

تأثير بيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين
بالتطبيق على ثانوية الثانية بمكة المكرمة

اسم الطالبة :

رابعة أحمد عبد الرحمن

٢٠٢١٢٠٥٧٤٢

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

المحتويات

4

٢ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

١,١	المقدمة:	٣
١,٢	مشكلة الدراسة	٥
١,٢,١	فجوات على المستوى النظري	٥
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي	٥
١,٣	أهمية الدراسة	٦
١,٣,١	على المستوى النظري:	٦
١,٣,٢	على المستوى التطبيقي:	٦
١,٤	أسئلة الدراسة	٧
١,٥	أهداف الدراسة	٧
١,٦	فرضيات الدراسة	٨
١,٧	نموذج الدراسة	٨
١,٨	منهجية الدراسة	٩
١,٩	الدراسة الميدانية	١٠
١,١٠	مخطط المشروع المقترح	١٠

2

١١ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

١٢	المقدمة:	٢, ١
١٢	المتغير المستقل	٢, ٢
١٢	المتغير التابع	٢, ٣
١٢	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	٢, ٤
١٢	الخاتمة	٢, ٥

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يُمثل الرضا الوظيفي مطلباً أساسياً ينشده الجميع، وعدم توافر الحد الأدنى منه للفرد له انعكاسات قوية على مستوى العملية التعليمية بشكل عام، وعلى مخرجاتها على وجه الخصوص. ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أدائهم وبالتالي تطوير العملية التعليمية. فقد أشار كلاً من جن وهول دوي ١٩٨٦ Holdway&Gunn إلى أن الرضا الوظيفي لمديري المدارس يتحقق من خلال شعورهم بالإنجاز حال كونهم مديرين، ومدى تأثير العمل في حياتهم الخاصة، بالإضافة إلى مدى تجاوب المعلمين معهم (في الأغبري، ٢٠٠٣ ص ١٧٠).

فقد ذكر أسعد ورسلان (١٤٠٢ هـ) أن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر بالنسبة للإدارة مقياساً لمدى فعالية أداء الفرد، فمستوى رضا الفرد عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل، وحرصه عليه، ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة استغراقه فيه، أو بمقدار توحده مع عمله، وبمقدار ما يوفره له العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلا لقدراته. ص ٢٨ ولقد ذكر شديفات (٢٠٠٢ م) أن الاهتمام بالرضا الوظيفي تزايد إلى حد جعله من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس لما في ذلك انعكاس على فاعلية الأفراد والتكيف مع بيئة العمل. ص ٢

إن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راض بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العالقة مع الزملاء وليس راضياً عن الرتب أو ظروف العمل أو غيرها، والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا في موقف معين. (قلمبان، ٢٠٠٨).

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهارته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات أن تخلفت ونقصت إنتاجيتها وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي لما له من أهمية تطبيقية وعملية (البدراني، ٢٠٠٧).

تشير نتائج الدراسات لوجود عالقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا عن العمل، ويرى فروم أن العامل المحدد الأثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعال " كلما قل رضاه عن العمل. وعليه فإن أثر الترقية الفعلية على رضا الفرد تتوقف على مدى توقعه لها. فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر من كون هذه الترقية متوقعة. وبالعكس، فعدم حصول الفرد على ترقية وكان توقعه للترقية كبيراً "فإن ذلك سيسبب له استياء أكبر من حالة كون هذه الترقية غير متوقعة. وتجدر الإشارة إلى أن أهمية الترقية تكمن في ربطها بالكفاءة الإنتاجية، حتى تكون حافزاً " ومشجعا" للعاملين على العمل كي يظفروا بالترقية، أما إذا ربطت الترقية بالأقدمية فإنها ستفقد أثرها في التحفيز وأيضاً" على درجة رضا العامل، فعندما يحصل العامل على

ترقية تقدير" لمجهوداته واعترافا" بإنجازاته سيكون أثرها كبيرا" على رضاه عن عمله، بينما حصول العامل على ترقية بسبب الأقدمية سيكون بالنسبة له بمثابة أمر مستحق وليس أكثر. (عاشور، ٢٠١٠).

