



الرضا الوظيفي وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى معلمي... الباحث/ محمد مكده، د/ محمود فضل

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط^(*)

الباحث/ محمد سعيد عوض مكده

كلية التربية جامعة الملك خالد

قسم الإدارة والإشراف التربوي

Makadh10@hotmail.com

د/ محمود عبد التواب عبد التواب فضل

أستاذ الإدارة والتخطيط واقتصاديات التعليم المشارك

كلية التربية جامعة الملك خالد

elfadel80@yahoo.com

نشر ملخص رسالة ماجستير بعد اجازتها علمياً من جامعة الملك خالد 1443 - 2022م.

تاريخ قبوله للنشر 27/9/2022

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 1/9/2022

(*) موقع المجلة:

2023م

العدد (28)، يناير

514

مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية



الرضا الوظيفي وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط

الباحث/ محمد سعيد عوض مكده

كلية التربية جامعة الملك خالد

قسم الإدارة والإشراف التربوي

د/ محمود عبد التواب عبد التواب فضل

أستاذ الإدارة والتخطيط واقتصاديات التعليم المشارك

كلية التربية جامعة الملك خالد

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام وعلاقته بتسربهم الوظيفي في محافظة خميس مشيط، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بخميس مشيط وبين تسربهم الوظيفي طبقاً لمتغيرات البحث، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتم بناء أداة البحث وهي عبارة عن استبانة لقياس الرضا الوظيفي؛ وأخرى لقياس التسرب الوظيفي، وطبقت على عينة مكونة من (10093) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العامة التابعة لإدارة التعليم بمحافظة خميس مشيط، وقد تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي 2022/1443 كما استخدم الباحث برنامج (SPSS) لإجراء عمليات البحث الإحصائية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - التسرب الوظيفي - محافظة خميس مشيط.



Job Satisfaction and Its Relationship to Job Dropout among School Teachers of Public Education in Khamis Mushait Governorate

Researcher/ Mohamed Saeed Awad Makda

Department of Educational Administration and
Supervision College of Education, King Khalid University

Dr. Mahmoud Abdel-Tawab Abdel-Tawab Fadl

Professor of Management, Planning and Co-Educational
Economics College of Education, King Khalid University

Abstract:

This study aims to find out the job satisfaction of general education school teachers and its relationship to their job dropout in Khamis Mushait Governorate. The study aims to know whether there are statistically significant differences between the degree of job satisfaction of public education teachers in Khamis Mushait and their job dropout according to the research variables. The researcher has used the correlative descriptive approach. The research tool to collect data is a questionnaire to measure job satisfaction and to measure job dropout. The sample of the study consists of (10,093) male and female teachers in public education schools affiliated to the Education office in Khamis Mushait Governorate. The research was applied in the third semester of the academic year 1443/2022. The researcher also has used the SPSS program to conduct statistical process of the study.

Key Words: Job Satisfaction, Job dropout, Khamis Mushait Governorate.

المقدمة:

يُعد التعليم عماد الدول وتطورها والنواة الحقيقية التي تشكل مستقبلها وثقلها العالمي، لذا فهو أحد أهم المجالات التي ينبغي على جميع الدول والمؤسسات ذات العلاقة أن تراعي فيه أعلى مستويات العناية والجودة الفائقة لضمان تحقيق التطور والرفعي اللذين ينقلان الأمم والدول إلى مستويات أكثر تقدماً وتطوراً. وفي هذا الصدد تقوم المؤسسات التعليمية بدور كبير وفعال في تقدم المجتمعات وتطورها، من خلال تنشئة الأفراد على أساس من القيم والسلوكيات الحميدة، وتزويدهم بالمعارف والعلوم المختلفة، كما تُعد البيئة التعليمية موطناً لتأهيل وتدريب الشباب وإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة، وبناء قدراتهم الخاصة للتمكن من مواجهة متطلبات الحياة وخدمة بلادهم، ونتيجة لذلك ركزت معظم دول العالم على تطوير البيئات والنظم التعليمية وتحسينها بمختلف مستوياتها وبرامجها للحصول على مخرجات تعليمية مؤهلة تسهم في بناء مؤسسات الدولة ونقلها إلى مصاف الدول المتقدمة في مختلف نواحي الحياة، خصوصاً في ظل التقدم التكنولوجي المطرد والتدفق المعلوماتي والتحديات المتزايدة.

وتعتبر المدرسة أصغر تنظيم إداري في النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية وهي جزء من أجزاء المجال التربوي، وهي التي تقوم بتنفيذ السياسة التعليمية في البلاد، وأن نجاحها أو فشلها يعكس مستوى التعليم في الدولة (البابطين، 1433، ص17).

ويُعد المعلم أحد أهم مكونات النظام التعليمي، وأساس نجاح العملية التعليمية وتقدمها، ويشير الشهومي (2020) إلى أن أبعاد العملية التربوية تعتمد على مكونات رئيسية تشكل قواعد صلبة ومتينة للنهوض بمستوى المنظومة التعليمية منها (المعلم، الطالب، المنهاج) ويقوم المعلم بدور المنفذ المباشر للسياسات والخطط الوزارية، وترجمتها في واقع البيئة التعليمية عن طريق التفاعل المباشر مع المتعلمين، ومن خلال تنفيذ البرامج التعليمية الداعمة لمعارفهم ومهاراتهم وتنمية شخصياتهم، ليكونوا على استعداد تام لمواجهة التحديات المستقبلية، والتعايش مع التغيرات المتسارعة، والتمكن من المساهمة في بناء مجتمعاتهم (الشهومي، 2020، ص3).

ويؤدي عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين إلى إفرازات سلبية منها التسرب الوظيفي لدى المعلمين والذي ينتج عنه هدر للخبرات البشرية المدربة، وتبديد للأموال التي تدفعها الأجهزة الحكومية لتأهيل وتدريب موظفيها، ويزيد من مصروفات صناديق معاشات التقاعد، ويؤدي إلى إيجاد بعض المتاعب والصعوبات النفسية والأسرية للمتقاعد، ويصاحبه بعض الآثار السيئة إدارياً، كما كشفت العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، أن قرارات التقاعد من العمل مبكراً للأفراد تخضع للعديد من العوامل والمتغيرات الشخصية والتنظيمية (القحطاني، 1430هـ، ص38).

ويتضح مما سبق أن المعلم يمثل الركيزة الأساسية للمنظومة التعليمية والعنصر القائم على عمليات التطوير والتحسين في المدارس، التي تقوم إلى تحقيق أهداف النظام التعليمي وتحويل مخرجاته، ونظراً لتعدد مهام ومسؤوليات المعلم وما يطرأ على الساحة التعليمية العالمية من مستجدات، فإن الأمر يستدعي تقديم الرعاية اللازمة للمعلم، من النواحي الاجتماعية والنفسية والمادية والتدريبية وتوفير المناخ التربوي الملائم للعمل والإبداع، وكل ما من شأنه أن

يرقى بأداء المعلم ويرفع من معنوياته، ويعزز مستوى الانتماء والولاء نحو مهنته ومدرسته، مما ينعكس على القيام بأداء واجبه الوظيفي بالشكل الملائم.

ولقد أظهرت بعض الدراسات ان هناك علاقة بين مستوى تحقيق الرضا الوظيفي وأثره على التسرب الوظيفي ومن ذلك دراسة (هيبه، 2016) التي أظهرت ان الرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة التي شغلت المفكرين وما تزال على اعتبار أن تحقيقه بالمؤسسة ينعكس بالإيجاب عليها، وأن كل إجراء تتخذه المؤسسة في هذا الاتجاه هو في حقيقة الأمر إضافة نوعية وخطوة في سبيل تطويرها على اعتبار أن تحقيق رضا العاملين جزء لا يتجزأ من جودتها.

كما اشارت دراسة (النبيتي، 2014) إلى أن الرضا الوظيفي يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.

وأشارت دراسة (آل جعان، 2020) إلى ضرورة تحسين الرضا الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الولاء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات. والعمل على كل ما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمدارس وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية والعمل على تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي للعاملين.

وحيث يعد استثمار الموارد البشرية من أهم دعائم التنمية بشكل عام فإن أهميته تزداد بشكل خاص في قطاع التعليم لما لهذا القطاع من آثار تربوية واجتماعية بالغة الأثر في تقدم المجتمع وتطوره، ومن هنا يأتي البحث ليتناول تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمحاظفة خميس مشيط وعلاقته بتسربهم الوظيفي.

