



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية)

=====

## مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة

إعداد

أ/ سحر صالح عبدالرحمن التويجري

كلية التربية جامعة القصيم

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد التاسع - جزء ثانى - سبتمبر ٢٠١٩م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير التخصص والدورات التدريبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الباحثة على الاستبانة في جمع المعلومات، وبلغ عدد العينة ٣١٧ معلمة، حيث اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وكانت أهم نتائج: أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد (التقدير واحترام الذات، طبيعة العمل، التفاعل الإداري والمهني، التفاعل الاجتماعي) ترجع لاختلاف التخصص، بينما توجد فروق دالة إحصائية فيما يتعلق ببعد (الانتماء، الأجور والمكافئات) ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات العلمية، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية ترجع لاختلاف الدورات التدريبية. وأوصت الدراسة بالحرص على توفير قيادة فعالة تسعى لرفع الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال بناء علاقات جيدة معهم، إشراكهم في بعض الأمور، وتشجيعهم للعمل بمناخ جيد.

## المقدمة:

التعليم من أعظم المهن وأشرفها وأكثرها صعوبة وحساسية، كونها تقوم بتنمية الافراد وبنائهم ومساعدتهم على الاندماج بالمجتمع، حيث يبذل المعلمون قصار جهدهم لنقل المعرفة وتقديم الطرق اللازمة التي تهئ تلاميذهم لفهم طبيعة الحياة في جميع مراحلهم ابتداءً من مرحلة رياض الأطفال حتى المرحلة الجامعية.

وتسعى أي مؤسسة إنتاجية أياً كانت اجتماعية، اقتصادية، تعليمية وغيرها، على الموازنة بين حاجاتها وحاجات الموظفين بها، عن طريق البحث عن الأساليب التي تشبع تلك الحاجات، لينعكس ذلك على أداء موظفيها، وبالتالي ينعكس على إنتاجها، فأداء الموظفين يقف على مدى تقبلهم للأعمال والمهام المنوطة لهم، وهذا يؤثر ويشكل أساسي على مستوى رضاهم في ما كلفوا به، و لا شك أن أداء الموظف الراضي عن عمله يختلف ويشكل واضح عن غيره من الموظفين الذين لا يشعرون بالرضا عن عملهم، وهذا ما يثبت أهمية الرضا الوظيفي في المؤسسات.

فالرضا الوظيفي من المواضيع التي تحتاج للتجديد التحديث بشكل مستمر لضمان فاعلية المؤسسة ونجاحها، كونه يمنح الأفراد فرصة لممارسة عملهم بالطرق التي تناسبهم، مما يجعلهم أكثر ارتياحاً ورضاء، وهذا ما يدعو الباحثين للاهتمام به والبحث الدائم عن كيفية الوصول إليه، والتعرف على أسبابه والعوامل التي تؤثر عليه سلباً أو إيجاباً. (بو منقار وخلفه، ٢٠١٥)

وكون المعلم هو أساس العملية التعليمية، فمن المهم التعرف على مدى رضاه وارتياحه عن عمله الذي يقوم به، والكشف على جميع الجوانب التي قد ترفع من رضاه وتجعله مقبلاً لعمله منتجاً به، وبالمقابل ايضاً معرفة جميع الجوانب التي قد تحبطه أو تؤثر سلباً على عمله وإنتاجه، فالإلمام بهذه الجوانب يساعدنا على دعم الايجابي منها وإبعاد أو تخفيف ما غير ذلك، سعياً لرفع مستوى رضا المعلم وبالتالي الرفع من إنتاجيته وكفاءته (كمال، ٢٠١٢)

وبناء على ذلك جاءت هذه الدراسة كمحاولة لإلقاء الضوء على الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة.

## مشكلة الدراسة:

في ظل اهتمام وزارة التعليم في المملكة بتطوير التعليم، والمحاول للوصول لأرقى مستوياته، ألفت الوزارة اهتماماً كبيراً للمعلمين، كون المعلم هو المحور الأساسي في تحسين العملية التعليمية والارتقاء بها، فينعكس ذلك وبشكل مباشر على مخرجات التعليم، وذلك يستدعي الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين، فمن خلال دراسة اتجاهات المعلمين ومعرفة ردود أفعالهم وتطلعاتهم ومراعاة ظروف عملهم الادارية والنفسية والاجتماعية، يرتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم ويظهر ذلك واضحاً في تحسن جودة العمل والأداء. وقد

اختلفت الدراسات في نتائجها حول موضوع الرضا الوظيفي، فأشارت نتائج الشهراني (٢٠١٣) إلى تمتع المعلمين في المراحل التعليمية الثلاثة بمحافظة ببشة بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، وذكر داوود (٢٠١٥) أن مستوى رضا المعلمين بين متوسط وضعيف، بينما الرضا على المهام والواجبات بالعمل حصل على درجة عالية، ومن ثم التقدير واحترام الذات، ومن ثم العلاقة بين الزملاء والرؤساء، ومستوى الرضا عن الرواتب والمكافآت منخفض.

ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي فإنه يتأثر ويؤثر بعدد كبير من المتغيرات فأشارت دراسة الروشدي (٢٠١١) أن هناك علاقة ايجابية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي للمعلمين، كما اضاف المنصوري (٢٠١٢) وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات والذكاء العاطفي لدى المديرين والمديرات، بينما ذكر الحسيان (٢٠١٠) أن هناك علاقة سلبية بين السلوك الإداري المعيق للمناخ التنظيمي والرضا الوظيفي بشكل عام، وتوصل حداد (٢٠٠٦) إلى أنه لا توجد فروق في أثر النمط القيادي في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظ عجلون، وأظهرت نتائج (Hytti, Kautonen, & Akola (2013) أن لخصائص العمل أثر في تحسين مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر، حيث كانت خصائص العمل المؤثرة هي (الاستقلالية، هوية العمل، تنوع العمل، أهمية العمل، التغذية الراجعة).

ويتسخلص من ذلك أن الرضا الوظيفي للمعلمين يتأثر بشكل واضح بطبيعة بيئة العمل التي يعيش بها والأعمال والمهام التي تسند إليه، وهذه الدراسة سوف تركز على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة.

### أسئلة الدراسة:

طرحت الدراسة عدداً من الاسئلة لكشف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة ويمكن إجمالها في مايلي:

س١: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة؟

س٢: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغيرات (التخصص والدورات التدريبية) لصالح الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة؟

س٣: ما لمقترحات التي يمكن أن تسهم في رفع الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية في مدينة بريدة؟

### أهداف الدراسة:

١. التعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة.
٢. الكشف عن الفروق بين المعلمات حول مدى رضاهم الوظيفي تعزى للمتغيرات (التخصص والدورات التدريبية)
٣. وضع اقتراحات وتوصيات بناء على نتائج الدراسة يمكن أن تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي في مدارس مدينة بريدة.

## أهمية الدراسة:

1. تبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوعها وهو مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، الامر الذي يساعد المسؤولين في وزارة التعليم لمحاولة رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين لزيادة الانتاجية.
2. تكمن الدراسة عن تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، حيث يعتبر الرضا الوظيفي مؤشراً على ولاء المعلم واستعداده لبذل الجهد والمثابرة من أجل تحقيق أهداف المدرسة.
3. تفيد نتائج الدراسة الباحثين والمهتمين، حتى تقدم لهم نتائج حول الرضا الوظيفي، وتفتح لهم آفاق لدراسات مستقبلية.
4. تساهم الدراسة في تقديم اقتراحات وتوصيات حول شعور المعلمات بضغط العمل والتذمر منه ومدى رضاهم الوظيفي عنه.

## حدود الدراسة:

### تحدد الدراسة طبقاً للنقاط التالية:

**الحدود الموضوعية:** الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة.

**الحدود المكانية:** المدارس الثانوية في مدينة بريدة التعليمية.

**الحدود البشرية:** معلمات المرحلة الثانوية

**الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٠هـ / ٢٠١٩م

## منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي كونه يتلائم مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

## مصطلحات الدراسة:

اختلف الباحثون في تعريف الرضا الوظيفي وتطور مفهومه من النظرة البسيطة على أنه مجموعة مشاعر يحملها الفرد نحو عمله أو وظيفته إلى النظرة المركبة التي تحدد جوانب متعددة من الرضا الوظيفي، وعلى العموم لا يوجد اتفاق على تعريف الرضا الوظيفي، إذ أنه يتغير مباشرة مع مدى إشباع حاجات الفرد.

## فقد عُرف الرضا الوظيفي Job Satisfaction:

أنه "التعبير العام عن المواقف الايجابية للموظفين اتجاه وظائفهم، نتيجة خصائصها وميزاتها المتنوعة، وكذا المكانة الاجتماعية التي جنوها والخبرات التي اكتسبوها من عملهم هذا" (Le Boterf (2000).

ويعرف بأنه "عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم الذي ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم" شاويش (٢٠٠٧).

