

الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي ودوره في عملية الأداء المهني
بحث مطبق على الأخصائيين الاجتماعيين ببعض المدارس الثانوية بمدينة الزنتان
Job satisfaction of the school social worker and his role in the professional performance
process research applied to social workers in some secondary schools in the city of
zintan

أ. يوسف محمد احمد كريميد
كلية التربية الزنتان – قسم الخدمة الاجتماعية - جامعة الزنتان

استلام الورقة: 2026-05-18	قبول الورقة: 2026-05-25	نشر الورقة: 2026-06-02
---------------------------	-------------------------	------------------------

الملخص

اهتم الباحث بمعرفة مدى الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي في أداء دوره المهني ببعض مدارس مدينة الزنتان وقد استخدم الباحث منهجية البحوث في الخدمة الاجتماعية بدأت بتحديد المشكلة والأهمية ثم الأهداف والتساؤلات وعزز الباحث بحثه ببعض الدراسات السابقة واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحليل المشكلة والوقوف على أهمية المعوقات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي المدرسي والتي قد تحول دون أداء دوره المهني على أكمل وجه واستخدم الباحث نظرية الدور التي تم توظيفها في هذا البحث كما استخدم أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبانة وذلك للوصول إلى نتائج بنسب إحصائية تساعد على حل هذه المشكلة وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج المهمة ومن ثم وضع التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تساعد الأخصائي الاجتماعي على تحقيق الرضا الوظيفي وتقديم أدائه المهني على أكمل وجه .

Abstract

Summary this research was interested in knowing the extent of job satisfaction of the school social statistician in performing his professional role social service I started by defining some schools in the city of zintan and the researcher used the methodology in some previous studies it was used the problem and importance then the objectives and questions strengthened the descriptive analytical approach to analyzing the problem and identifying the importance of the obstacles facing the specialist the school social system which may prevent it from performing its role fully and the theory the role that was employed in this research and the data collection tool represented by the questionnaire was used to reach results with statistical percentages that help solve this problem the researcher has come up with a group of n rlimportant results and then develop

recommendations and suggestions that will help the social worker to achieve job satisfaction and present his professional performance face

المقدمة:

إن العمل الذي لا يمنح الفرد القدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤوليات هو العمل الذي لا يحقق للفرد نمواً نفسياً ولا اجتماعياً و ينتج عنه عدم التوافق النفسي و الاجتماعي والمهني ومن أهم مظاهر سوء التوافق المهني عدم الرضا عن العمل فالرضا عن الوظيفة يعتمد في الحقيقة على إدراك الموظف لعمله ومدى انعكاسات ذلك على وضعه الاجتماعي ومن هنا بدأ الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي يتزايد من قبل المهتمين في مجال العلوم الاجتماعية والخدمة الاجتماعية و انطلق التركيز على دراسة الرضا الوظيفي من مبدأ أن الشخص الراضي عن عمله أكثر إيجابية وإنتاجية من زميله الغير راضي عن عمله ، وهناك بعض الدراسات التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن العمل والتحصيل العملي عليه فان موضوع الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي يحتاج منا للدراسة والتحليل العميق وذلك من اجل إبراز المهارات الفنية والتقنية للأخصائي الاجتماعي للوصول لأعلى مستويات الإبداع في العطاء والتوافق النفسي والاجتماعي وبذلك نصل بأفراد المجتمع إلى الوضع الصحي والنفسي والاجتماعي الذي يليق بهم .

* مشكلة البحث :

إن المؤسسات الاجتماعية تختلف عن المؤسسات الصناعية فمؤسسات التعليم تهدف لتقديم خدمات معينة لفئات من الطلاب أما المؤسسات الصناعية هدفها مادي والعمل على زيادة الربح والإنتاج والأخصائي الاجتماعي المدرسي وهو محور الارتكاز في هذا البحث لأنه يعمل في إطار القيم والأهداف الخاصة بالخدمة الاجتماعية كتعامله مع الطلاب الذين يعانون من مشاكل اجتماعية وصحية ونفسية واقتصادية ويكون التعامل معهم بمبدأ السرية ويهتم بمتابعة الحالات حتى يصل بهم لمرحلة يكونوا أسوياء داخل مجتمعهم وكذلك فإن الأخصائي الاجتماعي يحتاج إلى إيجاد بيئة مناسبة تساعد على بدل المجهود الإيجابي و رضا الأخصائي الاجتماعي عن وظيفته مسألة مهمة وحساسة ومن هذا المنطلق فان مشكلة البحث تمحورت حول التساؤل الرئيسي التالي : ما مستوى الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي ودوره في عملية الأداء المهني ؟

* أهمية البحث :

تأتي أهمية البحث في النقاط الآتية :

- 1 . معرفة أهم العوامل التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي ودوره في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسات التعليمية والرفع من مكانته داخل المؤسسة .
- 2 . تنبيه أصحاب القرار إلى أهم الصعوبات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي حتى يتم التخلص منها .

