

المناخ المدرسى الجيد وعلاقته بكل من الرضا الوظيفى للمعلمين والنحصيل  
الدراسى لدى طلابهم بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض

د / زكريا توفيق أحمد

كلية التربية بالإسمايلية

## مقدمة

يعتبر المناخ المدرسى **School Climate** من المفاهيم التى لاقت إهتماما بالغاً من الباحثين التربويين ، وقد كان كورنل **Cornell** ( ١٩٥٥ ) أول من استخدم مصطلح المناخ المدرسى عندما وصفه بأنه نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم وأدوار الآخرين فى المدرسة . وبحوث المناخ المدرسى هى نتاج التلاقح بين البحوث فى مجال مناخ المؤسسات التنظيمية والبحوث فى مجال فاعلية المدرسة ، وقد ورثت بحوث المناخ المدرسى عن هذين المجالين الإطار النظرى وأساليب البحث وكذا أدوات البحث . ( عبد الرحمن الإبراهيم ، ومحمد جمال الدين ١٩٩٥ : ٦١ )

والمناخ المؤسسى بوجه عام هو مجموعة من العوامل التى تؤثر فى كل من الرضا الذاتى للفرد وإنتاجيته . ويعتبر تاجيرى **Tagiuri** ( ١٩٦٨ ) أن مفهوم المناخ المدرسى بوجه عام يتعامل مع الصفة البيئية لمؤسسة معينة أو تنظيم معين ، وتتضمن البيئة من وجه نظره الجوانب الآتية:-

-الجانب الفيزيائى والمادى ، الجانب الإجتماعى الخاص بوجود الأفراد فى مجموعة ، والجانب الإجتماعى الخاص بأنماط العلاقات بين الأفراد والجماعات .

ويتحدث كل من موس **Moss** ( ١٩٧٤ ) وإنسل وموس **Insel & Moos** ( ١٩٧٤ ) عن المناخ المدرسى الإجتماعى كبيئة إجتماعية مشبعة بالتفاعلات الإنسانية مع الجوانب الفيزيائية وغير الفيزيائية للبيئة ، وتتضمن جانبا ماديا وجانبا سلوكيا ، وجانبا تنظيميا ، ومؤثرات شخصية ، وأبعاد وظيفية ، وتأكيد البيئة لسلوكيات معينة .

وتتضح أهمية دراسة المناخ المدرسى فى كونه أحد المتغيرات الفاعلة التأثير فى نتائج التعلم سواء المعرفية أو الحركية أو العاطفية . كما أن المناخ المدرسى الجيد يؤدي إلى الرضا عن المدرسة و عن التعلم ، وهذا ما يؤكد **Bailey** ( ١٩٧٩ ) .

و يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى توافر محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة الثانوية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، و علاقته بالرضا الوظيفي للمعلم و التحصيل الدراسي للطلاب .

### مشكلة الدراسة :

يحتل موضوع المناخ المدرسي محور اهتمام الباحثين في مجال علم النفس ، و يرى فيليب جاكسون **Philip W. Jackson** ( ١٩٦٨ ) أن المدرسة بيئة يمتحن فيها التلاميذ وفيها تنمو مهارات الطلاب وطموحاتهم . وهي المكان الذي يقضى فيه الطلاب وقتا طويلا و يجتمعون فيه بأصدقائهم و تكون فيها علاقات الصداقة والألفة بين الطلاب ، و كلما كانت البيئة المدرسية جيدة كلما أدى ذلك إلى شعور الطالب بالأمن فيها ، و ساعدت على إزدياد نشاط و تحصيل الطلاب و كان لها دور في تنمية قدراته ومهاراته و في تكوين شخصيته المستقلة . ( في سبيكة الخلفي ، ١٩٩٥ ) .

وعلى الرغم من توافر الكثير من الإمكانيات المادية والبشرية بالمدرسة الثانوية السعودية ، فإن تحصيل الطلاب دون المستوى المتوقع ، و قد تناولت معظم البحوث و الدراسات السابقة علاقة طرق وأساليب التدريس بالتحصيل والإتجاهات باعتبارها من مؤشرات الإنتاجية ، و قد أسفرت هذه البحوث عن نتائج متضاربة مما يوجه النظر إلى وجود عوامل أخرى مؤثرة ، و طبقا لنظرية والبيرج **Walberg** ( ١٩٨٥ ) فإنه يوجد تسعة عوامل تؤثر في تحصيل التلاميذ في المجالين المعرفي والعاطفي ، و من بين هذه العوامل المناخ المدرسي .

وتتضح أهمية دراسة المناخ المدرسي في كونه أحد المتغيرات الفاعلة التأثير في نتائج التعلم سواء المعرفية أو الحركية أو العاطفية . كما أن المناخ المدرسي الجيد يؤدي إلى الرضا عن المدرسة وعن التعلم ، كما أنه على حد علم الباحث لا توجد دراسة اهتمت بالمناخ المدرسي بمدارس المملكة العربية السعودية بصفة عامة ، و مدينة الرياض بصفة خاصة ، حيث اهتمت بعض الدراسات بدراسة متغيرات بيئة الصف بمنطقة الإحساء (سعد الحريقي ، ١٩٩٣) ودراسة عبد الرحيم بخيت ، و سعد الحريقي (١٩٩١) للتعرف على دور الجنس والتخصص في تحديد أبعاد بيئة الصف السعودي . و من الملاحظ هنا أنه لا توجد دراسة اهتمت بالمناخ المدرسي بمدارس التعليم الثانوي العام بمدينة الرياض وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين و التحصيل الدراسي للطلاب .

ومن هنا فإن البحث الحالي يحاول الإجابة عن التساؤلات التالية :

- ١- ما درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد بمدارس التعليم الثانوي بمدينة الرياض ؟
- ٢- ما درجة رضا المعلمين عن عملهم بمدارس التعليم الثانوي بمدينة الرياض ؟
- ٣- ما العلاقة بين درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد و درجة رضا المعلمين عن عملهم ؟
- ٤- ما العلاقة بين درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد وتحصيل الطلاب ؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى :

- ١- التعرف على المناخ المدرسي في مدارس التعليم الثانوي العام بإدارة الرياض بالمملكة العربية السعودية .
- ٢- التعرف على مدى رضا المعلمين عن عملهم بمدارس التعليم الثانوي بإدارة الرياض .
- ٣- التعرف على العلاقة بين المناخ المدرسي الجيد ، وكل من رضا المعلمين عن عملهم والتحصيل الدراسي للطلاب .

#### أهمية البحث :

تتحدد أهمية البحث الحالي فيما يأتي :

- إلقاء الضوء على بعض المتغيرات المرتبطة بالمناخ المدرسي مما يفيد العاملون في هذا المجال في تحسين المناخ المدرسي .
- تناول موضوع المناخ المدرسي الذي يعتبر من العوامل المهمة المسهمة في فاعلية العملية التعليمية والتحصيل الدراسي ، فالمناخ المدرسي الجيد يساعد على مشاركة الطلاب في الأنشطة التعليمية ، وتشجيع المنافسة وإبراز إمكانات الطلاب وصقلها وتنمية نشاطاتهم وفعاليتها .

#### مصطلحات البحث :

#### المناخ المدرسي :

المناخ المدرسي هو متوسط الحالة الاجتماعية والتنظيمية للمدرسة ، ويوضح المناخ الصفات العامة للظواهر السلوكية في المدرسة ، ويتألف المناخ في الدراسة الحالية من عدة محددات هي : الاحترام - الثقة - المشاركة - النمو الأكاديمي والمهني والاجتماعي - الانتماء والتماسك - تحديث المؤسسة - الهمة العالية والاهتمام.(عبد الرحمن إبراهيم ، محمد جمال الدين، ١٩٩٥: ٦٥) ويقاس في هذا البحث بالوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة لبنود الاستبانة المعدة لهذا الغرض .

يعرف بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد ، وتتمثل في حالة من التفاعل السار معها وملاءمتها لاستعدادته وقدراته ومؤهلاته ، ويجد فيها إشباعا لحاجاته . ويقاس بالوزن النسبي لاستجابات الفرد لبنود الاستبانة المعدة لذلك .

التحصيل الدراسي :

يقاس في البحث الحالي بالمجموع الكلي لدرجات تحصيل الطلاب في الامتحانات

الرسمية .

الإطار النظري والدراسات السابقة :

سوف نتناول في هذا الإطار مفهوم كل من المناخ المدرسي والرضا الوظيفي والدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين المناخ المدرسي وكل من الرضا الوظيفي للمعلم والتحصيل الدراسي للطلاب.

تعريف المناخ المدرسي :

يختلف تعريف المناخ المدرسي بين الباحثين في هذا المجال وقد يعود هذا الاختلاف الى الجانب أو الزاوية التي يدرس الباحث المناخ المدرسي من خلالها . ويرى دريسلر Drexler (١٩٧٧) أن كل فرد يستطيع أن يدرك أن هناك مناخا للقيادة ومناخا للأعضاء ومناخا عاما للمؤسسة .

