



# الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة شقراء

إعداد

**سليمان بن عبدالله الشتوي**

(باحث في مرحلة الدكتوراة)

جامعة الملك سعود - كلية التربية

قسم الإدارة التربوية

## الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة شقراء

إعداد

**سليمان بن عبدالله الشتوي**

(باحث في مرحلة الدكتوراة)

جامعة الملك سعود - كلية التربية

قسم الإدارة التربوية

### المقدمة:

تعد المدرسة إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تسهم مع غيرها من المؤسسات في تربية الإنسان ومساعدته على نمو شخصيته المتكاملة وفقاً لقدراته وميوله واستعداداته ولكي تؤدي المدرسة وظيفتها التربوية خير أداء فإنها تحتاج إلى إمكانات مادية وبشرية وتحتاج إلى إدارة تتولى القيام بمجموعة عمليات موجهة لتحقيق الأهداف المنشودة ويعد مدير الإدارة المدرسية أهم عضو فيها، إذ هو رأسها ومفتاح نجاحها وأحد أهم الركائز التي تقوم عليها العملية التعليمية والتربوية، وعلى ذلك فإن الاهتمام به يساهم في تحقيق المجتمع لأهدافه، ولما كان مدير المدرسة يقضي يومياً وقتاً طويلاً في عمله بالمدرسة، فيفترض أن يكون راضياً عن العمل الذي يؤديه. فبقدر ما يكون الإنسان راضياً عن عمله بقدر ما يكون راضياً عن حياته والعكس صحيح.

حيث أكدت دراسة روي على أنه من الصعب أو ربما يكون من المستحيل الفصل بين الرضا عن المهنة بخاصة والرضا عن الحياة بعامة، ويؤثر المناخ المدرسي إيجاباً أو سلباً على مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس، فكلما كان المناخ الذي يسود المدرسة قائماً على أساس من التعاون والعلاقات الإنسانية الجيدة بين أفراد الإدارة المدرسية، كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً، وهذا يسهل سير العمل، ويؤدي إلى تحسين أداء الإدارة المدرسية ويمثل الرضا الوظيفي مطلباً أساسياً وهدفاً رئيساً ينشده الجميع، لأن عدم توافر الحد الأدنى من الرضا لدى الفرد، لا سيما في مجال التعليم قد يكون له انعكاسات خطيرة على مستوى العملية التعليمية بشكل عام، ومخرجاتها على وجه الخصوص، خاصة إذا ما

ارتبط ذلك بمديري المدارس الذين يمثلون قمة هرم الإدارات المدرسية (الأغبيري، ١٤٢٤هـ، ص ١٧٠).

ويشكل الرضا الوظيفي لمدير المدرسة مسألة مهمة، إذ إن إحساسه بضخامة المسؤولية الملقاة على عاتقه تستوجب توافر القدر الكافي من رضاه عن عمله، كما أنها تعكس مدى عطائه للقيام بهذه المسؤولية، ومدى استعداده لبذل المزيد من الجهد في تحسين هذا العمل الذي ينتج عن تقدير المجتمع له، خاصة بعد أن تعددت جوانب رسالة المدرسة في خدمة المجتمع (الهدهود، ١٩٩٤م، ص ٣٨٧).

وانطلاقاً مما تقدم تتضح الحاجة إلى دراسة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس لما للرضا الوظيفي من أهمية من الناحية المهنية والإنسانية و ربما يؤثر في مدى الكفاءة في العمل والارتباط به والحرص عليه.

### مشكلة الدراسة:

الإدارة المدرسية الناجحة يمكن وصفها بأنها حجر زاوية في العملية التعليمية التربوية فهي تحدد المعالم وترسم الطريق وتغير السبيل أمام العاملين في الميدان للوصول إلى هدف مشترك في زمن محدد، وتعمل على تحسين العملية التعليمية التربوية والارتقاء بمستوى الأداء مما يخلق الرضا والطمأنينة للعاملين في المدرسة (العقرباوي ١٩٩٤ ص ٥٦)، ويتفاوت مديرو ومديرات المدارس في مستوى رضاهم الوظيفي عن مهنة التعليم، حيث إن مستوى الرضا عند بعضهم مرتفعاً وعند البعض متوسطاً أو حتى منخفضاً، وأما الصنف الأخير فيكونون غير راضين عن مهنة التعليم، فتراهم كثيرى الشكوى ومتذمرين من مهنتهم، فالمديرون الذين هم غير راضين عن عملهم يؤثرون تأثيراً سلبياً على العملية التعليمية والتربوية، ولعل ظاهرة العزوف عن الترشح لوظيفة مدير المدرسة بين العاملين في المؤسسات التعليمية دليل على وجود مشكلات ترتبط بالرضا الوظيفي لدى تلك الفئة، وقد بينت دراسات سابقة وحديثة أن الإقبال على إدارة المدرسة من قبل المعلمين والمعلمات لترشيح أنفسهم لمنصب إدارة المدرسة قليل و ليس بالمستوى الذي تطمح إليه الدولة، رغم الصلاحيات الممنوحة التي نصت عليها اللوائح التنظيمية الجديدة (الأغبيري، ١٤٢٤هـ، ص ١٧٠).

وأكدت دراسة حديثة أن المديرين والمديرات ينفرون من العمل الإداري في المدارس ويحاولون التحويل إلى التدريس مما يوحي بوجود مشكلة حادة يدركها المديرون (العتيبي،

١٤٢٤هـ، ص ١٤). وحيث رأى الباحث أن هناك عزوف تام عن الإقبال على الإدارة المدرسية على مختلف المراحل الدراسية مما دفعه إلى معرفة الأسباب والدوافع وراء تلك المشكلة، لذلك ظهرت الحاجة لدراسة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم الحكومي التابعة لإدارة التعليم في محافظة شقراء.

### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء.
- ٢- التعرف على مدى تباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء.
- ٣- التعرف على مدى تباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء باختلاف المرحلة التعليمية.

### أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- ١- تتبع أهمية الدراسة من أهمية مدير المدرسة ودوره الكبير في نجاح العملية التعليمية.
- ٢- يعد الرضا الوظيفي عملية مؤثرة في تحسين الأداء ويتضح ذلك في المجال التربوي فكلما زادت درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس عن وظائفهم و أعمالهم انعكس ذلك إيجاباً على العملية التربوية بأكملها.

### أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء؟
- ٢- هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء؟
- ٣- هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء باختلاف المرحلة التعليمية؟

**حدود الدراسة:****الحدود الموضوعية:**

اقتصر موضوع الدراسة على معرفة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمراحلها الثلاث التابعة لإدارة التربية والتعليم بمحافظة شقراء.

**الحدود الزمانية والمكانية:**

اقتصرت هذه الدراسة على مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمراحلها الثلاث التابعة لإدارة التربية والتعليم بمحافظة شقراء خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٥هـ / ١٤٣٦هـ.

**مصطلحات الدراسة:****الرضا الوظيفي:**

هو الدرجة التي يتلاقى أو يزيد فيها الإشباع الفعلي من العمل بالمهنة، وبالإشباع الذي يتوقعه الفرد عن العمل بهذه المهنة. (الرويلي ١٤٢٢هـ، ص ٦) ويمكن تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه اتجاه إيجابي للشخص العامل تجاه عمله وذلك بعد اشباع حاجات العامل التي يريدتها على اختلاف أنواعها.

**مدير المدرسة / مديرة المدرسة**

هو قائد إداري وتربوي وهو المسؤول الأول عن سير العمل في المدرسة من جميع النواحي، كما أنه المسؤول الأول عن جميع أفراد المجتمع المدرسي في إنجاز أعمالهم المدرسية لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة للمدرسة المتوسطة والثانوية (البابطين، ١٩٩٠هـ، ص ١٥).

**محافظة شقراء:**

تقع محافظة شقراء في المنطقة الوسطى من المملكة العربية السعودية وهي تابعة لإمارة منطقة الرياض، وتقع على بعد ١٩٠ كلم شمال غرب العاصمة الرياض.

**الإطار النظري:****تمهيد:**

اهتمام الإدارة بالرضا الوظيفي للأفراد يعد من الاتجاهات الحديثة في مجال إدارة الأفراد، إذ كان كل ما يهتم الإدارة في الماضي هو أداء العمل بطريقة مرضية بصرف النظر

عن رضا الأفراد أو عدم رضاهم عن أعمالهم. إلا أن الدراسات الإدارية في بداية القرن العشرين أعطت اهتماماً أكبر في التعرف على وجهات نظر الأفراد ومدى تأثير السلوك الإنساني والرضا الوظيفي للأفراد في نجاح الإدارة. ومن ثم فقد بدأت الإدارة في وضع البرامج الهادفة إلى تنمية الوسائل والأساليب المؤدية إلى اكتشاف و تفسير مشاعر وأحاسيس ورغبات الأفراد. وبذلك يمكن أن تعمل على تحسين الرضا الوظيفي الذي يزيد من ولاء الأفراد تجاه عملهم، مما يؤثر بالتالي على كفايتهم في العمل.

لذلك فقد أصبح رضا الفرد عن وظيفته مقياساً لمدى فعالية أدائه، فيزداد جهداً في عمله بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته. لذا فإن الرضا الوظيفي له أهميته بالنسبة للأفراد، فرضا عن وظيفته هو الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقويم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية (أسعد و رسلان، ١٩٨٤م، ص ٢٧-٢٨).

### مفهوم الرضا الوظيفي:

#### ١- المفهوم اللغوي للرضا:

لمعرفة معنى الرضا في اللغة العربية وماذا يقصد به، لابد من الرجوع إليها في معاجم اللغة العربية، جاء في المعجم الوسيط: (رضا، ورضاء، ورضواناً: اختاره وقبله. قال الله في محكم التنزيل العزيز "وأتممت عليكم نعمتي ورضيت لكم الإسلام ديناً") ويقال رضيه له: رآه أهلاله. ورضي منه كذا: اكتفى، فهو راض. وأرضاه: جعله يرضى. ويقال: أرضيته عني راضاه: مرضاه ورضاء: وافقه، أو أرضاه. (أنيس وآخرون، ١٩٧٢م، ص ٣٥١).

