مجلة العلوم التربوية

مجلة علمية فصلية محكمة

العدد الحادي والعشرون
ربيع الآخر ١٤٤١هـ

الجزء الثاني

عمادة البحث العلمي
Deanship of Academic Research

www.imamu.edu.sa
e-mail: edu_journal@imamu. edu.sa

السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات

د. محمد بن مترك آل شري القحطاني
قسم علم النفس – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات

د. محمد بن مترك آل شري القحطاني
قسم علم النفس – كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تاريخ تقديم البحث: ٢٠/ ١٢/ ١٤٣٨هـ **تاريخ قبول البحث: ١٠/ ٢/ ١٤٣٩هـ**

ملخص الدراسة:

هدف البحث إلى معرفة طبيعة العلاقة بين السمات الابتكارية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، والتحقق من الفروق في السمات الابتكارية والرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، والتي قد ترجع إلى متغير التخصص الدراسي للمعلم، وسنوات الخبرة في التدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي المقارن، واعتمد الباحث على الطريقة العشوائية في اختيار (٤٧٤) معلماً للمشاركة في البحث، واستخدم الباحث مقياس السمات الابتكارية إعداد خيرالله (١٩٨١)، تطبيق وتقنين على البيئة السعودية (المفرجي، ٢٠٠٠)، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد الباحث، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج أبرزها وجود علاقات موجبة طردية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) فأقل بين درجات أفراد العينة على مقياس السمات الابتكارية، ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية وجميع الأبعاد عدا بعد الرضا عن التدريس كمهنة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فأقل بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على بعدي الرضا عن التقدير، والرضا عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي (من أبعاد الرضا الوظيفي) تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) في اتجاه المعلمين أصحاب التخصص الأدبي، وبناء على نتائج البحث كانت أبرز التوصيات تصميم برامج تدريبية لتنمية السمات الابتكارية للمعلمين، وتحسين الوضع المادي للمعلم ورفع مكانته الاجتماعية والاقتصادية وتوفير ظروف العمل الملائمة له.

كلمات مفتاحية: السمات الابتكارية، الرضا الوظيفي، التخصص الدراسي، المرحلة الثانوية، مدينة الرياض.

المقدمة:

تعد العناية بالثروة البشرية من الضرورات الحتمية لتقدم المجتمعات العصرية ورقيها، حيث يسعى كل مجتمع لتوجيه موارده البشرية خير توجيه، واستثمار طاقات أبنائه أفضل استثمار، وأصبح من المتفق عليه إلى حد كبير بين المفكرين أن الفروق بين الأمم المتقدمة والأمم المتخلفة أو النامية هي فروق في مدى امتلاك هذه الأمم، أو عدم امتلاكها للسمات المبتكرة، فالابتكار المحك الحاسم في الإسراع بتقدم شعب ما أو تخلف شعب آخر، وأصبح من الضروري تنمية السمات الابتكارية للأفراد بصفة عامة وللمعلمين بصفة خاصة، لأنها تمثل أحد الأهداف التربوية المهمة التي تسعى المجتمعات إلى تحقيقها من خلال برامجها التربوية الرسمية وغير الرسمية. (محمد، ٢٠٠٧؛ المفرجي، ٢٠٠٠).

وتعتمد قوة أي نظام تعليمي على نوع معلميه، فمهما كان وضوح الأهداف، ومهما كانت حداثة الأجهزة التعليمية ووفرتها، فإن قيمة ما يقدم للتلاميذ من فائدة يتحدد بالمعلمين، حيث أكدت بعض الدراسات مثل (الزهراني، ٢٠١١؛ ميسون، ٢٠٠٥؛ Baker & Rudd & Pomeroy, 2001؛ المفرجي، ٢٠٠٠) أن التدريس الفعال يعتمد بالدرجة الأولى على شخصية المعلم، فالمناهج تكاد تكون واحدة في مدارس البلد الواحد لكن الفرق بين الخريجين من التلاميذ وماحصلوا عليه من مهارات ومعارف وما اكتسبوه من خصائص وسمات يعتمد أساساً على السمات الابتكارية للمعلم، مثل الثقة بالنفس والمثابرة والمرونة في حل المشكلات وحب الاستطلاع وتحمل الغموض والتنظيم والحيوية والتحرر من العدوانية تجاه

الطلاب والاستقرار الانفعالي، وعلى التربويين العمل جاهدين على تكوين السمات وتحفيزها نحو الابتكار لدى المعلمين، لتنمية الابتكار عند المتعلمين.

إن المعلم رائد من رواد الإصلاح، وهو خير من تعتمد عليه الأمة ليقوم بعبء تنفيذ رسالة التربية والتعليم وتحقيقها، وهو المؤتمن الذي تودعه الأمة أجيالها الناشئة، يضيء عقولهم بنور المعرفة ويبني شخصياتهم ويرسم لهم ملامح الغد المشرق، ويغرس فيهم القيم الفضلى والاتجاهات الإيجابية من خلال القدوة الصالحة التي يجسدها لطلابه قولاً وسلوكاً، فرضا المعلم عن وظيفته وحبه لمهنته قد يجعله يبدع فيما يقدمه لتلاميذه، والرضا الوظيفي للمعلم مسألة مهمة بالنسبة له ولمجتمعه، خصوصاً في وقت تعددت فيه مهماته وأدواره الوظيفية، نتيجة للعديد من التغيرات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والتربوية والتقنية وغيرها التي حدثت في السنوات الأخيرة واستوجبت التأكيد على أهمية إعداده وتأهيله (درادكة ومعايعة، ٢٠٠٨؛ أبوالحسن، ١٩٩٩).

ويعد الرضا الوظيفي للمعلم جانباً مهماً في حياتنا، نظراً لما له من فوائد معنوية جمة تعود بالنفع على المعلم نفسه، أو على تلاميذه ومدرسته التي يعمل فيها، أو حتى على مجتمعه ككل، فمعظم المعلمين يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في القيام بعملية التدريس، وبالتالي فمن المهم أن يشعر المعلم برضا وظيفي وبأهمية ما يقوم به بحيث يدفعه ذلك إلى بذل المزيد من الوقت والجهد لتحقيق تعلم أفضل لتلاميذه (النجدي، ٢٠١٠؛ Athanasios, 2001).

مشكلة البحث والتساؤلات:

لاحظ الباحث من خلال التواصل مع بعض معلمي المرحلة الثانوية بأن سمات المعلم الابتكارية تنعكس في مواقف سلوكية عند التعامل مع الطلاب بحيث تشجع الابتكار لدى الطلاب، وقد يكون لها أثر مستقبلي عليهم، حيث أشارت بعض الدراسات مثل دراسة المفرجي (٢٠٠٠) إلى أن المعلم الذي لديه سمات ابتكارية يتقبل الإجابات المتعددة من الطلبة نتيجة لمرونته، ويثير تساؤلاتهم ويحفزهم على الاكتشاف والبحث والقراءة نتيجة لحب الاطلاع، فسمات المعلم الابتكارية لها تأثير كبير على النمو العقلي والوجداني لدى المعلم والمتعلمين، كما شعر الباحث عبر تواصله مع معلمي المرحلة الثانوية بأنه من المحتمل وجود معلمين لا يحبون المقرر الدراسي الذي يقومون بتدريسه، مما قد ينعكس سلباً على مستوى التحصيل الدراسي لتلاميذهم في هذا المقرر الدراسي، فمن خلال عمل الباحث وقراءاته للعديد من الدراسات مثل دراسة الشرايدة (٢٠٠٨)، ودراسة كلين (Kline, 2015) تبين له أهمية وجود رضا وظيفي للمعلم عن عمله وعن تخصصه ليدفعه لمزيد من العطاء والإخلاص والتفاني في بيئة العمل، ويكون لهذا تأثيره الايجابي على حب الطلاب للمقرر الدراسي وإقبالهم على دراسته ومن ثم زيادة تحصيلهم الدراسي.

ومن خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة لاحظ وجود دراسات تناولت السمات الابتكارية مثل دراسة محمد (٢٠٠٧)، ودراسات تناولت الرضا الوظيفي مثل دراسة النجدي (٢٠١٠)، ودراسة درادكة ومعايعة (٢٠٠٨)، ولكن لاحظ الباحث ـ وفي حدود علمه ـ عدم وجود دراسات

تناولت متغيري البحث معاً على معلمي المرحلة الثانوية في البيئة السعودية، حيث لا يوجد أبحاث تناولت السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، ومن خلال ذلك شعر الباحث بوجود مشكلة دفعته إلى إجراء هذا البحث، ومما سبق تم تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما طبيعة العلاقة بين السمات الابتكارية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض؟

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة التالية:

١- ما الفروق في السمات الابتكارية بين معلمي المرحلة الثانوية (تخصص دراسي علمي ــ تخصص دراسي أدبي) بمدينة الرياض؟

٢- ما الفروق في السمات الابتكارية بين معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وفقاً لعدد سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)؟

٣- ما الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية (تخصص دراسي علمي ــ تخصص دراسي أدبي) بمدينة الرياض؟

٤- ما الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وفقاً لعدد سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)؟

* * *

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث على النحو التالي:

١- معرفة طبيعة العلاقة بين السمات الابتكارية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

٢- معرفة الفروق إن وجدت في السمات الابتكارية بين معلمي المرحلة الثانوية (تخصص دراسي علمي ــ تخصص دراسي أدبي) بمدينة الرياض.

٣- معرفة الفروق إن وجدت في السمات الابتكارية بين معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وفقاً لعدد سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

٤- معرفة الفروق إن وجدت في الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية (تخصص دراسي علمي ــ تخصص دراسي أدبي) بمدينة الرياض.

٥- معرفة الفروق إن وجدت في الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وفقاً لعدد سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

أولاً/ الأهمية النظرية:

١- تتطلع المملكة العربية السعودية كغيرها من بلاد العالم إلى إيجاد مبدعين ومفكرين، وذلك من أجل مواكبة الحضارة الحديثة ومسايرة متطلبات العصر وما تفرضه آليات التقدم العلمي وتكنولوجيات العصر، حيث يعد البحث الحالي مشاركة من الباحث للمسؤولين والمعنيين في وطنه للبحث عن المبدعين والمبتكرين ومعرفة سماتهم الابتكارية، وخاصة أن عينة البحث هم

المعلمون الذين يعدون الشريحة المهمة في المجتمع لدورهم الكبير في نقل المعرفة والعلم للأجيال القادمة.

٢- من خلال إطلاع الباحث على البحوث والدراسات السابقة تبين أنه يوجد بعض الدراسات تناولت متغير السمات الابتكارية مثل دراسة الزيادات (٢٠٠٧)، ودراسة الشهري (٢٠٠٥)، وبعض الدراسات تناولت متغير الرضا الوظيفي مثل دراسة فنص (٢٠١٣)، ودراسة درادكة ومعايعة (٢٠٠٨)، ولكن بحدود علم الباحث لا يوجد بحوث سابقة تناولت السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، فلم يجد الباحث إلا دراسة واحدة فقط تناولت إدراك السمات الابتكارية للمنظمة والرضا عن العمل، وكانت لأعضاء هيئة التدريس في البيئة اليمنية وهي دراسة حموده وسباعي وبلخير (٢٠١٣) وهي تختلف عن بيئة ومجتمع وعينة البحث الحالي، وبالتالي تنبع أهمية البحث من ندرته، حيث يأمل الباحث أن يفتح هذا البحث الآفاق أمام المزيد من البحوث في هذا المجال مستقبلاً.

٣- إثراء المكتبة العربية بالمزيد عن السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية الأمر الذي قد يساعد على وضع الإرشادات والتوصيات التي تُنمي معرفة المعلمين بإمكاناتهم وقدراتهم الإبداعية ورفع الرضا الوظيفي لديهم.

٤- كما تنبع أهمية البحث في تناوله للمعلم الذي يعد حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية من خلال التعرف على السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في ضوء بعض المتغيرات مما يساعد على تنمية

سماتهم الابتكارية واستثمارها في تطوير العملية التعليمية، كما يأمل الباحث أن تكون نتائج هذا البحث نواة لبحوث ودراسات أخرى في مجال السمات الابتكارية أو في مجال الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، وتشجيع الباحثين في عمل أبحاث مماثلة للحصول على نظرة شاملة للسمات الابتكارية والرضا الوظيفي وذلك على عينات أخرى.

ثانياً/ الأهمية التطبيقية:

١- يمكن أن يسهم البحث في مساعدة المربين والقائمين على العملية التعليمية في معرفة السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات الأمر الذي يعطي فكرة واضحة عن المعلم ومن ثم تطبيق البرامج العملية الخاصة بتطوير السمات الابتكارية وتحسين ظروف العمل للمعلم.

٢- كما يمكن أن يُساهم البحث من خلال أدواته في معرفة مدى رضا المعلمين عن عملهم وقياس ذلك، الأمر الذي يساهم في معرفة المشاكل التي قد يعاني منها بعض المعلمين، وبالتالي وضع حلول تطبيقية لحلها ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

٣- قد يُساعد البحث بتزويد المسؤولين والإدارات التربوية والتعليمية بواقع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في البيئة السعودية، وبالأشياء الضرورية التي تُساهم في تنمية السمات الابتكارية وتحقيق الرضا الوظيفي لهم، مما يجعل القائمين على العملية التعليمة يعرفون بعض أنماط السلوك التي قد تظهر على المعلمين وتدلّ على عدم رضاهم الوظيفي ومن ثم تطبيق خطط

عملية لمحاولة تلافي الجوانب السلبية التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي وتوجيه ذلك في ضوء نتائج وتوصيات البحث.