وعرف أونز Owens (١٩٤:١٩٧٠) المناخ المدرسي بأنه " بيئة التفاعل بين الأفراد في داخل المدرسة كما يعبر عنها بالأبعاد السلوكية المدركة من قبل العاملين بالمدرسة". وأشار تاجيري Tagiuri الى صعوبة تحديد المناخ ، وقال أن هناك عشرة خصائص أو سمات للمناخ ، هذه السمات العشرة يمكن تحديدها كالتالي : " المناخ المؤسسي هو نوعية البيئة المؤسسية التي يدركها أعضاؤها ، وتؤثر في سلوكهم ويمكن وصفها في ضوء القيم التي تعكسها خصائص هذه المؤسسة .

ويرى كاليب Kalis (١٩٧٩) بأن كل مدرسة تمتلك شيئا يميزها عن غيرها تشعر به ويشعر به كل من يزور هذه المدرسة ، وهذا الشيء لا يمكن وصفه ، وهو ما تسميه المناخ . ويضيف روتر وآخرون Ruttere et.al (١٩٧٩) أنه على الرغم من أن هذا الاختلاف في المناخ بين المدارس مطلوب ، فإن المناخ المدرسي شيء معقد ومن الصعب وصفه وقياسه . ويضيف أندرسون Anderson (١٩٨٢) أن فهم العلاقة بين المناخ المدرسي ونتائج التعلم سيحسن من فهمنا ويزيد من تبنؤنا بسلوك المتعلمين .

ويرى أندرسون (١٩٨٢) أن الاختلاف بين الباحثين في مجال المناخ المدرسي يرجع الى اختلاف الأطر النظرية التي ينطلقون منها ، وأن هناك ثلاثة توجهات نظرية هي :

أولاً: النظرة الى المدرسة على أنها مصنع يحول المدخلات الى مخرجات ، ويستند هذا التحول الى افتراض وجود علاقة خطية بين المدخلات والمخرجات ، وفي ضوء هذا الافتراض فإن تكامل بعض المدخلات المدرسية يخلق مناخا تعطي فيه المدرسة مخرجات جيدة .

ثانياً: النظرة الى المدرسة على أنها نظام من العلاقات الاجتماعية بين الأسرة والمعلمين والطلاب وغيرهم ، وأن هذه العلاقات تؤثر على إنجاز الأهداف التربوية . وينظر الى سلوك الطلاب على انه دالة للعمليات الاجتماعية المدرسية ومعاييرها وتوقعاتها ، وتختلف النتائج التي تحققها المدرسة باختلاف البيئة الاجتماعية للمدرسة (عبد الرحمن الإبراهيم ، محمد جمال الدين ، ١٩٩٥ : ٦٧) .

ثالثاً: النظرة الى المدرسة فى ضوء توجه المدخلات والمخرجات نحو الاهتمام بخلق وتوزيع المصادر والأبعاد الفيزيائية والطارئة للبيئة . فى ضوء التوجه الاجتماعى فى اهتمامه بالعمليات الاجتماعية وثقافة البيئة ونوعية السلوك الممارس ، وهذا التوجه يحاول بقدر الإمكان الكشف عن وظيفة النظام ككل عضوي متفاعل .

#### متغيرات المناخ المدرسي :

تأتى صعوبة دراسة المناخ المدرسي من تعدد المتغيرات التي يمكن أن تصف أو تفسر المناخ المدرسي ، ومن بين الجهود التي بذلت فى محاولة التعريف على هذه الأبعاد محاولة الرابطة الجامعية للتنمية وتجديد المربين (Cadre)

Collegial Of Association For The Development and Renewal Of Educators (١٩٧٤) . وهى رابطة تهدف لتشجيع النمو المهني لأعضائها ولتحسين المناخ اللازم للتعليم فى المدرسة الأمريكية من خلال التفاعلات الابتكارية ، وتضم هذه الرابطة معلمين ، وأدائين ، وأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التربوية العليا وكلليات التربية العليا وكلليات التربية بالجامعات واستشاريين تربويين وكذلك استشاريين فى مجال الأعمال .

وقد توصلت الرابطة الى أن المدارس ذات الأعداد الكبيرة من التلاميذ الناجحين تتميز بوجود: ثقة واحترام متبادلين بين كل من التلاميذ والمعلمين ، قيادة نابغة من الأفراد أنفسهم ، فلسفة واضحة للمدرسة تدعم وتعزز نجاح التلاميذ ، مهارات تيسر عملية اتخاذ القرار ، مشاركة عريضة من الطلاب والمعلمين وبناء على ذلك تم تحديد المتغيرات التالية : الاحترام ، الثقة ، المشاركة ، النمو الأكاديمي والاجتماعي ، الانتماء والتماسك ، الاهتمام ، تحديث المدرسة ، والهمة العالية .

مفهوم الرضا الوظيفي :

يرى ستون Stone (١٩٨٠) أن الرضا الحقيقي تعبير عن الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ، فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها .بينما يعتبر ديل Dale (١٩٨٠) الرضا الوظيفي مرادفا لمفهوم الروح المعنوية .

ويشير فلويد Floyd (١٩٨٥) الى أن الرضا الوظيفي ينظر اليه على أنه مناخ تنظيمي له قيمته ترثه المؤسسة الى جانب كونه من محددات المؤسسة ، (في عبد الرحمن الإبراهيم ، محمد جمال الدين ، ١٩٩٥) .

ويحدد ناصف (١٩٨٢) ثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي هي : الرضا لسياسات العمل في المنظمة ، الرضا بعلاقات العمل ، الرضا بالعمل ذاته .(في عبد الرحمن الإبراهيم ، ومحمد جمال الدين ، ١٩٩٥)

ويضيف بأنه ليس من الضروري ارتباط هذه الأبعاد بعضها ببعض كما أن الاختلاف في درجة الرضا الوظيفي أمر طبيعي ، وليست الأمور القائمة فقط هي التي تؤدي الى تفاوت الرضا ، بل ان اختلاف التوقعات أيضا يساعد على وجود هذا التفاوت .

وتعتبر سميث (Smith) ١٩٥٣ الرضا ظاهرة مصاحبة أو تابعة لمجموعة أخرى من المتغيرات وهي أكثر من أن تكون سببا في حد ذاته .

ويعرف الرضا في موسوعة علم النفس بأنه تلك الحالة الشعورية البسيطة التي تصاحب بلوغ لغاية ما أو وصوله الى هدف معين يصف الحالة النهائية من الشعور التي ترافق النزوع الى غايته المنشورة ، وتعقب إشباع الحاجات والرغبات لدى المرء .(أسعد رزق ، ١٩٧٩ ص ٣٣) .

وهناك العديد من العوامل المختلفة التي تسبب الرضا أو عدم الرضا عن الدراسة أو العمل وهي : (فتحي كامل زيادي ، ومحمد جودة ، ١٩٩٥)

- أ- عوامل الرضا الداخلية ، وتحقق من مصدرين هما : السعادة المستمدة من حب النشاط ، والإحساس بالإنجاز
- ب- المرضيات المصاحبة التي ترتبط بالظروف الطبيعية والنفسية للانتحاق بوظيفة معينة .

ج- المرضيات الخارجية مثل المكافآت والتقدير والحوافز والعلاقات.

وعدم الرضا قد يرجع الى خصائص أكثر إتصالا بالفرد مثل : عدم حب المهنة ، والتوافق الشخصي وعدم إتباع المهنة لحاجاته النفسية ، أو قد يرجع الى ظروف أكثر

إتصالا بالبيئة الاجتماعية والمادية ، أو قد يرجع لأمر ترتبط بطبيعة المهنة أو الوظيفة نفسها .

وهناك عدد من النماذج التي تحاول ان تفسر الرضا الوظيفي وتضع أسسا لقياسه . ونعرض فيما يلي بعضا منها :

### ١- نظرية التعارض :Disscrepancy

وتفسر الرضا فى ضوء الفرق بين ما يتوقعه الفرد من وظيفته أو عدم الرضا الى تحقيقه فيها أو منها ، وبين ما هو كائن فعلا . ويرى لاولر Lawler (١٩٧٨) أنه كلما فاقت تطلعات الفرد ما يحصل عليه فعلا زادت درجة عدم الرضا لديه .

### ٢- نظرية الأداء مقابل التوقعات Performance Expectation Theory

يفسر فروم Vroom (١٩٦٤) الرضا الوظيفي فى ضوء إدراك الفرد للجهد الذى يبذله فى سبيل تحقيق هذا الهدف ، أى أن الفرد ينمو لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يتقبل ما يتوقعه من نتيجة فى مقابل ما بذله من جهد . وتختلف رؤية فروم عن رؤية لاولر Lawler فى أن فروم يؤكد على نظرة الفرد ذاته وما يتوقعه منها بدلا من التأكيد على نظرة الفرد الى الظروف المحيطة ومدى ملاءمتها لها .