وجاء في معنى الرضا في القاموس المحيط: (رضاه: أحكمه، وأتقنه. وأرضى بالمكان: لزمه لا يبرح. رضي يرضى رضاءً ورضواناً. . ومرضاه: ضد سخط، وأرضاه: أعطاه ما يرضيه. استرضاه وترضاه: طلب رضاه، ورضيته: واسترضاه: طلب إليه أن يرضيه). (الفيروز آبادي، ١٩٨٧م، ص ١٦٦٢).

#### ٢- المفهوم الاصطلاحي للرضا:

الرضا يختلف من شخص إلى آخر، وعلى هذا فمن الطبيعي أن يختلف الباحثون في تحديد تعريفه، فتجد الاختلاف واضحاً من باحث إلى آخر، من خلال ما ورد في الأدبيات من تعاريف، وقد عرف الباحثون الرضا الوظيفي عدة تعاريف نذكر بعضها:

- عرف سيزلاقي ووالاس (١٩٩١م، ص ٧٤) الرضا الوظيفي بأنه حالة تطابق ما يسعى الشخص إلى تحقيقه من وظيفته ودرجة إشباع تلك الحاجات، فالرضا الوظيفي إذن هو رد فعل تقويمي وانفعالي يقيس مدى حب أو كراهية الشخص لوظيفته
- وتعرف الهدهود (١٩٩٤م، ص ٣٨٩) الرضا الوظيفي بأنه الاتجاه الإيجابي للفرد نحو عمله الذي يترجم إدراكه لما تقدمه الوظيفة من تقدير لذاته وإشباع لحاجاته تخضع لعوامل عدة: اقتصادية واجتماعية ونفسية ومهنية، بما يحقق ذاته ويرفع من كفاءته في العمل.
- وبينت دراسة الرويلي (١٤٢٢هـ، ص ١٧) أن الرضا الوظيفي هو شعور داخلي إيجابي يتحقق من خلال إشباع حاجات الفرد ورغباته الوظيفية في بيئة العمل مما قد يؤدي إلى تحسين الأداء ورفع الإنتاجية.
- وأظهرت دراسة الأغبري (١٤٢٤هـ، ص ١٧٢) أن الرضا الوظيفي هو مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده؛ كالراتب، وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني. ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه "اتجاه إيجابي للشخص العامل تجاه عمله وذلك بعد اشباع حاجات العامل التي يريدها على اختلاف أنواعها".

### أنواع الرضا الوظيفي Job Satisfaction Types :

بما أن الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور بالارتياح النفسي في بيئة العمل، سواء كان موجه نحو زملاء العمل أو محتوى العمل أو ظروف العمل، وبما أنه أيضاً هناك اختلافات في درجة الرضا الوظيفي، خلال الحياة الوظيفية، ويمكننا تقسيم الرضا إلى عدة أقسام وفقاً لاعتبارات معينة كالتالي:

#### ١. أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته:

- الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب (الذاتية) للموظف مثل: الاعتراف والتقدير، والقبول، والشعور بالتمكن والإنجاز، والتعبير عن الذات.
- الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل: المدير، وزملاء العمل، ومميزات العمل المالية، وطبيعة ونمط العمل.
- الرضا الوظيفي الكلي (العام): وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً (الصمّاني، ١٤٢٠هـ، ص ص ٢٥-٢٦).

## ٣. أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه:

- الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
- الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي (العديلي، ٢٠١٤هـ، ص ٨).

## عوامل ومحددات الرضا عن العمل:

إذا كان الرضا عن العمل هو نتيجة لمجموعة من العوامل التي تسهم في تحقيق الإحساس بالرضا أو عدم الرضا فإن من المفيد التعرف على هذه العوامل والمحددات والتي حددها عبدالخالق (١٤٠٦هـ، ص ٧٥) كما يلي:

- ١- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
  - ٢- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسة التعليم وظروف وشروط العمل.
  - ٣- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.
- كما يورد أسعد و رسلان (١٩٨٤م، ص ٣٤) وجهة نظر "كيث" Keith حيث قسم العوامل إلى:

- ١/ كفاية الإشراف المباشر.
- ٢/ الرضا عن العمل نفسه.
- ٣/ الاندماج مع الزملاء في العمل.
- ٤/ توفير الهادفة في التنظيم.
- ٥/ عدالة المكافآت الاقتصادية.
- ٦/ الحالة الصحية البدنية والذهنية.

وهناك مجموعة من العوامل المحيطة بالعمل والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببيئة العمل

ومنها:

- القيادة.
- التدريب.
- جماعة العمل.
- الحوافز.
- الاتصالات.
- ظروف العمل.
- اللوائح والأنظمة المعبرة عن فلسفة المنظمة.

حيث تؤثر تلك العوامل منفردة أو مجتمعة على دافعية الفرد ومستوى الرضا عن العمل لديه ومن ثم تؤثر على إنتاجيته وأدائه الوظيفي (النجار وراغب، ١٩٩٢م، ص ١٧٦).



- أما بالنسبة لمحددات الرضا عن العمل عند المعلمين فيرى "فان ديرسال" ( Van Dersal) أن هناك خمسة عوامل تؤدي إلى رضا المعلمين عن عملهم وسعادتهم به وهي:
١. التوفيق والنجاح في العمل.
  ٢. حسن التقدير من الآخرين وبخاصة الرؤساء.
  ٣. استهواء العمل نفسه.
  ٤. تحمل المسؤولية وإثبات الجدارة في هذا التحمل.
  ٥. فرص الترقية وما يتبعها من زيادة في الدخل ونمو في الأوضاع العلمية والاجتماعية (الحاج، ١٤١٣هـ، ص ٥).

### قياس الرضا الوظيفي:

بما أن الرضا الوظيفي يمثل مشاعر وأحاسيس غير محسوسة، فإن القدرة على التعرف عليها والوصول إليها يعتبر عملية ليست سهلة. ولقد استفادت مقاييس الرضا الوظيفي من التقدم الذي حدث في مجال علم النفس من حيث أساليبه لدراسة الشخصية والاتجاهات وغيرها من الجوانب النفسية. وهناك طرق ومقاييس مختلفة لمعرفة قياس مستوى الرضا الوظيفي وتحديد أسبابه، حيث تختلف في مدى فاعليتها على ما توفره تلك المقاييس من الدقة والصدق والشمول بالنسبة للبيانات.

وفيما يلي عرض لأهم أنواع مقاييس وأساليب قياس الرضا الوظيفي:

### أولاً: أنواع مقاييس الرضا الوظيفي:

هناك نوعان من مقاييس الرضا الوظيفي، وهما:

#### (أ) المقاييس الموضوعية:

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له، مثل الغياب وترك الخدمة. وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه. ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة.

#### (ب) المقاييس الذاتية:

ويقاس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية، وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل، أو عن مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم.

وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا، وفي اقتراح جوانب التغيير المطلوبة في البرامج التي تؤثر على متغيرات الرضا (عاشور، ١٩٨٥م، ص ص ٤٩٥-٤٩٦).

### الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي في الميادين الإدارية التربوية:

✘ دراسة ناضرين (١٩٩١م) وعنوانها: أبرز العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى بمكة المكرمة (قسم الطالبات). وهدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز العوامل الذاتية والشخصية والقيادية والبيئية المؤثرة على رضا الموظفين الإداريات بقسم الطالبات بجامعة أم القرى. ومن أهدافها الفرعية معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريات وتحديد العوامل المؤثرة على درجة الرضا للعمل على زيادته. وبلغت عينة الدراسة جميع الموظفين الإداريات بقسم الطالبات بجامعة أم القرى والبالغ عددهن (١٣٨) موظفة إدارية. وأظهرت نتائج البحث أن هناك انخفاضاً في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بقسم الطالبات بجامعة أم القرى.

✘ دراسة الشابحي (١٤١٨هـ) وعنوانها: الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الحكومي الثانوي للبنين (الحكومية والأهلية) بمحافظة: جدة " دراسة ميدانية مقارنة". وكان الهدف الأساسي منها التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، والرضا عن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي، والتعرف على طبيعة الفروق بين القطاعين الحكومي والأهلي في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، وبأبعاده المختلفة، والتعرف على طبيعة العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية ومستوى الرضا الوظيفي بشكل عام. وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج من أهمها: أن أغلب أفراد العينة من القطاعين راضون عن وظائفهم بشكل عام، إلا أن هناك بعض أبعاد الرضا الوظيفي أفراد العينة غير راضين عنها. وبينت الدراسة أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين القطاعين في مستوى درجة الرضا الوظيفي بشكل عام، وكذلك الرضا عن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي ما عدا بعض الأبعاد.

✘ دراسة نواف الرويلي (١٤٢٢هـ) وعنوانها: "الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة الحدود الشمالية" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة

المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات بمحافظة الحدود الشمالية، وكذلك التعرف على الاختلاف بينهم باختلاف المرحلة التعليمية وقد توصل الباحث إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس بصفة عامة متوسطة. ويرى مديرو ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي أن أهم معوقات الرضا الوظيفي هي:

- عدم أخذ المسؤولين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين /معلمات جدد في المدرسة.
- عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل. المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل. عدم العدالة في استحقاقه منح الترقية.