وبالتالي كلما شعر الموظف أن ما يقوم به من أعمال هي محل شكر وتقدير وانه لابد وسيحصل على ترقية تمكنه من تحسين وضعه، كلما أصبح ارضي أكثر عن عمله، وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل. (الشهري، ٢٠٠٩).

وتشير الدراسات الى ان تأثير جماعة العمل على رضا الفرد الذي ينتمي لها يكون بقدر ما تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة او مصدر توتر له، فاذا كان تفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم فإنها ستكون مصدرا" لرضا الفرد عن عمله، أما اذا كان تفاعله مع جماعة العمل يخلق توترا" لديه او يعوق اشباعه لحاجاته او وصوله لأهدافه فان جماعة العمل تعتبر مسببا" استيائه عن عمله، بالإضافة الى ذلك فان أثر جماعة العمل على الرضا الوظيفي يتوقف على مدى قوة الحاجة الى الانتماء لدى الفرد، فكلما ازدادت قوة هذه الحاجة عند الفرد كلما كان للتفاعل مع جماعة العمل أثر كبير على درجة رضاه، ويمكن القول بأنه كلما كانت مجموعة العمل متعاونة ومتحابة كلما عملت على رضاء أكثر من جانب العاملين عن أعمالهم. (عاشور، ٢٠١٠).

أصبح من الضروري قياس الرضا الوظيفي لتقييم البرامج والسياسات المتبعة في تحقيق هذا الهدف، ولقد أستخدم أساليب عديدة للتعرف على الاتجاهات النفسية لدى العاملين ومستوى رضاهم عن ظروف العمل، وذلك باستعمال الأسلوب العملي المناسب لدراسة أي سلوك تنظيمي وتحليله لقياس العوامل المؤثرة فيه بعد تحديدها ومن ثم تحليل العالقة التبادلية بين العوامل المؤثرة في السلوك واتجاهات تأثيرها على عملية التفاعل السلوكي، وهناك العديد من الأساليب المستخدمة لقياس الرضا في بحوث السلوك التنظيمي، كما تعتبر طريقة تحليل وثائق وسجلات المؤسسة مثل سجل الغيابات، وترك الخدمة وسجلات الإنتاجية كأداة لقياس الرضا من أهم الأساليب وذلك لدقتها وسهولة الحصول على المعطيات ومعالجتها، ومن تقسيمات المتغيرات المتعلقة بالرضا الوظيفي هي الغياب، ويعتمد هذا المؤشر على نسبة أو معدل غياب الفرد في عمله للتعرف على درجة الرضا الوظيفي له فالفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بعمله وأكثر حرصا على الحضور إلى عمله بعكس الفرد الذي يشعر بالاستياء عن عمله. (ال موسى، ٢٠١٥)

إن قياس الرضا الوظيفي يهم كلاً من علماء النفس والمديرين، فالكثير من القرارات الإدارية تفحص وتدرس حسب مدى تأثيرها على الرضا الوظيفي، وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا الوظيفي هدف جوهرى لبحوث العلوم السلوكية، أما المديرين فهم يهتمون بقياس الرضا الوظيفي لأنهم يعتبرونه مؤشرا للكفاءة التنظيمية، وهناك بعض المؤسسات التي تقوم بمسوحات دورية لقياس الروح المعنوية، وتستعمل هذه النتائج بناء على قراراتها الإدارية وتطويرها، فقياس الرضا الوظيفي لا يشبه قياس خط طول أو عرض مثال، وذلك لأن الرضا يوجد داخل رأس الإنسان ولا يمكن قياسه مباشرة، وأكثر الطرق استعمالا لقياس الرضا الوظيفي بطريقة غير مباشرة هي الملاحظة، والمقابلة، وقائمة الاستقصاء، ونظرا لأن طريقتي المقابلة والملاحظة تستغرقان وقتا كبيرا، فإن الاستبيانات هي أكثر الطرق استعمالا لتقييم الرضا الوظيفي، وبالرغم من أن بعض

الاستبيانات لا يعتمد عليها، إلا أن البعض الآخر قد طورها و أعتنى بتصميمها بحيث يمكن الاعتماد عليها كمقياس ملائم للرضا الجزئي والكلي. (جرايدي، ٢٠١٣).