### ٣- نظرية إشباع الحاجات Needs Satisfaction Theory

تفترض نظرية ماسلو Maslow (١٩٦٤) فى الدافعية أن الدافعية تكمن أساسا فى الرغبة فى إشباع حاجات الفرد الأساسية وتشكل هذه الحاجات نسقا هرميا قاعدته الحاجات الفسيولوجية وقمته الحاجة الى تحقيق الذات ويتم الإحساس بالرضا عند الإحساس بإشباع هذه الحاجات ، وفى ضوء هذه النظرية يمكن القول بأن الرضا الوظيفي يتحقق للفرد إذا ما أشبعت مهام هذه الوظيفة حاجات الفرد المختلفة ، وتجمع هذه النظرية بين سابقتها . (فى عبد الرحمن الإبراهيم ، محمد جمال الدين ، ١٩٩٥).

### الدراسات السابقة :

يرى Fraser (١٩٨٧، ١٩٨٦) أنه بالرغم من وجود عدد كبير من الدراسات فى مجال المناخ المدرسي والصفى أجريت على طلاب المدارس ، فإن هناك عددا قليلا جدا استهدفت التعرف على مدركات المعلمين رغم أن المعلم مشارك مع الطلاب ومراقب للعملية التربوية ومدركاته تحدد الى حد كبير العمليات التعليمية والاجتماعية للطلاب.

وقد أجرى الحسن المفيدى (١٩٩٦) دراسة استهدفت أثر الأساليب القيادية فى مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمدينة الاحساء ، بالمملكة العربية السعودية ، وذلك للتعرف على الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثارها فى مستوى الرضا الوظيفي لمعلميهم فى ضوء مستوياتهم التعليمية ، وسنوات الخبرة ، واختلاف التخصص ، ومستوى التدريب ، وقد

توصلت الدراسة الى أن المعلمين فى المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتسوى العمل من المعلمين فى المرحلة المتوسطة والثانوية . وأن المعلمين نوى الخبرة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة . كما أظهرت الدراسة وجود تأثير للعوامل المكونة لبيئة العمل ومحتوى العمل على رضا المعلمين مثل تطور نمو المهنة ، الإدارة ، محيط العمل ، العلاقة بالملاء ، الاشراف .

كما أجرى كل من عبد الرحمن الإبراهيم ومحمد جمال الدين (١٩٩٥) دراسة استهدفت التعرف على محددات المناخ المدرس الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وإنتاجية المدرسة . واستخدما استبانتين لاستطلاع آراء أفراد العينة حول المناخ المدرسي السائد بمدارس التعليم العام بدولة قطر ، واستطلاع آراء أفراد العينة حول مدى رضاهم عن عملهم كمعلمين . وتكونت عينة الدراسة من ٥١٦ معلماً ومعلمة . وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- جميع محددات المناخ المدرسي الجيد متوافرة فى عينة الدراسة من المدارس بدرجة غالباً فما فوق .

- جميع مكونات الرضا الوظيفي متوافرة لدى عينة الدراسة من المعلمين عدا ما يختص بمكونات الضبط والتحكم والرقابة .

- يوجد ارتباط دال بين توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ودرجة الرضا الوظيفي:

- لا يوجد أثر للمرحلة التعليمية والجنس والخبرة والتخصص الأكاديمي على استجابة أفراد العينة حول محددات المناخ المدرسي الجيد ومكونات الرضا الوظيفي .

وأجرى يوسف عبد المعطى (١٩٩٣) دراسة استهدفت التعرف على مدى رضا شعب التعليم الابتدائي بكليات التربية عن الدراسة بها ومدى اختلاف مستوى الرضا باختلاف كل من التخصص والجنس . وقد استخدم استبانة لهذا الغرض طبقت على ٤٥٨ طالباً وطالبة من الكليات التربوية بمصر وقد توصلت الدراسة الى أن حوالى ٨٦% من طلاب عينة الدراسة غير راضين عن الدراسة بشعب التعليم الابتدائي بكليات التربية ، ويفسر الباحث ذلك فى ضوء متغير أساسي هو الالتحاق بهذه الشعبة دون رغبة فى الاشتغال بمهنة التدريس ، وهو لا شك متغير أساسى فى الرضا الوظيفي .

وفيمما يتعلق بأثر المناخ المدرسي على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين فقد توصل شيتوم وزملاؤه ( Chittom, etal. , 1990 ) الى أن هناك علاقة ذات دلالة بين المناخ المدرسي والرضا الوظيفي للمعلمين . وأن المعلمين الذين لديهم رضا وظيفي عال هم الأكثر رضا عن المناخ المدرسي من الذين لديهم رضا وظيفي منخفض عن عملهم . وأن مستوى الرضا



مرتبط بسلوك الاشراف والمادة التي تدرس بالإضافة الى رضاهم عن سلوك المسؤولين ، أما الذين غير راضين عن عملهم فهم أيضاً غير راضين عن الإدارة ، وسلوك المسؤولين .

وقد أجرى بيتش وريدك Peach & Reddick (١٩٨٩) دراسة تهدف الى تحديد المناخ المدرسي في المدارس العامة في منطقة تينيسي كما هو مدرك من قبل المعلمين والمدرسين حيث تكونت عينة الدراسة من ٢٤٦ معلماً و٧٦ مديراً . وقد أشار معظم أفراد العينتين الى أن المناخ المدرسي يتيح لهم أن يظهروا الفخر بوظيفتهم ، وأن يفعلوا الكثير لمصلحة الطلاب فهو يشجع الجماعات على أن يظهروا أحسن ما لديهم ويشجع المديرين على تدعيم بيئة تراعى وتهتم بالتلاميذ ، وأعتقد معظم المديرين أن المناخ الدراسي الإيجابي يعزز المشاركة في صنع القرار ، وكانت هناك موافقة عامة على أن المناخ المدرسي يساعد على تبادل مفتوح للأفكار .

كما قام صلاح مصطفى (١٩٨٩) بدراسة استهدفت التعرف على متوسط الرضا الوظيفي بالنسبة لكل عامل من عوامل الرضا ومدى تأثر هذا المتوسط بالتخصص والجنس والمؤهل وعدد سنوات الخدمة في التعليم والسن . وقد استخدم لذلك استبانة ، وقد طبقت على عينة قوامها ٤٧٥ معلماً ومعلمة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وقد توصلت الدراسة الى أن العينة راضية عن مهنتها بدرجة جيدة ، وازدادت هذه الدرجة بزيادة عدد سنوات الخدمة في التعليم وبازدياد السن وبالزواج ، ولم تتأثر هذه الدرجة بالجنس ، واختلفت باختلاف التخصص .

وقد استخدم والبرج وآخرين . Walberg et al (١٩٨٦) نموذجاً لتحليل بيانات مأخوذة من عينة تتكون من ١٩٦٠ تلميذاً من تلاميذ المدارس الابتدائية الأمريكية ، وقد وجد الباحثون أن من بين العوامل ذات التأثير الدال في زيادة التحصيل الأكاديمي وفي تنمية الاتجاهات الموجبة نحو التعلم عامل المناخ المدرسي .

وقد أشار رأفت باخوم (١٩٨٦) الى أن عبد الرحيم بخيت قام بدراسة سنة ١٩٨٤ تهدف الى إلقاء الضوء على الواقع الحقيقي لبيئة أصف المدرسي في المرحلة الإعدادية ومعرفة بيئة الصف كما يدركه المعلم ومدى تطابق هذا الإدراك ببيئة الصف كما يدركه التلميذ ، واستخدم مقياس بيئة الصف حيث تم تطبيقها على عينة تتكون من (٢٢٣) تلميذاً وتلميذة من الصفين الأول والثاني بالمرحلة الإعدادية ، منها (١١١) طالباً بالإضافة الى المعلمين الذين قاموا بالتدريس لهم ، في الرياضيات واللغة العربية وعددهم ثمانية ، وقد أسفرت الدراسة على عدة نتائج أهمها :

- لا يوجد تطابق بين إدراكات المعلمين أو المعلمات وإدراكات التلاميذ أو التلميذات وذلك في أبعاد بيئة الصف .

- لا توجد أى علاقة إرتباطية دالة بين أبعاد مقياس بيئة الصف والإنجاز الأكاديمي للمواد المحددة لعينة البحث ما عدا الارتباط بين الإنجاز الأكاديمي وتحكم المعلم لتلاميذ الصف الثانى فى مادة الرياضيات ، والارتباط بين الإنجاز الأكاديمي والترتيب والتنظيم لتلميذات الصف الثانى فى مادة اللغة العربية .

-وقام كل من مارك ودينيس Mark & Dennis ( ١٩٨٥ ) بدراسة استهدفت التعرف على مصادر عدم الرضا لدى معلمى المدرسة الثانوية الأمريكية ذوى الخبرة من ٥ : ١٥ سنة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم مصادر عدم الرضا الوظيفى هى قلة الأجور والمكانة الاجتماعية المتدنية للمهنة.