✘ **دراسة العتيبي (٢٠٠٠م) وعنوانها:** الضغوط الإدارية التي تواجه مديري مدارس التعليم العام الحكومي وتأثيرها على أدائهم من وجهة نظرهم بمحافظة مكة المكرمة. وهدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز الضغوط الإدارية التي تواجه مجتمع الدراسة الناتجة عن الجوانب التنظيمية والإنسانية والمادية مع التعرف على درجة تأثيرها السلبي على أدائهم في العمل، وكذلك التعرف على الأمراض الجسمية والأعراض النفسية الناتجة عن تلك الضغوط، ثم التعرف على أبرز نوعية الآثار السلبية للضغوط الإدارية التي تواجه مجتمع الدراسة على أدائهم في العمل الإداري.

وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي: يواجه مجتمع الدراسة ضغوط إدارية ناتجة عن الجوانب التنظيمية أهمها: كثرة المسؤوليات الإدارية التي يكلف بها مدير المدرسة، تأخر وصول بعض التعليمات والنشرات التربوية إلى المدرسة، قصور الصلاحيات الممنوحة لمدير المدرسة في معالجة بعض الأمور المدرسية. وضغوطاً إدارية ناتجة عن الجوانب الإنسانية. واتضح من النتائج أن مجتمع الدراسة يعاني من بعض الأمراض الجسمية والأعراض النفسية الناتجة عن الضغوط الإدارية التي تواجههم مثل: الصداع، ضعف النظر، الشعور بالإرهاق، الإحساس بالحرج. وأن أبرز نوعية الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط الإدارية على الأداء في العمل هي: ضعف الرضا الوظيفي، ضعف القدرة على الابتكار في مجال العمل، ضعف القدرة على التخطيط الهادف، ضعف القدرة على التركيز في متطلبات العمل.

✘ **دراسة دلال الهدهود (١٩٩٤م) وعنوانها:** العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام الحكومي في دولة الكويت. وهدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام الحكومي والعوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي لديهم بحسب أولوياتها، ومدى تأثير الرضا

الوظيفي بمتغيرات الدراسة (الجنس - المرحلة - المحافظة التعليمية - العمر - الخبرة في المهنة - المؤهل الدراسي). وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج: أن هناك رضاً عن الوظيفة في المجالات التي حددتها الدراسة الاقتصادي، الاجتماعي، النفسي، المهني. ولو أن هذا الرضا يتراوح بين كونه جيداً ومتوسطاً. أن المجال النفسي جاء في مقدمة الأولويات، يليه المجال الاجتماعي، فالمجال المهني، ثم جاء المجال الاقتصادي في نهاية الأولويات. أن متغيرات الدراسة (النوع، المرحلة الدراسية، المحافظة التعليمية، العمر، الخبرة في المهنة، المؤهل الدراسي)، لم تؤثر في أي مجال من مجالات الرضا الوظيفي التي حددتها الدراسة بالنسبة لمجتمع الدراسة (النظار، الناظر).

✱ دراسة محمود (١٩٩٦م) وعنوانها: الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة الخليل: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي يواجهها مديرو ومديرات المدارس الأساسية الحكومية في محافظة الخليل وذلك من وجهة نظرهم. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود صعوبات تواجه مديري ومديرات المدارس كافة أكثرها الصعوبات التي مصدرها السلطات التعليمية العليا ثم الصعوبات المتعلقة بالأبنية والتجهيزات وأقل الصعوبات كانت الصعوبات المتعلقة بالطلبة.

كما أشارت النتائج إلى أنه توجد فروق في درجة الصعوبات التي تواجه مديري ومديرات المدارس تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في الإدارة المدرسية وموقع المدرسة.

✱ دراسة انشراح محمد (١٩٩٦م) وعنوانها: الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة أربد. وهدفت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة أربد. وأظهرت النتائج أن درجة رضا العاملات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة أربد كانت متوسطة بشكل عام وكان لمجال العلاقة مع الزميلات، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع، إسهام كبير في درجة الرضا. وكان الرضا أقل من المتوسط في مجالات القوانين والأنظمة، والراتب، وفرص الترقية. كما وجد اختلاف في درجة الرضا يعزى للمركز الوظيفي وذلك لصالح الإداريات. ودلت النتائج أيضاً على وجود أثر للتفاعل بين المؤهل العلمي والمركز الوظيفي على المجال الخامس (المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع)، وذلك لصالح الإداريات أيضاً.

✘ دراسة سليمان (١٩٩٩م) وعنوانها: معوقات العمل في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في محافظتي نابلس و طولكرم. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات العمل في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في محافظتي نابلس وطولكرم، وما هي درجات هذه المعوقات تبعاً لمتغيرات شملها الباحث في إستبانة تم إعدادها لهذا الغرض. وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: إن درجة المعوقات الكلية كانت قليلة بشكل عام على غالبية المجالات (السلطة المشرفة، البناء المدرسي، المعلمين، الطلبة، إدارة الذات، التطور الشخصي، مهارات الإشراف التربوي) أما مجال أولياء الأمور فقد كانت درجة المعوقات الكلية عليه متوسطة. إن درجة الصعوبات الكلية كانت أكبر عند الإناث مقارنة بالذكور على مجالات (السلطة المشرفة، البناء المدرسي، المعلمين، الطلبة، التطور الشخصي، مهارات الإشراف)، أما على مجالات أولياء الأمور وإدارة الذات فقد كانت درجة الصعوبات أكبر عند الذكور منها عند الإناث.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### تمهيد:

يتناول هذا الفصل أيضاً لمنهج الدراسة الذي اتبعه الباحث، وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، والكيفية التي طبقت بها الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

#### منهج الدراسة:

اتباع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يقصد به ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً (القاروط، ٢٠٠٦م، ص ١٩١).

#### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (٧٧) مديراً ومديرة، في الفصل

الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٥هـ / ١٤٣٦هـ ونسبة لمحدودية مجتمع الدراسة وتمركزه في محافظة محددة فقد طبق الباحث أداة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة وكان تقسيمهم على النحو التالي:

## جدول رقم (١)

## يوضح توزيع مجتمع الدراسة

البيان	حجم المجتمع الأصلي
مديرون	٣٤
مديرات	٤٣
المجموع	٧٧

وبعد التطبيق الميداني حصل الباحث على (٦٢) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

## أداة الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها اعتمد الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي وتحديد معوقاته. والتي قاست الأبعاد التالية

## جدول رقم (٢)

## يوضح توزيع فقرات الاستبانة على الأبعاد

الفقرات	الأبعاد
١٣-١	١ - ظروف العمل
٢٥-١٤	٢ - العلاقة مع إدارة التربية والتعليم
٤٦-٤٠	٣ - النمو والتقدم الوظيفي
٣١-٢٦	٤ - المكانة الاجتماعية
٣٩-٣٢	٥ - الراتب الشهري
٥٤-٤٧	٦ - العلاقة مع زملاء / زميلات العمل

## صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، صالح، ١٤٢٤، هـ،

ص ٥٤). وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ - الصدق الظاهري للأداة:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من المحكمين وفي ضوء آرائهم قام الباحث بإعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية والملحق رقم (١) يوضح الاستبانة في صورتها النهائية.

ب - صدق الاتساق الداخلي للأداة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة قام بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

الجدول رقم (٢)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**٠,٤٢٠	٨	*٠,٢٨٨	١
**٠,٤٦٠	٩	**٠,٤٨٢	٢
**٠,٣٣٤	١٠	**٠,٤٣٠	٣
**٠,٦٠٢	١١	**٠,٥٤٥	٤
**٠,٤٢٩	١٢	**٠,٤٤٢	٥
**٠,٥٠٣	١٣	**٠,٥٣٦	٦
-	-	**٠,٥٤٠	٧

يلاحظ \* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ / \*\* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

الجدول رقم (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**٠,٧٦٦	٢٠	**٠,٧٦٢	١٤
**٠,٦٩٥	٢١	**٠,٦٩١	١٥
**٠,٥٧٩	٢٢	**٠,٦٧٧	١٦
**٠,٥٠٥	٢٣	**٠,٧٨٦	١٧
**٠,٧١١	٢٤	**٠,٨٧١	١٨
**٠,٧٤١	٢٥	**٠,٤٢٣	١٩

يلاحظ \* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

## الجدول رقم (٥)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
٤٠	**٠,٦٢٢	٤٤	**٠,٥٥٣
٤١	**٠,٦٠٠	٤٥	**٠,٧٥١
٤٢	**٠,٧٢٥	٤٦	**٠,٦٦٧
٤٣	**٠,٧٤٨	٤٧	**٠,٤٢٠

## الجدول رقم (٦)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الرابع بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
٢٦	**٠,٨١٥	٢٩	**٠,٧٥٤
٢٧	**٠,٨٠٤	٣٠	**٠,٨٣٢
٢٨	**٠,٧٥١	٣١	**٠,٧٦٣

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

## الجدول رقم (٧)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الخامس بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
٣٢	**٠,٧٤٢	٣٦	**٠,٦٨٨
٣٣	**٠,٧٦٥	٣٧	**٠,٨٠٠
٣٤	**٠,٧٥٩	٣٨	**٠,٧٠٥
٣٥	**٠,٧٥١	٣٩	**٠,٦٨١

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

## الجدول رقم (٨)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور السادس بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
٤٧	**٠,٦٧٩	٥١	**٠,٨٢٢
٤٨	**٠,٦٢٤	٥٢	**٠,٨٢٣
٤٩	**٠,٨٥٦	٥٣	**٠,٦٤٢
٥٠	**٠,٧٨٢	٥٤	**٠,٥٩٦

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل



يتضح من الجداول (٣ - ٨) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل , عدا العبارة رقم (١) في المحور الأول والتي كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) فأقل مما يدل على صدق اتساق هذه العبارات وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

### ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث طبقت المعادلة على المجتمع لقياس الصدق البنائي والجدول رقم (٩) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

#### جدول رقم (٩)

#### معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
البعد الأول	١٣	٠,٦٨
البعد الثاني	١٢	٠,٨٩
البعد الثالث	٧	٠,٧٩
البعد الرابع	٦	٠,٨٧
البعد الخامس	٨	٠,٨٨
البعد السادس	٨	٠,٨٧
معامل الثبات العام	٥٤	٠,٩٤

يتضح من الجدول رقم (٩) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة جيد جداً حيث تراوح بين (٠,٦٨ - ٠,٨٨) وبلغ معامل الثبات العام (٠,٩٤) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

### تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء، وتهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء، وتهدف الدراسة أيضاً إلى التعرف على مدى تباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة

شقراء باختلاف المرحلة التعليمية، وسعت الدراسة لتحقيق أهدافها من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:—

١. ما درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء؟
  ٢. هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء؟
  ٣. هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء باختلاف المرحلة التعليمية؟
- وفيما يلي عرض تفصيلي لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء أسئلة الدراسة، وأهدافها مع تفسير النتائج:

#### أولاً: النتائج المتعلقة بوصف أفراد الدراسة:

##### جدول رقم (١٠)

##### توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة
أنثي	٣٥	٥٦,٥
ذكر	٢٧	٤٣,٥
المجموع	٦٢	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن (٣٥) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٦,٥% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة إناث وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة، في حين أن (٢٧) منهم يمثلون ما نسبته ٤٣,٥% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة ذكور.