يهدف البحث إلى دراسة تأثير بيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين. يُعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الهامة التي تؤثر في أداء المعلمين وانخراطهم في عملهم، مما يؤثر في النهاية على جودة التعليم التي يتلقاها الطلاب. ومع ذلك، توجد فجوات نظرية وعملية في هذا المجال تحتاج إلى المزيد من البحث والاستقصاء.

ستساهم هذه الدراسة في سد الفجوات النظرية والعملية من خلال تقديم تحليل شامل ومفصل لتأثير بيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين. كما ستقدم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل في المدارس بما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي وأداء المعلمين.

١,٢. مشكلة الدراسة

يُعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الهامة التي تؤثر في أداء المعلمين وانخراطهم في عملهم، مما يؤثر في النهاية على جودة التعليم التي يتلقاها الطلاب. ومع ذلك، توجد فجوات نظرية وعملية في هذا المجال تحتاج إلى المزيد من البحث والاستقصاء.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات المتعمقة: على الرغم من وجود العديد من الدراسات حول الرضا الوظيفي للمعلمين، إلا أن هناك قلة من الدراسات التي تتناول بالتفصيل تأثير بيئة العمل المدرسية على هذا الرضا.

تأثير العوامل المختلفة: لم تُدرس بشكل كافٍ العوامل المختلفة لبيئة العمل المدرسية وكيفية تأثيرها الفردي والمجمع على الرضا الوظيفي للمعلمين، مثل البيئة الفيزيائية، الدعم الإداري، علاقات العمل، وسياسات المدرسة.

النماذج النظرية: الحاجة إلى تطوير نماذج نظرية تفسر العلاقة بين بيئة العمل المدرسية والرضا الوظيفي بشكل أعمق وأكثر شمولية.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١. الاختلافات الثقافية والاجتماعية: هناك نقص في الأبحاث التي تأخذ بعين الاعتبار الفروقات الثقافية والاجتماعية بين المدارس المختلفة والتي قد تؤثر على بيئة العمل والرضا الوظيفي للمعلمين.

٢. تطبيق النتائج: بالرغم من وجود بعض الدراسات النظرية، إلا أن تحويل نتائج هذه الدراسات إلى سياسات وإجراءات عملية في المدارس لا يزال محدوداً.

٣. المناطق الجغرافية: تركز معظم الدراسات على بيئات مدرسية في دول معينة، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج على نطاق أوسع. تحتاج الدراسات إلى التوسع لتشمل مدارس في مناطق جغرافية مختلفة لاستكشاف تأثيرات بيئة العمل المدرسية في سياقات متنوعة.

لذلك فإن سؤالنا الرئيسي هو

" ما تأثير بيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين في ثانوية الثانية في مكة المكرمة ؟"

١,٣. أهمية الدراسة

ستساهم هذه الدراسة في سد الفجوات النظرية والعملية من خلال تقديم تحليل شامل ومفصل لتأثير بيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين. كما ستقدم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل في المدارس بما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي وأداء المعلمين.

١,٣,١. على المستوى النظري:

- توسيع المعرفة الأكاديمية: ستساهم الدراسة في تعزيز الفهم الأكاديمي لعلاقة بيئة العمل المدرسية بالرضا الوظيفي للمعلمين. ستضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات المتوفرة عن هذا الموضوع من خلال تقديم رؤى جديدة ونماذج نظرية محدثة.
- تطوير النظريات: ستساعد الدراسة في تطوير النظريات الحالية المتعلقة بالرضا الوظيفي من خلال تحليل العوامل المحددة التي تؤثر على بيئة العمل المدرسية. هذا سيتيح للمجتمع الأكاديمي فهماً أعمق للعوامل التي تسهم في زيادة أو تقليل رضا المعلمين.
- سد الفجوات البحثية: ستتمكن الدراسة من سد الفجوات النظرية التي لم تتناولها الأبحاث السابقة بشكل كافٍ، خاصة فيما يتعلق بالعوامل المحددة لبيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- تحسين بيئة العمل المدرسية: من خلال فهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين، يمكن للقائمين على التعليم والإداريين تطوير استراتيجيات وسياسات لتحسين بيئة العمل في المدارس، مما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والأداء المهني للمعلمين.
- زيادة الإنتاجية: يمكن أن يؤدي تحسين بيئة العمل إلى زيادة إنتاجية المعلمين وانخراطهم بشكل أكبر في عملهم، مما يؤثر بشكل إيجابي على تحصيل الطلاب وجودة التعليم بشكل عام.
- توجيه التدريب والتطوير المهني: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتوجيه برامج التدريب والتطوير المهني للمعلمين، من خلال التركيز على تحسين جوانب محددة من بيئة العمل التي تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي.