3 . الاستفادة من نتائج البحث لمعرفة أهم المشاكل التي يعاني منها الأخصائيون الاجتماعيون داخل المؤسسات التعليمية بصفة عامة والمدارس الثانوية بصفة خاصة .

*** أهداف البحث :**

تتلخص أهداف هذا البحث في النقاط الآتية :

- 1 . التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي ودوره في عملية الأداء المهني .
- 2 . معرفة العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي بالمدارس الثانوية .
- 3 . معرفة المشكلات التي يعاني منها الأخصائي الاجتماعي بالمدارس الثانوية .

*** تساؤلات البحث :**

تتلخص تساؤلات هذا البحث في الآتي :

- 1 . ما مستوى الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي ودوره في عملية الأداء المهني بالمدارس الثانوية ؟
- 2 . ما العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي بالمدارس الثانوية ؟
- 3 . ما المشكلات التي يعاني منها الأخصائي الاجتماعي بالمدارس الثانوية ؟

*** الكلمات المفتاحية للبحث . الرضا الوظيفي ، الأخصائي الاجتماعي المدرسي ، الدور ، الأداء المهني .:**

الرضا الوظيفي : (وهو الرضا العام عن العمل وتقبله بوجه عام وتقبل كل ما يحيط ببيئة العمل ونواحيها المختلفة) . (1)
أو (هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل المؤثرة فيه) . (2)
الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي : هو (ذلك الشخص الفني والمهني الذي يمارس عمله في المجال المدرسي في ضوء مفهوم الخدمة الاجتماعية وعلى أساس فلسفتها ملتزماً بمبادئها ومعاييرها الأخلاقية هادفاً إلى مساعدة التلاميذ) .
المجال المدرسي : هو (مجموعة الجهود المهنية التي تعمل على رعاية النمو الاجتماعي للطلاب بقصد تهيئة الظروف الملائمة لنموهم وفق ميولهم وقدراتهم وما يتفق مع ظروف واحتياجات المجتمع الذي يعيشون فيه) .
الخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسي هي إطار من العمليات المهنية المناسبة لطبيعة المدرسة الحديثة لمساعدتها بإدارتها وطلابها على تحقيق أقصى تكيف ممكن وتدعيم العلاقات بين المدرسة والأسرة والمجتمع
الإطار النظري للبحث . الدراسات السابقة : أولاً: الدراسات المحلية : دراسة ياسين علي الكبير 1983 ف . (3)
1 . ركزت هذه الدراسة على التعرف على علاقة الرضا عن العمل بين العاملين في المؤسسات التعليمية بتغيرات السن والمستوى التعليمي ومكان العمل ، والمرتب وتصور العاملين لسياسات مؤسسة العمل .
2 . تم توظيف المقابلة الشخصية لجمع البيانات وتمثلت عينة البحث في (677) مفردة من الليبيين العاملين في تسعة مواقع من المؤسسات التعليمية ، وقد اختار الباحث العينة بشكل عشوائي أما نتائجها فقد تمثلت فيما يلي :
3 . لا علاقة لمتغير السن برضا المبحوثين عن عملهم .

4 . متغيرات المستوى العلمي ومكان العمل والمرتب وتصور العاملين لسياسات مؤسسة العمل وعلاقة الباحثين عن عملهم.

دراسة : نجاة احمد الزليطني 2002 : أثر بعض متغيرات الرضا الوظيفي لدى معلمي الفئات الخاصة .

هدفت هذه الدراسة إلى :

1 . معرفة تأثير المتغيرات المؤثرة على الرضا الوظيفي لمعلمي الفئات الخاصة تجاه وظائفهم

2 . مدى وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي الفئات الخاصة وغير المؤهلين .

3 . تحديد الفروق ودرجة الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة الطويلة و ذوي الخبرة القصيرة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية : 1 : وجود فروق بين المعلمين على مستوى دلالة (0.05) في رضاهم عن عملهم .

