

The extent of job satisfaction for employees of the School Health Affairs Department in the General Administration of Education in Taif Governorate, and its relationship to some variables

Suleiman Hammoud Sweimel Al-Salami

General Administration of Education in Taif Governorate || Ministry of Education || KSA

Mutaib Hashim Al-Hashibri

School Health Affairs Department || Taif Education- Ministry of Education || KSA

Abstract: The educational supervisor is one of the elements of the educational process and is affected by many variables and material conditions and morale at work, and accordingly changes their production positively or negatively. It is a scientific fact that job satisfaction and being convinced of it pushes the individual to make maximum efforts to achieve it. Job satisfaction is a motive for achievement and vice versa. Hence, the importance of identifying what affects the satisfaction of educational supervisors, and the positive and negative reactions in the field of supervisory work. Therefore, this study mainly aimed to identify the level of job satisfaction for employees of the School Health Affairs Department in the General Administration of Education in Taif Governorate. The descriptive survey method was used to determine the extent of job satisfaction, and the questionnaire was built based on the theoretical framework of the study, and previous studies. The study reached several results, the most important of which are: There are no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the average ranks of the two groups in the level of satisfaction according to the variables of gender, educational qualification, years of experience, and the job position. Therefore, the study recommended paying attention to the level of job satisfaction among the employees of the School Health Affairs Department in Taif education by conducting programs and training courses for them that include how to deal with colleagues and superiors, work tasks and duties, appreciation and self-respect.

Keywords: job satisfaction, school health affairs in Taif Governorate.

مدى الرضا الوظيفي لمنسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف، وعلاقته ببعض المتغيرات

سليمان حمود صويمل السلمي

الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف || وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

متعب بن هاشم الحشيري

إدارة الشؤون الصحية المدرسية || تعليم الطائف || وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

المستخلص: يعتبر المشرف التربوي أحد عناصر العملية التربوية وهو يتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً لذلك إنتاجه وعطاؤه بالزيادة أو النقصان. ومن الحقائق العلمية، أن الرضا عن العمل والاقتران به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح. ومن هنا تظهر أهمية التعرف على ما يؤثر في رضا

المشرفين التربويين والمشرفات التربويات وردود الفعل الإيجابية والسلبية في مجال العمل الإشرافي. لذلك هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمنسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف.. وقد تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي لمعرفة مدى الرضا الوظيفي، كما تم بناء الاستبانة اعتماداً على الإطار النظري للدراسة، والدراسات السابقة. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رتب أفراد المجموعتين في مستوى الرضا تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وطبيعة العمل. ولذلك أوصت الدراسة إلى الاهتمام بمستوى الرضا الوظيفي لدى منسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية بتعليم الطائف من خلال إعداد برامج ودورات تدريبية لهم تشمل كيفية التعامل مع الزملاء والرؤساء ومهام العمل وواجباته والتقدير واحترام الذات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الشؤون الصحية المدرسية بمحافظة الطائف.

مقدمة.

يعتبر المشرف التربوي أحد عناصر العملية التربوية وهو يتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً بذلك إنتاجه وعطاؤه بالزيادة أو النقصان فقد حاولت كثير من الدراسات النفسية والاجتماعية معرفة بعض العوامل التي تؤثر على سلوكيات الإنسان واستطاعت أن توضح بعض الأسباب في هذه السلوكيات إلا أن هناك الكثير من التساؤلات والغموض حول طبيعة التصرفات البشرية. ولقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك بحيث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا، ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الرضا المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على أداءه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم سواء من قبل المعلم أو المشرف على المعلم.

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا عن العمل والاقتران به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجته، ودوافعه واستغلال لطاقاته، ومن هنا تظهر أهمية التعرف على ما يؤثر في رضا المشرفين التربويين والمشرفات التربويات وردود الفعل الإيجابية والسلبية في مجال العمل الإشرافي وتزداد هذه الأهمية إذ ما سلطنا الضوء على المهام والمسؤوليات التي يقوم بها المشرف التربوي وقد أشارت الباحثة السلوم (1422هـ) في دراستها التي طبقت على عينة من المشرفات الإداريات في بعض من مدن المملكة العربية السعودية إلى أن كمية العمل الذي تقوم به المشرفة الإدارية يعد من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات وذلك يتمثل في

- 1- كثرة المهام والواجبات الملقاة على عاتقها.
- 2- كثرة ما يسند إليها من أعمال خارج نطاق عملها.
- 3- ضيق الوقت الرسمي عن إنجاز مهامها.
- 4- الإرهاق الذي تتعرض له نتيجة ما يحتاجه من جهد ذهني كبير.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين درجات عوامل ضغوط العمل التنظيمية ودرجات الرضا الوظيفي لدى المشرفات الإداريات، وقد نالت خصائص بيئة العمل بمكتب الإشراف التربوي ومميزات العمل درجة

رضا منخفضة من قبل المشرفات الإداريات على عكس الجوانب الاجتماعية والإنسانية التي نالت أعلى درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات.

مشكلة الدراسة:

تناولت الدراسات كثيراً من الأمور المهمة والظواهر السلوكية في المنظمات ومنها الرضا الوظيفي باعتباره أحد ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد إزاء مؤثرات العمل الذي يقوم به وكذلك البيئة المحيطة بالعمل، وأن في إشباع حاجات الأفراد بالمنظمة تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لديهم وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية، ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومنظمته، وتأتي هذه الدراسة في محاولة لمعرفة مستوى رضا المشرفين التربويين والمشرفات التربويات والإداريين والإداريات في إدارة الشؤون الصحية المدرسية بتعليم الطائف.

وموضوع رضاهم أو عدم رضاهم يشكل قوة إيجابية أو سلبية نحو تطوير أعمالهم الاشرافية والإدارية لتحقيق غايات المؤسسات التعليمية، كما أن رضاهم يتوقع أن ينتج عنه قدر أكبر للقيام بواجباتهم ووظائفهم وبمستوى أعلى من الكفاية والفاعلية والإبداع من غير الراضيين، خاصة لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030م في مجال التعليم.

كما أن معرفة مستوى الرضا لهم يعد أمراً جوهرياً يساهم في الوصول إلى تحقيق التفاعل الإيجابي الذي ينعكس على الأداء الوظيفي في عملهم الإداري.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بصورة أدق في ضوء طرح السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى الرضا الوظيفي لمنسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف وعلاقته ببعض المتغيرات؟

أسئلة الدراسة:

- 1- ما مدى الرضا الوظيفي لمنسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين إجابات منسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف عن الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمنسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين إجابات منسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف عن الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- يمكن أن تفيد هذه الدراسة إدارة الشؤون الصحية المدرسية لتحديد مستوى الرضا الوظيفي للمندوبين، وتعزيزها لدى الموظفين.
- يمكن أن تفيد هذه الدراسة في عقد دورات تدريبية للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات؛ لتعريفهم بأفضل أساليب الرضا الوظيفي؛ لتطبيقها على الميدان التربوي للتهوض بالموجه الصحي وتطويره.
- يمكن أن تفيد هذه الدراسة في عقد دورات تدريبية للإداريين والإداريات؛ لتعريفهم بأفضل أساليب الرضا الوظيفي؛ لتطبيقها على طبيعة عملهم للتهوض بمستوى الإدارة وتطويرها.
- يمكن أن تفيد هذه الدراسة في التعرف على نماذج لمستوى الرضا حديثه؛ لتحقيق أهداف الإدارات المختلفة.
- فتح المجال أمام دراسات تتناول مستوى الرضا في الإدارات ومكاتب التعليم في الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف، وفي إدارات تعليمية أخرى بشكل إجرائي.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: مدى الرضا الوظيفي لمنسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بتعليم الطائف.
- الحدود البشرية والمكانية: جميع منسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بتعليم الطائف.
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة ميدانياً في الفصل الدراسي الأول لعام 1442هـ.

مصطلحات الدراسة:

- الرضا الوظيفي: عرّفه (العديلي، 1980) بأنه الشعور النفسي بالقتاعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه، ومحتوى بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة.
- ويعرفه الباحثان بأنه اتجاه الفرد نحو وظيفته حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا إلى نقص الرغبة في العمل.
- إدارة الشؤون الصحية المدرسية بتعليم الطائف: هي إدارة تتولى الإشراف والتنسيق في الجوانب التربوية والإدارية في مجال الصحة المدرسية مع الجهات المعنية في إدارة التعليم، وتسهيل تنفيذ نشاط الصحة المدرسية في المدارس، وترتبط تنظيمياً بمساعد مدير عام التعليم للشؤون المدرسية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري.

مفهوم الرضا الوظيفي:

إن مفهوم الرضا قديم وبخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة وكتابات المسلمين فيما بعد. وحول مفهوم الرضا في التراث الإسلامي يذكر المشعان (27: 1413) أن الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة، وهو من أعلى مقامات المقربين ومنتهى الإحسان في العمل والمكافآت، والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوق هو الفوز العظيم وهما ليسا أمرين متضادين أو منفصلين، وإنما تقوم العلاقة بينهما على أساس أن أحدهما موجب للآخر وتحقيقهما قمة المقامات قال تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَةً فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّاتِي) (سورة الفجر آية 28).

والرضا كما تشير بعض المعاجم اللغوية هو: ضد السخط، وارتضاه: رآه له اهلاً، ورضي عنه: احبه وأقبل عليه (ابن منظور، 1956م). ويمكن القول أن هذه المصطلحات تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية، وهي تعبر عن الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققها من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو عمله إيجابية والعكس صحيح.

أن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راض بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها، والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين (الحيدر، بن طالب، 2005: 25).