- تطبيق النتائج في مختلف البيئات :ستساعد الدراسة في فهم كيفية تأثير الفروق الثقافية والاجتماعية والجغرافية على بيئة العمل المدرسية، مما يمكن المدارس في مختلف المناطق من تطبيق النتائج بما يتناسب مع ظروفهم الخاصة.

١,٤ . أسئلة الدراسة

إن سؤالنا الرئيسي لهذه الدراسة : ما هو تأثير بيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين؟

ومنه تدرج الأسئلة الفرعية التالية :

١. كيف يؤثر الدعم الإداري في المدرسة على الرضا الوظيفي للمعلمين؟
٢. ما هو تأثير البيئة الفيزيائية للمدرسة على مستوى رضا المعلمين عن وظائفهم؟
٣. كيف تؤثر علاقات العمل بين المعلمين وبعضهم البعض وبينهم وبين الإدارة على الرضا الوظيفي؟
٤. ما هي سياسات المدرسة التي تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على الرضا الوظيفي للمعلمين؟

١,٥ . أهداف الدراسة

- ١- تحديد تأثير بيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين:
تهدف الدراسة إلى تحديد كيفية تأثير مختلف جوانب بيئة العمل المدرسية، مثل الدعم الإداري والبيئة الفيزيائية وعلاقات العمل، على مستوى رضا المعلمين عن وظائفهم
- ٢- تطوير استراتيجيات لتحسين بيئة العمل المدرسية:
• بناءً على نتائج الدراسة، تهدف إلى تقديم توصيات واستراتيجيات لتحسين بيئة العمل في المدارس بما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي للمعلمين وأدائهم المهني.
- ٣- تحليل تأثير الفروق الثقافية والاجتماعية والجغرافية:
• تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير الفروق الثقافية والاجتماعية والجغرافية على بيئة العمل المدرسية، مما يمكن المدارس في مختلف المناطق من تطبيق النتائج بما يتناسب مع ظروفهم الخاصة.
- ٤- تعزيز الفهم الأكاديمي والتطبيق العملي:
• تهدف إلى تعزيز الفهم الأكاديمي لعلاقة بيئة العمل المدرسية بالرضا الوظيفي للمعلمين، وتطوير النظريات المتعلقة بهذا المجال، بالإضافة إلى توجيه برامج التدريب والتطوير المهني للمعلمين بناءً على النتائج.

١,٦. فرضيات الدراسة

بناءً على أسئلة الدراسة المذكورة، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية H1 :

- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل المدرسية على الرضا الوظيفي للمعلمين.

الفرضيات الفرعية:

(١) فرضية الدعم الإداري Ha :

- هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للدعم الإداري في المدرسة على الرضا الوظيفي للمعلمين.

(٢) فرضية البيئة الفيزيائية Hb :

- هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبيئة الفيزيائية للمدرسة على مستوى رضا المعلمين عن وظائفهم.

