة. وقد أوصت الدراسة على العمل على كل ما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية والعمل على تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي، ومنح قائدات رياض الأطفال العلاوة السنوية التي تتناسب مع وظيفتهن، وحثهن على التعاون مع الموظفين لحل المشكلات التي تواجههن.

10. دراسة (سنان الأسدي، 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ومن أجل تحقيق أهداف البحث الحالي فقد اتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي الارتباطي. فقد تم تحديد مجتمع البحث بجميع معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة؛ أما عينة البحث فقد تكونت من (200) معلم ومعلمة.

ومن أجل جمع البيانات والمعلومات فقد قام الباحث بإعداد أدوات البحث الحالي واستخراج الخصائص السيكمترية لها من صدق وثبات. وبعد الاطمئنان إلى أدوات البحث تم تطبيقها على عينة البحث وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها: 1. هنالك مستوى عالي من الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة. 2. هنالك مستوى عالي من الاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة. 3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة.

11. دراسة (سحر التويجري، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير التخصص والدورات التدريبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لها، وتم توزيعها على عينة مكونة من (317) معلمة. وكشفت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد (التقدير واحترام الذات طبيعة العمل التفاعل الإداري والمهني التفاعل الاجتماعي) ترجع لاختلاف التخصص، بينما توجد فروق دالة إحصائية فيما يتعلق ببعدها الانتماء، الأجور والمكافآت) ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات العلمية، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية ترجع لاختلاف الدورات التدريبية. وأوصت الدراسة بالحرص على توفير قيادة فعالة تسعى لرفع الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال بناء علاقات جيدة معهم، إشراكهم في بعض الأمور، وتشجيعهم للعمل بمناخ جيد.

12. دراسة (صليحة تومي، 2019)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ولتحقيق الهدف المرجو اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي أنه يتناسب مع طبيعة الدراسة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 98 معلماً ومعلمة بابتدائيات المقاطعة الثانية ببلدية الدبيلة ولاية الوادي، وتم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، واستخدمت الدراسة مقياسين مقياس ضغوط العمل لابن خور خير الدين (2010) ومقياس الرضا الوظيفي لجواد الشيخ خليل وعزيزة شريبر عبد الله (2007). وللتحقق من فرضيات الدراسة تم الأسلوب الإحصائي التالي بتطبيق نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية: معامل ارتباط بيرسون للكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن الجوانب المادية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية. - توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن العمل وظروفه لدى معلمي المرحلة الابتدائية. توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن العلاقة بين المسؤولين لدى معلمي المرحلة الابتدائية. توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

13. دراسة (عبدالله العتيبي، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، وأثر متغيرات (الجنس، وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي على ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي

الارتباطي والاستبانة أداة لها. وتكونت عينة الدراسة من (316) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت كبيرة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير مرتفع وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني.

14. دراسة (فتحي شما، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لها، وتم توزيعها على عينة مكونة من (200) معلم ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة أن هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي، وقد أوصت الدراسة على ضرورة تشجيع المعلمين وتمكينهم مما يزيد من درجة الرضا الوظيفي ويعود بالفائدة على المؤسسة وتحقيق أهدافها.

15. دراسة (محمد شتيات، 2018)

هدفت الدراسة إلى بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، واستخدم الباحث استبانة مكونة من خمس مجالات وتكونت عينة الدراسة من (100) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: 1- أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير أداء المعلمين كانت انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، شعور المعلم بقدر كبير من الحرية الأمان ومساهمته في صنع القرار التربوي، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي. 2- وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الأساسية، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا. 3- لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

16. دراسة (هيفاء محمد، 2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات هدفت الدراسة إلى معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ويتكون مجتمع البحث من معلمات التعليم قبل المدرسي. تتمثل العينة من (150) معلمة، وكانت نتائج الدراسة كالتالي: يتميز الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بالانخفاض. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تبعاً الوظيفي لمتغير العمر والحالة الاجتماعية. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والمستوى التعليمي.

