



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس

الحكومية بمدينة الرياض

إعداد

أ/ شروق بنت سلمان بن سلمان
كلية التربية-جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية-الرياض
المملكة العربية السعودية

أ / شادن بنت عبد الله آل جمعان
كلية التربية-جامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية-الرياض
المملكة العربية السعودية

أ / عبطاء بنت حاكم الفغم
كلية التربية-جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية-الرياض
المملكة العربية السعودية

تاريخ الاستلام: ٧ أغسطس ٢٠٢٠ - تاريخ القبول: ٧ سبتمبر ٢٠٢٠

DOI :10.21608/JYSE.2021. 149358

ملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، والكشف عن معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، والتعرف على أبرز المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. وقد تكونت عينة الدراسة من معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، والبالغ عددهن (٣٣٣) معلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثات المنهج الوصفي بمدخله المسحي، والاستبانة أداة للدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها:

- أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٠ من ٥).
 - أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٩ من ٥.٠٠).
 - أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٠ من ٥.٠٠).
- وكانت أبرز توصيات الدراسة:
- تحسين بيئة العمل في المدارس، ويشمل ذلك كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية؛ للتوافق مع متطلبات المعلمات.
 - الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمعلمات ذوات الأداء المتميز.
 - العمل على تحسين الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية للمعلمات، بما يتناسب مع الجهد المبذول.
 - تدريب وتأهيل المعلمات بصورة منتظمة، وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة.
- الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - المرحلة الابتدائية - معلمات المرحلة الابتدائية - المملكة العربية السعودية - الرياض.

The Reality of Job Satisfaction among Primary Stage Teachers in Government Schools in Riyadh

Abstract:

The present study aimed to identify the reality of job satisfaction among primary stage teachers in government schools in Riyadh. Also, find the difficulties that facing the achieving of job satisfaction, and identify the proposals that may contribute to develop the achieving of job satisfaction. The Sample of the study consists of (333) primary stage teachers in government schools in Riyadh. The researchers used descriptive approach with its survey method. In order to achieve the aims of the study, they used the questionnaire as a tool for study.

The study reached a number of results, the most important of them are:

- The study members agree on the phrases of the reality of job satisfaction among primary stage teachers in government schools in Riyadh with average of (3.70).
- The study members agree on the phrases of the difficulties of achieving job satisfaction among primary stage teachers in government schools in Riyadh with average of (3.79).
- The study members agree with a high degree on the proposals that helping in achieving job satisfaction among primary stage teachers in government schools in Riyadh with average of (4.50).

Recommendations of the study:

- Improving the work environment in schools; for example, cleanliness, ventilation, and lighting.
- Paying attention to the material and moral incentives for high-performing teachers.
- Working to improve the monthly salaries and annual bonuses for teachers.
- Training teachers, and enabling them to use modern educational methods.

Keywords: job satisfaction- primary stage- primary stage teachers- Kingdom of Saudi Arabia- Riyadh.

مقدمة:

يشهد القرن الحادي والعشرين العديد من التطورات المعرفية والتكنولوجية والتي طالت النظام التربوي بمدخلاته؛ مما أدى إلى تعاظم الاعتماد على الآلات، وفرضت على المؤسسات بيئة تنافسية على المستوى المحلي والدولي، إلا أنّ العنصر البشري يعتبر من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل بأية مؤسسة؛ ولذا على من يرغب في زيادة إنتاجية مؤسسته أن يهتم بالأفراد العاملين وذلك بتوفير فرص النجاح لهم، والحرص على تدريبهم وإكسابهم المهارات والمعارف والقدرات المختلفة، كما ينبغي الاهتمام بتوفير دوافع للعمل بما يحقق الرضا الوظيفي للعاملين عن أدوارهم التي يقومون بها، والعائد الذي يحصلون عليه مقابل ذلك.

ويُعدّ الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي نالت قدرًا كبيرًا من الاهتمام في الأدبيات التربوية؛ فالأفراد يقضون جزءًا كبيرًا من حياتهم في العمل، ومن ثم يبحثون عن الرضا، وما يترتب عليه من فوائد تعود على المؤسسات والعاملين بها، فضلًا عما يسببه عدم الرضا من أثر سلبي على سعادة الإنسان سواءً في بيته أو عمله (عبدالفتاح، ٢٠٢٠م، ص ١٢٥٨). وأثبتت البحوث أنّ نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها يُقاس بمجموعة من المتغيرات، منها الرضا الوظيفي. وتتضح أهميته من خلال الدور الذي يؤديه العنصر البشري؛ إذ يؤدي دورًا محوريًا في تخطيط وتنفيذ نشاطات المؤسسة؛ ولذا سيبقى العنصر الذي تتنافس عليه المؤسسات في البقاء والنجاح. فبقاء المؤسسات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل. وتنعكس بذلك مستويات الأداء لديه وفقًا لدرجات الرضا؛ إذ أنّ وجود مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي يؤثر إيجابًا على الأداء الفردي، وبالتالي على أداء المؤسسة كلها (رفش والريعي، ٢٠١٥م، ص ٣).

كما أشارت دراسة سيد (٢٠٠٨م) أنّ إشباع حاجات الأفراد العاملين في المؤسسة النفسية والسيكولوجية والاجتماعية ستضمن رضاهم عن عملهم؛ وبالتالي سيؤدي إلى تحسين أداءهم وإنتاجيتهم، وهذا ما تطمح له الدول التي تسعى إلى تقدم شعوبها وتحسين طريقة معيشتها. وأكدت دراسة الترهوني (٢٠١٧م) أنه من الضروري على قيادات النظم التربوية أن تعمل على إشباع حاجات المعلمين في المؤسسات التربوية، وإزالة العوامل التي تسبب في انتشار

مشاعر عدم الرضا الوظيفي، وتنتشر في الوقت ذاته مضامين العوامل الدافعة للإنجاز والتي تقود إلى الرضا الوظيفي.

في حين أوصت دراسة العصيمي (٢٠١٨م) بضرورة رفع مستويات الرضا الوظيفي للمعلمات من خلال تحسين عمليات الإشراف، والاعتراف بالدور المهم الذي يقمن به. ومن خلال ما سبق يتضح أنّ مفهوم الرضا الوظيفي يعد من أبرز المفاهيم المرتبطة بسلوك الأفراد، وعليه فإن الدراسة الحالية تهدف إلى دراسة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. مشكلة الدراسة:

في ظل اهتمام وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بتطوير التعليم، والوصول إلى أعلى مستوياته، ألقت الوزارة اهتمامًا كبيرًا بالمعلم؛ كونه أساس العملية التعليمية والمحور الأساسي في تحسينها والارتقاء بها، فينعكس ذلك وبشكل مباشر على مخرجات التعليم؛ وهذا يستدعي الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ من خلال دراسة اتجاهاتهم، ومعرفة ردود أفعالهم، وتطلعاتهم، ومراعاة ظروف عملهم الإدارية والنفسية والاجتماعية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، ويظهر ذلك واضحًا في تحسين جودة العمل والأداء.

وتذكر فوزية العنزي (٢٠١٨م) أنّ الرضا الوظيفي يُعدّ موضوعًا إداريًا مهمًا في المؤسسات الخاصة والحكومية؛ وذلك لارتباطه بموضوع الأداء، والإنتاجية، والولاء التنظيمي. ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية؛ إلا أنّ ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمؤسسة يجعله موضوعًا متغيرًا يتطلب من الباحثين إثراءه بالعديد من الدراسات والأبحاث في ضوء ما يرتبط به من متغيرات متجددة.

وقد أوصى مؤتمر مكة المكرمة للموارد البشرية بضرورة تحسين الرضا الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الولاء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات (صحيفة المدينة، ٢٠١٩م).

كما أوصت دراسة العتيبي والفهد والمخلفي ومدخلي والعسكر (٢٠٢٠م) بضرورة العمل على كل ما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمدارس، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية، والعمل على تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي للعاملين.

وقد أشارت نتائج دراسة الغامدي (٢٠٢٠م) بوجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي؛ فلا بد من العمل على إزالة جميع المعوقات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي.

ونظرًا لأن المدرسة جزء هام من المجتمع؛ فإن الآمال تعلقت بقيامها بدور فاعل في تنمية مهارات الطلاب؛ مما يتطلب منها أن تعمل على تأدية أدوارها بكفاءة، ويتطلب هذا بالطبع أن توفر المدرسة للكوادر البشرية بيئة تعليمية وإدارية جيدة تساعد الجميع على أداء أدوارهم المنوطة بهم؛ ولذا فقد تحددت مشكلة الدراسة بمعرفة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

س١: ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن؟

س٢: ما معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن؟

س٣: ما أهم المقترحات التي يمكن أن تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

١. التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.

٢. الكشف عن معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.

٣. التوصل إلى المقترحات التي يمكن أن تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن.

أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة في بعدين رئيسيين هما:

● الأهمية العلمية (النظرية):

١. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الرضا الوظيفي للعاملين؛ فهو يساهم في تحقيق الأهداف، وزيادة الإنتاجية للمؤسسات التربوية.

٢. تساهم هذه الدراسة في تقديم صورة عن واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض.

٣. تأتي هذه الدراسة لإثراء الأدب النظري بواقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض.

● الأهمية العملية (التطبيقية):

١. تقيس هذه الدراسة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات في المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض.

٢. تقيس هذه الدراسة درجة معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض.

٣. قد تسهم مقترحات هذه الدراسة في المساهمة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض.

