

الرضا الوظيفي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية

Job Satisfaction and its relationship with Loneliness among Secondary School Female Teachers

د / نجلاء يوسف العمري

Dr. Najla Yousef Al-Amry

قسم علم النفس

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

قبل للنشر في 2020/7/5

قدم للنشر في 2020/2/25

الملخص:

الأبحاث عن الشعور بالوحدة لدى المرأة السعودية لاسيما المرأة العاملة. الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - الوحدة النفسية - المعلمات .

Abstract:

The present study aims to verify the degree of job satisfaction and loneliness experience among secondary school female teachers in Riyadh, Saudi Arabia. It also aims to identify the correlation between job satisfaction and loneliness experience among secondary school teachers. To achieve these objectives, the correlational descriptive approach was adopted, and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and UCLA Loneliness Scale (R-UCLA) were applied to a sample of (263) secondary school teachers. The results indicated an average level of job satisfaction among secondary school teachers in Riyadh, as colleague relationship ranked first, followed by job, professional growth and career progression, respectively, while salary and financial incentives ranked last. Results revealed an average level of loneliness among secondary school teachers. Further, there was a statistically negative significant correlation between job satisfaction and loneliness level among the participants. The study recommends conducting future research on loneliness experience among Saudi women in general, and among the working Saudi women in particular.

Keywords: Job satisfaction, Loneliness, School teachers.

تسعى الدراسة الحالية للتحقق من درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، والتعرف على درجة الوحدة النفسية لديهن، والوقوف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الوحدة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية. واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وقوامها (263) معلمة من المدارس الثانوية بمدينة الرياض. وتم استخدام مقياس (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (MSQ)، ومقياس للوحدة النفسية (UCLA Loneliness Scale) (R-UCLA). وأسفرت نتائج الدراسة على أن هناك مستوى متوسطاً من الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، وجاء في الترتيب الأول بعد العلاقة بالعاملين، حيث حصل على أعلى مستوى بين الأبعاد، وتلاه بعد الوظيفة. بينما جاء بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي في الترتيب قبل الأخير، وبعد الراتب والحوافز المادية في الترتيب الأخير. كما أسفرت النتائج عن أن مستوى الوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض متوسط عن وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والوحدة النفسية لديهن. وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من

الرضا الوظيفي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية

المقدمة

يُعد الرضا الوظيفي من المتغيرات ذات الأهمية على الصعيد الفردي والمجتمعي على حد سواء ، فمستوى شعور المعلم بالرضا الوظيفي ينعكس على توافقه النفسي والاجتماعي في محيط بيئته وعمله. وهذا ما يدفعه إلى بذل أقصى الجهود في الأداء ، كونه يشكل دافعاً للإنجاز (Chan & Qiu, 2011).

ويرتبط الرضا الوظيفي للمعلمين ارتباطاً قوياً بالكفاءة الذاتية للمعلمين وكذلك بالمهارات الاجتماعية لديهم؛ وبالتالي يتوقع أن يكون بالمقابل لدى طلابهم مستويات عليا من المهارات الاجتماعية والثقة بالنفس (Quesenberry, 2007).

لذا نلاحظ ازدياد الاهتمام البحثي بالرضا الوظيفي بشكل عام ولدى المعلمين بشكل خاص ، بل إن بعض الأبحاث اتجهت إلى قياس مدى ودرجة رضا الأفراد نحو وظائفهم ، وبحث مصادره وأسبابه والعوامل المؤثرة فيه ، كونها تنعكس على أداء الموظف.

ويوصف مفهوم الرضا الوظيفي من خلال ارتباط الفرد بوظيفته ، ويشمل شعور الفرد وحالته العقلية؛ فالمعنى المجرد للرضا الوظيفي يتكون من كلمتين: الوظيفة؛ وهي عبارة عن المهام التي يؤديها الفرد أو النشاط المهني الذي يؤدي بمقابل ، بينما يعكس الرضا الوظيفي مجموعة من المشاعر والانفعالات والإحساس الناتج من ممارسة الأعمال ، ويظهر في طريقة شعور الفرد تجاه الأفعال والناس والأشياء (Kaur & Kumar , 2008).

ويعرف (Basaran ,2000) الرضا الوظيفي بأنه مستوى المتعة والشعور الإيجابي في مكان العمل. وبناءً على ذلك يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو مدى شعور الموظفين بالارتياح والمتعة التي توفرها المنافع المعنوية والمادية.

كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمشكلة أخرى تؤثر على أدائهم وهي الإجهاد ، ففي دراسة أجراها (Pearson & Moomaw, 2005) وجد أنه هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والإجهاد ، وأن المعلمين الذين يشعرون بالرضا عن مهنتهم هم أقل عرضة للإحساس بالتوتر والإجهاد. وأكدت على ذلك أيضاً دراسة (Klassen & Chiu, 2010) ودراسة (Klassen & Usher & Bong, 2010).

ولقد ركزت العديد من الدراسات على السمات الإيجابية المؤثرة على الرضا الوظيفي ، فقد أسفرت دراسة (Pepe & Addimando & Veronese, 2017) عن أهمية الجوانب الاجتماعية والتفاعلية للعمل في تحديد الرضا الوظيفي للمعلمين. أما العوامل المؤثرة والتي جاءت في المراكز الأولى كانت جودة العلاقة مع الزملاء في العمل ، مدى تشجيع الزملاء والدعم في العمل ، الرضا العام عن الزملاء في العمل ، مدى تصرف الطلاب بطريقة ذاتية والانضباط.

كما أكدت دراسة (Yilmaz & Kiral, 2014) أن مستوى الدوافع النفسية والاجتماعية من أعلى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ وأن مستوى الدوافع التنظيمية والإدارية للمعلمين أعلى من مستوى الدوافع الاقتصادية والنفسية والاجتماعية. ووجود ارتباط إيجابي كبير بين مستوى تحفيز المعلمين والرضا الوظيفي.

وأوضحت دراسة (Al-Tayyar, 2014) أن العلاقات الشخصية كانت أكثر العوامل التي ساهمت وبشكل

كبير في رضاهم الوظيفي ، تليها إدارة المدرسة وطبيعة العمل ، وكانت العوامل العشرة التالية التي تؤثر على الرضا الوظيفي: تنمية قدرات الموظفين ، قدم الطالب ، الراتب ، والترقية؛ الإشراف والوضع في المجتمع؛ النظام التعليمي؛ أعمال رصد درجات التلاميذ؛ عبء العمل؛ طبيعة العمل؛ الإدارة؛ والعلاقات الشخصية.

وأُسفرت دراسة (Alhazmi, 2010) عن ارتفاع درجة الاتجاه السلبي نحو العمل لدى المعلمين ، كما فاق عدد عوامل عدم الرضا عوامل الرضا. وأكدت على تجمع عوامل الرضا الوظيفي وعدم الرضا في ستة محاور رئيسة كالتالي: الإدارة التعليمية ، والظروف المدرسية ، والإشراف ، وطبيعة العمل ، والمتغيرات الشخصية ، والعلاقات الاجتماعية مع الطلاب وأولياء الأمور والنواب والمعلمين.

وقد أوضحت نتائج بعض الدراسات أن الوحدة النفسية من العوامل المنبئة بالرضا الوظيفي؛ منها دراسة (Tabancali, 2016) والتي أوضحت نتائجها وجود علاقة سلبية بين أبعاد الوحدة في العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين ، كما أشارت النتائج إلى أن الحرمان العاطفي (الانفعالي) والرفقة الاجتماعية معاً لهما علاقة قوية بالرضا الوظيفي الذاتي ، وتعد مؤشراً كبيراً للتنبؤ بمستوى الرضا الذاتي.

ويتمد التأثير السلبي للشعور بالوحدة ليكون سبباً في مغادرة الموظف لعمله ، حيث أجرى (Aykan, 2014) دراسة لتحديد آثار الشعور بالانتهاك المتصور في نوعين من التعاقدات النفسية (العلاقات والمعاملات) على نية مغادرة العمل ، بهدف تحديد الدور الوسيط لتصور الشعور بالوحدة للموظف في تلك المتغيرات. وأسفرت النتائج عن أن للوحدة آثاراً متزايدة على نوايا مغادرة العمل.