مشكلة البحث:

في ظل اهتمام وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بتطوير التعليم، والوصول إلى أعلى مستوياته، ألقت الوزارة اهتماماً كبيراً بالمعلم؛ كونه أساس العملية التعليمية والحدود الأساسية في تحسينها والارتقاء بها، فينعكس ذلك وبشكل مباشر على مخرجات التعليم؛ وهذا يستدعي الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ والحد من التسرب الوظيفي، من خلال دراسة اتجاهاتهم ومعرفة ردود أفعالهم وتطلعاتهم ومراعاة ظروف عملهم الإدارية والنفسية والاجتماعية مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم ويظهر ذلك واضحاً في تحسين جودة العمل والأداء.

وتذكر (فوزية العنزي، 2018) أن الرضا الوظيفي يعد موضوعاً إدارياً مهماً في المؤسسات الخاصة والحكومية وذلك لارتباطه بموضوع الأداء والإنتاجية، والولاء التنظيمي، ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية إلا أن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمؤسسة يجعله موضوعاً متغيراً يتطلب من الباحثين إثراء بالعديد من الدراسات والأبحاث في ضوء ما يرتبط به من متغيرات متجددة.

كما توصلت دراسة (رضوان، 2010) أن من الأسباب التي تدفع المعلمين للتوجه إلى المهن الإدارية والعزوف عن الاستمرار في ممارسة مهنة التعليم هي: أسباب فنية، واقتصادية، واجتماعية، ونفسية. وتوصلت الدراسة إلى: ضرورة تغيير أوضاع المعلمين مادياً، وضرورة تنظيم المهنة، والإعلاء من نظرة المجتمع للمعلمين، وتطوير التشريعات والأنظمة والتعليمات التي تحكم العلاقة بين المعلمين والطلبة.

كما بينت دراسة (الأفندي، 2012) أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض إنتاجية الفرد، وارتباطها باللامبالاة، وفقدان الاهتمام وانخفاض مستوى الأداء؛ وتدفعه إلى التسرب وترك وظيفته. وحيث تمثل ظاهرة التسرب الوظيفي للمعلمين ظاهرة خطيرة وتؤثر على عملية التعليم حيث يؤدي هذا التسرب إلى هجرة أصحاب الخبرات من الممارسين لهذه المهنة مما ينعكس أثره سلباً على الطلبة وتقدمهم، كما أن تلك العوامل تشكل أسباباً تؤدي إلى: ضعف انتماء هؤلاء المعلمين للمهنة؛ بسبب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم، الأمر الذي يتطلب دراسة الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي لديهم من جميع الأبعاد؛ لتأثيرها السلبي على خطط الدولة، وتأثيرها على النمو والتطور، والعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم من خلال تغير أوضاع المعلمين من حيث: رواتبهم وزيادة فرص ترقية، وزيادة دافعيته للعمل بصورة أفضل، وكذلك تغير نظرة المجتمع للمعلم لتكون أكثر إيجابية وتزيد من مستوى رضا المعلم عن عمله. ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: "ما علاقة الرضا الوظيفي بالتسرب الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط؟" ويتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة هي:

- 1- ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط؟
- 2- ما أسباب التسرب الوظيفي لمعلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط؟
- 3- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين درجة تحقق الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط؟
- 4- توجد فروق دالة إحصائية في أسباب التسرب الوظيفي تعزى إلى متغيرات (النوع - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية).

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:-

- 1- التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط.
- 2- ما أسباب التسرب الوظيفي لمعلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط.
- 3- التحقق من العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط.
- 4- الكشف عن الفروق في أسباب التسرب الوظيفي التي تعزى إلى متغيرات (النوع - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية).

أهمية البحث:

أ) الأهمية النظرية: تتمثل الأهمية النظرية في الآتي:

- 1- تتبع أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله حيث يعد المعلم دعامة كل إصلاح اجتماعي.
- 2- إثراء المكتبة العربية بما يقدمه البحث من نتائج وتوصيات حول علاقة الرضا الوظيفي بالتسرب الوظيفي لمعلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط.
- 3- يعد البحث الحالي نواة لباحثين آخرين لتناول هذا الموضوع من جوانب أخرى.
- 4- يساهم البحث في تحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

- 5- قد يُمكن هذا البحث القيادات التعليمية من الوقوف على الأسباب التي تحد من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وتدفعهم إلى التسرب الوظيفي.
- 6- قد يُمكن هذا البحث من تزويد قادة المدارس بأساليب تحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، والابتعاد عن الممارسات التي تدفعهم إلى التسرب الوظيفي.
- 7- قد يساهم البحث في حث الجهاز الإعلامي بتوعية المجتمع بأهمية الدور الذي يقوم به المعلم.

(ب) الأهمية التطبيقية:

التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة مما يساهم في تشخيص المشكلة وبالتالي وضع التوصيات والمقترحات للحد من تفاقم المشكلة ووضع الحلول المناسبة لها وتقويم الإدارة التعليمية والمدرسية من حيث التعرف على جوانب الضعف في عملياتها ووظائفها وعلاج الأسباب والتعرف على الإيجابيات وتعزيزها.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: الرضا الوظيفي وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى معلمي التعليم العام.
- الحدود البشرية: معلمي التعليم العام.
- الحدود المكانية: محافظة خميس مشيط.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2022/1443.

مصطلحات البحث:

1- الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه: "إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام" (حكيم، 2009، ص3).

وعلى ذلك يعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: إشباع عدد من العوامل والرغبات المرتبطة بمهنة التعليم لدى معلم التعليم العام بمحافظة خميس مشيط من خلال الرضا عن الأجر، محتوى العمل، فرص الترقى، الإشراف، جماعة العمل، ظروف العمل.

2- التسرب الوظيفي:

يعرف التسرب الوظيفي بأنه: "خدمة الموظف خارج المنظمة في منظمات أخرى عن طريق الإغارة لفترة محدودة أو خروج الموظف من العمل طوعاً عن طريق الاستقالة أو النقل أو التقاعد المبكر" (الحري، 2004، ص14).

وعرفه الغانم بأنه: "انقطاع أو توقف الفرد عن العمل برغبته واختياره والانتقال إلى منظمة أخرى" (الغانم، 2003، ص19).

ويعرف التسرب الوظيفي إجرائياً بأنه: قيام المعلم بترك عمله في مجال التدريس من خلال تسوية حالته بالتقاعد المبكر عن العمل برغبة منه أو بالعمل في المجال الإداري، وذلك لأسباب إدارية، اجتماعية، اقتصادية، فنية، بالإضافة إلى الأسباب الشخصية.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الرضا الوظيفي:

إن الرضا الوظيفي مسألة مهمة للفرد والمجتمع، فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي وزيادة الولاء، ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشر لنجاح الفرد في مختلف حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية. (بن علي، 2015، ص 27).

مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر موضوعات علم الإدارة غموضاً، والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها، لأنها متغيرة بتغير مشاعره والمواقف المختلفة التي تواجهه، وبما أن العمل هو سبيل الفرد لإشباع حاجاته ورغباته، نجده أحياناً يكون مجبراً على هذا العمل بغض النظر عن رضاه أو عدم رضاه عن الوظيفة التي يشغلها (برجاجة، 2015، ص 38).

لهذا فإن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد والجوانب، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته، بينما يتعلق البعض الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا رضا الفرد عن جانب معين من الوظيفة فإن ذلك يعني أنه راض بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة بين الزملاء وليس راضياً عن الأجر أو ظروف العمل أو غيرها، فالرضا الوظيفية مسألة نسبية وليست مطلقة كما أنه ليس له حد أعلى وحد أدنى (عمر، 2012، ص 3).

وبناءً على ما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده؛ كالراتب، ومحتوى العمل، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني.

مظاهر الرضا الوظيفي:

بالنسبة لنواتج الرضا عن العمل، فيظهر تأثيرها واضحاً على معدل الغياب والتأخير، فزيادة الرضا يقل معدل الغياب والتأخير، وبتزايد الرضا يقل معدل ترك الخدمة والتسرب من المنظمة، أما من حيث تأثير الرضا على الأداء والكفاءة؛ فالعلاقة شائكة وغير واضحة، والنتيجة الآمنة هنا ألا توجد علاقة بين الرضا والأداء (مرشد، 2011، ص 46).