2 . يوجد فروق بين المعلمين عند دلالة إحصائية (0.05) من ذوي الخبرة الطويلة و القصيرة . (الزليطني : 2002 ، 86)

ثانيا : الدراسات العربية : دراسة محمد إبراهيم التويجري 1988 ف بعنوان " تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة

الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي و تهدف لتوضيح طبيعة تأثير مركز التحكم كعامل وسطي (داخلي , خارجي) على العلاقة بين

الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي أما فرضيات هذه الدراسة فهي كالتالي :

1 . أن العلاقة بين الأداء الوظيفي (متغير مستقل) والرضا الوظيفي متغير تابع سوف تكون ذات معنى ودلالة إحصائية قوية

للأفراد الذين يميلون دائماً إلى تحميل المسببات إلى عوامل داخلية ، أما عينة البحث فكانت عشوائية تتكون من (165)

مشكلون لعدة مستويات إدارية في مختلف الصناعات بشركات البترول و البتر وكيمائيات فقد استخدمت هذه الدراسة

(الاستبيان) لجميع المعلومات في هذا البحث وذلك لقياس متغير الأداء الوظيفي ومتغير الرضا الوظيفي ومركز التحكم

الداخلي والخارجي حيث وزع (210) استبياناً على المؤسسات وتم الحصول على (181) استباناً وكانت نسبة التجاوب 86 % . (

4)

مبحث : الرضا الوظيفي : اهتمت معظم دول العالم بالتعليم سواء الدول المتقدمة أو النامية وجعلته أهم قضاياها وركزت

على استثمار رأس المال البشري وهو الاستثمار الحقيقي للتنمية بجميع مجالاتها والتي يعود عليها بمردود اقتصادي يمتد على

طول الزمن وتؤكد الدراسات على أن المدرسين الراضين عن عملهم يمكن أن يتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر حيث وجد كل

من ما يلو نولنكيوس (Mayoon and Linkous 1979) عند استعراضهما لعدد من البحوث أن المدرسين الذين حقق

تلاميذهم إنجازاً دراسياً مرتفعاً كانوا راضين عن عملهم ومن الحقائق العلمية أن عطاء وكفاءة الفرد المهنية تكون دليلاً على

مدى رضاه عن العمل و بدأ موضوع الرضا الوظيفي لأول مرة في مجال الصناعة ومن ثم تعددت الدراسات في مختلف الميادين

إلى أن انتهت إلى مجال التعليم فإذا كان الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى الموظف في عمله فإنه يكون أشد ضرورة للعاملين

في قطاع التعليم وذلك لما للعملية التربوية من أثر في تقدم المجتمعات و نهوضها . (5)

نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي : تعود بداية الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الفرد لبداية القرن

العشرين وكانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management Theory) والتي

تؤكد على أن أصحاب هذه النظرية هم أول من فكر في تغيير سلوك الفرد داخل المجتمع و كيفية تحفيزه من أجل المزيد من

العطاء والبذل وكان منطلقهم لم يكن البحث في تحسين الأحوال الفردية وزيادة الراتبه وتوفير حرية الفرد وإنما كان هدفهم مناقشة مشكلات الإنتاج وكيفية رفع الإنتاجية ولقد أدت نظريتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداة إنتاج ولكي يتمكن الفرد من إعطاء أقصى قدراته الإنتاجية فلا بد أن تهتم إدارته بتدريبه وأن تراقبه بواسطة مشرفين مع تحفيزه مادياً ومعاقبته إذا قصر في الإنتاج . (6)

وقد قام فردريك تايلور (1917) بوضع نظرية الإدارة العلمية في بداية القرن العشرين كطريقة لجعل إدارة أنشطة العمل أكثر كفاءة والافتراض الرئيسي لدوافع الفرد هو أن الأفراد مستعدون للعمل بجهد من أجل الحصول على المكافآت المالية فالعاملين يعطون الحوافز المادية أهمية كبرى ولكن لم تستطع هذه الإدارة تحقيق الرضا المطلوب للعمال وكان يؤخذ عليها إهمالها للجانب الإنساني في حياة الفرد إلا أنها لفتت الانتباه للعنصر البشري في العمل و إلى قدراتهم وتأهيلهم ودعمهم للعمل . (7)

. **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :** يرتبط الرضا الوظيفي ارتباط وثيق بنفسية الموظف فإذا لم تتحسن نفسيته داخل بيئة العمل وخارجها والشعور بالاستمتاع في أداء المهام الموكلة اليه فلن يكون بذلك قد تحقق الرضا لدى الموظف على الإطلاق وبناءً على ما تقدم سنتعرف على أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وهي كالآتي :

المكافآت المادية : حيث يؤثر هذا العنصر بشكل كبير على تحقيق الرضا الوظيفي إذ يسعى الموظف دائماً إلى الحصول على راتب جيد كما أن التأمين الصحي و الضمان الاجتماعي وغيرها من شروط العمل ضمن الأمور التي تبعث في نفس الموظف الراحة والطمأنينة والتمسك بالعمل .