حدود الدراسة:

يتحدد مجال الدراسة الحالية بالحدود التالية:

■ الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض.

■ الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٢/١٤٤١ هـ.

■ الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

الرضا: تخفيف الضغوط المصاحبة للدوافع وذلك بقضاء الحاجات (المعاني، ٢٠٢١م).

الرضا الوظيفي: يُعرّف بأنه "مشاعر الفرد تجاه وظيفته، والنتيجة عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة" (فقيه وعبدالمجيد، ٢٠١٤م، ص ٢٥٩).

وتُعرّف الدراسة الحالية الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه مقدار شعور المعلمة بالسعادة والإيجابية والراحة النفسية نحو طبيعة عملها، واتجاهها نحو ما تقدمه لها قائدة المدرسة من إشباع لحاجاتها المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية مع توفر البيئة المناسبة التي تساعد على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

الإطار النظري والدراسات السابقة
أولاً- الإطار النظري

مفهوم الرضا الوظيفي:

الرّضا في اللغة: ضد السخط، أو اختاره وفتح به (المعاني، ٢٠٢١م).

اصطلاحاً: يعرف عبد اللطيف (٢٠١٥م) الرضا الوظيفي بأنه: "عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل بالمنظمة" (ص ٩).

وتشير منال البارودي (٢٠١٥م) بأن الرضا الوظيفي: "نتيجة تفاعل الموظف مع وظيفته، وانعكاس لمدى الإشباع الذي يستمدّه من هذا العمل، وانتمائه وتفاعله مع جماعة وبيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر، أو الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف نحو العمل" (ص ٣٨).

وترى الباحثات بأنّ الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور الموظف تجاه عمله، وهو انعكاس لمدى إشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة العمل.

أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي وسيلة فعالة لتحقيق أهداف المؤسسة وضمان بقائها واستمرارها ونجاحها، وأشارت سارة محمد (٢٠١٨م) إلى أهمية الرضا الوظيفي فيما يلي (ص ٦٧):

- ١- يؤدي ارتفاع درجة الرضا الوظيفي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظف.
 - ٢- يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى انخفاض نسبة غياب الموظف.
 - ٣- هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية العمل؛ لأنه كلما ارتفع الرضا الوظيفي زاد الإنتاج.
 - ٤- أن الموظف الأكثر رضا عن عمله يكون أقل عرضة لحوادث العمل.
- وتضيف الباحثات أن الرضا الوظيفي يعتبر من أهم عوامل نجاح الموظف بالعمل، فهو الدافع الأساسي وراء حب العمل والأداء المتميز، بالإضافة إلى رغبة الموظف بالإبداع والتطوير، ونرى أن سر تميز المؤسسات حرصها على رضا الموظف.
- خصائص الرضا الوظيفي:**

توضح منال البارودي (٢٠١٥م) خصائص الرضا الوظيفي في الآتي (ص ٣٩-٤٠):

- ١) تعدد مفاهيم طرق القياس وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء في ميدان الرضا الوظيفي.
 - ٢) النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي.
 - ٣) يتعلق الرضا الوظيفي بالعديد من الجوانب المتداخلة بالسلوك الإنساني.
 - ٤) يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل.
 - ٥) يرتبط الرضا الوظيفي بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي.
 - ٦) رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى.
- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:**
- يذكر محمد (٢٠١٨م) أبرز العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي، وهي (ص ١٥):
١. الرضا عن الوظيفة بشكل عام.
 ٢. الرضا عن الأجور والمكافآت والحوافز.
 ٣. الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي.
 ٤. الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف.
 ٥. الرضا عن الشفافية والاتصال والتواصل بين القادة والموظفين.

٦. الرضا عن مجموعة العمل.

٧. الرضا عن النواحي الاجتماعية.

٨. الرضا عن بيئة العمل المادية.

ويضيف محمد (٢٠١٤م) العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي للعاملين، هما (ص ٢٠٨):

▪ العوامل المتعلقة بمحتوى الوظيفة وتشمل: (الإنجاز، التقدير، الوظيفة، المسؤولية، والتقدم والنمو).

▪ العوامل التي تتعلق ببيئة الوظيفة وتشمل: (إدارة المشاركة، الإشراف الفني، الراتب، العلاقات بين الأفراد، ظروف العمل، المركز الوظيفي).

وتشير الباحثات أن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي رضا الموظف عن الخدمات التي تقدم له من العمل مثل: التأمين الصحي، وعروض البطاقات والخصومات، بالإضافة إلى الفعاليات التي تقوم بها المؤسسة.

مظاهر الرضا الوظيفي:

هناك العديد من مظاهر الرضا الوظيفي المتداخلة والمتفاعلة التي يمكن ملاحظتها على

الفرد، ومن بين هذه المظاهر ما يلي (المصري، عامر، ٢٠١٤م، ٥٣-٥٤ ص ص):

١. زيادة معدل الأداء:

هناك اتجاهات متنوعة بعضها يربط بين جودة الأداء والرضا عن العمل ويرى البعض أن الرضا عن العمل نتيجة الحصول على المكافآت المنصفة ويرى اتجاه آخر ان الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء، ومن هنا تم الربط بين الزيادة في معدل أداء العاملين وبين رضاهم عن العمل.

٢. زيادة معدل الحضور:

توجد علاقة بين إنتاجية الفرد ورضاه عن العمل، حيث ان الرضا المرتفع عن العمل يؤدي إلى ارتفاع معدل الأداء، أي كلما زادت درجة رضا العاملين عن العمل كلما زاد معدل الحضور، وكلما توافرت السلوكيات الإيجابية مثل: حب العمل أو الرضا عنه كان ذلك مؤشرا لمظاهر الرضا الوظيفي.

٣. الرضا العام عن الحياة:

يعد الرضا المهني أحد المؤشرات المحددة للرضا العام عن الحياة، والأدلة التجريبية تشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغيرين، وأن متغير الرضا عن العمل يمكن اعتباره أحد مكونات الرضا العام عن الحياة.

أنواع الرضا الوظيفي:

صنف لكحل (٢٠١٨م، ص ٦٥-٦٦) الرضا الوظيفي إلى عدة تصنيفات وهي كالتالي:

١- باعتبار شموليته: ويقسم الرضا الوظيفي بحسب هذا الاعتبار الى:

❖ الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الذاتية للعامل

تتمثل: الاعتراف، القبول، الشعور بالتمكن، الإنجاز والتعبير عن الذات.

❖ الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للعامل في محيط العمل
مثل: المدير، زملاء العمل، وطبيعة نمط العمل.

٢- أنواع الرضا باعتبار زمنه: ويقسم الى:

❖ الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي اذ يتوقع ان ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

❖ الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا المتوقع وعند ما يحقق الهدف يشعر الموظف حينها بالرضا الوظيفي.

٣- أنواع الرضا الوظيفي باعتباره رضا كلي ورضا جزئي:

❖ الرضا الكلي: ويمثل رضا العامل عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون العامل قد وصل الى اقصى درجة من الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري ان تتوفر في العمل كل عناصر الرضا، لأن الرضا الكلي يتوقف على طبيعة العامل نفسه فهو ربما لا تعتبر جميع تلك العناصر مهمة، وبالتالي فالعامل وحده من يستطيع ان يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

❖ الرضا الجزئي: يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض اجزائه ومكونات العمل، وهنا يكون العامل قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل، وبالتالي اكتفى بها، أو ربما لازل الاستياء موجودا لكنه لازل يؤدي عمله.

ونلاحظ مما سبق أن للرضا الوظيفي أنواع ولا يقتصر على نوع واحد، فلا بد من حرص المؤسسات على التعرف على مصادر الرضا الوظيفي لدى العاملين، والعمل على تحسينها بما يناسبهم.

عناصر الرضا الوظيفي:

يتكون الرضا الوظيفي من عدة عناصر يذكرها فليه وعبد المجيد (٢٠٠٥م) فيما يلي (ص ص ٢٦١ - ٢٦٢):

١. الأجر: وهو يمثل مصدر إشباع الاحتياجات، وأن توافره يمنع مشاعر الاستياء أن تستحوذ على الفرد.
٢. محتوى العمل: فطبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد تلعب دورًا هامًا في التأثير على رضاه عن عمله، وهناك بعض المتغيرات المسببة لمشاعر الرضا ومنها: (درجة تنوع مهام العمل، درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد، استغلال الفرد لقدراته، خبرات النجاح والفشل بالعمل).
٣. فرص الترقية: أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية.
٤. نمط الإشراف: حيث أن تأثير القائد على الموظفين ورضاهم عن العمل يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز والمكافآت.
٥. جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة أو مصدر تؤثر له.
٦. ساعات العمل: يمكن القول أنه بالقدر الذي توفر ساعات العمل حرية استخدام وقت الراحة فإنه يزيد من الرضا عن العمل.
٧. ظروف العمل المادية: حيث تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي على رضاه الوظيفي.