٤- كما يمكن أن تُساهم نتائج البحث وتوصياته في إعداد برامج إرشادية لتنمية السمات الابتكارية للمعلمين، وتقديم معلومات عن طرق تطوير ظروف العمل للمعلم، وهذا قد يساهم في رفع مستوى درجة الرضا الوظيفي، مما ينعكس على مستوى أداء المعلم وتدريسه لطلابه، كما يمكن أن يستفيد الباحثون من مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية الذي تم إعداده في هذا البحث عبر تطبيقه على عينات في بحوث ودراسات أخرى.

حدود البحث: تتمثل حدود البحث فيما يلي:

١) الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على فحص العلاقة بين السمات الابتكارية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، ومعرفة الفروق في السمات الابتكارية والرضا الوظيفي في ضوء متغير التخصص الدراسي للمعلم (علمي- أدبي)، وسنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

٢) الحدود المكانية: تم تطبيق البحث على معلمي المرحلة الثانوية، تعليم عام بنين بالمدارس الحكومية في (شرق، غرب، شمال، جنوب، وسط) مدينة الرياض.

٣) الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٣٧هـ - ١٤٣٨هـ.

مصطلحات البحث:

السمات الابتكارية للمعلمين: "وهي عبارة عن مجموعة من السمات أو الصفات أو الخصائص ذات الدوام النسبي ويتميز بها المعلمون المبتكرون بدرجة أعلى من المعلمين العاديين، ومثال ذلك: الثقة بالنفس، المرونة، المثابرة، الاستقلالية، حب التجديد، العقل الناقد، المرونة في حل المشكلات، وغيرها من السمات والتي يقيسها مقياس السمات الابتكارية" (المفرجي، ٢٠٠٠).

ويُعرف الباحث السمات الابتكارية للمعلمين إجرائياً بأنها "الخصائص أو الصفات الابتكارية التي يتسم بها معلمو المرحلة الثانوية والتي تظهر على أدائهم من خلال مجموع الدرجات التي يَحصلون عليها في مقياس السمات الابتكارية إعداد خيرالله (١٩٨١)، تطبيق وتقنين على البيئة السعودية (المفرجي، ٢٠٠٠)، والذي تم تطبيقه في هذا البحث".

الرضا الوظيفي لدى المعلمين: "هو عبارة عن رضا المعلمين عن عملهم عندما يتوفر في هذا العمل منفذاً مناسباً لقدراتهم وميولهم وسمات شخصيتهم وقيمهم، مرتبطاً ذلك بموقعهم وطريقة الحياة التي يستطيعون من خلالها لعب الدور الذي يتماشى مع نموهم وخبراتهم" (الفالح، ٢٠٠٥).

ويُعرف الباحث الرضا الوظيفي لدى المعلمين إجرائياً بأنه "درجة رضا معلمي المرحلة الثانوية عن عملهم والتي تظهر على أدائهم من خلال مجموع الدرجات التي يَحصلون عليها في مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث، والذي تم تطبيقه في البحث".

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً/ الإطار النظري:

سيتم عرض موجز لبعض أبرز الأطر النظرية التي تناولت موضوع البحث وذلك على النحو التالي:

أولاً: السمات الابتكارية:

تعد السمات الابتكارية للمعلمين بمثابة انعكاس مادي للتفكير الابتكاري، حيث يقود هذا التفكير سمات شخصية معينة تجعل المعلم يسير في تفكيره وفق مراحل العملية الابتكارية لينتج ناتجاً جديداً نافعاً، ويظهر تأثيره على الطلاب بشكل واضح لعدد من الأسباب منها (محمد، ٢٠٠٧؛ المفرجي، ٢٠٠٠):

١- يوجه المعلم عملية التعليم، وهو بهذا يتوقع منه أن يحقق التفاعل والأمان مع الطلاب.

٢- يعد المعلم العنصر الرئيس في عملية التفاعل التي تعد القاعدة الأساسية في عملية التعلم والتعليم، لهذا سوف يتفاعل الطالب بصورة أفضل مع المعلم المبتكر الذي يثير قدرات طلابه ويحفزها وينميها.

٣- يعد المعلم نموذجاً للطالب، ويصبح دوره ذا فائدة كبيرة في عملية التوجيه والتثقيف، لذا فإن احتياج الطلاب إلى معلم من نوع خاص يُعد مطلباً مهماً واستثماراً لقدراتهم ومواهبهم، وبالتالي فإن المعلم يجب أن يكون متمتعاً بسمات ابتكارية شخصية ومهنية تؤهله للقيام بعمله على أكمل وجه.

نظريات الابتكار:

تعد دراسة الابتكار بشكل متخصص أمر مهم في كافة جوانب الحياة، مما دفع الباحثين إلى تنظيمه ضمن إطار نظري يستوعب حقائقه وقوانينه ومبادئه، وبالتالي سيتم عرض موجز لبعض أبرز نظريات الابتكار وفقاً لما أشارت إليه الكثير من الدراسات (الزيادات، ٢٠٠٧؛ حموده وسباعي وبلخير، ٢٠١٣) وذلك على النحو التالي:

١- نظرية النموذج المتسامي Transcendental Model Theory: تستند هذه النظرية على أساس أن الابتكار يعتمد على نمط خاص من الأفراد المبتكرين – العباقرة –، وعليه يكون عدد هؤلاء الأفراد بالمجتمع قليل جدا مما يشكل تدافعا هائلا من قبل المنظمات المجتمعية للوصول إليهم.

٢- نظرية النموذج الآلي Mechanistic Model Theory: تتمثل الفكرة الرئيسة لهذه النظرية بأن الحاجة هي أم الابتكار، فعندما تكون هنالك مشكلة دافعة تحتاج إلى حل (المشكلة الحادثة أو القادحة) Triggering Event فإن الأفراد يتدافعون للوصول إلى حلول لتلك المشكلة، وبالتالي تتساوى الفرص أمام الجميع للوصول إلى الابتكار.

٣- نظرية التحليل النفسي Psychoanalysis Theory: تفسر هذه النظرية السلوك الابتكاري في ضوء مفهوم التحويل والإعلاء على أنه توجيه الطاقة أو الليبدو المرتبطة بالغرائز الجنسية والعدوانية إلى أهداف أخرى مقبولة من المجتمع كالأنشطة الرياضية والفنية والعلمية والأدبية، وهذا التحويل يدفع الفرد إلى الإنجاز في المجالات النفسية والأدبية والعلمية، مما يثمر أعمالا ابتكارية، ويعتقد فرويد أن نشأة الحضارة الإنسانية بفنونها وآدابها

ومؤسساتها تعود إلى إعلاء الطاقة الجنسية عند الناس خاصة عند المبتكرين لأنهم حولوا تلك الطاقة النفسية إلى طاقة ابتكارية.

٤- النظرية الإنسانية Humanistic Theory: ترى هذه النظرية الابتكار بعداً للشخصية، ويمثل هذا الاتجاه كارل روجرز وأبراهام ماسلو Maslaw & Rogers حيث أشارا إلى أن الابتكار يرتبط بمرحلة تحقيق الذات لدى الأفراد، ووصف روجرز الابتكار على انه منتج جديد محصلته التفاعل بين شخصية الفرد وخبراته، ويتفق ماسلو مع روجرز على ضرورة حرية التعبير عن الأفكار دون خوف من التقويم الخارجي، وتحقيق الذات هو الدافع الأساسي لدى الإنسان وهو المسيطر على مجمل السلوك، حيث يشعر الفرد بالرضا إذا حقق ذاته في إطار الجماعة، وعليه فإن السلوك الابتكاري هو قمة السلوك المحقق للذات والذي يحقق للفرد توافقه مع بيئته.

السمات الابتكارية للمعلم:

أشار المفرجي (٢٠٠٠)، والزهراني (٢٠١١) بوجود العديد من السمات والخصائص التي يتميز بها المعلم المبتكر، ومنها المرونة في التفكير، الديمقراطية، التعاون، الإنصات، الذكاء المرتفع، الاستقامة الذهنية، الثقة بالنفس، حب الاستطلاع، اللانمطية، تحمل المسؤولية، المبادرة، الاجتماعية، الاتزان الانفعالي، التأمل في الأفكار الجديدة، الإبداع.

ثانياً: الرضا الوظيفي:

يشكل الرضا الوظيفي للمعلم أهمية بالغة، حيث يعد مسؤولا بنسبة كبيرة عن تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والحماس والدافعية والكفاءة في التدريس لدى

المعلم، ويعد الرضا الوظيفي من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي على تطوير العملية التربوية والتعليمية (يعقوب، ٢٠١٥).

نظريات الرضا الوظيفي:

سيتم عرض موجز لبعض أبرز نظريات الرضا الوظيفي وفقاً لما أشارت إليه الكثير من الدراسات (محمد، ٢٠١٤؛ درادكة ومعايعة، ٢٠٠٨؛ العجاجي، ١٩٩٧؛ أحمد، ١٩٩١) وذلك على النحو التالي:

١- نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور F. Taylor: ترى هذه النظرية أن الحوافز المالية هي أهم ما يحقق رضا المعلم عن عمله، وسعت هذه النظرية إلى تشكيل أساليب وإجراءات العمل بناءً على دراسات الوقت والحركة، ووضع معايير للأداء يتم في ضوئها إعطاء الحوافز المادية للمعلم لحفزه وتشجيعه على العمل، وركزت النظرية على تلبية الحاجات الفسيولوجية للأفراد كوسيلة لتوجيه سلوكهم، ولكنها لم تعط أهمية إلى العوامل الإنسانية لتحفيز الأفراد.

٢- نظرية ماسلو Maslow: ترى هذه النظرية أن هناك عددا من الحاجات بشكل هرمي متدرج وهي الحاجة (الفسيولجية- الأمان- القبول والانتماء الاجتماعي- التقدير والاحترام- تحقيق الذات)، وأن تحقيق الحاجات الإنسانية من شأنه تحقيق الرضا الوظيفي للفرد، فالمعلم لديه حاجات ويؤدي إشباعها وتحقيقها إلى تحقيق الرضا الوظيفي له.

٣- نظرية هرزبيرج Herzberg: وتسمى بنظرية العاملين Tow Factor Theory وهي ترتبط بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في بيئة العمل، حيث يرى هرزبيرج أن هناك مجموعتين من العوامل إحداهما تعد بمثابة الدوافع التي

يؤدي تحقيقها إلى رضا المعلمين عن عملهم، وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو بالعمل نفسه elements associated with the job وحصرها في (إحساس الفرد بالإنجاز، تحمل المسؤولية، توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى، المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل)، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيراها دوافع قد تؤدي إلى عدم رضا المعلمين عن عملهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل elements which surround the job وهي تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، والظروف المحيطة بالعمل، وطبيعة العلاقة بين المعلم وزملائه، وبينه وبين إدارة المدرسة.

٤- نظرية فروم Vroom: ترى هذه النظرية أن الأفراد لا يندفعون فقط من قبل الحاجات، ولكنهم يقومون باتخاذ قرارات تتعلق بالعمل على أساس قابليتهم الإدراكية لأداء مهمات معينة والحصول على المكافأة، حيث يفسر فروم الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها المعلم بين ما كان يتوقعه من عوائد للسلوك الذي يقوم به وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق له العائد المتوقع بحيث تتطابق التوقعات مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

أشار محمد (٢٠١٤)، ودرادكة ومعايعة (٢٠٠٨)، وفنص (٢٠١٣) إلى وجود عدد من العوامل التي قد تساهم إسهاماً مباشراً وغير مباشر في خلق الرضا الوظيفي، ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

١- عوامل تتعلق بالوظيفة مثل (الأجر، الحوافز، فرص الترقية، الشعور بالأمان الوظيفي، طبيعة العمل، التقدير، الوظيفة نفسها، التطور في العمل).

٢- عوامل تتعلق بالمنظمة مثل (إدارة المشاركة، العدالة، العلاقات بين الأفراد في بيئة العمل، ظروف العمل، أساليب وإجراءات العمل، التكنولوجيا المستخدمة، نمط الاتصال في المنظمة).

٣- عوامل تتعلق بالفرد نفسه مثل (شخصية الفرد، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة).

الآثار السلبية لعدم الرضا الوظيفي:

يرتبط الرضا الوظيفي بالعنصر الإنساني على أنه المحور الأساسي للإنتاج في المنظمات، لأنه مهما بلغت الأجهزة في التطور تصبح غير مفيدة إذا لم يتوفر لها العقل البشري الذي يديرها، وللرضا الوظيفي تأثير كبير على الفرد وعلى المنظمة، حيث أن شعور الفرد بعدم الرضا لا يقتصر على بيئة العمل فقط بل قد يؤثر أيضاً على حياته الشخصية خارج العمل، وعندما لا يتحقق الرضا الوظيفي لدى الفرد قد يظهر أثر ذلك على صحته البدنية والنفسية، وفي علاقاته، وفي إنتاجيته، وقد يتعمد الإهمال والتقصير حتى تتفاقم الأمور، وقد يكثر من النقد وافتعال المشكلات، وقد يستقيل من العمل أو

يطلب الإجازات الكثيرة، وقد يضعف ولاؤه للمنظمة، بل قد ينقلب هذا الولاء إلى كراهية (فنص، ٢٠١٣؛ الدوسري، ٢٠١٠).