وفي الاتجاه العكسي أكدت نتائج دراسة (Neto, 2015) أن الوحدة النفسية لم تعتبر كمؤشر مباشر أو غير مباشر منبئ بالرضا الوظيفي للمعلمين.

ويصف (Cacioppo & Hawkley, 2009) الشعور بالوحدة لدى المعلمين بأنها معدية ، حيث وجد أنه عندما يحيط الأشخاص الذين يعانون من ارتفاع مستوى الشعور بالوحدة بالآخرين ، فإن الأشخاص من حولهم يميلون إلى الشعور بالوحدة مع مرور الوقت. كذلك فإنه لا ينتشر الشعور بالوحدة من شخص لآخر داخل الشبكة الاجتماعية فقط ، لكنه يقلل أيضاً من روابط هؤلاء الأفراد بالآخرين داخل الشبكة الاجتماعية. ووجد أن الشعور بالوحدة يتشكل من خلال ثلاثة عوامل: الجنس والقرب ونوع العلاقة. كما ينتشر الشعور بالوحدة بسهولة أكثر بين الإناث منه بين الذكور.

وعن الدور الذي يلعبه الدعم والتشجيع من الزملاء على الشعور بالوحدة ، أكدت دراسة (Karakus, 2009) أن الدعم والتشجيع الذي يقدم للمعلمين الجدد يقلل من مستويات الشعور بالوحدة الاجتماعية لديهم.

وترى دراسة (Mercan & Oyur & Alamur & Gul & Bengul, 2012) أن الوحدة العاطفية تنشأ في مكان العمل ، وتحدث عندما يتجنب الموظف نقل آرائه إلى الموظفين الآخرين. كما اعتبرت دراسة (Aykan, 2014) أن تصور الفرد لبيئة العمل ، وما تتضمنه ظروف العمل ، يتأثر بالحالة العاطفية التي يمر بها مثل الشعور بالوحدة ، بل إن الشعور بالوحدة يؤثر على جميع الجوانب الحياتية بما في ذلك جانب الممارسة المهنية للفرد.

فالوحدة في العمل تسبب اضطراباً في التوازن بين الأهداف الشخصية والتنظيمية ، وتقلل من الرضا الوظيفي وإنتاجية الموظفين ، وتعزز الخوف من الفشل ، والشعور بعدم الكفاءة ، والمواقف المتنافسة ، وعبء

العمل الزائد ، والمناخ التنظيمي المخيف ، وضغوط العمل المتصورة (Wright & Burt & Strongman, 2006).

وكشف نتائج تحليل المسار أيضًا عن أن الشعور بالوحدة في العمل يتوسط بشكل كامل العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية المغادرة (Aytac, 2015) ، كما أشارت دراسة (Brackett & Palomera & Mojsa-Kaja & Reyes & Salovey, 2010) إلى أن كلاً من الانفعال الإيجابي والدعم الإداري يتوسطان بطريقة مستقلة العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلم والتنظيم الانفعالي والإنجاز الشخصي.

وتلخص زهران والعطيان (2017) الآثار السلبية المترتبة على الشعور بالوحدة النفسية والتي منها القلق والاعترا ب النفس وإحساس الفرد بعدم التقبل مع الآخرين المحيطين به ، ونقص الشعور بالكفاية الاجتماعية المدركة ، وكذلك العزلة الاجتماعية وبعض الأعراض السيكوسوماتية ، مما يعيق التوافق النفسي لدى الفرد؛ بالتالي يؤثر ذلك بشكل واضح في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة نجد الدراسات تناولت مجموعة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، والتي كان من أبرزها الإدارة التعليمية والحوافز المادية والظروف المدرسية ، والمتغيرات الشخصية ، والعلاقات الاجتماعية ، كما أكدت على العلاقة الارتباطية بين الجوانب الانفعالية والاجتماعية التفاعلية وتأثيرها على الرضا الوظيفي ، كالعلاقات الشخصية واعتبرت العلاقات مع زملاء من أكثر العوامل التي ساهمت وبشكل كبير في الرضا الوظيفي والتقليل من مستوى الشعور بالوحدة.

وعلى الجانب الآخر نجد بعض الدراسات تناولت التأثير السلبي للشعور بالوحدة على الأداء والإنجاز المهني وأكدت على أن الرفقة الاجتماعية مؤثر كبير للتنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي الذاتي ، واعتبرت الشعور بالوحدة مهمًا لمفارقة العمل ، فضلًا عن ارتباطه بالإجهاد المدرك لدى المعلمين.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة ومراجعة الأطر النظرية للوحدة النفسية وانعكاسها على الرضا الوظيفي تسعى الدراسة الحالية للبحث في العلاقة بين الرضا الوظيفي والوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية

مشكلة البحث:

تعتبر مهنة التدريس من أكثر المهن التي تسبب الشعور بالضغط ، فالتدريس كعمل مرهق ، وعلى الصعيد النفسي يعد مهنة كثيرة المتطلبات ، وغالبًا مايعتبر المعلمون ضمن عينة الموظفين الذين يعانون من الظروف المهنية (التشغيلية) المختلفة لذا يصبح لديهم مستويات أعلى من الضغوط المرتبطة بالعمل بخلاف غيرهم من الموظفين كونهم يتحملون العديد من المسؤوليات المختلفة (Klassen & Usher & Bong 2010 ، De Nobile & McCormick, 2005)

إذ يواجه المعلمين يوميًا خبرات انفعالية وتفاعلات مكثفة ، إذ لديهم عدد كبير من المطالب العاطفية والانفعالية مقارنة بمعظم المهن الأخرى ، كما أنهم مطالبون باستمرار بإدارة مشاعرهم وأيضًا مشاعر طلابهم ، فضلًا عن الجوانب المتعلقة بمطالب عملهم التي تزيد من الإجهاد والإرهاق وتقلل من مشاعر الإنجاز الشخصي والرضا الوظيفي (Brackett et al., 2010).

وتشير تقارير الصحة والسلامة بانجلترا أن مهنة التدريس تجعل معاناة المعلمين من الضغوط 41% وهذا المستوى مرتفع إذا ما قورن بالمهن الأخرى ، والتي بلغت 29 % في المهن الإدارية ، وفي دراسة قامت بها المنظمة الدولية للتربية والعلوم الثقافية (اليونسكو) عن أوضاع المعلمين في العالم ، بينت أن المعلمين يواجهون

الكثير من الصعوبات التي تدفع الكثير من الشباب إلى تفضيل مهنة أخرى ، وذلك لضعف الحوافز المادية والمعنوية وتواضع المكانة الاجتماعية التي لا تتناسب مع ما يبذله المعلم من مجهود شاق بالإضافة إلى أن مهنة التعليم تزدهم بالعديد من الأعباء والمطالب والمسؤوليات بشكل مستمر (جابر , 2007, 23)

وتؤثر الضغوط النفسية تأثيراً مباشراً على أداء المعلم ، وعلى الاستقرار النفسي له. فهي تعد جانباً إيجابياً إذ إنها قد تساعد في القيام بالعمل ، ولكن إذا تجاوز الضغط النفسي حدوداً معينة ، وتحول إلى مصدر قلق وتوتر وضيق وعدم رضا يصبح مشكلة حقيقية يجب التصدي لها (المنفيدي ، 2000) ولهذا أصبحت الضغوط النفسية على المعلم خطراً يهدد مهنة التدريس بسبب ما ينشأ عنها من تأثيرات سلبية تتمثل في عدم الرضا المهني ، وضعف مستوى الأداء ، وضعف الدافعية للعمل ، الأمر الذي يؤثر بدوره في كل من القدرة على العمل والرغبة في العمل (المشعان ، 2000)

هذا وتؤكد العديد من الدراسات الحديثة (Aytac (2015); Astrauskaite & Vaitkevicius & Perminas, (2011); Neto (2011) الحاجة للمزيد من الأبحاث عن الرضا الوظيفي لتحديد العوامل المرتبطة بها .

كما أن أداء المعلم يتأثر بشعوره بالوحدة النفسية ، فقد كشفت نتائج دراسة (Aytac, 2015) أن الشعور بالوحدة في العمل يتوسط بشكل كامل في العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل ، كما أشارت دراسة (Brackett et al, 2010) إلى أن الإنفعال الإيجابي والدعم الإداري يتوسطان بطريقة مستقلة العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلم والتنظيم الانفعالي والإنجاز الشخصي.