وعندما تزداد درجة إشباع العوامل الصحية يقل الشعور بالاستياء للنقطة التي يصل فيها هذا الشعور إلى درجة الحياد أو الصفر، وعندما تزداد درجة إشباع العوامل الدافعة يزداد الشعور بالرضا ليصل إلى حالة الرضا التام (جراي 1408، 195-194).

ويرى (العديلي، 16، 1981) أن مسألة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي هي محصلة ما يراه المرء من علاقة بين الشيء الذي يريد تحقيقه من واقع وظيفته التي يشغلها وبين الشيء الذي يعتقد حصوله عليه من هذه الوظيفة فعلاً. وهناك تعريفات كثيرة لرضا العاملين (الرضا الوظيفي) ذكرها كتاب مختلفون في أبحاثهم ودراساتهم والذي منها على سبيل المثال ما يأتي:

تعريف (شاويش، 110، 2004) أن رضا العاملين عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وعليه كلما قلت الفجوة بين الإداريين كلما زاد رضا العاملين.

ويعرف (الأغبري، 2002، 172) الرضا الوظيفي بأنه يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني. ويتبين من التعريفات السابقة اختلاف الباحثين على تحديد مفهوم الرضا الوظيفي ويمكن تلخيص هذا المفهوم بأنه " مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله (وظيفته) حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا إلى نقص الرغبة في العمل".

أما فيما يتعلق بالعناصر المتعلقة بالعمل في المنشأة والتي يعتبر رضا العاملين فيها محصلة للاتجاهات الخاصة بهم، فيمكن إجمالها فيما يأتي:

1- سياسة الإدارة في تنظيم العمل وتوفير ظروفه الملائمة.

2- نوعية الإشراف والعلاقات مع الرؤساء المباشرين.

3- العلاقة مع العاملين.

4- مزايا العمل في المنشأة.

5- الأمن والسلامة والاستقرار في العمل.

6- مسؤوليات العمل وإنجازه.

7- المكانة الوظيفية والاعتراف به وتقديره.

ولا شك أن دراسة الرضا الوظيفي هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة من خلالها على نفسها فتتكشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة وقد توصل المهتمون والباحثون في هذا الشأن إلى أن السلوك الإنساني داخل المؤسسات يمثل اهتماماً مشتركاً بين علوم الإدارة من ناحية والعلوم الإنسانية من ناحية أخرى، وأصبح الحوار المتصل بين الطرفين بأن التركيز لجانب واحد لا يكفي لفهم السلوك الإنساني ومعرفة مدى الرضا الوظيفي وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماماً نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره، فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئة التي تحيط علاقة الموظف بزمامته ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد بعملتي (البيديوي، 2006).

أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهارته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات أن تخلفت ونقصت إنتاجيتها وهذا مما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي لما له من أهمية تطبيقية وعملية. ولقد تبين من الدراسات العديدة في مجال الرضا الوظيفي أن الرضا المهني المرتفع للعاملين غالباً ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل، ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد (المشعان 12: 1413).

وقد تطرقت الحنيطي (2000) إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي حيث حددت عدداً من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وهي على النحو التالي:

- 1- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.
- 2- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.
- 3- إن الفرد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- 4- إن العاملين الأكثر رضاً عن عملهم، يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- 5- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج (البدراني، 35: 36 1427).

وقد أشارت السلوم (32: 1422) إلى أن دراسة الرضا الوظيفي ذو أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة فعن طريق دراسة الرضا الوظيفي تتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب العملية الإدارية، ويتم ذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل للمنظمة التقدم وزيادة الإنتاجية. ويعد الرضا الوظيفي أو المهني كما ذكر البيديوي (2006) من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لأسباب متعددة فما يرضي الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وإيضاً لتأثير رضا الفرد في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل. ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تنشده المنظمة بغض النظر عن طبيعتها (الأغبري، 170: 2002).

إدارة الشؤون الصحية المدرسية

هي إدارة تتولى الإشراف والتنسيق في الجوانب التربوية والإدارية في مجال الصحة المدرسية مع الجهات المعنية في إدارة التعليم، وتسهيل تنفيذ نشاط الصحة المدرسية في المدارس، وترتبط تنظيمياً بمساعد مدير عام التعليم للشؤون المدرسية. وتتركز مهام إدارة الشؤون الصحية المدرسية الرئيسية في الآتي:

- الإصحاح البيئي والصحة المهنية للعاملين بالمدرسة.
- التربية الصحية (التثقيف الصحي).
- فحص اللياقة وتعزيز الصحة.
- التوعية الغذائية.
- تقديم الإسعافات الأولية داخل المدرسة من خلال الموجه الصحي.

ثانياً- الدراسات السابقة.

- دراسة مريم بخاري عام (1407) حول: " الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية " وكانت أهم أهداف هذه الدراسة: البحث بطريقة منهجية عن مدى الرضا الوظيفي عند العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة من خلال معرف أحاسيسهن نحو اللائحة التعليمية الجديدة التي صدرت لتحسين أوضاع العاملين في التعليم وزيادة الحوافز لديهم، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل الإدارية التي تعيق أو تساعد على الرضا الوظيفي لدى العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في دراستها، وطبقت الاستبانة على عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (226) موظفة من العاملات في مجال التعليم العام في منطقة مكة المكرمة بالإضافة إلى المشرفات (بمسمى الموجهات سابقاً) وكان من أهم النتائج: الموظفات غير راضيات عن عملهن في ضوء اللائحة التعليمية. ارتفاع نسبة الموظفات اللاتي لا يشعرن بالأمان في ظل اللائحة التعليمية. تميل معظم المعلمات إلى قبول ما يسند إليهن من أعمال من غير اختصاصهن أحياناً تفادياً للتصادم مع الهيئات الإدارية.
- دراسة عبدالصمد الأغبري عام (1422) حول: (الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية)، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، والتعرف على العناصر التي نالت أعلى مستوى من الرضا الوظيفي وتلك التي نالت أدنى مستوى فيه، كما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات المستقلة مثل: نوع المبنى المدرسي والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة وعامل السن، لتحقيق ذلك صمم الباحث أداة استبانة مكونة من 20 بنداً متعلقة بمستوى الرضا عن بعض العناصر مثل الراتب الشهري ومدى المشاركة في اتخاذ القرار وتم توزيع الاستبانة على 83 متدرجاً وكشفت الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري والشعور بالإنجاز والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي، يمثل المستوى الأعلى للرضا لدى أفراد العينة، ولم تكشف الدراسة عن وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي وبين المتغيرات المستقلة للدراسة.
- دراسة عبد الرحمن الداود عام (1426) حول: (الرضا الوظيفي لدى مشرفي إسكان الطلاب في جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامي والملك سعود وعلاقته بالمنح التنظيمي) هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى مشرفي إسكان الطلاب في جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية والملك سعود وعلاقته بالمنح التنظيمي في عمادة شؤون الطلاب بالجامعتين، وقد أجريت الدراسة على جميع مشرفي الإسكان في الجامعتين والبالغ عددهم

(115) مشرف استجاب منهم (104) مشرفين. واستخدمت الاستبانة للحصول على البيانات الأولية مثل: الحالة الاجتماعية، تصنيف الوظيفة، الدخل الشهري والخبرة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لدى مشرفي إسكان الطلاب في الجامعتين فكان في جامعة الإمام 55,6%، وفي جامعة الملك سعود 57,4%. كذلك كان هناك ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى أفراد الدراسة في كلتا الجامعتين. كما تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وبين المتغيرات الديموغرافية للدراسة بينما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المناخ التنظيمي وبين المتغيرات الديموغرافية للدراسة.

- دراسة محمد الشوامرة (2006) حول " الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا " تهدف التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا كما تهدف إلى ترتيب محددات الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين والمؤهل العلمي والتوصل إلى بعض النتائج والتوصيات التي يمكن الاستفادة منها في مجال التعليم لتحقيق المواءمة بين متطلبات الأفراد ومتطلبات وظائفهم بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتوزيع الاستبانة على معلمي مستوى الدلالة (0.05=a) لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس حيث كانت الدلالة الإحصائية (0.05=a) وهي دالة إحصائياً، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05=a) لأثر الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة حيث كانت الدال الإحصائية > 0.05 وهي غير دالة إحصائياً.

- دراسة طلال الشاذلي عام (1417) حول: الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي للبنين الحكومية والأهلية بمدينة جدة: دراسة ميدانية مقارنة " وقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، والرضا عن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية في مدارس التعليم العام الثانوي للبنين بقطاعيه (الحكومي والأهلي) كل قطاع على حده، والتعرف على طبيعة الفروق بين القطاعين (الحكومي والأهلي) في مستوى الرضا الوظيفي عن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي والرضا الوظيفي بشكل عام، والتعرف على طبيعة العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية ومستوى الرضا الوظيفي بشكل عام لدى أفراد العينة. وقد قام الباحث باستخدام الاستبانة التي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (741) فرداً من القطاعين (الحكومي والأهلي) واتضح من نتائج الدراسة أن أغلب أفراد عينة الدراسة راضون عن وظائفهم (بشكل عام) كما دلت النتائج على وجود فروق دالة إحصائياً بين القطاعين (الحكومي والخاص) في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام وكذلك الرضا عن كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي، ما عدا بعض الأبعاد كما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين بعض المتغيرات الشخصية وبين مستوى الرضا الوظيفي للقطاعين ما عدا بعض المتغيرات الشخصية بالنسبة للقطاع الحكومي فقط، فقد دلت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما وبين مستوى الرضا الوظيفي.