توازن الحياة العملية والعائلية : وذلك من خلال فتح المجال للموظف في الحصول على الوقت الكافي لقضائه مع أفراد عائلته وأصدقائه فضغط العمل يولد كره العمل ولذلك فإن تحقيق التوازن بين الحياة العملية و العائلية يجعل من الموظف راض وظيفياً وبالتالي نحصل منه على أداء أفضل بعد ترسيخ ثوابت الرضا الوظيفي .

الاحترام والتقدير : يحرص الإنسان بطبيعته على البقاء في البيئة التي توفر له الاحترام والتقدير وتحديداً الموظف فيصبح فخوراً بنفسه و بمكان عمله ويقدم الأداء الأمثل ليصبح المكان الأمثل .

الأمان الوظيفي : عند شعور الانسان بالأمان يصبح عنصر الرضا متوفراً و إذا كان الموظف يرغب في تثبيت اقدامك في وظيفة و الأسواق المتضاربة فمن الطبيعي أن يكون راض تماماً عندما يشعر أن العوامل الخارجية سواء كانت سلباً أو إيجابياً لن تؤثر على وظيفته .

التحديات : أن أي عمل في الحياة به بعض التحديات تتفاوت فيما بينها من حيث القدرة على تجاوزها أو عدم التجاوز .
التطور والنمو الوظيفي : النمو الوظيفي حلم يسعى له كل فرد بغض النظر عن طبيعة عمله ففي حال تحقق ذلك يصبح الإنسان طموحاً وببذل كل جهده لتحقيق الأهداف أما إذا لم يتوفر التطور الوظيفي فإن الإنسان يصبح غير راغب في القيام بالوظيفة حتى لو كانت بسيطة

الراتب : من القواعد الثابتة أنه كلما ارتفع الدخل أصبح الرضا عن العمل متوفراً أكثر حيث يصبح الإنسان قادراً على إشباع حاجاته الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي الفسيولوجية .

ساعات العمل : تنص قوانين العمل في مختلف الدول أنها تتفاوت ما بين 8-9 ساعات فقط ، و في حال تجاوز ذلك يصبح عمل إضافي أي أن القيمة المادية لأي عمل إضافي تُحسب و تضاف للراتب الأساسي و هذا ما يجعل الموظف يمارس عمله الإضافي و يشعر بالرضا لوظيفي . (8)

مبحث *** الدور المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي : مفهوم الدور المهني للأخصائي الاجتماعي المدرسي : يعرف بأنه " ذلك الشخص المهني الذي يمارس عمله في المجال المدرسي في ضوء مفهوم الخدمة الاجتماعية وعلى أساس فلسفتها ملتزماً بمبادئها و معاييرها الأخلاقية هادفاً إلى مساعدة التلاميذ الذين يتعثرون في تعليمهم ، ومساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها التربوية و التعليمية لإعداد أبنائها للمستقبل .

كما يعرف الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي بأنه : ذلك الشخص الفني والمهني المؤهل ليمارس عمله بالمجال المدرسي هادفاً إلى مساعدة التلاميذ في جميع النواحي ليستطيع التكيف والتأقلم بالبيئة المدرسية والبيئة المجتمعية المحيطة به .

يمكن تلخيص الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي كما يلي :

- 1 . التخطيط والتنظيم لتكوين النشاطات المدرسية .
- 2 . تحديد الموارد و الإمكانيات اللازمة لكل الأفراد .
- 3 . الدعوة بين التلاميذ للانضمام إلى الجماعات التي يرغب أن ينضم إليها الطالب .
- 4 . تجهيز سجل عام يحصر فيه بيانات عن جماعات النشاط بالمدرسة
- 5 . جمع المعلومات الخاصة بكل جماعة في بداية العام الدراسي

ويمكن أن نحدد معوقات ممارسة الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي فيما يلي :

المعوق الأول : و يتمثل في صعوبة تحديد هوية الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل في المجال المدرسي و الخلط بين دوره وأدواره في التخصصات الأخرى و إسناد مهام الأخصائي للتخصصات والخلط بين أدوار كل منهم في المجال المدرسي .