وفي ضوء ذلك يمكن القول إن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي من شأنه أن يؤدي للعديد من الاضطرابات النفسية ومنها الوحدة النفسية وذلك لأسباب عدة منها ما يتعلق بالمعلمة وظروفها أو بيئة العمل ، في حين أن شعور المعلمة بالرضا الوظيفي والارتياح في بيئة العمل يساهم في زيادة فاعليتها ورفع انتاجيتها بما ينعكس إيجاباً على مستوى الإنجاز والعملية التعليمية بصفة عامة ، وهكذا تلعب الخبرات السلبية دوراً في الشعور بالوحدة النفسية بما ينعكس سلباً على مستوى الأداء والمهارات الاجتماعية والاتجاه نحو العمل. كذلك فإن للشعور بالوحدة تأثيراً على مستوى الأداء والإنجاز الشخصي.

وبالرغم من ذلك لم نجد دراسات أجريت على عينة المعلمات بصفة عامة ومعلمات المرحلة الثانوية بصفة خاصة ، بل إن أغلب الدراسات تناولت عينات مختلفة من الطلاب وكبار السن من المسنين وزوجات الشهداء والمرأة غير المنجبة والموظفين في قطاعات مختلفة وذوي الاحتياجات الخاصة وغيرها. ولذلك أولت الباحثة اهتماماً بدراسة هذا الموضوع ، وبناء عليه سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض؟
2. ما مستوى الوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض؟
3. ما العلاقة بين الوحدة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض؟

أهداف الدراسة :

1. تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض.
2. تحديد مستوى الوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض.
3. التعرف على العلاقة بين الوحدة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض.

أهمية الدراسة :

تأتي الدراسة لتسلط الضوء على قطاع هام من قطاعات المجتمع وهو التعليم ويمكن تلخيص الأهمية النظرية والتطبيقية في:

- تتناول الدراسة متغير الرضا الوظيفي والذي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على نواتج التعلم والكفاءة والإنتاجية ، والفعالية الشخصية ، وتعد الدراسة الأولى في حدود علم الباحثة التي تتناول جانب العلاقات كما وصفته الدراسات السابقة ، كأحد مكونات ومحددات الرضا الوظيفي للمعلمين ، وذلك من خلال متغير الوحدة النفسية.
- وفقاً لإحصاءات وزارة العمل تمثل المعلمات الشريحة الأكبر من الموظفات في المملكة وتركز الدراسة على المعلمات والجوانب المهنية والانفعالية التي تؤثر على مستوى الأداء والصحة النفسية والتوافق بما ينعكس على العملية التعليمية ومن ثم تسهم الدراسة في المزيد من الفهم لتلك المتغيرات.
- تسهم الدراسة في توجيه الاهتمام لإعداد برامج التطوير التربوي والإداري بما يحقق الرضا الوظيفي والنمو المهني للمعلمات وكذلك للقادة والإداريين من خلال تطوير بيئة العمل وأساليب الإدارة المدرسية ودعم العلاقات الإيجابية والتفاعل الاجتماعي.

مصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي Job Satisfaction:

يرى Bullock "أن الرضا الوظيفي يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ، وتقدير الفرد للعمل وإدارته ، ومدى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية في الحياة (Kenneth & Merrell & Ruth & Gretchen, 2006) .

والرضا الوظيفي للمعلمين يمكن تعريفه بأنه «رد الفعل العاطفي للمدرسين على عملهم» أو لدورهم التدريسي (Skaalvik & Skaalvik, 2011) .

ويعرف إجرائياً: بالدرجات التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

الوحدة النفسية Psychological loneliness

يعرفها (Masi & Chen & Hawkey & Cacioppo, 2011) بأنها الشعور بالوحدة بأنها تجربة ذاتية من التناقض المدرك بين ما يرغب به الشخص وبين النوعية الفعلية لعلاقاته.

ويعرف إجرائياً: بالدرجات التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الوحدة النفسية المستخدم في هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة :

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي ، حيث هدفت لتحديد مستويات

الرضا الوظيفي والوحدة النفسية ، ومعرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والوحدة النفسية لدى معلمات مرحلة الثانوية في الرياض.

مجتمع الدراسة: يتألف المجتمع من جميع معلمات الثانوية في الرياض والذي بلغ عددهن (48101) في الفصل الدراسي الأول لعام 1439 / 1440.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة النهائية من (263) من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض ، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية العنقودية من المدارس الثانوية البالغ عددها (629) مدرسة ، حيث تم اختيار مدرسة من منطقة الشمال والغرب ، واختيار مدرستين من الشرق والجنوب لكثافة عدد المدارس بالمنطقة ، ثم تم توزيع الاستبانات على المعلمات داخل كل مدرسة كالتالي: (45) معلمة من المدرسة (122) الثانوية ، (45) معلمة من المدرسة (47) الثانوية ، (65) معلمة من المدرسة (19) الثانوية ، (44) معلمة من الثانوية (152) ، (43) معلمة من المدرسة (131) الثانوية ، (30) معلمة من المدرسة (53).

أدوات الدراسة :

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي: (MSQ) (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي لـ Weiss Dawi & Lofquis والذي صمم في جامعة مينسوتا (1967) وتم استخدامه على قطاعات مختلفة من الموظفين العاملين في ميادين الصناعة والتربية. وقد تم تطوير المقياس على أساس اختبار الفقرة ذات الارتباط الأعلى في النموذج الطويل بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الخاص بتلك القوة.

يحتوي المقياس على 59 بند ، وكل بند أربعة خيارات ، ولكل خيار تعطى درجة ، والخيارات على التوالي هي: راضية جداً وتعطى (4) درجات ، لا أستطيع التحديد وتعطى (3) درجة ، غير راضية وتعطى (2) درجة ، غير راضية جداً وتعطى (1) درجة.

ويشتمل المقياس على الأبعاد التالية: الوظيفة نفسها ، العلاقة بالعاملين ، الراتب والحوافز المادية ، الأمن والاستقرار الوظيفي ، الإدارة المباشرة والإشراف ، النمو المهني والتقدم الوظيفي.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

أولاً: الصدق:

بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي تكونت من (48) معلمة ، تم حساب الصدق باستخدام الطرق التالية:

1. الاتساق الداخلي: وذلك من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين أبعاد المقياس مع بعضها وبين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية ، وكذلك بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معاملات الارتباط بلغت مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى 0.01 ، والجدول التالي يوضح مصفوفة معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس.

جدول (1): معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

الدرجة الكلية للمقياس	النمو المهني والتقدم الوظيفي	الإدارة المباشرة والإشراف	الأمن والاستقرار الوظيفي	الراتب والحوافز المادية	العلاقة بالعاملين	الوظيفة نفسها	البعد
**0.841	**0.390	**0.560	**0.571	**0.654	**0.621	1	الوظيفة نفسها
**0.776	**0.329	**0.564	**0.482	**0.605	1	**0.621	العلاقة بالعاملين
**0.834	**0.433	**0.562	**0.503	1	**0.605	**0.654	الراتب والحوافز المادية
**0.764	**0.400	**0.483	1	**0.503	**0.482	**0.571	الأمن والاستقرار الوظيفي
**0.762	**0.280	1	**0.483	**0.562	**0.564	**0.560	الإدارة المباشرة والإشراف
**0.579	1	**0.280	**0.400	**0.433	**0.329	**0.390	النمو المهني والتقدم الوظيفي

** دال إحصائياً عند مستوى 0.01.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ارتباط جميع الأبعاد بالدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (0.841 إلى 0.28) وجميعها دالة عند مستوى دلالة 0.01 أو أقل. وتشير جميع النتائج السابقة إلى أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بمستوى مرتفع من الاتساق الداخلي.