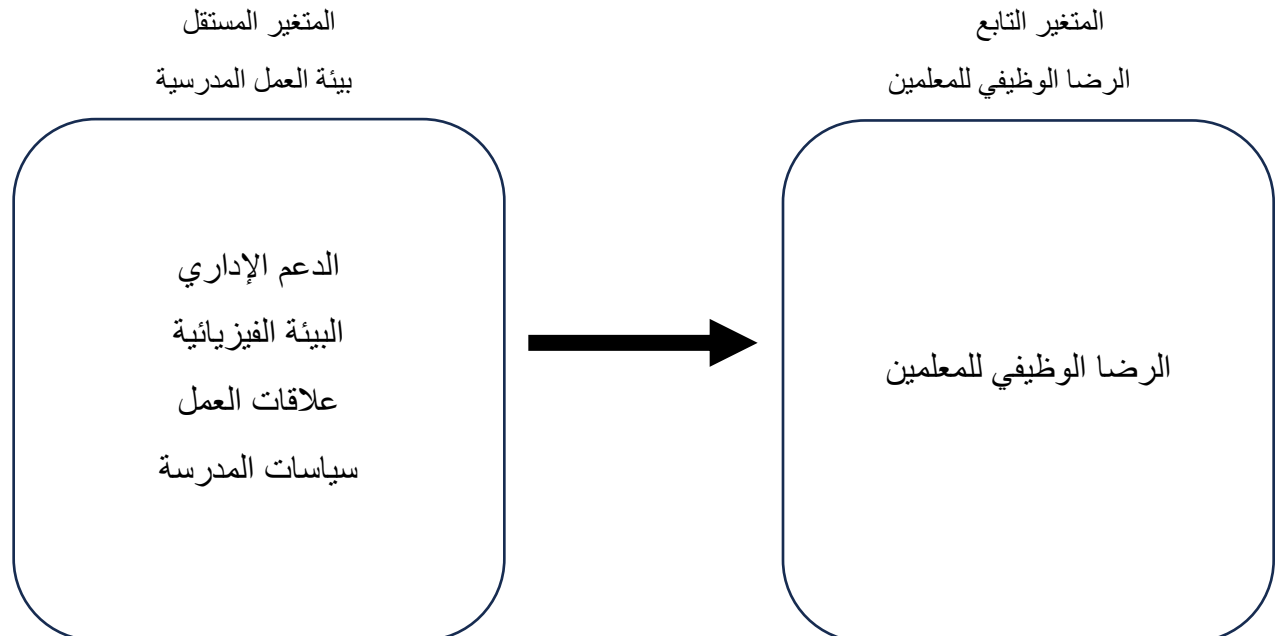
(٣) فرضية علاقات العمل Hc :

- هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لعلاقات العمل بين المعلمين وبعضهم البعض وبينهم وبين الإدارة على الرضا الوظيفي.

(٤) فرضية سياسات المدرسة Hd :

- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لسياسات المدرسة على الرضا الوظيفي للمعلمين، سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا.