عوامل تحقيق الرضا الوظيفي:

يشير الأدب السابق في موضوع الرضا الوظيفي أن هناك سبعة عوامل للرضا هي: الأجر (التيبي، 2014، ص 103)، الأمن، المكانة الاجتماعية (مقابلة، 2011، ص 12)، جماعات العمل، والإشراف، العلاوات والبدلات (عمر، 2012، ص 11).

ويتضح مما سبق أن اعتراض أهداف المعلمين ينشأ عنه ما نلاحظ من الإحباط الذي يعاني منه المعلمون والذي يؤدي إلى عدم توافقه النفسي وأحياناً إصابتهم بالأمراض النفسية ذلك لأن حاجات يتوقعون إشباعها مثل الأمن، الاستقرار، التقدير، التفوق، ونمط الإشراف التربوي السليم لذلك فإن الحاجة التي تصيب المعلمين تبقى تلازمهم حين إشباع حاجاتهم هذه.

أبعاد الرضا الوظيفي:

من خلال النظريات والتعريفات التي حاولت توضيح معنى الرضا الوظيفي وكيفية حدوثه، نجد أنه يأخذ أحد الشكلين التاليين (جرادات، 2008م، ص76):

- **الرضا العام:** يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فيما هو راض أو غير راض، بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك.

- **الرضا النوعي (الجزئي):** يشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب الأساسية، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي.

التسرب الوظيفي:

مشكلة التسرب من مهنة التدريس مشكلة قديمة، لاحظها الناس منذ زمن بعيد، وفي كل المجتمعات تقريباً النامية والراقية، الزراعية والصناعية والتجارية، فالطلاب لا يقبلون على الالتحاق بالمعاهد والكلية التي تعد لمهنة التدريس إلا إذا لم يجدوا غيرها ومن يضطر منهم للدراسة بها ويتخرج معلماً يحاول الفكك عن مهنة التدريس ما استطاع إلى ذلك سبيلاً.

إن التسرب الوظيفي من الظواهر الإدارية السيئة والتي لها آثار وعواقب وخيمة على الفرد والمنظمة ككل، مما يكلفها تكاليف باهظة في إيجاد موظفين ذو كفاءة مرة أخرى، وإن ما يسببه التسرب الوظيفي من مشاكل يجعل المنظمات تعطيه اهتماماً بالغاً وتبحث في الحلول الممكنة للتخلص من تلك الظاهرة، وقد تم تناول موضوع التسرب الوظيفي من عدة جوانب منها الاقتصادي والنفسي والاجتماعي والإداري والمحاسبي والعاملين والعلاقات المهنية، لذا فإن الإدارة يجب أن تكون قادرة على تشخيص طبيعة التسرب والمحددات المحتملة له في المنظمة، وتقويم الفرد لمعالجة التسرب بفاعلية، وتقويم فاعلية التغييرات وتوقع حدوث مزيد من التغييرات المطلوبة لإدارة التسرب في عالم سريع التغير (التليدي، 2020، 47).

أسباب تسرب المعلمين من مهنة التدريس:

يكمن وراء تنامي ظاهرة تسرب المعلمين من مهنة التدريس لدى كثير من دول العالم عدد من الأسباب المتنوعة والتي تدفع المعلمين إلى مغادرة مهنتهم، إلا أن هذه الأسباب تختلف من دولة إلى أخرى حسب ظروف كل دولة ووفقاً لعدد من العوامل مثل: راتب المعلمين وأجورهم والحوافز والمكافآت، وضغوط العمل، وساعات الدراسة ونحو ذلك (الشوامرة، 2007، 91).

الآثار المترتبة على التسرب الوظيفي:

عند التفكير في التسرب الوظيفي، فإنه عادة ما يتبادر إلى الذهن نتائج السلبية ومدى الأضرار المادية والمعنوية التي قد يلحقها بالمنظمة، وقد كان هذا هو الدافع القوي لإجراء الكثير من الدراسات ولاهتمام الإدارات التعليمية به ومحاولاتهم المستمرة للسيطرة عليه والتخفيف منه ما أمكن، إلا أنه عند التفكير في نتائج التسرب وآثاره نجد أن نتائجه تمتد إلى خارج حدود المنظمة لتصل إلى الموظفين المتسربين والموظفين الباقين، كما نجد أن هذه النتائج ليست بالضرورة سلبية بل قد تكون إيجابية لكل الأطراف المعنية (حلواني، 2001، 20).

مظاهر التسرب الوظيفي:

هناك مظاهر للتسرب الوظيفي، وتعتبر هذه المظاهر أبعاد سلبية تؤثر على إنتاجية العامل وتتمثل في: التغيب عن العمل وسوء التوافق المهني، وإصابات العمل في الأمراض المهنية، سبل السيطرة على تسرب المعلمين (سيد، 2008، ص121)، (الغام، 2003، ص21).

مما سبق نستنتج أن التسرب الوظيفي يعني ترك المعلم لوظيفته بشكل اختياري من أجل الانتقال إلى عمل آخر، فالتسرب متغير تحكم العديد من العوامل والمسببات التي قد تدفع بشكل مباشر أو غير مباشر لميل المعلمين للتسرب الوظيفي، كما أن هذا التسرب سرعان ما يترك آثاراً عدة تؤثر على جميع أطراف العملية التعليمية ابتداء من وزارة التعليم نهاية بالمعلم المتسرب من مهنته؛ سواء كان هذا التأثير سلباً أو إيجاباً، كما أن أهم الطرق التي يمكن من خلالها معالجة التسرب الوظيفي تكون من خلال الوقوف على الأسباب الحقيقية التي تدفع المعلمين للتسرب والعمل على معالجتها وتلافيها وإيجاد الحلول المناسبة لكل منها على حدة.

البحوث والدراسات السابقة:

أولاً: البحوث والدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي:

دراسة (الثبتي، 2014م) بعنوان "عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم" وهدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، أما العينة فقد تكونت عينة الدراسة من (307) معلماً، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للبحث وتكونت من خمسة أبعاد تشمل القيادة المدرسية وبيئة العمل، والجوانب المادية والحوافز، وأساليب الزيارة الإشرافية، والتأهيل والتدريب، وتم التحقق من صدق الأداة بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألف)، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم عوامل الرضا الوظيفي على الترتيب تمثلت في القيادة المدرسية، بيئة العمل، الأساليب الإشرافية، يليها بعد الجوانب المادية والحوافز بالمرتبة الرابعة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي يصلح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، كما أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق 10 سنوات، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

دراسة (آل جمعان، 2020) بعنوان "واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض" وقد 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 بالمدارس الحكومية، وتكونت عينة الدراسة من معلمات المرحلة الابتدائية والبالغ عددهن (333) معلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بمدخله المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها أن عوامل الرضا الوظيفي حسب الأولوية تتمثل في تحسين بيئة العمل، تحسين الحوافز المادية، تحسين الرواتب الشهرية، كما أوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل في المدارس، ويشمل ذلك كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية؛ للتوافق مع متطلبات المعلمات، بالإضافة إلى العمل على تحسين الرواتب الشهرية والاعلاوات السنوية للمعلمات، بما يتناسب مع الجهد المبذول.

دراسة (الشهومي، 2020) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان" وقد هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، حيث اعتمد الباحث على المنهج المسحي الوصفي الذي يعد منهجاً ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، مستخدماً استبانة مكونة من (69) فقرة لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغ عددها (1000) معلم ومعلمة، وقد كشفت نتائج الدراسة عن عدد من النتائج أهمها 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 لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، وقد تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية منها فتح قنوات الاتصال والتواصل بين المعلمين والمسؤولين على مختلف المستويات الإدارية وإشراكهم في تطوير سياسات النظام التعليمي.

ثانياً: البحوث والدراسات السابقة التي تناولت التسرب الوظيفي:

دراسة (العنزي، 2011م) بعنوان "أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم" هدفت إلى التعرف على أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما هدفت إلى التعرف على المقترحات التي يمكن أن تساعد في التغلب على التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في الثانوية الأهلية بالرياض من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع المعلمين السعوديين العاملين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض خلال فترة إجراء الدراسة خلال (1432هـ) والبالغ عددهم (139) معلماً تم تطبيق الاستبانة عليهم كأداة للبحث، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أهم أسباب التسرب الوظيفي لدى المعلمين السعوديين في المدارس الثانوية الأهلية بمدينة الرياض تتمثل في: تفاوت رواتب المعلمين من مدرسة لأخرى، وقلة العائد المادي الذي يحصل عليه المعلم بالمدارس الأهلية ونُدرة فرص الترقّي الوظيفي للمعلمين بالمدارس الأهلية ونُدرة ابتعاث المعلمين لإكمال دراساتهم العليا والعمل لساعات أكثر مقارنة مع معلمي المدارس الحكومية.