##### جدول رقم (١١)

##### توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغير المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة
بكالوريوس تربوي	٣٥	٥٦,٥
بكالوريوس غير تربوي	٤	٦,٥
مؤهل آخر	٢٣	٣٧,١
المجموع	٦٢	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١١) أن (٣٥) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٦,٥% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مؤهلهم الدراسي بكالوريوس تربوي وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة، في حين أن (٢٣) منهم يمثلون ما نسبته ٣٧,١% من

إجمالي أفراد مجتمع الدراسة لهم مؤهلات أخرى، مقابل (٤) منهم يمثلون ما نسبته ٦,٥% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مؤهلهم الدراسي بكالوريوس غير تربوي.

جدول رقم (١٢)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة في مجال الإدارة المدرسية

النسبة	التكرار	عدد سنوات الخبرة
٤٠,٣	٢٥	من ١ - ٥ سنوات
٣٧,١	٢٣	من ٦ إلى ١٠ سنوات
٢٢,٦	١٤	١١ سنة فأكثر
%١٠٠	٦٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن (٢٥) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٤٠,٣% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهم في مجال الإدارة المدرسية من ١ - ٥ سنوات وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة، في حين أن (٢٣) منهم يمثلون ما نسبته ٣٧,١% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهم في مجال الإدارة المدرسية من ٦ إلى ١٠ سنوات، مقابل (١٤) منهم يمثلون ما نسبته ٢٢,٦% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهم في مجال الإدارة المدرسية من ١١ سنة فأكثر.

جدول رقم (١٣)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغير المرحلة التعليمية

النسبة	التكرار	المرحلة التعليمية
٥٣,٢	٣٣	الابتدائية
١٩,٤	١٢	المتوسط
١٢,٩	٨	الثانوية
٣,٢	٢	الابتدائية والمتوسطة
١١,٣	٧	المتوسطة والثانوية
%١٠٠	٦٢	المجموع

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن (٢٣) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٣,٢% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مرحلتهم التعليمية الابتدائية وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة، في حين أن (١٢) منهم يمثلون ما نسبته ١٩,٤% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مرحلتهم التعليمية المتوسط، مقابل (٨) منهم يمثلون ما نسبته ١٢,٩% من إجمالي أفراد

مجتمع الدراسة مرحلتهم التعليمية الثانوية، و (٧) منهم يمثلون ما نسبته ١١,٣% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مرحلتهم التعليمية المتوسطة والثانوية، و (٢) منهما يمثلان ما نسبته ٣,٢% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مرحلتهم التعليمية الابتدائية والمتوسطة.

### ثانياً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء؟

#### ١/ الرضا عن ظروف العمل:

للتعرف على درجة الرضا الوظيفي عن ظروف العمل لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور ظروف العمل وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول رقم (١٤)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور ظروف العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	النسبة %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			أوافق تماماً	أوافق	لا إداري	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق			
٤	أشعر بالسعادة أثناء تأدية عملي	ك	٤٠	١٩	٢	١	-	٤,٥٨	٠,٦٤	١
		%	٦٤,٥	٣٠,٦	٣,٢	١,٦	-			
١	فترة الدوام كافية لإنجاز عملي	ك	٤٠	١٨	-	٤	-	٤٥٢	٠,٨٠	٢
		%	٦٤,٥	٢٩,٠	-	٦,٥	-			
٩	طبيعة العمل تتناسب مع قدراتي الشخصية	ك	٣١	٢٦	٢	٣	-	٤,٣٧	٠,٧٧	٣
		%	٥٠,٠	٤١,٩	٣,٢	٤,٨	-			
١٠	أشعر بتحقيق ذاتي من خلال ممارسة عملي	ك	٢٩	٢٧	٢	٤	-	٤,٣١	٠,٨٢	٤
		%	٤٦,٨	٤٣,٥	٣,٢	٦,٥	-			
٦	تناسبي ساعات الدوام التي يتطلبها عملي	ك	٣٣	٢٠	١	٨	-	٤,٢٦	١,٠١	٥
		%	٥٢,٢	٣٢,٣	١,٦	١٢,٩	-			
٨	لو أتيت لي الفرصة بنفس الظروف للعمل في مكان آخر لفضلت البقاء في عملي	ك	٢٥	٢٤	٥	٤	٤	٤,٠٠	١,١٦	٦
		%	٤٠,٣	٣٨,٧	٨,١	٦,٥	٦,٥			
١١	يوفر لي العمل الراحة و الطمأنينة	ك	١٩	٢٨	٦	٩	-	٣,٩٢	١,٠٠	٧
		%	٣٠,٦	٤٥,٢	٩,٧	١٤,٥	-			

تابع جدول رقم (١٤)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور ظروف العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			أوافق تماماً	أوافق	لا إداري	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق			
٧	بيئة العمل ملائمة من حيث توفر الحد المناسب لمواصفات المبني المدرسي الجيد	ك	١٦	٢٨	١	١١	٦	٣,٦٠	١,٣١	٨
		%	٢٥,٨	٤٥,٢	١,٦	١٧,٧	٩,٧			
٥	يتيح لي عملي وقتاً كافياً للتفرغ لأسرتي	ك	١٢	٢٧	٢	١٨	٣	٣,٤٤	١,٢٤	٩
		%	١٩,٤	٤٣,٥	٣,٢	٢٩,٠	٤,٨			
١٣	تتوفر لدي المتطلبات البشرية اللازمة في العمل	ك	٥	٣٤	١	٢٠	٢	٣,٣٢	١,١١	١٠
		%	٨,١	٥٤,٨	١,٦	٣٢,٣	٣,٢			
٢	أجد تعاوناً من أولياء الأمور في خدمة أهداف المدرسة	ك	٤	٢٥	٢	٢٩	٢	٣,٠٠	١,١٣	١١
		%	٦,٥	٤٠,٣	٣,٢	٤٦,٨	٣,٢			
٣	كثرة الأعمال الإدارية توفر لي المتعة	ك	١	٢٣	١	٣١	٦	٢,٧١	١,١٢	١٢
		%	١,٦	٣٧,١	١,٦	٥٠,٠	٩,٧			
١٢	تتوفر لدي المتطلبات المادية اللازمة في العمل	ك	٥	١٥	١	٢٩	٢١	٢,٥٥	١,٢٨	١٣
		%	٨,١	٢٤,٢	١,٦	٤٦,٨	١٩,٤			
المتوسط العام								٣,٧٤	٠,٤٨	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضا مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن ظروف العمل بمتوسط (٣,٧٤ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة. ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على رضا مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن ظروف العمل حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول درجة الرضا الوظيفي لديهم ما بين (٢,٥٥ إلى ٤,٥٨) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية والخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (لا أوافق / أوافق تماماً) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على درجة الرضا الوظيفي لديهم عن ظروف العمل حيث يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً على خمسة جوانب للرضا

الوظيفي وتتمثل في العبارات رقم (٤، ١، ٩، ١٠) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً كالتالي:

(١) جاءت العبارة رقم (٤) وهي " أشعر بالسعادة أثناء تأدية عملي " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٥٨ من ٥) ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء لديهم قناعة بأهمية وجدوى عملهم في مجال التعليم مما يجعلهم يشعرون بالسعادة أثناء تأدية عملهم.

(٢) جاءت العبارة رقم (١) وهي " فترة الدوام كافية لإنجاز عملي " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٥٢ من ٥) ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء يتمتعون بخبرة ومهارة كافية في العمل مما يجعلهم يرون بأن فترة الدوام كافية لإنجاز عملهم.

(٣) جاءت العبارة رقم (٩) وهي " طبيعة العمل تتناسب مع قدراتي الشخصية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٣٧ من ٥) ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء يتمتعون بخبرة ومهارة كافية في العمل تتناسب مع قدراتهم الشخصية.

(٤) جاءت العبارة رقم (١٠) وهي " أشعر بتحقيق ذاتي من خلال ممارسة عملي " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٣١ من ٥) ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة يعود إلى أن مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء يشعرون بأن العمل قدم الكثير من المهارات والمعارف لهم مما يجعلهم يشعرون بتحقيق ذاتهم من خلال ممارسة عملهم.