ثانياً/ الدراسات السابقة:

سيتم عرض بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث، ثم التعقيب على هذه الدراسات، وذلك على النحو التالي:

أولاً: دراسات تناولت السمات الابتكارية:

قام باجيو وهوليت (Paguio & Hollet, 1991) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين المزاج والسمات الابتكارية لدى عينة من الراشدين والأطفال من الجنسين، حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٨) أباً، و(٣٨) أماً ممن يعملون بوظائف تعليمية، وأبنائهم المكونين من (١٥) طفلاً، و(٢٣) طفلة تراوحت أعمارهم من ثلاث إلى أربع سنوات، وتم تطبيق بطارية مارتن لقياس المزاج، واختبار تورانس للتفكير الابتكاري، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها أن البنات اللاتي يتوافقن بسهولة للمواقف الاجتماعية الجديدة يكن أكثر ابتكاراً، كما تبين عدم وجود علاقة بين درجات الذكور على أبعاد المزاج ودرجاتهم على مقياس الابتكار.

كما قام المفرجي (٢٠٠٠) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة السمات الابتكارية لمعلمي التعليم العام ومعلماته وطبيعة اتجاهاتهم نحو التفكير الابتكاري بمدينة مكة المكرمة، والتعرف على الفروق في السمات الابتكارية لمعلمي التعليم العام في مدينة مكة المكرمة ومعلماته وبعض المتغيرات مثل الجنس، الخبرة في التدريس، التخصص الدراسي، المرحلة التعليمية التي يدرسها المعلم، وتكونت عينة الدراسة من (١٩٢) معلماً، و(١٧٨) معلمة

من معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة ومعلماته، وتم استخدام مقياس السمات الابتكارية من إعداد خيرالله (١٩٨١) وتقنين على البيئة السعودية المفرجي (٢٠٠٠)، ومقياس الاتجاهات نحو التفكير الابتكاري من إعداد عبادة (١٩٩٣)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في السمات الابتكارية، وتبعاً لمتغيري سنوات الخبرة في التدريس والمرحلة التعليمية للمعلم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في السمات الابتكارية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي للمعلم.

وقام الزهراني (٢٠١١) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة مدى امتلاك معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة بمحافظة المخواة التعليمية لمهارات تنمية التفكير الابتكاري (المرونة- الطلاقة- الأصالة- التفاصيل)، وتم تطبيق الدراسة على عينة من معلمي المرحلة المتوسطة بلغت (٣٠) معلماً، واستخدم الباحث بطاقة ملاحظة من إعداده لقياس مهارات تنمية التفكير الابتكاري للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها ضعف امتلاك معلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة لمهارات تنمية التفكير الابتكاري.

كما قام زيدان (٢٠١٦) بإجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير السمات الابتكارية ومفهوم الذات على الشعور بالانتماء لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة السويس، وتم تطبيق ثلاثة مقاييس من إعداد الباحث وهي مقياس السمات الابتكارية، ومقياس مفهوم الذات، ومقياس الانتماء، على عينة من طالبات الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة السويس بلغت (٢٠٩) طالبة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وجود ارتباط

موجب دال إحصائياً بين السمات الابتكارية ومفهوم الذات والانتماء، ووجود تأثير للتفاعلات دال إحصائياً بين الدرجة الكلية للسمات الابتكارية و(الدرجة الكلية- الدرجات الفرعية) لمفهوم الذات على الانتماء.

ثانياً: دراسات تناولت الرضا الوظيفي:

قام الشرايدة (٢٠٠٨) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن ومعلماته، وتقصي أثر الرضا الوظيفي عن النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة، والحالة الاجتماعية، والتخصص الدراسي، ونظام رتب المعلمين، والراتب الشهري، ونوع الصفوف، ونوع المدرسة ومكانها، وتكونت عينة الدراسة من (٦٧٩) معلماً ومعلمة، وتم تطبيق استبانة الرضا الوظيفي من إعداد الباحث، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات تعزى لمتغير الخبرة في التدريس وذلك في بعد الحوافز ونظام رتب المعلمين لصالح من خبرتهم أقل من (٥) سنوات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات تعزى لمتغير الخبرة في التدريس وذلك في بعد الإشراف، والتدريس كمهنة، والعلاقة مع الزملاء، والأمن والاستقرار الوظيفي، والإدارة المدرسية لصالح من خبرتهم أكثر من (١٥) سنة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات تعزى لمتغير التخصص الدراسي وذلك في مجال التدريس كمهنة، والعلاقة مع الطلاب لصالح التخصص الدراسي العلمي، وعدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية في بعد الإدارة المدرسية، العلاقة مع الزملاء، والأمن الوظيفي تعزى لمتغير التخصص الدراسي.

كما قام الحميري ولخولاني والعزب (٢٠١٠) بإجراء دراسة هدفت إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة ذمار ومعلماته، وطبيعة الفروق بينهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) معلماً ومعلمة، وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثين، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها أن درجة الرضا الوظيفي على مستوى الدرجة الكلية للمقياس متدنية لدى عينة الدراسة ١٦,٨٪، أما على مستوى أبعاد المقياس فإن درجة الرضا الوظيفي مرتفعة في بعدي جماعة العمل ٧٩,٣٪ وتحقيق الذات٧٤,٦٪، ومتدنية في بعدي الظروف الطبيعية ٢٤,٣٪، والحوافز المالية ٣٠,٨٪، ومتوسطة في أبعاد الإدارة والإشراف ٥٤,٣٪، وفرص الترقية ٥٣,٦٪، والدوام والراحة ٥٤,٣٪، وكانت الفروق دالة معنوياً في مجالات الرضا عن تحقيق الذات، الحوافز المادية، ولصالح الذكور، فيما لم تكن دالة في الإدارة والإشراف، جماعة العمل، فرص الترقية، الظروف الطبيعية.

وقام اليعقوبي (٢٠١٣) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين التوافق النفسي والاجتماعي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، ومعرفة الفروق في كل من التوافق النفسي والاجتماعي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية باختلاف المتغيرات الديموجرافية (الجنس- التخصص الدراسي)، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) معلماً ومعلمة، منهم (٥٥) معلماً، و(١٩٥) معلمة، وتم تطبيق مقياس التوافق النفسي والاجتماعي من

إعـداد الباحثـة، ومقيـاس الرضـا الـوظيفي مـن إعـداد الباحثـة، وتوصـلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بـين المعلمـين والمعلمـات في الرضـا الـوظيفي، وعـدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحصائية بين معلمي التخصص الدراسي العلمي ومعلمي التخصص الدراسي الأدبي في التوافق النفسي والاجتماعي والرضا الوظيفي.

كمـا قـام كلـين (Kline, 2015) بـإجراء دراسـة هـدفت إلى معرفـة أسـباب الرضـا الـوظيفي للمعلـم عـن مهنـة التـدريس، وأيضاً معرفـة العوامـل المؤديـة لعـدم رضـا المعلـم عـن وظيفتـه، وتكونـت عينـة الدراسـة مـن (١٠٠) معلـم ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقـام الباحـث بتطبيـق مقيـاس الرضـا الوظيفي من إعداده، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها أن الرضـا الـوظيفي للمعلـم يتـأثر بعـدد مـن المـتغيرات مثـل النـوع، الـسن، الحالـة الاقتصادية، المؤهل التعليمي، والتخصص الدراسي للمعلم.

ثالثاً: دراسات تناولت العلاقة بين السمات الابتكارية والرضا الوظيفي:

قام حموده وسباعي وبلخير (٢٠١٣) بإجراء دراسة هـدفت إلى معرفـة مـا إذا كان للقدرات الإبداعية للفرد آثار وسيطة على العلاقة بين إدراك السمات الابتكارية للمنظمة والرضا عن العمل، وقد تم إجراء هذه الدراسة على عينـة طبقيـة عـشوائية بلغـت (٥٨٨) مـن أعـضاء هيئـة التـدريس والهيئـة المعاونـة في جامعتي حضرموت للعلوم والتكنولوجيا، والأحقاف في الجمهورية اليمنية، وتم تطبيق مقياس السمات الابتكارية لمصطفى (١٩٩٠)، ومقياس الرضا عـن العمل للمطيري والمالكي (٢٠٠٧)، وتوصـلت الدراسـة إلى عـدد مـن النتـائج أبرزهـا أن هنـاك علاقـة إيجابيـة ذات دلالـة إحـصائية بـين إدراك الـسمات

الابتكارية للمنظمة والرضا عن العمل، وأنه لا توجد وساطة للقدرات الإبداعية للفرد في العلاقة بين إدراك السمات الابتكارية للمنظمة والرضا عن العمل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة التي تناولت السمات الابتكارية، وبعضها الآخر الذي تناول الرضا الوظيفي، يَتضح أنه لا يوجد دراسات حاولت بحث هذه المتغيرات معاً في البيئة السعودية، أي بحث العلاقة بين متغيرات البحث وهما السمات الابتكارية والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، فمن خلال عرض الدراسات السابقة يوجد دراسة واحدة فقط درست إدراك السمات الابتكارية للمنظمة والرضا عن العمل وكانت لأعضاء هيئة التدريس في البيئة اليمنية وهي دراسة حموده وسباعي وبلخير (٢٠١٣) وهي تختلف عن بيئة البحث الحالي ومجتمعه وعينته، وبالتالي يتميز البحث عن غيره من الدراسات السابقة باختلافه عنها في تناوله السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، كما أن البحث تم تطبيقه على معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، حيث يتبين من خلال الأهداف التي حاولت الدراسات السابقة تحقيقها أنها لم تُغطِ أهداف ومتطلبات البحث، وبذلك أسهم البحث كإضافة على ما جاءت به الدراسات السابقة، واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في اختيار موضوع البحث، حيث يُعد من الموضوعات المهمة في المجال النفسي والتربوي، واستفاد الباحث من الدراسات السابقة باختيار أحد مقاييس البحث، وهو مقياس السمات الابتكارية تطبيق وتقنين

على البيئة السعودية (المفرجي، ٢٠٠٠)، وبناء المقياس الآخر للبحث وهو مقياس الرضا الوظيفي وذلك عبر الاستفادة من عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة اليعقوبي (٢٠١٣)، ودراسة الحميري ولخولاني والعزب (٢٠١٠)، وفي استخدام المنهج الوصفي لأنه ميدان الواقع للسلوك الإنساني في دراسة متغيرات البحث، كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف أكثر على السمات الابتكارية والرضا الوظيفي.

* * *

فرضيات البحث:

بعد الاطلاع على الأُطر النظرية والبحوث والدراسات السابقة، تمثلت فرضيات البحث على النحو التالي:

١- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس السمات الابتكارية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (عملي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (عملي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

* * *

منهج البحث:

اتبع الباحث في البحث المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي المقارن، للتعرف على طبيعة العلاقة بين السمات الابتكارية والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات، وللتعرف على درجة الفروق في السمات الابتكارية بين معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي قد ترجع إلى متغير التخصص الدراسي (عملي- أدبي) وسنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)، وللتعرف على درجة الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض والتي قد ترجع إلى متغير التخصص الدراسي (عملي- أدبي) وسنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من معلمي المرحلة الثانوية، تعليم عام بنين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (٢٦٤٥) معلماً للعام الدراسي ١٤٣٧- ١٤٣٨هـ، وقد تم اختيار مدينة الرياض لتعدد المدارس وكثرة المعلمين (الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض، ١٤٣٨هـ).

عينة البحث:

اعتمد الباحث على الطريقة العشوائية في اختيار أفراد عينة البحث وذلك من معلمي المرحلة الثانوية تعليم عام بنين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، حيث تم حصر أعداد معلمي المرحلة الثانوية تعليم عام بنين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (٢٦٤٥) معلماً للعام الدراسي

١٤٣٧- ١٤٣٨هـ، وتم حصر أعداد المدارس الحكومية تعليم عام بنين للمرحلة الثانوية حسب إحصائيات الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض طبقاً للجهات الأصلية (شرق، غرب، شمال، جنوب، وسط) مدينة الرياض إلى (١٣٠) مدرسة (الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض، ١٤٣٨هـ).

وتم وضع هذه المدارس في جداول، وتم الاختيار عشوائياً لثلاث مدارس من كل مركز تعليمي (مركز في الشرق، مركز في الغرب، مركز في الشمال، مركز في الجنوب، ومركز في الوسط) بمدينة الرياض، وبعد ذلك تم توزيع جميع معلمي المرحلة الثانوية تخصص دراسي (علمي- أدبي) ومن سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) في جداول، وهي عبارة عن قائمة من الأرقام، تم أخذها من خلال قوائم المعلمين بالمدارس وترتيبها بواسطة الحاسوب، وذلك لضمان عدم تسلسلها وأخذ عينة عشوائية منها، حيث تم توزيع (٥٠٠) استبانة للسمات الابتكارية والرضا الوظيفي على عينة البحث، وتم جمع (٤٧٤) وهي المناسب من الاستبانات، وكان الفاقد (٢٦) استبانة، وذلك لعدم اكتمال بياناتها وعدم الإجابة عليها بشكل مناسب، وبالتالي أصبحت عينة البحث (٤٧٤) معلماً تم اختيارهم عشوائياً من تخصص دراسي (علمي- أدبي) ومن سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) بالمرحلة الثانوية في مدينة الرياض، والجدولان التاليان رقم (١) و(٢) يوضحان ذلك:

جدول (١) - وصف أفراد عينة البحث من حيث التخصص الدراسي

التخصص الدراسي	العدد	النسبة المئوية
علمي	٢٣١	٪٤٨,٧
أدبي	٢٤٣	٪٥١,٣
المجموع الكلي	٤٧٤	٪١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق رقم (١) أن حجم عينة البحث (٤٧٤) معلماً، تم اختيارهم عشوائياً من معلمي المرحلة الثانوية، تعليم عام بنين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، بواقع (٢٣١) معلماً تخصص دراسي علمي، و(٢٤٣) معلماً تخصص دراسي أدبي.