2.3. الدراسات الأجنبية

1. دراسة ويلفريد أدميرال (Wilfried Admiraal, 2024)

من بين المعلمين الذين تركوا المهنة، نصفهم تقريباً غير راضين عن المدرسة التي يعملون فيها. يمكن أن يكون للبيئة المدرسية للمعلمين آثار داعمة وسلبية على رضاهم عن المدرسة والتدريس بصفة عامة. ومع ذلك، قد تكون هذه العلاقة مختلفة بالنسبة لدول الشمال مقارنة بالدول الأوروبية الأخرى، حيث قد تشترك بلدان الشمال في ثقافة تعليمية مماثلة تؤكد على العدالة الاجتماعية والمساواة والشمول. أظهرت تحليلات بيانات المعلمين في مسح TALIS لعام 2018 في 24 دولة أوروبية بما في

ذلك الدنمارك وفنلندا والنرويج والسويد أن المدارس التي تتمتع بمناخ مدرسي تشاركي وتعاوني وآمن كانت مرتبطة بشكل إيجابي برضا المعلمين عن المدارس. وفي المقابل، كانت المدارس التي لديها العديد من المعلمين الذين يعانون من مشاعر الضيق مرتبطة سلباً برضا المعلمين. وكانت هذه العلاقات متشابهة بالنسبة لدول الشمال والدول الأوروبية الأخرى، مما قد يجعل نموذج التعليم المزعم في بلدان الشمال الأوروبي موضع تساؤل.

2. دراسة (Predrag Živković et al., 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد اتجاهات المعلمين غير المتفرغين (بناء على عينة من أفراد العينة من جمهورية صربيا) (العدد = 727) حول المناخ المدرسي والرضا الوظيفي؛ كما استهدفت دراسة طبيعة ومستوى وشدة الارتباط بين هذين المتغيرين المعقدين. لفحص مثل هذه المواقف، استخدمنا العديد من استبيانات المناخ المدرسي والرضا الوظيفي من المسح الدولي للتدريس (TALIS, 2013). بناءً على الأداة التي استخدمناها، يمكن تصنيف المناخ المدرسي ودراسته باعتباره بُعداً مكوناً من عنصرين يعكس جانبين من الحياة المدرسية للمعلمين غير المتفرغين: قضايا المدرسة العامة، والقضايا المتعلقة باحتياجات الطلاب ورفاههم. لقد خلصنا إلى أن هناك أهمية كبيرة العلاقة بين المناخ المدرسي للمعلمين غير المتفرغين والرضا الوظيفي المناخ المدرسي يفسر 27% من تباين الرضا الوظيفي مما يشير إلى أهمية علاقة الانحدار الملحوظة.

3. دراسة (Silawati et a, 2021)

والتي بحثت في تأثير أسلوب القيادة للمدير، ورضا المعلم الوظيفي على أداء المعلم في المدارس الابتدائية العامة في منطقة Music Banyasin Regency Sekayu بالاعتماد على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (78) معلماً، وتوصلت الدراسة بأن هناك تأثيراً كبيراً بين أسلوب القيادة للمدير والرضا الوظيفي للمعلم على أداء معلمي المدارس الابتدائية في المنطقة.

4. دراسة بالويوس وريفيرا ووبالويوس (Baluyos, Rivera Bays, 2019)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وأدائهم الوظيفي في الفلبين وتكونت عينة الدراسة من (104) مديرين و (313) معلمين واستخدمت أداة الاستبانة وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي للمعلمين كان مرتفعاً، وكان أداءهم الوظيفي مرتفعاً.

5. دراسة (Vallejo, 2018)

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أسلوب القيادة الرئيسي ورضا المعلمين الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في جنوب تكساس، باستخدام المنهج الوصفي المسحي واستبانة تم توزيعها على عينة من (196) معلماً، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين أسلوب القيادة لمدير المدرسة ورضا المعلم الوظيفي.