وأجرى بيهرز Behrooz (١٩٨٥) دراسة بهدف التعرف على العلاقة بين المناخ المؤسسي والرضا المهني لدى عينة من الإداريين الأكاديميين فى بعض الكليات والجامعات . والمقصود بالإداريين الأكاديميين الذى يشغلون مناصب إدارية . تكونت العينة من ١٧٥ إداريا (عمداء - مدراء - رؤساء أقسام ) فى الجامعات والكليات المتوسطة فى ولاية أو كلاهما ، وتم تطبيق قائمة الوصف المهني

Job Description Index من إعداد Simith , Kandoll Julin (١٩٦٩)، واستبيان المناخ المؤسسي من إعداد Litewin & Stringer (١٩٦٨) . ومن أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة أنه لا توجد اختلاف فى الرضا المهني لدى الإداريين فى الجامعات أكثر من رضا الإداريين فى الكليات المتوسطة .

كما أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية فى إدراك الإداريين والأكاديميين فى الجامعات والكليات للمناخ المؤسسي . وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين الرضا المهني والمناخ المؤسسي لدى الإداريين العاملين فى مؤسسات التعليم العالي وبصفة عامة أظهرت الدراسة أن الإداريين العاملين فى الكليات والجامعات يدركون المناخ المؤسسي فى مؤسساتهم بطريقة إيجابية .

وفى دراسة بول Powell (١٩٧٦) استخدم مقياس بيئة العمل الذى أعده أنسلر عام

( ١٩٧٤ )

Work Environment Scale لدراسة العلاقة بين إدراك المناخ المؤسسي و الرضا المهني بين الاستشاريين العاملين فى كلية المجتمع فى كارولينا . و يتكون مقياس بيئة العمل من عشرة أبعاد من المناخ المؤسسي هي : الاندماج - ضغط العمل - الوضوح - الضبط - الإبداع - الراحة الجسمية - تماسك الجماعة - مساندة العاملين - الاستقلال و التوجيه المهني . و طبق المقياس على عينة قوامها ١٥٥ استشاريا ، و أظهرت الدراسة أن هذه الأبعاد العشرة

لها علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ مع الرضا المهني . و أن للخصائص الشخصية تأثيرها في التنبؤ بالمناخ المؤسسي .

و في دراسة أخرى أجراها رولنز Rollins (١٩٧٢) بهدف التعرف على العلاقة بين الرضا المهني و المناخ المؤسسي . و قد أجريت الدراسة في جامعة بكارولينيا ، و استخدام الباحث في هذه الدراسة ثلاثة أبعاد من إستبيان وصف المناخ المؤسسي لهالين وكروفت Halpin & Craft (١٩٦٣) وهي القدوة والإنتماء والتباعد ، وذلك لتحديد مدى إنفتاحية المناخ . وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها :

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المناخ المؤسسي والرضا عن العمل .
- هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والمناخ المؤسسي المفتوح .
- هناك ارتباط بين مجموعة من المتغيرات وهي العمر والجنس ونوع المؤسسة ومساهمة عضو هيئة التدريس في اللجان المختلفة وبين الرضا عن العمل والمناخ المفتوح .
- و قد قام والبيرج (١٩٦٩) بدراسة عن تأثير البيئة الإجتماعية في التعلم داخل حجرات الدراسة ، حيث طبق إستفتاء مناخ حجرات الدراسة وقائمة بيئة التعلم على عيّنتين إحداهما للثانويين والأخرى للدراسة الأساسية ، وكانت العينة الأولى مكونة من ٥٠٠ تلميذ من المدارس الثانوية ممن يدرسون مقرر علم الفيزياء وتم تطبيق المقياس الأول بصورة جماعية ، أما المقياس الثاني فقد طبق بطريقة فردية ، وتكونت العينة الثانية من (٥٦) معلما من بين قائمة مكونة من (١٧٠٠) معلما بالجمعية القومية لمعلمي العلوم ، بالإضافة إلى تسعة عشر معلما قد أعدوا لتدريس مقررات جديدة في سنوات سابقة . وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية :-
- أن هناك ارتباط موجب دال بين تحصيل الفيزياء والتوجيه .
- أن هناك ارتباط موجب دال بين المعلم وكل من الفهم والصعوبة والاحتكاك .
- أن هناك ارتباط سالب دال بين الميل العلمي وكل من الاحتكاك واللامبالاة والتحيز وسوء التنظيم .

- وأوضحت الدراسة أن البيئة الإجتماعية للتعلم يمكن أن تساعد في التنبؤ بتعلم التلاميذ .  
**تعقيب على البحوث والدراسات السابقة :**

من خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ ما يلي :

- ١- أن الباحثين تناولوا البيئة المدرسية كما يدركها الطلاب في مختلف المراحل الدراسية وتأثير ذلك على العملية التعليمية وهل هي بيئة تشجع على العمل الأكاديمي والابتكار وغير ذلك من العوامل التي كانت واضحة في مقاييس البيئات التعليمية ، وقد ظهر ذلك من خلال دراسات عبد الرحيم بخيت وسعد الحريقي (١٩٩١) وكذلك دراسة سعد الحريقي (١٩٩٣) ، إبراهيم وجمال الدين (١٩٩٥) .

٢-اهتمت بعض الدراسات بمتغيرات أخرى فى علاقتها بالبيئة والمناخ المدرسي مثل إدراك المعلمين لبيئة الصف المدرسي والتحصيل الدراسي والرضا الوظيفي للمعلمين ومن هذه الدراسات دراسة والبيرج (١٩٦٩) ، ودراسة أندرسون (١٩٧٠) والتي أكدت على أن التحصيل الدراسي المرتفع مؤشر جيد للتنبؤ ببيئة تعليمية جيدة ، وأن البيئة التعليمية الجيدة يمكن أن تؤدي إلى تحصيل جيد . ودراسة ( باخوم ، ١٩٨٦ ) ، ودراسة بيتش وريديك (١٩٨٩) ، ودراسة الإبراهيم ومحمد جمال الدين (١٩٩٥) وسييكة الخلفي (١٩٩٥) ، ودراسة الحسن المفيدى (١٩٩٦) .

٣-تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها لبعض المتغيرات الأساسية والتي أهمها محددات المناخ المدرسي والرضا الوظيفي للمعلمين والتحصيل الدراسي للطلاب . إلا أنها تختلف عن الدراسات السابقة من حيث عدة جوانب منها :

- تتناول هذه الدراسة جميع معلمي التعليم الثانوي العام بمدينة الرياض من حيث إدراكهم لمحددات المناخ المدرسي الجيد وعلاقته برضا المعلمين الوظيفي وتحصيل الطلاب الدراسي العام وهي أول دراسة تجرى بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية .
- تشمل الدراسة الحالية على جميع المعلمين من مختلف التخصصات الدراسية فى المدارس الثانوية العامة بمدينة الرياض ، بينما اقتصرت أغلب الدراسات السابقة على تخصصات دراسية معينة دون غيرها .
- اهتمت الدراسة الحالية بالمناخ المدرسي ككل بينما اقتصرت الدراسات السابقة على بيئة الصف المدرسي دون غيره من أبعاد المناخ الأخرى التي اهتمت بها الدراسة الحالية . ولاشك أن محاولة التعرف على العلاقة بين المناخ المؤسسي لمؤسسات التعليم فى المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض والرضا الوظيفي لدى المعلمين وإنتاجية المدرسة كما تقاس بالتحصيل الدراسي للطلاب باعتبار أن المناخ المدرسي الجيد هو عامل فعال فى رفع مستوى الرضا وتحسين التحصيل لدى المعلمين والطلاب .
- ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث فى أنه محاولة للتعرف على محددات المناخ المدرسي الجيد وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والتحصيل الدراسي للطلاب بمدارس التعليم الثانوي بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية .

## فروض البحث:-

فى ضوء استعراض الدراسات السابقة وأهداف البحث والأسئلة التى تحاول الإجابة عنها يمكن صياغة الفروض التى يحاول البحث اختبارها :

- ١-تختلف درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة الثانوية بمدينة الرياض ، كما يحدد ذلك الوزن النسبي لإستجابات العينة لبنود استبانة المناخ المدرسي الجيد .
- ٢-تختلف درجة رضا المعلمين عن عملهم بالمدارس الثانوية بمدينة الرياض ، كما يحدد ذلك الوزن النسبي لإستجابات عينة المعلمين عن استبانة الرضا .
- ٣-توجد علاقة دالة إحصائيا بين محددات المناخ المدرسي الجيد ورضا المعلمين عن عملهم .
- ٤-توجد علاقة دالة إحصائيا بين محددات المناخ المدرسي الجيد والتحصيل الدراسي للطلاب .

## الطريقة والإجراءات :-

### مجتمع البحث :

يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين فى المدارس الثانوية العامة بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية فى عام ٩٨/٩٧ م وعددهم ١٠ مدارس وبها ٢٧٤٥ معلما تمثل جميع المقررات الدراسية التى تدرس فى مدارس الثانوية العامة .