**وتعرف إجرائياً بهذا الدراسة:**

بأنها مجموعة من المشاعر التي يشعرون بها معلمات المرحلة الثانوية والتي تعبر عن رضاهم النفسي وارتياحهم بالعمل ومدى قدرتهم لتحمل ضغوطه وأعبائه، من خلال ما توفره لهم بيئة العمل من دعم معنوي ومادي وعلاقات إيجابية مع القائدة والزميلات داخل المدرسة.

**الاطار النظري:**

**مفهوم الرضا الوظيفي:**

يعد مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم الغامضة حيث يصعب قياسها بدقة وتفسيرها واثباتها كونها حالة انفعالية متغيرة حسب الظروف المحيطة بها، ولهذا السبب كثرت البحوث والدراسات التي تناولت هذا المفهوم، ولذلك أيضاً تعددت مفاهيم الرضا الوظيفي الطالعة (٢٠١٨) ومنها:

وعرفه المعيني (٢٠١٨) الرضا الوظيفي هو ما يحمله الأفراد من توقعات حيال عملهم الذي يقومون به، وهذه التوقعات ترجع لمجموعة من الاستجابات التي إما أن تكون إيجابية أو سلبية.

وأشار العرفج (٢٠١٢) هي مجموعة من المشاعر التي تظهر على العاملين وتدفعهم إلى تقبل متطلبات ووظائفهم وما تقدم لهم الوظيفة من تطور في المجال ودعم مادي ومعنوي.

**نظرة تاريخية للرضا الوظيفي:**

ترجع بداية الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي وأثره على الأفراد إلى بدايات القرن العشرين، وكانت أول محاولة لتايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management Theory) والذي فسّر سلوك العامل في المؤسسة وفي كيفية تحفيزه من أجل زيادة إنتاجيته، والهدف من النظرية لم يكن مراعاة أحوال العاملين الاجتماعية، إنما كان حل مشكلات الإنتاجية، ومحاولة الرفع من مستوى أداء العامل لتحسين إنتاجيته، وقد ساعدت هذه النظرية رفع مستوى الإنتاجية ولكن باعتبارها أن العامل أداة من أدوات رفع الإنتاج، ومن أجل أن يبذل العامل أقصى طاقته لرفع الإنتاجية، فلا بد على الإدارة تدريبه ومراقبته وتحفيزه بالإضافة لمعاقبته عند التقصير. فلمبان (٢٠٠٨)

**أهمية الرضا الوظيفي:**

تكمن أهمية الرضا الوظيفي لتمحوره حول الانسان، كونه أهم عنصر في الثروة الحقيقية، ولأن جميع المؤسسات تعتمد وبشكل رئيسي على عقل الانسان لأداء العمل وإدارته والرفع من إنتاجيته. (برياح وآخرون، ٢٠١٦)

وقد أشار كل من (Elewa 2017) و عبدالله (2015) إلى مجموعة من النقاط التي يمكن تلخيصها بـ:

- ١- أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى إنخفاض نسبة الغياب لدى العاملين داخل المؤسسة.
- ٢- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يينمي شعور الولاء نحو المؤسسة من قبل العاملين، وهذا يؤدي إلى أن تكون المنتجات ذو جودة مرتفعة.
- ٣- أن العاملين ذو الرضا الوظيفي عالي المستوى أكثر تحملاً لضغوط العمل.

### أنواع الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد والأوجه وعليه توجد عدة أنواع لتصنيفه فذكر فلمبان (٢٠٠٨) وأبو عيشة (٢٠١٥) إلى أن الرضا الوظيفي يمكن تقسيمه إلى قسمين من ناحية المجال ومن ناحية الزمن:

### فمن ناحية المجال:

١. الرضا الوظيفي الداخلي: يرتبط بالجوانب الشخصية للعامل: القبول، احترام الذات، تقدير الشخص، الشعور بالراحة، الاستعداد الداخلي للعمل.
٢. الرضا الوظيفي الخارجي: يرتبط بالجوانب المحيطة بالعامل: الرئيس، الزملاء، والحوافز والترقيات

### ومن ناحية الزمن:

- ١- الرضا الوظيفي المتوقع: هو شعور داخل الفرد ناتج عن ما يقوم به من جهد في أداء أعماله وواجباته لتحقيق غاية معينة
- ٢- الرضا الوظيفي الفعلي: مرحلة يصل لها الفرد بعد الوصول للنوع الأول وهو تحقيق الغاية التي يعمل من أجلها.

### أبعاد الرضا الوظيفي:

من خلال النظريات والتعريفات التي حاولت توضيح معنى الرضا الوظيفي وكيفية حدوثه نجد أنه يأخذ إحدى البعدين التاليين:

### أبعاد ترتبط ببيئة العمل:

وتشمل نظام المؤسسة، وسياسة الاشراف لديهم، والعلاقة بين القادة وزملاء العمل، ونظام الأجور، وظروفها الاجتماعية والمادية، وأبعاد ترتبط بمحتوى العمل: وتعني ما يقوم به الفرد من أعمال وما يطلب منه مثل: تكليف بالمسؤوليات، والتدريب والنمو المهني والترقية. صلاح الدين (٢٠١٦)

## نظريات الرضا الوظيفي:

من أشهر النظريات التي تطرقت لهذا المجال:

- نظرية سلم الحاجات (لماسلو):

الحاجات هي الأساس خلف كل دافع من دوافع الانسان، وهي التي تظهر للأفراد رغباتهم وتوترهم ومن ثم يظهر سلوك معين ليحدد من هذا التوتر، ومن واجب المؤسسات معرفة هذه الحاجات ومحاولة الالمام بطبيعتها ومعرفة ما خلف السلوك الظاهر من دوافع، لتستطيع من خلالها تحفيز العاملين وإشباع حاجاتهم.

وتعتبر نظرية ماسلو هي أشهر النظريات التي سعت لتفسير سلوك الأفراد ومعرفة حاجاتهم وإشباعها، ومبادئ هذه النظرية:

١- ترتيب حاجات الأفراد بشكل تصاعدي حسب اولويتها.

٢- الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الأفراد، أما الحاجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الأفراد إنما ينتهي دورها في عملية الحفز العتوم (٢٠١٥).

وأشار فلمبان (٢٠٠٨) عن المشعان (١٤١٣) إلى نظرية Z والتي أسسها العالم Oushi والقائم أساسها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل، ومشكلة إنتاجية العامل لا تحل بصرف الأموال أو بالتطوير فقط، وإنما تحتاج إلى إدارة الأفراد بطريقة تنمي لديهم روح الجماعة، وأسس هذه النظرية:

- الثقة: يجب على المؤسسات أن تثق بعاملينها.
- المهارة: وتعني الدقة والمهارة في أداء الأعمال.
- الألفة: وهي تكوين علاقات إجتماعية إيجابية طيبة مع الزملاء.

## العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

وتبعاً للنظريات السابقة وغيرها من النظريات المعرفية والسلوكية، وضع الباحثون مجموعة من العوامل التي تقيس الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات المختلفة، وهذه العوامل تركز على الجانب الخاص بالوظيفة نفسها وقدرتها على إشباع حاجات الفرد، وعوامل تتعلق بالأمور المادية وعوامل تتعلق بنظام القيادة في المنظمة، وعوامل تتعلق بالجوانب الإنسانية والاجتماعية (المنصور، ٢٠٠٨)، خيرت، (٢٠١٧)) وفيما يلي عرض لهذه العوامل:

باوزير وآخرون

## عوامل تتعلق بالوظيفة وقدرتها على إشباع حاجات الفرد:

- قدرة العمل على احترام الفرد وتنمية قدراته ومهاراته.
- تشجيع الفرد على الإبداع والابتكار.
- رفع المكانة الاجتماعية لدى الفرد.



### عوامل تتعلق بالسلوك التنظيمي في الوظيفة ومنها:

- المشاركة في اتخاذ القرارات
- العدل في التعامل مع العاملين
- النظر لاقتراحات العاملين وشكواهم

### عوامل تتعلق بالجانب المادي في الوظيفة ومنها:

- يكون الراتب مراعيًا لتكلفة المعيشة.
- توفر نظام واضح للمكافآت والحوافز.

### الدراسات السابقة العربية:

تناولت دراسة النوافعة (٢٠١٨) لمعرفة بيان أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة، حيث تمثلت مشكلة الدراسة بعدم استقرار الموظفين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تم بناء نموذج لمتغيرات القياس ثم طور لتصبح استبانة، ونكونت عينة الدراسة من (٢١٧) عضواً، وأظهرت النتائج: بأن مستوى الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي في الجامعات الخاصة كانت بدرجة متوسطة، وأن هناك أثر للرضا الوظيفي بمتغيراته على الولاء الوظيفي.

وسعت دراسة (Walson (2017 إلى التعرف على أهم المبادئ الأخلاقية التي تعزز الرضا الوظيفي، ولتحقيق الأهداف استطلع الباحث على آراء عينة من القيادات العليا والعاملين في الجامعات الماليزية، وبلغ عدد العينة (٤١٤) قائداً وموظفاً، وذلك من خلال استمارة يوجد بها أسئلة مفتوحة، حول سبل تحقيق الرضا الوظيفي، واستقصاء مدى تناولهم لموضوع الأخلاقيات في تحقيق الرضا، فتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تبادلية بين أخلاقيات الأعمال والرضا الوظيفي، حيث إن وجود أخلاقيات وسلوك أخلاقي يعزز الرضا الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي من شأنه تعزيز العلاقات داخل العمل، وتحسين مستوى الالتزام بلوائح وقوانين العمل بما فيها الأخلاقيات.