١,٧. نموذج الدراسة



الشكل ١ : نموذج البحث تم تصميمه بواسطة الباحث

١,٨ . منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

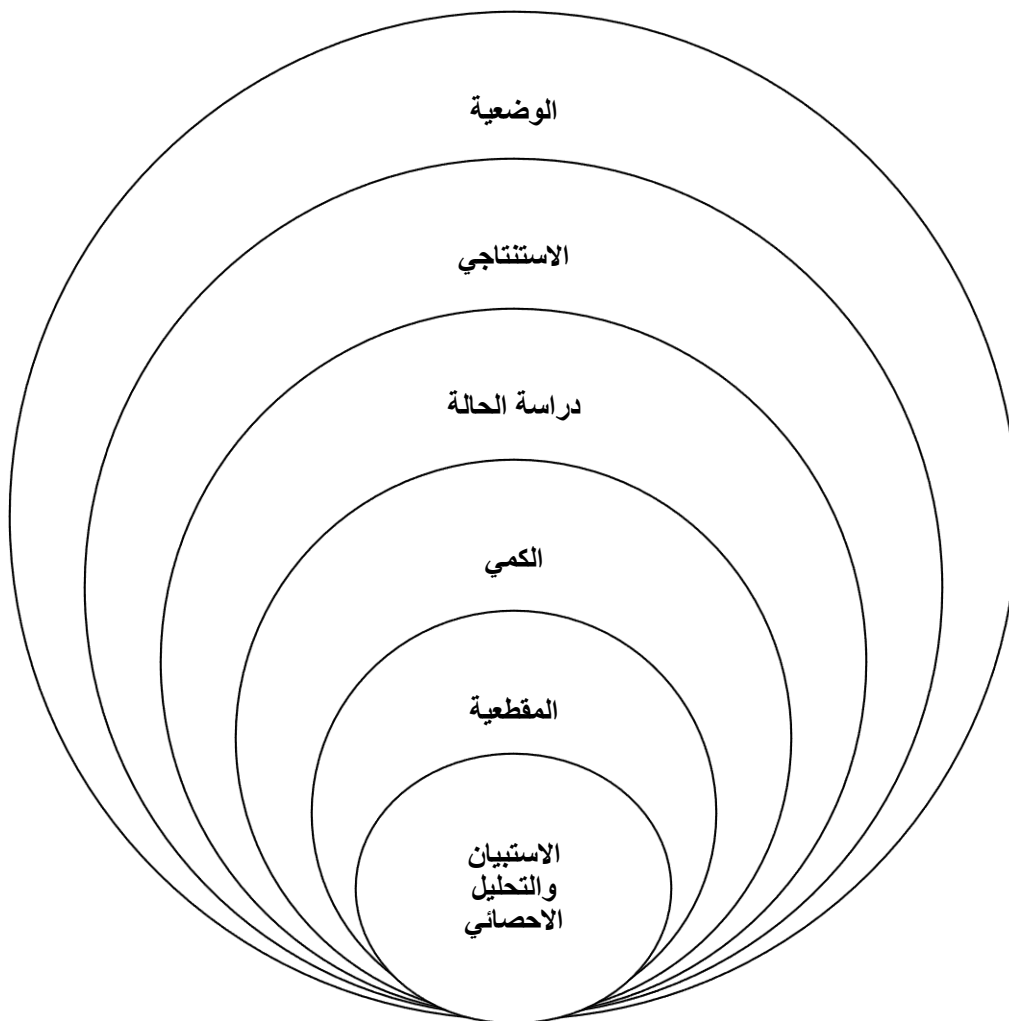
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل ٢: منهجية البحث تم تصميمه بواسطة الباحث

١,٩. الدراسة الميدانية

الثانوية الثانية للبنات ببحرة المجاهدين تطوير - مكة المكرمة . تأسست عام ١٤٢٤ هـ - تطبيق نظام المقررات ١٤٣٤ هـ وهي مدرسة حكومية من مدارس التعليم العام والتي تقدم تعليم إلزامي ومجاني للمواطنين والمقيمين ، وتوفر الدولة عبر وزارة التعليم، البيئة التعليمية المناسبة، وتهيئ المرافق والكتب الدراسية وكذلك التنقل المجاني تقع المدرسة في مكة - ٢٥٢٧ الأيثار، ٨٤٠٠، العزيزية، مكة المكرمة ٢٤٢٤٣، المملكة العربية السعودية ، وتدار بطاقم إداري وتعليمي نسائي

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

- أسعد، محمد محسن علي ورسلان، نبيل إسماعيل (١٤٠٢هـ). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، مركز البحوث والتنمية.
- الأغبري، عبد الصمد. (٢٠٠٢م). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية). مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، (١٠٩ع)، (١٩٧-١٦٩) مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
- آل موسى، عبد العزيز بن سعود، (٢٠١٥). الحوافز المادية والمعنوية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- البدراني، بدر، (٢٠٠٧). قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- جرايدي، أسماء، (٢٠١٣). اثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.
- خرائط قوقل <https://g.co/kgs/aQEiEBD>
- دليل المعلومات الحكومية للمملكة العربية السعودية – التعليم والتدريب – التعليم العام <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/main>
- شديفات، يحيى محمد (٢٠٠٢م). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك. مجلة اتحاد الجامعات، ع(٣٥)، ص ٥
- الشهري، سالم عواد، (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي -دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- عاشور، أحمد، (٢٠١٠). السلوك الإنساني في المنظمات، (ط٢)، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- فلمبان، إيناس، (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة.