

درجة ممارسة الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة

The degree of practice Correlation between Organizational Trust and Job Satisfaction of Educational Supervisors in The City of Qonfuda

إعداد الباحثة/ فاطمة بنت إبراهيم السفري

مشرفة تربوية، إدارة تعليم القنفذة، المملكة العربية السعودية

Email: alget3320@gmail.com

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة، والتعرف عن دلالة الفروق بين استجابات المشرفات تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية. واتبعت الدراسة المنهج الارتباطي العلاقي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفات التربويات بمدينة القنفذة، وقدر عددهن بـ (181) مشرفة تربوية، وذلك في العام الدراسي 1442 هـ في (إدارة التعليم بمدينة القنفذة، 1442 هـ) وبلغت العينة 123 مشرفة تربوية وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات التربويات كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.27)، ودرجة الرضا الوظيفي كان أيضاً بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.26) وإلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وطرديّة دالة إحصائياً بين درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، حيث بلغ معامل الارتباط (0.890). هذا بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الثقة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف المؤهل العلمي. بينما وجدت فروق تعزى لاختلاف الخبرة لصالح المشرفات اللاتي تزيد خبراتهن عن عشر سنوات. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لاختلاف الدورات التدريبية لصالح المشرفات الحاصلات على أكثر من عشر دورات تدريبية وبناء على ما توصلت إليه الدراسة الحالية خرجت بعدة توصيات من أهمها: تعزيز المكاتب لدرجة الثقة التنظيمية من خلال تنظيم عدد من اللقاءات والندوات وورش العمل التي تبين أهمية الثقة التنظيمية وسبل تعزيزها بين منسوبات التعليم وتطوير بيئة العمل من خلال تخصيص اعتمادات مالية لتطوير البيئة المادية لها وتدريب منسوباتها في المجالات الإدارية للوصول إلى درجة عالٍ من الجودة يمكن من خلاله الرفع من درجة الثقة التنظيمية والرضا عن بيئة العمل بين منسوباتها تهيئة كافة الظروف المناسبة لتعزيز الرضا الوظيفي للمشرفات، ومن ذلك إشراكهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والاهتمام بتلبية احتياجاتهن المختلفة، ومساعدتهن على حل مشكلاتهن، وتحقيق نموهن المهني.

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي.

The degree of practice Correlation between Organizational Trust and Job Satisfaction of Educational Supervisors in The City of Qonfuda

Abstract

This study aimed to discover the correlation between the organizational trust and job satisfaction of educational supervisors in teaching offices in the city of Qonfuda, as well as examining the existence of any significant differences between educational supervisors' responses that can be referred to their qualifications, years of experience, and the number of training sessions they have taken. To achieve this purpose, the researcher adopted a descriptive, correlational research design, and used a questionnaire to randomly collect data from a population of (181) educational supervisors in the city of Qonfudah in the year 1442 AH. The sample counted (123) supervisors.

Findings of this study revealed that the level of organizational trust in organizational trust and the level of job satisfaction of educational supervisors in teaching offices in the city of Qonfuda are very high 4.27 and 4.26 respectively. In addition, results showed that there is statistically significant positive correlation between the organizational trust in organizational trust and the level of job satisfaction of educational supervisors in teaching offices in the city of Qonfuda with correlation coefficient (0.089). Moreover, there is no statistically significant difference at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between the educational supervisors' responses that can be referred to their qualifications. But there is statistically significant difference that can be referred to those who have more than ten years of experience, and to those that have taken more than ten training sessions.

The study concluded with several recommendations, the most important of which is enhancing the offices the level of organizational trust by organizing a number of meetings, seminars and workshops that show the importance of organizational trust and ways to enhance it among female education staff. Developing the work environment by allocating funds to develop its physical environment and train their female employees in administrative fields to reach a high level of quality through which the level of organizational trust and satisfaction with the work environment among its female employees could be raised. Creating all the appropriate conditions to enhance job satisfaction for the supervisors, including involving them in making work-related decisions, paying attention to meeting their different needs, helping them solve their problems, and achieving their professional growth.

Keywords: Organizational Trust, Job Satisfaction

1. المقدمة:

إن ممارسة الثقة التنظيمية يعد أمر ضروري في نجاح تلك المنظمة وتحقيق الإنتاجية في سلوكيات العاملين على اختلاف مستوياتهم مما يسمح لهم بزيادة الفرص وتبادل الأفكار والخبرات، واستمرار بقاء المنظمات الإنسانية يعود لتعزيز الثقة التي منحها تلك المنظمة لأفرادها للقيام بمسؤوليتهم اتجاه المصالح المشتركة بينهم، كما إنها مؤشر داخلي تتجلى في شعور الموظفين بالرضا عن منظماتهم ولقد أكدت دراسة السفري والحري (2021) على أهمية وجود العلاقة الارتباطية بين الثقة التنظيمية ورضا العاملين؛ وفي ضوء ذلك تطرقت دراسة (Demir 2015) إلى معرفة تأثير درجة الثقة لدى معلمي المرحلة الابتدائية نحو منظماتهم، وبات موضوع الثقة التنظيمية يتطور نظراً لأهمية وجود الثقة المتبادلة في تحسين العلاقات وتبادل الأفكار الإبداعية والآراء، وقدرتها على تحقيق التكاثف لإنجاز الأهداف المشتركة، وهذا المتغير الأساسي في علاقات التفاعل الإنساني له علاقة قوية بالتنبؤ بسلوك الفرد ونجاحه فيما يتعلق بالرضا الوظيفي في المنظمات (حسية، د.ت.)؛ ومن هذا المنطلق أرادت الباحثة في هذه الدراسة البحث والمساهمة بفرص تدعم وتعزز الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية من خلال أدوات تُجمع بها البيانات وتُحلل للوصول لنتائج مأمولة؛ لأنه كلما زادت الثقة التنظيمية زاد الرضا الوظيفي. (القحطاني وعلي، 2021؛ العون والدليمي، 2018؛ إسحق وإبراهيم، 2018؛ خوين، 2015)؛ فالعلاقة طردية زادت أو نقصت.

1.1. مشكلة الدراسة:

لاتزال وزارة التعليم تبذل جهوداً لرفع مستوى الكفايات القيادية وعلى الرغم من ذلك إلا أن هناك بعض القيادات ليس لديها مقدرة على معرفة الأحوال والمشاعر المتبادلة بين الرئيس والمروءوس وفهم الحالات الانفعالية؛ مما ينعكس سلباً على فعالية السلوك التنظيمي للمُشرفين، وفي مقدمة ذلك الثقة التنظيمية لديهم. وبرزت المشكلة من خلال خبرة الباحثة الممتدة عشر سنوات؛ حيث لاحظت عدم ارتياح كثير من المشرفات في مجال عملهن وضجرهن، وقلة الرضا الذي يتمثل في الغياب، وكثرة الشكاوى والتظلمات، والتسرب الوظيفي، ولأنه موضوع مهم في الحياة التنظيمية التي تكتسي به لتحقيق أهداف المنظمة وأفرادها فقد بينت نتائج الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة أن المشكلة مثلت نسبة ما بين 52% إلى 63% يوافقن على إن درجة الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية منخفض لدى المشرفات التربويات بالقنفذة؛ وهذا ما أكدته عدد من الدراسات كدراسة الزهراني وصانع (2019) ودراسة القحطاني وعلي (2021) التي جاءت نتائجها منخفضة إلى متوسطة فيما يتعلق بالرضا والثقة التنظيمية، وبعد جهد مكثف من الباحثة لم يتم الاستدلال على دراسة مماثلة وهذا ما يظهر وجود الفجوة البحثية حول هذا الموضوع وفي نطاق الدراسة؛ ولذلك تحاول هذه الدراسة تقليص هذه الفجوة البحثية في أن الدراسات العربية والأجنبية جاءت محدودة جداً في هذا الجانب، وفي نطاقات مختلفة على حد علم الباحثة، وتتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

ما علاقة الثقة التنظيمية بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المشرفات التربويات في مدينة القنفذة؟

والذي يتفرع منه التساؤلات الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة؟
- 2- ما درجة ممارسة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مدينة القنفذة؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مدينة القنفذة؟

- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المشرفات التربويات في مستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغيرات الدراسة: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية)؟
- 5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المشرفات التربويات في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية)؟

2.1. أهداف الدراسة:

- 1- التحقق من علاقة الثقة التنظيمية بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المشرفات التربويات في مدينة القنفذة.
- 2- التعرف على درجة ممارسة الثقة التنظيمية في مكاتب التعليم وأقسام الإدارة في مدينة القنفذة.
- 3- التعرف على درجة ممارسة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مدينة القنفذة.
- 4- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مدينة القنفذة.
- 5- التعرف على إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المشرفات التربويات في مستويات الثقة التنظيمية ومستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية).

3.1. أهمية الدراسة:

- 1.3.1. الأهمية النظرية:** تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تبحثه باعتبار موضوع الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي يجب دراسة علاقتها في بيانات مختلفة وفي نطاقات عربية مختلفة ومتغيرات نادرة، وقد تسهم نتائج هذه الدراسة بإغناء المكتبات العربية بالمعارف الجديدة في مجال الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي.
- 2.3.1. الأهمية التطبيقية:** قد تسهم نتائج هذه الدراسة في تطوير أداء القيادات مما ينعكس على تحسين العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العاملين بالمؤسسة التعليمية، ويعمل على تعزيز الثقة، ويزيد من الانسجام والتكامل في العمل، ويجعلنا أكثر استعداداً للتعامل مع الآخرين والتعاون معهم، وقد تسهم نتائج هذه الدراسة في المساعدة في خلق مناخ اجتماعي ملائم لتحقيق أهداف العملية التعليمية والتعليمية؛ والتي تعزز الإسهام في الأخذ بزمام المبادرات من قبل الكوادر الإشرافية؛ استجابة لرؤية المملكة (2030) التي تحتل على ضرورة الاهتمام بتنمية الكوادر البشرية وبناء الإنسان، كما قد تسهم في إمكانية ترشيد صناع القرار لإصدار قرارات تمنح المشرف التربوي المزيد من الاضطلاع بدوره، ولتحسين العمل الإشرافي.
- ويؤمل من نتائج الدراسة التوصل لثقة ورضا يخدم جميع الأفراد، وقد تساعد نتائج هذه الدراسة في إيجاد حلول لتطوير البيئة التنظيمية وتحسين الممارسات القيادية لإحداث التغييرات اللازمة داخل المنظمة.

4.1. المصطلحات:

الثقة التنظيمية: عرفها كلٌّ من الشقيرات والجازي (2019)، ونجم وكريم (2014) بأنها: ارتباط التوقعات والمعتقدات والمشاعر الإيجابية للأفراد حول المؤسسة التي ينتمون إليها بالممارسات والسلوكيات الإدارية التي يطبقونها، ويأخذون في الاعتبار التزامهم بأخلاقيات الإدارة العامة والخاصة، ويتجنبون كل الأضرار التي تلحق بمصالحهم المشتركة. وكذلك عرفها زهران (2015) على أنها الفهم المتبادل بين المنظمة وأفرادها بما ينسجم ويحقق الأهداف التنظيمية.

الرضا الوظيفي: يعرفه العون والدليمي (2018) "بمجموعة من مشاعر الموظفين ومعتقداتهم حول الوظيفة الحالية، وهذه المشاعر والمعتقدات بين الموظفين تختلف من شخص لآخر؛ لأنها يمكن أن تحقق المنظمة رغبات وتطلعات الموظفين، ومراعاة رضاهم ورضاهم الشديد عن عدم الرضا" (ص.16).

أو حالة من الشعور بالرضا والارتياح والاشباع مما يؤدي لتحقيق أهداف المنظمة بشكل عفوي لدى العامل دون قسر خارجي (حمداوي وبخوش، 2011).

التعريف الإجرائي للثقة التنظيمية: إيمان المشرفة التربوية وثقتها بنوعية وقابلية الأشخاص بعملها، ومدى ثقتها برؤساء العمل المباشرين، والزملاء، وإدارة المنظمة، وبيئة العمل والقرارات التنظيمية في تحقيق رغباتها واتجاهاتها (الحويطي وعبد الفتاح، 2018).

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي: أحاسيس ومشاعر المشرفة التربوية تجاه ما يتعلق ببيئة العمل والقرارات التنظيمية، وإدارة المنظمة، ورؤساء العمل المباشرين، والزملاء (الحويطي وعبد الفتاح، 2018).

5.1. حدود الدراسة:

حدود موضوعية: اقتصرَت الدراسة الحالية على متغيري الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

حدود مكانية: اقتصرَت الدراسة على جميع مكاتب التعليم والأقسام بإدارة تعليم القنفذة.

حدود بشرية: طُبِّقَت الأداة على المشرفات التربويات بمدينة القنفذة.

حدود زمنية: أُجريت الدراسة وُجمعت بياناتها من المبحوثين واستُخدمت النتائج وفُسِّرَت خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (2021-2022).

2. الدراسات السابقة

1.1. الدراسات العربية

1- هدفت دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) التي بعنوان: "الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك" إلى معرفة درجة الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، وعلاقتها بدرجة الرضا الوظيفي لدى معلميه. واتبعت الدراسة المنهج الارتباطي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (375) معلماً. وأظهرت النتائج أن درجة كلٍّ من الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي كان عالياً، وأن هناك علاقة ارتباط موجبة بين درجة الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. وجاءت الأبعاد بالنسبة للثقة بالترتيب الآتي: الثقة بالزملاء، يليها الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية، ثم الثقة بقيادة المدرسة، ثم بالمشرفين التربويين. كما أظهرت الدراسة وجود فروق بدرجة الثقة التنظيمية في استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق لاختلاف سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بتوفير دورات لتعزيز القيم السلوكية والأخلاقية داخل المدرسة لتعزيز الثقة لدى المعلمين بما يحقق الرضا الوظيفي.

2- هدفت دراسة القحطاني وعلي (2021) التي بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن" إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن، والتعرف إلى أثر متغيرات الدراسة على علاقة كلٍّ من الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة عدن،

والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة). واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة مؤلفة من جميع القيادات الأكاديمية بجامعة عدن؛ والبالغ حجمها 119 (موزعين على ديوان رئاسة جامعة عدن والكليات والمراكز التعليمية التابعة لها) وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها أن: درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة عدن بقدر (متوسط)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة عدن تعزى إلى المتغيرات: (اللقب العلمي، سنوات الخبرة). وأوصت الدراسة بإثراء مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات، والمساهمة في رسم سياسات مستقبلية عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها الموظفون على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، وتقديم الحوافز التشجيعية، وزيادة الدعم المالي لتطوير وتحسين العملية التعليمية، وضرورة تشجيع وتوسيع قنوات الاتصال الإدارية، وتنمية العلاقات الإنسانية وتقويتها لما في ذلك من أثر في رفع درجة الرضا الوظيفي عن طريق الندوات والمحاضرات المفتوحة للقاءات التي تساعد على تقوية الألفة والمحبة بين الموظفين.

3- هدفت دراسة جبارين وآخرون (2018) التي بعنوان: "الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين" إلى التعرف على درجة الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين، والتعرف إلى مدى اختلاف تقديرات أفراد العينة من معلمي المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين للثقة التنظيمية باختلاف متغيرات الدراسة، وهي الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديرية جنين؛ والبالغ عددهم (2230) معلماً ومعلمة، موزعين على (152) مدرسة حكومية؛ أما عينة الدراسة فكانت عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (400) فرد. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج (الارتباطي)؛ حيث استخدم الباحثون الاستبانة أداة لقياس الثقة التنظيمية مكونة من خمسة مجالات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة الدرجة الثقة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؛ وعلى ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثون بضرورة الدفع نحو ترسيخ مفهوم الثقة التنظيمية في جميع المؤسسات التعليمية، وذلك بوضع سياسات إدارية واضحة تطبق على الجميع بعدالة، ومن نظم للمكافآت والحوافز، وتقويض الصلاحيات، والعمل على تعميم نتائج هذه الدراسة على المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين ليتعرف المعلمون إلى تقديرات زملائهم حول الثقة التنظيمية، ثم إجراء دراسة مماثلة في مجتمعات مختلفة في الميدان التربوي.

4- هدفت دراسة عابنة (2017) التي بعنوان: "الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية الأردنية تجاه المعلمين والطلبة وأولياء الأمور من وجهة نظر مديري المدارس" إلى الكشف عن مدى ثقة مديري المدارس الحكومية الأردنية تجاه المعلمين والطلبة وأولياء الأمور في ضوء بعض المتغيرات. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس ثقة المدير الذي بنته (TschannenMoral، 2004) لتطبيقه على عينة البحث المكونة من (182) مديراً ومديرة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها أن درجة ثقة مديري المدارس الحكومية في الأردن بالأطراف الأخرى متوسطة، وكان ترتيب ثقة مديري المدارس بالأطراف الأخرى تنازلياً كما يلي الثقة بالمعلمين (عالية)، ثم الثقة بالطلبة وبأولياء الأمور (متوسطة)،

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة حول مدى ثقة مديري المدارس الحكومية الأردنية تعزى لمتغيرات: جنس المدير، ومؤهله وخبرته؛ بينما كانت الفروق دالة لمتغير درجة المدرسة لصالح مديري المدارس في المرحلة الأساسية. وأوصت الدراسة بالاستفادة من الثقة في رفع كفاءة النظام التعليمي، وإجراء دراسات أخرى للبحث في الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض ثقتهم؛ إضافة لإجراء دراسات تربط ثقة مديري المدارس بعوامل نفسية ومدرسية أخرى.

5- هدفت دراسة القرني والغامدي (2019) التي بعنوان: "درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى المعلمات" إلى التعرف على درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن، وعلاقتها بدرجة توافر الثقة التنظيمية. ولتحقيق أهداف الدراسة للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكوّن من جميع معلمات التعليم العام بمحافظة بلقرن؛ حيث اختيرت عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (292) معلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الإدارة بالتجوال تعزى للمتغيرات: (المؤهل العلمي لصالح بكالوريوس فأعلى، وسنوات الخبرة لصالح عشر سنوات فأكثر، والمرحلة التعليمية لصالح المرحلة المتوسطة)، كما أظهرت النتائج أن درجة الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس محافظة بلقرن جاء بدرجة مرتفع؛ ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الثقة التنظيمية لدى المعلمات، ولم تظهر فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية. وأخيراً أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن ودرجة الثقة التنظيمية لدى المعلمات من وجهة نظر المعلمات. وأوصت الدراسة بضرورة حتّ القائدات على ممارسة الإدارة بالتجوال لما في ذلك أثر إيجابي على العملية التعليمية، وعقد دورات تدريبية وورش عمل للقائدات والمعلمات حول الإدارة بالتجوال والثقة التنظيمية وكيفية توظيفها داخل المدارس، ومنح إدارات التعليم لقائدات المدارس الصلاحيات في إعطاء الحوافز لتعزيز أداء المعلمات.

2.2. الدراسات الأجنبية

1- هدفت دراسة Reçica&Doğan (2019) التي بعنوان: "العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية والنية ترك الوظيفة: دراسة مقارنة من كوسوفا وتركيا" إلى التحقق من وجود أي علاقة إيجابية أو سلبية بين المتغيرات. وأُجري مسح لـ 38 فندقاً لإجراء هذه الدراسة من بين 291 مشاركاً، وهم موظفون يعملون في فنادق أربعة نجوم في كوسوفو، وفي تركيا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من الموظفين من خلال المسوحات الميدانية كارتباط بيرسون، واختبارات T المستقلة، وأداة المسح استبيان عن الرضا واستخدام مقياس الثقة التنظيمية. وتوصلت النتائج إلى تحديد وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية، وعلاقة سلبية بين هذين المتغيرين بنية ترك الوظيفة، ووجدت فروق كبيرة واختلافات وفقاً لبعض الديموغرافيات التي تقارن بين البلدين. وتعد الثقة عاملاً من جهة أخرى جنباً إلى جنب مع الرضا الوظيفي الذي له تأثير على استدامة المنظمة.

2- هدفت دراسة Demir(2015) التي بعنوان: "تأثير الثقة التنظيمية على ثقافة قيادة المعلم في المدارس الابتدائية" إلى دراسة درجة ثقة معلمي المدارس الابتدائية فيما يتعلق بتصوراتهم نحو المدرسة التي لديها ثقافة قيادة المعلم في مدارس بورودو التركية.

واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة مكونة من (378) معلماً. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات ثقة المعلمين التنظيمية كانت عالية، وجاء ترتيب الأبعاد كالآتي: (الثقة في الزملاء، يليها الثقة بالطلبة وأولياء الأمور، ثم الثقة بالمبادئ)، ومرتبطة بقوة بثقافة قيادة المعلمين في المدرسة. كما لوحظ تجاوز ممارسات المعلم القائد للأشكال التقليدية في التعامل مع الطالب؛ حيث يعرف على أنه الشخص الذي يعتمد في ممارساته مع طالبه داخل الفصل على إشرافه على مهامهم؛ بل تقوم ممارساته في الأساس على بناء قدرته التدريسية التي تهدف إلى إثراء تعلم الطالب وإنجازاتهم من خلال تفاعله مع أعضاء المجتمع المدرسي؛ الأمر الذي يساعد المعلم على التأثير في بناء مجتمعات التعلم المهنية؛ والتي يستفيد منها باقي المعلمين في كل التخصصات من خلال تبادل الخبرة بينهم وبين باقي أعضاء المجتمع المدرسي، ومن ثم تحويل المدرسة إلى مجتمعات تعلم تقوم على التعلم المستدام، وتبادل الخبرة، والتعاون، والتفاعل، والمرونة، واختيار تداعيات الموقف، والتنفيذ بناء على النمط الملائم لتحقيق الهدف وفقاً لاختياره، وتحمل مسؤولية هذا الاختيار بما يحقق الرضا ليس فقط للمعلم؛ وإنما لأعضاء الفريق كافة، كما يشعرهم بالثقة بالنفس، والرغبة والسعي في تولى مزيد من المبادرات والمهام الجديدة. وتعد القيادة الودودة Leadership Friendly إحدى آليات قيادة الفصل التي يستطيع المعلم الاعتماد عليها في قيادة فصله من ناحية، ومن ناحية أخرى التعامل مع الطالب المراهقين من ناحية أخرى؛ الأمر الذي يساعد المعلم على التغلب على الغالبية العظمى من المشكلات السلوكية التي قد تحدث داخل الفصل في تلك المرحلة العمرية.

3- هدفت دراسة (Silla & et al (2020 التي بعنوان: "العلاقة عبر المستويات بين الثقة التنظيمية في القيادة والرضا الوظيفي" إلى الكشف عن علاقة أخرى بين الرضا الوظيفي والثقة في القيادة والمشرفين، وإلى تأثير حجم الثقة التنظيمية في القيادة والتوافق حول هذه الثقة على الرضا الوظيفي. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة في قياس الثقة، حددت بمقياس ليكرت الخماسي والرضا الوظيفي، وقُيِّم باستخدام مقياس مكون من 9 عناصر. وتكونت العينة من 486 موظفاً، واعتمدت الدراسة المنهج الارتباطي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها أن حجم الثقة التنظيمية في القيادة أثرت على الرضا الوظيفي للموظفين، ووجدت علاقة مباشرة إيجابية بينهما، وأسهمت النتائج في فهم أفضل للثقة في القيادة كظاهرة تنظيمية. وأوصت الدراسة بالمشاركة في الحياة التنظيمية التي تؤدي إلى تحسين تقييمات جودة الخدمة، وإنشاء علاقات متناغمة، وتصميم التدخل القائم على الأدلة الذي يعزز الدور النشط لأفراد الأسرة في المنظمات للأفراد؛ وبناءً على النتائج التي توصلنا إليها يمكن تعزيز نشاط الثقة في القيادة كبنية تنظيمية لها مصلحة نظرية في حد معين. وأسهمت هذه الدراسة في تطوير نماذج قيادة متعددة المستويات أكثر شمولاً؛ والتي توصلها إلى جودة الاتصال بين الثقة في القيادة والرضا الوظيفي.