2. الصدق التمييزي: من خلال المقارنة الطرفية ، بحساب نسبة الحد الأدنى والحد الأعلى (27% من المجموع الكلي) للبيانات الخاصة بالبند ، ثم تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة وكانت النتائج موضحة كالآتي:

جدول (2): الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
253.20	4.08	**6.31	46	دالة عند 0.01
38.40	3.28			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق نلاحظ أن قيمة T المحسوبة 6.31 وهي قيمة دالة عند (0.01) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الحد الأعلى والحد الأدنى على مقياس الرضا الوظيفي ، وبالتالي فإن المقياس له قدرة تمييزية بين مرتفعي ومنخفضي الشعور بالرضا الوظيفي ، مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: الثبات

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق الآتية:

- **معامل ألفا:** تم حساب معامل ألفا كرونباخ لمقياس الشعور الرضا الوظيفي المكون من (59) بنداً. وقد بلغت قيمة معامل ألفا 0.891 وهي قيمة مرتفعة تدل على أن المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات ، كما تم حساب الثبات للأبعاد أيضاً ، وجاءت جميع القيم دالة عند مستوى 0.01.
- **التجزئة النصفية:** تم حساب معامل الارتباط بين مجموع درجات بنود المقياس الفردية ومجموع درجاته الزوجية. حيث بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة سبيرمان 0.90 وبطريقة جتمان 0.902 ، وهذه القيم تشير بوضوح إلى أن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من الثبات ، كما تم حساب الثبات للأبعاد أيضاً ، وجاءت جميع القيم دالة عند مستوى 0.01.

جدول رقم (3): قيم الثبات لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده

أدوات الدراسة	معامل ألفا كرونباخ	سبيرمان	جيوتمان
مقياس الرضا الوظيفي ككل	**0.89	**0.90	**0.90
البعد الأول	**0.74	**0.83	**0.83
البعد الثاني	**0.75	**0.84	**0.85
البعد الثالث	**0.78	**0.81	**0.82
البعد الرابع	**0.77	**0.82	**0.82
البعد الخامس	**0.72	**0.80	**0.80
البعد السادس	**0.72	**0.81	**0.81

(**) دال عند مستوى 0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق:

- أن جميع معاملات الثبات (معامل ألفا كرونباخ ، وبطريقة سبيرمان ، ومعادلة جيوتمان) لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده جاءت دالة عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وأبعاده.

ثانياً: مقياس جامعة كاليفورنيا للوحدة النفسية (R-UCLA) (UCLA Loneliness Scale).

مقياس جامعة كاليفورنيا للوحدة النفسية (R-UCLA) (UCLA Loneliness Scale). من إعداد (Russel 1982) وقد قام خضر والشناوى (1988) بتعريبه وتقنيته على البيئة السعودية. ويتكون هذا المقياس من (20) بنداً ، موزعة بين 9 فقرات إيجابية ، 11 فقرة سلبية ، حيث صمم المقياس وفق طريقة «ليكرت Likert» ، بحيث يجيب المفحوص على كل عبارة طبقاً للمعيار التالي: (إطلاقاً ، نادراً ، أحياناً ، دائماً) ، وأعطيت هذه الفئات الأوزان (1، 2، 3، 4) على التوالي ، كانت الفقرات التالية إيجابية (1، 5، 6، 9، 11، 15، 16، 19، 20) ، أما الفقرات السلبية فكانت (2، 3، 4، 7، 8، 10، 12، 13، 14، 17، 18) ، ولأغراض البحث تم احتساب الدرجة الكلية على المقياس حيث تراوحت الدرجة بين (20 - 100) ، وقد عكست الفقرات السلبية لاحتساب هذه الدرجة ، ويوصف المفحوص الذي تقترب

درجته الكلية على المقياس من الحد الأعلى (100) أنه يشعر بالانتماء الاجتماعي ، ومن تقترب درجته من الحد الأدنى (20) أن لديه شعورًا عاليًا بالوحدة النفسية.

وقد وجد راسل أن معامل ثبات هذا المقياس بطريقة معامل (ألفا كوناخ) ، قدره (0.94). كذلك وجد خضر والشناوي (1988) أن معامل ثباته بلغ (0.87). كذلك وجد (خضر والشناوي ، 1988) أن معامل ثبات هذا المقياس في دراستهما بلغ 0.87 بطريقة إعادة الاختبار ، والمقياس تم استخدامه في العديد من الدراسات الحديثة وتم تقنيته على عدة بيئات عربية.

الخصائص السيكومترية لمقياس الشعور بالوحدة النفسية :

أولاً: الصدق:

بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية تم حساب الصدق بالطرق الآتية:

الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية لمعرفة مدى صدق المقياس. وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معاملات الارتباط بالنسبة لجميع بنود المقياس بلغت مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى 0.01 ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4): معاملات الارتباط لمقياس الشعور بالوحدة النفسية على كل بند من بنود والدرجة الكلية

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	**0.56	0.01	11	**0.65	0.01
2	**0.57	0.01	12	**0.66	0.01
3	**0.61	0.01	13	**0.65	0.01
4	**0.61	0.01	14	**0.66	0.01
5	**0.53	0.01	15	**0.67	0.01
6	**0.63	0.01	16	**0.66	0.01
7	**0.66	0.01	17	**0.45	0.01
8	**0.57	0.01	18	**0.56	0.01
9	**0.60	0.01	19	**0.65	0.01
10	**0.62	0.01	20	**0.62	0.01

** دال إحصائياً عند مستوى 0.01.

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية ، كانت دالة عند مستوى (0.01) ، مما يدل على أن مقياس الوحدة النفسية يتمتع بمستوى مرتفع من الاتساق الداخلي وهذا يشير إلى صدق المقياس.

التحليل العاملي: وذلك من خلال إجراء التحليل العاملي بطريقة Principal Components Analysis والتدوير العاملي بطريقة Varimax ، كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (5): التحليل العاملي لبنود مقياس الوحدة النفسية

البند	العامل الأول	الشيوع	البند	العامل الثاني	الشيوع	البند	العامل الثالث	الشيوع
4	0.601	0.464	3	0.381	0.176	1	0.948	0.222
5	0.518	0.503	7	0.439	0.528	2	0.886	0.167
6	0.478	0.387	12	0.300	0.102	3	0.711	0.603
9	0.590	0.381	14	0.549	0.492	4	0.971	0.124
10	0.649	0.26	17	0.730	0.676	5	0.808	0.286
11	0.651	0.426						
13	0.565	0.430						
15	0.555	0.311						
20	0.420	0.328						

يتبين من نتائج التحليل وجود ثلاثة عوامل هي:

- **العامل الأول:** الضيق من عدم وجود أصدقاء: وكانت عباراته (4، 5، 6، 9، 10، 13، 15، 20) ، وجذره الكامن (3.92) ونسبة التباين (10.18).
- **العامل الثاني:** العزلة الاجتماعية: وكانت عباراته (3، 7، 12، 14، 17) ، وجذره الكامن (1.97) ونسبة التباين (9.88).
- **العامل الثالث:** قلة المساندة الاجتماعية: وكانت عباراته (1، 2، 8، 18، 19) وجذره الكامن (1.69) ونسبة التباين (8.89).

من الملاحظ أن العوامل الثلاثة جذورها الكامنة أكبر من (1.00) وهي بذلك ذات دلالة إحصائية تعبر عن كون المقياس مؤثراً وصادقاً بنسبة كبيرة تجعلنا نقبله.

ثانياً: الثبات

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق الآتية:

1. **معامل ألفا:** تم حساب معامل ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمة معامل ألفا 0.901 وهي قيمة مرتفعة تدل على أن المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات.
2. **التجزئة النصفية:** تم حساب معامل الارتباط بين مجموع درجات بنود المقياس الفردية ومجموع درجاته الزوجية ،وقد بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة Spearman 0.908 وبطريقة Guttman 0.907 ، وهذه القيم تشير بوضوح إلى أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع.

جدول (6): قيم الثبات لمقياس الوحدة النفسية وأبعاده

أدوات الدراسة	معامل ألفا كرونباخ	سبيرمان	جيوتمان
مقياس الوحدة النفسية ككل	**0.901	**0.908	**0.907
البعد الأول	**0.89	**0.90	**0.90
البعد الثاني	**0.85	**0.87	**0.87
البعد الثالث	**0.81	**0.83	**0.82

(**) دال عند مستوى 0.01

يتضح من نتائج الجدول السابق :

أن جميع معاملات الثبات (معامل ألفا كرونباخ ، وبطريقة سبيرمان ، ومعادلة جيوتمان) لمقياس الوحدة النفسية وأبعاده جاءت دالة عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وأبعاده.

المعاملات الإحصائية المستخدمة :

بعد جمع البيانات وترميزها ، تم تحليلها واستخراج النتائج الإحصائية باستخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss" من خلال اللجوء إلى المعاملات الإحصائية التالية:

- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.
- التحليل العاملي . Principal Components Analysis
- اختبار (ت) T.Test.
- جيوتمان وسبيرمان لحساب الثبات Guttman & Spearman.
- المتوسط الحسابي Average.
- الانحراف المعياري.
- الوزن النسبي.

عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها :

1. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ينص السؤال الأول على «ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية في مدينة الرياض؟» ، وللإجابة على هذا السؤال تم التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للستة أبعاد الفرعية ، وفيما يلي عرض النتائج لكل بعد من هذه الأبعاد.

حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات من أفراد العينة على جميع المفردات التي تمثل مستوى الرضا الوظيفي في كل بعد كالآتي:

جدول (7): الوزن النسبي لمفردات أبعاد الرضا الوظيفي

م	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
	البعد الأول: الوظيفة			
1	أهمية العمل الذي تقومين به وقيمته	3.59	740.	89.75
3	ملاءمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي	3.55	0.81	88.75
4	إشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي	3.11	0.97	77.75
8	الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل	3.22	1.01	80.50
10	الإثارة والتنوع في العمل	3.06	0.94	76.50
37	شروط العمل وظروفه	2.97	1.04	74.25
48	تقدير واحترام الإدارة للموظفة المميزة	3.22	0.99	80.50
57	الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية	2.63	1.05	65.75
	المتوسط الإجمالي	3.16		

4

بحوث ودراسات

م	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
	البعد الثاني: العلاقة بالعاملين.			
11	التعاون السائد بين المعلمات في انجاز العمل	3.22	0.95	80.50
12	الاحترام والتقدير المتبادل بين المعلمات	3.52	0.82	88.00
13	روح التسامح بين المعلمات	3.48	0.81	87.00
15	درجة الانسجام والتفاهم بين المعلمات	3.31	0.80	82.75
16	الصدق واللفظ في التعامل بين المعلمات	3.41	0.86	85.25
17	حرص المعلمات على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد	3.00	0.89	75.00
18	مشاركة المعلمات بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية	3.24	0.83	81.00
19	الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع المعلمات	3.44	0.79	86.00
20	علاقاتي مع المعلمات بشكل عام	3.76	0.56	94.00
45	الاحترام والتقدير الذي أحصل عليه من مديرتي لقاء أدائي المميز	3.34	0.94	83.50
46	تفهم الإدارة للظروف الفردية للمعلمات واحترام مشاعرهم	3.17	1.01	79.25
	المتوسط الإجمالي	3.35		
	البعد الثالث: لبعد الرواتب والمكافآت والحوافز المادية			
21	كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي	2.95	1.10	73.75
22	الراتب مقارنة بالجهد الذي أبذله في العمل	2.84	1.17	71.00
23	الراتب مقارنة مع أهمية العمل	2.89	1.09	72.25
24	الراتب مقارنة برواتب الزميلات الأخريات	3.10	1.01	77.50
25	الرفاهية التي يوفرها الراتب	2.80	1.02	70.00
26	المكافآت والحوافز الإضافية	2.37	1.13	59.25
27	مقدار الزيادة السنوية على الراتب	2.78	1.11	69.50
28	المزايا الأخرى ” ادخار ، تأمين صحي وتأمين على الحياة ، السكن	2.16	1.09	54.00
50	مدى ارتباط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل	2.83	1.04	70.75
51	تكافؤ الفرص في الترقية	2.81	1.03	70.25
	المتوسط الإجمالي	3.35		
	البعد الرابع: الأمن والاستقرار الوظيفي			
8	الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل	3.22	1.01	80.50
14	عدم التحيز في المعاملة بين المعلمات	3.10	95.	77.50
29	الشعور بالاستقرار النفسي	3.01	1.12	75.25
30	فرص التشبيث في الخدمة العامة	2.99	98.	74.75
31	دور الوظيفة في تأمين مستقبلي	3.08	1.02	77.00
32	الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي أو النقل منها واليها	2.81	1.05	70.25
38	القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل	2.78	1.10	69.50
40	العدل والمساواة في معاملة المعلمات	2.99	1.03	74.75
43	اهتمام المديرية بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل	3.26	94.	81.50
49	معايير الترقية	2.79	1.00	69.75
	المتوسط الإجمالي	3.0		
	البعد الخامس: الإدارة المباشرة والإشراف			

م	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
2	وضوح مسؤوليات الوظيفة	3.25	87.	81.25
33	النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق الأنظمة والتعليمات واتخاذ القرار	2.91	1.02	72.75
34	حرص الإدارة على الاحتفاظ بالمعلمات الأكفاء	3.03	1.03	75.75
36	الموضوعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل	2.95	99.	73.75
39	قدرة المديرية على التوجيه والمتابعة	3.27	94.	81.75
41	وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة	3.18	99.	79.50
42	اهتمام الإدارة بالمعلمات	3.06	1.05	76.50
44	تقبل المديرية النقد البناء	3.17	99.	79.25
47	كفاءة المديرية وقدراتها	3.35	87.	83.75
59	قدرة المديرية على التوجيه والمتابعة	3.29	94.	82.25
	المتوسط الإجمالي	3.14		
	البعد السادس: النمو المهني والتقدم الوظيفي			
5	الفرص التي تتيحها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة	3.21	95.	80.25
6	الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	2.81	1.00	70.25
7	الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل	2.88	98.	72.00
9	الفرص متاحة لتطبيق آرائ وأفكار خاصة في العمل	2.94	1.00	73.50
52	الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة	3.02	97.	75.50
53	فرص العضوية في مجالس ولجان عليا	2.84	99.	71.00
54	الفرص المتاحة للمشاركة في تخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمدرسة	2.92	1.00	73.00
55	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل	2.92	97.	73.00
56	فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات خارجية ذات علاقة بالعمل	2.82	98.	70.50
58	فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل	2.67	99.	66.75
	المتوسط الإجمالي لبعد النمو المهني والتقدم الوظيفي	2.90		
	المتوسط الإجمالي للمقياس	3.05		
	الوزن النسبي الكلي	76.2712		

ويوضح الجدول التالي توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم للتقدير في أداة البحث

جدول (8): توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

م	مدى المتوسطات	التقدير في الأداة	التقدير
1	(4.00 – 3.26)	راضية جداً	مرتفع
2	(3.25 – 2.51)	لا أستطيع التحديد	متوسطة
3	(2.50 – 1.76)	غير راضية	منخفض
4	(1.75 – 1.00)	غير راضية جداً	ضعيفة جداً

■ البعد الأول: الوظيفة

يتضح أن متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد الوظيفة تراوحت بين (3.59-2.63) ، مما يدل على أن مفردات هذا البعد قد اندرجت تحت المستوى مرتفع ومتوسط.

ويتضح كذلك أن الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة حصل على تقدير متوسط حيث إن المتوسط الحسابي للعينة الكلية (3.16) لكل عبارات البعد. وجاءت المفردة (1) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.59) وتقدير مرتفع ، وهذا يدل أن درجة الشعور بأهمية العمل تتناسب مع الوظيفة. وجاءت المفردة (57) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.63) وتقدير منخفض ، وهذا يدل على ضعف الفرص للمزايا المادية والمعنوية والاجتماعية للوظيفة التي تحصل عليها المعلمات أثناء الخدمة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج كل من الدراسات الآتية: دراسة (Al-Tayyar, 2014) ، والتي تؤكد على أن طبيعة العمل أكثر العوامل التي ساهمت وبشكل كبير في رضاهم الوظيفي ، وكذلك دراسة (As-trauskaite, et.al, 2011) وأيضاً مع دراسة (Alhazmi, 2010) التي حددت الإدارة التعليمية والظروف المدرسية والإشراف وطبيعة العمل ضمن المحاور رئيسة للرضا الوظيفي.

■ البعد الثاني: العلاقة بالعاملين.

يتضح من الجدول أن متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد العلاقة بالعاملين تراوحت بين (3-3.76) ، مما يدل على أن مفردات هذا البعد قد اندرجت تحت المستوى المرتفع والمتوسط.

ويتضح كذلك أن الرضا عن العلاقة بالموظفات في العمل من وجهة نظر أفراد العينة حصل على تقدير مرتفع ، حيث إن المتوسط الحسابي للعينة الكلية (3.35) لكل عبارات البعد. وجاءت المفردة (20) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.76) وتقدير مرتفع ، وهذا يدل أن مستوى العلاقات مع المعلمات بشكل عام مرتفع ، وأن المناخ العام للعمل مرضي للمعلمات. وجاءت المفردة (17) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.00) وتقدير متوسط ، وهذا يدل على ضعف العلاقات الاجتماعية خلال فترة المناسبات والأعياد.

وهذه النتيجة تتفق مع الدراسات السابقة في أهمية الجوانب الاجتماعية والتفاعلية للعمل في تحديد الرضا الوظيفي للمعلمين كدراسة (Al-Tayyar, 2014) والتي أكدت على أن العلاقات الشخصية كانت من أكثر العوامل التي ساهمت وبشكل كبير في الرضا الوظيفي ، ودراسة (Yilmaz & Kiral, 2014) التي أكدت نتائجها أن مستوى الدوافع النفسية والاجتماعية والرضا الداخلي جاءت في المرتبة الأولى ، ودراسة (Alhazmi, 2010) التي أكدت على أن العلاقات الاجتماعية مع الطلاب وأولياء الأمور والنواب والمعلمات من المحاور الرئيسة للرضا الوظيفي والعلاقات الاجتماعية مع الطلاب وأولياء الأمور والنواب والمعلمات ودراسة (Pepe,et.al, 2017) حيث أكدت أنه من العوامل المؤثرة والتي جاءت في المراكز الأولى كانت جودة العلاقة مع الزملاء في العمل ، مدى تشجيع الزملاء والدعم في العمل ، الرضا العام عن الزملاء في العمل ، مدى تصرف الطلاب بطريقة ذاتية والانضباط.

■ البعد الثالث: بعد الراتب والحوافز المادية

يتضح من الجدول السابق أن متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد الرواتب والمكافآت والحوافز المادية في العمل تراوحت بين (3.10-2.16) ، مما يدل على أن مفردات هذا البعد قد اندرجت تحت المستوى المتوسط والمنخفض.

ويتضح كذلك أن الرضا عن الرواتب والمكافآت والحوافز المادية من وجهة نظر أفراد العينة حصل على تقدير متوسط منخفض ، حيث إن المتوسط الحسابي للعينة الكلية (2.57) لكل عبارات البعد. وجاءت المفردة (24) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.10) وتقدير مرتفع ، وهذا يدل أن الدرجة الوظيفية تتناسب إلى حد ما مع الراتب. وجاءت المفردة (28) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.16) وتقدير منخفض ، وهذا يدل أن المعلمات بحاجة إلى توفير المزيد من المزايا كالتأمين الصحي والسكن خلال فترة الخدمة والعمل.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Eutimi,2018) والتي أكدت على أن هناك علاقة إيجابية بين الدافع المالي والرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الثانوية العامة ، ودراسة (Astrauskaite, et.al, 2011) التي أوضحت أن الترقية ضمن النموذج الثلاثي الأفضل للرضا الوظيفي ، ودراسة (Alhazmi, 2010) والتي أكد فيها أن الراتب والحوافز المادية من مصادر عدم الرضا.

■ البعد الرابع: الأمن والاستقرار الوظيفي

من الجدول السابق يتضح أن متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد الأمن والاستقرار الوظيفي تراوحت بين (2.79-3.26) ، مما يدل على أن مفردات هذا البعد قد اندرجت تحت المستوى مرتفع ومتوسط ، ويتضح أيضاً أن الرضا عن الأمن والاستقرار الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة حصل على تقدير متوسط من الرضا ، حيث إن المتوسط الحسابي للعينة الكلية (3.00) لكل عبارات البعد. وجاءت المفردة (43) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.26) وتقدير مرتفع ، وهذا يدل على اهتمام الإدارة بالمقترحات المتعلقة بالعمل وأن مهنة التدريس تتيح للمعلمة الأمن والاستقرار الوظيفي. وجاءت المفردة (38) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.78) وتقدير متوسط ، وهذا يدل أن المعلمة غير راضية عن التعليمات والأنظمة في مجال العمل. ولذا قد يكون بعضها بحاجة إلى مراجعة وإجراء تعديل لتحسين مناخ العمل. حيث سنجد في البعد التالي تكرار حصول الأنظمة والتعليمات على المرتبة الأخيرة مما يدل على الحاجة إلى النظر في ذلك الشأن.

وتتفق النتيجة مع دراسة (Astrauskaite, et.al, 2011) التي أوضحت أن أفضل نموذج للرضا الوظيفي هو الثلاثي الأبعاد ، والذي يتضمن الترقية والإشراف وطبيعة العمل ، ودراسة (Yilmaz & Kiral, 2014) التي أكدت على أن مستوى الدوافع التنظيمية والإدارية للمعلمين أعلى من مستوى الدوافع الاقتصادية والنفسية والاجتماعية ، ولدى المعلمات أعلى من المعلمين.

■ البعد الخامس: الإدارة المباشرة والإشراف

من الجدول السابق يتضح أن متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد الإدارة المباشرة والإشراف تراوحت بين (2.91 – 3.35) ، مما يدل على أن مفردات هذا البعد قد اندرجت تحت المستوى متوسط ومنخفض ، ويتضح أيضاً أن الرضا عن الإدارة المباشرة والإشراف من وجهة نظر أفراد العينة حصل على تقدير متوسط من الرضا ، حيث إن المتوسط الحسابي للعينة الكلية (3.14) لكل عبارات البعد. وجاءت المفردة (47) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.35) وتقدير مرتفع ، وهذا يدل على مدى كفاءة المديرية وقدراتها خلال ممارسة العملية لإدارية والعمل المكلفة به. وجاءت المفردة (33) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.91) وتقدير متوسط ، وهذا يدل على أن المعلمة غير راضية

عن النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق بعض التعليمات داخل المدرسة ، وأن الإدارة بحاجة إلى تطوير أساليب اتخاذ القرار ، لتحقيق المزيد من الموضوعية حيث حصلت سلفاً في البعد السابق المفردة بالأنظمة والتعليمات على المرتبة الأخيرة أيضاً ، وبالتالي فإن نمط الإدارة بحاجة إلى التجويد والتطوير.

وتتفق النتيجة مع دراسة (Al-Tayyar, 2014) ودراسة (Astrauskaite, et.al, 2011) والتي أكدت أهمية إدارة المدرسة في الرضا الوظيفي ، وأنها من أكثر العوامل المساهمة فيها ، فعدم النزاهة والموضوعية يعد من أكثر العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ، كما أثرت الإدارة المدرسية بكافة جوانبها على الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، ودراسة (Yilmaz and Kiral, 2014) والتي أكدت على وجود الأثر الواضح لمستوى تحفيز المعلمين على الرضا الوظيفي ، فجاءت النتائج مؤكدة على أن حرص الإدارة على الاحتفاظ بالمعلمين الأكفاء وقدرة المديرية على التوجيه والمتابعة ، من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، ودراسة (Brackett, et.al, 2010) التي أكدت على دور الدعم الإداري في الرضا الوظيفي ، ودراسة (Alhazmi, 2010) والتي أكدت على أن مصادر عدم الرضا مرتبطة بالإدارة التعليمية وضعف الإشراف.

■ البعد السادس: النمو المهني والتقدم الوظيفي.

يتضح من الجدول السابق أن متوسطات استجابات أفراد العينة على بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي في العمل تراوحت بين (2.67-3.21) ، مما يدل على أن مفردات هذا البعد قد اندرجت تحت المستوى المتوسط. ويتضح كذلك أن الرضا عن النمو والتقدم المهني في العمل من وجهة نظر أفراد العينة حصل على تقدير متوسط من الرضا ، حيث إن المتوسط الحسابي للعينة الكلية (2.90) لكل مفردات العينة. وجاءت المفردة (7) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.65) وتقدير مرتفع ، وهذا يدل أن وظيفة التدريس تتيح للمعلمة الفرص لاكتساب معارف ومهارات جديدة وتمكنها من تطوير ذاتها وقدراتها. وكذلك جاءت المفردة (58) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.67) وتقدير متوسط منخفض ، وهذا يدل أن انخفاض فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Al-Tayyar, 2014) والتي جاء فيها أن تنمية قدرات الموظفين كانت ضمن العوامل العشرة التي تؤثر على الرضا الوظيفي ، ودراسة (Alhazmi, 2010) والتي أكدت على أن فرص التدريب والتطوير المحدودة من مصادر عدم الرضا الوظيفي.

الرضا الكلي لجميع أبعاد الرضا الوظيفي.

نجد أن النتائج أسفرت عن أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.05) ، وجاء في الترتيب الأول بعد العلاقة بالعاملين ، حيث حصل على أعلى المستوى بين الأبعاد حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.35) والذي يشير إلى مستوى رضا مرتفع للمعلمات ، وتلاه بعد الوظيفة ، بينما جاء بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي في الترتيب قبل الأخير ، بينما بعد الراتب والحوافز المادية في الترتيب الأخير ، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.75) والذي يشير إلى مستوى منخفض من الرضا للمعلمات على هذا البعد

وتتفق نتيجة الدراسة مع دراسة (Pepe,et.al, 2017) في أهمية الجوانب الاجتماعية والتفاعلية للعمل في تحديد الرضا الوظيفي للمعلمين ، وأيضاً مع دراسة (Al-Tayyar, 2014) التي أكدت أن العلاقات

الشخصية الاجتماعية من أكثر العوامل التي ساهمت وبشكل كبير في الرضا الوظيفي ، وكذلك دراسة (Yilmaz and Kiral, 2014) والتي أكدت على أن مستوى الدوافع النفسية والاجتماعية والرضا الداخلي يحتلون أعلى مرتبة. ودراسة (Alhazmi, 2010) والتي أكدت على أن العلاقات الاجتماعية من المحاور الرئيسية للرضا الوظيفي ودراسة (Karakus, 2009) التي أكدت على أن العلاقات الإيجابية بين المعلمين تقلل من مستويات الشعور بالوحدة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على «ما مستوى الوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض؟» وفيما يلي عرض النتائج.

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات مقياس الوحدة النفسية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	أشعر أنني منسجمة مع من حولي من المعلمات	4.15	0.92	83.0
2	أشعر أنني في حاجة لصديقات داخل المدرسة	3.62	1.301	72.4
3	أشعر أنه لا يوجد من ألجأ إليه من المعلمات	2.66	1.355	53.2
4	يغلب على الشعور بالوحدة في المدرسة	2.28	1.318	45.59
5	أشعر بأنني جزء من مجموعة من المعلمات	4.08	1.157	81.6
6	اشترك في كثير من الأشياء مع المعلمات المحيطات بي	4.14	1.044	82.8
7	أشعر بأنني لم أعد قريبة من أي معلمة	2.16	1.305	43.2
8	أشعر بأن اهتماماتي وأفكاري لا يشاركني فيها أحد	2.6	1.366	52.0
9	أشعر بالود والصدقة مع المعلمات	4.16	1.083	83.2
10	أشعر بأن الآخرين يهملونني	2.14	1.342	42.8
11	أشعر بأنني قريبة من المعلمات	4.0	1.1	80.0
12	أشعر بأن علاقتي مع المعلمات ليس لها قيمة	2.05	1.307	41.0
13	أشعر بأنه لا يوجد أحد يفهمني جيداً	2.21	1.324	44.2
14	أشعر بأنني منعزلة عن الآخرين	2.04	1.31	40.8
15	أشعر بأنني أستطيع أن أعثر على صديقات عندما أحتاج إليهم	3.71	1.31	74.2
16	أشعر بأنه يوجد أناس يفهمونني جيداً	3.87	1.157	77.4
17	أشعر بأنني غير سعيد مع الناس	2.76	1.255	54.2
18	أشعر أن الناس رغم أنهم حولي إلا أنهم منشغلون عني	2.68	1.128	52.5
19	أشعر بأنه يوجد أناساً أستطيع أن ألجأ إليهم	3.78	1.21	74.2
20	أشعر أن هناك أناساً يمكنني التحدث معهم	3.81	1.33	78.20
	المجموع	3.145	1.4312	62.8245

يتضح من الجدول السابق أن النتائج أشارت إلى أن مستوى الوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظر أفراد العينة حصل على تقدير متوسط بلغ (62.8245%) ،

وهي تدل على أن فقرات المقياس تنطبق عليهم بدرجة متوسطة.

وحصلت العبارة «أشعر بالود والصدقة مع المعلمات» على الترتيب الأول حسب الوزن النسبي ، وكانت نسبتها المئوية (83.2%) ، وهي تنطبق عليهم في معظم الأحيان ، كما تلتها العبارة «أشعر أنني منسجمة مع من حولي من المعلمات ، وكانت نسبتها المئوية (83.0%) ، وتنطبق عليهم في معظم الأحيان ، ثم العبارة «أشترك في كثير من الأشياء مع المعلمات المحيطات بي» ، وكانت نسبتها المئوية (82.8%) . وهذا يعني شعور المعلمات بالود والصدقة لكونها مع زميلاتهن وشعورهن بالمشاركة ، كذلك وهذا يعني شعور المعلمة بالانسجام مع من حولها من زميلاتهن المعلمات في مجتمع المدرسة.

كما حصلت العبارة «أشعر بأنني منعزلة عن الآخرين» على الترتيب الأخير حسب الوزن النسبي ، وكانت نسبتها المئوية (40.8%) . وهي تنطبق عليهم نادراً . وفي الترتيب ما قبل الأخير تباعاً حصلت العبارة «أشعر بأن علاقتي مع المعلمات ليس لها قيمة» وكانت نسبتها المئوية (41.0%) ، وحصلت العبارة «أشعر بأن الآخرين يهملونني» ، وكانت نسبتها المئوية (42.8%) . وهذا يعني أن المعلمة قد تشعر أنها منعزلة عن الآخرين لكن وجود المعلمة بين زميلاتهن يشعرها غالباً بالاهتمام رغم أنها قد تشعر أحياناً أنهم يهملونها.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Karakus, 2009) والتي أكدت على أن تطوير العلاقات الإيجابية بين المعلمين يقلل من مستويات الشعور بالوحدة الاجتماعية ، وأن للسلوكيات الداعمة اجتماعياً تأثيراً ملموساً على مستويات الوحدة الاجتماعية للمعلمين ، ودراسة (Yilmaz, 2008) والتي أشارت إلى أن الحرمان العاطفي (الانفعالي) والرفقة الاجتماعية معاً لهما علاقة قوية بالرضا الوظيفي الذاتي ، ودراسة (Cacioppo & Hawkey, 2009) والتي أكدت على أن انتشار الشعور بالوحدة لدى المعلمين معدية. وتختلف مع دراسة (عباس, 2012) التي أكدت على أن ارتفاع مستوى الوحدة لدى العاملين في المجال التعليمي. ودراسة (خويطر ، 2010) والتي تؤكد على المستوى العالي للشعور بالوحدة لدى المعلمات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث «ما العلاقة بين الوحدة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض؟» ، وقد تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) لحساب الارتباط بين الرضا الوظيفي والوحدة النفسية لمعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

جدول (10): معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والوحدة النفسية

الوحدة النفسية	ن	الرضا الوظيفي	
		قيمة ر	نوع الدلالة
	ن=263	**0.21	دال إحصائياً
العلاقة بالعاملين		**0.23	دال إحصائياً
الراتب والحوافز المادية		*0.11	دال إحصائياً
الأمن والاستقرار الوظيفي		**0.18	دال إحصائياً
الإدارة المباشرة والإشراف		**0.20	دال إحصائياً
النمو المهني والتقدم الوظيفي		**0.14	دال إحصائياً
الرضا الوظيفي ككل		**0.24	دال إحصائياً

* دال إحصائياً عند مستوى 0.05.