جدول (٢)

وصف أفراد عينة البحث من حيث سنوات الخبرة في التدريس

سنوات الخبرة في التدريس	العدد	النسبة المئوية
أقل من خمس سنوات	١٥٣	٪٣٢,٣
من خمس إلى عشر سنوات	١٦٥	٪٣٤,٨
أكثر من عشر سنوات	١٥٦	٪٣٢,٩
المجموع الكلي	٤٧٤	٪١٠٠,٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٢) أن حجم عينة البحث (٤٧٤) معلماً، تم اختيارهم عشوائياً من معلمي المرحلة الثانوية، تعليم عام بنين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، بواقع (١٥٣) معلماً خبرتهم في التدريس أقل من خمس سنوات، و(١٦٥) معلماً خبرتهم في التدريس من خمس إلى عشر سنوات، و(١٥٦) معلماً خبرتهم في التدريس أكثر من عشر سنوات.

أدوات البحث:

هي عبارة عن المقاييس التي تم استخدامها في البحث لجمع البيانات والمعلومات، وهي على النحو التالي:

أولاً/ مقياس السمات الابتكارية:

وهو مقياس السمات الابتكارية إعداد خيرالله (١٩٨١)، تطبيق وتقنين على البيئة السعودية (المفرجي، ٢٠٠٠)، ووقع الاختيار على هذا المقياس لعدة مبررات وهي أنه يتمتع بصدق وثبات مما يضمن صلاحيته للاستخدام، كما يتميز بوضوح المفردات من حيث المعنى والصياغة اللغوية، ومُعد للمعلمين وتم تقنينه على البيئة السعودية، ويتكون من (٣٧) عبارة وكل عبارة تمثل سمة ابتكارية، والجدول التالي رقم (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) - أرقام عبارات مقياس السمات الابتكارية والسمة التي تعبر عنها كل عبارة

رقم العبارة	السمة الابتكارية	رقم العبارة	السمة الابتكارية
١	الثقة بالنفس	٢٠	القدرة على التحليل
٢	العقل الناقد	٢١	مواصلة الاتجاه
٣	حب التجديد	٢٢	التفكير الابتكاري
٤	المثابرة	٢٣	الخروج عن المألوف
٥	الإصرار والعناد	٢٤	الانعزالية
٦	البعد عن الدكتاتورية	٢٥	المغايرة
٧	المرونة في حل المشكلات	٢٦	حب التفوق الأكاديمي
٨	عدم التقييد بالأنظمة والقوانين	٢٧	حب الاستطلاع
٩	التفكير المتشعب	٢٨	توليد الأفكار الجديدة
١٠	اللانمطية	٢٩	البعد عن الروتين
١١	تحمل الغموض	٣٠	المنافسة
١٢	تحمل المسؤولية	٣١	العقل المتفتح المرن

رقم العبارة	السمة الابتكارية	رقم العبارة	السمة الابتكارية
١٣	المبادرة	٣٢	الاستفادة من الخبرات
١٤	العاطفية والحساسية	٣٣	التأمل في الأفكار الجديدة
١٥	التنظيم	٣٤	التخيل
١٦	تعدد الميول والاهتمامات	٣٥	حب التساؤل
١٧	الميل الاجتماعي	٣٦	البعد عن التقليدية
١٨	الاتزان الانفعالي	٣٧	الاستقلالية
١٩	عدم المسايرة		

وتم صياغة عبارات المقياس بشكل إيجابي بحيث يتم حساب الدرجات من (٥- ١) على التوالي، وتمثل الدرجة (٥) وجود السمة الابتكارية لدى المعلم دائماً، وتمثل الدرجة (٤) وجود السمة لدى المعلم غالباً، وتمثل الدرجة (٣) وجود السمة الابتكارية لدى المعلم أحياناً، في حين الدرجة رقم (٢) تمثل وجود السمة الابتكارية لدى المعلم نادراً، أما الدرجة رقم (١) تعني عدم وجود السمة الابتكارية لدى المعلم، وقد أُعد المقياس بطريقة يجيب فيها المعلم على كل فقرة من فقرات المقياس بوضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل درجة وجود تلك السمة، حيث يوجد أمام كل عبارة خمسة اختيارات هي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا توجد)، وقام المفرجي (٢٠٠٠) بتطبيق المقياس على عينة تكونت من (٦١) معلماً ومعلمة من مراحل التعليم العام المختلفة، وذلك للتأكد من وضوح عبارات المقياس وللتحقق من صدقه وثباته، وقام المفرجي (٢٠٠٠) بالتحقق من صدق المقياس عبر إجراء المقارنة الطرفية لحساب الفروق بين الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى، وأشارت النتائج إلى وجود فروق لصالح الأرباعي الأعلى مما يدل على صدق المقياس، وأنه صالح للتطبيق من أجل أغراض البحث، كما قام المفرجي (٢٠٠٠)

بالتحقق من ثبات المقياس باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ وبلغ (٠.٧٩) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، مما يجعله صالحاً للاستخدام لأغراض البحث، كما قام المفرجي (٢٠٠٠) بحساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية وبلغ معامل الثبات باستخدام هذه الطريقة (٠.٧٨) وهي قيمة تدل على درجة ثبات مقبولة للمقياس مما يجعله صالحاً للاستخدام لأغراض البحث.

وقام الباحث في هذا البحث بالتحقق من صدق مقياس السمات الابتكارية عن طريق تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٩٦) معلماً بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وقد راعى الباحث أن تكون مواصفات هذه العينة مطابقة لمواصفات العينة الأساسية، حيث تم اختيار المعلمين عشوائياً من تخصص دراسي (علمي- أدبي) ومن سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) بالمرحلة الثانوية في مدينة الرياض، وبعد ذلك تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس السمات الابتكارية والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي رقم (٤):

جدول (٤) - قيم معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس السمات الابتكارية والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٩٦)

مقياس السمات الابتكارية					
رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
١	.٥٦٢(**)	١٤	.٥٤٣(**)	٢٧	.٥٠٤(**)
٢	.٥٦٤(**)	١٥	.٤٣٥(**)	٢٨	.٤٦٣(**)
٣	.٤٨٥(**)	١٦	.٦١٧(**)	٢٩	.٥٦٢(**)
٤	.٤٩٨(**)	١٧	.٥٢٩(**)	٣٠	.٤٤٩(**)
٥	.٢٥٤(*)	١٨	.٤٩١(**)	٣١	.٥٣٨(**)
٦	.٤٧٩(**)	١٩	.٤٣٧(**)	٣٢	.٤٩٦(**)
٧	.٦٠٩(**)	٢٠	.٦١٧(**)	٣٣	.٥٢٠(**)
٨	.٢٠٧(*)	٢١	.٤٧٦(**)	٣٤	.٥٧٧(**)
٩	.٦٣٢(**)	٢٢	.٥٢٣(**)	٣٥	.٥٢٨(**)
١٠	.٢١٠(*)	٢٣	.٤٥٥(**)	٣٦	.٥١٧(**)
١١	.٢٤١(*)	٢٤	.٢٠٩(*)	٣٧	.٤١٩(**)
١٢	.٥٣٨(**)	٢٥	.٣٦٠(**)		
١٣	.٤٦٩(**)	٢٦	.٣٨٤(**)		

❖ دال عند مستوى (٠,٠٥) ❖❖ دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل، وهذا يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمقياس السمات الابتكارية.

وقام الباحث في هذا البحث بالتحقق من ثبات مقياس السمات الابتكارية عن طريق تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٩٦) معلماً بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وقد راعى الباحث أن تكون مواصفات هذه العينة مطابقة

لمواصفات العينة الأساسية، حيث تم اختيار المعلمين عشوائياً من تخصص دراسي (علمي- أدبي) ومن سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) بالمرحلة الثانوية في مدينة الرياض، وبعد ذلك تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل، كما قام الباحث باستخدام طريقة التجزئة النصفية (سبيرمان – براون) للتحقق من ثبات المقياس، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي رقم (٥):

جدول (٥) - ثبات مقياس السمات الابتكارية باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

المقياس	عدد العبارات	طريقة حساب الثبات	
		ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان_براون)
مقياس السمات الابتكارية	٣٧	٠,٨٩٥	٠,٧٣٤

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بلغت (٠,٨٩٥)، كما بلغت قيمة الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان_براون) (٠,٧٣٤)، وجميعها قيم مقبولة تدل على درجة ثبات للمقياس بما يؤكد ثبات المقياس وإمكانية الاعتماد عليه والوثوق في نتائجه بالبحث.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث:

وهو المقياس الذي تم استخدامه في البحث لجمع البيانات والمعلومات وهو مقياس من إعداد الباحث، حيث قام الباحث بالرجوع إلى التراث العلمي والدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي مثل دراسة اليعقوبي

(٢٠١٣)، ودراسة الحميري وآخرون (٢٠١٠)، ودراسة الفالح (٢٠٠٥)، كما قام الباحث بالرجوع إلى عدد من المقاييس في الرضا الوظيفي للمعلمين مثل مقياس الغامدي (١٤١٧)، ومقياس الثنيان (١٤٢١)، ومقياس العامر (١٤١٦)، ومقياس الزهراني (١٤١٦هـ)، وتمت الاستفادة منها في تحديد الأبعاد الرئيسة، وصياغة بعض العبارات لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، حيث تكون المقياس من أربعة أبعاد رئيسة، على النحو التالي:

١- الرضا عن الأجر: ويُعبر عن مدى رضا المعلم عن الأجر الذي يتقاضاه ويشمل (١١) عبارة، وهي العبارات رقم (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١).

٢- التقدير: وهو مدى التقدير والاحترام الذي يحصل عليه المعلم في عمله، ويشمل (١٠) عبارات، وهي العبارات رقم (١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١).

٣- التدريس كمهنة: ويُعبر عن مدى رضا المعلم عن مهنة التدريس، ويشمل (١٢) عبارة، وهي العبارات رقم (٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣).

٤- الرضا عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي: وهو مدى رضا المعلم عن الفرص المتاحة له للنمو والتطور والارتقاء الوظيفي، ويشمل (١٠) عبارات، وهي العبارات رقم (٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣).

واستخدم الباحث مدى ليكارت Likert في تحديد الاستجابات لعينة البحث، حيث وضعت أمام كل عبارة (٤) استجابات، يختار منها المستجيب واحدة لكل عبارة، وكان المدى المستخدم هو (دائماً، أحياناً، نادراً، أبداً) وقد أعطيت الدرجات (٤، ٣، ٢، ١) للمدى المستخدم على الترتيب وذلك للعبارات الموجبة وهي (١، ٢، ٣، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١٢، ١٣، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٤، ٢٥، ٢٨، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٣)، والعكس للعبارات السالبة وهي (٤، ٥، ١١، ١٤، ٢٣، ٢٦، ٢٧، ٢٩، ٣٦، ٤٢)، ويحتوي المقياس في صورته الأولية على (٣٣) عبارة، وتم عرضه على (١٠) من المحكمين المختصين في علم النفس من قسمي علم النفس بجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وأجمعوا على مناسبة عبارات المقياس لما أعدت من أجله، إلا أن قليلاً منهم اقترح زيادة عدد عبارات المقياس، وقام الباحث بإضافة (١٠) عبارات للمقياس وأصبح المجموع الكلي لعبارات المقياس (٤٣) عبارة، وتم عرضها مرة أخرى على (٤) من المختصين في علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وأجمعوا على مناسبة عباراته لما أعدت من أجله وهو قياس الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، كما قام الباحث بالتحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي عن طريق تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٩٦) معلماً بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وقد راعى الباحث أن تكون مواصفات هذه العينة مطابقة لمواصفات العينة الأساسية، حيث تم اختيار المعلمين عشوائياً من تخصص دراسي (علمي- أدبي) ومن سنوات الخبرة في

التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) بالمرحلة الثانوية في مدينة الرياض، وقام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، كما قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدولين التاليين رقم (٦) و(٧):

جدول (٦) - معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي ودرجة البعد الذي تنتمي إليه (ن = ٩٦)

الرضا عن الأجر		الرضا عن التقدير		الرضا عن التدريس كمهنة		الرضا عن فرص النمو الوظيفي	
رقم العبارة	معامل الارتباط بدرجة البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بدرجة البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بدرجة البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بدرجة البعد
١	.٧٥٧(**)	١٢	.٥٩٥(**)	٢٢	.٥٥٩(**)	٣٤	.٧٥٤(**)
٢	.٨١١(**)	١٣	.٥٦١(**)	٢٣	.٣١٦(**)	٣٥	.٧٦٣(**)
٣	.٧٠٦(**)	١٤	.٢٤٢(*)	٢٤	.٧١٧(**)	٣٦	.٢٠٧(*)
٤	.٥٩٦(**)	١٥	.٥٤٧(**)	٢٥	.٦٩٣(**)	٣٧	.٧١٦(**)
٥	.٦٣٨(**)	١٦	.٦٣٧(**)	٢٦	.٤٣٧(**)	٣٨	.٧٩٢(**)
٦	.٨٥٠(**)	١٧	.٧٠٦(**)	٢٧	.٤١١(**)	٣٩	.٧٦٨(**)
٧	.٦٨٥(**)	١٨	.٨٣٤(**)	٢٨	.٥٩٥(**)	٤٠	.٧٢١(**)
٨	.٨٥٧(**)	١٩	.٧٧٢(**)	٢٩	.٢١١(*)	٤١	.٧١٧(**)
٩	.٧٨٥(**)	٢٠	.٨١٤(**)	٣٠	.٦٥٤(**)	٤٢	.٤٨٢(**)
١٠	.٧٥٦(**)	٢١	.٦٧٦(**)	٣١	.٦٤٢(**)	٤٣	.٨٣٧(**)
١١	.٢١٦(*)			٣٢	.٦١٦(**)		
				٣٣	.٥٨٥(**)		