4- دراسة (Artar & Erdil (2017 بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية والاعتراب عن العمل" التي هدفت إلى قياس العلاقة بين الثقة التنظيمية والاعتراب عن العمل والرضا الوظيفي في أماكن العمل، واستُخدِمَ منهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبيان في المقاييس المتعلقة بالثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لجمع البيانات من موظفي القطاع العام والخاص الذين يعملون في شركات أستانبول، وطُبِّقَت الأداة على عينة بلغت 237 موظفاً. وخلصت الدراسة إلى أبرز النتائج أهمها أن الثقة التنظيمية مرتبطة بالاعتراب عن العمل والرضا الوظيفي. وأن الرضا الوظيفي كان له تأثير مباشر على الاعتراب عن العمل. وأوصت الدراسة بوجود الاهتمام برفاهية أعضاء المنظمة ورضاهم الذي يعد علامة على رفاههم النفسي.

3.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة التي تعد ركيزة من ركائز البحث العلمي والمساعدة للباحث في طريقة البحث عن المنهجية المتبعة لموضوع الدراسة، ومعرفة الأدوات المستخدمة، والنطاقات التي تناولتها، والنتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة؛ ولتحقيق أكبر فائدة ممكنة كان لا بد من إجراء مقارنة بين أوجه الشبه والاختلاف فيما بين الدراسات السابقة وبين الدراسة الحالية.

3.2. أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة من حيث:

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

تشترك الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الارتباطي؛ حيث إنه مناسب لموضوعها؛ بينما اختلفت مع دراسة Artar & Erdil (2017) ودراسة القحطاني وعلي (2021)، ودراسة Sila & et al (2020)، ودراسة عابنة (2017)، والحويطي وعبد الفتاح (2018).

2- أداة الدراسة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتختلف مع دراسة عابنة (2017).

3- مجتمع الدراسة وعينتها:

لم تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

4.3. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الحالية؛ الأمر الذي أسهم في الآتي:

- 1- تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميتها وأهدافها بشكل واضح.
- 2- تكون تصور عام لموضوع الدراسة وتحديد الأبعاد المناسبة للدراسة.
- 3- الاطلاع على الإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة.
- 4- الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء وتصميم أداة الدراسة المناسبة (الاستبانة).
- 5- اختيار المنهج المناسب وهو المنهج الارتباطي.
- 6- زوّدت الدراسات السابقة الباحثة بأسماء العديد من الأبحاث والمراجع.
- 7- التأكد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكراراً لأي من الدراسات السابقة.

وتتمثل أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الآتي:

- 1) ندرة الدراسات المحلية التي اهتمت بالثقة التنظيمية والرضا الوظيفي للمشرفات التربويات.
- 2) تميزت الدراسة الحالية في عينتها التي تمثلت بالمشرفات التربويات بالقفزة؛ علماً أن معظم الدراسات طبقت على أكاديميين في الجامعات، أو معلمي مدارس، أو موظفي الشركات، أو أندية رياضية.
- 3) تنوعت متغيرات الدراسة حيث شملت: (المؤهل العلمي- الخبرة - الدورات التدريبية).

الفجوة البحثية:

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في علاقات ونطاقات مختلفة إلا أنه لا يوجد دراسة تناولت الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة، وهذا ما تتميز به الدراسة الحالية.

3. إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل توضيحاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، ووصفاً لأداتها، والتحقق من صدقها وثباتها، كما يتضمن توضيحاً لإجراءات جمع البيانات والأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية.

1.3. منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الارتباطي، وهو المنهج الذي "يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً وذلك باستخدام مقاييس كمية" (أبو علام، 1998، ص. 235)، واختير هذا المنهج لأنه يتناسب الدراسة الحالية، التي تهدف إلى الكشف عن الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة، والكشف عن دلالة الفروق في بين استجابات المشرفات، تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، الأمر الذي يتطلب استطلاع آراء العينة ثم تحليل النتائج والخروج بالاستنتاجات والتعميمات المناسبة.

2.3. مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المشرفات التربويات بمدينة القنفذة، وقدر عددهن بـ (181) مشرفة تربوية، وذلك في العام الدراسي 1442/1443 هـ (إدارة التعليم بمدينة القنفذة، 1442 هـ).