المعوق الثاني : وهو عدم توفر الإمكانيات المادية بالمؤسسات التعليمية كتوفير أماكن مناسبة للمقابلات الفردية لممارسة النشاط المدرسي و عدم توافر الوقت اللازم للممارسة الفاعلة لتعدد فترات الدراسة في المدرسة الواحدة و كذلك عدم تناسب عدد الأخصائيين مع أعداد الطلاب بالمدرسة مما يلقي عبئاً أكبر على المسئوليات التي يجب أن يقوم بها الأخصائي في المؤسسة التعليمية . (9)

1 المعوق الثالث : عدم تفرغ بعض الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي للعمل المهني لكثرة المسئوليات الملقاة على عاتقهم خاصة الأعمال الإدارية التي لا تقع في اختصاص مسئولياتهم المهنية وهذا يحول دون تفرغهم لممارسة العمل المهني في داخل المؤسسة التعليمية وخارجها و ينتج عنه عدم الرضا بين كثير من الأخصائيين و في إطار تلك المعوقات و لابد أن يتوفر لدى طالب الخدمة الاجتماعية الاتزان الانفعالي الذي يكسبهم القدرة على ضبط النفس والتعامل مع الواقع .

2 النضج الانفعالي الذي لا تشوبه نزعات تهور أو اندفاع أو سلوك طفولي و بعد حسن اختيار طلاب الخدمة الاجتماعية لابد من إعدادهم مهنياً من خلال المحاور الثلاثة الآتية :

1. أن يزودوا بقاعدة علمية من العلوم الإنسانية وخاصة علم النفس وعلم الاجتماع والإحصاء والقانون والاقتصاد .

3 دراسة كل طرق الخدمة الاجتماعية ماهيتها وفلسفتها ومبادئها وعملياتها المتعددة .

4 تدريب ميداني يخضع لإشراف أكاديمي يكسب الطالب خبرة علمية تربط النظرية بالتطبيق لتكوين المهارات الأساسية لديه .
والدور المهني للأخصائي الاجتماعي يجب أن يتلاءم مع البيئة و هو عبارة عن (المعهد العلمي ، مؤسسات التدريب _ أعضاء هيئة التدريس - الطلاب - ثقافة المجتمع) . (10)

فإذا واجهت عملية الدور المهني تغيرات ثقافية واجتماعية في البيئة الخارجية للفرد يتطلب ذلك إحداث تغير في بناء برامج الإعداد حتى يستطيع الصمود في وجه التغيرات الخارجية ويحدد هدف إعداد الخطة التي يضعها ويقوم على تحقيق هذا الهدف أعضاء هيئة التدريس ومشرفو التدريب الميداني من قبل المؤسسات في حدود خطة برامج الإعداد للمعهد العلمي .
الإجراءات المنهجية للبحث : تناول الباحث منهج ومجتمع البحث ومجالاته البشرية والمكانية والزمنية والموضوعية والأسس التي تم عليها اختيار عينة البحث والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من الصدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان) كما تطرق الباحث إلى الأساليب الإحصائية الى تحليل البيانات واستخلاص النتائج والإجابة على تساؤلات البحث .

1 . منهج الدراسة : نظرا لطبيعة هذا البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف وتحليل الوضع الراهن الذي وصلت إليه مشكلة الرضا الوظيفي و دور الأخصائي الاجتماعي والتعاون معه باعتبار أن هذا المنهج هو المنهج المناسب للبحث حيث يقوم المنهج الوصفي لوصف ظاهرة من الظواهر أو مشكلة من المشاكل وذلك لغرض الوصول إلى أسباب هذه الظاهرة و العوامل التي تتحكم فيها

إننا إذا أردنا دراسة الوضع الراهن لظاهرة من الظواهر أو الظروف السائدة التي تخص مجموعة من البشر أو الأشياء أو الأحداث دون التدخل في متغيرات البحث فعلينا أن نستخدم هذا النوع من البحوث الذي عن طريقه نستطيع أن نصف في البداية ما هو كائن وصفاً تفسيرياً دقيقاً ثم نجد عنه فيما بعد تعبيراً كمياً أو كيفياً ومن هنا ثم اختيار المنهج الوصفي في معرفة الرضا الوظيفي و دور الأخصائي في التعامل معه وذلك باستخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة .

مجتمع الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من الأخصائيين بالمؤسسات التعليمية بالمرحلة الثانوية بمدينة الزنتان وقد بلغ عدد الأخصائيين (17) أخصائياً مقسمين علي (7) مدارس في مدينة الزنتان بلغ عدد الذكور (4) أخصائي وبلغ عدد الإناث (13) أخصائية.