دراسة (قاسمي، 2017م) بعنوان "محددات التسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي بابتدائيات بلدية جامعة الجزائر"، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن محددات التسرب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ومعرفة الاختلاف في محددات التسرب الوظيفي تبعاً للجنس والمؤهل العلمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي، أما أداة الدراسة فتمثلت في الاستبيان الذي تم تطبيقه على عينة مكونة من (111) معلم، وباستخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها أن العوامل المادية والمعنوية من أسباب التسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي، ولا تختلف درجة محددات التسرب الوظيفي باختلاف الجنس، ولكنها تختلف باختلاف المؤهل، وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها الاهتمام بتحسين العائد المادي والمعنوي الذي يحصل عليه المعلمين، وضرورة تحسين أوضاعهم بالمدارس ووضع نظام واضح ومحدد للترقيات بالإضافة إلى العمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي للمعلمين من خلال اتباع الأساليب الحديثة والمتطورة المتمثلة في التحفيز المادي والمعنوي.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه الشبه بين هذا البحث والدراسات السابقة:

يتشابه البحث الحالي من حيث الهدف مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي مثل دراسة الثبتي (2014)، ودراسة آل جمعان (2020)، دراسة الأفندي (2012م)، ودراسة "ناسور وشانيان" (2001م)، ودراسة "كورتي" (2002م)، كما تشابهت الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي كمنهج للبحث والاستبانة كأداة له مع عدد من الدراسات منها الأفندي (2012م)، الثبتي (2014م)، العتيبي (2015م)، قاسمي، (2017م)، الشهومي، (2020م).

أوجه الاختلاف بين هذا البحث والدراسات السابقة:

- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الكشف عن أبعاد الرضا الوظيفي المتمثلة في (الرضا عن الأجر، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل، الرضا عن ظروف العمل) مع عدد من الدراسات السابقة كدراسة عوض الله (2012م) التي اقتصرَت الوقوف على أنواع الحوافز المقدمة للموظفين ومعرفة مدى رضاهم عنها، ودراسة كروسمان (2006م) التي سعت للكشف عن واقع الرضا الوظيفي من خلال متغيرات العمر، الجنس، المرحلة التعليمية.

- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة رضوان (2010م) التي اعتمدت المنهج النوعي كمنهج للبحث، والمقابلة كأداة للبحث.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: يمكن استخلاص أهم الفوائد من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

1- إثراء الإطار النظري لهذا البحث.

2- بناء أداة مناسبة بعد الاستفادة من الدراسات السابقة.

أوجه التفرد في الدراسة الحالية:

- تفردت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بمحاولة الربط المباشر بين الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام؛ وعلاقته بتسربهم من المهنة في محافظة خميس مشيط جنوب المملكة العربية السعودية.

الفصل الثالث: إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل إجراءات البحث الميداني من حيث أهدافه وأدواته، والمنهج المستخدم، ومجتمع البحث وعينته التي طبقت عليها الأداة وحساب صدقها وثباتها والمعالجة والأساليب الإحصائية المتبعة لتحديد نتائج البحث وتفسيرها.

أولاً: منهج البحث:

اعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي الارتباطي؛ نظراً لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه؛ حيث أنه أحد الطرق العلمية لجمع البيانات والذي يقوم على استفتاء جميع أفراد مجتمع البحث بهدف وصف مشكلة البحث من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، ولا يقف الأمر عند وصف المشكلة، بل يتعدى ذلك إلى تحليل النتائج وتفسيرها، للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط.

ثانياً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط، للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2022 / 2021. وقد بلغ مجتمع البحث (10093).

ثالثاً: عينة البحث:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة بنسبة محددة من مجتمع البحث، وقد تم تحديد حجم العينة من خلال جدول مورجان لتحديد حجم العينة وقد بلغ حجم عينة البحث (727) معلم ومعلمة بنسبة (7.2%) من المجتمع الأصل، موزعة على المتغيرات التي تناولها البحث كما يوضحها الجدول (1) التالي:

جدول (1) وصف عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية	عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	74	10%	أقل من 5 سنوات	47	6.5%
بكالوريوس	637	87.6%	من 5 إلى 10 سنوات	464	63.8%
دراسات عليا	17	2.3%	أكثر من 10 سنة	216	29.7%
المجموع	727	100%	المجموع	727	100%
الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية	العمر	العدد	النسبة المئوية
أعزب	46	6.3%	من 20 إلى 35	241	33.1%
متزوج	641	88.2%	من 35 إلى 50	240	33%
مطلق	45	6.2%	من 50 إلى 65	246	33.9%
أرمل	5	0.7%	المجموع	727	100%
المجموع	727	100%			
النوع	العدد	النسبة المئوية			
ذكور	357	49.1%			
إناث	370	50.9%			
المجموع	727	100%			

رابعاً: أداة البحث:

استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم إعدادها بالاستناد إلى الجانب النظري والدراسات السابقة، والأدبيات العلمية وقد تكونت من جزأين:

- 1- البيانات الأولية وتشمل (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والعمر).
- 2- محاور الاستبانة الرئيسية: وتشمل محورين أساسيين تضمننا (45) عبارة.

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد المجتمع، وفق درجات الموافقة التالية (موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً).

صدق أداة البحث:

أ- الصدق الظاهري لأداة البحث:

تم التأكد من صدق الاستبانة الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الدراسة؛ وقد طُلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة، وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل، بحيث أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (45) عبارة موزعة على محورين أساسيين.

ب- الصدق الثنائي (الاتساق الداخلي):

يقصد بالاتساق الداخلي مدى تمثيل عبارات المقياس تمثيلاً جيداً للمراد قياسه، فبعد التأكد من الصدق الظاهري تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث جاءت جميع عبارات أداة الدراسة ترتبط بالبعد الخاص بها ارتباطاً دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ج- صدق ثبات أداة البحث:

يقصد بثبات الأداة قدرتها على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدامها مرة ثانية، وتم حساب الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ كما يوضحها الجدول (2):

جدول (2) قيم معاملات ثبات ألفا لأداة البحث في حالة حذف كل بند (ن=727)

ألفا كرو نباخ	المحور والبعد	ألفا كرو نباخ	المحور والبعد
0.987	المحور الثاني (البعد الأول)	0.897	المحور الأول (البعد الأول)
0.855	المحور الثاني (البعد الثاني)	0.874	المحور الأول (البعد الثاني)
0.921	المحور الثاني (البعد الثالث)	0.856	المحور الأول (البعد الثالث)
0.821	المحور الثاني (البعد الرابع)	0.856	المحور الأول (البعد الرابع)
0.876			الأداة ككل

يُلاحظ من جدول (9) أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ لثبات أداة الدراسة ككل قد بلغت (0.876)؛ وهذا يشير ذلك إلى أن أداة البحث تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وبالتالي الثقة في نتائج الدراسة الميدانية وسلامة البناء عليها. كما تم التحقق من ثبات أداة البحث بطريقة التجزئة النصفية، كما يوضحه الجدول (10).

جدول (10) معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (N=727)

معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان - براون	N
0.925	0.971	727

يتضح من جدول (10) أن قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية مرتفع جداً، حيث بلغ معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان - براون (0.971)، مما يدل على تمتع أداة البحث بمعامل ثبات مرتفع.

خامساً: إجراءات تنفيذ البحث:

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها واتساقها الداخلي تم تطبيقها على العينة وفق الإجراءات الآتية: توزيع الاستبانات إلكترونياً على عينة البحث من خلال الرابط الإلكتروني الآتي وتم رفع أداة البحث عليه وهو كما يلي: <https://forms.gle/iG4GbbKua4P8PJ337>، كما تم تجميع الاستبانات وتحليلها إحصائياً، وعرض نتائج البحث ومناقشتها واستخلاص النتائج ووضع التوصيات، والمقترحات.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها تم تحليل البيانات الخاصة بالدراسة باستخدام الإصدار الثامن والعشرون لسنة 2021م من البرنامج الإحصائي (SPSS)، كما تم استخدام برنامج الإكسيل في تنسيق الجداول والرسوم البيانية، حيث تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية (التكرارات والنسب المئوية للاستجابات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، اختبار التاء للعينات المستقلة، تحليل التباين أحادي الاتجاه).