6. ودراسة كيثيسواران (Ketheeswaran, 2018)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في سيريلانكا. وتكونت عينة الدراسة من (159) معلماً و(54) معلمة. واستخدمت الاستبانة والمقابلات المنتظمة لجمع البيانات وكشفت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة جاءت بدرجة تقدير مرتفعة.

7. دراسة تراس (Trace, 2016)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ثلاثة متغيرات الرضا الوظيفي للمعلم، والثقة في مدير المدرسة، ودعم المديرين واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، والاستبانة أداة لها. وقد تم تحليل البيانات الكمية من مقياس دعم المدير، ومقياس رضا المعلم لتقييم العلاقة بين المتغيرات الثلاثة. وكشفت النتائج أن العلاقة بين الدعم الإداري وثقة المعلمين في المدير جاءت بدرجة عالية بلغت (0.86). كما أكدت على أن الاستياء من العمل بسبب التصرفات الإدارية هي واحدة من الأسباب التي تؤدي بالمعلمين إلى نقص رضاهم الوظيفي، وتركهم للعمل غالباً، وأنه إذا كان مدير المدرسة يخلق مناخاً للثقة، ويوفر للمعلمين دعماً فعالاً؛ فإن ذلك يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي داخل المدرسة.

8. دراسة ليان (LYNN, 2015)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي في البيئة التعليمية المتغيرة. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي والاستبانة والمقابلة بالإضافة إلى جمع البيانات من مصادر متعددة أدوات لها وأظهرت نتائج الدراسة أهمية المحاور التالية في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم الدعم التعليمي من الإدارة والزملاء والالتزام بنجاح الطالب والكفاءة الذاتية للمعلم، والاعتقاد بأهمية العمل. كما أظهرت النتائج أن قادة المدارس يلعبون دوراً حاسماً في التأثير على الرضا الوظيفي للمعلم خاصة في ظل بيئة تعليمية متغيرة. ودعت الدراسة إلى توفير الدعم الفعال من القيادة التعليمية، وتعزيز التعاون الهادف من الزملاء، وتشجيع المشاركة النشطة في فرص التعلم المهني.

4. إجراءات الدراسة

1.4. منهج الدراسة:

ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي حيث يتوافق مع الدراسة الحالية والإجراءات المتبعة فيها، بالإضافة إلى أن المنهج الوصفي من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً.

2.4. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة الجهاد بالكويت والبالغ عددهم (5392) معلمة.

3.4. عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (210) معلمة من معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بالكويت بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة.

4.4. أدوات الدراسة:

تبنت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي (فوزي العكش وحسين مصطفى، 2008) وهو مقياس معد لقياس الرضا الوظيفي لدى المدرسين والمعلمين بشكل عام، ويتكون المقياس من (35) فقرة موزعة على المجالات التالية (الرضا الوظيفي، المكافآت المالية، المناخ الأكاديمي، التسهيلات ووسائل التدريس، الإجراءات الإدارية والبحث العلمي، خدمات اجتماعية وطبي). بالإضافة إلى سؤال مفتوح لاقتراح سبل لتحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة.

5.4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أولاً: صدق الأداة:

ويقصد بصدق الأداة أن تقيس الأداة ما وضع لقياسه (أبو سمرة، الطيبي، 2020)، وهو ما يعني أن تكون الأداة قادرة على تحديد العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، ولمعرفة مدى صدق المقياس قامت الباحثة باستخدام الطريقتين التاليتين:

• الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على عدد (10) من المحكمين، في صورته الأولية وذلك للتحقق من صلاحية المقياس وإبداء الرأي وذلك بالتأكد من:

- أ- صلاحية تطبيق المقياس.
- ب- شمول المقياس لجميع المحاور المرتبطة بموضوع البحث.
- ت- دقة صياغة مفردات المقياس.