❖ دال عند مستوى (٠,٠٥) ❖❖ دال عند مستوى (٠,٠١)

جدول (٧)

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده (ن = ٩٦)

أبعاد الرضا الوظيفي	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
الرضا عن الأجر	.٧٥٤(**)
الرضا عن التقدير	.٧٠٧(**)
الرضا عن التدريس كمهنة	.٨٢٩(**)
الرضا عن فرص النمو الوظيفي	.٨٠٨(**)

❖❖ دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدولين السابقين رقم (٦،٧) بأن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه جميعها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده ما بين (٠,٧٠٧ ـ ٠,٨٢٩)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي، كما قام الباحث بحساب الصدق العاملي للمقياس Factor Analysis كوسيلة من وسائل التحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي، وذلك عن طريق تحديد العوامل المكونة للمقياس وتحديد مدى اتفاقها أو اختلافها مع العوامل التي يفترض أن يقيسها هذا المقياس، وقد استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory factor Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Components Method وتحديد عدد العوامل Number of Factors مع تدوير المحاور بطريقة الفاريماكس Varimax Method لدرجات المعلمين باستخدام بالبرنامج الإحصائي SPSS -Version 22، كما استخدم الباحث الاختبار الركامي (Scree Test) الذي وضعه Catell لتحديد عدد

العوامل عن طريق دراسة الرسم البياني للجذور الكامنة، والإبقاء على العوامل التي تظهر في الجزء شديد الانحدار من المنحنى قبل أن يبدأ المنحنى في الاعتدال، كما تم قبول التشبعات الدالة للعوامل بناء على محك جيلفورد الذي يقبل التشبعات إذا كانت قيمتها أكبر من أو تساوي (٠,٣)، وقد نتج عن التحليل العاملي تشبع جميع عبارات المقياس بعد تدويرها على أربعة عوامل تفسر في مجملها (٥٥,١٤٣ ٪) من التباين الكلي، وبعض هذه العبارات قد تشبعت على أكثر من عامل، وقد نسبت هذه العبارات إلى العوامل التي تشبعت عليها بدرجة أعلى، والجدولان التاليان رقم (٨)، ورقم (٩) يوضحان قيم تشبع عبارات المقياس وقيم الجذر الكامن ونسبة التباين المفسرة للعوامل بعد التدوير بطريقة Varimax.

جدول (٨)

قيم الجذور الكامنة للعوامل المستخرجة ونسب التباين الناتجة عنها

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	النسبة التجمعية للتباين
الأول	٧,١٧٧	٪١٦,٦٩٢	٪١٦,٦٩٢
الثاني	٦,٧٢١	٪١٥,٦٣٠	٪٣٢,٣٢٢
الثالث	٦,٦٨٢	٪١٥,٥٣٩	٪٤٧,٨٦١
الرابع	٣,١٣١	٪٧,٢٨٢	٪٥٥,١٤٣

جدول (٩)

يبين تشبعات عبارات المقياس على العوامل المستخرجة بعد التدوير

	العوامل بعد التدوير			
	١	٢	٣	٤
٨	.٨٩٠			
٦	.٨٢٠			
١٠	.٨١١			
٩	.٧٨٣			
٢	.٧٨٢			
١	.٧٥١			
٧	.٦٩٦			
٣	.٦٥٤			
٥	.٤٥٢			
٤	.٤٢١			
١١	.٤١٦			
١٥		.٧١٨		
١٨		.٦٤١		
١٢		.٥٦٩		
٢٠		.٥٤٦		
١٩		.٥٢٤		
١٣		.٥١٤		
١٦		.٥٠٥		
١٧		.٣٨٢		
٢١		.٣٦٨		
١٤		.٣٤٤		
٢٥			.٧٣٢	
٢٤			.٦٤٧	
٣٠			.٦٣٧	
٣٣			.٦٢٤	
٣٢			.٦١١	
٢٢			.٤٩٣	
٣١			.٤٣٦	
٢٣			.٤٣١	

	العوامل بعد التدوير			
	١	٢	٣	٤
٢٩			.٣٩٨	
٢٧			.٣٩٢	
٢٨			.٣٤٨	
٢٦			.٣٢٧	
٤٠				.٨٣٤
٣٨				.٧٧٧
٣٩				.٧٥٣
٤١				.٦٩٥
٤٣				.٦٥٨
٣٧				.٥٩٥
٣٥				.٤٧١
٣٤				.٤٥٦
٣٦				.٤٤٤
٤٢				.٣٨٣

يتضح من النتائج السابقة للتحليل العاملي الموضحة بالجدولين السابقين رقم (٩،٨) بأن تشبع عبارات مقياس الرضا الوظيفي على أربعة عوامل فسرت مجتمعة معاً (٥٥،١٤٣٪) من التباين الكلي، وهذه العوامل هي:

العامل الأول: وجذره الكامن (٧،١٧٧) وفسر حوالي (١٦،٦٩٢٪) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبع على هذا العامل (١١) عبارة من عبارات المقياس.

العامل الثاني: وجذره الكامن (٦،٧٢١) وفسر حوالي (١٥،٦٣٠٪) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبع على هذا العامل (١٠) عبارات من عبارات المقياس.

العامل الثالث: وجذره الكامن (٦,٦٨٢) ويفسر حوالي (١٥,٥٣٩٪) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبع على هذا العامل (١٢) عبارة من عبارات المقياس.

العامل الرابع: وجذره الكامن (٣,١٣١) ويفسر حوالي (٧,٢٨٢٪) من التباين الكلي للمصفوفة، وتشبع على هذا العامل (١٠) عبارات من عبارات المقياس، وتتفق نتائج التحليل العاملي مع التكوين الفرضي للمقياس، حيث وضع المقياس لقياس كل من الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وأربعة أبعاد فرعية له، وهو ما كشفت عنه نتائج التحليل العاملي السابقة، مما يؤكد الصدق العاملي لمقياس الرضا الوظيفي.

كما قام الباحث بالتحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (٩٦) معلماً بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وقد راعى الباحث أن تكون مواصفات هذه العينة مطابقة لمواصفات العينة الأساسية، حيث تم اختيار المعلمين عشوائياً من تخصص دراسي (علمي- أدبي) ومن سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) بالمرحلة الثانوية في مدينة الرياض، وقام الباحث بحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل، كما قام الباحث باستخدام طريقة التجزئة النصفية (سبيرمان – براون) للتحقق من ثبات المقياس، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي رقم (١٠):

جدول (١٠)

ثبات مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

الرضا الوظيفي	عدد العبارات	طريقة حساب الثبات	
		ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان_براون)
الرضا عن الأجر	١١	٠,٨٨٨	٠,٨٤٩
الرضا عن التقدير	١٠	٠,٨٣١	٠,٧٦٥
الرضا عن التدريس كمهنة	١٢	٠,٧٣٢	٠,٧٥٧
الرضا عن فرص النمو الوظيفي	١٠	٠,٨٦٣	٠,٨٤٤
المقياس ككل	٤٣	٠,٩٢٠	٠,٨٥١

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠) أن قيم معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ قد تراوحت بين (٠,٧٣٢)، و(٠,٩٢٠)، كما تراوحت قيم الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان_براون) بين (٠,٧٥٧)، و(٠,٨٥١)، وجميعها قيم مرتفعة تدل على درجة ثبات للمقياس، بما يؤكد ثبات مقياس الرضا الوظيفي وإمكانية الاعتماد عليه والوثوق في نتائجه بالبحث.

إجراءات تطبيق البحث:

من أجل التحقق من فرضيات البحث قام الباحث بإتباع الإجراءات التالية:

قام الباحث بتحديد المقاييس التي تم تطبيقها في البحث، وهي مقياس السمات الابتكارية إعداد خيرالله (١٩٨١)، تطبيق وتقنين على البيئة السعودية (المفرجي، ٢٠٠٠)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث، وبعد ذلك تم تطبيق أدوات البحث بصورة أولية على العينة الاستطلاعية، والبالغ عددها (٩٦) معلماً بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، من تخصص دراسي (علمي- أدبي) ومن سنوات الخبرة في التدريس (أقل من

٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)، وذلك للتأكد من الدلالات السيكومترية للمقاييس المستخدمة في البحث من خلال حساب الصدق والثبات.

ثم قام الباحث بتطبيق المقاييس السابقة، والتي تم من خلالها جمع البيانات للتحقق من فرضيات البحث وأهدافه على العينة الأساسية، والبالغ عددها (٤٧٤) معلماً من المرحلة الثانوية، تعليم عام بنين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، بواقع (٢٣١) معلماً تخصص دراسي علمي، و(٢٤٣) معلماً تخصص دراسي أدبي، و(١٥٣) معلماً خبرتهم في التدريس أقل من خمس سنوات، و(١٦٥) معلماً خبرتهم في التدريس من خمس إلى عشر سنوات، و(١٥٦) معلماً خبرتهم في التدريس أكثر من عشر سنوات، وبعد ذلك تم إدخال البيانات التي تم جمعها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتم استخلاص النتائج بعد معالجة البيانات، ثم قام الباحث بعرض النتائج وتفسيرها.

* * *

الأساليب الإحصائية المستخدمة بالبحث:

للتحقق من فرضيات البحث قام الباحث باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، والأساليب الإحصائية هي:

- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الفرض الأول.
- اختبار (ت) T-Test، للتحقق من الفرض الثاني والرابع.
- تحليل التباين الأحادي، للتحقق من الفرض الثالث.
- تحليل التباين الأحادي، واختبار أقل فرق معنوي LSD للتحقق من الفرض الخامس.

* * *

نتائج البحث وتفسيرها:

وهو عرض وتفسير للنتائج التي توصل إليها البحث بعد تطبيق أدوات البحث، وجمع البيانات بواسطة هذه الأدوات ومعالجتها إحصائياً عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS)، وفقا لتسلسل فرضيات البحث، وهي كالتالي:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس السمات الابتكارية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب معامل الارتباط بطريقة بيرسونPearson Correlation Coefficient لحساب العلاقة بين درجات أفراد العينة على مقياس السمات الابتكارية، ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي رقم (١١):

جدول (١١) - معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس السمات الابتكارية، ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (العدد= ٤٧٤)

الرضا الوظيفي		معامل الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس السمات الابتكارية
الرضا عن الأجر	معامل ارتباط بيرسون	.١٧٣(**)
	مستوى الدلالة	.٠٠٠
	العدد	٤٧٤
الرضا عن التقدير	معامل ارتباط بيرسون	.٢٢١(**)
	مستوى الدلالة	.٠٠٠
	العدد	٤٧٤

الرضا الوظيفي		معامل الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس السمات الابتكارية
الرضا عن التدريس كمهنة	معامل ارتباط بيرسون	٠٧٦.
	مستوى الدلالة	٠٩٩.
	العدد	٤٧٤
الرضا عن فرص النمو الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	١٩٦.(**)
	مستوى الدلالة	٠٠٠.
	العدد	٤٧٤
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	٢٠٨.(**)
	مستوى الدلالة	٠٠٠.
	العدد	٤٧٤

❖❖ دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق رقم (١١) وجود علاقات موجبة (طردية) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) فأقل بين درجات أفراد العينة على مقياس السمات الابتكارية، ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية وجميع الأبعاد عدا بُعد الرضا عن التدريس كمهنة)، ومما سبق نقبل فرض البحث جزئياً فيما يتعلق بوجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس السمات الابتكارية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية وجميع الأبعاد عدا بعد الرضا عن التدريس كمهنة)، وتتفق هذه النتيجة إلى حدٍ ما مع دراسة حموده وآخرون (٢٠١٣) حيث أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراك السمات الابتكارية للمنظمة والرضا عن العمل، بينما نرفض فرض البحث فيما يتعلق بوجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس السمات الابتكارية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (بُعد

الرضا عن التدريس كمهنة)، حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس السمات الابتكارية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (بُعد الرضا عن التدريس كمهنة)، وبحدود علم الباحث لا توجد دراسات اتفقت أو اختلفت نتيجتها مع هذه النتيجة، ويرى الباحث أنه يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن وجود السمات الابتكارية لدى المعلمين تجعلهم قادرين على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي قد تواجههم، والتأقلم في بيئة العمل، والتعامل مع المواقف بدرجة عالية من المرونة، وتجعلهم قادرين على التنويع في استجاباتهم، وهذا ينعكس بالإيجاب على مستوى رضاهم الوظيفي، لذلك جاءت العلاقات طردية موجبة بين السمات الابتكارية والرضا الوظيفي (الدرجة الكلية وجميع الأبعاد عدا بعد الرضا عن التدريس كمهنة)، فكلما زادت السمات الابتكارية لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، زاد مستوى رضاهم الوظيفي، والعكس صحيح.

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض."