### ٣/ الرضا العلاقة مع إدارة التربية والتعليم:

للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العلاقة مع إدارة التربية والتعليم وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٥)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العلاقة مع إدارة التربية والتعليم  
مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	إداري	أوافق	أوافق تماماً	النسبة %		
١	٠,٧٤	٤,٤٧	-	٢	٣	٢١	٢٦	ك	تربطني بالمسؤولين في إدارة	٢٤
			-	٣,٢	٤,٨	٣٣,٩	٥٨,١	%	التربية والتعليم علاقة احترام متبادل	
٢	٠,٧٥	٤,٣٩	-	٢	٤	٢٤	٣٢	ك	علاقتي الشخصية جيدة مع	٢٠
			-	٣,٢	٦,٥	٣٨,٧	٥١,٦	%	إدارة التربية والتعليم	
٣	٠,٧٨	٤,٢٤	-	٢	٧	٢٧	٢٦	ك	يتعامل الإشراف التربوي معي	٢٥
			-	٣,٢	١١,٣	٤٣,٥	٤١,٩	%	بثقة لتحقيق مهام وظيفتي	
٤	١,٠٤	٤,١٦	٢	٥	٢	٢٥	٢٨	ك	يسهل الاتصال بالمسؤولين في	١٦
			٣,٢	٨,١	٣,٢	٤٠,٣	٤٥,٢	%	إدارة التربية والتعليم	
٥	١,٠٤	٣,٨١	٢	٦	١٠	٢٨	١٦	ك	يقدر المسؤولون في إدارة التعليم	١٨
			٣,٢	٩,٧	١٦,١	٤٥,٢	٢٥,٨	%	انجازاتي	
٦	١,٠٨	٣,٧٦	١	١٢	٣	٣١	١٥	ك	يبيدي المسؤولين تفهما	١٧
			١,٦	١٩,٤	٤,٨	٥٠,٠	٢٤,٢	%	للمشكلات التي تواجهني في العمل	
٧	١,٠٦	٣,٦٥	٢	٩	١٠	٢٩	١٢	ك	أجد تقديراً من المسؤولين في	١٤
			٣,٢	١٤,٥	١٦,١	٤٦,٨	١٩,٤	%	إدارة التربية والتعليم إزاء المهام الإدارية التي أقوم بها	

## تابع جدول رقم (١٥)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العلاقة مع إدارة التربية والتعليم مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	رقم العبارة
			لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	لا إداري	أوافق	أوافق تماماً	النسبة %	ك		
٨	١,١٨	٣,٤٤	٢	١٨	٤	٢٧	١١	ك	أنتقى إشرافاً إدارياً كافياً من قبل كوادر مؤهلة	٢٣	
			٣,٢	٢٩,٠	٦,٥	٤٣,٥	١٧,٧	%			
٩	٠,٨٨	٣,٣٢	٢	٨	٢٢	٢٦	٣	ك	تتلقى اقتراحاتي موافقة من المسؤولين في إدارة التربية والتعليم	١٥	
			٣,٢	١٢,٩	٣٧,١	٤١,٩	٤,٨	%			
١٠	١,١٢	٣,٢٣	٣	١٩	٦	٢٩	٥	ك	تفوض لي صلاحية كافية لإنجاز مهام العمل الذي أقوم به	٢١	
			٤,٨	٣٠,٦	٩,٧	٤٦,٨	٨,١	%			
١١	١,١١	٣,٠٦	٢	٢٦	٤	٢٦	٤	ك	تتاح لي الفرصة للمشاركة مع المسؤولين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي	٢٢	
			٣,٢	٤١,٩	٥,٠٦	٤١,٩	٦,٥	%			
١٢	١,١٣	١,٩٤	٢٨	٢١	٤	٧	٢	ك	يأخذ المسؤولون برأيي أثناء تعيين معلمين مستجدين في مدرستي.	١٩	
			٤٥,٢	٣٣,٩	٦,٥	١١,٣	٣,٢	%			
٠,٦٧			المتوسط العام								

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضا هم عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم بمتوسط (٣,٦٢ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة، ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على رضا هم عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم ما بين (١,٩٤ إلى ٤,٤٧) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية والخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (لا أوافق / أوافق تماماً) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة



على درجة الرضا عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم حيث يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً على ثلاثة جوانب للرضا وتتمثل في العبارات رقم (٢٤، ٢٥)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٢٤) وهي " تربطني بالمسؤولين في إدارة التربية والتعليم علاقة احترام متبادل " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٤٧ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مديري ومديرات المدارس يحرصون على تقوية علاقاتهم بالمسؤولين في إدارة التربية والتعليم لتسهيل حصولهم على الدعم وتوفير متطلبات العمل لمدارسهم ولذلك عادة ما تربطهم بالمسؤولين في إدارة التربية والتعليم علاقة احترام متبادل.

٢- جاءت العبارة رقم (٢٥) وهي " علاقتي الشخصية جيدة مع إدارة التربية والتعليم و بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٣٩ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أفراد الدراسة يحرصون على تقوية علاقاتهم مع إدارة التربية والتعليم لتسهيل حصولهم على الدعم وتوفير متطلبات العمل لمدارسهم ولذلك عادة ما تكون علاقاتهم الشخصية جيدة مع إدارة التربية والتعليم.

٣- جاءت العبارة رقم (٢٥) وهي " يتعامل الإشراف التربوي معي بثقة لتحقيق مهام وظيفتي " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٢٤ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مديري ومديرات المدارس يتمتعون بالخبرة والقدرة على إنجاز مهام العمل ولذلك عادة ما يتعامل الإشراف التربوي معهم بثقة لتحقيق مهام وظيفتهم، كما يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة غير موافقون على واحد من جوانب الرضا الوظيفي في العلاقة مع إدارة التربية والتعليم وتتمثل في العبارة رقم (١٩) وهي " يأخذ المسؤولون برأيي أثناء تعيين معلمين مستجدين في مدرستي " بمتوسط (١,٩٤ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المسؤولين يقومون بتعيين معلمين مستجدين في المدارس وفق رؤيتهم لاحتياجات هذه المدارس ولذلك فهم عادة لا يأخذون برأي مديري ومديرات المدارس في هذا الجانب.

### ٣/ الرضا عن النمو والتقدم الوظيفي:

للتعرف على درجة الرضا الوظيفي عن النمو والتقدم الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات

أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور النمو والتقدم الوظيفي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## جدول رقم (١٦)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور النمو والتقدم الوظيفي  
مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار		العبارة	رقم العبارة
			لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	لا إداري	أوافق	أوافق تماماً	النسبة %	ك		
١	١,٠٢	٣,٨٥	١	١٠	١	٣٥	١٥	ك	فرص التدريب والتعليم متاحة لي أثناء الخدمة	٤١	
			١,٦	١٦,١	١,٦	٥٦,٥	٢٤,٢	%			
٢	١,٠٢	٣,٧٤	-	١٢	٦	٣٠	١٤	ك	الفرص متاحة لي لتنمية مهاراتي في العمل	٤٠	
			-	١٩,٤	٩,٧	٤٨,٤	٢٢,٦	%			
٣	٠,٩١٩	٣,٦٨	-	١٠	٩	٣٤	٩	ك	تتاح لي فرص لتجريب وسائل جديدة لتحسين الأداء في العمل	٤٤	
			-	١٦,١	١٤,٥	٥٤,٨	١٤,٥	%			
٤	١,٢١	٣,١٣	٦	١٧	٨	٢٥	٦	ك	الحوافز المعنوية متاحة لي في وظيفتي من خلال التدريب والتعليم أثناء الخدمة	٤٣	
			٩,٧	٢٧,٤	١٢,٩	٤٠,٣	٩,٧	%			
٥	١,٣٥	٢,٨٥	١٤	١٣	٩	٢٠	٦	ك	تتم الترقية في مجال عملي وفقاً لمعايير محددة	٤٦	
			٢٢,٦	٢١,٠	١٤,٥	٣٢,٣	٩,٧	%			
٦	١,٣٣	٢,٨١	١٣	١٦	٩	١٨	٦	ك	الترقية في مجال عملي متاحة لمن يستحقها	٤٥	
			٢١,٠	٢٥,٨	١٤,٥	٢٩,٠	٩,٧	%			
٧	١,٣٧	٢,٧٩	١٤	١٦	٨	١٧	٧	ك	فرص الترقى المادية متاحة لي من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة	٤٢	
			٢٢,٦	٢٥,٨	١٢,٩	٢٧,٤	١١,٣	%			
		٠,٧٩	٣,٢٧	المتوسط العام							

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة لا يدرون عن رضا مديري ومديرات المدارس عن النمو والتقدم الوظيفي بمتوسط (٣,٢٧ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار لا أدري على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على رضاهم عن النمو والتقدم الوظيفي حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول درجة الرضا عن النمو والتقدم الوظيفي ما بين (٢,٧٩ إلى ٣,٨٥) وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (لا أدري / أوافق) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على درجة الرضا عن النمو والتقدم الوظيفي حيث يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على ثلاثة جوانب للرضا عن النمو والتقدم الوظيفي وتتمثل في العبارات رقم (٤١، ٤٠، ٤٤) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٤١) وهي " فرص التدريب والتعليم متاحة لي أثناء الخدمة " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٣,٨٥ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المسؤولين في إدارات التربية والتعليم يحرصون على تحسين مستوى أداء مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم مما يجعلهم يوفرون لهم التدريب والتعليم المناسب.

٢- جاءت العبارة رقم (٤٠) وهي " الفرص متاحة لي لتنمية مهاراتي في العمل " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٣,٧٤ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المسؤولين في إدارات التربية والتعليم يحرصون على توفير الفرص المناسبة لتطوير مهارات مديري ومديرات المدارس مما يجعل الفرص متاحة لهم لتنمية مهاراتهم في العمل.

٣- جاءت العبارة رقم (٤٤) وهي " تتاح لي فرص لتجريب وسائل جديدة لتحسين الأداء في العمل " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٣,٦٨ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المسؤولين في إدارات التربية والتعليم يتركون لمديري ومديرات المدارس الحرية المناسبة لاستخدام الأساليب التي تناسب بيئة العمل لديهم مما يتيح لهم فرص لتجريب وسائل جديدة لتحسين الأداء في العمل مما يؤدي إلى تحسن أدائهم على المدى البعيد.