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبانة على عينة البحث، وقد تم عرضها ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلة البحث. وقبل أن يعرض الباحث لنتائج اختبار الفروض تم اختبار اعتدالية التوزيع البيانات الخاصة بجميع المحاور وبعد ذلك تبين أنها تتوزع توزيعاً اعتدالياً في ضوء معامل الالتواء والتفلطح، حيث إن معامل الالتواء والتفلطح لهذه البيانات ينحصر ما بين $1 \pm$ ، مما يسمح باستخدام الاحصاء البارامترى للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط؟ وللإجابة على هذا السؤال تم تحديد درجة الموافقة بناء على قيمة المتوسط الحسابي وفي ضوء درجات قطع مقياس أداة البحث، وذلك باعتماد المعيار التالي لتقدير درجة الأهمية، حيث تم تحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي المستخدمة في هذه الأداة (من 1: 5)، وتم حساب المدى ($5 - 1 = 4$) والذي تم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمس للحصول على طول الفترة، أي ($5/4 = 0.8$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في



المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا بالنسبة لباقي الفترات كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (3) درجات قطع مقياس أداة البحث

م	الوزن النسبي	الفترة	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
1	20 – 35.9 %	1 – 1.8	1 – 1.79	غير موافق بشدة
2	36 – 51.9%	1.8 – 2.6	1.8 – 2.59	موافق غير
3	52 – 67.9 %	2.6 – 3.4	2.6 – 3.39	محايد
4	68 – 83.9 %	3.4 – 4.2	3.4 – 4.19	موافق
5	84 – 100 %	4.2 – 5	4.2 – 5	موافق بشدة

كما تم تحديد حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بأداة البحث، ويمكن عرض النتائج على النحو الآتي:

الرضا الوظيفي (البعد الأول):

جدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الأول (الرضا عن الأجر) من المحور الأول لأداة البحث.

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تناسب مهام العمل مع الراتب الذي أحصل عليه	3.50	1.169	1	موافق
2.	الراتب الذي أستلمه كاف لسد احتياجاتي الأساسية	3.17	1.196	3	محايد
3.	العلاوات السنوية المقدمة مجزية	3.35	1.179	2	محايد
4.	أستطيع ادخار جزء من الراتب الذي أستلمه	2.89	1.320	4	محايد
5.	مكافأة نهاية الخدمة للمعلم مجزية	2.47	1.299	5	محايد
	البعد ككل	3.08	1.233		محايد

يتضح من الجدول (4) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الأول جاءت بدرجة موافقة "محايد" وبمتوسط حسابي (3.08)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي كانت كالتالي: تتناسب مهام العمل مع الراتب الذي أحصل عليه، بمتوسط حسابي (3.5) وانحراف معياري (1.169)، تليها العلاوات السنوية المقدمة مجزية، بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (1.179)، ثم الراتب الذي أستلمه كاف لسد احتياجاتي الأساسية، بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.196)، يليها أستطيع ادخار جزء من الراتب الذي أستلمه، بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (1.320)، وأخيراً مكافأة نهاية الخدمة للمعلم مجزية، بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري (1.299).

مما سبق يرى الباحث أن تناسب مهام العمل مع الراتب، والعلاوات السنوية المقدمة، وكفاية الراتب لسد احتياجاتي الأساسية، ومكافأة نهاية الخدمة للمعلم، من أهم الأسباب التي تؤثر عن الرضا عن الأجر، وبالتالي الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحافظه خميس مشيط.



الرضا الوظيفي (البعد الثاني):

جدول (5) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الثاني (الرضا عن محتوى العمل) من الخور الأول لأداة البحث

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	عملي في التدريس يحقق لي الأمن الوظيفي	3.88	1.001	1	موافق
2.	عملي في التدريس يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة	3.59	1.125	3	موافق
3.	عملي في التدريس يحقق لي فرصا لاكتساب خبرات جديدة	3.75	1.100	2	موافق
4.	عملي في التدريس يحقق لي فرصة المشاركة في المؤتمرات العلمية	3.19	1.263	4	محايد
البعد ككل		3.6	1.122	موافق	

يتضح من الجدول (5) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الثاني جاءت بدرجة موافقة "موافق" ما عدا فقرة (4) جاءت بدرجة موافقة (محايد) بمتوسط حسابي (3.6)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة كانت كما يلي: عملي في التدريس يحقق لي الأمن الوظيفي، بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.101)، ثم تليها "عملي في التدريس يحقق لي فرصا لاكتساب خبرات جديدة"، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.100)، والفقرة "عملي في التدريس يحقق لي فرصا لاكتساب خبرات جديدة"، بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.125)، تليها الفقرة "عملي في التدريس يحقق لي فرصة المشاركة في المؤتمرات العلمية"، بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (1.263).

مما سبق يرى الباحث أن العمل في التدريس يحقق الأمن الوظيفي، ويحقق فرصاً لاكتساب خبرات جديدة من أهم الأسباب التي تؤثر عن الرضا عن الأجر، واكتساب خبرات جديدة، والمشاركة في المؤتمرات العلمية، من أهم الأسباب التي تؤثر عن الرضا عن محتوى العمل، وبالتالي الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحافضة خميس مشيط.

الرضا الوظيفي (البعد الثالث):

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الثالث (الرضا عن فرص الترفي) من الخور الأول لأداة البحث

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أنا راض عن فرص الترقية المتاحة لي	2.97	1.206	5	محايد
2.	معايير وأنظمة ترقية المعلم محددة	3.37	1.117	2	محايد
3.	ترتبط ترقية المعلم بالكفاءة وفاعلية الأداء	3.16	1.274	4	محايد
4.	تتجنب الإدارة التعليمية المحسوبية والوساطة في الترقية	3.29	1.114	3	محايد
5.	ترتبط فرصة الترقية بالنمو المهني للمعلم	3.43	1.136	1	موافق
البعد ككل		3.24	1.169	محايد	



يتضح من الجدول (6) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الثالث جاءت بدرجة موافقة "محايد" وبمتوسط حسابي (3.24)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة كانت كما يلي: الفقرة "ترتبط فرصة الترقية بالنمو المهني للمعلم"، بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.136)، تليها الفقرة "معايير وأنظمة ترقية المعلم محددة"، بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.117)، ثم الفقرة "تتجنب الإدارة التعليمية المحسوبية والوساطة في الترقية"، بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (1.114)، والفقرة "ترتبط ترقية المعلم بالكفاءة وفاعلية الأداء"، بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.274)، وأخيراً الفقرة "أنا راض عن فرص الترقية المتاحة لي"، بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.206).

مما سبق يرى الباحث أن ترتبط معايير وأنظمة الترقية بالنمو المهني للمعلم، وأن تتجنب الإدارة التعليمية المحسوبية والوساطة في الترقية، وأن ترتبط ترقية المعلم بالكفاءة وفاعلية الأداء من أهم الأسباب التي تؤثر عن الرضا عن محتوى العمل، وبالتالي الرضا عن فرص الترقية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحافظه خميس مشيط.

الرضا الوظيفي (البعد الرابع):

جدول (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الرابع (الرضا عن الإشراف) من المحور الأول لأداة البحث

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تعاون قيادة العمل المدرسي مع المعلمين عندما تواجههم مشكلات	3.57	1.172	4	موافق
2.	تتقبل قيادة العمل المدرسي ملاحظات المعلمين	3.6	1.065	3	موافق
3.	تقدر قيادة العمل المدرسي عمل المعلمين	3.63	1.111	2	موافق
4.	توفر قيادة العمل المدرسي للمعلم احتياجاته لممارسة عمله	3.37	1.228	5	موافق
5.	تحتم قيادة العمل المدرسي المعلم وتعامله معاملة إنسانية	3.75	.9900	1	موافق
البعد ككل		3.58	1.113	موافق	

يتضح من الجدول (7) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الرابع جاءت بدرجة موافقة "موافق" بمتوسط حسابي (3.58)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة كانت كما يلي: الفقرة "تحتم قيادة العمل المدرسي المعلم وتعامله معاملة إنسانية"، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.990)، ثم تليها "تقدر قيادة العمل المدرسي عمل المعلمين"، بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.111)، والفقرة "تتقبل قيادة العمل المدرسي ملاحظات المعلمين"، بمتوسط حسابي (3.6) وانحراف معياري (1.065)، والفقرة "تتعاون قيادة العمل المدرسي مع المعلمين عندما تواجههم مشكلات"، بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.172)، وأخيراً الفقرة "توفر قيادة العمل المدرسي للمعلم احتياجاته لممارسة عمله"، بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.228).