- دراسة سعود القوس (1420) حول: " المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض " هدفت إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين في التعليم العام بمراحله الثلاث (ابتدائي - متوسط- ثانوي) بمدارس مدينة الرياض الحكومية والأهلية، كذلك التعرف على أثر المحددات الاجتماعية وتشمل المتغيرات التالية. العلاقات الاجتماعية. المكانة الاجتماعية. الحالة المزاجية) وأثر المحددات المهنية وتشمل المتغيرات التالية: المرحلة الدراسية، نوعية المدرسة، العبء الوظيفي سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتخصص وغيرها على درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين. واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع

البيانات وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وتوصل إلى أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير العمر ومتغير سنوات الخبرة والعلاقة مع كل من الزملاء والمدير والمشرف، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير الجنس لصالح المعلمين غير السعوديين ومتغير نوعية المدرسة (حكومية- أهلية) ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وكل من متغير المرحلة الدراسية، متغير العبء الوظيفي، المؤهل التعليمي والتخصص.

- دراسة سلطان الثنيان عام (1420) حول: " الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة المتوسطة في القطاعين الحكومي والأهلي - دراسة مقارنة" وقد قام الباحث بهذه الدراسة من أجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في القطاعين الحكومي والخاص والكشف عن تفاعل بعض المتغيرات الشخصية والمكانية بالرضا الوظيفي وقد وضع خمسة محاور للرضا الوظيفي وهي: (الراتب، المزايا المادية، تحقق الذات، بيئة العمل المادية ضغوط العمل والعلاقات الاجتماعية) وقد تم توزيع 800 استبانة على عينة عشوائية منتظمة من مجتمع الدراسة في مدينة الرياض عاد منها 400 استبانة، وبإجراء التحليل الإحصائي المناسب توصل الباحث إلى نتائج مهمة منها أن رضا المعلمين في القطاعين الحكومي والأهلي بشكل عام فوق المتوسط، وإن كان الرضا المعلمين في القطاع الحكومي أقل من المعلمين في القطاع الأهلي خاصة في تحقيق الذات وبيئة العمل المادية أما متوسط رضا من المعلمين في القطاع الأهلي عن ضغوط العمل فقد كان مرتفعاً كذلك العلاقات الاجتماعية إلا أنهم يميلون إلى عدم الرضا عن الراتب حيث بلغ أقل من المتوسط. وعلى مجتمع المديرين والمديرات.

- دراسة نواف الرويلي عام (1422) حول: " الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية - دراسة ميدانية " وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمنطقة الحدود الشمالية، والتعرف على مدى اختلاف درجة الرضا الوظيفي بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام بمنطقة الحدود الشمالية ومدى اختلاف درجة الرضا الوظيفي بحسب اختلاف المرحلة التعليمية، كما تهدف إلى التعرف على المعوقات التي تحد من الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام، ولتحقيق أهداف الدراسة طرح الباحث مجموعة من الأسئلة تضمنت مجالات الدراسية الأساسية وهي: (ظروف العمل، العلاقة مع إدارة التعليم، المكانة الاجتماعية، الراتب، التقدم الوظيفي والعلاقة مع زملاء/ زميلات العمل). وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي وقام بتصميم استبانة الدراسة وتطبيقها على مديري ومديرات المدارس بالحدود الشمالية وعددهم (167) مديراً ومديرة وقد أسفرت الدراسة عن نتائج ميدانية أهمها: أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس بصفة عامة متوسطة، في حين أنها تتفاوت بحسب مجالات الدراسة الستة وقد كان أعلاها لصالح العلاقة مع الزملاء/ زميلات العمل وظروف العمل وأدناها للراتب والتقدم الوظيفي، كما توصل الباحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين مديري ومديرات المدارس في البعد الكلي وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق لصالح المديرات، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي العام وفي مجالي (ظروف العمل وفرص النمو والتقدم الوظيفي) بين مديري ومديرات المدارس تعزى للمرحلة التعليمية وذلك لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية.

- دراسة عطا الله العنزي عام (1421) والتي كانت حول " العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية " والتي هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية، والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف (الجنس، المؤهل العلمي والخبرة الإدارية)، والتعرف على العلاقة

بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية والرضا الوظيفي لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (42) مديراً ومديرة بواقع (20) مديراً و (22) مديرة للمرحلة الثانوية من قطاعات عرعر وطريف ورفحاء، وكانت أهم نتائج الدراسة: الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى (الجنس، المؤهل العلمي) في جميع أبعاد المقياس المتبعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس. ولا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة الإدارية وذلك بجميع أبعاد المقياس بخلاف البعد الثالث (المسئولية - الاعتراف والتقدير - العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين) وايضاً في البعد الرابع (الطرق المتبعة في الإشراف). ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك لمجتمع الدراسة بأكمله أو للمديرين فقط أو للمديرات فقط، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو للدرجة الكلية المقاسة.

- دراسة حمود الحربي عام (1415) حول: " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود " هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على العوامل المحيطة بأعضاء هيئة التدريس عن طريق التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود كما استهدفت الدراسة ايضاً التعرف على علاقة كل من الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بعض المتغيرات الديموغرافية عن طريق معرفة أثر كل من الجنسية، المرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة، ونوع التخصص على كل من مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية العلمية وقد تكونت عينة الدراسة من (259) عضو هيئة تدريس من أصل (1699) عضو هيئة تدريس، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج منها: انخفاض المستوى العام عن الرضا الوظيفي إلى درجة متوسطة مقارنة بمستوى الرضا الوظيفي المحسوب في المقياس، كذلك انخفاض المستوى العام للإنتاجية العلمية لدى كل من ذوي المراتب العلمية الأعلى، وذوي مدة الخدمة الأطول، وأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير نوع التخصص على مستوى الرضا الوظيفي، بينما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لهذا المتغير على مستوى الإنتاجية العلمية، حيث تزيد إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات العلمية عن إنتاجية نظرائهم العاملين في الكليات النظرية.

- دراسة بتول أسعد عام (1422) حول: " دراسة العلاقة بين بعض العوامل الاجتماعية وطبيعة وبيئة العمل والرضا الوظيفي للمعلمات السعوديات في مدارس المرحلة الثانوية في مدينة جدة " هدفت إلى دراسة العلاقة بين بعض العوامل الاجتماعية وتشمل: عدد سنوات التدريس قدرة المعلمة على التوفيق بين الواجبات الأسرية وواجبات العمل والرضا الوظيفي، وقد تم الحصول على بيانات هذه الدراسة من خلال استبانة من إعداد الباحثة تم توزيعها على (184) معلمة تم اختيارهن بطريقة عشوائية من عشرة مدارس ثانوية بمدينة جدة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية فيما بين هذه العوامل والرضا الوظيفي، كما وجدت علاقة ما بين طبيعة العمل والرضا الوظيفي وعلاقة طردية ما بين بيئة العمل والرضا الوظيفي وذلك فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية ومعرفة المعلمة بنظام التقاعد وغير ذلك.

- دراسة ناصر العديلي مختصة بالموظفين الحكوميين السعوديين عام (1981) حول: " الرضا الوظيفي لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية " والتي هدفت إلى اكتشاف أهمية العوامل المحددة للرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لموظفي الحكومة السعوديين وأي من العوامل الدافعة والعوامل الصحية أكثر تأثيراً على الرضا أو عدمه وذلك وفقاً لما جاء في نظرية العاملين هيرزبيرج. وعينة الدراسة (244) مديراً وعاملاً سعودياً في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض وبيانات هذه

الدراسة تم جمعها بواسطة 64 سؤالاً وهذه الأسئلة معدلة من مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي. وكانت أهم نتائج الدراسة هو أن الموظفين السعوديين في الأجهزة الحكومية يبدو أنهم متجانسون في رضاهم الوظيفي وعدم رضاهم عن أعمالهم الوظيفية وأن الرضا الوظيفي العام له تسعة عناصر. فجميع الموظفين راضون عن العلاقة مع الزملاء والاعتراف والتقدير من الزملاء والظروف المادية ونوع العمل والشعور بالإنجاز، وغير راضين عن الراتب والثناء لقاء العمل الذي يقومون به.

- دراسة محمد آل ناجي عام (1993) حول: " تطبيق نظرية هيرزبيرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الاحساء " هدفت إلى التأكد من صدق نظرية العاملين لهيرزبيرج علمياً بجانب الكشف عن أثر تفاعل المتغيرات: النوع والجنسية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والتخصص العلمي والعمر، في متغيرات الرضا عن العمل والتي تشمل الرضا عن بيئة العمل (الإدارة والإشراف والعلاقة مع الزملاء والراتب وتطور المهنة) والرضا عن محيط العمل (العمل نفسه والتقدير والترقية والإنجاز والمسئولية) والرضا الكلي عن العمل لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية. ولتحقيق هدف البحث تم تصميم استبانة متضمنة متغيرات الرضا عن العمل وفقاً لنظرية هيرزبيرج (1959) وبعد التأكد من خصائصها السيكمومترية من حيث الصدق والثبات، تم تطبيقها على عينة مكونة من 475 معلماً ومعلمة في التعليم الثانوي العام، وقد انتهت النتائج باستخدام بعض الأساليب الإحصائية إلى أن المعلمات والمعلمين ذوي العمر وسنوات الخبرة الأكبر والمعلمين ذوي التخصصات الإنسانية أكثر رضا في بعض مكونات الرضا عن العمل بالإضافة إلى ذلك تبين وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيرات البحث المستقلة في متغيرات الرضا عن العمل.