آثار الرضا الوظيفي:

كما أن للرضا الوظيفي آثاراً إيجابية على المنظمة وعلى الفرد على حد سواء وقد ذكر مصطفى (٢٠٠٨م، ص ٤٢٧) أهم هذه الآثار:

١. بذل الأفراد العاملين قصار جهدهم وقدرتهم.
 ٢. الاطمئنان والسعادة والارتياح النفسي.
 ٣. الإخلاص والتفاني في العمل وتحقيق معدلات كبيرة من الإنجاز.
 ٤. غياب تضارب المصالح.
 ٥. تفادي الاضطرابات والاحتجاجات وتقليل الشكاوى.
 ٦. الثقة والاحترام المتبادل بين العاملين.
 ٧. اندماج وتكيف العمال داخل المنظمة.
 ٨. حسن المعاملة والتعاون والانسجام بين العاملين.
 ٩. تحقيق طموحات وأهداف الفرد في النمو وأهداف المنظمة في الربحية والإنتاجية.
 ١٠. تخفيف الصراعات والنزاعات والمشاكل بين العمال.
 ١١. تقليل معدلات دوران العمل والغيابات.
 ١٢. الحفاظ على المهارات والكفاءات البشرية.
 ١٣. المحافظة على ممتلكات المنظمة وتقليل التكاليف.
- ثانياً- الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء عرضاً لأهم الدراسات العربية والأجنبية، وعددها ثمان دراسات، تم تقسيمها إلى محورين، وترتيبها في كل محور من الأقدم للأحدث، وسيتم تناول الدراسات من حيث: أهدافها-منهجها-مجتمعها-عينتها-أدواتها-وأهم نتائجها وتوصياتها.

❖ الدراسات العربية:

دراسة نورة العتيبي والثبيتي (٢٠٢١م) بعنوان "درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن، وتحديد المعوقات التي تحد من رضا الموظفات الإداريات، وكذلك تقديم المقترحات التي تزيد من رضا الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض البالغ عددهن (٤٣٢) إدارية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض، وأبرز ملامح الرضا الوظيفي لديهن تتمثل في احترامهن آراء زميلات العمل واقتراحتهن، وأن موافقة أفراد الدراسة جاءت بدرجة عالية جدًا على المقترحات التي تزيد من رضا الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض، ومن أبرزها توفير مناخ من الاحترام كأساس للتعامل ما بين الإداريات والإدارة.

دراسة أسماء العتيبي وآخرون (٢٠٢٠م) بعنوان "متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض".

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض والبالغ عددهن (٣٣) قائدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى حصول عموم أبعاد متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض على درجة متوسطة، وعلى مستوى الأبعاد: حصل بُعدي العلاقات مع الموظفات وتقدير الذات على درجة عالية، وحصل بُعدي مهام العمل وواجباته والحوافز على درجة متوسطة. وقد أوصت الدراسة على العمل على كل ما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية، والعمل على تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي، ومنح قائدات رياض الأطفال العलाوة السنوية التي تتناسب مع وظيفتهن، وحثهن على التعاون مع الموظفات لحل المشكلات التي تواجههن.

دراسة سحر التويجري (٢٠١٩م) بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة".

هدفت 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 تبعًا لمتغير التخصص والدورات التدريبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لها، وتم توزيعها على عينة مكونة من (٣١٧) معلمة. وكشفت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد (التقدير واحترام

الذات، طبيعة العمل، التفاعل الإداري والمهني، التفاعل الاجتماعي) ترجع لاختلاف التخصص، بينما توجد فروق دالة إحصائيًا فيما يتعلق ببعد (الانتماء، الأجور والمكافآت) ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات العلمية، كما أنه لا توجد يوجد فروق دالة إحصائيًا 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.

دراسة شما (٢٠١٩م) بعنوان "درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة أداة لها، وتم توزيعها على عينة مكونة من (٢٠٠) معلم ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة أن هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي، وقد أوصت الدراسة على ضرورة تشجيع المعلمين وتمكينهم مما يزيد من درجة الرضا الوظيفي ويعود بالفائدة على المؤسسة وتحقيق أهدافها.

دراسة العتيبي (٢٠١٩م) بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، وأثر متغيرات (الجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي) على ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لها. وتكونت عينة الدراسة من (٣١٦) معلمًا ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت كبيرة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير مرتفع. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني.

دراسة رباب يونس (٢٠١٨م) بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لها. وتمثلت عينة الدراسة في (٨٥٦) معلمة رياض أطفال، وأسفرت النتائج على أن مستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً. وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات ومنها ضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدية لضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات والعمل على تلاشيها.

دراسة أبو خضير (٢٠١٨م) بعنوان "مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الواقعة في محافظات الشمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لها، كما بلغ عدد العينة (٥٦٧) عضواً. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال قد جاء بدرجة متوسطة. وأوصت الدراسة بإعادة النظر في رواتب أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع حجم العمل، وإعادة النظر بأسس الترقيات والحوافز المعمول بها في الجامعات.

دراسة الرويلي (٢٠١٧م) بعنوان "الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية في محافظة القريات".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية في محافظة القريات. ولتحقيق الهدف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، والاستبانة أداة لها. كما تكونت عينة الدراسة من (٢٦٣) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الإسلامية. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية على المجال الكلي للاستبانة ومجالاتها الفرعية جاء بدرجة متوسطة، وجاء مجال الأجور والحوافز والترقيات في المرتبة الأولى، بينما مجال علاقة المعلم بزملائه في المرتبة

الأخيرة. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت بتطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية ومعالجة نقاط الضعف فيها.
❖ الدراسات الأجنبية:

دراسة تراس Trace (٢٠١٦م) بعنوان "العلاقة بين رضا المعلم الوظيفي، والثقة في المدير، ودعمه".

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ثلاثة متغيرات: الرضا الوظيفي للمعلم، والثقة في مدير المدرسة، ودعم المديرين. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، والاستبانة أداة لها. وقد تم تحليل البيانات الكمية من مقياس دعم المدير، ومقياس رضا المعلم لتقييم العلاقة بين المتغيرات الثلاثة. وكشفت النتائج أنّ العلاقة بين الدعم الإداري وثقة المعلمين في المدير جاءت بدرجة عالية بلغت (٠,٨٦). كما أكدت على أن الاستياء من العمل بسبب التصرفات الإدارية هي واحدة من الأسباب التي تؤدي بالمعلمين إلى نقص رضاهم الوظيفي، وتركهم للعمل غالباً، وأنه إذا كان مدير المدرسة يخلق مناخاً للثقة، ويوفر للمعلمين دعماً فعالاً؛ فإن ذلك يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي داخل المدرسة.

دراسة ليان Lynn (٢٠١٥م) بعنوان "الرضا الوظيفي لدى المعلمين في البيئة التعليمية المتغيرة".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي في البيئة التعليمية المتغيرة. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي، والاستبانة والمقابلة بالإضافة إلى جمع البيانات من مصادر متعددة أدوات لها. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية المحاور التالية في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم: الدعم التعليمي من الإدارة والزملاء، والالتزام بنجاح الطالب، والكفاءة الذاتية للمعلم، والاعتقاد بأهمية العمل. كما أظهرت النتائج أنّ قادة المدارس يلعبون دوراً حاسماً في التأثير على الرضا الوظيفي للمعلم خاصة في ظل بيئة تعليمية متغيرة. ودعت الدراسة إلى توفير الدعم الفعال من القيادة التعليمية، وتعزيز التعاون الهادف من الزملاء، وتشجيع المشاركة النشطة في فرص التعلم المهني.

ونورتي

ستريدوم

دراسة

WesthuizenEsterhuyse, Nortje, Beukes, وبيوكسواسترهويسوويستونز

Strydom, (٢٠١٢م) بعنوان "الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة في جنوب أفريقيا".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة في جنوب أفريقيا. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، والاستبانة أداة لها. وتكونت من عينة الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الخاصة والبالغ عددهم (١٠١). ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي طوره ويس ودايفيد (١٩٦٧م)، وتكون من (٢٠) فقرة موزعة على أبعاد: الرضا الداخلي، والرضا الخارجي، والرضا العام، حيث جاء مستوى الرضا العام متوسطاً عند معلمي التربية الخاصة، وبخاصة في مجال الرضا الخارجي (الرضا عن الرتبة، والعلاقة مع الزملاء، والتعويضات، والمنافع)، بينما كان الرضا الداخلي عن طبيعة العمل متشابهاً عند جميع المعلمين. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العرق لصالح البيض والسود، وعد وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع والخبرة. التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبرز أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، بالإضافة إلى بيان جوانب التميز في الدراسة الحالية، وأوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- أ) أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:
- تلتقي الدراسة الحالية مع دراسة نورة العتيبي والثبيتي (٢٠٢١م)، ودراسة أسماء العتيبي وآخرون (٢٠٢٠م)، ودراسة سحر التويجري (٢٠١٩م)، ودراسة رباب يونس (٢٠١٨م)، ودراسة أبو خضير (٢٠١٨م)، ودراسة الرويلي (٢٠١٧م)، ودراسة ستريدوم وآخرون (٢٠١٢م) في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي المسحي.
 - تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الأداة المستخدمة لجمع المعلومات وهي الاستبانة، واستخدم ليان Lynn (٢٠١٥م) أداة المقابلة لجمع المعلومات إضافة إلى الاستبانة.
 - تختلف الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة في الحدود الموضوعية والزمانية والمكانية.

(ب) أوجه التميز في الدراسة الحالية:

تميز الدراسة الحالية بدراستها واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، ثم التعرف على أبرز المعوقات التي تعيق تحقيق الرضا الوظيفي، وتقديم المقترحات التي تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي.