مما سبق يرى الباحث أن قيادة العمل المدرسي المعلم وتعامله معاملة إنسانية، وأن تقدر قيادة العمل المدرسي عمل المعلمين، وتقبل ملاحظات المعلمين، وأن تتعاون قيادة العمل المدرسي مع المعلمين عندما تواجههم مشكلات، وتوفر للمعلم احتياجاته لممارسة عمله، من أهم الأسباب التي تؤثر عن الرضا عن الإشراف، وبالتالي الرضا عن الإشراف من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحافظة خميس مشيط.

الرضا الوظيفي (البعد الخامس):

جدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الخامس (الرضا عن ظروف العمل) من

المحور الأول لأداة البحث

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	ظروف العمل البيئية مناسبة لي	3.57	1.070	1	موافق
2.	نصاب المعلم من الحصص الدراسية مناسب	3.32	1.150	3	محايد
3.	يتناسب عدد الطلاب مع غرفة الصف	2.94	1.391	6	محايد
4.	مسؤوليات المعلم في اللائحة واضحة	3.54	1.143	2	موافق
5.	يشعر المعلم بالاستقلال في العمل	3.31	1.144	4	محايد
6.	تتوفر للمعلم الإمكانيات والأدوات اللازمة للعمل التدريسي	3.11	1.287	5	محايد
البعد ككل		3.30	1.198	محايد	

يتضح من الجدول (8) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الرابع جاءت بدرجة موافقة "محايد" وبمتوسط حسابي (3.3)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي كانت كما يلي: ظروف العمل البيئية مناسبة لي، بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.070)، ومسؤوليات المعلم في اللائحة واضحة، بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.143)، ونصاب المعلم من الحصص الدراسية مناسب، بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.158)، ويشعر المعلم بالاستقلال في العمل، بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (1.144)، وتتوفر للمعلم الإمكانيات والأدوات اللازمة للعمل التدريسي، بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.287)، ويتناسب عدد الطلاب مع غرفة الصف، بمتوسط حسابي (2.94) وانحراف معياري (1.391).

مما سبق يرى الباحث تهيئة ظروف العمل البيئية، ووضوح مسؤوليات المعلم في اللائحة واضحة، وتوفر للمعلم الإمكانيات والأدوات اللازمة للعمل التدريسي، وتناسب عدد الطلاب مع غرفة الصف، من أهم الأسباب التي تؤثر عن الرضا الوظيفي، وبالتالي الرضا عن ظروف العمل من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحافظة خميس مشيط.

نتائج السؤال الثاني:

ينص على السؤال الثاني على: ما أسباب التسرب الوظيفي لمعلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط؟ وللإجابة على هذا السؤال تم تحديد حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بأداة البحث، ويمكن عرض النتائج كما يوضحه الجدول (9) الآتي:

جدول (9) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الأول (الأسباب الإدارية) من المحور الثاني لأداة البحث

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	كثافة عبء عمل المعلم (تحضير، إعداد وسائل، أعمال إدارية...)	4.06	0.9660	1	موافق
2.	إلزام المعلم بالدوام بعد انتهاء الحصص الدراسية	3.11	1.195	5	محايد
3.	تعسف القيادة الإدارية في تطبيق لوائح العمل	3.48	1.141	2	محايد
4.	لا تراعي قيادة المدرسة ظروف المعلم الخاصة	3.12	1.195	4	محايد
5.	لا يحصل المعلم على التقدير الذي يستحقه في تقريره السنوي	3.32	1.211	3	محايد
البعد ككل		3.42	1.142	موافق	

يتضح من الجدول (9) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الأول جاءت بدرجة موافقة "موافق" ومتوسط حسابي (3.42)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي كانت كما يلي: كثافة عبء عمل المعلم (تحضير، إعداد وسائل، أعمال إدارية...)، بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.966)، تليها الفقرة "تعسف القيادة الإدارية في تطبيق لوائح العمل"، بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.141)، ثم "لا يحصل المعلم على التقدير الذي يستحقه في تقريره السنوي"، بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.211)، تليها الفقرة "لا تراعي قيادة المدرسة ظروف المعلم الخاصة"، بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.195)، وأخيراً الفقرة "إلزام المعلم بالدوام بعد انتهاء الحصص الدراسية"، بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.195).

مما سبق يرى الباحث أن الأسباب الإدارية التي تؤدي إلى التسرب الوظيفي تعود إلى كثافة عبء عمل المعلم (تحضير، إعداد وسائل، أعمال إدارية...)، تعسف القيادة الإدارية في تطبيق لوائح العمل، قلة حصول المعلم على التقدير الذي يستحقه في تقريره السنوي، ضعف قيادة المدرسة ظروف المعلم الخاصة وإلزام المعلم بالدوام بعد انتهاء الحصص الدراسية، وذلك من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحافظة خميس مشيط.

أسباب التسرب الوظيفي (البعد الثاني):

جدول (10) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الثاني (الأسباب الاجتماعية) من المحور الثاني لأداة البحث

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	ضعف العلاقات مع أولياء أمور الطلاب	3.58	1.079	2	موافق
2.	تعدّي أولياء الأمور على المعلمين	3.22	1.122	3	محايد
3.	لا يوجد قانون يحمي المعلم من ردود فعل أولياء الأمور السلبية	3.92	1.069	1	موافق
4.	صعوبة التعامل مع مدير المدرسة والوكلاء والمشرفين التربويين	3.19	1.146	4	محايد
البعد ككل		3.48	1.104	موافق	

يتضح من الجدول (10) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الثاني جاءت بدرجة موافقة "عالية" من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.48)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة يلاحظ أن الأسباب الاجتماعية للتسرب الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات جاءت بالترتيب التالي: لا يوجد قانون يحمي المعلم من ردود فعل أولياء الأمور السلبية، بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (1.069)، تليها الفقرة "ضعف العلاقات مع أولياء أمور الطلاب"، بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.079)، ثم "تعدّي أولياء الأمور على المعلمين"، بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.122)، واخيراً الفقرة "صعوبة التعامل مع مدير المدرسة والوكلاء والمشرفين التربويين"، بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (1.146).

مما سبق يرى الباحث أن الأسباب الاجتماعية التي تؤدي إلى التسرب الوظيفي تعود إلى عدم وجود قانون لحماية المعلم من ردود فعل أولياء الأمور السلبية، وضعف العلاقات مع أولياء أمور الطلاب، صعوبة التعامل مع مدير المدرسة والوكلاء والمشرفين التربويين، وذلك من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحاظفة خميس مشيط. أسباب التسرب الوظيفي (البعد الثالث):

جدول (11) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الثالث (الأسباب الاقتصادية) من المحور الثاني لأداة البحث

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	راتب المعلم أقل بكثير من الجهد الذي يبذله	3.95	1.041	4	موافق
2.	قلة الحوافز التشجيعية للمعلم	4.17	0.942	1	موافق
3.	قلة فرص الترقّي مقارنة بغيرها من المهن الأخرى	4.13	0.987	2	موافق
4.	الخصومات المالية على المعلم	3.54	1.088	5	موافق
5.	أنفق من راتبي الشخصي على متطلبات العملية التعليمية	3.97	0.995	3	موافق
البعد ككل		3.95	1.011	موافق	

يتضح من الجدول (11) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الثالث جاءت بدرجة موافقة "موافق" من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.95)، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة يلاحظ أن الأسباب الاقتصادية للتسرب الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات جاءت بالترتيب التالي: قلة الحوافز التشجيعية للمعلم، بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.942)، تليها الفقرة "قلة فرص الترقى مقارنة بغيرها من المهن الأخرى"، بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.987)، ثم الفقرة "أنفق من راتبي الشخصي على متطلبات العملية التعليمية، بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.995)، ثم "راتب المعلم أقل بكثير من الجهد الذي يبذله"، بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (1.041)، وأخيراً الفقرة "الخصومات المالية على المعلم"، بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.088).

مما سبق يرى الباحث أن الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى التسرب الوظيفي تعود إلى قلة الحوافز التشجيعية للمعلم، محدودية فرص الترقى مقارنة بغيرها من المهن الأخرى، الخصومات المالية على المعلم، وذلك من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحاظفة خميس مشيط.