### عينة البحث :

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من معلمي المدارس الثانوية وتكونت العينة من ٢٧٥ معلما ، من خمس مدارس ممن يدرسون المقررات المختلفة بهذه المدارس خلال العام الدراسي ٩٨/٩٧ ، وقد بلغ عدد أفراد العينة بعد استبعاد الاستجابات غير الكاملة ٢٥٠ معلما ، تمثل نسبة ٨% تقريبا . وكان جميع أفراد العينة من المعلمين السعوديين وقد اختار الباحث المدارس ممثلة لإدارات الرياض المختلفة شمال الرياض ، وجنوب الرياض ، وغرب الرياض ، وشرق الرياض ، ووسط الرياض ، بحيث تمثل كل إدارة بمدرسة واحدة .

### أدوات البحث

تم استخدام استبانة المناخ المدرسي واستبانة الرضا الوظيفي ، كما تم الحصول على متوسط درجات التحصيل العام لطلاب المدارس التى تم إختيار المعلمين أفراد العينة منها ، وذلك من واقع نتائج الفصل الدراسي الأول ١٩٩٨ م .

وهيما يلي وصفه لأدوات البحث :-

#### ١- استبانة المناخ المدرسي :

إعداد عبد الرحمن الإبراهيم ومحمد جمال (١٩٩٥) وهي ترجمة لأداة رابطة تنمية وتجديد المربين (١٩٧٤) وذلك لاستخدامها بدولة قطر . وتتكون من ٣٢ فقرة موزعة على ثمانية محاور هي :

محور الاحترام ، محور الثقة ، محور الهمة العالية ، محور المشاركة ، ومحور النمو الأكاديمي والمهني والاجتماعي ، ومحور الانتماء والتماسك ، ومحور تحديث المدرسة ، ومحور الاهتمام .

وقاما معدا الاستبانة بحساب صدق وثبات الأداة كما يلي :

#### حساب الصدق

تم حساب الصدق بطريقتين :

**الأولى :** صدق المحكمين : حيث تم عرض الأداة على عدد من المتخصصين فى القياس النفسى والتربوي وعلى عدد من مجتمع الدراسة ٢٠ فردا وبناءا على ما ورد من المحكمين والعينة الاستطلاعية تم تعديل بعض العبارات وحذف البعض الآخر .

**الثانية :** الصدق الداخلي للأداة : حيث تم تطبيق الأداء على عينة استطلاعية وتم حساب معاملات الارتباط بين الوزن النسبي لإستجابات كل بند من فقرات المحاور الثمانية ومتوسط الأوزان النسبية للمحور ككل ، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين ٠.٠٤٣ ، ٠.٠٨١ . وهي جميعا دالة عند مستوى ٠.٠٠٥ .

#### حساب ثبات الأداة

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ باعتباره من أنسب طرق حساب مقاييس الاتجاهات ، وقد كان معامل الثبات ٠.٩٣ . وهي قيمة عالية للثبات . ولغرض استخدام الاستبانة فى الدراسة الحالية تم حساب ثبات وصدق الإستبانة بالملكة العربية السعودية . تم حساب الصدق والثبات على النحو التالى :-

#### حساب الصدق فى البحث الحالي :

تم استخدام نفس أسلوب الصدق الداخلي الذى استخدمه معدا الإستبانة حيث تم حساب معاملات الارتباط بين الوزن النسبي للاستجابات لبند الأداة ومتوسط الوزن النسبي للمحور ، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين ٠.٠٥٣ ، ٠.٠٨٧ . وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١ ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين متوسط الأوزان النسبية لإستجابات كل محور والمحاور السبعة الباقية والأداة ككل ، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٠٥٧ ، ٠.٠٨٦ . وهي جميعا دالة عند مستوى ٠.٠٠١ أيضا .

مصابه الثباته هي الهمجه الحالي : تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا لحساب ثبات المقلييس ذات المفردات غير المتجانسة (أحمد الرفاعي ، ١٩٩١ ) وقد جاءت قيمة معامل الثبات ٠.٩٥ . وهي قيمة عالية تحقق الخصائص السيكومترية التي تؤهلها لكي تكون أداة صالحة للإستخدام فى البحوث العلمية التربوية .

### ٣-إحتبانه الرضا الوظيفي ( إحصاء الباحث ) :

تم استعراض الأدوات السابقة والإطار النظري حول موضوع الإستبانه ، حيث ركزت معظم الدراسات على الأجر والمكانة الإجتماعية للمهنة ، وأهملت المتغيرات الأساسية فى الرضا الوظيفي ومنها الرضا بالوظيفة ومدى إشباعها لحاجات المعلم واستعداداته وقدراته واتفاقها مع طبيعة المهنة وقد اتبع الباحث فى إعداد الإستبانه الخطوات الآتية :

أ- تم تحديد الهدف من الإستبانه وهو التعرف على الرضا الوظيفي للمعلمين فى التعليم الثانوى العام .

ب- إعداد فقرات الإستبانه وذلك باستعراض الأدوات السابقة حول الرضا الوظيفي ، تم استخراج عدد من العبارات التى تصف الرضا من حيث اتفاق الوظيفة مع مؤهلات الفرد واستعداداته وقدراته ومن حيث إتاحة الوظيفة للموظف فرصة استخدام مهاراته ومواهبه والابتكار والابتعاد عن الروتين ، وتوفير نظام إشراف عام .

وروعي فى صياغة الفقرات الوضوح والفهم من قبل أفراد العينة ، وأن تكون بعض العبارات سالبة ، وتجنب العبارات المركبة التى تعطى أكثر من معنى .

ج- صدق الإستبانه : تم التحقق من صدق الأداة بطريقتين :

الأولى : صدق المحكمين : تم عرض الإستبانه على ١٥ عضو هيئة تدريس فى جامعتي الإمام محمد بن سعود والملك سعود ، لإبداء الرأى حول مدى ملائمة فقرات الإستبانه للهدف التى وضعت من أجله وقد اتفقت آراء المحكمين بنسبة ٩٠% ، وتم استبعاد الفقرات أو تعديلها وفقا لآراء المحكمين .

الثانية : الصدق الداخلي : تم حساب معاملات الارتباط بين استجابات عينة قدرها (٥٠) معلما لكل بند من بنود الإستبانه ، والاستجابة على الإستبانه ككل . وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٢٩ ، ٠.٧٤ . وهى جميعا دالة إحصائيا ، وبذلك تم التحقق من صدق الإستبانه.

د- ثبات الاستبانه : تم حساب معامل ألفا للتحقق من ثبات الاستبانه وقد جاءت قيمته (٠.٩٣) وهى داله إحصائيا ، وبهذا يكون قد تم التحقق من ثبات الاستبانه .

هـ- الصورة النهائية : تكونت الصورة النهائية للإستبانة من عشرين فقرة بعضها موجب والبعض الآخر سالب ، ويتم الاستجابة لكل فقرة وفقا لمقياس خماسي متدرج : دائما . غالبا . أحيانا . نادرا . أبدا .  
المعالجة الإحصائية :-

تم استخدام الأساليب التالية لتحليل بيانات الدراسة وهي:

الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة لبنود استبانته محددات المناخ المدرسي واستبانته الرضا الوظيفي ، حيث تعطى الاستجابة دائما ، وغالبا ، وأحيانا ، ونادرا ، وأبدا الدرجات ١،٢،٣،٤،٥ على الترتيب ، ويتم عكس الدرجات فى حالة البنود السالبة .

- تم استخدام الأوزان النسبية الفارقة للتعبير عن دلالة الأوزان النسبية (محمد

جمال الدين ، ١٩٨٨ )

- ٤.٠٠ فأكثر دائما .

- ٣.٢٥ وأقل من ٤.٠٠ غالبا .

- ٢.٧٥ وأقل من ٣.٢٥ أحيانا .

- ١.٧٥ وأقل من ٢.٧٥ نادرا .

- أقل من ١.٧٥ أبدا وذلك للتحقق من الفرضين الأول والثاني

- تم استخدام معامل الارتباط للتحقق من الفرضين الثالث والرابع .

### نتائج البحث ومناقشتها

#### ينص الفرض الأول على أنه :

" تختلف درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدارس الثانوية بمدينة الرياض ، كما يحدد ذلك الوزن النسبي لاستجابات العينة لبنود استبانة المناخ المدرسي " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لبنود الاستبانة المختلفة ، ويوضح الجدول (١) متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لكل بند من بنود الاستبانة . وكذلك متوسط الأوزان النسبية لكل محور من المحاور الثمانية .



## جدول (١)

متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لكل فقرة من فقرات الاستبانة ،  
ومتوسط الأوزان النسبية لكل محور .