(ج) جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:

- الاستفادة من الدراسات السابقة في تأصيل مشكلة الدراسة الحالية وبيان أهميتها.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وإثرائه بالأدبيات السابقة.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار المنهج المناسب للدراسة الحالية.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار الأداة المناسبة للدراسة وهي الاستبانة.
- الاستفادة من الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها
منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها استخدمت الباحثات المنهج الوصفي بمدخله المسحي؛ وهو كما عرفه العساف (٢٠١٢م) بأنه "المنهج الذي يتم بواسطة استجواب جميع مفردات مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً" (ص ١٧٩)، كما يعتبر من أكثر المناهج ملائمة للدراسة الحالية؛ لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة، ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (١١٢٤٣) معلمة خلال فترة إجراء الدراسة (الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، ١٤٤٢هـ).

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٣٣) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثات الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها.

(أ) بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

١- القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي سيتم جمعها من مفردات الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

٢- القسم الثاني: ويتكون من (٤٠) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية، والجدول (٣-١) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (٣-١) محاور الاستبانة وعباراتها

| المجموع | عدد العبارات | البعد | المحور |
|----------|--------------|---|--|
| ٢١ | ٦ | بعد بيئة العمل | واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض |
| | ٦ | بعد خصائص الوظيفة | |
| | ٤ | بعد الرواتب والمكافآت | |
| | ٥ | بعد تقدير الذات والاحترام | |
| ١٢ | ١٢ | المعوقات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض | |
| ٧ | ٧ | المقترحات التي يمكن أن تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض | |
| ٤٠ عبارة | | الاستبانة | |

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات مفردات الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (أوافق بشدة-أوافق- محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي:

أوافق بشدة (٥) درجات، أوافق (٤) درجات، محايد (٣) درجات، لا أوافق (٢) درجتان، لا أوافق بشدة (١) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥ - ١ = ٤)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (٤ ÷ ٥ = ٠.٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٣-٢) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

| م | الفئة | حدود الفئة | |
|---|---------------|------------|------|
| | | من | إلى |
| ١ | أوافق بشدة | ٤.٢١ | ٥.٠٠ |
| ٢ | أوافق | ٣.٤١ | ٤.٢٠ |
| ٣ | محايد | ٢.٦١ | ٣.٤٠ |
| ٤ | لا أوافق | ١.٨١ | ٢.٦٠ |
| ٥ | لا أوافق بشدة | ١.٠٠ | ١.٨٠ |

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات مفردات الدراسة بعد معالجتها إحصائياً.

(ب) صدق أداة الدراسة:

يُقصد بصدق أداة الدراسة التأكد من أنها تقيس ما أعدت لأجله، كما يُقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد قامت الباحثات بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

١- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (٥) محكمين، وقد تُلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو

إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

٢- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

جدول رقم (٣-٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للبعد

| المحور الأول | | | | |
|--|-------------|-----------------------|-------------|---------------------------|
| (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض) | | | | |
| معامل الارتباط بالبعد | رقم العبارة | معامل الارتباط بالبعد | رقم العبارة | البعد |
| **٠.٦٧٠ | ٤ | **٠.٧٥٤ | ١ | بعد بيئة العمل |
| **٠.٧٤١ | ٥ | **٠.٧٨١ | ٢ | |
| **٠.٦٧٦ | ٦ | **٠.٧٦٥ | ٣ | |
| **٠.٧٦٠ | ٤ | **٠.٧٦٥ | ١ | بعد خصائص الوظيفة |
| **٠.٧٨٨ | ٥ | **٠.٧٨٠ | ٢ | |
| **٠.٧٧٦ | ٦ | **٠.٧٨٣ | ٣ | |
| **٠.٨٥٤ | ٣ | **٠.٨٩٤ | ١ | بعد الرواتب والمكافآت |
| **٠.٦٣٢ | ٤ | **٠.٨٨٨ | ٢ | |
| **٠.٨٣١ | ٤ | **٠.٦٥٨ | ١ | بعد تقدير الذات والاحترام |
| **٠.٨٢٢ | ٥ | **٠.٧٥٧ | ٢ | |
| - | - | **٠.٨٥٠ | ٣ | |

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٣-٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

جدول رقم (٣-٤) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

| المحور الثاني (المعوقات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض) | | | |
|---|-------------|------------------------|-------------|
| معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة | معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة |
| **٠.٤٩٢ | ٧ | **٠.٦٣٠ | ١ |
| **٠.٥٦١ | ٨ | **٠.٧٠٠ | ٢ |
| **٠.٦٦٧ | ٩ | **٠.٧٥٠ | ٣ |
| **٠.٥٥٨ | ١٠ | **٠.٧٢٧ | ٤ |
| **٠.٦٧٥ | ١١ | **٠.٧٧٦ | ٥ |
| **٠.٥٣٧ | ١٢ | **٠.٦٩٤ | ٦ |

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٣-٤) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

جدول رقم (٣-٥) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور

| المحور الثالث (المقترحات التي يمكن أن تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض) | | | |
|--|-------------|------------------------|-------------|
| معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة | معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة |
| **٠.٧٥٩ | ٥ | **٠.٦٨٨ | ١ |
| **٠.٦٧٢ | ٦ | **٠.٦٧٣ | ٢ |
| **٠.٦٠٩ | ٧ | **٠.٧٣٣ | ٣ |
| - | - | **٠.٧٥٨ | ٤ |

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٣-٥) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

ج) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (α) (Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول رقم (٣-٦) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (٣-٦) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

| ثبات المحور | عدد العبارات | البعد | الاستبانة |
|-------------|--------------|---|---|
| ٠.٨٢٤ | ٦ | بعد بيئة العمل | واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض |
| ٠.٨٦٤ | ٦ | بعد خصائص الوظيفة | |
| ٠.٧٦٢ | ٤ | بعد الرواتب والمكافآت | |
| ٠.٨٤١ | ٥ | بعد تقدير الذات والاحترام | |
| ٠.٨٧٠ | ١٢ | المعوقات التي تحد من تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. | المقترحات التي يمكن أن تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض |
| ٠.٨١٧ | ٧ | | |
| ٠.٨٩٢ | ٤٠ | الثبات العام | |

يتضح من الجدول رقم (٣-٦) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (٠.٨٩٢)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، قامت الباحثات بتطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

١- توزيع الاستبانة إلكترونياً.

٢- جمع الاستبانات، وقد بلغ عددها (٣٣٣) استبانة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

١- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص مفردات الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

٢- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات مفردات الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

٣- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات مفردات الدراسة عن المحاور الرئيسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٤- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

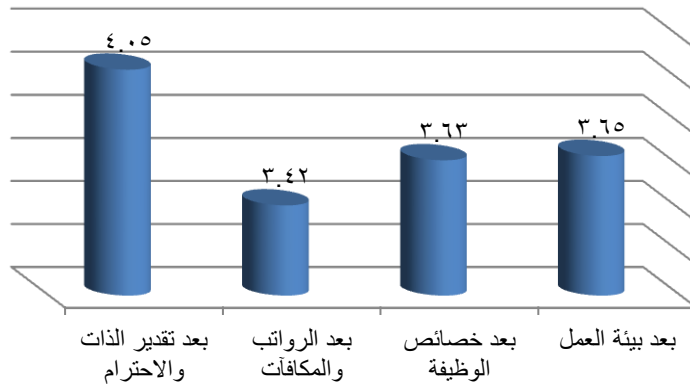
إجابة السؤال الأول: ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

لتحديد واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، تم حساب المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، والجدول (٤-١) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

جدول رقم (٤-١) استجابات أفراد الدراسة على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض

| م | البعد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة |
|---|--|-----------------|-------------------|--------|
| ١ | بعد بيئة العمل | ٣.٦٥ | ٠.٧٨٦ | ٢ |
| ٢ | بعد خصائص الوظيفة | ٣.٦٣ | ٠.٨٤٤ | ٣ |
| ٣ | بعد الرواتب والمكافآت | ٣.٤٢ | ٠.٨٧٦ | ٤ |
| ٤ | بعد تقدير الذات والاحترام | ٤.٠٥ | ٠.٧٦٩ | ١ |
| - | واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض | ٣.٧٠ | ٠.٦٩٢ | - |

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أفراد الدراسة موافقات على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط (٣.٧٠ من ٥)، ويتضح من النتائج أن أبرز واقع للرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض تمثل في بُعد تقدير الذات والاحترام بمتوسط (٤.٠٥ من ٥)، يليها بُعد بيئة العمل بمتوسط (٣.٦٥ من ٥)، يليها بُعد خصائص الوظيفة بمتوسط (٣.٦٣ من ٥)، وأخيراً جاء بُعد الرواتب والمكافآت بمتوسط (٣.٤٢ من ٥). شكل (٤-١) استجابات أفراد الدراسة على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض



وتفصيل تلك النتائج فيما يلي:

البُعد الأول: بيئة العمل:

للتعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد بيئة العمل، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد بيئة العمل، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤- ٢) استجابات أفراد الدراسة حول واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد بيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م | العبارات | التكرار | درجة الموافقة | | | | | النسبة | الانحراف المعياري | الفئة | ترتيب |
|---|--|---------|---------------|-------|-------|----------|---------------|--------|-------------------|-------|-------|
| | | | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة | | | | |
| ٥ | يتعامل رؤسائي معي باحترام | ك | ١٣٧ | ١٤٧ | ٢٩ | ١١ | ٩ | ٤.١٨ | ٠.٩١٩ | أوافق | ١ |
| | | % | ٤١.١ | ٤٤.٢ | ٣.٣ | ٢.٧ | | | | | |
| ٤ | يتيح لي عملي فرصة تكوين صداقات | ك | ١١٥ | ١٦٧ | ٢٦ | ١٩ | ٦ | ٤.١٠ | ٠.٨٩٨ | أوافق | ٢ |
| | | % | ٣٤.٥ | ٥٠.٢ | ٥.٧ | ١.٨ | | | | | |
| ٦ | يسود التفاهم بيني وبين رؤسائي | ك | ١١٨ | ١٤٨ | ٤٤ | ١٥ | ٨ | ٤.٠٦ | ٠.٩٣٩ | أوافق | ٣ |
| | | % | ٣٥.٤ | ٤٤.٥ | ٤.٥ | ٢.٤ | | | | | |
| ١ | تتناسب بيئة عملي والمهام المنوطة بي | ك | ٦٤ | ١٤٨ | ٤٤ | ٥٠ | ٢٧ | ٣.٥٢ | ١.١٩٤ | أوافق | ٤ |
| | | % | ١٩.٢ | ٤٤.٥ | ١٣.٢ | ١٥.٠ | ٨.١ | | | | |
| ٣ | يتسم المناخ المدرسي بالهدوء | ك | ٤٣ | ١٤٠ | ٦١ | ٥٦ | ٣٣ | ٣.٣١ | ١.١٨٧ | محايد | ٥ |
| | | % | ١٢.٩ | ٤٢.١ | ١٨.٣ | ١٦.٨ | ٩.٩ | | | | |
| ٢ | تتوافر الإمكانيات المادية اللازمة بالمدرسة | ك | ٣٠ | ٧٩ | ٦٢ | ٩٧ | ٦٥ | ٢.٧٤ | ١.٢٦٧ | محايد | ٦ |
| | | % | ٩.٠ | ٢٣.٨ | ١٨.٦ | ٢٩.١ | ١٩.٥ | | | | |
| | | | المتوسط العام | | | | | ٣.٦٥ | ٠.٧٨٦ | أوافق | |

يتضح في الجدول (٤-٢) أن أفراد الدراسة موافقات على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد بيئة العمل بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥ من ٥.٠٠)، 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 في الجدول (٤-٢) أن أفراد الدراسة موافقات على أربعة من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد بيئة العمل تتمثل في العبارات رقم (٥، ٤، ٦، ١) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "يتعامل رؤسائي معي باحترام" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٨ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن قائدات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يحرصن على كسب ود وتعاون المعلمات، ومعاملتهم باحترام؛ مما حسن من الرضا الوظيفي لديهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شما (٢٠١٩م) والتي بينت أن هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي، كما اتفقت النتيجة مع نتيجة نورة العتيبي والثبتي (٢٠٢١م) والتي أوضحت أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على الرضا الوظيفي وأبرزها تتمثل في احترامهن آراء زميلات العمل واقتراحاتهن.

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "يتيح لي عملي فرصة تكوين صداقات" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٠ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يعملن في بيئة تعزز التعاون فيما بينهم؛ مما يتيح لهن فرصة تكوين صداقات الأمر الذي عزز من ارتباط المعلمات بمجتمع المدرسة، وساهم في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

٣- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "يسود التفاهم بيني وبين رؤسائي" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٦ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يجدن التعاون والدعم من قائدتهن مما جعل التفاهم يسود بينهن، ودعم تحقيق رضاهن الوظيفي.

٤- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "تناسب بيئة عملي والمهام المنوطة بي" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يعملن في بيئة مدرسية مهيأة لعملية التعلم مما جعلهن يرين تناسب بيئة عملهن مع المهام

المنوطة بهن الأمر الذي جعلهن يشعرن بالراحة لمهام عملهن مما أسهم في تحقيق رضاهن الوظيفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٢) أن أفراد الدراسة محايدات في موافقتهم حول اثنين من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد بيئة العمل تتمثلان في العبارتين رقم (٣، ٢) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب حيادية أفراد الدراسة حولهما، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "يتسم المناخ المدرسي بالهدوء" بالمرتبة الخامسة من حيث حيادية أفراد الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣١ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن المناخ المدرسي يسوده التعامل مع الطالبات واللاتي لا يتسم التعامل معهن بالهدوء لعامل السن مما جعل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض محايدات حول اتسام المناخ المدرسي بالهدوء وتحقيقه لرضاهن الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتيبي (٢٠١٩م) والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت كبيرة.

٢- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تتوافر الإمكانيات المادية اللازمة بالمدرسة" بالمرتبة السادسة من حيث حيادية أفراد الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٤ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يرغبن في توفير المزيد من المتطلبات في عملهن مما جعلهن محايدات حول توفر الإمكانيات المادية اللازمة بالمدرسة الأمر الذي زاد من شعورهن بصعوبات عملهن وقلل من رضاهن الوظيفي.

البُعد الثاني: خصائص الوظيفة:

للتعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد خصائص الوظيفة، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد خصائص الوظيفة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-٣) استجابات أفراد الدراسة حول واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد خصائص الوظيفة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م | العبارات | التكرار | درجة الموافقة | | | | | النسبة |
|---|---|---------|---------------|-------|-------|----------|---------------|--------|
| | | | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة | |
| ٢ | ألتحق بدورات تناسب احتياجاتي الفعلية | ك | ١١٠ | ١٥٨ | ٣٦ | ١٦ | ١٣ | |
| | | | ٣٣.٠ | ٤٧.٥ | ١٠.٨ | ٤.٨ | ٣.٩ | |
| ٥ | تدفعني متطلبات وظيفتي إلى تطوير ذاتي مهنيًا | ك | ٨٦ | ١٧٩ | ٢٨ | ٢٥ | ١٥ | |
| | | | ٢٥.٨ | ٥٣.٨ | ٨.٤ | ٧.٥ | ٤.٥ | |
| ١ | يعكس وضوح الإجراءات في عملي أدائي الجيد | ك | ٩٥ | ١٥٨ | ٣٧ | ٣١ | ١٢ | |
| | | | ٢٨.٥ | ٤٧.٥ | ١١.١ | ٩.٣ | ٣.٦ | |
| ٣ | يتيح لي عملي المشاركة في برامج التنمية المهنية | ك | ٧٥ | ١٥٣ | ٥٨ | ٣٨ | ٩ | |
| | | | ٢٢.٥ | ٤٦.٠ | ١٧.٤ | ١١.٤ | ٢.٧ | |
| ٤ | تمنحني وظيفتي الوقت المناسب لأداء واجباتي الأسرية | ك | ٤٤ | ١٣٧ | ٦٠ | ٥٨ | ٣٤ | |
| | | | ١٣.٢ | ٤١.٢ | ١٨.٠ | ١٧.٤ | ١٠.٢ | |
| ٦ | توفر وظيفتي لي البرامج اللازمة لرعايتي | ك | ٣٩ | ٩٢ | ٧٨ | ٧١ | ٥٣ | |
| | | | ١١.٧ | ٢٧.٧ | ٢٣.٤ | ٢١.٣ | ١٥.٩ | |
| | | | المتوسط العام | | | | | |
| | أوافق | | ٣.٦٣ | ٠.٨٤٤ | | | | |

يتضح في الجدول (٤-٣) أن أفراد الدراسة موافقات على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد خصائص الوظيفة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٣ من ٥.٠٠)، 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 في الجدول (٤-٣) أن أفراد الدراسة موافقات على أربعة من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما

يتعلق ببُعد خصائص الوظيفة تتمثل في العبارات رقم (٢، ٥، ١، ٣) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها، كالتالي:

- ١- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "ألتحق بدورات تناسب احتياجاتي الفعلية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠١ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يرغبن في تلبية احتياجاتهن التدريبية بما يحسن من أدائهن مما جعلهن يلتحقن بدورات تناسب احتياجاتهن الفعلية الأمر الذي أدى إلى رضاهن الوظيفي فيما يتعلق بتطويرهن المهني.
- ٢- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "تدفعني متطلبات وظيفتي إلى تطوير ذاتي مهنياً" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٩ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن عمل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يتطلب المواكبة للتطورات في مجال تخصصهن مما جعل متطلبات وظيفتهن تدفعهن إلى تطوير ذاتهن مهنياً الأمر الذي أشعرهن بالتقدم في مجال تخصصهن، وساهم في تحقيق رضاهن الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شما (٢٠١٩م) والتي بينت أن هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي.

- ٣- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "يعكس وضوح الإجراءات في عملي أدائي الجيد" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن وضوح الإجراءات في العمل يمكن من وضوح مهام العمل وحسن أدائه مما يعكس الأداء الجيد لمعلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض الأمر الذي قلل من شعورهن بغموض العمل وساهم في تحقيق رضاهن الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العتيبي (٢٠١٩م) والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت كبيرة.

- ٤- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "يتيح لي عملي المشاركة في برامج التنمية المهنية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٤ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن عمل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض مرتبط بمجال تخصصهن المهني؛ مما يمكنهن من التفاعل مع هذا

المجتمع، والاستفادة من الالتحاق ببرامج التربية المهنية ومواكبة المعرفة الأمر الذي دعم تحقيق رضاهن الوظيفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٣) أن أفراد الدراسة محايدات في موافقتهم حول اثنين من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد خصائص الوظيفة تتمثلان في العبارتان رقم (٤، ٦) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب حيادية مفردات الدراسة حولهما، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تمنحي وظيفتي الوقت المناسب لأداء واجباتي الأسرية" بالمرتبة الخامسة من حيث حيادية أفراد الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٠ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يواجهن ضغوط في عملهن لا تتيح لهن الوفاء بالتزاماتهن الأسرية مما جعلهن محايدات حول منح وظيفتهن الوقت المناسب لهن لأداء واجباتهن الأسرية الأمر الذي قلل من رضاهن الوظيفي.