وتناولت دراسة الخشاب (٢٠١٧) الى التعرف على قياس الرضا في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على استبانة محكمة تم تصميمها وتطويرها بناء على الدراسات السابقة، وبلغ حجم العينة الى (٢٢١) شخص من العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج ابرزها: وجود أثر معنوي لأبعاد الرضا الوظيفي المتمثل بـ (بيئة العمل الداخلية، الأجور والترقية، العلاقة مع الزملاء، والإشراف والقيادة) على الارتباط الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء في دولة الكويت وبدرجة مرتفعة.

وكشفت دراسة (Ilyas & Abdullah, 2016) إلى معرفة أثر القيادة والثقافة التنظيمية والذكاء العاطفي والرضا الوظيفي على أداء المعلمين في المدرسة الثانوية العليا في بلدية بالوبو (Palopo) جنوب سولاويسي (South Sulawesi). حيث تكونت عينة الدراسة من (٧٨) معلماً، وأظهرت النتائج: أن القيادة تؤثر بشكل مباشر على أداء المعلم، وأظهرت كذلك أن الرضا الوظيفي يؤثر مباشرة على أداء المعلم، وأن القيادة تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي، وأن الثقافة التنظيمية تؤثر مباشرة على الرضا الوظيفي.

وسعت دراسة داوود (٢٠١٥) إلى تفعيل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبانة على (١٣٠٠) معلم، وأظهرت النتائج أن مستوى رضا المعلمين بين متوسط وضعيف، وأن الرضا على المهام والواجبات بالعمل حصل على درجة عالية، وأتى بعده التقدير واحترام الذات، ومن ثم العلاقة بين الزملاء والرؤساء، ومستوى الرضا عن الرواتب والمكافآت منخفض، كما أن هناك علاقة ارتباط قوي بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وتناولت دراسة (Hytti, Kautonen, & Akola 2013) إلى التعرف على بعض محددات الرضا الوظيفي، وذلك من خلال تحليل أثر أنماط وخصائص العمل على درجات الرضا الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (2327) فرداً من العاملين في اتحادات نقابات الموظفين المهنيين والإداريين في فنلندا (Akava)، وطبقت أداة الدراسة عليهم بشكل مسح إلكتروني، وتوصلت الدراسة إلى أن مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر أكبر من نظائرهم الموظفين العاديين في فنلندا، وأظهرت النتائج أن لخصائص العمل أثر في مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل حر والموظفين، حيث كانت خصائص العمل المؤثرة هي (الاستقلالية، هوية العمل، تنوع العمل، أهمية العمل، التغذية الراجعة).

وهدفت دراسة الشهراني (٢٠١٣) إلى التعرف على النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس في محافظة ببشة، من وجهة نظر المعلمين، وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم في المراحل التعليمية في محافظة ببشة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي، واستعانت باستبانة مطبقة على عينة عشوائية بلغ عددها (٤٢٥) معلماً، وتوصلت الدراسة أن النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس في محافظة ببشة هو النمط الديمقراطي، كما أشارت إلى تمتع المعلمين في المراحل التعليمية الثلاثة بالمحافظة بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، وأكدت على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين النمط القيادي السائد وبين مستوى الرضا الوظيفي العام.

واجريت دراسة Al nowaisir (٢٠١٣) لتقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي والخلفية الاكاديمية للعاملين في المملكة العربية السعودية، وكان الهدف الاساسي من البحث هو تحديد مستويات الرضا الوظيفي من الموظفين في المملكة العربية السعودية الذين يعملون في وظائف غير مرتبطة بخلفياتهم الاكاديمية، وتكونت العينة من (٣٠٠) موظف، وكانت نتائج الدراسة أن معظم الموظفين في المملكة العربية السعودية في وظائف غير مرتبطة بخلفيتهم التعليمية، ومعظم الخريجين ينخروطن في وظائف بعيدة كل البعد عن تخصصهم الاكاديمي، وعدم تناسب متطلبات الوظيفة للعاملين وخلفيتهم التعليمية تسبب انخفاض كبير في رضا الموظفين.

وسعت دراسة العرفج (٢٠١٢) إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في مجال الحاسب الآلي في جميع المراحل الدراسية في مدارس التعليم العام (بنين) في محافظة الأحساء، وتكونت عينة الدراسة من (٨١) معلم و(٨٦) محاضر، وقد تم تصميم استبانة خاصة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين متوسطة، وهي تنازلياً (مجال المهام الوظيفية، ومجال الدعم الإداري والعلاقات الإجتماعية، والأمن والسلامة، ومجال الموارد والتجهيزات المادية ومجال التطوير المهني كانت بين المستوى المتوسط والضعيف، ومجال الرواتب والمكافئات والتعويضات أقل من المستوى الضعيف).

وتناولت دراسة المنصوري (٢٠١٢) الى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي لمديري مدارس المرحلة الاساسية ومديراتها بمنطقة تبوك بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات، واستخدم الباحث مقياسين هما مقياس الذكاء العاطفي ومقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٣٧) مشاركاً ومشاركة منهم (٧٠) مديراً ومديرة، و(٣٦٧) معلماً ومعلمة، وتوصلت النتائج الى: مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات قد جاء متوسطاً، وعدم وجود فروق بين درجات تقدير المعلمين والمعلمات على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر، ووجود فروق تعود لمتغيري الخبرة والمؤهل التعليمي، كما اكدت النتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات والذكاء العاطفي لدى المديرين والمديرات.

## الاطار الميداني:

## منهج البحث وإجراءاته

تعرض الباحثة هنا لإجراءات البحث من حيث المنهج الذي تم الاعتماد عليه، ومجتمع وعينة البحث والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وكيفية بناؤها والإجراءات التي تم اتباعها في التأكد من صدقها وثباتها وكذلك الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها للإجابة عن أسئلة البحث.

## أولاً: منهج البحث:

في البحث الحالي تم استخدام المنهج الوصفي وذلك للإجابة عن أسئلة البحث وهو المنهج المناسب لمثل البحث الحالي، حيث عرف (العساف، ٢٠١٢) المنهج الوصفي المسحي بأنه نوع من البحوث يتم بواسطته استجواب جميع أفراد المجتمع أو عينة كبيرة منهم وذلك بهدف وصف الظاهرة من حيث درجة وجودها وطبيعتها فقط ولا يتعدا الوصف ذكر العلاقة واستنتاج السبب.

## ثانياً: مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث الحالي في جميع معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة بريدة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، والبالغ عددهن ١٧٠٠ معلمة وفق آخر إحصائية لوزارة التعليم (وزارة التعليم، ٢٠١٩).

## ثالثاً: عينة البحث:

### ١- عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بالتطبيق عليها من ٥٠ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة بريدة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة وطبقت عليهن الاستبانة في صورتها الأولية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ.

### ٢- عينة البحث الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من ٣٣١ معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وطبقت عليهن الاستبانة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ، والجدول التالي يوضح توزيع المعلمات عينة البحث في ضوء المتغيرات المختلفة:

جدول (١): توزيع المعلمات عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة

النسبة	العدد	التخصص
٤٢.٩%	١٤٢	علمي
٥٧.١%	١٨٩	أدبي
النسبة	العدد	الدورات التدريبية
١٧.٢%	٥٧	لم تحضر أي دورة تدريبية
٢٤.٥%	٨١	حضرت من دورة إلى ثلاث دورات تدريبية
٥٨.٣%	١٩٣	حضرت أكثر من ثلاث دورات تدريبية

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المعلمات عينة البحث الأساسية كن من التخصصات الأدبية بنسبة بلغت ٥٧.١%، بينما بلغت نسبة المعلمات من التخصصات العلمية ٤٢.٩%

كذلك يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من معلمات عينة البحث الأساسية كن ممن حضرن أكثر من ثلاث دورات تدريبية بنسبة بلغت ٥٨.٣%، يليهن من حضرن من دورة تدريبية إلى ثلاث دورات تدريبية بنسبة بلغت ٢٤.٥%، وأخيراً من لم يحضرن أي دورات تدريبية بنسبة بلغت ١٧.٢%

#### رابعاً: أدوات البحث:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث الحالي وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة البحث، فبعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، والأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات تم بناء الاستبانة الحالية، وفيما يلي وصف للاستبانة المستخدمة في البحث وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات.

علماً بأن الاستبانة تتكون من محورين المحور الأول الرضا الوظيفي لدى المعلمات؛ ويتضمن ستة أبعاد هي التقدير واحترام الذات، الانتماء، طبيعة العمل، التفاعل الإداري والمهني، التفاعل الاجتماعي، الأجور والمكافآت.