حدود الدراسة : تمثل في ثلاثة حدود وهي : 1 . الحد البشري : يتحدد بعينة من الأخصائيين الاجتماعيين بمداس مدينة الزنتان . 2 . الحد الزماني : كانت الفترة الزمنية من 2023 . 2024 م . 3 . الحد المكاني : يتمثل الحد المكاني المدارس الثانوية داخل مدينة الزنتان وتتمثل في المدارس التالية

1. مدرسة محمد الإمام 2. مدرسة النصر الثانوية 3. مدرسة التقدم 4. مدرسة 17 فبراير 5. مدرسة احمد البدوي
6. مدرسة على بن أبي طالب 7. مدرسة الوحدة العربية 8. مدرسة ابن سيناء 9. مدرسة الكفاح 10. مدرسة معاذ ابن جبل 11. مدرسة معركة العميان 12. مدرسة الجيل الجديد 13. مدرسة أبو بكر الصديق .
- أداة الدراسة : اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان بحيث تكون مناسبة وتحقيق أهداف البحث المتبعة .
- المبحث الثاني : عرض وتحليل وتفسير البيانات . التساؤل الأول : ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي :
- 1- هل هناك ود وتآلف بين زملاء العمل داخل المدرسة ؟.

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	93.3%
لا	1	6.7%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم (نعم) بلغت نسبتهم 93.3 % من مجموع عدد أفراد العينة ، بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) 6.7 % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن هناك ود وتآلف بين زملاء العمل داخل المدرسة .

- 2- هل تحس بالفخر لانتمائك إلى فريق زملائك في المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	80%
لا	3	20%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم (نعم) بلغت نسبتهم (80) % من مجموع عدد أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (20) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يحسون بالفخر لانتمائهم إلى فريق زملائهم في المدرسة .

- 3- هل تبذل جهد كبير في العمل للتعويض عن تكاسل البعض ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	66.7%
لا	5	33.3%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (66.7) % من مجموع عدد أفراد العينة .

بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (33.3) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يبذلون جهد كبير في العمل للتعويض عن تكاسل البعض .

4- هل مستوى التعاون في العمل يرتقي إلى المستوى الممتاز ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	93.3%
لا	1	6.7%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (93.3) % من مجموع عدد

أفراد العينة ، بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (6.7) % من مجموع أفراد العينة

حيث تبين من الجدول أن معظم أفراد العينة لديهم مستوى التعاون في العمل يرتقي إلى المستوى الممتاز

5- هل تحصل على التقدير والامتنان من رؤسائك في المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	66.7%
لا	5	33.3%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (66.7) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (33.3) % من مجموع أفراد العينة

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة تحصلوا على الامتنان والتقدير من رؤسائهم في العمل .

6- هل يوزع العمل على زملائك بشكل متساوي ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	46.7%
لا	8	53.3%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (46.7) % من مجموع عدد أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (53.3) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يوزعون العمل على زملائهم بشكل متساوي .

7- هل تشارك في اتخاذ القرارات داخل المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	%53.3
لا	7	%46.7
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (53.3) % من مجموع عدد أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (46.7) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يشاركون في اتخاذ القرارات داخل المدرسة

8- هل تحس بالرضا الوظيفي داخل المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	%86.7
لا	2	%13.3
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (86.7) % من مجموع عدد أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (13.3) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يحسون بالرضا الوظيفي داخل المدرسة .

التساؤل الثاني : ما أهم العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي.

1- هل العلاقات الشخصية تدخل في الاعتبار عند الترقية ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	%40
لا	9	%60
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (40) % من مجموع عدد

أفراد العينة ، بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (60) % من مجموع أفراد العينة

حيث تبين من الجدول السابق أن العلاقات الشخصية لا تدخل في الاعتبار عند الترقية

2- هل تمنحك وظيفتك فرصة للتعليم وتطوير قدراتك ومهاراتك ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	93.3 %
لا	1	6.7 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (93.3) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (6.7) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة تمنحهم وظيفتهم فرصة للتعليم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم

3- هل تحصل على خبرات قيمة داخل المدرسة تشعرك بمكانتك في المجتمع ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	66.7 %
لا	5	33.3 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (66.7) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (33.3) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة تحصل على خبرات قيمة داخل المدرسة تشعرهم بمكانتهم في المجتمع .

4- هل تحس بالرضا على النمو المهني المتاح في وظيفتك ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	80 %
لا	3	20 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (80) % بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (20) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة تحس بالرضا على فرص النمو المهني المتاحة في وظيفتهم .