٢- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "توفر وظيفتي لي البرامج اللازمة لرعايتي" بالمرتبة السادسة من حيث حيادية أفراد الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٢.٩٨ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض لديهن الكثير من الالتزامات تجاه أنفسهن وأسرهن الأمر الذي زاد من حاجتهن للمساعدة والرعاية للوفاء بهذه الالتزامات مما جعلهن محايدات حول توفير وظيفتهن للبرامج اللازمة لهذه الرعاية وأدى للحد من رضاهن الوظيفي.

البُعد الثالث: الرواتب والمكافآت:

للتعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد الرواتب والمكافآت، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد الرواتب والمكافآت، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-٤) استجابات أفراد الدراسة حول واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد الرواتب والمكافآت مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م | العبارات | النسبة | درجة الموافقة | | | | التكرار | |
|---|---|--------|---------------|-------|-------|----------|---------|--|
| | | | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | | |
| ٤ | تزيد إنتاجتي عندما أحصل على مكافآت | ك | ١٩١ | ٩٩ | ٢٦ | ١٠ | ٧ | |
| | | % | ٥٧.٤ | ٢٩.٧ | ٧.٨ | ٣.٠ | ٢.١ | |
| ١ | يسد الراتب الذي أحصل عليه احتياجاتي | ك | ٤٤ | ١٤٠ | ٦١ | ٥٦ | ٣٢ | |
| | | % | ١٣.٢ | ٤٢.١ | ١٨.٣ | ١٦.٨ | ٩.٦ | |
| ٢ | يتناسب راتبتي مع ما أبذله من جهد | ك | ٤٠ | ١١٥ | ٦٠ | ٧٨ | ٤٠ | |
| | | % | ١٢.٠ | ٣٤.٦ | ١٨.٠ | ٢٣.٤ | ١٢.٠ | |
| ٣ | تتسم العلاوات التي أحصل عليها بأنها مجزية | ك | ٣٢ | ٨٥ | ٧٤ | ٩٣ | ٤٩ | |
| | | % | ٩.٦ | ٢٥.٦ | ٢٢.٢ | ٢٧.٩ | ١٤.٧ | |
| | | | المتوسط العام | | | | | |
| | أوافق | | ٠.٨٧٦ | ٣.٤٢ | | | | |

يتضح في الجدول (٤-٤) أن أفراد الدراسة موافقات على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد الرواتب والمكافآت بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٢ من ٥.٠٠)، 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 في الجدول (٤-٤) أن أفراد الدراسة موافقات بشدة على واحدة من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة

الرياض فيما يتعلق ببُعد الرواتب والمكافآت تتمثل في العبارة رقم (٤) وهي: "تزيد إنتاجيتي عندما أحصل على مكافآت" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٧ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن حصول معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض على المكافآت يشعرهن بالتقدير لجهودهن الأمر الذي يعزز من رضاهن ومبادرتهن في العمل مما يحسن من إنتاجيتهن. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شما (٢٠١٩م) والتي بينت أن هناك درجة كبير في الرضا الوظيفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٤) أن أفراد الدراسة محايدات في موافقتهم حول ثلاثة من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد الرواتب والمكافآت تتمثل في العبارات رقم (١، ٢، ٣) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب حيادية مفردات الدراسة حولها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "يسد الراتب الذي أحصل عليه احتياجاتي" بالمرتبة الثانية من حيث حيادية أفراد الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن حصول معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يشعرن بأن ما يبذلن من جهد لا يتناسب مع ما يحصلن عليهن من رواتب مما جعلهن محايدات حول تغطية الراتب الذي يحصلن عليه لاحتياجاتهن وقلل من رضاهن الوظيفي. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة رباب يونس (٢٠١٨م) والتي بينت أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً.

٢- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "يتناسب راتبي مع ما أبذله من جهد" بالمرتبة الثالثة من حيث حيادية أفراد الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٣.١١ من ٥) وتتسق هذه النتيجة مع نتيجة الفقرة السابقة وتفسر هذه النتيجة بأن حصول معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يشعرن بأن ما يبذلن من جهد لا يتناسب مع ما يحصلن عليهن من رواتب مما جعلهن محايدات حول مناسبة رواتبهن لجهودهن في العمل الأمر الذي حد من رضاهن الوظيفي، وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة أبو خضير (٢٠١٨م) والتي بينت أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي، وأوصت بإعادة النظر في رواتب أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع حجم العمل.

٣- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تتسم العلاوات التي أحصل عليها بأنها مجزية" بالمرتبة الرابعة من حيث حيادية أفراد الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٧ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يعانين من ضغوط مادية بسبب كثرة التزاماتهن؛ مما جعلهن محايدات حول مقدار العلاوة التي يحصلن عليها الأمر الذي أثر على رضاهن الوظيفي. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الرويلي (٢٠١٧م) والتي بيّنت أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي كما أن مجال الأجور والحوافز والترقيات جاء في المرتبة الأولى.

البُعد الرابع: تقدير الذات والاحترام:

للتعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد تقدير الذات والاحترام، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات مفردات الدراسة على عبارات بُعد تقدير الذات والاحترام، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤- ٥) استجابات أفراد الدراسة حول واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد تقدير الذات والاحترام مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م | العبارات | التكرار | درجة الموافقة | | | | | النسبة | الفئة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | رتبة |
|---|--|---------|---------------|----------|-------|-------|------------|--------|------------|-------------------|-----------------|------|
| | | | لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | أوافق | أوافق بشدة | | | | | |
| ١ | أعزز بكوني معلمة للمرحلة الابتدائية | ك | ٤ | ٧ | ١٨ | ١٠٧ | ١٩٧ | % | أوافق بشدة | ٠.٧٩٣ | ٤.٤٦ | ١ |
| | | | ١.٢ | ٢.١ | ٥.٤ | ٣٢.١ | ٥٩.٢ | | | | | |
| ٢ | يفتخر أفراد أسرتي بعلمي في المدرسة | ك | ٦ | ٧ | ٣١ | ١١٥ | ١٧٤ | % | أوافق بشدة | ٠.٨٦٨ | ٤.٣٣ | ٢ |
| | | | ١.٨ | ٢.١ | ٩.٣ | ٣٤.٥ | ٥٢.٣ | | | | | |
| ٤ | يكتسبني عملي القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة | ك | ٥ | ٢٣ | ٣٥ | ١٦٨ | ١٠٢ | % | أوافق | ٠.٩٠٨ | ٤.٠٢ | ٣ |
| | | | ١.٥ | ٦.٩ | ١٠.٥ | ٥٠.٥ | ٣٠.٦ | | | | | |
| ٥ | يقدر المحيطون بي إنجازي لعلمي | ك | ١١ | ٣١ | ٤٣ | ١٦٠ | ٨٨ | % | أوافق | ١.٠٢٢ | ٣.٨٥ | ٤ |
| | | | ٣.٣ | ٩.٣ | ١٢.٩ | ٤٨.١ | ٢٦.٤ | | | | | |
| ٣ | يمنحني عملي مزايا عن الآخرين | ك | ٣٠ | ٤٠ | ٥٥ | ١١٣ | ٩٥ | % | أوافق | ١.٢٦٣ | ٣.٦١ | ٥ |
| | | | ٩.٠ | ١٢.٠ | ١٦.٥ | ٣٣.٩ | ٢٨.٦ | | | | | |
| | | | المتوسط العام | | | | | | | | | |
| | | | أوافق | | | | | ٠.٧٦٩ | | | | |
| | | | ٤.٠٥ | | | | | | | | | |

يتضح في الجدول (٤-٥) أن أفراد الدراسة موافقات على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد تقدير الذات والاحترام بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥ من ٥.٠٠)، 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 في الجدول (٤-٥) أن أفراد الدراسة موافقات بشدة على اثنين من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد تقدير الذات والاحترام تتمثلان في العبارتين رقم (١، ٢) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليهما بشدة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "أعتر بكوني معلمة للمرحلة الابتدائية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٦ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يدركن رسالة التعليم والدور الذي يقدمهن للمجتمع ووصولهن على التقدير اللازم والمكانة الاجتماعية الأمر الذي دعم رضاهن الوظيفي.

٢- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "يفتخر أفراد أسرتي بعلمي في المدرسة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٣ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن أسر معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يحصلن على التقدير من المجتمع لجهود المعلمة في تعليم النشء؛ مما جعل هذه الأسر تفتخر بعمل المعلمات الأمر الذي عزز من شعورهن بالتقدير وعزز من رضاهن الوظيفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٥) أن أفراد الدراسة موافقات على ثلاثة من عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض فيما يتعلق ببُعد تقدير الذات والاحترام تتمثل في العبارات رقم (٤، ٥، ٣) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "يكسبني عملي القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن عمل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يعزز من قدرتهن على التنظيم لأفكارهن بطريقة علمية مرتبة مما يكسبهن القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة الأمر الذي أتاح لهن التصرف المناسب في عملهن مما حسن من رضاهن الوظيفي.

٢- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "يُقدّر المحيطون بي إنجازي لعملي" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٥ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن المجتمع يقدر عمل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض مما عزز من رضاهن عن هذا الجانب.

٣- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "يمنحني عملي مزايا عن الآخرين" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن عمل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض في المجال التعليمي يكسبهن تقدير واحترام المجتمع مما عزز من رضاهن عن المزايا التي يمنحها لهن عملهن.