م	المحور والبند	الوزن النسبي للاستجابات
	المحور الأول : الاحترام	٤.٠٢
١	يحترم الطلاب المعلمين	٣.٤٨
٢	تحترم الإدارة المعلمين	٤.٢٤
٣	يتبادل المعلمون الاحترام	٤.٥٤
٤	يفتخر المعلم بكونه معلما	٣.٨٢
	المحور الثاني : الثقة	٣.٦٠
١	يتقاسم المعلمون اهتماماتهم علنا حتى ان وجدت اختلافات	٣.٩٥
٢	ينصت المعلمون الى آراء طلابهم ويأخذون بها	٣.٢٥
٣	يشعر المعلمون بأن الإدارة فى جانبهم	٣.٧٣
٤	تتقل إدارة المدرسة اهتمامات المعلمين وحاجاتهم الى المسؤولين	٣.٤٨
	المحور الثالث : الهمة العالية	٣.٨٤
١	يحب المعلمون عملهم	٤.٢١
٢	يدافع المعلمون عن المدرسة وخطتها	٣.٨٥
٣	يزهو المعلمون بأعمالهم وطلابهم	٣.٩٦
٤	يثير المنهج حماسة المعلمين ودافعتهم	٣.٢٨
	المحور الرابع : المشاركة	٣.٠٢
١	يشعر كل معلم بأن أفكاره يستمع اليها ويفاد منها	٣.١٥
٢	يعلم المعلمون بالقرارات والمناهج الجديدة ويؤخذ رأيهم حولها	٢.٨٤
٣	يتم اتخاذ القرارات المدرسية من خلال مجلس يمثل فيه المعلمون.	٣.٢٢
٤	يشعر كل معلم بأن له دور فيما يتم فى المدرسة من أعمال.	٢.٨٧
	المحور الخامس : النمو الأكاديمي / المهني / الاجتماعى	٣.٩١
١	يتميز المعلمون بالحوية وبيدون أهتماما بما يجرى حولهم	٣.٨٩
٢	يبحث المعلمون من طرق أفضل للتعلم والتعليم	٤.١٢

## تابع جدول (١)

م	المحور والبند	الوزن النسبي للاستجابات
٣	يبحث المدير أيضا عن أفكار جديدة	٣.٧٢
٤	يشعر المعلمون بأن للمدرسة معنى وقيمة بالنسبة لحاجاتهم	٣.٩٢
	المحور السادس : الانتماء والتماسك	٣.٨٥
١	يفضل المعلمون البقاء في المدرسة عن النقل الى مدرسة أخرى	٤.٢٦
٢	يتميز العمل في المدرسة بروح نحن وليس روح أنا	٣.٥٤
٣	يتعاون جميع المعلمين بالمدرسة لجعلها تعمل بكفاية وبلا توتر	٣.٦٨
٤	يرحب المعلمون القدامى بالمعلمين الجدد	٣.٩٣
	المحور السابع : تحديث المدرسة	٣.١١
١	ينظر الى العقبات على أنها تحديات معتادة	٢.٨٨
٢	تشجع الإدارة المعلمين على الحديث	٣.٧٥
٣	يشجع المعلمون الطلاب على الابتكارية	٢.٥٨
٤	يشارك المعلمون الإدارة في استحداث برامج وخطط فاعلة	٣.٢٥
	المحور الثامن : الاهتمام	٣.٤٢
١	يبدي المعلمون اهتماماً بالطلاب	٣.٧٦
٢	يبدي العاملون بالمدرسة اهتماماً بي شخصياً بوصفي إنساناً	٣.٦٨
٣	يشعر كل فرد في المدرسة بأن الآخرين في حاجة إليه	٢.٩٤
٤	يوجد بالمدرسة من يمكن الاعتماد عليه	٣.٢٨

يتضح من جدول (١) ما يأتي :

١- بالنسبة لمتوسط الأوزان النسبية لكل بعد من أبعاد المناخ المدرسي نجد أن الأبعاد

التالية :

أ- الاحترام متوافر دائماً حيث جاء الوزن النسبي أكبر من ٤.٠

ب- الثقة ، الهمة العالية ، النمو الأكاديمي والمهني والاجتماعي ، والانتماء والتماسك،

والاهتمام متوافرة غالباً، حيث جاء الوزن النسبي بين ٣.٢٥ وأقل من ٤.٠ .

ج- المشاركة وتحديث المدرسة متوافرة أحياناً.

٢- بالنسبة للأوزان النسبية لاستجابات كل بند من البنود نجد أن معظم البنود متوافرة

بدرجة دائماً وغالباً ما عدا البنود الآتية فهي متوافرة بدرجة أحياناً .

- يتم اتخاذ القرارات المدرسية من خلال مجلس يمثل فيه المعلمون .

- يشعر كل معلم بأن له دوراً فيما يتم في المدرسة من أعمال .

- ينظر الى العقبات على أنها تحديات معتادة .

- يشجع المعلمون الطلاب على الابتكارية .

- يشعر كل فرد في المدرسة بأن الآخرين في حاجة اليه .

وهي كلها بنود تصف بعض المكونات غير المتوافرة في المدرسة السعودية .

وهذه النتائج تحقق الفرض الأول .

وتتفق هذه النتائج التي تم التوصل اليها مع دراسة بيتش وريديك (١٩٨٩) قد أظهرت نتائج دراسته أن المناخ المدرسي يتيح للعاملين للفخر بوظيفتهم وأن يفعلوا الكثير لمصلحة الطلاب ، وإظهار أحسن ما لديهم ، والمساعدة على تبادل الأفكار بينهم والتغلب على العقبات التي تواجههم .

- وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة بيهروز (١٩٨٥) حيث أظهرت هذه النتائج

أن العاملين بالكليات والجامعات مدركون المناخ في مؤسساتهم بطريقة ايجابية .

وهذه النتائج تحقق الفرض الأول .

٣- بالنسبة لترتيب متوسط الأوزان النسبية للاستجابات نجد أن : أكثر الأبعاد

توافراً هو بعد الاحترام (٤،٠٢) ، ولعل ذلك يفسر في ضوء التمسك بالعادات والتقاليد

السعودية والتي تحث على احترام الصغير للكبير وبالتالي احترام الطالب للمعلم وتقديره .

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عبد الرحمن الإبراهيم ، ومحمد جمال الدين (١٩٩٥) على

طلاب التعليم العام بدولة قطر .

وأقل الأبعاد توافراً هو بعد المشاركة (٣،٠٢) وقد يرجع ذلك الى أن الإدارة في

وزارة المعارف بالمملكة العربية السعودية مركزية ، وبالتالي فإن القرارات التي تحدد العملية

التعليمية تأتي من الإدارة المركزية وبالتالي فهي واجبة التنفيذ .

أكثر البنود توافراً هو يتبادل المعلمون الاحترام (٣،٥٤) وقد يرجع ذلك الى

العادات والتقاليد السعودية ، وينعكس ذلك على الاحترام المتبادل ، وقد اختلفت هذه النتيجة

مع دراسة الإبراهيم وجمال الدين (١٩٩٥) ، وقد يكون سبب الاختلاف طبيعة العينة في

الدراستين ، وحدائث التعليم في قطر بالمقارنة بالتعليم في المملكة العربية السعودية .

أقل البنود توافراً هو " يشجع المعلمون الطلاب على الابتكارية " (٢،٥٨) وتختلف

هذه النتائج مع دراسة بيتش وريديك (١٩٨٩) وقد يرجع ذلك الى أن التعليم في السعودية

يركز على مستوى التذكر فقط دون الفهم ، ويبدو ذلك في امتحانات النقل والامتحانات العامة

، وبالتالي تكون وظيفة المعلم هي إعداد الطالب للامتحان واجتيازه ، وبالتالي يقل التشجيع

على الابتكارية .

وينص الفرض الثاني على أنه:

"تختلف درجة رضا المعلمين عن عملهم بالمدارس الثانوية بمدينة الرياض ، كما يحدد ذلك الوزن النسبي لاستجابات عينة المعلمين" لبنود استبانة الرضا الوظيفي "

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب متوسط الوزن لبنود الاستبانة ،  
يوضح جدول (٢) هذه النتائج.

**جدول (٢)**

**متوسط الوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة لبنود استبانة الرضا الوظيفي**

م	النسبة	الوزن النسبي للاستجابات
١	مؤهلي الدراسي يساعدني في عملي بالتدريس	٣.٨١
٢	استعداداتي الشخصية لمهنة التدريس تساعدني في التغلب على المشكلات	٤.٢١
٣	التدريب المستمر يمكن المعلم من أداء واجباته	٣.٨٥
٤	استعداداتي وقدراتي تؤهلني لمهنة التدريس	٣.٩٢
٥	مهنة التعليم لا توفر الفرص للعمل لاستخدام مهارته	٢.٨٧
٦	مهنة التعليم توفر الفرص للمعلم لا ابتكار أساليب جديدة	٣.١٢
٧	لا يسمح للمعلم بتحقيق ما يرى أن له علاقة بأهداف المدرسة	٣.٧٨
٨	تنوع الأعمال والمهام التي يطلب من المعلم القيام بها	٣.١٧
٩	دور المعلم في المدرسة هو التدريس فقط	٤.٠٨
١٠	يشعر المعلم بأهمية الأدوار التي يقوم بها في المدرسة	٢.٩٤
١١	يقدم المشرف التربوي التوجيهات للمعلمين	٣.٩١
١٢	تراقب إدارة المدرسة تنفيذ الواجبات المكلف بها المعلم	٤.٠٥
١٣	المعلم يمكنه عدم الالتزام بما يقدمه المشرف التربوي له	٣.٣٤
١٤	مهنة التعليم توفر الفرص للمعلم لإبراز مواهبه	٣.٨٢
١٥	يتحرك المعلم داخل إطار عام بحرية دون تدخل من أحد	٣.٢٨
١٦	مهنة التعليم بقواعدها النظرية تفرض على المعلم الخطوات التي يجب عليه إتباعها	٣.٨٦
١٧	العلاقات الاجتماعية بين الزملاء في المدرسة جيدة	٣.٤٥
١٨	يستمتع المسئولون لمشاكل المعلمين وحاجاتهم	٣.٠٧
١٩	تستمع إدارة المدرسة إلى آراء وأفكار المعلمين لتطوير المدرسة	٢.٩٦
٢٠	مؤهلي الدراسي يتيح لي العمل في وظائف أخرى غير التعليم	٣.٢٤