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطي درجات مجموعتين مستقلتين Independent Samples T-Test للمقارنة بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية على مقياس السمات

الابتكارية وفقا لمتغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي)، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي رقم (١٢):

جدول (١٢)

اختبار ت للفروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية على مقياس السمات الابتكارية وفقا لمتغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي)

مقياس السمات الابتكارية	التخصص الدراسي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
السمات الابتكارية	علمي	٢٣١	١٣٣.٥١٩٥	١٧.٠٠١٧٥	١.٨٥٧	.٠٦٤
	أدبي	٢٤٣	١٣٠.٢٩٦٣	٢٠.٦٨٤٤٣		

يتضح من الجدول السابق رقم (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وبالتالي فإن فرض البحث تحقق، وهو لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المفرجي (٢٠٠٠) حيث أشارت إلى عدد من النتائج أبرزها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في السمات الابتكارية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي للمعلم، وبحدود علم الباحث لا توجد دراسة اختلفت نتيجتها مع النتيجة الحالية، ويرى الباحث أنه يمكن تفسير النتيجة السابقة بأنه قد يكون من الطبيعي عدم وجود فروق في السمات الابتكارية لدى المعلمين تعزى لاختلاف التخصص الدراسي، وذلك لأن أغلب المعلمين مؤهلون تأهيلا جامعياً متقارباً، وكيفية إعدادهم تكاد تكون متشابهة، في وسائلها وأساليبها،

كما أن هناك تجانساً في البيئات الاجتماعية والثقافية التي ينتمي إليها هؤلاء المعلمون، والمدارس والجامعات التي تلقوا تعليمهم فيها، مما يجعل التقارب بينهم في السمات الابتكارية أمرا متوقعاً، كما أن السمات الابتكارية غير مرتبطة ارتباطاً خاصاً بتخصص معين، فجميع التخصصات من الممكن أن يظهر لدى أفرادها السمات الابتكارية.

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض".

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس السمات الابتكارية وفقا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)، باستخدام الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدولين التاليين رقم (١٣) و(١٤):

جدول (١٣) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على مقياس السمات الابتكارية وفقا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس

مقياس السمات الابتكارية	سنوات الخبرة في التدريس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
السمات الابتكارية	أقل من خمس سنوات	١٥٣	١٣٠,٣٥٢٩	٨,٤٨٠٢٢
	من خمس إلى عشر سنوات	١٦٥	١٣١,٢٩٠٩	٢٦,٦٠٣٩٢
	أكثر من عشر سنوات	١٥٦	١٣٣,٩٦١٥	١٦,٦٨٦٤٤
	الإجمالي	٤٧٤	١٣١,٨٦٧١	١٩,٠٢٧٧٨

جدول (١٤)

الفروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس السمات الابتكارية وفقا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس (ن = ٤٧٤)

مقياس السمات الابتكارية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
السمات الابتكارية	بين المجموعات	١٠٨٩,٨٨٠	٢	٥٤٤,٩٤٠	١,٥٠٨	٢٢٢.
	داخل المجموعات	١٧٠١٦٢,٧٤٧	٤٧١	٣٦١,٢٨٠		
	المجموع	١٧١٢٥٢,٦٢٧	٤٧٣			

يتضح من الجدولين السابقين رقم (١٣ ، ١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وبالتالي فإن فرض البحث تحقق، وهو لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى

١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المفرجي (٢٠٠٠) حيث أشارت إلى عدد من النتائج أبرزها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في السمات الابتكارية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس، وبحدود علم الباحث لا توجد دراسات اختلفت نتيجتها مع النتيجة الحالية، ويرى الباحث أنه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن البيئة التعليمية في المدارس لا تشجع على الابتكار والتجديد، كما أنها بيئة تميل إلى التمسك بكل ما هو تقليدي، وقد تخشى من عواقب التجديد والابتكار، لذلك قد لا نجد نمواً للسمات الابتكارية للمعلمين مع نموهم المهني والوظيفي وزيادة خبرتهم، وقد يرجع ذلك - أيضاً - إلى أن المعلمين لم يتلقوا تدريباً جيداً ولم يتعرض أيٌ منهم لبرامج إرشادية كافية، لتنمية سماتهم الابتكارية خلال سنوات خبرتهم، كما أن طبيعة التدريس التقليدية لا تنمي السمات الابتكارية ولا تساعدهم على الابتكار، كما أن المناهج وطرق التدريس والعبء التدريسي للمعلم قد تشجع على نمطية المعلم وتقيده في كثير من الأحيان في الابتكار.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض".

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطي درجات مجموعتين مستقلتين Independent Samples T-Test للمقارنة بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في

الرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقا لمتغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي)، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي رقم (١٥):

جدول (١٥) اختبار "ت" للفروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في الرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقا لمتغير التخصص الدراسي

الرضا الوظيفي	التخصص الدراسي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
الرضا عن الأجر	علمي	٢٣١	٢٦,٩٢٢١	٥,٢٣٣٠٩	٥,٩٦٥	.٠٠٠
	أدبي	٢٤٣	٢٣,٧٠٣٧	٦,٤٧٥٨٥		
الرضا عن التقدير	علمي	٢٣١	٢٧,٩٦١٠	٥,٣٨٤٦٢	-٤,٩٢٣	.٠٠٠
	أدبي	٢٤٣	٣٠,٤٣٢١	٥,٥٣٥٦٢		
الرضا عن التدريس كمهنة	علمي	٢٣١	٣٢,٩٤٨١	٥,١٧٣٢٥	.٢٢٦	.٨٢١
	أدبي	٢٤٣	٣٢,٨٢٧٢	٦,٤٢٦٥٥		
الرضا عن فرص النمو الوظيفي	علمي	٢٣١	٢٣,٢٧٢٧	٥,٩٦٨٦٩	-٢,٤٥٦	.٠١٤
	أدبي	٢٤٣	٢٤,٥٩٢٦	٥,٧٣١١٢		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	علمي	٢٣١	١١١,١٠٣٩	١٨,٨٥٢٠٠	-.٢٦٢	.٧٩٤
	أدبي	٢٤٣	١١١,٥٥٥٦	١٨,٦٩٥٩١		

يتضح من الجدول السابق رقم (١٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على بعد الرضا عن الأجر (من أبعاد الرضا الوظيفي) تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) في اتجاه المعلمين أصحاب التخصص الدراسي العلمي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض

على بعدي الرضا عن التقدير، والرضا عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي (من أبعاد الرضا الوظيفي) تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) في اتجاه المعلمين أصحاب التخصص الدراسي الأدبي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، وكذلك على بُعد الرضا عن التدريس كمهنة تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي)، ومما سبق نقبل فرض البحث جزئياً فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد الرضا عن الأجر، وبُعد الرضا عن التقدير، وبُعد الرضا عن فرص النمو الوظيفي (من أبعاد الرضا الوظيفي) تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الحميري وآخرون (٢٠١٠)، ودراسة اليعقوبي (٢٠١٣) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التخصص الدراسي العلمي ومعلمي التخصص الدراسي الأدبي في الرضا الوظيفي، بينما تتفق هذه النتيجة مع دراسة كلين (Kline, 2015) حيث توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها أن الرضا الوظيفي للمعلم يتأثر بعدد من المتغيرات ومنها التخصص الدراسي للمعلم، بينما نرفض فرض البحث فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، وبُعد الرضا عن التدريس كمهنة (من أبعاد الرضا الوظيفي) تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، حيث أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة

الرياض على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، وكذلك على بُعد الرضا عن التدريس كمهنة تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وتختلف مع هذه النتيجة دراسة الشرايدة (٢٠٠٨) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير التخصص الدراسي وذلك في بُعد الرضا عن التدريس كمهنة لصالح التخصص الدراسي العلمي، ولكن تتفق مع هذه النتيجة دراسة اليعقوبي (٢٠١٣) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التخصص الدراسي العلمي ومعلمي التخصص الدراسي الأدبي في الرضا الوظيفي، ويرى الباحث أنه يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن أصحاب التخصص العلمي من الممكن أنهم قد تأثروا بتخصصاتهم العلمية التي تتميز بالدقة والتنظيم والمنهجية العلمية ووضوح الإجراءات وارتباطها الواضح بالعمليات الحسابية، فهم أكثر قدرة على تنظيم الجوانب المالية، والتخطيط السليم لحياتهم في هذه الجوانب، مما يجعل الفروق في بعد الرضا عن الأجر (من أبعاد الرضا الوظيفي) في اتجاههم، ولكن على الرغم من ذلك فإنهم – أي أصحاب التخصصات العلمية – ربما يميلون إلى تعويض ذلك بالحصول على التقدير المعنوي من تقدير أدبي أو ترقي وظيفي يشعرون في قرارة أنفسهم بأن إمكاناتهم ومؤهلاتهم تجعلهم جديرين بها، وهو ما لا يشعرون بتوفره في مهنة التدريس، بما تتضمنه من عدم تقدير المجتمع لهذه المهنة وأصحابها، أو ضعف فرص الترقية مقارنة بالمهن الأخرى، وهذا وإن كان شعوراً عاماً لدى جميع المعلمين إلا أنه أقوى لدى أصحاب التخصصات العلمية لما يشعرون به من تميز ومكانة علمية

وخبرة نادرة، مما يجعلهم أقل رضا وظيفي في هذه الجوانب، لذلك نجد أن الفروق في بُعدي الرضا عن التقدير، والرضا عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي (من أبعاد الرضا الوظيفي) في اتجاه معلمي التخصص الدراسي الأدبي.

نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض".

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على مقياس الرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) التي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)، باستخدام الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدولين التاليين رقم (١٦)، و(١٧):

جدول (١٦) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس

الرضا الوظيفي	سنوات الخبرة في التدريس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الرضا عن الأجر	أقل من خمس سنوات	١٥٣	٢٦.٩٤١٢	٥.٠٨٦٤١
	من خمس إلى عشر سنوات	١٦٥	٢٤.٧٣٠٨	٦.٦٤٦٢٢
	أكثر من عشر سنوات	١٥٦	٢٤.٢٣٦٤	٦.١٧١٢٣

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	سنوات الخبرة في التدريس	الرضا الوظيفي
٦,١١٢٧٣	٢٥,٢٧٢٢	٤٧٤	الإجمالي	
٥,٩٢٣٧٣	٢٧,٩٦٠٨	١٥٣	أقل من خمس سنوات	الرضا عن التقدير
٥,٨٣٢٦٤	٢٩,٣٠٩١	١٦٥	من خمس إلى عشر سنوات	
٤,٧١٠٢٧	٣٠,٣٨٤٦	١٥٦	أكثر من عشر سنوات	
٥,٥٩٥١١	٢٩,٢٢٧٨	٤٧٤	الإجمالي	
٥,٨٩٥٦٠	٣١,١٢٧٣	١٥٣	أقل من خمس سنوات	الرضا عن التدريس كمهنة
٥,٨٩٢٦٨	٣٣,٦٣٤٦	١٦٥	من خمس إلى عشر سنوات	
٥,٣٠٣٢٦	٣٤,٠١٩٦	١٥٦	أكثر من عشر سنوات	
٥,٨٤٣٦٠	٣٢,٨٨٦١	٤٧٤	الإجمالي	
٥,٨٢٠٧٢	٢٤,٢١٥٧	١٥٣	أقل من خمس سنوات	الرضا عن فرص النمو الوظيفي
٥,١٩١٤٨	٢٤,٢٩٠٩	١٦٥	من خمس إلى عشر سنوات	
٦,٥٦٨٩٠	٢٣,٣٢٦٩	١٥٦	أكثر من عشر سنوات	
٥,٨٧٩١٢	٢٣,٩٤٩٤	٤٧٤	الإجمالي	
١٩,٢٧٤٠١	١١٣,١٣٧٣	١٥٣	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
١٨,٥٨٨٩١	١٠٨,٩٦٣٦	١٦٥	من خمس إلى عشر سنوات	
١٨,٢٦٤٥٦	١١٢,٠٧٦٩	١٥٦	أكثر من عشر سنوات	
١٨,٧٥٣٦٤	١١١,٣٣٥٤	٤٧٤	الإجمالي	

جدول (١٧) الفروق بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في الرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) التي تعزى لسنوات الخبرة في التدريس باستخدام تحليل التباين الأحادي(ن=٤٧٤)

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرضا عن الأجر	بين المجموعات	٦٤٨.٩٤٨	٢	٣٢٤.٤٧٤	٨.٩٧٧	.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٧٠٢٤.٩٤٥	٤٧١	٣٦.١٤٦		
	المجموع	١٧٦٧٣.٨٩٢	٤٧٣			
الرضا عن التقدير	بين المجموعات	٤٥٥.٤٦٨	٢	٢٢٧.٧٣٤	٧.٤٧٤	.٠٠١
	داخل المجموعات	١٤٣٥١.٩٢٤	٤٧١	٣٠.٤٧١		
	المجموع	١٤٨٠٧.٣٩٢	٤٧٣			
الرضا عن التدريس كمهنة	بين المجموعات	٧٩٤.٤٠٧	٢	٣٩٧.٢٠٣	١٢.١٨٢	.٠٠٠
	داخل المجموعات	١٥٣٥٧.٤٤٢	٤٧١	٣٢.٦٠٦		
	المجموع	١٦١٥١.٨٤٨	٤٧٣			
الرضا عن فرص النمو الوظيفي	بين المجموعات	٩٠.٥٣٩	٢	٤٥.٢٧٠	١.٣١١	٢٧٠.
	داخل المجموعات	١٦٢٥٨.٢٤٦	٤٧١	٣٤.٥١٩		
	المجموع	١٦٣٤٨.٧٨٥	٤٧٣			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	١٥١٠.٦٨٨	٢	٧٥٥.٣٤٤	٢.١٥٨	١١٧.
	داخل المجموعات	١٦٤٨٤٢.٩٧٦	٤٧١	٣٤٩.٩٨٥		
	المجموع	١٦٦٣٥٣.٦٦٥	٤٧٣			