5- هل فرص الترقيات والعلاوات تتناسب مع الجهد الذي تقوم به ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	46.7 %
لا	8	53.3 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (46.7) % من مجموع عدد أفراد العينة ، بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (53.3) % و تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة أن فرص الترقيات والعلاوات لا تتناسب مع الجهد الذي يقومون به .

6- هل تعتبر بعض زملاء العمل من اعز الأصدقاء ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	66.7 %
لا	5	33.3 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (66.7) % من مجموع عدد أفراد العينة ، بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (33.3) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يعتبرون أن بعض الزملاء عمل من اعز الأصدقاء .

7- هل تحس بان المهام التي تقوم بها داخل المدرسة تتماشى مع قدراتك ومهارات العينة للمدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	93.3 %
لا	1	6.7 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (93.3) % من مجموع عدد أفراد العينة ، بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (6.7) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة تحس بان المهام التي تقوم بها داخل المدرسة تتماشى مع قدراتهم ومهاراتهم الفنية .

8- هل تشعر بالاستقرار والراحة داخل المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	100 %
لا	0	0 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (100) % من مجموع عدد أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (0) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة تشعر بالاستقرار والراحة داخل المدرسة .

التساؤل الثالث : ما أهم المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي مدرسة داخل ؟

1- هل هناك تواصل إيجابي بين الأخصائي الاجتماعي ومدير المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	80 %
لا	3	20 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (80) % من مجموع عدد أفراد العينة ، بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (20) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة لديهم تواصل إيجابي بين الأخصائي الاجتماعي ومدير المدرسة .

2- هل تواجه بعض المشاكل مع زملائك داخل المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	9	60 %
لا	6	40 %
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (60) % من مجموع عدد أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (40) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يواجهون مشاكل مع زملائهم داخل المدرسة .

3- هل هناك توافق وتجانس بين الأخصائيين والإداريين داخل المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	73.3%
لا	4	26.7%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (73.3) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (26.7) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم

أفراد العينة يوجد لديهم توافق وتجانس بين الإداريين والأخصائيين داخل المدرسة .

4- هل يوجد اتصال بين الأخصائي الاجتماعي وأسر الطلاب الذين يحتاجون الى مساعدة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	80%
لا	3	20%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (80) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (20) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم

أفراد العينة يوجد لديهم اتصال بين الأخصائي الاجتماعي وأسر الطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدة.

5- هل يطبق مبدأ السرية بالشكل المطلوب داخل المدرسة بين الأخصائي والعميل ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	73.3%
لا	4	26.7%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (73.3) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (26.7) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن معظم أفراد العينة يطبقون مبدأ السرية بالشكل المطلوب بين الأخصائي والعميل .

6- هل هناك حوافز مادية للأخصائي الاجتماعي داخل المدرسة تساعد على أن يكون مبدعاً

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	80%
لا	3	20%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (80) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (20) % من مجموع أفراد العينة .

حيث تبين من الجدول السابق أن هناك حوافز مادية ومعنوية للأخصائي داخل المدرسة.

7- هل أنت راضي عن عملك الحالي داخل المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	86.7%
لا	2	13.3%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (86.7) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (13.3) % من مجموع أفراد العينة حيث تبين من الجدول السابق أن معظم

أفراد العينة راضين عن عملهم الحالي داخل المدرسة.

8- هل هناك تحديث وتطوير للأساليب الفنية للتعامل مع الطلاب داخل المدرسة ؟

البيانات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	73.3%
لا	4	26.7%
المجموع	15	100

تبين من خلال الجدول السابق أن معظم أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم ب (نعم) بلغت نسبتهم (73.3) % من مجموع عدد

أفراد العينة بينما بلغت من كانت إجاباتهم (لا) (26.7) % من مجموع أفراد العينة لا حيث تبين من الجدول السابق أن هناك

تحديث وتطوير للأساليب الفنية للتعامل مع الطلاب داخل المدرسة .