أن استجابة أفراد العينة كانت دائما في حال بنود ٢ ، ٩ ، ١٢ على الترتيب .  
 أن استجابة أفراد العينة كانت غالبا في معظم بنود الاستبانة وهي ١ ، ٣ ، ٤ ، ٧ ، ١١ ،  
 ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ٢٠ على الترتيب .  
 إن استجابة أفراد العينة كانت أحيانا في بقية البنود وهي ٥ ، ٦ ، ٨ ، ١٠ ، ١٨ ،  
 ١٩ على الترتيب .

### وهذه النتائج تحقق الفرض الثاني

وهي جميعاً تحقق الرضا الوظيفي بدرجة عالية حيث أن التعليم في المملكة العربية السعودية يكون مركزياً شأنها شأن معظم الدول العربية ، وفيها يجب على المعلم إتباع تعليمات الموجه ، ويقلل من أهمية شعور المعلم بالأدوار التي يقوم بها في المدرسة . وحيث أن التعليم يقوم على التلقين في كثير من الأحيان وبالتالي فإنه لا يتيح فرص الابتكار لدى الطلاب .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبد الرحمن الإبراهيم ومحمد جمال الدين (١٩٩٥) . كما تتفق مع دراسة المفيدى (١٩٩٦) حيث أظهرت نتائج دراسته دور كل من تطور المهنة ، والإدارة ومحيط العمل ، والعلاقة بالزملاء على الرضا لدى المعلمين . ولا تتفق مع دراسة مارك ودينيس (١٩٨٥) حيث توصلت الدراسة إلى أن أهم مصادر عدم الرضا الوظيفي قلة الأجور والحوافز والمكانة الاجتماعية المتدنية للمهنة . وربما يعود هذا الاختلاف إلى أن هذه الأمور لا تتوافر في مرتبات المعلمين والمكانة الاجتماعية لهم في المملكة العربية السعودية .

كما أن هذه النتائج تؤكد مدى الضبط والتحكم الشديدين الذي يلقاهما المعلم من إدارة المدرسة والإشراف التربوي ، ومدى إشباع الحاجات لدى المعلمين ، وهذا يظهر لنا أن مهنة التدريس تحقق للعاملين بها درجة كبيرة من الإشباع ، وهذا يبدو لنا من خلال تنوع الأدوار في المدرسة بدرجة معقولة .

- ينص الفرض الثالث على أنه :

" توجد علاقة دالة إحصائياً بين محددات المناخ المدرسي الجيد ورضا المعلمين عن عملهم"

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بين درجات بين درجات العينة في استبانة محددات المناخ المدرسي ودرجاتهم في استبانة الرضا الوظيفي وقد تم

حساب معامل الالتواء للتعرف على اعتدالية التوزيع وقد كان معامل الالتواء = ٠.٨٢ مما يدل على اعتدالية المنحنى وبالتالي تم استخدام معامل الارتباط ليرسون لحساب الارتباط بين درجات العينة في استبانة محددات المناخ المدرسي واستبان الرضا الوظيفي.

وقد وجد أن معامل الارتباط = ٠.٧٣ وهي دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ وبهذا يمكن قبول الفرض الثالث ، وبذلك فإن الارتباط بين درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ودرجة رضا المعلمين عن عملهم، يمكن إرجاعه الى أن توافر مثل هذه المحددات قد يؤدي الى رضا المعلمين عن عملهم أو أن رضا المعلمين عن عملهم قد يؤدي الى توافر مناخ مدرسي جيد .

### وهذه النتائج تحقق الفرض الثالث

كما أنه يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما ذهب اليه نظرية ماسلو في الدافعية ، حيث أن إشباع مهام وظيفة التدريس لحاجات المعلم المختلفة ، تحقق الرضا الوظيفي للمعلم . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الإبراهيم وجمال الدين (١٩٩٥) ، ودراسة بيتش وريديك (١٩٨٩)، حيث أظهرت كل منهما مدى رضا المعلمين عن وظائفهم ، حيث أن المناخ المدرسي الإيجابي يساعد على الرضا عن وظائفهم ، وأما المناخ المدرسي السلبي لا يحقق رضا للمعلمين .

وتتفق مع نتائج دراسة شينوم وزملاؤه (١٩٩٠) التي أوضحت أن هناك علاقة ذات دلالة بين المناخ المدرسي والرضا الوظيفي للمعلمين وأن المعلمين الذين لديهم رضا وظيفي عال هم الأكثر رضا عن المناخ المدرسي من الذين لديهم رضا وظيفي منخفض عن عملهم . وتتفق مع دراسة المفيدى (١٩٩٦) حيث أظهرت وجود تأثير للعوامل المكونة لبيئة العمل ومحتوى العمل على رضا المعلمين ، وتتفق أيضا دراسة بيهروز (١٩٨٥) حيث ذهبت الدراسة الى أن هناك علاقة قوية بين الرضا المهني والمناخ المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي . وكذلك تتفق مع دراسة بول Powell (١٩٧٦)، حيث أظهرت دراسته أن أبعاد المناخ المؤسسي ترتبط بصورة قوية مع الرضا المهني . وكذلك دراسة رولنز (١٩٧٢) التي أظهرت أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والمناخ المؤسسي المفتوح .

**ينص الفرض الرابع على أنه :**

"توجد علاقة دالة إحصائياً بين المناخ المدرسي الجيد والتحصيل الدراسي للطلاب " . وللتحقق من هذا الفرض تم حساب متوسط درجة التحصيل للطلاب في المدارس التي تم اختيار عينة المعلمين منها ، وذلك من واقع نتائج الفصل الدراسي الأول (١٩٩٧-١٩٩٨م) وقد تم حساب معامل الالتواء للتعرف على اعتدالية توزيع الدرجات ، وكان

معامل الالتواء = ٠.٦٧. مما يدل على اعتدالية توزيع الدرجات ، وقد استخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين استجابات أفراد المعلمين على استبانة محددات المناخ المدرسي ودرجات التحصيل العام للطلاب الذين يقومون بالتدريس لهم في المدارس التي أختيرت منها عينة الدراسة .

وقد تم حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة على العينة على استبانة محددات المناخ المدرسي ، ودرجات التحصيل العام لطلاب المدارس وقد أخذت النسب المئوية لدرجات التحصيل ، حيث أن الدرجات الخام كبيرة . خاصة وأن إشعارات الدرجات تحتوى أيضاً على النسب المئوية لتلك الدرجات .

وقد كان معامل الارتباط بين توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ، والتحصيل العام للطلاب يساوى ٠.٢٧. وهى دالة عند مستوى (٠.٠٥) وهذا يعنى قبولنا للفرض الرابع ، أى أن الارتباط بين هذين المتغيرين جاء كما هو متوقفاً تريبياً ، ولكنه جاء ارتباطاً صغيراً عكس ما هو متوقع أن يكون هذا المعامل عالياً ، ويمكن تفسير ذلك فى ضوء تركيز الامتحانات على جانب المعلومات وعلى مستوى التذكر والاسترجاع ، دون أن تشمل على ما يقيس الفهم والتطبيق وما يشجع على الابتكارية . وبالإضافة الى أن النجاح فى سنوات النقل يتم دون بذل الجهد المناسب ، مما يؤدي الى عدم التشجيع لبذل الجهد فى سبيل تحقيق تحصيلاً عالياً وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الإبراهيم وجمال الدين (١٩٩٥) . وتتفق مع دراسة والبيرج وآخرين (١٩٨٦) حيث أظهرت نتيجة الدراسة أن التحصيل الدراسي يزداد بتوافر مناخ مدرسي جيد . كما تتفق مع دراسة فيشر وفريزر Fisher &Fraser (١٩٨٣) . وتتفق مع دراسة عبد الرحيم بخيت (١٩٨٤) بصورة جزئية حيث أظهرت نتائج دراسته أنه لا توجد أى علاقة دالة بين أبعاد مقياس بيئة الصف والإنجاز الأكاديمي للمواد المحددة لعينة البحث فيما عدا الارتباط بين الإنجاز الأكاديمي وتحكم المعلم لتلاميذ الصف الثاني الإعدادي فى مادة الرياضيات.