يتضح من الجدولين السابقين رقم (١٦ ، ١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ، وبُعد (الرضا عن فرص النمو الوظيفي) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) فأقل بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي التالية

(الرضا عن الأجر- الرضا عن التقدير- الرضا عن التدريس كمهنة) التي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)، ولمعرفة اتجاه هذه الفروق قام الباحث بحساب أقل فرق معنوي LSD كاختبار تتبعي، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي رقم (١٨):

جدول (١٨) نتائج اختبار أقل فرق معنوي LSD لمعرفة اتجاه الفروق ودلالتها في الرضا الوظيفي التي تعزى لسنوات الخبرة في التدريس

أبعاد الرضا الوظيفي	سنوات الخبرة في التدريس	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	أكثر من عشر سنوات
الرضا عن الأجر	أقل من خمس سنوات	-	٢,٢١٠٤١ (*)	٢,٧٠٤٨١ (*)
	من خمس إلى عشر سنوات		-	.٤٩٤٤١
	أكثر من عشر سنوات			-
الرضا عن التقدير	أقل من خمس سنوات	-	-١,٣٤٨٣١ (*)	-٢,٤٢٣٨٣(*)
	من خمس إلى عشر سنوات		-	-١,٠٧٥٥٢
	أكثر من عشر سنوات			-
الرضا عن التدريس كمهنة	أقل من خمس سنوات	-	-٢,٥٠٧٣٤ (*)	-٢,٨٩٢٣٤(*)
	من خمس إلى عشر سنوات		-	-.٣٨٤٩٩
	أكثر من عشر سنوات			-

❖ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق رقم (١٨) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية

بمدينة الرياض ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات ــ من خمس إلى عشر سنوات) على بعد (الرضا عن الأجر) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي في اتجاه ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات ــ أكثر من عشر سنوات) على بعد (الرضا عن الأجر) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي في اتجاه ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات ـ من خمس إلى عشر سنوات) على بعدي (الرضا عن التقدير- الرضا عن التدريس كمهنة) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي في اتجاه ذوي سنوات الخبرة (من خمس إلى عشر سنوات)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات ـ أكثر من عشر سنوات) على بعدي (الرضا عن التقدير- الرضا عن التدريس كمهنة) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي في اتجاه ذوي سنوات الخبرة (أكثر من عشر سنوات)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ذوي سنوات الخبرة (من خمس إلى عشر سنوات ـ أكثر من عشر سنوات) على أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن الأجر- الرضا عن التقدير- الرضا عن التدريس كمهنة) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، ومما سبق نقبل فرض البحث جزئياً فيما يتعلق بوجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي التالية (الرضا عن الأجر- الرضا عن التقدير- الرضا عن التدريس كمهنة) التي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات)، وتتفق مع هذه النتيجة دراسة الشرايدة (٢٠٠٨) حيث أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير الخبرة في التدريس وذلك في بعد الرضا عن التدريس كمهنة لصالح من خبرتهم في التدريس أكثر من (١٥) سنة، وفي بعد الحوافز والرضا عن الأجر لصالح من خبرتهم في التدريس أقل من (٥) سنوات، بينما نرفض فرض البحث فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وبُعد (الرضا عن فرص النمو الوظيفي) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وبُعد (الرضا عن فرص النمو الوظيفي) من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥سنوات- من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وفي حدود علم الباحث لا توجد دراسات اتفقت أو اختلفت نتيجتها مع هذه النتيجة، ويرى الباحث أنه يمكن تفسير النتيجة السابقة بأن الفروق في بعد الرضا عن الأجر كانت في اتجاه المعلمين ذوي سنوات الخبرة الأقل (أقل من خمس سنوات)، لأن المعلمين في هذه

المرحلة قد يكونون في بداية حياتهم الوظيفية والعملية، ولم تزدد عليهم الأعباء المعيشية المتعلقة بالأسرة ونفقات الأبناء، ولذلك فهم أكثر رضا وظيفي عن الراتب أو الأجر، أما بالنسبة لبعدي (الرضا عن التقدير- الرضا عن التدريس كمهنة) فقد جاءت الفروق في اتجاه المعلمين ذوي سنوات الخبرة الأعلى، حيث يزداد التقدير بزيادة سنوات الخبرة الوظيفية والتعود على طبيعة العمل، والحصول على ترقيات في مجال العمل، كما أن الرضا عن الوظيفة يزداد بزيادة معرفة الفرد بطبيعتها وأبعادها وأهميتها ودورها في المجتمع، وأجر المعلمين لدى الله - عز وجل - ، وكل ذلك يزداد مع زيادة سنوات الخبرة في التدريس بشكل عام.

* * *

توصيات البحث

تنبثق التوصيات بناء على النتائج التي أسفر عنها البحث وذلك كما يلي:

١- أوضحت نتائج البحث وجود علاقات موجبة طردية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) فأقل بين درجات أفراد العينة على مقياس السمات الابتكارية، ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي، وبالتالي يوصي الباحث بتصميم برامج تدريبية لتنمية السمات الابتكارية للمعلمين، وتحسين الوضع المادي للمعلم ورفع مكانته الاجتماعية والاقتصادية وتوفير ظروف العمل الملائمة له.

٢- كما أوضحت بعض نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الابتكارية تعزى إلى متغير التخصص الدراسي (علمي- أدبي) لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، وبالتالي يوصي الباحث بالعمل على تدريس مقررات حول الابتكار وطرق تنميته، وكيفية رعاية المبتكرين واكتشافهم في جميع الأقسام والتخصصات (العلمية- الأدبية) التي تعنى بتخريج المعلمين.

٣- يوصي البحث بالاستمرار في تشجيع ابتكارية المعلم بمختلف سنوات خبرته التدريسية على الابتكار وذلك من قبل الجهات المسؤولة عن التعليم، والبعد عن التركيز على التعلم النظري فقط، والتركيز على الجانب التطبيقي والجوانب الأخرى التي قد تسهم في تنمية السمات الابتكارية للمعلمين.

٤- العناية بزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعمل على تعزيزه وتقويته، بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدل الأداء

ومعالجة الآثار السلبية لعدم رضا المعلمين، وإيجاد الحلول والمقترحات بما يساعد على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

٥- ضرورة قياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وقت لآخر، بما يضمن زيادة أدائهم الوظيفي، مع تكثيف التوعية بأهمية دور المعلم، وتغيير النظرة التي قد تقلل من شأن المعلم، وذلك عبر السمنارات والبرامج التي تناقش قضايا المعلم العلمية والمهنية، والعناية بزيادة الحوافز المالية لجميع المعلمين وخصوصاً للمعلمين الذين خبرتهم التدريسية (من ٥ إلى ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) حيث أشارت نتائج البحث إلى أنهم أقل رضا وظيفي فيما يتعلق (بالرضا عن الأجر) من المعلمين الذين خبرتهم التدريسية (أقل من خمس سنوات).

البحوث المقترحة:

إكمالاً للفائدة المرجوة للبحث وبناء على المشكلات التي واجهها الباحث في ثنايا بحثه ومن خلال نتائج البحث يقترح الباحث ما يلي:

١- إجراء أبحاث مماثلة للبحث على عينات أخرى مثل معلمي المرحلة المتوسطة، ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.

٢- إجراء المزيد من الأبحاث في السمات الابتكارية والرضا الوظيفي باستخدام أدوات متنوعة وفي بيئات مختلفة.

٣- إجراء أبحاث في السمات الابتكارية والرضا والوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وربط ذلك ببعض المتغيرات الأخرى، كعدد أفراد الأسرة، والعمر، والنوع.

المراجع:

- أبوالحسن، عادل إسماعيل. (١٩٩٩). التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس التربوي، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- أحمد، شكري سيد. (١٩٩١). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلية التربية، قطر، مجلد ٨، عدد ٨، ٢٧٨- ٣٢٥.
- الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض. (١٤٣٨). البطاقات الإحصائية، إدارة تقنية المعلومات، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية.
- الثنيان، سلطان ثنيان. (١٤٢١). الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة المتوسطة في القطاعين الحكومي والأهلي دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- حموده، عبدالناصر وسباعي، أحمد وبلخير، سارة. (٢٠١٣). دور القدرات الإبداعية للفرد كمتغير وسيط في العلاقة بين إدراك السمات الابتكارية للمنظمة والرضا عن العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات اليمنية. مجلة كلية التجارة جامعة أسيوط، جمهورية مصر العربية، عدد ٥٥، ٢٣٩- ٢٧٦.
- الحميري، عبده ولخولاني، الهام والعزب، عباس. (٢٠١٠). قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مدينة ذمار اليمن. المجلة العلمية لكية التربية جامعة ذمار، اليمن، مجلد ١، عدد ٨، ٨٠- ٩٤.
- خيرالله، سيد. (١٩٨١). بحوث نفسية وتربوية. بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، الطبعة الأولى.

- درادكة، أمجد ومعايعة، عادل. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظرهم. حولية كلية المعلمين في أبها، المملكة العربية السعودية، عدد ١٣، ١٠٢- ١٣٤.
- الدوسري، مبارك فالح. (٢٠١٠). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- الزهراني، سعد محمد. (٢٠١١). مدى امتلاك معلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة لمهارات تنمية التفكير الابتكاري. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الزهراني، عبدالله محمد. (١٤١٦). تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بالتعليم العام. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية.
- الزيادات، موفق موسى. (٢٠٠٧). الإدارة الابتكارية لمديري المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها ببعض صفاتهم الشخصية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية، الأردن.
- زيدان، أحمد سعيد. (٢٠١٦). أثر التفاعل بين السمات الابتكارية ومفهوم الذات على الشعور بالانتماء لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة السويس. مجلة الإرشاد النفسي، جمهورية مصر العربية، المجلد١، العدد ٤٧، ١- ٥٨.
- الشرايدة، سالم تيسير. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن. رسالة المعلم، المملكة الأردنية الهاشمية، مجلد ٤٦، العدد ٤، ٣٣- ٣٧.
- الشهري، حاسن بن رافع. (٢٠٠٥). مقياس البيئة الابتكارية للممارسات المهنية لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدينة المنورة من وجهة نظر طلابهم. مجلة

دراسات في المناهج وطرق التدريس، جمهورية مصر العربية، عدد ١٠١، ٤٠- ١٤٠.

- العامر، سعود سعد. (١٤١٦). الرضا الوظيفي للمعلمين وعلاقته بالسلوك القيادي لمدير المدرسة بالمدارس المتوسطة الحكومية للبنين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية.
- العجاجي، عبدالله ابراهيم. (١٩٩٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المملكة العربية السعودية، مجلد ٩، عدد ٢، ٢٧٧- ٣١٤.
- الغامدي، مسفر مقبل. (١٤١٧). مدى العلاقة بين اتجاهات المعلمين نحو تدريس المواد الاجتماعية ورضاهم الوظيفي وبين تحصيل تلاميذ الصف الأول الثانوي في كل من مكة المكرمة وجدة والطائف. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- الفالح، ناصر عبدالرحمن. (٢٠٠٥). الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، مجلد ٦، عدد ٢، ١٥٥- ١٨٥.
- فنص، سهيره إدريس. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي: المفهوم - المصادر - طرق القياس. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جمهورية مصر العربية، مجلد ٤، ٣٧٩- ٣٩٩.
- محمد، شحته عبدالمولى. (٢٠٠٧). أثر تفاعل المستوى التعليمي والتخصص والجنس ومستوى التحصيل الدراسي على أبعاد استراتيجيات التعلم والسمات الابتكارية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية، مجلد ١٧، عدد ٧١، ٢٣٦- ٢٩٠.

- محمد، فيصل يونس. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي: نظرياته وعناصره. العلوم التربوية والنفسية، العراق، عدد ١٠٥، ١٨٤- ٢٢٤.
- المفرجي، سالم محمد. (٢٠٠٠). أهم السمات الابتكارية لمعلمي ومعلمات التعليم العام وطبيعة اتجاهاتهم نحو التفكير الابتكاري بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ميسون، سميرة. (٢٠٠٥). إدراك المدرسين لمعوقات التفكير الابتكاري وعلاقته بتشجيعهم للسمات الابتكارية لدى تلاميذ المرحلة الاكمالية. مجلة عالم التربية، جمهورية مصر العربية، مجلد٥، عدد ١٥، ٣٢٣- ٣٦١.
- النجدي، عادل رسمي. (٢٠١٠). الرضا المهني لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية في مصر في ضوء تطبيق استراتيجيتي التقويم الشامل والتعلم النشط. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مملكة البحرين، مجلد ١١، عدد ٣، ٢٣١- ٢٦٢.
- يعقوب، يعقوب أحمد. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض الكفايات التعليمية لدى معلم التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت. بحوث التربية الرياضية، جمهورية مصر العربية، مجلد ٥٣، عدد ٩٣، ٥٣- ٧١.
- اليعقوبي، رقية محمد. (٢٠١٣). التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقتهما بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية. جمهورية مصر العربية، مجلد ١، عدد ٤، ٣٣٩- ٣٦١.
- Athanasios, D. Koustelios. (2001). Personal characteristics and satisfaction of Greek teachers. Job Journal international of educational management. 15 (7), 354-358.
- Baker, M. Rudd, R. & Pomeroy, C. (2001). Tapping into the Creative Potential of Higher Education: A Theoretical Perspective. Journal of Southern Agricultural Education Research, 51 (1), 161-172.
- Kline, F. (2015). Satisfaction and Annoyance in teaching .Journal of Experimental Education, 18 (2), 77-89.