كما هو موضح في الجدول (1) تم استخدام معادلة كوبر لحساب معامل الاتفاق بين المحكمين وهي كالتالي:

$$\text{معامل الاتفاق} = (\text{عدد مرات الاتفاق} / (\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق})) \times 100$$

جدول 1 معامل اتفاق السادة المحكمين على صلاحية عبارات المقياس

معامل الاتفاق	بنود التحكيم
86%	مدى مناسبة العبارات لمجموعة البحث
79%	تصحيح الصياغة اللغوية التي تحتاج لذلك
85%	مدى ارتباط عبارات المقياس بموضوع البحث
88%	مدى صلاحية المقياس للتطبيق

• صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معامل ارتباط كل محور من محاور المقياس بالدرجة الكلية لها وذلك حسب الجدول (2).

جدول 2 معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات محاور المقياس والمحور الخاص بها

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1	الرضا الوظيفي	0.692	0.01
2	المكافآت المالية	0.681	
3	المناخ الأكاديمي	0.809	
4	التسهيلات ووسائل التدريس	0.878	
5	الإجراءات الإدارية والبحث العلمي	0.760	

6	خدمات اجتماعية وطبية	0.690
7	تقييم الأداء	0.788

بمراجعة الجدول (2) نلاحظ ارتفاع معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس حيث تتراوح معاملات الارتباط من (0.681 – 0.878) وهي جميعها دالة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور المقياس وكانت النتائج كما هو موضح في جدول (3).

جدول 3 معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور المقياس

م	المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	الرضا الوظيفي	0.735
2	المكافآت المالية	0.746
3	المناخ الأكاديمي	0.859
4	التسهيلات ووسائل التدريس	0.937
5	الإجراءات الإدارية والبحث العلمي	0.880
6	خدمات اجتماعية وطبية	0.750
7	تقييم الأداء	0.844
	المقياس ككل	0.962

يتضح من الجدول (3) أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرتفع (0.962)، وأن معاملات الثبات للمحاور تتراوح بين (0.735 – 0.937)، وهي جميعها معاملات مرتفعة، مما يدل على ثبات عبارات المقياس.

ويتضح من فحص الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة أن الأداة تتمتع بالصدق والثبات، وأنها صالحة للتطبيق الميداني.

5. نتائج الدراسة:

للإجابة على السؤال الأول: "هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف مستوى الخبرة؟"

تم استخدام اختبار (One Way Anova) اختبار التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير (مستوى الخبرة) وكانت النتائج كما في الجدول (4)

جدول 4 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير مستوى الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	أكبر من 10 سنوات		من 5 إلى 10 سنوات		أقل من 5 سنوات	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
0.223	1.513	20.89	145.51	23.57	145.13	24.58	139.45

بمراجعة جدول (4) تم ملاحظة أن مستوى الدلالة (0.223) وهو أكبر من مستوى (0.05) وهذا يعني أن الفروق بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير مستوى الخبرة غير دالة إحصائياً مما يعني أن مدى الرضا الوظيفي عند أفراد العينة لا يختلف باختلاف متغير (مستوى الخبرة).

للإجابة على السؤال الثاني: "هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف المؤهل الدراسي؟"

تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) الخاص بفحص دلالة الفروق للبيانات التي تحتوي على أكثر من بدليلين غير متساويين في عدد الأفراد، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير (المؤهل الدراسي) وكانت النتائج كما في الجدول (5)

جدول 5 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

مستوى الدلالة	مربع كاي	دراسات عليا		بكالوريوس		أقل من بكالوريوس	
		متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد
0.411	1.77	100.41	70	111.95	90	101.01	50

بمراجعة جدول (5) تم ملاحظة أن مستوى الدلالة (0.411) وهو أكبر من مستوى (0.05) وهذا يعني أن الفروق بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي غير دالة إحصائياً مما يعني أن مدى الرضا الوظيفي عند أفراد العينة لا يختلف باختلاف متغير (المؤهل الدراسي).