**توصيات الدراسة :** من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يمكن أن توصي الدراسة بما

يلي:-

- ١- العمل على توفير محددات المناخ المدرسي الجيد فى المدارس الثانوية وذلك بتدعيم الثقة بين المعلمين والإدارة والطلاب وزيادة فاعلة لمشاركة المعلمين للإدارة فى صنع قرارات المدرسة والبعد عن إصدار الأوامر دون تعقيب عليها ، والعمل على تحديث المدرسة بصورة مستمرة وأن يشعر كل فرد فى المدرسة بأن الآخرين فى حاجة إليه وهو فى حاجة لهم .

٢- ينبغي على المعلمين أن يطوروا مهاراتهم وإمكاناتهم الذاتية ، و التمسك بالقيم الإيجابية مع ضرورة التقيد بالتزامات المهنة التعليمية وواجباتها بالإضافة الى ضرورة تعميق المفاهيم والقيم المهنية .

٣- إعطاء دور للمعلم ليعبر عن آرائه وأفكاره والتحرير من المركزية وذلك بالتقليل من الضبط والتحكم والرقابة على المعلمين وذلك لتحقيق درجة أكبر من الثقة والمشاركة والرضا الوظيفي وحث الطلاب على المشاركة الإيجابية وتشجيع الابتكار لديهم .

٤- العمل على أن تقيس الاختبارات الصفية المستويات العليا من المعرفة بدلا من اقتصارها على الحفظ والتذكر والاسترجاع فقط .

## (المراجع)

- ١- أحمد الرفاعي غنيم (١٩٩١) : تعميم معامل ألفا لحساب معامل ثبات المقاييس ذات المفردات غير المتجانسة ، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس ، العدد ( ١٥ ) .
- ٢- أسعد رزق (١٩٧٩) : موسوعة علم النفس ، مراجعة : عبد الله عبد الدايم ، ط٢ بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر .
- ٣- الحسن محمد المفيدى (١٩٩٦) : أثر الأساليب القيادية فى مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الاحساء التعليمية . مجلة مركز البحوث التربوية - جامعة قطر ، العدد(٩) ص٥٧-٩٤ .
- ٤- رأفت عطية باخوم (١٩٨٦) ، تحديد بعض السمات الشخصية المميزة للسلوك التصليبي لمعلمي المرحلة الإعدادية وعلاقتها ببيئة الفصل ، رسالة دكتوراه " قسم علم النفس التعليمي " كلية التربية ، جامعة المنيا .
- ٥- سبيكة يوسف الخليفى (١٩٩٥): البيئة الصفية كما تدركها عينة من طالبات المدارس الإعدادية والثانوية بدولة قطر وعلاقتها بالتحصيل الدراسي ، حولية كلية التربية جامعة قطر ، عدد ١٢ ، ص٥٩٣-٦٣٦ .
- ٦- سعد محمد الحريقى (١٩٩٣) : دراسة عاملية لمكونات بيئة الفصل فى المدارس الثانوية بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية ، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ، السنة الثانية ، العدد ٣ ص١٤١-١٦١ .
- ٧- صلاح عبد الحميد مصطفى (١٩٨٩): الوصف الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، التربية الجديدة العدد ٤٧ ص٥-٣١ .



- ٨- عبد الرحمن حسن الإبراهيم ، محمد جمال الدين عبد الحميد (١٩٩٥) : محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وإنتاجية المدرسة ، حولية كلية التربية - جامعة قطر ، العدد ١٢ ص ٥٩-٩٨ .
- ٩- فتحي كامل زيادي ، محمد إبراهيم جودة (١٩٩٥) : الرضا عن الدراسة وعلاقته بالإنجاز نحو مهنة التدريس لدى الدارسين بالدورة التأهيلية ، مجلة كلية التربية - جامعة الزقازيق ، العدد ٢٣ ص ٢٥٥-٢٨٢ .
- ١٠- محمد جمال الدين عبد الحميد (١٩٨٨) : المحددات العاطفية للتحصيل الأكاديمي : دراسة العلاقة بين هذه المحددات وتحصيل الطلاب بالصف الثاني الثانوي العلمي بدولة قطر في مادة الفيزياء ، الدوحة : مركز البحوث التربوية - جامعة قطر المجلد ١٩ .
- ١١- يوسف عبد المعطي (١٩٩٣) ، مدى رضا طلاب شعبة التعليم الابتدائي في كليات التربية عن الدراسة بها ، دراسات تربوية ، المجلد ٨ ، العدد ٥٨ ، ص ١٩٥-٢٠٨ .
- 12- Anderson , C(1982) , The Search for School Climate : A Review Of the Research. Review of Educational Research , 5263, pp368-420.
- 13- Bailey, M. (1979) , The Art of Positive Prinipalship.Momentum, 10,PP.46-47.
- 14- Behrooz A.(1985); Study of the Relationship Between Organizational Climate and Job Satisfaction of Academic Administration in Selected Community Colleges and University , EDD Dissertation OK lahoma University.
- 15- Chittom , S. A., Sistrun, W. E. and Sistrun, Walter , E.(1990) The Relationship Between Secondary Teachers, Job Satisfaction and Their Perceptions, Paper Presented at the Annual Meeting on the Mid- South Educational Research Association 19<sup>th</sup> New Orleans.
- 16-Cornell, Francis G. (1955), Socially Perceptive Administration , Phi Delta Kappan , March.
- 17- Dale , s. (1980) The Management of People at Work , N. Y .; Mcmillan Publishing Co. Inc .
- 18- Fisher , D.& Fraser , B . (1983) A Comparison of Actual and Preferred Classroom Environments as Percived by Science Teachers and Students , Journal of Research in Science Teaching , 20(1)PP,55-61.
- 19- Fraser, B. (1986), Classrooms Environment, London; Croom Helm .
- 20- Fraser, B (1987), Classroom Learning Environments and Effective Schooling ; Professional School Psychology, 2(1), PP.25-41.
- 21- Insel ,P.a Moos , R. (1974); Psychological Environment; Expanding the Scope of Human Ecology. American Psychologist ,29,pp 179-188.
- 22- Drexler A. (1977); Organizational Climate ; It's Homogeneity Within Organization ; Journal of Applied Psychology , No. 1 , PP. 1 -22 .
- 23-Kalis , M (1976) ; Teaching Experience : It's Effect on School Climate . Teacher Morals , Bulletin , 63 (4) . PP. 89 - 102 .
- 24-Lawler , E.D. (1978) The Effect of Performance on Job Satisfaction InD.W. Oryan (Ed). The Applied Psychology of work Behaviour : A Book of Readings . Dallas : Business Publications .
- 25-Mark, B and Dennis C. (1985) ; Sources of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers . Journal of Educational Research , 68 (3) P. 178-185 .

- 26-Moos , R. (1974) Systems for the Assessment and Classification of Human Environments : An Overview in R.Moos & P.Insel (Eds) , Issues in Social Ecology Palo Alto , Calif . : National Press Book .
- 27-Owens , c.(1970) ; Organizational Behaviour in Schools Englewood cliff , N.J.: Prentic Hall, Inc .
- 28-Peach , L.E. and Reddick , T.L. (1989) : A Studys to Assess School Climate Within the Public School of the Central Geogreaphic Region of Tennessee , 22 paper Presented at Annual Conference of the National Social Science . Association ( Arlington , Tx October 21) PP. 1-22.
- 29-Powell , Mary, L. (1976) ; Perceptions of Organizational Climate as Mediators the Relationship Between Individual Needs and Job Satisfaction of Counselors in North Carolina Community College System , Doctoral Diss ; University of North Carolina at Chapel Hill .
- 30-Rollins , Ted Ray (1972); An Analysis of Organizational Climate and Job satisfaction in North Carolina Community College System , Docteral Diss . North Carolina University at Raleigh .
- 31-Rutter , M et. al (1979) A Fifteen Thousands Hours : Secondary Schools and Their Effect on Children . Cambridge Mass . Harvard Univ. Press.
- 32-Smith , P.C (1953) : "Cornell Studies of Job Satisfaction Strategy for the Development of General Theory of Job Satisfaction". In Published Manuscript , Cornell University .
- 33-Stone, E.(1980) The Moderating Effect of Work – Related Values on the Job Scope . Job Satisfaction , in Szliagy & Wallace ( Ed.) , Organizational Behaviour & Performance , California Goodyear Publishing Co. Inc .
- 34-Tagiuri , R.(1968) , The Concept of Organizational Climate . In R.Taguria and G.H. Litwin (Eds.) , Organizational Climate : Exploration of a Concept. Boston : Harvard University . Divison of Research , Graduate School Business Administration
- 35-Vroom , V. (1964) , Work & Motivation , N.Y., John Willey & Sons , Inc .
- 36-Walberg, H. (1985) Correlates of Reading Achievement and Attitude : National Assessment Study . Journal of Educational Research , 78, PP . 159 –167 .
- 37- Walberg, H., Fraser , B. & Welch , W.(1986) , A Test of A Model of Educational Productivity Among Senior High School Students . Journal of Educational Research , 79, PP. 133-139.