التعليق على الدراسات السابقة

تعددت الدراسات في موضوع الرضا الوظيفي، سواء كانت محلية أو عربية أو أجنبية فكان ولا يزال لهذا الموضوع أهمية كبيرة، وخاصة لما له من أثر في زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء، ولقد خرج الباحثون بنتائج عديدة ومختلفة حول العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي. واهتم الباحث بالدراسات التي تتناول جانب التعليم لتشابهها مع موضوع الباحث وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في شموليتها للعديد من المتغيرات وهي الجنس، المؤهل، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

استناداً إلى الأهداف التي تسعى الدراسة الحالية لتحقيقها؛ فإن المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي المسحي: للتعرف على مدى الرضا الوظيفي لمنسوبي/ ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف وعلاقته ببعض المتغيرات حيث يشير (العساف 1424 هـ: 191) إلى أن المنهج الوصفي المسحي هو: "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد 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". مما يؤكد مناسبة المنهج الوصفي المسحي لهذه الدراسة تحقيقاً لأهدافها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية (مشرفون تربويون/ات- موظفون/ات) والبالغ عددهم (42)، وذلك حسب سجلات الدوام المعتمدة في الإدارة للعام الدراسي 1442هـ وتم تطبيق الأداة على كامل مجتمع الدراسة نظراً لقلّة العدد.

أداة الدراسة:

بناءً على أهداف وأسئلة الدراسة ومنهجها وطبيعتها موضوعها، ونظراً لحجم مجتمع الدراسة، استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تستخدم الاستبانة للحصول على معلومات من عدد كبير من الأفراد، وهي وسيلة مناسبة للحصول على بيانات موضوعية وتحفيز المستجيبين لإعطاء معلومات موثوقة وصحيحة، كما تتوفر للاستبانة أساليب التقنين الجيد للعبارة والإجابات أكثر من غيرها من أدوات البحث العلمي، وتعطي المستجيب وقتاً كافياً للتفكير في الإجابة مما يقلل الضغط عليه ويدفعه إلى التدقيق في معلوماته (ملحم، 2005: 316-317).

وبعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، واستطلاع آراء ذوي الاختصاص، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، باستخدام مقياس ليكارت الثلاثي متدرج ب (عالي، متوسط، منخفض).

ثبات أداة الدراسة:

تعتبر خاصية الثبات (Reliability) من أهم الخواص الواجب توافرها في المقياس العلمي قبل الشروع في تطبيقه؛ ويعني الثبات كما ذكر ملحم (2005: 327): "مدى الاتساق بين البيانات التي تجمع عن طريق إعادة تطبيق نفس المقياس على نفس الأفراد أو الظواهر، وتحت نفس الظروف أو تحت ظروف متشابهة إلى أكبر قدر ممكن". وقد قام الباحثان بحساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وهو مقياس ثبات يعتبره القحطاني، وآخرون (1431هـ: 239) "من أشهر المقاييس المستخدمة لقياس الثبات الداخلي". من خلال حساب درجة ثبات كل بعد من أبعاد الدراسة ومحاورها، وكذلك حساب قيمة الثبات الكلي لأداة الدراسة.

جدول (1) قيم معاملات ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة (ن = 42)

رقم المحور	أبعاد أداة الدراسة	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
1	التقدير واحترام الذات	6	0.967
2	العلاقة مع الزملاء والرؤساء	6	0.965
3	مهام العمل وواجباته	11	0.981
	الثبات الكلي لأداة الدراسة	24	0.970

يتضح من الجدول (1) أن معامل ثبات المحور الأول: التقدير واحترام الذات (0.967)، وبلغ معامل ثبات المحور الثاني: العلاقة مع الزملاء والرؤساء (0.965).

وبلغ معامل ثبات المحور الثالث: مهام العمل وواجباته (0.981)، ويلاحظ أن أعلى معامل ثبات كان للمحور الثالث يليه المحور الأول ثم المحور الثاني وتعتبر جميع معاملات الثبات عالية مما يعطي ثقة في النتائج.

معييار الحكم على نتائج الدراسة:

جدول (2) درجات وحدود فئات معيار نتائج الدراسة وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي

فئة المتوسط		معييار الحكم على النتائج	الدرجة
إلى	من		
3.00	2.34	عال	3
2.33	1.67	متوسط	2
1.66	1	منخفض	1

إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة بعد إتمام خطوات بنائها وتقنيها والتأكد من صدقها وثباتها وإخراجها في صورتها النهائية، واستكمال الإجراءات النظامية لتطبيقها وكان ذلك في الفصل الدراسي الأول لعام 1442هـ، وذلك باتباع الخطوات التالية:

- 1- الحصول على موافقة سعادة المدير العام للتعليم بمحافظة الطائف برقم 10308 وتاريخ 25 / 3 / 1442هـ، والموجه لمدير إدارة التخطيط والتطوير بشأن إكمال اللازم لتطبيق أداة الدراسة.
- 2- الحصول على خطاب مدير إدارة التخطيط والتطوير بتعليم الطائف برقم 20496 وتاريخ 2 / 4 / 1442هـ بشأن الموافقة على تطبيق أداة الدراسة.
- 3- البدء في توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة. (منسوبي/ ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية بتعليم الطائف) وتم ذلك إلكترونياً، على الرابط الإلكتروني التالي: <https://forms.gle/N2yEXX4AhWm7bbNc> وقد بلغ عدد العينة التي تم توزيع رابط الاستبانة عليها (42).
- 4- بلغ عدد استجابات أفراد مجتمع الدراسة (42) استجابة بنسبة (100 %) من مجتمع الدراسة المستهدف.
- 5- قام الباحثان بتصدير استجابات أفراد مجتمع الدراسة وفق مقياس ليكارت الثلاثي في قاعدة البيانات في برنامج النظم الإحصائية (SPSS)، حيث تم تصنيف وترميز الاستجابات حسب متغيرات الدراسة، ومحاورها وأبعادها.

وصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة:

وصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس:

جدول (3) وصف خصائص أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
45.24 %	19	ذكر
54.76 %	23	أنثى
100 %	42	الإجمالي

يبين الجدول (3) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس حيث جاءت في المرتبة الأولى فئة الإناث بنسبة (54.76%) وجاءت في المرتبة الثانية فئة الذكور بنسبة (45.24%) ونلاحظ تقارب نسبة الذكور والإناث مما سوف يعطي نتائج صادقة وموضوعية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحثان باستخدام برنامج النظم الإحصائية (spss)، لتحديد الأسلوب الأنسب للتعامل مع البيانات، وتم استخدام اختبار شايرو ويلك (عدد أفراد العينة أقل من 50) وذلك لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وكانت النتائج كالتالي:

جدول (4) اختبار التوزيع الطبيعي لشايرو ويلك (ن = 42)

اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk)					
البند	الدلالة	معامل الالتواء	المتوسط	الوسيط	المنوال
البند الأول: التقدير واحترام الذات	0.000	-0.408	2.19	2.28	3
البند الثاني: العلاقة مع الزملاء والرؤساء	0.000	-0.483			
البند الثالث: مهام العمل وواجباته	0.000	-0.331			
جميع البنود	0.000	-0.388			

يبين الجدول (4) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لشايرو ويلك، ونلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة في البند الأول والثاني والثالث وكذلك بند المتوسط العام لبنود الاستبانة هي (0.000) وجميعها أقل من مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، كما أن قيمة معامل الالتواء للبند الأول (-0.408)، وللبند الثاني (-0.483)، وللبند الثالث (-0.331)، ولكامل بنود الاستبانة (-0.338)، كما أن قيمة الوسط الحسابي (المتوسط) أصغر من قيمتي الوسيط والمنوال، وجميع هذه المعاملات والقيم تؤكد أن هناك التواء سالب في المنحنى وأن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة تتمثل فيما يلي:

أ- الإحصاء الوصفي: ويتمثل فيما يلي: (1) حساب التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية لوصف أفراد مجتمع الدراسة. (2) إيجاد معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لقياس صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الأداة وكل محور تنتمي إليه. (3) إيجاد معادلة ألفا كورنباخ (Alpha Cronbach) لحساب معامل ثبات أداة الدراسة. (4) حساب المتوسط الحسابي (Mean) لحساب متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة ولكل مجموعة من العبارات تمثل محوراً من محاور أداة الدراسة. (5) حساب الانحراف المعياري (Std0deviation) لحساب مدى تباعد القيم عن متوسطها الحسابي.

ب- الإحصاء الاستدلالي: وتمثل في استخدام الاختبارات غير المعلمية، نظراً لأن المجتمع موضع الدراسة لا يتبع التوزيع الطبيعي ولا يقترب منه والاختبارات المستخدمة هي: (1) استخدام اختبار شايرو ويلك (Shapiro-Wilk) لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. (2) استخدام اختبار مان-وتني (Mann Whitney) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجتمعين في حالة العينات المستقلة وذلك في متغير الجنس. (3) استخدام اختبار كروسكال - والاس (Kruskal- Wallis) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعدة مجتمعات مستقلة وذلك في متغيرات المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل.