للتعرف على درجة الرضا الوظيفي عن المكانة الاجتماعية لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات

أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور المكانة الاجتماعية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## جدول رقم (١٧)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور المكانة الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			أوافق تماماً	أوافق	لا إداري	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق			
٣٠	توفر مهنتي الحالية لأسرتي سمعة اجتماعية طيبة	ك	١١	٣٢	٨	٩	٢	٣,٦٦	١,٠٤	١
		%	١٧,٧	٥١,٦	١٢,٩	١٤,٥	٣,٢			
٣١	يبيدي المجتمع تقديراً كبيراً لمهنتي	ك	١٢	٢٩	١٢	٦	٣	٣,٦٦	١,٠٦	٢
		%	١٩,٤	٤٦,٨	١٩,٤	٩,٧	٤,٨			
٢٨	إن الأصدقاء من ذوي المهن الأخرى يشعرونك بالاحترام بفعل مهنتك	ك	٧	٣٤	١٠	١١		٣,٦٠	٠,٩١	٣
		%	١١,٣	٥٤,٨	١٦,١	١٧,٧				
٢٦	أشعر أن وظيفتي حققت لي المكانة الاجتماعية التي أطمح إليها	ك	١١	٢٥	١٠	١٢	٤	٣,٤٤	١,١٨	٤
		%	١٧,٧	٤٠,٣	١٦,١	١٩,٤	٦,٥			
٢٩	يتيح لي عملي فرصة التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات	ك	١٠	٢٧	٤	١٨	٣	٣,٣٧	١,٢٠	٥
		%	١٦,١	٤٣,٥	٦,٥	٢٩,٠	٤,٨			
٢٧	أشعر أن وظيفتي تعطي مكانة اجتماعية أعلى من الوظائف الأخرى	ك	٨	١٩	١٤	١٦	٥	٣,١٥	١,١٩	٦
		%	١٢,٩	٣٠,٦	٢٢,٦	٢٥,٨	٨,١			
			<b>المتوسط العام</b>					٣,٤٧	٠,٨٦	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضا هم عن المكانة الاجتماعية بمتوسط (٣,٤٧ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على رضا هم الوظيفي عن المكانة الاجتماعية حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (٣,١٥ إلى

٣,٦٦) وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (لا أدري / أوافق) حيث يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على ثلاثة جوانب وتتمثل في العبارات رقم (٣٠، ٣١، ٢٨) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣٠) وهي "توفر مهنتي الحالية لأسرتي سمعة اجتماعية طيبة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٣,٦٦ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العمل بمجال التعليم يلقي احتراماً وقبولاً من أفراد المجتمع و يرون بأن مهنتهم الحالية توفر لأسرتهم سمعة اجتماعية طيبة.

٢- جاءت العبارة رقم (٣١) وهي "بيدي المجتمع تقديراً كبيراً لمهنتي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٣,٦٦ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العمل بمجال التعليم وتوجيه الطلاب وتربية الجيل الصالح وزيارة أولياء الأمور للمدرسة للإطلاع على سير أبنائهم مما يجعل المجتمع يبدي تقديراً كبيراً لمهنة المدير أو المديرية.

٣- جاءت العبارة رقم (٢٨) وهي "إن الأصدقاء من ذوي المهن الأخرى يُشعرونك بالاحترام بفعل مهنتك" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٣,٦٠ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العمل بمجال التعليم يلقي احتراماً وقبولاً من أفراد المجتمع مما يجعل الأصدقاء من ذوي المهن الأخرى يُشعرون مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بالاحترام بفعل مهنتهم.

#### ٥/ الرضا عن الراتب الشهري:

للتعرف على درجة الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور الراتب الشهري وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## جدول رقم (١٨)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور الراتب الشهري مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	رقم العبارة
			لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	لا إداري	أوافق	أوافق تماماً			
١	١,٢٥	٣,٧٦	٤	١٠	٣	٢٥	٢٠	ك	يفضي راتبي الاحتياجات الأساسية	٣٢
			٦,٥	١٦,١	٤,٨	٤٠,٣	٣٢,٣	%		
٢	١,٢٨	٣,٦٥	٦	٧	٨	٢٣	١٨	ك	يؤمن الراتب لي مستقبلاً أمناً	٣٥
			٩,٧	١١,٣	١٢,٩	٣٧,١	٢٩,٠	%		
٣	١,٢٥	٣,٦١	٤	١٢	٤	٢٦	١٦	ك	يتناسب راتبي مع خبراتي ومؤهلاتي العلمية	٣٤
			٦,٥	١٩,٤	٦,٥	٤١,٩	٢٥,٨	%		
٤	١,٢٦	٣,٣٥	٧	١١	٦	٢٩	٩	ك	نظام الكادر الوظيفي المرتبط بعلمي مرضي	٣٧
			١١,٣	١٧,٧	٩,٧	٤٦,٨	١٤,٥	%		
٥	١,٢٥	٣,٣١	١٠	١٣	٢	٢٢	١٥	ك	يتناسب راتبي مع حجم العمل الذي أقوم به	٣٣
			١٦,١	٢١,٠	٣,٢	٣٥,٥	٢٤,٢	%		
٦	١,٠٧	٢,٧٩	٩	١١	٣١	٦	٥	ك	يزيد راتبي عن رواتب أقراني في وظائف الدولة الأخرى	٣٦
			١٤,٥	١٧,٧	٥٠,٠	٩,٧	٨,١	%		
٧	١,٢٤	٢,٦٦	١٢	٢٢	٦	١٩	٣	ك	أستطيع أن أوفر قسطاً كبيراً من راتبي لتلبية احتياجات المستقبل	٣٩
			١٩,٤	٣٥,٥	٩,٧	٣٠,٦	٤,٨	%		
٨	١,١٨	٢,٠٨	٢٦	١٨	٦	١١	١	ك	المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بعلمي مرضية	٣٨
			٤١,٩	٢٩,٠	٩,٧	١٧,٧	١,٦	%		
٠,٩٢		٣,١٥	المتوسط العام							

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة لا يدرون عن رضا هم عن الراتب الشهري بمتوسط (٣,١٥ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار لا أدري على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على رضاهم عن الراتب الشهري حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (٢,٠٨ إلى ٣,٧٦) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية والرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (لا أوافق/ أوافق) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على

درجة الرضا الوظيفي حيث يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على جانبين جوانب وتتمثل في العبارات رقم (٣٢، ٣٥، ٣٤) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣٢) وهي " يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٣,٧٦ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مديري ومديرات المدارس يرغبون في الحصول على المزيد من الزيادات في الراتب وبما يتناسب مع مجهودهم في العمل مما يجعلهم يرون بأن راتبهم يغطي الاحتياجات الأساسية لهم.

٢- جاءت العبارة رقم (٣٥) وهي " يؤمن الراتب لي مستقبلاً أمناً " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٣,٦٥ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن رواتب الوظائف التعليمية في المملكة العربية السعودية بصفة عامة مرتفع ولذلك يرون بأن راتبهم يؤمن لهم مستقبلاً أمناً ونظراً لأهمية سلم الرواتب في الوظائف التعليمية فقد رأى الباحث إدراجه في ملاحق البحث.

كما يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة غير موافقون على واحد من جوانب الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري وتتمثل في العبارة رقم (٣٨) وهي " المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بعملية مرضية " بمتوسط (٢,٠٨ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الجهود المبذولة من قبل المدراء والمديرات كبيرة في العمل لا تتناسب مع ما يحصلون عليه من مكافآت مادية وامتيازات ولذلك يرون بأن المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بعملهم غير مرضية.

#### ٦/ الرضا العلاقة مع زملاء العمل:

للتعرف على درجة الرضا الوظيفي عن العلاقة مع زملاء العمل لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العلاقة مع زملاء العمل وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## جدول رقم (١٩)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العلاقة  
مع زملاء العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبارات	رقم العبارة
			لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق	لا إداري	أوافق	أوافق تماماً			
١	٠,٦٩	٤,٥٦	-	٢	١	١٩	٤٠	ك	تعتمد إدارتي على توفير مناخ يتسم بالعمل الجماعي (فرق العمل)	٥٤
			-	٣,٢	١,٦	٣٠,٦	٦٤,٥	%		
٢	٠,٦٥	٤,٥٠	-	١	٢	٢٤	٣٥	ك	يسود جو من الاحترام المتبادل بيني وبين المعلمين في بيئة العمل	٥١
			-	١,٦	٣,٢	٣٨,٧	٥٦,٥	%		
٣	٠,٨٢	٤,٤٢	-	٤	١	٢٢	٣٥	ك	أتيح للمعلمين فرص المشاركة في صنع القرار المدرسي	٥٣
			-	٦,٥	١,٦	٣٥,٥	٥٦,٥	%		
٤	٠,٧٩	٤,٢٧	-	٤	١	٣١	٢٦	ك	يتعاون زملائي معي في العمل	٥٢
			-	٦,٥	١,٦	٥٠,٠	٤١,٩	%		
٥	٠,٧٠	٤,١٥	-	٣	٢	٤٠	١٧	ك	يتجاوب المعلمون معي في الالتزام بتوجيهاتي التربوية	٤٧
			-	٤,٨	٣,٢	٦٤,٥	٢٧,٤	%		
٦	٠,٧٣	٤,٠٨	-	٣	٥	٣٨	١٦	ك	يقدر الزملاء الجهود التي أبدلها لتحسين العمل	٤٩
			-	٤,٨	٨,١	٦١,٣	٢٥,٨	%		
٧	٠,٧٨	٤,٠٨	-	٥	١	٤٠	١٦	ك	أشعر بالرضا عن أداء المعلمين أثناء زيارتي الصفية	٤٨
			-	٨,١	١,٦	٦٤,٥	٢٥,٨	%		
٨	١,٠٠	٤,٠٨	١	٧	١	٣٠	٢٣	ك	تسهل طبيعة عملي في توطيد علاقتي الاجتماعية مع المعلمين	٥٠
			١,٦	١١,٣	١,٦	٤٨,٤	٣٧,١	%		
		٠,٥٦	٤,٢٧	المتوسط العام						

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً في رضا هم عن العلاقة مع زملاء العمل بمتوسط (٤,٢٧ من ٥) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (من ٤,٢١ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق تماماً على أداة الدراسة.



ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على رضاهم عن العلاقة مع زملاء العمل حيث تراوحت متوسطات موافقتهم حول درجة الرضا الوظيفي ما بين (٤,٠٨ إلى ٤,٥٦) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (أوافق / أوافق تماماً) على أداة الدراسة مما حيث يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً على ثلاثة جوانب وتتمثل في العبارات رقم (٥٤، ٥١، ٥٣) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٥٤) وهي "تعتمد إدارتي على توفير مناخ يتسم بالعمل الجماعي (فرق العمل)" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٥٦ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الإدارات تحرص على تعاون العاملين في إنجاز مهام العمل ولذلك فهي تعتمد على توفير مناخ يتسم بالعمل الجماعي (فرق العمل).

٢- جاءت العبارة رقم (٥١) وهي "يسود جو من الاحترام المتبادل بيني وبين المعلمين في بيئة العمل" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٥٠ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مديري ومديرات المدارس يحرصون على كسب ثقة المعلمين وتعاونهم في إنجاز العمل ولذلك فعادة ما يسود جو من الاحترام المتبادل بينهم وبين المعلمين في بيئة العمل.

٣- جاءت العبارة رقم (٥٣) وهي "أتيح للمعلمين فرص المشاركة في صنع القرار المدرسي" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها تماماً بمتوسط (٤,٤٢ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مديري ومديرات المدارس يحرصون على تفعيل مشاركة المعلمين في تحقيق أهداف العملية التعليمية وزيادة الثقة بينهم ولذلك فعادة ما يتيحون للمعلمين فرص المشاركة في صنع القرار المدرسي.

يتضح من النتائج أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على ثلاثة جوانب للرضا الوظيفي عن العلاقة مع زملاء العمل وتتمثل في العبارات رقم (٤٧، ٤٩، ٤٨) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٤٧) وهي "يتجاوب المعلمون معي في الالتزام بتوجيهاتي التربوية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٤,١٥ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن علاقة مديري ومديرات المدارس مع المعلمين علاقة يسودها الود والاحترام ولذلك فعادة ما يتجاوب المعلمون معهم في الالتزام بتوجيهاتهم التربوية.

٢- جاءت العبارة رقم (٤٩) وهي "يقدر الزملاء الجهود التي أبذلها لتحسين العمل" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٤,٠٨ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن علاقة مديري ومديرات المدارس مع الزملاء علاقة يسودها

الود والاحترام وغالب المعلمين يدركون الجهود المبذولة من قبل مدير المدرسة لتحسين العمل ولذلك فعادة ما يقدر الزملاء تلك الجهود.

٣- جاءت العبارة رقم (٤٨) وهي " أشعر بالرضا عن أداء المعلمين أثناء زيارتي الصفية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بمتوسط (٤,٠٨ من ٥) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن علاقة مديري ومديرات المدارس يسعون إلى تحسين أداء المعلمين ويزيد رضاهم كلما تحسن أداءهم ولذلك فعادة ما يشعرون بالرضا عن أداء المعلمين أثناء زيارتهم الصفية.

السؤال الثاني: " هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء ؟

للتعرف على ما إذا كان هنالك تباين ذو دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء استخدم الباحث " اختبار ت لعينتين مستقلتين " ( Independent Samples T-TEST ) لتوضيح دلالة التباين في إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### الجدول رقم (٢٠)

نتائج " اختبار ت لعينتين مستقلتين " (Independent Samples T-TEST) للتباين في إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء

المحور	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	مديرة	٣٥	٣,٧١٢١	٥٢٨١٣.	٠,٤٤-	٠,٦٦٢
	مدير	٢٧	٣,٧٦٦٤	٤١٤٥١.		
العلاقة مع إدارة التربية والتعليم	مديرة	٣٥	٣,٥٥٩٥	٧٤٨٢٥.	٠,٨١٨-	٠,٤١٧
	مدير	٢٧	٣,٧٠٠٦	٥٦١٠٥.		
النمو والتقدم الوظيفي	مديرة	٣٥	٣,٣٤٢٩	٨٠١٥٦.	٠,٨٧٨	٠,٣٨٢٨
	مدير	٢٧	٣,١٦٤٠	٧٨٦١٧.		
المكانة الاجتماعية	مديرة	٣٥	٣,٦٥٢٤	٧٩٦٦١.	١,٨٤	٠,٠٧١
	مدير	٢٧	٣,٢٥٣١	٩٠٨٦١.		
الراتب الشهري	مديرة	٣٥	٣,١٢١٤	٩٠٢١٤.	٠,٢٨٨-	٠,٧٧٥
	مدير	٢٧	٣,١٨٩٨	٩٦٠٣٨.		
العلاقة مع زملاء العمل	مديرة	٣٥	٤,٣٣٢١	٥١٧١٢.	١,٠٢٤	٠,٣١٠
	مدير	٢٧	٤,١٨٥٢	٦١٢٧٤.		

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود تباين ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين مستويات رضا "المديرين" واتجاهات "المديرات" عن (ظروف العمل, العلاقة مع إدارة التربية والتعليم, النمو والتقدم الوظيفي, المكانة الاجتماعية, الراتب الشهري, العلاقة مع زملاء العمل). ويمكن تفسير عدم وجود تباين إلى تساوي المسؤوليات وظروف العمل لدى أفراد الدراسة كذلك اللوائح التعليمية للبنين والبنات متماثلة.

السؤال الثالث: هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء باختلاف المرحلة التعليمية ؟

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المرحلة التعليمية استخدم الباحث " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المرحلة التعليمية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (٢١)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " ( One Way ANOVA ) للفروق في

إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف المرحلة التعليمية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
٠,٣٦٧	١,٠٩٧	٠,٢٥٠	٤	١,٠٠٠	بين المجموعات	ظروف العمل
		٠,٢٢٨	٥٧	١٢,٩٩٥	داخل المجموعات	
			٦١	١٣,٩٩٦	المجموع	
٠,٥٨٢	٠,٧١٩	٠,٣٣١	٤	١,٣٢٢	بين المجموعات	العلاقة مع إدارة التربية والتعليم
		٠,٤٦٠	٥٧	٢٦,٢٠١	داخل المجموعات	
			٦١	٢٧,٥٢٣	المجموع	
٠,٠٩٤	٢,٠٨٧	١,٢٢٦	٤	٤,٩٠٥	بين المجموعات	النمو والتقدم الوظيفي
		٠,٥٨٨	٥٧	٣٣,٤٩٧	داخل المجموعات	
			٦١	٣٨,٤٠٢	المجموع	
٠,٦٤٤	٠,٦٢٩	٠,٤٨١	٤	١,٩٢٣	بين المجموعات	المكانة الاجتماعية
		٠,٧٦٤	٥٧	٤٣,٥٤٨	داخل المجموعات	
			٦١	٤٥,٤٧١	المجموع	
٠,٥٦٨	٠,٧٤٢	٠,٦٤٠	٤	٢,٥٥٩	بين المجموعات	الراتب الشهري
		٠,٨٦٣	٥٧	٤٩,١٦٤	داخل المجموعات	
			٦١	٥١,٧٢٣	المجموع	
٠,٩٠٥	٠,٢٥٥	٠,٠٨٤	٤	٣٣٧.	بين المجموعات	العلاقة مع زملاء العمل
		٠,٣٣١	٥٧	١٨,٨٤٥	داخل المجموعات	
			٦١	١٩,١٨٣	المجموع	

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في مستويات رضا أفراد الدراسة عن (ظروف العمل, العلاقة مع إدارة التربية والتعليم, النمو والتقدم الوظيفي, المكانة الاجتماعية, الراتب الشهري, العلاقة مع زملاء العمل) باختلاف متغير المرحلة التعليمية.

### نتائج الدراسة:

#### أولاً: النتائج المتعلقة بوصف أفراد الدراسة:

- أن (٣٥) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٦,٥% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة إناث وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة.
- أن (٣٥) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٦,٥% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مؤهلهم الدراسي بكالوريوس تربوي وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة.
- أن (٢٥) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٤٠,٣% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهم في مجال الإدارة المدرسية من ١ - ٥ سنوات وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة.
- أن (٢٣) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٣,٢% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مرحلتهم التعليمية الابتدائية وهم الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة.

#### ثانياً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء ؟

#### ١/ الرضا عن ظروف العمل:

- أفراد مجتمع الدراسة موافقون على عن ظروف العمل.
- أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً على خمسة جوانب للرضا الوظيفي تتعلق بظروف العمل وتتمثل في:
  ١. أشعر بالسعادة أثناء تأدية عملي.
  ٢. فترة الدوام كافية لإنجاز عملي.

٣. طبيعة العمل تتناسب مع قدراتي الشخصية.

٤. أشعر بتحقيق ذاتي من خلال ممارسة عملي.

٥. تناسبني ساعات الدوام التي يتطلبها عملي.

- أفراد مجتمع الدراسة غير موافقون على واحد من جوانب الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن ظروف العمل وتتمثل في "تتوفر لدي المتطلبات المادية اللازمة في العمل".