#### المحور الثاني مقترحات زيادة الرضا الوظيفي.

#### الكفاءة السيكومترية للاستبانة:

#### أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على طريقتين هما:

#### ✓ الصدق الظاهري (صدق المحكمين): *Face Validity*

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وآثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات الاستبانة باتفاق المحكمين على جودة صياغتها وانتمائها للبعد المنتمية إليه.

✓ صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
المحور الأول: الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية							
المحور الثاني: مقترحات تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية		طبيعة العمل		الانتماء		التقدير واحترام الذات	
		**٠.٥٢٨	١	**٠.٣٦٨	١	**٠.٥١٩	١
		**٠.٥٥٥	٢	**٠.٥٦٠	٢	**٠.٦٦٢	٢
**٠.٦٠١	١	**٠.٦٥٨	٣	**٠.٧٤٢	٣	**٠.٧٥٧	٣
**٠.٧٨١	٢	**٠.٧٤٢	٤	**٠.٧٢٤	٤	**٠.٧٧٩	٤
**٠.٦٣٩	٣	**٠.٧٧٠	٥	**٠.٧٨٩	٥	**٠.٧٩٧	٥
**٠.٦٧٧	٤	**٠.٦٦٠	٦	**٠.٧٢٨	٦	**٠.٨٠٦	٦
**٠.٧٣٥	٥	الأجور والمكافآت		التفاعل الاجتماعي		التفاعل الإداري والمهني	
**٠.٦٤٥	٦	**٠.٨٣٦	١	**٠.٥٤١	١	**٠.٦١٧	١
**٠.٨١٦	٧	**٠.٦١٥	٢	**٠.٤٤٤	٢	**٠.٥٠٣	٢
**٠.٦٨١	٨	**٠.٨٨٥	٣	**٠.٧٢٣	٣	**٠.٨٤٥	٣
** دالة عند مستوى ٠.٠١ قيمة معامل الارتباط الجدولية عند حجم عينة ٥٠ ومستوى ثقة ٠.٣٥٤١ تساوي				**٠.٨٤٤	٤	**٠.٦٨٩	٤
				**٠.٧٧١	٥	**٠.٧٧٢	٥
				**٠.٧٦٣	٦	**٠.٨٥٦	٦
				**٠.٧٨٨	٧	**٠.٨٤١	٧

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

كذلك تم التأكد من اتساق الأبعاد الفرعية للمحور الأول والمتعلقة بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمحور فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

الأجور والمكافئات	التفاعل الاجتماعي	التفاعل الإداري والمهني	طبيعة العمل	الانتماء	التقدير واحترام الذات
**٠.٦٣٨	**٠.٨٣٤	**٠.٧٨٠	**٠.٧٨٩	**٠.٧٣٠	**٠.٧٤٦

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور الأول للاستبانة والمتعلق بالرضا الوظيفي لمعاملات المرحلة الثانوية جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.

**ثانياً: الثبات:**

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة وأبعادها الفرعية

معامل الثبات	الأبعاد	المحاور
٠.٧٩٦	التقدير واحترام الذات	المحور الأول: الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية
٠.٧٣١	الانتماء	
٠.٧٣٠	طبيعة العمل	
٠.٨٥٨	التفاعل الإداري والمهني	
٠.٨٢٨	التفاعل الاجتماعي	
٠.٧٧٨	الأجور والمكافئات	
٠.٩٢٦	المحور الأول ككل	
٠.٨٤١	مقترحات تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية	المحور الثاني:

يتضح من الجدول السابق أن لمحاور الاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات المحور الأول للاستبانة والمتعلق بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية من خلال الاختيار من خمسة اختيارات تتمثل في (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، أعارض، أعارض بشدة) لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد من أبعاد المحور الأول تعبر عن درجة عالية من الرضا الوظيفي، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد:

درجة التحقق	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد
منخفضة جداً	أقل من ١.٨
منخفضة	من ١.٨ لأقل من ٢.٦
متوسطة	من ٢.٦ لأقل من ٣.٤
عالية	من ٣.٤ لأقل من ٤.٢
عالية جداً	من ٤.٢ فأكثر

وتم الحصول على المحكات السابقة بتحديد مدى الاستجابات لكل عبارة (أكبر درجة - أقل درجة =  $٥-١=٤$ )، وقسمة هذا المدى على عدد الاستجابات لنحصل على سعة كل محك ( $٤/٥=٠.٨$ )؛ أما في حالة مقترحات تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية فتتم الاستجابة من خلال تدرج ثلاثي يحدد أهمية وقوة كل مقترح من هذه المقترحات وتتمثل الاستجابات في (مهم جداً، مهم، غير مهم) لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة تعبر عن درجة عالية من قوة وأهمية المقترح، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد قوة وأهمية كل مقترح من المقترحات بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات:

جدول (١): محكات تحديد قوة وأهمية مقترحات تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة

قوة المقترح وأهميته	المتوسط الحسابي للعبارة
ضعيفة	أقل من ١.٦٧
متوسطة	من ١.٦٧ لأقل من ٢.٣٤
كبيرة	من ٢.٣٤ فأكثر



وتم تحديد هذه المحكات بنفس الطريقة التي تم بها تحديد محكات الحكم على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية.

#### خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في البحث الحالي تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية *SPSS* كالتالي:

أولاً: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي تم استخدام:

١- معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation* في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

٢- معامل ثبات ألفا كرونباخ *Alpha Cronbach* في التأكد من ثبات الاستبانة.

#### ثانياً: للإجابة عن أسئلة البحث تم استخدام:

١- التكرارات *Frequencies* والنسب المئوية *Percent* والمتوسطات *Mean* والانحرافات المعيارية *Std. Deviation* في الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة وأهمية وقوة مقترحات تعزيه.

٢- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Tes* في التعرف على مدى اختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى الرضا الوظيفي والتي ترجع لاختلاف (التخصص).

٣- تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في التعرف على مدى اختلاف استجابات المعلمات عينة البحث حول مستوى الرضا الوظيفي والتي ترجع لاختلاف (الدورات التدريبية).

٤- اختبار أقل فرق دال *LSD* كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين.

#### نتائج البحث ومناقشتها:

#### أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للبحث الحالي على "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الأول للاستبانة والمتعلقة بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

### ١- البعد الأول: التقدير واحترام الذات:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الأول: التقدير واحترام الذات

م	العبارات	الاستجابة										الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق	الترتيب
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
١	اعتقد أن مهنة التعليم تنفق مع ميولي وقدراتي	٣	٠.٩	٤	١.٢	٢٦	٧.٩	٩٧	٢٩.٣	٢٠١	٦٠.٧	٤.٤٧٧	٠.٧٦٨	كبيرة جداً	١
٢	تثني قائدة المدرسة على أعمالي	٣	٠.٩	١٢	٣.٦	٣١	٩.٤	١٥١	٤٥.٦	١٣٤	٤٠.٥	٤.٢١١	٠.٨٢٦	كبيرة جداً	٤
٣	تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين	١	٠.٣	١١	٣.٣	٤٩	١٤.٨	١١٠	٣٣.٢	١٦٠	٤٨.٣	٤.٢٦٠	٠.٨٥٢	كبيرة جداً	٣
٤	يحترم أولياء الأمور جهدي مع أبنائهم	٢	٠.٦	١٥	٤.٥	٧٦	٢٣.٠	١٣٠	٣٩.٣	١٠٨	٣٢.٦	٣.٩٨٨	٠.٨٩١	كبيرة جداً	٦
٥	أشعر بالرضا في قرارة نفسي لأني معلمة	٦	١.٨	٩	٢.٧	٤٢	١٢.٧	٩٦	٢٩.٠	١٧٨	٥٣.٨	٤.٣٠٢	٠.٩٢١	كبيرة جداً	٢
٦	أشعر أن أفكارني تنال اهتمام زميلاتي	٢	٠.٦	١٢	٣.٦	٤٨	١٤.٥	١٣٩	٤٢.٠	١٣٠	٣٩.٣	٤.١٥٧	٠.٨٤٥	كبيرة جداً	٥
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الأول: التقدير واحترام الذات										٤.٢٣٣	٠.٨٥١	كبيرة جداً	

## يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالتقدير واحترام الذات متحقق بدرجة كبيرة جداً حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدراجات الكلية على هذا البعد ٤.٢٣٣ بانحراف معياري ٠.٨٥١، وهذا يشير إلى أن معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة يتمتعن بدرجة عالية من التقدير والاحترام، وذلك يرجع إلى عدة أسباب منها: تقدير قائدة المدرسة وأولياء الأمور لجهودهن مع الطالبات، توافق عملهم لميولهم، الأخذ بعين الاعتبار لأفكارهم ومقترحاتهم.