- Paguio, L. & Hollett, N. (1991). Temperament and Creativity of preschoolers. Journal of Social Behavior and Personality, 6 (4), 975-982.

* * *

elementary stage in the State of Kuwait]. buhouth ạltarbyah ạlriyạ diyah [Physical Education Research], Arab Republic of Egypt, 53(93), 53-71.

* * *

[Academic Journal of Commercial and Enviromental Studies], Arab Republic of Egypt, 4, 379-399.

- General Administration for Education and Learning in Riyadh Region (2017). ạlbiṭạqạt ạl'ihsạ'iẏah [Statistical cards], Department of Information Technology, Ministry of Education, Kingdom of Saudi Arabia.
- Hamouda, A.; Sebai', A. & Balkhair, S. (2013). dawr ạlqudrạt ạl'ibdạiyah lil-fard kamutaghyir wseet fi ạllạqah bayn 'idrạk ạlsimạt ạlạbtkạryah lilmunazamah wạ alri dạ an ạlamal: dirạsat maydạnyah bi-tatbeeq ala ạljạmiạt ạlyamniyah [The role of individual's innovative abilities as an intermediate variable within the relationship between realizing the innovative characteristics of the organization and job satisfation: A field study applied to the Yemni Universities]. mjlt klyt ạltjạrt jạmt ậsywt [College of Commerce Journal], Asuit University, Arab Republic of Egypt, 55, 276-239.
- Khair-Allah, S. (1981). buhouth nafisyah wa tarbawyah (1st ed.) [Psychological and educational research]. Beurit: Al-Nahdha Al-Arabia Publishing House.
- Maysoon, S. (2005). 'idrạk ạlmudriseen li-muawiqạt ạltafkir ạl'ibtikạry wa 'alạqatuh bi-tashjiihim li-simạt ạl'ibtikạriyah lada talạmidh ạlmrhalah ạl'ikmạliyah [Teacher's awareness of innovative thinking barriers and its relationship to encouragement to innovative characteristics among intermediate stage students]. mjlt ạlm ạltrbyt [World of Education Journal], Arab Republic of Egypt, 5(15), 323-361.
- Mohammed, F. Y. (2014). ạlri dạ ạlwazifi: nzariyạtuh wa anạsiruh [Job staisfaction: Theories and elements]. ạllwm ạltrbwyt wạlnfsyt [Educational and Psychological Sciences], Iraq, 105, 184-224.
- Mohammed, S. A. (2007). ậthar tafạul ạlmustawya ạl-tlimi wạ-ltakhasus wạ aljins wa mustawya ạl-thseel ạl-dirạsi ala ậbạd 'istrạtijayạt ạltaalum wạ alismạt ạl-'ibtikạryah [The effect of interaction among academic level, major of study, gender and level of academic achievement on learning startegies and innovative characteristics]. majalt kuliyat ạl-tarbiyah [College of Education Journal], Banha University, Arab Republic of Egypt, 17(71), 236-290.
- Yaqoub, Y. A. (2015). ạlri dạ ạlwazifi wa alạqatuh bi-ba d ạlkifạyạt ạltalimyah lada mualim ạltarbiyah ạlryạ diyah bạ almarhalah ạl'ibtdạ'iyah bi-dawlat ạlkuwyat [Job satisfaction and its relationship to some learning competencies of the physical education teacher in the

ạlmuilm [Mission of the Instructor], The Hashemite Kingdom of Jordan, 46(4), 33-37.

- Al-Thunai'an, S. T. (1999). ạlri dạ ạlwazifi lilmalimeen fi ạlmarhalah ạlmutawisitah fi ạlqitạayn ạlhukuwmi wạ alạ̉hliy dirạsah muqạrinah [Job satisfaction of the intermediate school teachers in the private and government sectors: A comparative study]. Unpublished master's thesis, College of Administartive Sciences, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Yaqoubi, R. M. (2013). ạltwạfq ạlnfsy wạlạjtmạy wlạqthmạ bạlr dạ ạlwzyfy ldy_ mlmy ạlmrhlt ạlthạnwyt [Psychological and social adjustment and their relationship to job satisfaction among secondary school teachers]. ạlmajlah ạlrabiyah liluloum ạl-'ijtimạyiah [The Arab Journal of Social Sciences], Arab Republic of Egypt, 1(4), 339-361.
- Al-Zahrani, A. M. (1995). tạ̉theer ạlhwạfiz la ạlri dạ ạlwzifi lada mulimi ạlamrhalah ạlthạnwiyah bi-ạltlim ạlạm [Effect of incentives on job satisfaction among secondary school teachers of public education]. Unpublished master's thesis, College of Economics and Administration, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Zahrani, S. M. (2011). madya imtilạk mulimi ạluloum bạlmarahlah ạlmutawsitah lmahạrạt tanmiyt ạltafkeer ạl'ibtikạri [The extent to which science intermediate school teachers possess the skills of developing innovative thinking]. Unpublished MA thesis, College of Education, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Zyadat, M. M. (2007). ạl'idạrah ạl'ibtkạryah limudiri ạlmdạris ạlthạnwyah fi ạlurdun wa 'alạqatuhạ bi-ba d sifạtihum ạlshakhsiyah [The innovative administration of secondary school principals in Jordan and its relationship to some of their personal qualities]. Unpublished PhD dissertation, College of Higher Educational Studies, Aman Arab University, Jordan.
- Dradekah, A. & Mai'ah, A. (2008). ạlri dạ ạlwazifi lada muilmi ạlatrbiyah wạ altalim fi muhạfzat 'irbid min wijhat nazarihim [Prespectives of Ministry of Education teachers on job satisfaction in Erbed Governorate]. hwlyt klyt ạlmlmyn [College of Instructors Annual Journal], Abha, Kingdom of Saudi Arabia, 13, 102-134.
- Fans, S. E. (2013) ạlri dạ ạlwazifi: ạlmafhoum - ạlmasạdir - turuq ạlqiyạs [Job satisfaction: Concept, resources and methods of measurement]. ạlmjalah ạllmiyah lildrạsạt ạltjạryah wạ lbee'iyah

instructors' attitudes towards teaching social sciences and their job satisfaction, and first grade secondary students' achievement in Makkah Al-Mukarmah, Jeddah and Taif]. Unpublished MA thesis, College of Education, Um Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.

- Al-Hamiari, A.; Al-Khawlani, E. & Al-Azab, A. (2010). ạlri dạ ạlwazifi lada muilmi wa mlimạt ạlamrhalah ạlthạnawiyah fi madinat dhamạr ạlyaman [Measuring job satisfaction among male and female secondary school teachers in Zamar City, Yemen]. ạlmjalah ạllmiyah likullayat ạltarbiyah [Journal of College of Education], Zamar University, Yemen, 1(8), 80-94.
- Al-Mafrji, S. M. (2000). ạ̉ham ạlsimạt ạl'ibtkạriyah li-mulimi wa mulimạt ạltalim ạlạm wa tabiyt itijạhạtuhm nahw ạltfkir ạlibtikạry bi-madinah makkah ạlumakarrmah [The most significant innovative characteristics of male and female public education teachers and the nature of their attitudes towards innovative thinking in Makkah Al-Mukaramh]. Unpublished MA thesis, Department of Psychology, College of Education, Um Al-Qura University, Makkah Al-Mukaramh.
- Al-Najdi, A. R. (2010). ạlri dạ ạlmihani lada muilmi ạldirạsạt ạl'ijtimạiyah bi-ạlmrhalah ạl'ibtidạ'ỳyah fi misr fi daw tatbiq istrạtojiyatay ạltaqweem ạlshạmil wạ ltleem ạlnashit [Job staisfaction among Egyptian social studies teachers in the elementary stage in view of the application of comprehensive evaluation and active learning strategies]. majalt ạlloum ạltrbawyah wa ạlanfsiyah [Journal of Educational and Psychological Sciences], Kingdom of Bahrain, 11(3), 231-262.
- Al-Sherhi, H. R. (2005). miqyạs ạlbee'ah ạl'ibtikạriyah li-lmumạrsạt ạlmihaniyah li-mulimi wa mulimạt ạlmarhalah ạlthạnawiyah fi ạlmdinah ạlmunawarah min wijhat nazar tulạbihim [The scale of innovative enviroment for the professional practices of male and female secondary school teachers in Al-Madinah Al-Mnawarah from the prespectvies of students]. majalt dirạsạt fi ạlmanạhij wa turuq ạlatdris [Studies in Curriculum and Instruction Journal], Arab Republic of Egypt, 101, 40-140.
- Al-Shraidah, S. T. (2008). ạlri dạ ạlwazifi lada muilmi wa mlimạt ạlamrhalah ạl'asạsiyah fi ạlmadạris ạlhukuwmiyah fi 'iqlim janub ạl'urdun [Job satisfation among male and female basic education teachers in public schools at the Jordanian Southern Region]. risạlt

List of References:

- Abo Al-Hassen, A. E. (1999) ąltwąfq ąlnfsy wąląjtmąy ldy_ mlmy wmlmąt ąlmrhlt ąlthąnwyt wląqth bąlr dą ąlwzyfy: dirąst maydąnyah biwiląyt alkhrtoum [Social and psychological equilibrium among male and female secondary school teachers and its relationship to job satisfaction: A field study in Khartoum State]. Unpublished MA thesis, Department of Educational Psychology, College of Education, Um Durman Islamic University, Sudan.
- Ahmed, S. S. (1991). ąlri dą an ąlmal lada mulimi wa mulimąt ąlriyą diyąt wa aląqatuh bi kul min tąhiyluhm ąlilmi wa khibrathum ąltadrisiyah [Job satisfaction among male and female mathematics teachers and its relationship to both their academic prepartion and teaching experience]. Journal of College of Education, Qatar, 8(8), 278-325.
- Al-Ajaji, A. I. (1997). ąlri dą ąlwazifi lada muilmi ąlmawąd ąl'ijtimąiyh fi ąlmadąris ąlmutawisitah bi madint ąlryą d wa aląqatuha bi ba d ąlmutaghyirąt [Job satisfaction among social sciences teachers in Riyadh intermediate schools and its relationship to some variables]. majalt ąlloum ąltrbawyah wa aldirąsąt ąl'Isląmiyah [King Saud University Journal of Educational and Islamic Studies], Kingdom of Saudi Arabia, 9(2), 277-314.
- Al-Amer, S. S. (1995). ąlri dą ąlwazifi lilmulmeen wa aląqatuh bi alsuluk ąlqiyądi li-mdir ąlmdrasah bąlmdąris ąlmutwisitah ąlhukumiyah lil-banyeen [Job satisfaction among teachers and its relationship to the school principal leadership behaviour in male public intermediate schools]. Unpublished MA thesis, College of Education, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Faleh, N. A. (2005). ąlri dą ąlwazifi li-muha diri ąlmukhtabrąt fi ąlmarhalatayn ąlmutawisitah wą althąnawiyah fi madinat ąlryą d [Job satisfaction among lab technicians in Riyadh intermediate and secondary schools]. majalt ąlloum ąlą'insąniyh wa al'idąriyah [Humanities and Adminstrative Sciences Journal], King Faisal University, Kingdom of Saudi Arabia, 6(2), 155-185.
- Al-Ghamdi, M. M. (1996). mada ąliląqah bayn 'itijąhąt ąlmualimeen nahw tadrees ąlmawąd ąl'ijtmąyah wa ri dąhum ąlwziyfi wa bayna tahseel taląmeedh ąlsaf ąlą'wal ąlthąnawy fi kul min makkah ąlmukaramah wa jaddah wa altą'if [The relationship between

Creative Traits of Riyadh Secondary School Teachers and their Relationship to Job Satisfaction in View of Some Variables

Dr. Mohammed Ibn Metrik Al Sheri Al-Qahtani
Department of Psychology, College of Social Sciences, Al-imam Muhammad Ibn Saud Islamic University.

Abstract:

The study aims to investigate the relationship between Riyadh secondary school teachers' creative traits and their job satisfaction. It explores the differences in creativity traits and job satisfaction among high school teachers in Riyadh which could be attributed to the instructor's academic major and the length of his teaching experience. To that end, the author selected 474 teachers randomly to participate in the study. The researcher adopted the Creative Personal Traits List prepared by Khair-Allah (1981) which is modified and applied to the Saudi context by Al-Mafraji (2000), and a Job Satisfaction Scale prepared by the author. Results of the study revealed that there is a positive direct relationship that is statistically significant at the level of 0.01 and below between the participants scores on the Creative Personal Traits List and their scores on the Job Satisfaction Scale (overall score and all sub-scales except one: 'satisfaction about the teaching profession'). There were statistically significant differences at the level of 0.05 and below among the average scores of Riyadh secondary school teachers on two subscales of the Job Satisfaction Scale (satisfaction regarding appreciation and satisfaction regarding job growth and career development) that can be ascribed to the academic major (scientific stream, literary stream) in favor of the literary major teachers. Findings of the study highlighted a list of important recommendations such as the need to design training programs for teachers to develop their creativity characteristics, to improve their financial position, to elevate their social and economic status and to provide them with appropriate work conditions.

Key Words: creativity traits/characteristics, academic major, secondary/high stage, Riyadh City.