للإجابة على السؤال الثالث: "هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف السن؟"

تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) الخاص بفحص دلالة الفروق للبيانات التي تحتوي على أكثر من بدليلين غير متساويين في عدد الأفراد، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير (السن) وكانت النتائج كما في الجدول (6)

جدول 6 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير السن

مستوى الدلالة	مربع كاي	أكبر من 45		من 36 إلى 45		من 25 إلى 35	
		متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد
0.019	3.318	116.37	30	111.19	80	97.69	100

يتضح من جدول (6) أن مستوى الدلالة الناتج (0.019) أقل من مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن الفرق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير السن هو فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد اختلاف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف متغير السن، ولمعرفة اتجاه الاختلاف تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) الخاص بفحص دلالة الفروق للبيانات وكانت النتائج كما في الجدول (7)

جدول 7 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير السن

مستوى الدلالة	قيمة "Z"	متوسط الرتب	العدد	الفئة العمرية
0.126	-1.529-	85.19	100	من 25 إلى 35
		97.14	80	من 36 إلى 45
0.166	-1.385-	63	100	من 25 إلى 35
		73.85	30	أكبر من 45
0.024	-0507.-	92.56	80	من 36 إلى 45
		58.02	30	أكبر من 45

يتضح من جدول (7) أن مستوى الدلالة لاستجابات أفراد العينة عند المقارنة بين الفئتين العمريتين الأولى والثانية، والفئتين العمريتين الأولى والثالثة غير دالة إحصائياً، بينما عند المقارنة بين الفئتين العمريتين الثانية والثالثة نجد أن مستوى الدلالة (0.024) وهو أقل من (0.05) مما يعني أن فروق المتوسطات بين الفئتين العمريتين الثانية والثالثة دالة إحصائياً وبمراجعة متوسط الرتب للفئتين نجد أن دلالة الفروق تتجه لصالح الفئة العمرية الثانية (من 36 – 45).

كما تم تحليل استجابات أفراد الدراسة على السؤال المفتوح "من واقع تجربتك، هل لديك اقتراحات لتحقيق الرضا الوظيفي؟" حيث تم حساب عدد أفراد العينة الذين قاموا بالإجابة على السؤال وكان عددهم (100) معلمة. وبفحص الإجابات تبين أن المقترحات كالتالي:

- أن تحرص الإدارة على التواصل الفعال مع جميع المعلمات بالمدرسة.
- توفير الإمكانيات التي تساعد المعلم على التدريس الجيد بالمدرسة.
- العمل على تأمين مركز اجتماعي جيد للمعلمات.
- أن تحصل المعلمة على مكافأة تشجيعية تقديراً لجهودها.

6. مناقشة النتائج والتوصيات:

1.6. مناقشة النتائج:

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول، هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف مستوى الخبرة؟

أظهرت النتائج الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مستوى الخبرة، وهذا يعني أن مدى الرضا الوظيفي لا يختلف أو يتأثر باختلاف مستوى الخبرة عند معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. وهذا يتفق مع دراسة الشهومي (2020)، وشنيتات (2018)، ومحمد (2018)

ثانياً: مناقشة النتائج السؤال الثاني، هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف المؤهل الدراسي؟

أظهرت النتائج الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، وهذا يعني أن مدى الرضا الوظيفي لا يختلف أو يتأثر باختلاف المؤهل الدراسي عند معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. وهذا يتفق مع دراسة شرف (2023)، ومحمد (2018)

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث، هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف السن؟

أظهرت النتائج الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن، كما أظهرت أن هذه الفروق جاءت لصالح الفئة العمرية من (36 – 45) رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع، ما هي سبل تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهن؟