إجابة السؤال الثاني: ما معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

للتعرف على معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤- ٦) استجابات أفراد الدراسة حول معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م | العبارات | التكرار | درجة الموافقة | | | | | النسبة | الانحراف المعياري | الفئة | ترتبة |
|----|--|---------|---------------|----------|-------|-------|------------|--------|-------------------|------------|-------|
| | | | لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | أوافق | أوافق بشدة | | | | |
| ١١ | كثرة ضغوط العمل لي ولزميلاتي المعلمات يؤدي لضعف الرضا الوظيفي | ك | ١ | ١٥ | ٣١ | ١١٤ | ١٧٢ | % | ٠.٨٤٥ | أوافق بشدة | ١ |
| | | | ٠.٣ | ٤.٥ | ٩.٣ | ٣٤.٢ | ٥١.٧ | | | | |
| ٤ | إحساسي بعدم الاستقرار داخل العمل يؤدي لعدم شعوري بالرضا الوظيفي | ك | ٩ | ٢١ | ٢٤ | ١٤٣ | ١٣٦ | % | ٠.٩٨١ | أوافق | ٢ |
| | | | ٢.٧ | ٦.٣ | ٧.٢ | ٤٢.٩ | ٤٠.٩ | | | | |
| ٦ | شعوري بسوء التهوية والإضاءة في بيئة العمل سبباً لعدم شعوري بالرضا الوظيفي | ك | ٧ | ٢٢ | ٥٢ | ١١٩ | ١٣٣ | % | ١.٠٠٥ | أوافق | ٣ |
| | | | ٢.١ | ٦.٦ | ١٥.٦ | ٣٥.٨ | ٣٩.٩ | | | | |
| ٣ | سوء العلاقات بيني وبين زميلاتي وبين المعلمات يؤدي الرؤساء يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي | ك | ٨ | ٤٠ | ٤٦ | ١٢٥ | ١١٤ | % | ١.٠٨١ | أوافق | ٤ |
| | | | ٢.٤ | ١٢.٠ | ١٣.٨ | ٣٧.٦ | ٣٤.٢ | | | | |
| ٩ | عدم وجود أماكن لحفظ سجلاتي يؤدي لعدم شعوري بالرضا الوظيفي | ك | ٩ | ٤٤ | ٤٥ | ١١٨ | ١١٧ | % | ١.١١٦ | أوافق | ٥ |
| | | | ٢.٧ | ١٣.٢ | ١٣.٥ | ٣٥.٥ | ٣٥.١ | | | | |
| ١٠ | أجد في حضوري المتأخر عن العمل والغياب المتكرر دليلاً على ضعف الرضا الوظيفي | ك | ١٠ | ٤٠ | ٥٧ | ١٢٨ | ٩٨ | % | ١.٠٨٥ | أوافق | ٦ |
| | | | ٣.٠ | ١٢.٠ | ١٧.١ | ٣٨.٥ | ٢٩.٤ | | | | |

| الرتبة | الفئة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | درجة الموافقة | | | | | التكرار النسبة | العبارات | م |
|--------|-------|-------------------|-----------------|---------------|----------|-------|-------|------------|----------------|--|----|
| | | | | لا أوافق بشدة | لا أوافق | محايد | أوافق | أوافق بشدة | | | |
| ٧ | أوافق | ١.١٩٥ | ٣.٧٦ | ١٩ | ٤٢ | ٤٦ | ١١٨ | ١٠.٨ | ك | كثرة الصراعات بيني وبين زميلاتي من المعلمات يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي | ٥ |
| | | | | ٥.٧ | ١٢.٦ | ١٣.٨ | ٣٥.٥ | ٣٢.٤ | % | | |
| ٨ | أوافق | ١.٢٨٤ | ٣.٦٣ | ١٩ | ٦٦ | ٤٥ | ٩١ | ١١٢ | ك | أرى أن تجمع عدد كبير من المعلمات في حجرة واحدة يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي | ٨ |
| | | | | ٥.٧ | ١٩.٨ | ١٣.٥ | ٢٧.٤ | ٣٣.٦ | % | | |
| ٩ | أوافق | ١.١٢٣ | ٣.٦٢ | ٤ | ٦٨ | ٦٩ | ١٠٢ | ٩٠ | ك | أرى أن راتبي لا يتناسب مع ما أبذله من جهد | ٧ |
| | | | | ١.٢ | ٢٠.٤ | ٢٠.٧ | ٣٠.٧ | ٢٧.٠ | % | | |
| ١٠ | أوافق | ١.١٦٠ | ٣.٦٢ | ١٧ | ٥٣ | ٥١ | ١٣٢ | ٨٠ | ك | عدم التعاون بيني وبين زميلاتي من المعلمات يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي | ٢ |
| | | | | ٥.١ | ١٥.٩ | ١٥.٣ | ٣٩.٧ | ٢٤.٠ | % | | |
| ١١ | أوافق | ١.٠٧٦ | ٣.٥٥ | ٩ | ٥٥ | ٨١ | ١١٩ | ٦٩ | ك | أجد أن عدم حضوري للاجتماعات مع الإدارة يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي | ١٢ |
| | | | | ٢.٧ | ١٦.٥ | ٢٤.٣ | ٣٥.٨ | ٢٠.٧ | % | | |
| ١٢ | محايد | ١.٢٠٤ | ٣.٢٣ | ٢٢ | ٨٣ | ٨٦ | ٨٠ | ٦٢ | ك | أرى أن علاقتي السنية بزميلاتي من المعلمات في المؤسسة التربوية سبباً لعدم تحقيق الرضا الوظيفي | ١ |
| | | | | ٦.٦ | ٢٤.٩ | ٢٥.٩ | ٢٤.٠ | ١٨.٦ | % | | |
| | | | | المتوسط العام | | | | | | | |
| أوافق | | ٠.٧٠٧ | ٣.٧٩ | | | | | | | | |

يتضح في الجدول (٤-٦) أن أفراد الدراسة موافقات على معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٩ من ٥.٠٠)، 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 في الجدول (٤-٦) أن أفراد الدراسة موافقات على واحدة من معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض تتمثل في العبارة رقم (١١) وهي: "كثرة ضغوط العمل لي ولزميلاتي المعلمات يؤدي لضعف الرضا الوظيفي" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن كثرة ضغوط العمل على معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يجعلهن يشعرن بعدم الراحة مما يعيق رضاهن الوظيفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٦) أن أفراد الدراسة موافقات على عشرة من معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٧، ٢، ١٢) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "أرى أن راتبي لا يتناسب مع ما أبذله من جهد" بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن شعور معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأن رواتبهن لا تتناسب مع جهودهن في العمل يجعلهن يشعرن بالظلم مما يعيق رضاهن الوظيفي.

٢- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "عدم التعاون بيني وبين زميلاتي المعلمات يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي" بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم التعاون بين معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض وزميلاتهن في العمل يقلل من حصولهن على المساعدة والتعاون في عملهن مما يعيق رضاهن الوظيفي.

٣- جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "أجد أن عدم حضوري للاجتماعات مع الإدارة يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي" بالمرتبة الحادي عشر من حيث موافقة مفردات الدراسة

عليها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٥ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم حضور معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض للاجتماعات مع الإدارة يقلل من معرفة الإدارة لاحتياجاتهن وتلبيتها مما يعيق رضاهن الوظيفي. ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٦) أن أفراد الدراسة محايدات في موافقتهم حول واحدة من معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض تتمثل في العبارة رقم (١) وهي: "أرى أن علاقتي السيئة بزميلاتي من المعلمات في المؤسسة التربوية سبباً لعدم تحقيق الرضا الوظيفي" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٣ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يتمتعن بعلاقات جيدة مع زميلاتهن مما قلل من تأثير العلاقات السيئة مع زميلاتهن في الحد من رضاهن الوظيفي.

إجابة السؤال الثالث: ما المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض؟

للتعرف على المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٤-٧) استجابات أفراد الدراسة حول المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م | العبارات | النسبة | درجة الموافقة | | | | | التكرار |
|---------------|---|--------|---------------|-------|-------|----------|---------------|---------|
| | | | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة | |
| ٣ | تحسين بيئة العمل في المدارس ويشمل كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية، للتوافق مع متطلبات المعلمات | ٢٥٨ | ٦٢ | ٩ | - | ٤ | ٢٥٨ | |
| | | | ٧٧.٥ | ١٨.٦ | ٢.٧ | - | | ١.٢ |
| ٢ | الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمعلمات نوات الأداء المتميز | ٢٣٠ | ٨٠ | ١٥ | ٤ | ٤ | ٢٣٠ | |
| | | | ٦٩.١ | ٢٤.٠ | ٤.٥ | ١.٢ | | |
| ١ | العمل على تحسين الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية للمعلمات، بما يتناسب مع الجهد المبذول | ٢٢٨ | ٧٧ | ٢١ | ٦ | ١ | ٢٢٨ | |
| | | | ٦٨.٥ | ٢٣.١ | ٦.٣ | ١.٨ | | |
| ٥ | تدريب وتأهيل المعلمات بصورة منتظمة وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة | ٢٠٧ | ١٠٢ | ١٧ | ٤ | ٣ | ٢٠٧ | |
| | | | ٦٢.٢ | ٣٠.٦ | ٥.١ | ١.٢ | | |
| ٤ | البعد عن المركزية الشديدة من خلال إتاحة الفرصة للمعلمات للمشاركة في صنع القرار | ٢٠٣ | ١٠١ | ٢١ | ١ | ٧ | ٢٠٣ | |
| | | | ٦١.٠ | ٣٠.٣ | ٥.٣ | ٢.١ | | |
| ٦ | تقديم المشورة والتوجيه من قبل المديرية أو المشرفة للمعلمات بما يساعدهم على إيجاد بدائل ملائمة لتحسين عملية التعلم والتعليم | ١٨٧ | ١٠٩ | ٢٤ | ٥ | ٨ | ١٨٧ | |
| | | | ٥٦.٢ | ٣٢.٧ | ٧.٢ | ١.٥ | | |
| ٧ | استخدام طرق وإجراءات موضوعية في تقييم المعلمات | ١٥٢ | ١٣٠ | ٣٣ | ٩ | ٩ | ١٥٢ | |
| | | | ٤٥.٧ | ٣٩.٠ | ٩.٩ | ٢.٧ | | |
| المتوسط العام | | | | | | | | |
| | أوافق بشدة | ٤.٥٠ | ٠.٥٣٩ | | | | | |