أسباب التسرب الوظيفي (البعد الرابع):

جدول (12) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالبعد الرابع (الأسباب الشخصية) من المحور

الثاني لأداة البحث

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1.	ضعف شخصية المعلم	3.21	1.070	5	محايد
2.	الالتحاق بمهنة التدريس رغبة في الحصول على وظيفة	3.68	1.114	1	موافق
3.	ضعف قدرة المعلم على التعامل مع الإدارة المدرسية	3.26	1.035	3	محايد
4.	قلة التزام الكثيرين من المعلمين بالدوام اليومي	3.25	1.141	4	محايد
5.	ضعف قدرة المعلم على تحمل أعباء التدريس	3.32	1.128	2	محايد
	البعد ككل	3.34	1.098		محايد

يتضح من الجدول (12) أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات البعد الرابع جاءت بدرجة موافقة "محايد" من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (3.34)، ماعد الفقرة رقم (1) جاءت بدرجة موافقة موافق، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة يلاحظ أن الأسباب الشخصية للتسرب الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات جاءت بالترتيب التالي: الفقرة "الالتحاق بمهنة التدريس رغبة في الحصول على وظيفة"، بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.114)، يليها الفقرة "ضعف قدرة المعلم على تحمل أعباء التدريس"، بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.128)، ثم الفقرة "ضعف قدرة المعلم على التعامل مع الإدارة المدرسية"، بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.035)، والفقرة "قلة التزام الكثيرين من المعلمين بالدوام اليومي"، بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.141)، وأخيراً الفقرة "ضعف شخصية المعلم"، بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.070).

مما سبق يرى الباحث أن الأسباب الشخصية التي تؤدي إلى التسرب الوظيفي تعود إلى ضعف شخصية المعلم، قلة التزام الكثيرين من المعلمين بالدوام اليومي، ضعف قدرة المعلم على التعامل مع الإدارة المدرسية، وذلك من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بمحاظفة خميس مشيط.

نتائج السؤال الثالث:

ينص على السؤال الثالث على: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين درجة تحقق الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط (بيرسون)، كما يوضحه جدول (13) التالي:

جدول (13) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى عينة البحث (ن=727)

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	P-value
الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي	-0.835	0.000

يتضح من جدول (13) أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي يساوي (-0.835) وهو معامل ارتباط عكسي قوي، أي كلما كان المعلم راضياً عن وظيفته، كلما قلت احتمالية تسربه الوظيفي.

نتائج السؤال الرابع:

ينص على السؤال الرابع على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى الدلالة (0.05) حول درجة تحقق الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة خميس مشيط تعزى إلى متغيرات البحث التصنيفية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، العمر).

أولاً: الفروق التي تعزى إلى متغير النوع (ذكور - إناث):

وللإجابة عن هذه الجزئية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين كما يوضحه الجدول (14) التالي:

جدول (14) نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة في التسرب الوظيفي، حسب متغير النوع

(ذكور - إناث) (ن=727)

المتغير	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ف) لاختبار ليفين	قيمة الاحتمال P-value	قيمة (ت)	قيمة الاحتمال P-value
التسرب الوظيفي	ذكور	357	70.94	13.877	0.332	0.365	0.557	0.563
	إناث	370	70.38	13.396				
الأسباب الإدارية	ذكور	357	17.04	4.149	10.400	0.0654	-0.209	0.326
	إناث	370	17.11	4.689				
الأسباب الاجتماعية	ذكور	357	14.15	3.388	0.003	0.025	1.907	0.365
	إناث	370	13.67	3.373				
الأسباب الاقتصادية	ذكور	357	19.71	4.533	6.986	0.896	-0.324	0.361
	إناث	370	19.81	3.714				
الأسباب الشخصية	ذكور	357	20.03	5.023	1.792	0.088	0.654	0.081
	إناث	370	19.78	5.387				

ويتضح من جدول (14) ما يأتي:

- 1- أن قيمة (ف) الخاصة باختبار ليفين تساوي للاستبانة ككل (0.004) وغير دالة إحصائياً (P-value > 0.05)، بما يشير لوجود تجانس للتباين بين العينتين، ومن تم الاعتماد على قيم (ت) في حالة وجود تجانس.
- 2- لا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في محور الرضا الوظيفي ككل، حيث كانت قيمة (ت) دالة إحصائياً، وكذلك في جميع أبعاد المحور، حيث جاءت قيمة (ت) غير دالة إحصائياً في كل الحالات.

ثانياً: الفروق التي تعزي إلى متغير المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا):

وللإجابة عن هذه الجزئية تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه كما يوضحه الجدول (15) التالي:

جدول (15) نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة في التسرب الوظيفي، حسب متغير المؤهل

العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا) (ن=727)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال P-value
التسرب الوظيفي	بين المجموعات	9248.738	4624.369	26.660	0.001
	داخل المجموعات	125584.343	173.459		
	الكلي	134833.081			
الأسباب الإدارية	بين المجموعات	556.328	278.164	14.709	0.001
	داخل المجموعات	13691.358	18.911		
	الكلي	14247.686			
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	666.072	333.036	31.465	0.001
	داخل المجموعات	7663.116	10.584		
	الكلي	8329.188			
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	446.783	223.392	13.520	0.001
	داخل المجموعات	11963.049	16.524		
	الكلي	12409.832			
الأسباب الشخصية	بين المجموعات	1045.867	522.933	20.290	0.001
	داخل المجموعات	18659.322	25.773		
	الكلي	19705.188			

يتضح من جدول (15) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة في محور التسرب الوظيفي ككل، وفي كل بعد من أبعاد الدراسة (السياسية - الاجتماعية والاقتصادية والشخصية) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا) حيث كانت قيمة (ف) دالة إحصائياً. وبإجراء المقارنات المتعددة من خلال اختبار LSD تبين أن الفروق بين مؤهل الدبلوم والبكالوريوس لصالح مؤهل البكالوريوس، وبين مؤهل

الدبلوم والدراسات العليا لصالح مؤهل الدراسات العليا. وبين مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا لصالح مؤهل الدراسات العليا.

ثالثاً: الفروق التي تعزي إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 سنوات إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات): وللإجابة عن هذه الجزئية تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه كما يوضحه الجدول (16) التالي:

جدول (16) نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة في التسرب الوظيفي، حسب متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 سنوات إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات) (ن=727)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال P-value
التسرب الوظيفي	بين المجموعات	9930.960	4965.480	28.783	0.001
	داخل المجموعات	124902.121	172.517		
	الكلية	134833.081			
الأسباب الإدارية	بين المجموعات	835.761	417.881	22.558	0.001
	داخل المجموعات	13411.925	18.525		
	الكلية	14247.686			
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	559.381	279.690	26.062	0.001
	داخل المجموعات	7769.807	10.732		
	الكلية	8329.188			
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	705.984	352.992	21.836	0.001
	داخل المجموعات	11703.848	16.166		
	الكلية	12409.832			
الأسباب الشخصية	بين المجموعات	773.617	386.809	14.793	0.001
	داخل المجموعات	18931.571	26.149		
	الكلية	19705.188			

يتضح من جدول (16) أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في محور التسرب الوظيفي ككل، وفي كل بعد من أبعاد الدراسة (السياسية - الاجتماعية والاقتصادية والشخصية) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 سنوات إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات) حيث كانت قيمة (ف) دالة إحصائية. وبإجراء المقارنات المتعددة من خلال اختبار LSD تبين أن الفروق بين فئتي (أقل من 5 سنوات - من 5 سنوات إلى 10 سنوات) لصالح (أقل من 5 سنوات)، وبين فئتي (أقل من 5 سنوات - أكثر من 10 سنوات) لصالح (أكثر من 10 سنوات)، وبين فئتي (من 5 سنوات إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات) لصالح (أكثر من 10 سنوات).