أظهرت نتائج تحليل السؤال المفتوح حول الاقتراحات لسبل تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة أن أغلب الاقتراحات تمحورت حول التغييرات الإدارية وتوفير الإمكانيات والاهتمام بالمركز الاجتماعي والمكافآت للمعلمات المتميزات. وهذا يتفق مع دراسة القحطاني (2022)، والعنبي والثبيتي (2021)، وجمعان وآخرون (2021)

2.6. التوصيات:

وبناء على النتائج توصي الباحثة بالتالي:

- 1- ضرورة تحقيق التواصل والتعاون بين الإدارة المدرسية والمعلمات، وأن تقوم الإدارة المدرسية بتقدير المعلمات المتميزات مادياً ومعنوياً.
- 2- بالإضافة إلى التأكد من توافر الإمكانيات اللازمة داخل المدارس لتتمكن المعلمة من الإبداع في العمل، وهذا من شأنه تحقيق الرضا الوظيفي.
- 3- ضرورة تسليط الضوء على الرضا الوظيفي في المؤسسات وإقامة ورشات عمل تدريبية حول أهميته في تطوير المدارس.
- 4- عمل دورات تدريبية للمعلمات على كيفية تنفيذ برامج التدريب التي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي في المرحلة الابتدائية.

3.6. المقترحات:

- 1- إجراء دراسة مستقبلية مقارنة بين الرضا الوظيفي للمعلمات الرياض الأهلية والرياض الحكومية.
- 2- إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الجبراء.
- 3- إجراء دراسات مستقبلية حول فعالية برنامج ارشادي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم الأساسي.

7. المراجع

1.7. المراجع العربية

- أسماء العتيبي، انتصار الفيد، ريوف المخلفي، زهرة مدخلي، سارة العسكر (2020م). متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(35)، 19-38.
- أوهام علي خليل، خليفة مصطفى عاشور، وسميح محمود الكراسنة (2024). مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية وعلاقته بمستوى أدائهم. *الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية*، 9(1)، الملحق (2)، 207-231، DOI: <https://doi.org/10.46515/jaes.v9i1.579>
- جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبد الله شريبر (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، *مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية*، 16(1).
- حسان جلاب (2011). *إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير*. عمان: دار صفا للنشر والتوزيع.
- ربيع، محمد شحاته (2010). *علم النفس الصناعي والمهني*. عمان: دار المسيرة.
- رغد عبد شرف (2023). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الأهلية. *مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة*، 5 (ملحق)، 144-169.
- زيد عبودي (2006). *التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته*، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- سحر صالح التويجري (2119). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة. *مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط*، 9(36)، 288-327.
- سعيد بن راشد بن علي الشهومي (2020). أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)*، (22)، قسم القيادة التربوية، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا.
- سنان سعيد جاسم الاسدي. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة (بحث ميداني). *مجلة أبحاث ميسان، كلية التربية القرنة، جامعة البصرة* 16(32)، 357-389.
- شادن بنت عبد الله آل جمعان، شروق بنت سلمان بن سلمان، وعبطاء بنت حاكم الفغم (2021). واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. *مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج*، (9)، 387-435.
- صالح البلادي (2011). *الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
- صليحة تومي (2019). *ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية بالمقاطعة الثانية بالديلة*. (مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم تربية تخصص إرشاد وتوجيه)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علوم الاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.