نتائج البحث : توصل الباحث في هذا البحث إلى العديد من النتائج لعل من أهمها ما يلي :

- 1 . هناك ود وتالف بين الأخصائي الاجتماعي والطلاب داخل المدرسة .
 - 2 . الإحساس بالفخر لانتماء الأخصائي الاجتماعي لمؤسسة التعليم التي يعمل بها .
 - 3 . أن العلاقات الشخصية تدخل في الاعتبار عند الترقية .
 - 4 . فرص الترقية والعلاوات ل تتناسب مع الجهد الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي .
 - 5 . هناك تواصل ايجابي بين الأخصائي الاجتماعي المدرسي وإدارة المدرسة .
 - 6 . هناك توافق وتجانس بين الأخصائيين الاجتماعيين والإداريين داخل المدرسة .
 - 7 . يطبق مبدأ السرية بالشكل المطلوب بين الأخصائي الاجتماعي المدرسي والعميل داخل المدرسة .
 - 8 . لا يوجد تحديث وتطوير للأساليب الفنية في التعامل مع الطلاب داخل المدرسة .
 - 9 . هناك ضعف في مشاركة الأخصائي الاجتماعي في عملية اتخاذ القرار داخل المدرسة .
- * التوصيات . أظهرت نتائج البحث مدى رضا الأخصائيين الاجتماعيين ودوره في عملية الأداء المهني مجموعة من التوصيات وهي كالآتي :

- 1 . العمل على توفير الاستقرار والراحة حتى يشعر الأخصائيون الاجتماعيون بالارتياح في عملهم .
 - 2 . زيادة الاهتمام والتعاون في العمل يرتقي إلى المستوى الممتاز .
 - 3 . العمل على توفير الإحساس بالرضا الوظيفي داخل المدرسة يترك اثر ايجابي للأخصائيين الاجتماعيين والطلبة على حد سواء .
 - 4 . قيام إدارة المدرسة بالاتصال بين الأخصائيين الاجتماعيين وأسر الطلبة الذين يحتاجون إلى مساعدة من شأنه أن يعزز العلاقة بين إدارة المدرسة وأسر الطالب والأخصائي .
 - 5 . قيام برامج تدريبية تمنح الأخصائيين الاجتماعيين فرصة للتعلم و تطوير قدراتهم ومهاراتهم .
 - 6 . قيام الإدارة بتوفير فرص النمو المهني المتاحة ينمي قدرات الأخصائيين ويعطيهم حافز للتطور والإبداع .
 - 7 . توفير الحوافز المادية والمعنوية للأخصائيين الاجتماعيين داخل المدرسة تساعدهم على العطاء والاستمرارية .
- * المقترحات : هناك العديد من المواضيع المقترحة في هذا الشأن لعل من أهمها

- 1 . العمل على إعطاء دور اكبر للأخصائيين الاجتماعيين داخل المدرسة .
- 2 . العمل على تطوير مهارات الأخصائيين لإيجاد حلول للمشاكل التي تحدث بين الطلاب .
- 3 . إجراء برامج لتحديث وتطوير المهارات والأساليب الفنية لتعامل الأخصائيين داخل المدرسة .
- 4 . يوصي الباحث بتوزيع العمل على الأخصائيين الاجتماعيين بالتساوي داخل المدرسة .
- 5 . العمل على التوافق والتجانس بين الأخصائيين والإداريين داخل المدرسة .
- 6 . تطوير أسلوب الأخصائيين الاجتماعيين في تطبيق مبدأ السرية بالشكل المطلوب داخل المدرسة .

قائمة المراجع والمصادر

1. عوض عباس محمد ، 1988 ، دراسات في علم النفس والمهني دار المعرفة الجامعية ، ص 133.
2. السالم سالم محمد ، 1997 ، "الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية مجلة العلوم السياسية ، رسالة ماجستير منشورة ، الرياض ، ص 34 .
3. الكبير ياسين على ، 1983 ، الرضا عن العمل بين العاملين في حقول النفط ، مجلة كلية التربية ، جامعة الفاتح سابقا ، ص 7 .
4. التوجيهي محمد إبراهيم ، 1988 ، تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة الأداء الوظيفي ، المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول ، ص 15 .
5. محمد ناجي ، 1993 ، تطبيق نظرية قياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي ، الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ص 42 .
6. آل يحيي طلال ، 2003 ، مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم ، جامعة الملك سعود م (15) العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، 83 .
7. العديلي ناصر ، 1981 ، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري من جامعه ولاية كاليفورنيا ، ص 94 .
8. حيدر عبد المحسن وبن طالب إبراهيم ، 2005 ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض (بحث ميداني) ، معهد الإدارة العامة ، ص 23 .
9. متولى عبد العزيز ، 2001 ، الإعداد المهني وممارسة الخدمة الاجتماعية ، مكتبة الاتساع ، الإسكندرية ، ص 66 .
10. أبو النصر مدحت محمد ، 2009 ، فن ممارسة الخدمة الاجتماعية ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، ص 137 .