4- النتائج ومناقشتها وتفسيرها

- نتائج السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لمنسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الاستبانة، وجاءت النتائج على النحو التالي:

1- البعد الأول: التقدير واحترام الذات

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: التقدير واحترام الذات

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	تتعامل الإدارة معي بطريقة يسودها التقدير والاحترام	2.40	0.734	1	عال
6	الشعور بأن وظيفتي أكثر مناسبة لي من غيرها	2.29	0.742	2	متوسط
3	تقبل الإدارة اقتراحاتي حول تطوير العمل	2.17	0.881	3	متوسط
5	الإحساس بالأمن الوظيفي في العمل	2.17	0.881	4	متوسط
2	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع	2.14	0.899	5	متوسط
4	تقدر الإدارة جهدي المبذول في مجال العمل	2.10	0.878	6	متوسط
	المتوسط العام لبعد: التقدير واحترام الذات	2.21	0.735		متوسط

يوضح الجدول (5) قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والتقدير (معياري الحكم) لكل عبارة من العبارات التي تقيس بعد التقدير واحترام الذات، وقد تبين من قراءة بيانات هذا الجدول أن العبارة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي من حيث التحقق هي: تتعامل الإدارة معي بطريقة يسودها التقدير والاحترام حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.40) بانحراف معياري (0.734) بتقدير (عال) وهذا يدل على أن الإدارة تحرص على تقدير العاملين ونشر ثقافة التقدير والاحترام بينهم، بينما حصلت عبارة: تقدر الإدارة جهدي المبذول في مجال العمل على أقل متوسط حسابي (2.10) بانحراف معياري (0.878) بتقدير (متوسط) وتدرجت بقية العبارات بين هاتين القيمتين، وقد بلغ المتوسط العام للبعد كاملاً (2.21) بانحراف معياري (0.735) بتقدير (متوسط) وفقاً لمقياس أداة الدراسة، وهذا يتطلب من الإدارة زيادة الاهتمام بمنسوبيها ومنسوباتها والحرص على تقبل اقتراحاتهم في تطوير العمل، وتشجيعهم وتحفيزهم وتقدير جهدهم.

2- البعد الثاني: العلاقات مع الزملاء والرؤساء

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني: العلاقات مع الزملاء والرؤساء

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
4	يتم التواصل مع الإدارة بسهولة	2.38	0.825	1	عال
5	تنتهج الإدارة سياسة الباب المفتوح	2.31	0.841	2	متوسط
1	تعتمد علاقة الزملاء/ات في الإدارة على التعاون والمحبة	2.29	0.774	3	متوسط
3	تشارك الإدارة الزملاء/ات في وضع الخطط والبرامج	2.14	0.899	4	متوسط
6	تقسم الإدارة الأعمال بين الزملاء بطريقة عادلة	2.07	0.921	5	متوسط
2	يهتم الزملاء/ات في الإدارة بالسؤال عن بعضهم البعض	2.05	0.795	6	متوسط
	المتوسط العام لبعد: العلاقات مع الزملاء والرؤساء	2.21	0.746		متوسط

يوضح الجدول (6) قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والتقدير (معياري الحكم) لكل عبارة من العبارات التي تقيس بعد العلاقات مع الزملاء والرؤساء، وقد تبين من قراءة بيانات هذا الجدول أن العبارة التي

حصلت على أعلى متوسط حسابي من حيث التحقق هي: يتم التواصل مع الإدارة بسهولة حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.38) بانحراف معياري (0.825) بتقدير (عال) وهذا مؤشر على أن الإدارة تسهل عملية تواصل منسوبيها ومنسوباتها معها وتفتح قنواتها للتواصل معهم، بينما حصلت عبارة: يهتم الزملاء/ات في الإدارة بالسؤال عن بعضهم البعض على أقل متوسط حسابي (2.05) بانحراف معياري (0.795) بتقدير (متوسط) وبلغ المتوسط العام للبعد (2.21) بانحراف معياري (0.746) بتقدير عام (متوسط) وفقاً لمقياس أداة الدراسة، وتدرجت بقية العبارات بين هاتين القيمتين وهذا يتطلب من الإدارة الاستمرار في انتهاج سياسة الباب المفتوح واقتراح المزيد من البرامج التي تنمي روح الأخوة بين الزملاء والزميلات ونشر ثقافة التقدير والاحترام في أوساطهم وتمثل ذلك في قيادتها العليا، والتركيز على إنجاز العمل بروح الفريق الواحد، وإشراكهم في وضع الخطط، والشفافية في توزيع المهام بطريقة عادلة.

3- البعد الثالث: مهام العمل وواجباته

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث: مهام العمل وواجباته

الترتيب	رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	5	المهام والمسؤوليات التي أعمل عليها مناسبة لإمكانياتي.	2.40	0.701	عال
2	11	يتم إنجاز العمل في الزمن المحدد	2.38	0.731	عال
3	3	كمية العمل المطلوب إنجازه مناسبة مقارنة بالوقت	2.24	0.759	متوسط
4	9	توظف الإدارة التقنيات الحديثة في مجال العمل	2.21	0.813	متوسط
5	1	تعقد الإدارة اجتماعات هادفة في مجال العمل	2.14	0.872	متوسط
6	2	المهام المطلوبة في العمل واضحة ودقيقة	2.14	0.814	متوسط
7	10	تمتلك الإدارة رؤية واضحة لقياس الأداء	2.14	0.843	متوسط
8	8	تحقق بيئة العمل مفاهيم الجودة وقيم التميز	2.12	0.832	متوسط
9	7	أكف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي	2.05	0.795	متوسط
10	4	يتم العمل بروح الفريق الواحد	2.02	0.924	متوسط
11	6	البرامج التدريبية مناسبة لتحقيق النمو المهني	1.93	0.808	متوسط
		المتوسط العام لبعد: مهام العمل وواجباته	2.16	0.715	متوسط

يوضح الجدول (7) قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والتقدير

(معياري الحكم) لكل عبارة من العبارات التي تقيس بعد مهام العمل وواجباته، وقد تبين من قراءة بيانات هذا الجدول أن العبارة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي من حيث التحقق هي: المهام والمسؤوليات التي أعمل عليها مناسبة، حيث بلغ متوسطها (2.40) بانحراف (0.701) بتقدير (عال) وكذلك العبارة: يتم إنجاز العمل في الزمن المحدد

حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.38) بانحراف معياري (0.731) بتقدير (عال) وهذا مؤشر على أن منسوبي ومنسوبات الإدارة على مستوى رضا عالي عن الأعمال التي يؤديونها دون تضجر منهم ولذلك ينجزونها في الوقت المحدد لها، وهذه من النقاط الهامة التي ينبغي للإدارة الاستفادة منها لتطوير العمل لأن رضا الموظف عن عمله من مقومات التميز والإبداع فيه بينما حصلت عبارة: البرامج التدريبية مناسبة لتحقيق النمو المهني على أقل متوسط حسابي (1.93) بانحراف معياري (0.808) بتقدير (متوسط) وهذا يتطلب من المؤسسة التعليمية العناية ببرامج التدريب وتوفير البرامج التي تحقق النمو المهني للموظفين/ات وتشجيعهم على الالتحاق بها، وقد بلغ المتوسط العام للبعد (2.16)

بانحراف معياري (0.715) بتقدير عام (متوسط) وفقاً لمقياس أداة الدراسة، وتدرجت بقية العبارات بين هاتين القيمتين وهذا يتطلب من الإدارة الحرص على توظيف التقنيات الحديثة في العمل وإتقان الأعمال وفق معايير التميز المؤسسي، وتحديد مهام الموظفين/ات وفق آلية واضحة تراعي ميولهم ومواطن تميزهم والتركيز على الجودة والتميز في العمل، والعمل من خلال فرق العمل للتقليل من التنافس السلبي، وزيادة الشفافية في آلية قياس الأداء. وللإجابة على السؤال الأول تم تصميم الجدول (8) الذي يلخص نتائج محاور الاستبانة، وتم استخراج المتوسط العام والانحراف المعياري وترتيب المحاور حسب متوسطها.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الاستبانة

الترتيب	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الرضا	التقدير
1	التقدير واحترام الذات	2.21	0.735	73.66%	متوسط
2	العلاقات مع الزملاء والرؤساء	2.21	0.746	73.66%	متوسط
3	مهام العمل وواجباته	2.16	0.715	72%	متوسط
	محاور الاستبانة	2.19	0.714	73 %	متوسط

يوضح الجدول (8) قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ونسبة الرضا المتحققة والتقدير (معياري الحكم) لكل بعد من أبعاد استبانة التعرف على مدى الرضا الوظيفي لمنسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف وعلاقته ببعض المتغيرات ويتبين من قراءة بيانات هذا الجدول أن بعد التقدير واحترام الذات، وكذلك بعد العلاقات مع الزملاء والرؤساء قد احتل المركز الأول من حيث التحقق بمتوسط حسابي (2.21) لكل منهما وانحراف معياري (0.735) للبعد الأول، وانحراف معياري (0.746) للبعد الثاني، وجاءت نسبة الرضا لكل منهما (73.66%) بتقدير (متوسط) يليه في المركز الثاني بعد مهام العمل وواجباته بمتوسط حسابي (2.16) وانحراف معياري (0.715) ونسبة رضا (72%) بتقدير (متوسط)، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لأبعاد الاستبانة (2.19) بانحراف معياري مقداره (0.714) ونسبة (73%) بتقدير (متوسط) وفقاً لمقياس أداة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحربي (1415) ودراسة العنزي (1421) ودراسة الداود (1421).

- نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين متوسطات استجابات منسوبي إدارة الشؤون الصحية المدرسية بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل؟ وللإجابة على هذا السؤال تم الكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات رتب أفراد المجموعات، حيث تم استخدام الأسلوب الإحصائي اللابارامترى " مان - وتني " (Mann Whitney) لمتغير الجنس، كما تم استخدام اختبار (Kruskal- Wall) لمتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، طبيعة العمل) نظراً لأن بيانات مجتمع الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي وكانت النتائج على النحو التالي:

1- متغير الجنس:

جدول (9) قيمة (U) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد المجموعتين (الذكور/الإناث) حول مدى الرضا الوظيفي

العبرة	Mann-Whitney U	Z	الجنس	متوسط الرتب	مستوى الدلالة
تتعامل الإدارة معي بطريقة يسودها التقدير والاحترام	201	-0.493	ذكر	22.42	0.622
			أنثى	20.74	غير دالة

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	الجنس	Z	Mann-Whitney U	العبارة
0.583	22.55	ذكر	-0.549	198.5	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع
غير دالة	20.63	أنثى			
0.520	22.74	ذكر	-0.643	195	تقبل الإدارة اقتراحاتي حول تطوير العمل
غير دالة	20.48	أنثى			
0.417	23.08	ذكر	-0.812	189	تقدر الإدارة جهدي المبذول في مجال العمل
غير دالة	20.20	أنثى			
0.584	22.55	ذكر	-0.547	198.5	الإحساس بالأمن الوظيفي في العمل
غير دالة	20.63	أنثى			
0.574	22.58	ذكر	-0.563	198	الشعور بأن وظيفتي أكثر مناسبة لي من غيرها
غير دالة	20.61	أنثى			
0.045	25.34	ذكر	-2.003	145.5	تعتمد علاقة الزملاء/ات في الإدارة على التعاون والمحبة
دالة	18.33	أنثى			
0.227	23.87	ذكر	-1.209	173.5	يهتم الزملاء/ات في الإدارة بالسؤال عن بعضهم البعض
غير دالة	19.54	أنثى			
0.641	22.39	ذكر	-0.466	201.5	تُتشارك الإدارة الزملاء/ات في وضع الخطط والبرامج
غير دالة	20.76	أنثى			
0.191	23.89	ذكر	-1.308	173	يتم التواصل مع الإدارة بسهولة
غير دالة	19.52	أنثى			
0.348	23.26	ذكر	-0.939	185	تنتهج الإدارة سياسة الباب المفتوح
غير دالة	20.04	أنثى			
0.794	22.00	ذكر	-0.261	209	تقسم الإدارة الأعمال بين الزملاء بطريقة عادلة
غير دالة	21.09	أنثى			
0.903	21.74	ذكر	-0.122	214	تعقد الإدارة اجتماعات هادفة في مجال العمل
غير دالة	21.30	أنثى			
0.381	23.21	ذكر	-0.876	186	المهام المطلوبة في العمل واضحة ودقيقة
غير دالة	20.09	أنثى			
0.462	22.92	ذكر	-0.736	191.5	كمية العمل المطلوب إنجازه مناسبة مقارنة بالوقت
غير دالة	20.33	أنثى			
0.228	23.82	ذكر	-1.205	174.5	يتم العمل بروح الفريق الواحد
غير دالة	19.59	أنثى			
0.509	20.26	ذكر	-0.660	195	المهام والمسؤوليات التي أعمل عليها مناسبة لإمكانياتي
غير دالة	22.52	أنثى			
0.546	20.32	ذكر	-0.604	196	البرامج التدريبية مناسبة لتحقيق النمو المهني
غير دالة	22.48	أنثى			
0.452	20.03	ذكر	-0.752	190.5	أكلف بأعمال تتناسب مع طبيعته عملي
غير دالة	22.72	أنثى			
0.501	22.82	ذكر	-0.673	193.5	تحقق بيئة العمل مفاهيم الجودة وقيم التميز
غير دالة	20.41	أنثى			

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	الجنس	Z	Mann- Whitney U	العبرة
0.881	21.79	ذكر	-0.149	213	توظف الإدارة التقنيات الحديثة في مجال العمل
غير دالة	21.26	أنثى			
0.224	23.87	ذكر	-1.216	173.5	تمتلك الإدارة رؤية واضحة لقياس الأداء
غير دالة	19.54	أنثى			
0.342	23.29	ذكر	-0.951	184.5	يتم إنجاز العمل في الزمن المحدد
غير دالة	20.02	أنثى			

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد المجموعتين (الذكور/ الإناث) $(\alpha = 0.045)$ وذلك في عبارة تعتمد علاقة الزملاء/ات في الإدارة على التعاون والمحبة لصالح الذكور بمتوسط رتبي (25.34) مقابل متوسط رتبي للإناث (18.33)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد المجموعتين (الذكور/الإناث) في بقية عبارات الاستبيان، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرويلي (1422).

2- متغير المؤهل العلمي:

تم استخدام الأسلوب الاحصائي كروسكال - والاس (Kruskal- Wallis) لمقارنة متوسطات عدة مجتمعات مستقلة (أقل من البكالوريوس/ بكالوريوس/ أعلى من البكالوريوس) والجدول التالي يوضح النتائج .
جدول (10) قيمة (H) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد المجموعات. (أقل من البكالوريوس/ بكالوريوس/ أعلى من البكالوريوس) حول مدى الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	المؤهل	Kruskal- Wallis H	العبرة
0.563	20.42	6	أقل من البكالوريوس	1.150	تتعامل الإدارة معي بطريقة يسودها التقدير والاحترام
غير دالة	22.53	30	بكالوريوس		
	17.42	6	أعلى من البكالوريوس		
0.588	20.00	6	أقل من البكالوريوس	1.063	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع
غير دالة	22.57	30	بكالوريوس		
	17.67	6	أعلى من البكالوريوس		
0.904	21.00	6	أقل من البكالوريوس	0.202	تقبل الإدارة اقتراحي حول تطوير العمل
غير دالة	21.95	30	بكالوريوس		
	19.75	6	أعلى من البكالوريوس		
0.397	26.83	6	أقل من البكالوريوس	1.847	تقدر الإدارة جهدي المبذول في مجال العمل
غير دالة	21.10	30	بكالوريوس		
	18.17	6	أعلى من البكالوريوس		
0.380	25.83	6	أقل من البكالوريوس	1.934	الإحساس بالأمن الوظيفي في العمل
غير دالة	21.58	30	أقل من البكالوريوس		
	16.75	6	بكالوريوس		
0.632	17.50	6	أعلى من البكالوريوس	0.917	الشعور بأن وظيفتي أكثر مناسبة لي من غيرها
غير دالة	22.33	30	أقل من البكالوريوس		
	21.33	6	بكالوريوس		

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	المؤهل	Kruskal- Wallis H	العبارة
0.666 غير دالة	25.00	6	أعلى من البكالوريوس	0.813	تعتمد علاقة الزملاء/ات في الإدارة على التعاون والمحبة
	21.23	30	أقل من البكالوريوس		
	19.33	6	بكالوريوس		
0.422 غير دالة	20.83	6	أعلى من البكالوريوس	1.726	يهتم الزملاء/ات في الإدارة بالسؤال عن بعضهم البعض
	22.73	30	أقل من البكالوريوس		
	16.00	6	بكالوريوس		
0.862 غير دالة	20.00	6	أعلى من البكالوريوس	0.296	تُشارك الإدارة الزملاء/ات في وضع الخطط والبرامج
	22.10	30	أقل من البكالوريوس		
	20.00	6	بكالوريوس		
0.785 غير دالة	23.08	6	أعلى من البكالوريوس	0.484	يتم التواصل مع الإدارة بسهولة
	21.70	30	أقل من البكالوريوس		
	18.92	6	بكالوريوس		
0.705 غير دالة	18.75	6	أعلى من البكالوريوس	0.698	تنتهج الإدارة سياسة الباب المفتوح
	22.38	30	أقل من البكالوريوس		
	19.83	6	بكالوريوس		
0.950 غير دالة	20.50	6	أعلى من البكالوريوس	0.102	تقسم الإدارة الأعمال بين الزملاء بطريقة عادلة
	21.85	30	أقل من البكالوريوس		
	20.75	6	بكالوريوس		
0.938 غير دالة	21.42	6	أعلى من البكالوريوس	0.127	تعقد الإدارة اجتماعات هادفة في مجال العمل
	21.82	30	أقل من البكالوريوس		
	20.00	6	بكالوريوس		
0.578 غير دالة	24.17	6	أعلى من البكالوريوس	1.097	المهام المطلوبة في العمل واضحة ودقيقة
	21.78	30	أقل من البكالوريوس		
	17.42	6	بكالوريوس		
0.333 غير دالة	25.83	6	أعلى من البكالوريوس	2.199	كمية العمل المطلوب إنجازه مناسبة مقارنة بالوقت
	21.70	30	أقل من البكالوريوس		
	16.17	6	أقل من البكالوريوس		
0.581 غير دالة	23.25	6	بكالوريوس	1.086	يتم العمل بروح الفريق الواحد
	22.02	30	أعلى من البكالوريوس		
	17.17	6	أقل من البكالوريوس		
0.823 غير دالة	18.92	6	بكالوريوس	0.389	المهام والمسؤوليات التي أعمل عليها مناسبة لإمكانياتي
	21.87	30	أعلى من البكالوريوس		
	22.25	6	أقل من البكالوريوس		
0.739 غير دالة	24.75	6	بكالوريوس	0.604	البرامج التدريبية مناسبة لتحقيق النمو المهني
	21.15	30	أعلى من البكالوريوس		
	20.00	6	أقل من البكالوريوس		
0.761 غير دالة	23.17	6	بكالوريوس	0.547	أُكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي
	21.77	30	أعلى من البكالوريوس		

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	المؤهل	Kruskal- Wallis H	العبارة
0.689 غير دالة	18.50	6	أقل من البكالوريوس	0.745	تحقق بيئة العمل مفاهيم الجودة وقيم التميز
	21.92	6	بكالوريوس		
	22.17	30	أعلى من البكالوريوس		
0.349 غير دالة	17.75	6	أقل من البكالوريوس	2.107	توظف الإدارة التقنيات الحديثة في مجال العمل
	18.50	6	بكالوريوس		
	23.08	30	أعلى من البكالوريوس		
0.646 غير دالة	16.58	6	أقل من البكالوريوس	0.875	تمتلك الإدارة رؤية واضحة لقياس الأداء
	21.50	6	بكالوريوس		
	22.30	30	أعلى من البكالوريوس		
0.682 غير دالة	17.50	6	أقل من البكالوريوس	0.766	يتم إنجاز العمل في الزمن المحدد
	17.83	6	بكالوريوس		
	22.10	30	أعلى من البكالوريوس		
	22.17	6	أقل من البكالوريوس		

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب أفراد المجموعات في مستوى الرضا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (أقل من البكالوريوس/ بكالوريوس/ أعلى من البكالوريوس) حيث أن جميع القيم جاءت أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأغبري (1422).

3- متغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات/ من 10-20 سنة/ أكثر من 20 سنة)

تم استخدام الأسلوب الإحصائي كروسكال - والاس (Kruskal- Wallis) لمقارنة متوسطات عدة مجتمعات مستقلة (أقل من 10 سنوات/ من 10-20 سنة/ أكثر من 20 سنة) والجدول التالي يوضح النتائج. جدول (11) قيمة (H) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد المجموعات (أقل من 10 سنوات/ من 10-20 سنة/ أكثر من 20 سنة) حول مدى الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	عدد سنوات الخبرة	Kruskal- Wallis H	العبارة
0.181 غير دالة	15.83	3	أقل من 10 سنوات	3.424	تتعامل الإدارة معي بطريقة يسودها التقدير والاحترام
	18.89	18	من 10-20 سنة		
	24.55	21	أكثر من 20 سنة		
0.135 غير دالة	15.83	3	أقل من 10 سنوات	4.003	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع
	18.44	18	من 10-20 سنة		
	24.93	21	أكثر من 20 سنة		
0.078 غير دالة	15.50	3	أقل من 10 سنوات	5.108	تقبل الإدارة اقتراحاتي حول تطوير العمل
	17.94	18	من 10-20 سنة		
	25.40	21	أكثر من 20 سنة		
0.046 دالة	16.17	3	أقل من 10 سنوات	6.172	تقدر الإدارة جهدي المبذول في مجال العمل
	17.28	18	من 10-20 سنة		
	25.88	21	أكثر من 20 سنة		

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	عدد سنوات الخبرة	Kruskal- Wallis H	العبارة
0.305 غير دالة	19.17	3	أقل من 10 سنوات	2.372	الإحساس بالأمن الوظيفي في العمل
	18.75	18	من 10-20 سنة		
	24.19	21	أكثر من 20 سنة		
0.010 دالة	21.33	3	أقل من 10 سنوات	9.296	الشعور بأن وظيفتي أكثر مناسبة لي من غيرها
	15.56	18	من 10-20 سنة		
	26.62	21	أكثر من 20 سنة		
0.098 غير دالة	17.50	3	أقل من 10 سنوات	4.656	تعتمد علاقة الزملاء/ات في الإدارة على التعاون والمحبة
	17.78	18	من 10-20 سنة		
	25.26	21	أكثر من 20 سنة		
0.142 غير دالة	20.83	3	أقل من 10 سنوات	3.908	يهتم الزملاء/ات في الإدارة بالسؤال عن بعضهم البعض
	17.61	18	من 10-20 سنة		
	24.93	21	أكثر من 20 سنة		
0.225 غير دالة	15.83	3	أقل من 10 سنوات	2.984	تشرك الإدارة الزملاء/ات في وضع الخطط والبرامج
	19.06	18	من 10-20 سنة		
	24.40	21	أكثر من 20 سنة		
0.186 غير دالة	16.17	3	أقل من 10 سنوات	3.366	يتم التواصل مع الإدارة بسهولة
	18.92	18	من 10-20 سنة		
	24.48	21	أكثر من 20 سنة		
0.158 غير دالة	17.17	3	أقل من 10 سنوات	3.686	تنتهج الإدارة سياسة الباب المفتوح
	18.42	18	من 10-20 سنة		
	24.76	21	أكثر من 20 سنة		
0.181 غير دالة	16.67	3	أقل من 10 سنوات	3.424	تقسم الإدارة الأعمال بين الزملاء بطريقة عادلة
	18.58	18	من 10-20 سنة		
	24.69	21	أكثر من 20 سنة		
0.336 غير دالة	15.67	3	أقل من 10 سنوات	2.182	تعقد الإدارة اجتماعات هادفة في مجال العمل
	19.67	18	من 10-20 سنة		
	23.90	21	أكثر من 20 سنة		
0.154 غير دالة		42	أقل من 10 سنوات	3.739	المهام المطلوبة في العمل واضحة ودقيقة
	15.33	3	من 10-20 سنة		
	18.64	18	أكثر من 20 سنة		
0.165 غير دالة	24.83	21	أقل من 10 سنوات	3.607	كمية العمل المطلوب إنجازه مناسبة مقارنة بالوقت
	18.17	3	من 10-20 سنة		
	18.17	18	أكثر من 20 سنة		
0.468 غير دالة	24.83	21	أقل من 10 سنوات	1.518	يتم العمل بروح الفريق الواحد
	17.17	3	من 10-20 سنة		
	19.83	18	أكثر من 20 سنة		
0.347 غير دالة	23.55	21	أقل من 10 سنوات	2.114	المهام والمسؤوليات التي أعمل عليها مناسبة لإمكانياتي
	19.17	3	من 10-20 سنة		

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	عدد سنوات الخبرة	Kruskal- Wallis H	العبرة
	19.00	18	أكثر من 20 سنة		
0.382 غير دالة	23.98	21	أقل من 10 سنوات	1.922	البرامج التدريبية مناسبة لتحقيق النمو المهني
	17.50	3	من 10-20 سنة		
	19.33	18	أكثر من 20 سنة		
0.283 غير دالة	23.93	21	أقل من 10 سنوات	2.521	أُكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي
	20.83	3	من 10-20 سنة		
	18.39	18	أكثر من 20 سنة		
0.244 غير دالة	24.26	21	أقل من 10 سنوات	2.819	تحقق بيئة العمل مفاهيم الجودة وقيم التميز
	15.67	3	من 10-20 سنة		
	19.14	18	أكثر من 20 سنة		
0.131 غير دالة	24.36	21	أقل من 10 سنوات	4.070	توظف الإدارة التقنيات الحديثة في مجال العمل
	18.50	3	من 10-20 سنة		
	17.86	18	أكثر من 20 سنة		
0.103 غير دالة	25.05	21	أقل من 10 سنوات	4.538	تمتلك الإدارة رؤية واضحة لقياس الأداء
	15.50	3	من 10-20 سنة		
	18.17	18	أكثر من 20 سنة		
0.158 غير دالة	25.21	21	أقل من 10 سنوات	3.695	يتم إنجاز العمل في الزمن المحدد
	25.50	3	من 10-20 سنة		
	17.72	18	أكثر من 20 سنة		

يتضح من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد المجموعات (أقل من 10 سنوات/ من 10-20 سنة/ أكثر من 20 سنة) $(\alpha = 0.046)$ وذلك في عبارة: تقدر الإدارة جهدي المبذول في مجال العمل لصالح فئة (أكثر من 20 سنة) مقابل الفئتين (أقل من 10 سنوات) و (من 10-20 سنة) بمتوسط رتبي (25.88)، ولصالح فئة (من 10-20 سنة) مقابل فئة (أقل من 10 سنوات) بمتوسط رتبي (17.28)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في عبارة: الشعور بأن وظيفتي أكثر مناسبة لي من غيرها $(\alpha = 0.010)$ وذلك لصالح فئة (أكثر من 20 سنة) مقابل الفئتين (أقل من 10 سنوات)، و (من 10-20 سنة) بمتوسط رتبي (26.62)، ولصالح فئة (أقل من 10 سنوات) مقابل فئة (من 10-20 سنة) بمتوسط رتبي (21.33) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد الفئات (أقل من 10 سنوات/ من 10-20 سنة/ أكثر من 20 سنة) في بقية عبارات الاستبيان، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القوس (1422).

4- متغير طبيعة العمل (مشرف/ مشرفة/ إداري/ إدارية)

تم استخدام الأسلوب الإحصائي كروسكال - والاس (Kruskal- Wallis) لمقارنة متوسطات عدة مجتمعات مستقلة (مشرف/ مشرفة/ إداري/ إدارية) والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (12) قيمة (H) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد المجموعات مشرف/ مشرفة/ إداري/ إدارية) حول مدى الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	طبيعة العمل	Kruskal-Wallis H	العبارة
0.713 غير دالة	20.50	13	مشرف	1.367	تتعامل الإدارة معي بطريقة يسودها التقدير والاحترام.
	24	13	مشرفة		
	22	8	إداري		
	18.56	8	إدارية		
0.692 غير دالة	20.73	13	مشرف	1.456	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع.
	23.50	13	مشرفة		
	23.13	8	إداري		
	17.88	8	إدارية		
0.376 غير دالة	20.46	13	مشرف	3.104	تقبل الإدارة اقتراحاتي حول تطوير العمل.
	24.38	13	مشرفة		
	23.88	8	إداري		
	16.13	8	إدارية		
0.450 غير دالة	19.35	13	مشرف	2.641	تقدر الإدارة جهدي المبذول في مجال العمل.
	22.12	13	مشرفة		
	26.75	8	إداري		
	18.75	8	إدارية		
0.256 غير دالة	19.08	13	مشرف	4.049	الإحساس بالأمن الوظيفي في العمل
	24.38	13	مشرفة		
	25.69	8	إداري		
	16.56	8	إدارية		
0.565 غير دالة	24.04	13	مشرف	2.034	الشعور بأن وظيفتي أكثر مناسبة لي من غيرها
	22.27	13	مشرفة		
	17	8	إداري		
	20.63	8	إدارية		
0.234 غير دالة	22.04	13	مشرف	4.272	تعتمد علاقة الزملاء/ات في الإدارة على التعاون والمحبة.
	18.65	13	مشرفة		
	28.25	8	إداري		
	18.50	8	إدارية		
0.339 غير دالة	19.65	13	مشرف	3.366	يهتم الزملاء/ات في الإدارة بالسؤال عن بعضهم البعض.
	20.73	13	مشرفة		
	28.13	8	إداري		
	19.13	8	إدارية		
0.170 غير دالة	19.65	13	مشرف	5.023	تشارك الإدارة الزملاء/ات في وضع الخطط والبرامج
	25.42	13	مشرفة		
	24.50	8	إداري		

مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	طبيعة العمل	Kruskal- Wallis H	العبارة
	15.13	8	إدارية		
0.026 دالة	19.15	13	مشرف	9.287	يتم التواصل مع الإدارة بسهولة.
	24.88	13	مشرفة		
	27.94	8	إداري		
	13.38	8	إدارية		
0.121 غير دالة	20.19	13	مشرف	5.809	تنتهج الإدارة سياسة الباب المفتوح
	25.12	13	مشرفة		
	25	8	إداري		
	14.25	8	إدارية		
0.328 غير دالة	18.81	13	مشرف	3.448	تقسم الإدارة الأعمال بين الزملاء بطريقة عادلة
	24.35	13	مشرفة		
	25.25	8	إداري		
	17.50	8	إدارية		
0.206 غير دالة	18.77	13	مشرف	4.569	تعقد الإدارة اجتماعات هادفة في مجال العمل.
	25.65	13	مشرفة		
	24.31	8	إداري		
	16.38	8	إدارية		
0.119 غير دالة	18.46	13	مشرف	5.847	المهام المطلوبة في العمل واضحة ودقيقة
	23.73	13	مشرفة		
	28.19	8	إداري		
	16.13	8	إدارية		
0.130 غير دالة	17.12	13	مشرف	5.657	كمية العمل المطلوب إنجازه مناسبة مقارنة بالوقت
	21.19	13	مشرفة		
	29.25	8	إداري		
	21.38	8	إدارية		
0.387 غير دالة	20.27	13	مشرف	3.031	يتم العمل بروح الفريق الواحد
	21.19	13	مشرفة		
	27.38	8	إداري		
	18.13	8	إدارية		
0.406 غير دالة	19.35	13	مشرف	2.906	المهام والمسؤوليات التي أعمل عليها مناسبة لإمكانياتي.
	25.69	13	مشرفة		
	18.69	8	إداري		
	21.00	8	إدارية		
0.791 غير دالة	19.19	13	مشرف	1.040	البرامج التدريبية مناسبة لتحقيق النمو المهني
	23.69	13	مشرفة		
	20.94	8	إداري		
	22.25	8	إدارية		
0.225	17.50	13	مشرف	4.363	أكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي

العبارة	Kruskal-Wallis H	طبيعة العمل	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة
		مشرفة	13	26.42	غير دالة
		إداري	8	22.50	
		إدارية	8	19	
تحقق بيئة العمل مفاهيم الجودة وقيم التميز	3.065	مشرف	13	19.96	غير دالة
		مشرفة	13	24	
		إداري	8	24.94	
		إدارية	8	16.50	
توظف الإدارة التقنيات الحديثة في مجال العمل	1.300	مشرف	13	22.08	غير دالة
		مشرفة	13	23.85	
		إداري	8	18.69	
		إدارية	8	19.56	
تمتلك الإدارة رؤية واضحة لقياس الأداء.	2.358	مشرف	13	21.73	غير دالة
		مشرفة	13	22.65	
		إداري	8	24.50	
		إدارية	8	16.25	
يتم إنجاز العمل في الزمن المحدد.	2.446	مشرف	13	20.88	غير دالة
		مشرفة	13	23.04	
		إداري	8	24.75	
		إدارية	8	16.75	

يتضح من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد المجموعات (مشرف/ مشرفة/ إداري/ إدارية) $(\alpha = 0.026)$ وذلك في عبارة: يتم التواصل مع الإدارة بسهولة لصالح فئة (إداري) مقابل الفئات (مشرف)، و (مشرفة)، و (إدارية) بمتوسط رتبتي (27.94)، ولصالح فئة (مشرفة) مقابل فئة (مشرف)، و (إدارية) بمتوسط رتبتي (24.88)، ولصالح فئة (مشرف) مقابل فئة (إدارية) بمتوسط رتبتي (19.15)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد الفئات (مشرف/ مشرفة/ إداري/ إدارية) في بقية عبارات الاستبيان، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السلوم (1422هـ).

خلاصة بأهم نتائج الدراسة

- 1- بلغ المتوسط الحسابي العام لأبعاد الاستبانة (2.19) في كافة محاورها بتقدير (متوسط)
- 2- متغير الجنس: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد المجموعتين (الذكور/ الإناث) في عبارات الاستبيان.
- 3- متغير المؤهل العلمي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب أفراد المجموعات في مستوى الرضا عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (أقل من البكالوريوس/ بكالوريوس/ أعلى من البكالوريوس) حيث أن جميع القيم جاءت أعلى من مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$
- 4- متغير سنوات الخبرة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات رتب أفراد الفئات (أقل من 10 سنوات/ من 10-20 سنة/ أكثر من 20 سنة) في عبارات الاستبيان.

- 5- متغير طبيعة العمل: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رتب أفراد الفئات (مشرف/ مشرفة/ إداري/ إدارية) في عبارات الاستبيان

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

- 1- الاهتمام بمستوى الرضا الوظيفي لدى منسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية بتعليم الطائف من خلال إعداد برامج تدريبية لهم.
- 2- عقد دورات تدريبية وورش تطبيقية لتدريب منسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية على كيفية التقدير واحترام الذات.
- 3- عقد دورات تدريبية وورش تطبيقية لتدريب منسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية على كيفية التعامل مع الزملاء والرؤساء.
- 4- عقد دورات تدريبية وورش تطبيقية لتدريب منسوبي/ات إدارة الشؤون الصحية المدرسية على كيفية التعامل مع طبيعة العمل.

قائمة المراجع

▪ القرآن الكريم.

أولاً- المراجع بالعربية:

- ابن منظور. لسان العرب، مج 41. بيروت 1956.
- أسعد، بتول. (1422). دراسة العلاقة بين بعض العوامل الاجتماعية وطبيعة وبيئة العمل والرضا الوظيفي للمعلمات السعوديات في مدارس المرحلة الثانوية في مدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الأغبري، عبد الصمد. (2002). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية). مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، (ع901). (961 791). مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
- آل ناجي، محمد. (1414). تطبيق نظرية هيرزبيرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الأحساء الإدارية العامة (08)، معهد الإدارة العامة. (257). الرياض.
- بخاري، مريم. (1407). الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- البدراني، بدر. (1427). قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- البديوي، محمود. (2006). الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة. (مجلة عالم السعودية نوفمبر 2006م).
- التويجري، محمد. (1988). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسية" دراسة ميدانية مقارنة ". المجلة العربية للإدارة مج (21)، ع (3). (86 64).
- جراي، جيرى. (1408). الإشراف مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس. بدون طبعة. (ترجمة) هوانة وليد.

- الحربي، حمود. (1405). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى غير منشورة. قسم إدارية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. رسالة ماجستير تربوية كلية التربية جامعة الملك سعود الرياض.
- الحيدر، عبد المحسن؛ وبن طالب، إبراهيم. (2005). الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض (بحث ميداني). معهد الإدارة العامة. بدون طبعة. بدون دار نشر.
- خطاب، عايدة. (1998). الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل: دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية. مجلة العلوم الإدارية، ع (31). جامعة الملك سعود: الرياض.
- الداوود، عبد الرحمن. (1426). الرضا الوظيفي لدى مشرفي إسكان الطلاب في جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية والملك سعود وعلاقته بالمناخ التنظيمي مجلة كليات المعلمين مج (5)، ع (1). (301 46).
- الزعبي، محمد؛ والطلافة، عباس. (2004). النظام الإحصائي 8م88 فهم وتحليل البيانات الإحصائية (ط2). عمان: داروائل للطباعة والنشر.
- السلوم، سعاد. (1422). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقته بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات، رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية كلية التربية، جامعة الملك سعود الرياض.
- الشابي، طلال (1417). الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي للبنين الحكومية والأهلية بمدينة جدة: دراسة ميدانية مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- شوايش، مصطفى. إدارة الموارد البشرية " إدارة الأفراد" 2004م، (ط3)، عمان: دار الشروق.
- الشهري، سليمان (1429). أضواء على الصحة المدرسية. ط3 الرياض مكتبة الملك فهد.
- الشوامرة، محمد. (2006). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس. الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس المفتوحة، منطقة رام الله والبيرة التعليمية.
- العديلي، ناصر. (1981). الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. معهد الإدارة العامة. رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري من جامعة ولاية كاليفورنيا (همبولدت).
- العساف، صالح. (1424). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. (ط3). الرياض: مكتبة العبيكان.
- العمر، عبيد. (1431). بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على كل من الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. مج (61).
- العنزي، عطا الله. (1421). العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الغانم، زامل. (1421). مستويات الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين بمحافظة إربد منشورة. قسم الإدارة والإشراف الصلاحيات والمهام الموكله إليهم، رسالة ماجستير غير التربوي كلية التربية، جامعة اليرموك الأردن.
- المشعان، عويد. (1413). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، ط (1). الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.

- النمر، سعود. (1413). الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص مجلة جامعة الملك سعود، مج (5)، العلوم الإدارية (1)، رسالة ماجستير منشورة. (901 36).
- اليحيى، طلال. (1432). مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف. مجلة جامعة الملك سعود، م (51). العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. (277).