وهذه النتيجة تتفق مع (الزيود، ٢٠١٧) بأن هناك إحترام عالي لذات المعلم في المرحلة الثانوية في عمان، بينما خالفت دراسة (المطرفي، ٢٠١١) التي أوضحت أن التقدير لدى مديري مدارس التعليم العام جاء بدرجة متوسطة. وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٢٦٠ بانحراف معياري ٠.٨٥٢، وقد يعزى ذلك إلى ارتفاع مكانة المعلم في المجتمع.
- جاءت العبارة "تثني قائدة المدرسة على أعمالي" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٢١١ بانحراف معياري ٠.٨٢٦، وقد يعزى ذلك إلى تقدير القائدة لجهود المعلمات، ودعمها المستمر لهم.
- جاءت العبارة "يحترم أولياء الأمور جهدي مع أبنائهم" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٩٨٨ بانحراف معياري ٠.٨٩١، وقد يعزى ذلك كون أولياء الأمور يلاحظون تقدم أبنائهم وارتفاع محصلاتهم العلمية.

ويمكن توضيح مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما

يتعلق بالتقدير واحترام الذات

٢- البعد الثاني: الانتماء:

جدول (: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثاني: الانتماء

م	العبارات	الاستجابة													
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة	٥	١٩	٥٠٧	٣٣	١٠٠٠	١١٨	٣٥٠٦	١٥٦	٤٧٠١	٤٠٢١١	٠٠٩٤٦	كبيرة جداً	٥	
٢	أشعر بأننا بالمدرسة أسرة متماسكة	١	١٥	٤٠٥	٥٥	١٦٠٦	١٥٠	٤٥٠٣	١١٠	٣٣٠٢	٤٠٦٦٦	٠٠٨٣٩	كبيرة جداً	٦	
٣	أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها	٢	٨	٢٠٤	٣٩	١١٠٨	١٠٦	٣٢٠٠	١٧٦	٥٣٠٢	٤٠٣٤٧	٠٠٨٢٦	كبيرة جداً	٢	
٤	أفكر كثيراً في تطوير أساليب تدريسي	٢	١٠	٣٠٠	٣٥	١٠٠٦	١١٩	٣٦٠٠	١٦٥	٤٩٠٨	٤٠٣١٤	٠٠٨٢٦	كبيرة جداً	٣	
٥	تضايقتني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم	٥	١١	٣٠٣	٣٥	١٠٠٦	١٠٤	٣١٠٤	١٧٦	٥٣٠٢	٤٠٣١٤	٠٠٩٠٠	كبيرة جداً	٤	
٦	لي صديقات أعتز بهن من زميلاتي بالمدرسة	٢	١٠	٣٠٠	٢٧	٨٠٢	١٠٤	٣١٠٤	١٨٨	٥٦٠٨	٤٠٤٠٨	٠٠٨١٣	كبيرة جداً	١	
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثاني: الانتماء										٤٠٢٧٧	٠٠٨٥٨	كبيرة جداً	

## يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالانتماء متحقق بدرجة كبيرة جداً حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدراجات الكلية على هذا البعد ٤.٢٧٧ بانحراف معياري ٠.٨٥٨، وهذا يوضح أن معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة يشعرون بالانتماء العالي للمدرسة، وذلك يعود إلى الترابط الوثيق بين العاملين بالمدرسة، وإتسام المدرسة بروح التألف والتعاون بين المعلمات، والعدل في توزيع المهام وقلة وجود الضغوط والأعباء المدرسية.

واختلفت مع دراسة (خطاب، ١٩٨٨) التي ذكرت أن الرضا عن العمل للمرأة العاملة السعودية والانتماء التنظيمي أتى بدرجة منخفضة. وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "لي صديقات أعتز بهم من زميلاتي بالمدرسة" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٤٠٨ بانحراف معياري ٠.٨١٣. وذلك يعزى للتألف والتماسك بين المعلمات، وتقدير كل منهم لظروف الأخرى.

- جاءت العبارة "تضايقتني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٣١٤ بانحراف معياري ٠.٩٠٠، وذلك يعزى إلى فقدان ثقة المجتمع به كمرابي وانفصال المعلم والمدرسة عن المجتمع.

- جاءت العبارة "أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٢١١ بانحراف معياري ٠.٩٤٦، وذلك يعزى إلى محاولة المعلمة على السيطرة والتغلب على جميع المشكلات التي تواجهها وخوفها من أن تتفاقم.

- جاءت العبارة "أشعر بأننا بالمدرسة أسرة متماسكة" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٠٦٦ بانحراف معياري ٠.٨٣٩، وذلك يعزى لقوة التألف والتعاون بين العاملين في المدرسة.

ويمكن توضيح مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالانتماء

البعد الثالث: طبيعة العمل:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثالث: طبيعة العمل

م	العبارات	الاستجابة										المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار	٠.٩	٣	١١	٣.٣	٣٨	١١.٥	١١٠	٣٣.٢	١٦٩	٥١.١	٤.٣٠٢	٠.٨٦٧	كبيرة جداً	١
٢	التدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة	٠.٣	١	٧	٢.١	٤٢	١٢.٧	١٣٦	٤١.١	١٤٥	٤٣.٨	٤.٢٦٠	٠.٧٨٢	كبيرة جداً	٢
٣	اعتقد أن نصابي من الحصاص مناسب	٦.٠	٢٠	٣٦	١٠.٩	٦٨	٢٠.٥	١١٩	٣٦.٠	٨٨	٢٦.٦	٣.٦٦٢	١.١٥٧	كبيرة	٥
٤	الإمكانات المتوفرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد	٥.٤	١٨	٥٠	١٥.١	٨٣	٢٥.١	١١١	٣٣.٥	٦٩	٢٠.٨	٣.٤٩٢	١.١٤٠	كبيرة	٦
٥	أجد تعاوناً وثيقاً من أولياء الأمور في متابعة توجيهاتي لتحسين نمو أبنائهم	٢.٧	٩	٢٧	٨.٢	١٠٩	٣٢.٩	١٠٦	٣٢.٠	٨٠	٢٤.٢	٣.٦٦٨	١.٠١٧	كبيرة	٤
٦	أشعر أن التدريس عمل جذاب	١.٥	٥	١٧	٥.١	٦٠	١٨.١	١٣٠	٣٩.٣	١١٩	٣٦.٠	٤.٠٣٠	٠.٩٤٠	كبيرة	٣
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثالث: طبيعة العمل										٣.٩٠٢	٠.٩٨٤	كبيرة	

## يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بطبيعة العمل متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٣.٩٠٢ بانحراف معياري ٠.٩٨٤، ويرجع ذلك إلى قلة أعباء وضغوط العمل، توفر سبل الراحة والرضا والمدرسة، ومراعاة قائدة المدرسة لحاجات المعلمات، المرونة والسهولة في العمل، وتتفق هنا مع نتائج (الداود، ٢٠١٢) التي أكدت أن معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض يتمتعن بدرجة مرتفعة في الرضا عن ظروف العمل، وقد يعود ذلك إلى قدرتهم على التكيف في الوسط المهني، وتتفق أيضاً مع دراسة (الخشاب، ٢٠١٧) أن الرضا الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت لطبيعة البيئة الداخلية جاء بمستوى عالي. وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٣٠٢ بانحراف معياري ٠.٨٦٧، وقد يعزى ذلك لمحاولة توصيل المعلومة بشكل أسرع للطالبات، وللتغير من الطرق التقليدية.
- جاءت العبارة "التدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٢٦٠ بانحراف معياري ٠.٧٨٢، وقد يعزى ذلك إلى تطور المستمر للمناهج الدراسية، والنمو المعرفي السريع.
- جاءت العبارة "اعتقد أن نصابي من الحصص مناسب" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٦٦٢ بانحراف معياري ١.١٥٧، وذلك يعزى لقلة سنوات المرحلة الثانوية وإنقسام الطالبات إلى شعبتين مختلفتين في المقررات الدراسية.
- جاءت العبارة "الإمكانات المتوفرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٤٩٢ بانحراف معياري ١.١٤٠، وذلك يعزى للاهتمام بجودة المدارس لتحقيق أهداف التعليم المطلوبة.

ويمكن توضيح مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بطبيعة العمل

٣- البعد الرابع: التفاعل الإداري والمهني:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الرابع: التفاعل الإداري والمهني

م	العبارات	الاستجابة										الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب	
		أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	تنقل قائدة المدرسة اقتراحاتي بحماس	٤	١.٢	١١	٣.٣	٧٠	٢١.١	١٢١	٣٦.٦	١٢٥	٣٧.٨	٤٠.٦٣	٠.٩١١	كبيرة	٥
٢	زميلاتي من المعلمات يحفزوني للتدريس بطريقة أفضل	١	٠.٣	١٣	٣.٩	٥٣	١٦.٠	١٧٠	٥١.٤	٩٤	٢٨.٤	٤٠.٣٦	٠.٧٩٣	كبيرة	٦
٣	تقدم لي قائدة المدرسة المساعدة عندما احتاجها	٢	٠.٦	١٢	٣.٦	٦٨	٢٠.٥	١٢٧	٣٨.٤	١٢٢	٣٦.٩	٤٠.٧٣	٠.٨٧٨	كبيرة	٤
٤	تربطني بموجهة مادتي الدراسية علاقة احترام فكري متبادل	٣	٠.٩	١٥	٤.٥	٤١	١٢.٤	١٣٨	٤١.٧	١٣٤	٤٠.٥	٤١.٦٣	٠.٨٧٦	كبيرة	٢
٥	تعاملني قائدة مدرستي بطريقة حسنة أثناء زيارتها الصفية	١	٠.٣	٦	١.٨	٣٧	١١.٢	١٢٤	٣٧.٥	١٦٣	٤٩.٢	٤٣.٣٥	٠.٧٧٠	كبيرة جداً	١
٦	تمنحني قائدة مدرستي الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكلف بها	٥	١.٥	١٠	٣.٠	٥٩	١٧.٨	١٢٤	٣٧.٥	١٣٣	٤٠.٢	٤١.١١٨	٠.٩٠٩	كبيرة	٣
٧	أشعر أن قائدة مدرستي تعامل جميع المعلمات بالتساوي	٥	١.٥	٢٥	٧.٦	٦٧	٢٠.٢	١٠٧	٣٢.٣	١٢٧	٣٨.٤	٣٩.٨٥	١.٠١٣	كبيرة	٧
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الرابع: التفاعل الإداري والمهني										٤١.١٠	٠.٨٧٩	كبيرة	



## يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالتفاعل الإداري والمهني متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدراجات الكلية على هذا البعد ٤.١١٠ بانحراف معياري ٠.٨٧٩، والسبب خلف ذلك هو وجود قيادة فعالة وماهرة، تشبع حاجات المعلمات، تفوض بعض الصلاحيات لهن، تعاملهن بعدل ومساواة، تقدر جهودهن المبذولة، تعاملهن بفرح مما أدى إلى ارتفاع مستوى رضا معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة للتفاعل الإداري والمهني. وقد اختلفت مع دراسة (العبد، ٢٠١١) التي ذكرت أن التواصل الإداري مع المعلمين في منطقة تبوك جاء بدرجة متوسطة. واختلفت مع دراسة (الرويلي، ٢٠١٧) حيث جاء الرضا الوظيفي لمجال الإدارة المدرسية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة القريات ككل كانت بدرجة متوسطة، وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "تعاملني قائدة مدرستي بطريقة حسنة أثناء زيارتها الصفية" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٣٣٥ بانحراف معياري ٠.٧٧٠. وذلك يعزى لوعي القائدة بمهارات القائد الديمقراطي الذي يدفع الآخرين لتقديم ما أفضل لديهم بالاحترام والمعاملة الجيدة.
- جاءت العبارة "زميلاتي من المعلمات يحفزونني للتدريس بطريقة أفضل" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٠٣٦ بانحراف معياري ٠.٧٩٣. وذلك يعزى لتعاون المعلمات بين بعضهم لبعض، وشعورهم بأهمية التشجيع للرقى بالمستوى التعليمي للأفضل.
- جاءت العبارة "أشعر أن قائدة مدرستي تعامل جميع المعلمات بالتساوي" في الترتيب السابع من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٩٨٥ بانحراف معياري ١.٠١٣. وذلك يعزى كون العدل التنظيمي له أثر كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

ويمكن توضيح مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالتفاعل الإداري والمهني

٤- البعد الخامس: التفاعل الاجتماعي:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الخامس: التفاعل الاجتماعي

م	العبارات	الاستجابة										الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب	
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	أفضل مشاركة طالباتي في أنشطتهم الغير صفية	٥	١٠٥	١٢	٣٠٦	٤٤	١٣٣	١٢٩	٣٩٠	١٤١	٤٢٦	٤٠١٧٥	٠٠٩٠١	كبيرة	٣
٢	يوفر لي التدريس الاحتكاك بأفراد متقنين	٢	٠٠٦	١١	٣٠٣	٤٠	١٢٠	١٣٦	٤١٠	١٤٢	٤٢٩	٤٠٢٢٤	٠٠٨٣٠	كبيرة جداً	٢
٣	يربطني بزميلاتي المعلمات تعاون وثيق	٢	٠٠٦	٥	١٠٥	٣٨	١١٥	١٤٠	٤٢٣	١٤٦	٤٤٠	٤٠٢٧٨	٠٠٧٧٢	كبيرة جداً	١
٤	تحرص قائدة مدرستي على تنمية علاقات اجتماعية طيبة بين أفراد المجتمع المدرسي	٣	٠٠٩	٨	٢٠٤	٥٧	١٧٢	١٤١	٤٢٦	١٢٢	٣٨٩	٤٠١٢١	٠٠٨٤١	كبيرة	٤
٥	اتبادل الزيارات العائلية مع كثير من زميلاتي في المدرسة	١٨	٥٠٤	٣٤	١٠٠٣	٩٦	٢٩٠	١١١	٣٣٥	٧٢	٢١٨	٣٠٥٥٩	١٠١٠٣	كبيرة	٦
٦	تحرص طالباتي على معرفة آرائهن اتجاه بعض القضايا الاجتماعية	٦	١٠٨	١٨	٥٠٤	٦٤	١٩٣	١٤٥	٤٣٨	٩٨	٢٩٦	٣٠٩٤٠	٠٠٩٣٢	كبيرة	٥
٧	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور	١٥	٤٠٥	٣٧	١١٠٢	٩٧	٢٩٣	١١٨	٣٥٦	٦٤	١٩٣	٣٠٥٤١	١٠٠٦٥	كبيرة	٧
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الخامس: التفاعل الاجتماعي										٣٠٩٧٧	٠٠٩٢٠	كبيرة	

## يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالتفاعل الاجتماعي متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٣.٩٧٧ بانحراف معياري ٠.٩٢٠، وهذا يعود إلى المكانة المرموقة للمعلم في المجتمع، حيث يتمتع بعلاقات اجتماعية إيجابية مع معظم فئات المجتمع، مما يدفعه إلى تقديم الكثير في مجاله التعليمي، وقد اختلفت مع دراسة (الرويلي، ٢٠١٧) حيث جاء الرضا الوظيفي لمجال المكانة الاجتماعية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة القريات ككل كانت بدرجة متوسطة، وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "يوفر لي التدريس الاحتكاك بأفراد مثقفين" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٢٢٤ بانحراف معياري ٠.٨٣٠. وذلك يعزى كون العلم والمعرفة في تقدم سريع مما يدعو المعلمين على أن يكونوا في إطلاع دائم على كل ما هو حديث.
- جاءت العبارة "أفضل مشاركة طالباتي في أنشطتهم الغير صفية" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.١٧٥ بانحراف معياري ٠.٩٠١. وذلك يعزى لحرص المعلمة على تشجيع طالباتها على الاعمال التطوعية، التي تتميهم في مختلف المهارات.
- جاءت العبارة "تحرص طالباتي على معرفة آرائني اتجاه بعض القضايا الاجتماعية" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٩٤٠ بانحراف معياري ٠.٩٣٢. وذلك يعزى إلى أن المعلم غالباً هو قدوة لطلابه.

ويمكن توضيح مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالتفاعل الاجتماعي.

٥- البعد السادس: الأجور والمكافآت:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد السادس: الأجور والمكافآت

م	العبارات	الاستجابة										الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب	
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	يحق لي عملي في التدريس مستوى معيشة مناسب	٠.٦	٢	١٢	٣.٩	٤٣	١٣.٠	١٢٥	٣٧.٨	١٤٨	٤٤.٧	٤.٢٢١	٠.٨٦١	كبيرة جداً	١
٢	أشعر بعدالة الإدارة التعليمية في التوصية بمكافآت المعلمين مادياً وأدبياً	٢.٧	٩	٢٥	٧.٦	٩٩	٢٩.٩	١١٣	٣٤.١	٨٥	٢٥.٧	٣.٧٢٥	١.٠١٥	كبيرة	٣
٣	اعتقد أن الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي يبذله	٣.٠	١٠	٣٠	٩.١	٧٠	٢١.١	١١٦	٣٥.٠	١٠٥	٣١.٧	٣.٨٣٤	١.٠٦٧	كبيرة	٢
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد السادس: الأجور والمكافآت										٣.٩٢٦	٠.٩٨١	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت تحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٣.٩٢٦ بانحراف معياري ٠.٩٨١، وهذا يعود إلى أن اهتمام المملكة العربية السعودية بالمعلمين من خلال عدة أمور والتي من أهمها ارتفاع راتب المعلم، وحصوله على مكافآت سنوية تقديراً له على ما يبذله من جهود وحرصهم واهتمامهم على راحة المعلم، كون ذلك سينعكس على إنتاجيته وبالتالي نجاح أو إخفاق النظام التعليمي،

واتفقت مع دراسة (الخشاب، ٢٠١٧) التي أكدت بأن الرضا الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت بالنسبة لمحور الأجور والترقية جاء بمستوى عالي. وقد اختلفت مع دراسة (الرويلي، ٢٠١٧) حيث جاء الرضا الوظيفي لمجال الأجور والمكافآت لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة القريات ككل كانت بدرجة متوسطة. وجاءت عبارات هذا البعد مرتبة من حيث درجة التحقق كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "يحق لي عملي في التدريس مستوى معيشة مناسب" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٢٢١ بانحراف معياري ٠.٨٦١. وذلك يعزى كون المعلم في المملكة العربية السعودية يتمتع براتب عالي مقارنة بباقي الوظائف الأخرى.