- عبدالله هباس العتيبي (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير غير منشور، جامعة مؤتة، الأردن.
- عثمان محادين (2016). القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي من وجهة نظر تربوية معاصرة. عمان: دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- فتحي محسن شما (2019م). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأحمر. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27(5)، 450-467.
- فوزي عبد الله العكش، وحسين أحمد مصفى (2008) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المرفق: جامعة آل البيت، 14(1)، 11-44.
- لطيفة عريق، وحبیب الود (2013). اقتراح نموذج علمي من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين الذين يعانون من ضغوط العمل في المؤسسات الصناعية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، (1).
- محمد أحمد السليمان (2011). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال. الأردن: زمزم ناشرون وموزعون.
- محمد إسعاف فياض شتيا (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، 41(4)، 559-569.
- محمد حسين صالح (2021). فعالية برنامج إرشادي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي. رسالة ماجستير، كلية التربية بالسادات، قسم علم النفس، جامعة مدينة السادات.
- محمد عبدالله الرشوي (1997). مفهوم الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي بالأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- مسعود أحمد محمد القحطاني (2022). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية "دراسة ميدانية على منطقة عسير (قطاع خميس مشيط)". مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة جامعة الزقازيق، 44(3)، 337-374.
- ناصر عبدالخالق (1986). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية للإدارة، 6(1).
- نورة العتيبي، خالد الثبيتي (2021). درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 30(3)، 233-246.
- النيرة غلاب ساري المطيري (2022). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المملكة العربية السعودية، 2(14)، 83-111.
- هيفاء أحمد محمد (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. بحيث تكمي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي التربوي، كلية الدراسات العليا قسم علم النفس، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

2.7. المراجع الأجنبية

- Admiraa W. (2024). Teachers' perspective on their school environment and job satisfaction in Nordic and other European countries. **Scandinavian Journal of Educational Research**, Centre for the Study of Professions, Oslo Metropolitan University, Oslo, Norway <https://doi.org/10.1080/00313831.2024.2318425>
- Baluyos, R., Rivera, L., & Baluyos, L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. **Open Journal of Social Sciences**, 7(08), 206.
- Elewa, E. (2017) **Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations**, Master Thesis, Faculty of Commerce, The Islamic University–Gaza, Palestine.
- Herbert, G, cet (1990). Personal Human Recourse Management, **New York: Macmillan, Publishing Co**, P.146.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. **Management & Marketing Journal**, 14(1).
- Ketheeswaran, K. (2018). Job satisfaction of teachers attached the special education units in regular school in Sir Lanka. **European Journal of Special Education Research**, 3(1), 94-111.
- khalaily A chalkily, Ashour K M, & Karasneh S M., (2024). The Level of the Role of School Management in Achieving Job Satisfaction for Special Education Teachers in Middle Schools and its Relationship with their Level Performance. **Jordanian Educational Journal**, 9 (1), 207–231. <https://doi.org/10.46515/jaes.v9i1.579>
- Lynn, Jamie. (2015). **Teacher Job Satisfaction in a Changing Educational Environment**. Unpublished Ph.D. Dissertation, Ashland University, Ohio.
- Mohsen, M. (2015). Organizational Commitment and Job Satisfaction in hotel industry A case study in KSA hotel, **Journal of the Association of Arab Universities for tourism and hospitality**.12(1), 179- 190.
- Sabrina, A. (2014). **An assessment of human resource professionals job Satisfaction**, PHD, Capella University.

- Susilawati, S., Fitria, H., & Eddy, S. (2021). The Effect of Principal's Leadership Style and Teacher's Job Satisfaction towards Teacher's Performance. **Journal of Social Work and Science Education**, 2(1), 42-51.
- Trace, Natalie Elizabeth Lytle. (2016). **The Relationship Among Teacher Job Satisfaction, Trust in the Principal, and Principal Support**. Unpublished Ph.D. Dissertation, The College of William, Virginia.
- Vallejo, C. (2018). **Examining the Relationship between Principal Leadership Style and Teacher Job Satisfaction in South Texas**. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.
- Wolomasi, K. Asaloei, S, and Werang, R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. **International Journal of Evaluation and Research in Education**, 8(4), 575-580.
- Živković P, Ristanović D, Stojanović B (2013). SCHOOL CLIMATE AND PART-TIME TEACHERS' JOB SATISFACTION: A STUDY INVOLVING A TALIS SAMPLE FROM SERBIA. **TEME**, XLVII, (4), 751–765, <https://doi.org/10.22190/TEME220321047Z>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.5