يتضح في الجدول (٤-٧) أن أفراد الدراسة موافقات بشدة على المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٠ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من

فئات المقياس الخماسي (من ٤.٢١ إلى ٥.٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق بشدة على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٧) أن أفراد الدراسة موافقات بشدة على سبعة من المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض تتمثل في العبارات رقم (٣، ٢، ١، ٥، ٤، ٦، ٧) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليها بشدة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تحسين بيئة العمل في المدارس ويشمل كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية، للتوافق مع متطلبات المعلمات" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٧١ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن تحسين بيئة العمل في المدارس ويشمل كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية للتوافق مع متطلبات المعلمات يحسن من بيئة العمل المناسبة لمعلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض مما يحسن من رضاهن الوظيفي.

٢- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمعلمات ذوات الأداء المتميز" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٩ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات ذوات الأداء المتميز يشعر معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بالتقدير لجهودهن مما يساهم في تحقيق رضاهن الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شما (٢٠١٩م) والتي بينت ضرورة تشجيع المعلمين وتمكينهم مما يزيد من درجة الرضا الوظيفي ويعود بالفائدة على المؤسسة وتحقيق أهدافها.

٣- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "العمل على تحسين الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية للمعلمات، بما يتناسب مع الجهد المبذول" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٨ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن تحسين الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية يجعل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض قادرات على الوفاء بالتزاماتهن من رواتب عملهن مما يساهم

في تحقيق رضاهن الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو خضير (٢٠١٨م) والتي بينت ضرورة إعادة النظر في رواتب أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع حجم العمل، وإعادة النظر بأسس الترقيات والحوافز المعمول بها في الجامعات.

٤- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "تدريب وتأهيل المعلمات بصورة منتظمة وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن تدريب وتأهيل المعلمات بصورة منتظمة وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة يقلل من مواجهة معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض لل صعوبات في عملهن مما يحقق رضاهن الوظيفي.

٥- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "البعد عن المركزية الشديدة من خلال إتاحة الفرصة للمعلمات للمشاركة في صنع القرار" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٨ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن مشاركة معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض في عملية اتخاذ القرار تعزز من تقبلهن لقرارات العمل مما يحقق رضاهن الوظيفي.

٦- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "تقديم المشورة والتوجيه من قبل المديرية أو المشرفة للمعلمات بما يساعدهم على إيجاد بدائل ملائمة لتحسين عملية التعلم والتعليم" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٩ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن تقديم المشورة والتوجيه من قبل المديرية أو المشرفة للمعلمات يوفر الدعم وتوضيح المهام لمعلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض مما يحقق رضاهن الوظيفي.

٧- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "استخدام طرق وإجراءات موضوعية في تقييم المعلمات" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن استخدام طرق وإجراءات موضوعية في تقييم أداء معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض يُحقق رضاهن الوظيفي.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بالآتي:

- الحرص على وجود قيادة فعالة تساعد في بناء علاقات إنسانية جيدة.
 - الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمعلمات ذوات الأداء المتميز.
 - العمل على تحسين الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية للمعلمات بما يتناسب مع الجهد المبذول، وذلك من خلال المقارنة بالرواتب والعلاوات التي تأخذها نظيرتهن في الجهات الأخرى.
 - تدريب وتأهيل المعلمات بصورة منتظمة، وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة.
 - تعزيز تفاعل معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض من خلال تشجيعهن على التعاون وتبادل الخبرات والمشاركة في اتخاذ القرارات.
 - تحسين بيئة العمل في المدارس، ويشمل ذلك كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية بما يتوافق مع متطلبات المعلمات.
- مقترحات للدراسات المستقبلية:
- إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.
 - إجراء دراسات مستقبلية حول معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.
 - إجراء دراسات مستقبلية حول سبل تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو خضير، بسام محمد. (٢٠١٨م). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ١٩ (٢)، ٦٠٥-٦٠٥
الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. (١٤٤٢هـ). إحصائية عدد معلمات المرحلة الابتدائية بالمدارس

الحكومية

بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض حسب مكتب التعليم للعام ١٤٤٢هـ. الرياض: مركز إحصاءات التعليم العام.

البارودي، منال. (٢٠١٥م). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للنشر والتدريب.

الترهوني، رمضان سعد. (٢٠١٧م). الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي في ضوء بعض

المتغيرات. المجلة الليبية العالمية. (١٨)، ٢٨-١.

التويجري، سحر صالح. (٢٠١٩م). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط. ٩ (٣٥)، ٣٢٧-٢٨٨.

رفش، شهاب الدين حمد والربيعي، محمد عباس. (٢٠١٥م). تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات: بحث تطبيقي في هيئة النزاهة مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، (١٥)، ٢٧-١.

الرويلي، صالح هطيل. (٢٠١٧م). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية في محافظة القرينات. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير غير منشور، جامعة اليرموك، الأردن.

سيد، أسامة محمود. (٢٠٠٨م). الرضا الوظيفي لمعلمي الكبار وعلاقته ببعض المتغيرات: دراسة حالة على محافظة

الجبيزة. مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، (٧)، ١٥٥-٩٩.

شما، فتحي محسن. (٢٠١٩م). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأحمر.

مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٧ (٥)، ٤٦٧-٤٥٠.

صحيفة المدينة. (٢٠١٩م). مؤتمر مكة للموارد البشرية يختتم بـ(١٠) توصيات. مسترجع من:

<https://cutt.us/pcGkV>

عبد اللطيف، عصام. (٢٠١٥م). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل. القاهرة: نيولينك للنشر والتوزيع.

العتيبي، أسماء، الفهد، انتصار، المخلفي، ريوف، مدخلي، زهرة، العسكر، سارة. (٢٠٢٠م). متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٣٥)، ١٩-٣٨

العتيبي، عبدالله هباس. (٢٠١٩م). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير غير منشور، جامعة مؤتة، الأردن.

العتيبي، نورة، الثبتي، خالد (٢٠٢١م). درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١٣٠)، ٢٣٣-٢٤٦

العساف، صالح أحمد. (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط٢. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

العصيمي، عبدالله. (٢٠١٨م). التمكين النفسي والرضا الوظيفي وتأثيرهما في الانخراط في العمل لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت. عالم التربية، ٤(٦٣)، ١٤-١٠٨

العنزي، فوزية تايه شميلان. (٢٠١٨م). واقع الرضا الوظيفي لدى قائدات المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة عين شمس، ١٩ (٢)، ٣٩-٨٠

الغامدي، أحمد. (٢٠٢٠م). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٤٤)، ١-١٨.

فليه، فاروق وعبد المجيد، محمد. (٢٠٠٥م). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد. (٢٠١٤م). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

لكحل، منيف. (٢٠١٨م). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات. الجزائر: المتقف للنشر والتوزيع.

محمد، سارة. (٢٠١٨م). الرضا الوظيفي: دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية. مجلة الدراسات العليا، ١٢(٤٥)، ٥٩-٨٢

محمد، فيصل. (٢٠١٤م). الرضا الوظيفي: نظرياته وعناصره. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (١٠٥)، ٢٢٤-١٨٤

محمد، مصطفى. (٢٠١٨م). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء. الأردن: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.

المصري، إيهاب وعامر، طارق. (٢٠١٤م). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني. القاهرة: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.

المعاني. (٢٠٢١م). تعريف ومعنى الرضا. مسترجع من:

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

[/YA%D%B%D%8%D%8%D%9%D%A%8ar/%D](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-%D%A%D%B%D%8%D%8%D%9%D%A%8ar/%D)

مصطفى، أحمد سيد. (٢٠٠٨م). إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية معاصرة. القاهرة: مطابع الدار الهندسية.

يونس، رباب طه. (٢٠١٨م). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٩)، ١٢٩ - ١٨٦
المراجع الأجنبية:

Lynn, Jamie. (2015). **Teacher Job Satisfaction in a Changing Educational Environment**. Unpublished Ph.D. Dissertation, Ashland University, Ohio.

Strydom, Louise and Notje, Nico and Beukes, Roelf and Esterhuyse, Karel and Westhuizen, Jeanne van der. (2012). Job Satisfaction Amongst Teachers at Special Needs Schools, **South African Journal Education**, (32), 255-266

Trace, Natalie Elizabeth Lytle. (2016). **The Relationship Among Teacher Job Satisfaction, Trust in the Principal, and Principal Support**. Unpublished Ph.D. Dissertation, The College of William, Virginia.