** دال إحصائياً عند مستوى 0.01.

يتضح من نتائج الجدول السابق :

وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الوحدة النفسية والرضا الوظيفي بمحاورها المتمثلة في (الوظيفة نفسها ، العلاقة بالعاملين ، الراتب والحوافز المادية ، الأمن والاستقرار الوظيفي ، الإدارة المباشرة والإشراف ، النمو المهني ، والتقدم الوظيفي)؛ بمعنى أنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي ، كلما قل الشعور بالوحدة النفسية.

وفي ضوء البيانات السابقة يتبين أن هناك ارتباطاً سلبياً بين الرضا الوظيفي والوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بمعامل قدره «0.24» عند مستوى دلالة «0.01» ، مما يشير إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الرضا الوظيفي ككل ومستوى الشعور بالوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية.

كما ثبت وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية دالة عند مستوى 0.01 بين كل من بعد (الوظيفة نفسها ، العلاقة بالعاملين ، الأمن والاستقرار الوظيفي ، الإدارة المباشرة والإشراف ، النمو المهني ، والتقدم الوظيفي) ضمن مقياس الرضا الوظيفي ، ومستوى الشعور بالوحدة النفسية ، وعند مستوى 0.05 بين بعد (الراتب والحوافز المادية) ومستوى الشعور بالوحدة النفسية.

تتفق النتيجة مع دراسة (Tabancali, 2016) التي أوضحت وجود علاقة سلبية بين أبعاد الوحدة في العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين ، ودراسة (Yilmaz and Kiral, 2014) التي أكدت على أن الدوافع النفسية والاجتماعية تحتل أعلى مرتبة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، ودراسة (Brackett,et.al, 2010) التي أوضحت أن القدرة على تنظيم الانفعالات ارتبطت إيجابياً بالرضا الوظيفي. ودراسة (Yilmaz, 2008) والتي أكدت على أن الشعور بالوحدة والعلاقات الاجتماعية تحددان مستوى الرضا الوظيفي في العمل. كذلك مع دراسة (Aykan, 2014) حيث أكدت أن لشعور الوحدة العاطفية آثاراً متزايدة على نوايا مغادرة العمل ، ودراسة (Aytac, 2015) التي أوضحت أن الشعور بالوحدة توسط العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية مغادرة العمل. وتختلف مع دراسة (Neto, 2015) التي أشارت إلى أن الوحدة لم تعتبر كمؤشر مباشر أو غير مباشر منبئ بالرضا الوظيفي للمعلمين.

التوصيات

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن التوصية بما يأتي:

- تفعيل دور المراكز الارشادية لمساعدة المعلمين من خلال برامج الدعم والمساندة النفسية (لقاءات توعوية- محاضرات تثقيفية - ورش عمل) للتخفيف من حدة الشعور بالوحدة النفسية
- الاهتمام بقياس وتقويم مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات ، والتوعية بالمتطلبات الوظيفية ، واستراتيجيات تحقيق الأهداف ومواجهة التحديات و بناء العلاقات لتحقيق مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي للمعلمات.
- تطوير بيئة العمل المدرسي ودعم الاستقرار والأمن الوظيفي ، وإشراك المعلمات في عملية اتخاذ القرار ، وتحسين مناخ العمل بالمدارس مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات

البحوث المقترحة

- في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن اقتراح إجراء البحوث المستقبلية الآتية:
- دراسات عن الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والاقتصادي والاجتماعي) لدى المعلمين في المدارس
- دراسة مقارنة بين معلمي المدارس الحكومية والأهلية في الرضا الوظيفي وعلاقته بالوحدة النفسية
- إجراء بحوث عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
- إجراء أبحاث مماثلة عن علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الأخرى للشخصية (دافعية الإنجاز - الاحتراق النفسي - اللانبساط والانطواء)

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- جابر ، رمزي(2007) ، دراسة تقييمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرب ، مجلة جامعة الأقصى ، مج 11 ، ع ج الاول
- خضر ، علي السيد والشناوي ، محمد محروس محمد (1988). الشعور بالوحدة والعلاقات الاجتماعية المتبادلة. رسالة الخليج العربي: مكتب التربية العربي لدول الخليج ، 8(25) ، 119-150.
- خويطر ، وفاء علي حسن (2010). الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية (المطلقة والأرملة) وعلاقتهما ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير). جامعة غزة بفلسطين.
- زهران ، نيفين محمد علي والعطيان ، تركي محمد (2017). الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بكل من المهارات الاجتماعية وتقدير الذات لدى الأطفال ذوي اضطراب اسبرجر بمدينة الرياض بالملكة العربية السعودية. مجلة العل.وم التربوية. 3(2). 243-324.
- عباس ، الهام فاضل (2012). الوحدة النفسية وعلاقتها بالحاجات النفسية عند موظفي جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية ، مركز البحوث التربوية بجامعة بغداد. (32). 310-355.
- المشعان ، عويد سلطان (2000). مصادر الضغوط النفسية في العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في المرحلة المتوسطة. مجلة جامعة دمشق ، 61 (1) ، 203-241.
- المفيدي ، الحسن محمد (2000). ظاهرة الإجهاد النفسي لدى المعلمين والمعلمات في منطقة أبها التعليمية بالمنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، 3(24) ، -9.43.
- Al-Tayyar, K. (2014). Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia (Doctoral dissertation). University of York.
- Alhazmi, F. (2010). Job satisfaction among female head teachers in Saudi Arabian secondary schools: a qualitative perspective (Doctoral dissertation). University of Southampton.
- Astrauskaite, M., Vaitkevicius, R., & Perminas, A. (2011). Job satisfaction survey: A confirmatory factor analysis based on secondary school teachers' sample. International Journal of Business and Management, 6(5), 41-50.
- Aykan, E. (2014). Effects of perceived psychological contract breach on turnover intention: Intermediary role of loneliness perception of employees. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150, 413-419.
- Aytac, S. (2015). Loneliness as mediator between job satisfaction and intention to leave: A study on prison staff in Turkey. Arabian Journal of Business Management Review, 5(6), 1-4.

المراجع الأجنبية:

- Characteristics Associated with Loneliness. *Psico*, 46(3), 321-330.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
 - Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) across six countries. *Europe's journal of psychology*, 13(3), 396.
 - Quesenberry, A., C. (2007). Examining The Relationship between behavior policies and Procedures, Teachers, Perceptions of Efficacy and Job Satisfaction and Children Social Skills and Challenging behaviors in head start setting (Ph.D.). University of Illinois at Urbana- Champion, Graduate College.
 - Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teaching Education*, 27, 1029-1038.
 - Smith, C. (2007). A study of job satisfaction among teachers in the Florida League of Christian School (Ph.D.). Capella University. AAT 3283777
 - Tabançali, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(66), 263-280.
 - Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
 - Yilmaz, M., & Kiral, E. (2014). The relationship between motivation and job satisfaction of secondary school teachers. *International journal of psycho-educational sciences*, 74-90.
 - Basaran, I. E. (2000). *Orgutsel davranis [Organizational behavior]*. Ankara: Feryal.
 - Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406-417.
 - Cacioppo, J. T. & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447-454. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2009.06.005>
 - Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: Empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1109-1127.
 - De Nobile, J.J., & McCormick, J. (2005). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools. A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, November 27th– December 1st.
 - Eutimi, B. B. (2018). Influence of Financial Motivation on Teachers' Job Satisfaction in Secondary Schools in Kigoma District, Tanzania (Doctoral dissertation). The Open University of Tanzania.
 - Karakus, M. (2009). The effect of mentoring roles displayed by teaching staff on emotional and social loneliness levels of teacher candidates. In *World Conference on Educational Sciences*.
 - Kenneth, W., Merrell P & Ruth, A. & Gretchen, A. (2006). *School Psychology for the 21st Century: Foundations and Practices*: New York: Guilford.
 - Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects of teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
 - Klassen, R.M., Usher, E.L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78, 464-486.
 - Masi, C. M., Chen, H., Hawkley, L. C., & Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 219-266. <http://dx.doi.org/10.1177/1088868310377394>
 - Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gul, S., & Bengul S. (2012). İş yeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma [An investigation on the relationship between loneliness at work and social phobia]. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
 - Neto, R. D. C. A. (2015). Teachers Feel Lonely Too: A Study of Teachers' Personal and Professional