### ٣/ الرضا عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم:

- أفراد مجتمع الدراسة موافقون على رضاهم عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم.
- أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً على ثلاثة جوانب للرضا الوظيفي عن العلاقة مع إدارة التربية والتعليم وتتمثل في:
  ١. تربطني بالمسؤولين في إدارة التربية والتعليم علاقة احترام متبادل.
  ٢. علاقتي الشخصية جيدة مع إدارة التربية والتعليم.
  ٣. يتعامل الإشراف التربوي معي بثقة لتحقيق مهام وظيفتي.
- أفراد مجتمع الدراسة غير موافقون على واحد من جوانب الرضا الوظيفي في العلاقة مع إدارة التربية والتعليم وتتمثل في " يأخذ المسؤولون برأيي أثناء تعيين معلمين مستجدين في مدرستي ".

### ٣/ الرضا عن النمو والتقدم الوظيفي:

- أفراد مجتمع الدراسة لا يدرون عن رضا مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن النمو والتقدم الوظيفي.
- أفراد مجتمع الدراسة موافقون على ثلاثة جوانب للرضا الوظيفي تتعلق بالنمو والتقدم الوظيفي وتتمثل في:
  ١. فرص التدريب والتعليم متاحة لي أثناء الخدمة.
  ٢. الفرص متاحة لي لتنمية مهاراتي في العمل.
  ٣. تتاح لي فرص لتجريب وسائل جديدة لتحسين الأداء في العمل.
- أفراد مجتمع الدراسة لا يدرون أربعة من جوانب الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن النمو والتقدم الوظيفي وتتمثل في:

١. الحوافز المعنوية متاحة لي في وظيفتي من خلال التدريب والتعليم أثناء الخدمة.
٢. تتم الترقية في مجال عملي وفقاً لمعايير محددة.
٣. الترقية في مجال عملي متاحة لمن يستحقها.
٤. فرص الترقى المادية متاحة لي من خلال التدريب أو التعليم أثناء الخدمة.

#### ٤/ الرضا عن المكانة الاجتماعية:

- أفراد مجتمع الدراسة موافقون على عن المكانة الاجتماعية.
- أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أربعة جوانب للرضا الوظيفي عن المكانة الاجتماعية وتمثل في:
  - ١- توفر مهنتي الحالية لأسرتي سمعة اجتماعية طيبة.
  - ٢- يبدي المجتمع تقديراً كبيراً لمهنتي.
  - ٣- إن الأصدقاء من ذوي المهن الأخرى يُشعرونك بالاحترام بفعل مهنتك.
  - ٤- أشعر أن وظيفتي حققت لي المكانة الاجتماعية التي أطمح إليها.
- أفراد مجتمع الدراسة لا يدرون عن اثنين من جوانب الرضا الوظيفي عن المكانة الاجتماعية وتمثل في:
  - ١- يتيح لي عملي فرصة التعرف على شخصيات مرموقة وتكوين الصداقات.
  - ٢- أشعر أن وظيفتي تعطي مكانة اجتماعية أعلى من الوظائف الأخرى.

#### ٥/ الرضا عن الراتب الشهري:

- أفراد مجتمع الدراسة لا يدرون عن رضا مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن الراتب الشهري.
- أفراد مجتمع الدراسة موافقون على ثلاثة جوانب للرضا الوظيفي عن الراتب الشهري وتمثل في:
  - ١- يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية.
  - ٢- يؤمن الراتب لي مستقبلاً آمناً.
  - ٣- يتناسب راتبي مع خبراتي ومؤهلاتي العلمية.
- أفراد مجتمع الدراسة غير موافقون على واحد من جوانب الرضا عن الراتب الشهري وتمثل في " المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بعملية مرضية.

**٦/ الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل :**

- أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً عن رضا مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن العلاقة مع زملاء العمل.
- أفراد مجتمع الدراسة موافقون تماماً على أربعة جوانب للرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة شقراء عن العلاقة مع زملاء العمل وتمثل في:
  - ١- تعتمد إدارتي على توفير مناخ يتسم بالعمل الجماعي (فرق العمل).
  - ٢- يسود جو من الاحترام المتبادل بيني وبين المعلمين في بيئة العمل.
  - ٣- أتيحُ للمعلمين فرص المشاركة في صنع القرار المدرسي.
  - ٤- يتعاون زملائي معي في العمل.
- أفراد مجتمع الدراسة موافقون على أربعة جوانب للرضا الوظيفي عن العلاقة مع زملاء العمل وتمثل في:
  - ١- يتجاوب المعلمون معي في الالتزام بتوجيهاتي التربوية.
  - ٢- يقدر الزملاء الجهود التي أبذلها لتحسين العمل.
  - ٣- أشعر بالرضا عن أداء المعلمين أثناء زيارتي الصفية.
  - ٤- تسهم طبيعة عملي في توطيد علاقتي الاجتماعية مع المعلمين.

**السؤال الثاني: هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء ؟**

لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين مستويات رضا "المديرين" واتجاهات "المديرات" عن (ظروف العمل, العلاقة مع إدارة التربية والتعليم, النمو والتقدم الوظيفي, المكانة الاجتماعية, الراتب الشهري , العلاقة مع زملاء العمل).

**السؤال الثالث: هل تتباين درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة شقراء باختلاف المرحلة التعليمية ؟**

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في مستويات رضا أفراد الدراسة عن (ظروف العمل, العلاقة مع إدارة التربية والتعليم, النمو والتقدم الوظيفي, المكانة الاجتماعية, الراتب الشهري , العلاقة مع زملاء العمل) باختلاف متغير المرحلة التعليمية.

**توصيات الدراسة:**

١. العمل على تعزيز مستوى الرضا الوظيفي الحالي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي التابعة لإدارة التعليم في محافظة شقراء.
٢. توفير الحوافز التشجيعية التي تعزز من الرضا الوظيفي وفق معايير محددة بحيث تكون عادلة وواضحة للجميع.
٣. العمل على زيادة فرص التدريب والتأهيل لمديري ومديرات المدارس مما يساهم في تطوير ممارساتهم العملية واكتساب الخبرات والتي بدورها تنعكس على العملية التعليمية برمتها.
٤. تطوير النظام المالي للكادر التعليمي المطبق حالياً بحيث يمنح مدير ومديرة المدرسة حقوقاً أكثر وامتيازات أفضل.
٥. أخذ رأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين جدد لدى المدرسة.
٦. وضع وزارة التربية والتعليم خطة إعلامية تهدف إلى رفع مكانة مدير ومديرة المدرسة الاجتماعية.



## المراجع

- ١- القرآن الكريم.
- ٢- الأحاديث الشريفة.
- ٣- أسعد، محمد حسن علي، ورسلان، نبيل إسماعيل. الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، مطابع سحر، ١٤٠٤هـ / ١٩٨٤م.
- ٤- الأغبري، عبد الصمد (١٤٢٤هـ)، الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام الحكومي بالمحافظة الشرقية في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١٠٩، الكويت، جامعة الكويت.
- ٥- أنيس، إبراهيم وآخرون، (١٣٩٢هـ)، المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، بدون ناشر.
- ٦- البابطين، عبدالوهاب (١٩٩٠) المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة في محافظة الرياض رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- ٧- الحاج، فايز محمد علي. الرضا المهني للمعلم في التعليم في المملكة. مؤتمر المعلم الثاني بمكة المكرمة، كلية التربية، ١٤١٣هـ.
- ٨- سليمان، مهدي كامل أحمد. معوقات في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية الحكومية في محافظتي نابلس وطولكرم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ١٩٩٩م.
- ٩- سيزلاقي، أندرو دي، ووالاس، مارك جي. السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٤١٢هـ / ١٩٩١م.
- ١٠- الشابحي، طلال أحمد حمود. الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الحكومي الثانوي للبنين الحكومية والأهلية بمحافظة جدة - دراسة ميدانية مقارنة - رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ١٤١٨هـ.

- ١١- الصُّماني، خالد بن عبيد. العلاقة بين الرضا الوظيفي ووجهة العزو لدى عينة سعودية من الجنسين العاملين في الطب والتمريض بمستشفيات القطاع الحكومي بمدينتي مكة المكرمة وجدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م.
- ١٢- عاشور، أحمد صقر. إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٥م.
- ١٣- العتيبي، منصور بن نايف بن ماشع. الضغوط الإدارية التي تواجه مديري مدارس التعليم العام الحكومي وتأثيرها على أدائهم من وجهة نظرهم بمحافظة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠٠م.
- ١٤- العديلي، ناصر محمد. الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية - بحث ميداني -، الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٤٠٢هـ / ١٩٨٢م.
- ١٥- العساف، صالح، حمد. المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض، مكتبة العبيكان، ١٤٢٤هـ
- ١٦- العقرباوي، سالم، مستوى ومصادر الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن - رسالة ماجستير - (١٩٩٤م)،
- ١٧- الفيروز أبادي، محمد بن يعقوب (١٩٨٧م)، القاموس المحيط، الطبعة الثانية، لبنان، بيروت، مؤسسة الرسالة.
- ١٨- القاروط، صادق (٢٠٠٦) الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي رسالة ماجستير.
- ١٩- محمد، انشراح كمال محمد. الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة أربد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن، ١٩٩٦م.
- ٢٠- محمود، كمال خليل يونس. الصعوبات التي تواجه مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة الخليل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ١٩٩٦م.

- ٢١- ناضرين، حنان محمد أحمد. أبرز العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى بمكة المكرمة (قسم الطالبات). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ١٤١١هـ / ١٩٩١م.
- ٢٢- النجار، نبيل الحسيني، وراغب، مدحت مصطفى. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٢م.
- ٢٣- الهدهود، دلال عبدالواحد، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام الحكومي في دول الكويت. مجلة كية التربية، العدد ٢٦، جامعة المنصورة، ١٩٩٤م.