ويمكن توضيح مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالأجور والمكافئات.

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة يمكن تلخيصه بالجدول التالي:

جدول (١): مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	الرضا الوظيفي
٢	كبيرة جداً	٠.٨٥١	٤.٢٣٣	التقدير واحترام الذات
١	كبيرة جداً	٠.٨٥٨	٤.٢٧٧	الانتماء
٦	كبيرة	٠.٩٨٤	٣.٩٠٢	طبيعة العمل
٣	كبيرة	٠.٨٧٩	٤.١١٠	التفاعل الإداري والمهني
٤	كبيرة	٠.٩٢٠	٣.٩٧٧	التفاعل الاجتماعي
٥	كبيرة	٠.٩٨١	٣.٩٢٦	الأجور والمكافئات
	كبيرة	٠.٩١٢	٤.٠٧١	الرضا الوظيفي ككل

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور للاستبانة ٤.٠٧١ بانحراف معياري ٠.٩١٢ مع ارتفاع واضح لبعيد الانتماء والذي جاء متحققاً بدرجة كبيرة جداً وفي الترتيب الأول بمتوسط وزني ٤.٢٧٧ وانحراف معياري ٠.٨٥٨، وكذلك ارتفاع بعد التقدير واحترام الذات والذي جاء متحققاً بدرجة كبيرة جداً وفي الترتيب الثاني بمتوسط وزني ٤.٢٣٣ وانحراف معياري ٠.٨٥١، وجاءت باقي الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وفي الترتيب الثالث جاء التفاعل الإداري والمهني بمتوسط وزني ٤.١١٠ وانحراف معياري ٠.٨٧٩، وفي الترتيب الرابع جاء بعد التفاعل الاجتماعي بمتوسط وزني ٣.٩٧٧ وانحراف معياري ٠.٩٢٠، وفي الترتيب الخامس جاء بعد الأجور والمكافئات بمتوسط وزني ٣.٩٢٦ وانحراف معياري ٠.٩٨١، وفي الترتيب السادس والأخير جاء بعد طبيعة العمل بمتوسط وزني ٣.٩٠٢ وانحراف معياري ٠.٩٨٤.

## ثانياً: نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني للبحث الحالي على "هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة حول مستوى الرضا الوظيفي ترجع لاختلاف (التخصص، الدورات التدريبية)؟".

### ١- بالنسبة لمتغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي والتي ترجع لاختلاف التخصص (أدبي، علمي) فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١): دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة باختلاف التخصص (درجات الحرية = ٣٢٩)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	الرضا الوظيفي
٠.١٧٢ غير دالة	١.٣٧٠	٣.٧٦٤	٢٥.٠٧٠	علمي	التقدير واحترام الذات
		٣.٧٣٠	٢٥.٦٤٠	أدبي	
٠.٠٥	٢.٢٦٢	٣.٣٩٤	٢٥.١٧٦	علمي	الانتماء
		٣.٣٧٩	٢٦.٠٢٦	أدبي	
٠.٩٩٥ غير دالة	٠.٠٠٦	٤.٢٦٨	٢٣.٤١٥	علمي	طبيعة العمل
		٤.٢٨٥	٢٣.٤١٣	أدبي	
٠.٩٥٨ غير دالة	٠.٠٥٢	٤.٦٥١	٢٨.٧٨٩	علمي	التفاعل الإداري والمهني
		٤.٥٧٦	٢٨.٧٦٢	أدبي	
٠.٦٩٩ غير دالة	٠.٣٨٧	٤.٨٣٥	٢٧.٧٢٥	علمي	التفاعل الاجتماعي
		٤.٣١٥	٢٧.٩٢١	أدبي	
٠.٠١	٣.٠١٩	٢.٦٠٧	١١.٣٤٥	علمي	الأجور والمكافئات
		١.٩٧٨	١٢.١٠٦	أدبي	
٠.٢٢٨ غير دالة	١.٢٠٧	١٧.٧٥٥	١٤١.٥٢١	علمي	الرضا الوظيفي ككل
		١٧.٣٠٦	١٤٣.٨٦٨	أدبي	

## يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد (التقدير واحترام الذات، طبيعة العمل، التفاعل الإداري والمهني، التفاعل الاجتماعي) ترجع لاختلاف التخصص.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة فيما يتعلق ببعد الانتماء، وعند مستوى ٠.٠١ في بعد الأجور والمكافآت، ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات العلمية.

## ٢- بالنسبة لمتغير الدورات التدريبية:

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات المعلمات عينة البحث حول مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف الدورات التدريبية (لا يوجد دورات تدريبية، من دورة إلى ثلاث دورات تدريبية، أكثر من ثلاث دورات تدريبية) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١): المتوسطات والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة وفقاً للدورات التدريبية

الدورات التدريبية						الرضا الوظيفي
أكثر من ثلاث دورات		من دورة إلى ثلاث دورات		لا يوجد		
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
٣.٧٤٩	٢٥.٦١١	٣.٢٤٤	٢٥.٣٢١	٤.٣٦٧	٢٤.٧٧٢	التقدير واحترام الذات
٣.٢٤٢	٢٥.٩٧٩	٣.٢١٧	٢٥.٥٤٣	٤.٠٤٦	٢٤.٧٥٤	الانتماء
٤.١٦٥	٢٣.٢٩٥	٤.٥٤٤	٢٣.٥٥٦	٤.٢٩٢	٢٣.٦١٤	طبيعة العمل
٤.٧٥١	٢٨.٨٣٤	٤.٠٠٨	٢٨.٦١٧	٤.٩٣٤	٢٨.٧٨٩	التفاعل الإداري والمهني
٤.١٩٧	٢٧.٦٧٤	٤.١٤٧	٢٨.٤٣٢	٥.٩٧٩	٢٧.٥٤٤	التفاعل الاجتماعي
٢.١١٧	١١.٧٠٥	٢.٤٨٤	١١.٩٢٦	٢.٦١٩	١١.٨٢٥	الأجور والمكافآت
١٧.٢١٩	١٤٣.٠٩٨	١٥.٠٢٦	١٤٣.٣٩٥	٢١.٥٦٤	١٤١.٢٩٨	الرضا الوظيفي ككل

جدول (): دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف الدورات التدريبية

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الرضا الوظيفي
٠.٣٢٦ غير دالة	١.١٢٥	١٥.٨٠٥	٢	٣١.٦١٠	بين المجموعات	التقدير واحترام الذات
		١٤.٠٤٧	٣٢٨	٤٦٠٧.٥٤٤	داخل المجموعات	
			٣٣٠	٤٦٣٩.١٥٤	الكلي	
٠.٠٥٤ غير دالة	٢.٩٤٣	٣٣.٧٦٣	٢	٦٧.٥٢٥	بين المجموعات	الانتماء
		١١.٤٧١	٣٢٨	٣٧٦٢.٥٧٧	داخل المجموعات	
			٣٣٠	٣٨٣٠.١٠٣	الكلي	
٠.٨٣٥ غير دالة	٠.١٨١	٣.٣١١	٢	٦.٦٢١	بين المجموعات	طبيعة العمل
		١٨.٣٣٤	٣٢٨	٦٠١٣.٦٧٥	داخل المجموعات	
			٣٣٠	٦٠٢٠.٢٩٦	الكلي	
٠.٩٣٩ غير دالة	٠.٠٦٣	١.٣٥١	٢	٢.٧٠٢	بين المجموعات	التفاعل الإداري والمهني
		٢١.٢٩١	٣٢٨	٦٩٨٣.٣٠٤	داخل المجموعات	
			٣٣٠	٦٩٨٦.٠٠٦	الكلي	
٠.٣٩٢ غير دالة	٠.٩٤٠	١٩.٣٦٩	٢	٣٨.٧٣٨	بين المجموعات	التفاعل الاجتماعي
		٢٠.٦١١	٣٢٨	٦٧٦٠.٤٥٢	داخل المجموعات	
			٣٣٠	٦٧٩٩.١٩٠	الكلي	
٠.٧٥٨ غير دالة	٠.٢٧٧	١.٤٦٧	٢	٢.٩٣٣	بين المجموعات	الأجور والمكافآت
		٥.٢٩٩	٣٢٨	١٧٣٧.٩٦٧	داخل المجموعات	
			٣٣٠	١٧٤٠.٩٠٠	الكلي	
٠.٧٥٥ غير دالة	٠.٢٨١	٨٦.٥٩٥	٢	١٧٣.١٩٠	بين المجموعات	الرضا الوظيفي ككل
		٣٠٨.٠٢٠	٣٢٨	١٠١٠٣٠.٤١٧	داخل المجموعات	
			٣٣٠	١٠١٢٠٣.٦٠٧	الكلي	

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة ترجع لاختلاف الدورات التدريبية.

ثالثاً: نتائج إجابة السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث للبحث الحالي على "ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة؟".



للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الثاني للاستبانة والمتعلقة بمقترحات تعزيز الرضا الوظيفي، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة أهمية وقوة كل مقترح من هذه المقترحات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مقترحات تعزيز الرضا الوظيفي

م	العبارات	الاستجابة						الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الأهمية	الترتيب
		مهم جداً		مهم		غير مهم					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	وجود قيادة فعالة تسعى للتواصل مع المعلمين بكل شفافية	٧٧.٠	٢٥٥	٢١.٥	٧١	١.٥	٥	٢.٧٥٥	كبيرة	١	
٢	اصدار المزيد من الحوافز التشجيعية المعنوية للمعلمين	٧٤.٠	٢٤٥	٢١.٥	٧١	٤.٥	١٥	٢.٦٩٥	كبيرة	٣	
٣	إعادة النظر في سلم رواتب المعلمين وعلاوتهم السنوية	٦٧.١	٢٢٢	٢٦.٠	٨٦	٦.٩	٢٣	٢.٦٠١	كبيرة	٧	
٤	زيادة مستويات التواصل بين الاهالي والمعلمين	٦٠.٤	٢٠٠	٣٣.٥	١١١	٦.٠	٢٠	٢.٥٤٤	كبيرة	٨	
٥	ضرورة تجاوب الادارة مع مطالب واحتياجات المعلمين	٧٣.٧	٢٤٤	٢٣.٦	٧٨	٢.٧	٩	٢.٧١٠	كبيرة	٢	
٦	وجود قواعد واضحة لمناقشة أداء المعلمين	٦٧.٤	٢٢٣	٢٦.٠	٨٦	٦.٦	٢٢	٢.٦٠٧	كبيرة	٦	
٧	اتاحة الفرصة للمعلمين لمناقشة تقويم أدايتهم	٦٩.٥	٢٣٠	٢٥.٧	٨٥	٤.٨	١٦	٢.٦٤٧	كبيرة	٤	
	المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة حول مقترحات تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية							٢.٦٥٠	كبيرة		

يتضح من الجدول السابق أن:

مقترحات تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة على درجة كبيرة من القوة والأهمية حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور بانحراف معياري ٠.٥٦٤، وجاءت جميع المقترحات على درجة كبيرة من القوة والأهمية، وجاءت المقترحات مرتبة من حيث درجة الأهمية كما هو موضح في التالي:

- جاءت العبارة "وجود قيادة فعالة تسعى للتواصل مع المعلمين بكل شفافية" في الترتيب الأول من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٧٥٥ بانحراف معياري ٠.٤٦٤.
- جاءت العبارة "ضرورة تجاوز الإدارة مع مطالب واحتياجات المعلمين" في الترتيب الثاني من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٧١٠ بانحراف معياري ٠.٥١١.
- جاءت العبارة "إصدار المزيد من الحوافز التشجيعية المعنوية للمعلمين" في الترتيب الثالث من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٦٩٥ بانحراف معياري ٠.٥٥١.
- جاءت العبارة "إتاحة الفرصة للمعلمين لمناقشة تقويم أدائهم" في الترتيب الرابع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٦٤٧ بانحراف معياري ٠.٥٧١.
- جاءت العبارة "وجود قواعد واضحة لمناقشة أداء المعلمين" في الترتيب السادس من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٦٠٧ بانحراف معياري ٠.٦١٠.
- جاءت العبارة "إعادة النظر في سلم رواتب المعلمين وعلاوتهم السنوية" في الترتيب السابع من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٦٠١ بانحراف معياري ٠.٦١٦.
- جاءت العبارة "زيادة مستويات التواصل بين الاهالي والمعلمين" في الترتيب الثامن من حيث درجة الأهمية، وبدرجة قوة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة ٢.٥٤٤ بانحراف معياري ٠.٦٠٨.

### التوصيات:

- ١- الحرص على وجود قيادة فعالة تساعد في بناء علاقات إنسانية جيدة.
- ٢- إشراك المعلمين في عملية إتخاذ القرارات.
- ٣- تشجيع المعلمين معنوياً ومادياً لما في ذلك أثر واضح لتحقيق الرضا الوظيفي.
- ٤- إزالة العقبات التي تعيق تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين في المدرسة.

## المراجع العربية:

- أبو عيشة، زاهدة جميل. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي لدى موظفي المكتبات الجامعية السعودية وعلاقته بالأنماط الإدارية لقادتها. مجلة العلوم التربوية: جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بقنا، ع٢٣، ٣٣٤ - ٢٦٦
- بومنقار، مراد.، و خلفه، ساره. (٢٠١٥). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته. عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، س١٦، ع٥٢، ٩ - ١
- حداد، ربي هاني، و محافظة، سامح محمد (٢٠٠٦) الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة عجلون وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشور). الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- الحسيان، محمد هزاع جاسم.، و العمري، خالد (٢٠١٠) العلاقة بين المناخ التنظيمي و كل من الرضا الوظيفي للمعلمين و تحصيل الطلبة في المدارس الثانوية في دولة الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- الخشاب، فهد بطي.، والجوازنة، بهجت عيد. (٢٠١٧) أثر الرضا في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشور). جامعة آل البيت، المفرق.
- الخشاب، مبارك عبدالله.، و الحراحشة، محمد عبود. (2014). أبعاد المناخ المدرسي السائد في المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- داود، عبدالعزيز أحمد محمد. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية: جامعة عين شمس - كلية التربية، ع٣٩، ج١، ٢٧٤ - ١٩٧
- الروشدى، سعيد بن راشد بن سعيد.، وأبو النجا، طارق عبدالمنعم. (٢٠١١). الأنماط الإدارية السائدة لدى مدراء مدارس التعليم ما بعد الأساسي للصفيين (١١ - ١٢) وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة).
- الرويلي، صالح هطيل معاشي.، و الرفاعي، سميرة عبدالله سليمان (2017). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية في محافظة القريات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك،

الزيود، رائدة عبدالرحيم، و محافظة، سامح محمد. (2017). درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

شاويش، مصطفى نجيب (٢٠٠٧) إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد) دار الشروق للنشر والتوزيع، ط١، عمان.

الشهراني عبدالله شبيب عبدالله، والألفي، أ. ع. ح. (٢٠١٣). النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس بمحافظة بيشة وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الباحة، الباحة، السعودية.

صلاح الدين، نسرین صالح محمد. (٢٠١٦). القيادة الخادمة لمديري المدارس والرضا الوظيفي للمعلمين في مصر: نموذج بنائي مقترح. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية: جامعة عين شمس - كلية التربية، مج٤٠، ع١، 166 - 65

الطلالعة، عصمت سمير مفلح، وأبو حجل، محمد مصطفى. (٢٠١٨) أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي من منظور استراتيجي: دراسة حالة شركة الفوسفات الاردنية ٢٠٠٥ - ٢٠١٦. (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة أم درمان الاسلامية، ام درمان.

عبدالجواد، نور الدين محمد، ومتولي، مصطفى محمد. (١٩٩٣). مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين. دراسات تربوية: رابطة التربية الحديثة، مج٨، ج٥١، ١٤٨ - 179.

العتوم، فايز علي، و غرابية، حسن يوسف محمد. (٢٠١٥). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في إريد لسلوك القيادة التحويلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم. إريد للبحوث والدراسات - العلوم الإدارية والمالية: جامعة إريد الأهلية - عمادة البحث العلمي، مج١٨، ع١، 183 - 242.

العرفج، عبدالاله حسين. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في الحاسب الآلي بمدارس التعليم العام (بنين) في محافظة الاحساء. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى، مج٤١، ع١، 241 - 292.

العساف، صالح (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

- فلمبان، إيناس فؤاد نواوي، الوديناني، محمد بن معيض بن جويعد. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدي المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة).
- كمال، عبدالله. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي للأستاذ: أساتذة المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة أنموذجاً. مجلة البحوث التربوية والتعليمية: المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة - مخبر تعليم - تكوين - تعليمية، ع٢، 30 - 8
- المطرفي، عادل بن فهد عطيه، وغنيم، أ. بن علي عبدالرحيم. (2011). الولاء المنظمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طيبة، المدينة المنورة.
- المعيني، هاشم راشد عجرش عفن، وعبابنة، هائل طلاق. (٢٠١٨). العدالة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة الأردنية: الرضا الوظيفي كمتغير وسيط (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- المنصوري، نعيم عبدالله، و البكور، نايل. (٢٠١٢). علاقة النكاه العاطفي لمديري ومديرات مدارس المرحلة الأساسية بمنطقة تبوك بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الكرك.
- النوافعة، راجي حابس، وطويقات، أمجد فهد نهار. (٢٠١٨) أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.

### المراجع الأجنبية:

- Al Nowaisir ،H. F. و ، Eatough ،J. E. (2013). *Level of Job Satisfaction of Employees in Saudi Arabia Working in Jobs Not Connected to Their Academic Background* (رسالة ماجستير ) (غير منشورة) . University of Wolverhampton ، Wolverhampton.
- Elewa, E. S. (2017). Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations.
- Hytti, U., Kautonen, T., & Akola, E. (2013). Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 2034–2053.
- Ilyas, M., & Abdullah, T. (2016). The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5 (2), 158–164.
- Le Boterf, G. (2000). Construire les compétences individuelles et collectives.