رابعاً: الفروق التي تعزي إلى متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق - أرمل):

وللإجابة عن هذه الجزئية تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق بين متوسطات العينات المستقلة، ويعرض الجدول (17) الآتي نتائج الاختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه. جدول (17) نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة في التسرب الوظيفي، حسب متغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق - أرمل) (ن=727)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال P-value
التسرب الوظيفي	بين المجموعات	1985.974	661.991	3.603	0.135
	داخل المجموعات	132847.107	183.744		
	الكلي	134833.081			
الأسباب الإدارية	بين المجموعات	363.347	121.116	6.307	0.125
	داخل المجموعات	13884.339	19.204		
	الكلي	14247.686			
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	76.264	25.421	2.227	0.254
	داخل المجموعات	8252.924	11.415		
	الكلي	8329.188			
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	122.351	40.784	2.400	0.085
	داخل المجموعات	12287.481	16.995		
	الكلي	12409.832			
الأسباب الشخصية	بين المجموعات	457.300	152.433	5.726	0.075
	داخل المجموعات	19247.888	26.622		
	الكلي	19705.188			

يتضح من جدول (17) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في محور التسرب الوظيفي ككل، تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق - أرمل) حيث كانت قيمة (ف) غير دالة إحصائية. للمحور ككل ولكل بعد من أبعاده. خامساً: الفروق التي تعزي إلى متغير العمر (من 20 إلى 35 عام - من 35 إلى 50 عام - من 50 إلى 65 عام):

وللإجابة عن هذه الجزئية تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لدراسة الفروق بين متوسطات العينات المستقلة، ويعرض الجدول الآتي نتائج الاختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه.

جدول (18) نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات العينة في التسرب الوظيفي، حسب متغير العمر (من 20 إلى 35 عام - من 35 إلى 50 عام - من 50 إلى 65 عام) (ن=727)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال P-value
التسرب الوظيفي	بين المجموعات	9.705	4.852	0.026	.974
	داخل المجموعات	134823.376	186.220		
	الكلي	134833.081			
الأسباب الإدارية	بين المجموعات	4.139	2.069	0.105	0.900
	داخل المجموعات	14243.548	19.673		
	الكلي	14247.686			
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	19.589	9.795	0.853	0.426
	داخل المجموعات	8309.599	11.477		
	الكلي	8329.188			
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	4.505	2.253	0.131	0.877
	داخل المجموعات	12405.327	17.134		
	الكلي	12409.832			
الأسباب الشخصية	بين المجموعات	5.466	2.733	0.100	0.904
	داخل المجموعات	19699.722	27.210		
	الكلي	19705.188			

يتضح من جدول (18) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في محور التسرب الوظيفي ككل، تبعاً لمتغير العمر (من 20 إلى 35 عام - من 35 إلى 50 عام - من 50 إلى 65 عام)، حيث كانت قيمة (ف) غير دالة إحصائية. للمحور ككل ولكل بعد من أبعاده.

نتائج الإطار الميداني:

- 1- أن درجة الموافقة لإجمالي عبارات جميع الأبعاد جاءت بدرجة موافقة "عالية"
- 2- أن معامل ارتباط عكسي قوي بين الرضا الوظيفي والتسرب الوظيفي يساوي (-0.835).
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في محور الرضا الوظيفي ككل، حيث كانت قيمة (ت) دالة إحصائية، وكذلك في جميع أبعاد المحور، حيث جاءت قيمة (ت) غير دالة إحصائية في كل الحالات.
- 4- وجدت فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في محور التسرب الوظيفي ككل، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم - بكالوريوس - دراسات عليا) وفي بعد الأسباب الإدارية الأسباب الاجتماعية، الأسباب الاقتصادية الأسباب الشخصية حيث كانت قيمة (ف) دالة إحصائية. وبإجراء المقارنات المتعددة من خلال

اختبار LSD تبين أن الفروق بين مؤهل الدبلوم والبكالوريوس لصالح مؤهل البكالوريوس، وبين مؤهل الدبلوم والدراسات العليا لصالح مؤهل الدراسات العليا. وبين مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا لصالح مؤهل الدراسات العليا، وأيضا لا توجد فروق تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب - متزوج - مطلق - أرمل)، وكذلك لا توجد فروق تبعا لمتغير العمر (من 20 إلى 35 عام - من 35 إلى 50 عام - من 50 إلى 65 عام).
5- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في محور التسرب الوظيفي ككل، وفي بعد الأسباب الإدارية، الأسباب الاجتماعية، والأسباب الاقتصادية، والأسباب الشخصية تبعا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 سنوات إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات) حيث كانت قيمة (ف) دالة إحصائية. وبإجراء المقارنات المتعددة من خلال اختبار LSD تبين أن الفروق بين فئتي (أقل من 5 سنوات - من 5 سنوات إلى 10 سنوات) لصالح (أقل من 5 سنوات). وبين فئتي (أقل من 5 سنوات - أكثر من 10 سنوات) لصالح (أكثر من 10 سنوات)، وبين فئتي (من 5 سنوات إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات) لصالح (أكثر من 10 سنوات).

توصيات البحث: في ضوء النتائج يوصي البحث بالآتي:

- 1- إعطاء المزيد من السلطات والصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس لزيادة قدرتهم على مواجهة المشكلات بما يخدم العملية التعليمية ويحقق الرضا الوظيفي للمعلمين.
- 2- الاهتمام بقياس وتقويم مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، والتوعية بالمتطلبات الوظيفية، واستراتيجيات تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات وبناء العلاقات لتحقيق مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي للمعلمين.
- 3- تطوير بيئة العمل المدرسي ودعم الاستقرار والأمن الوظيفي، وإشراك المعلمين في عملية اتخاذ القرار، وتحسين مناخ العمل بالمدارس مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- 4- توظيف مهارات الذكاء العاطفي في تحسين الرضا الوظيفي من خلال الدورات التدريبية وبرامج إعداد المديرين والمعلمين.

مقترحات البحث: بناء على ما أسفر عنه البحث من نتائج، يقترح الباحث ما يلي:

- 1- علاقة مستوى الأجور بالرضا الوظيفي لدى الموظفين بوزارة التعليم.
- 2- دور الرضا الوظيفي في تحسين الروح المعنوية للعاملين بوزارة التعليم.
- 3- أثر الرضا الوظيفي في معدل إنتاجية الموظفين وفي خفض معدل غياب الموظفين بوزارة التعليم.
- 4- أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بوزارة التعليم.

مراجع البحث:

الباطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب (1433هـ). مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
الشهومي، سعيد بن راشد (2020م). أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان، رسالة دكتوراه، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا.



- النبيتي، محمد عبد الله (2014م). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم، المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج. 3، ع. 6.
- العززي، فوزية تايه شميلان (2018م). واقع الرضا الوظيفي لدى قادات المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية. ع. 19، ج. 2.
- الأفندي، إسماعيل (2012م). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم": دراسة بحثية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- بن علي، حنان (2015م). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. رسالة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- سليمون، ريم ميهوب (2017م). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج. 39، ع. 1.
- برجاجة، مريم (2015م). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- عمر، فاتن فاروق الأمين (2012م). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين بالتطبيق على البنوك التجارية السودانية في الفترة من 2006م إلى 2011م. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- التليدي، مفرح جابر مسفر (2020م). العلاقة بين الأنماط القيادية والتسرب الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج. 4، عدد 11، غزة.
- قاسمي، فتحية (2017م). محددات التسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي رباح، الجزائر.
- حلواني، حزامي عادل (2001م). عوامل التسرب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الحري، بدر جزا (2004م). تسرب أعضاء هيئة التدريب من معهد الإدارة العامة: دراسة استطلاعية على المركز الرئيسي بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- حكيم، عبد الحميد بن عبد المجي (2009م). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين: دراسة مقارنة. رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة.
- رضوان، أحمد محمود (2010م). أسباب عزوف المعلمين في الأردن عن مهنة التعليم وتوجههم نحو الوظائف الإدارية: دراسة حالة. العدد 18، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، مصر.
- علي، محمد عبد اللطيف محمد (2014م). الرضا الوظيفي كمتغير في الإدارة المؤسسية لتحقيق الجودة الشاملة: دراسة مطبقة على التعليم ما قبل الجامعي بالمدارس الحاصلة على الجودة والاعتماد. مجلة الخدمة الاجتماعية، مصر.



الغانم، وليد إبراهيم (2003م). الاتجاهات نحو التسرب الوظيفي وعلاقتها بالأداء: دراسة تطبيقية على جمارك المطارات الدولية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

القحطاني، ظافر بن بداح بن محمد العياشي (1430هـ). أنماط القيادة وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية تحليلية على مدارس الحرس الوطني بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض.
مرشد، أشواق عبد الرسول (2011م). الإثراء الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة للعاملين في المؤسسة الكويتية للتطور العلمي. رسالة ماجستير، الجامعة الخليجية، البحرين.