3.3. عينة الدراسة:

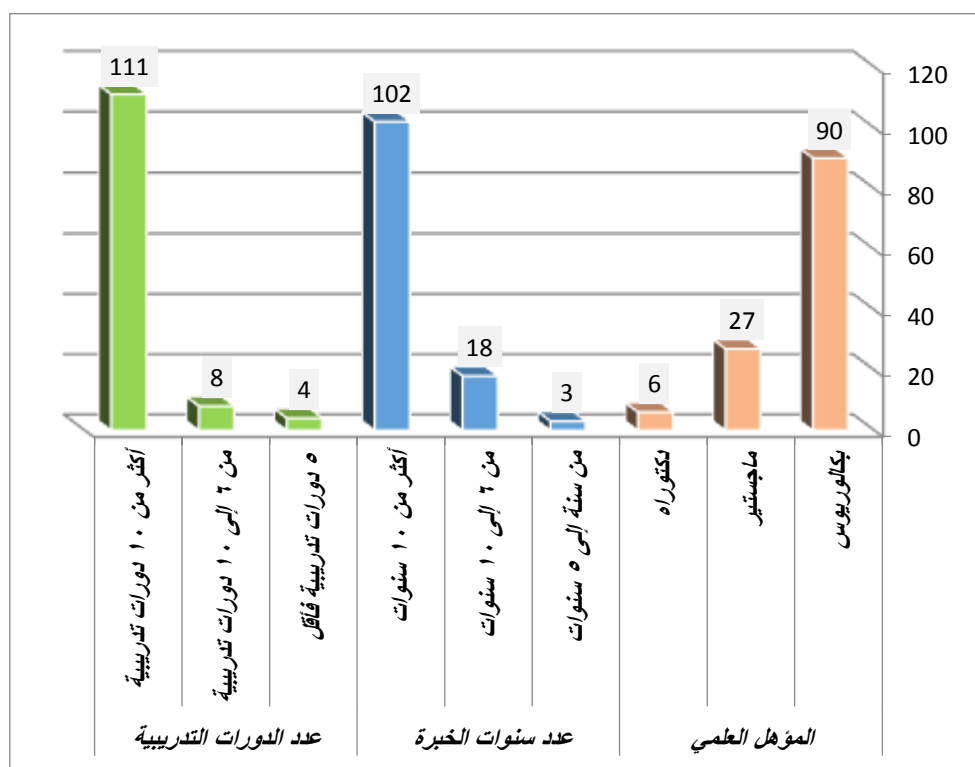
طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من المشرفات التربويات بمدينة القنفذة، وقد بلغت العينة في صورتها النهائية (123) مشرفة، عند فترة ثقة (95%)، وخطأ معاينة (5%)، وفقاً لمعادلة Morgan & Kergcie (حسن، 2016، ص. 532) بنسبة (67.9%) من مجتمع الدراسة، والجدول الآتي يوضح خصائص عينة المشرفات التربويات بمدينة القنفذة وفق المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية.

جدول (1) توزيع عينة المشرفات التربويات بمدينة القنفذة وفق المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
المؤهل العلمي	بكالوريوس	90	73.2
	ماجستير	27	22.0
	دكتوراه	6	4.8
	المجموع	123	100.0

2.4	3	من سنة إلى 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
14.7	18	من 6 إلى 10 سنوات	
82.9	102	أكثر من 10 سنوات	
100.0	123	المجموع	
3.3	4	5 دورات تدريبية فأقل	عدد الدورات التدريبية
6.5	8	من 6 إلى 10 دورات تدريبية	
90.2	111	أكثر من 10 دورات تدريبية	
100.0	123	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن المشرفات التربويات الحاصلات على درجة البكالوريوس يمثلن الفئة الأعلى بحسب المؤهل العلمي، بنسبة (73.2%) من مجموع أفراد العينة، يليهن المشرفات التربويات الحاصلات على مؤهل ماجستير، بنسبة (22%). بينما جاءت المشرفات الحاصلات على درجة الدكتوراه كأقل الفئات، بنسبة (4.8%).



شكل (2) توزيع عينة المشرفات التربويات بمدينة القنفذة وفق المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية

وتمثل المشرفات التربويات اللاتي تبلغ خبراتهن أكثر من عشر سنوات أعلى فئة بحسب عدد سنوات الخبرة، بنسبة (82.9%). فيما جاءت المشرفات اللاتي تتراوح خبراتهن من سنة إلى 5 سنوات، كأقل فئة، بنسبة (2.4%). وتمثل المشرفات التربويات الحاصلات على أكثر من عشر دورات تدريبية أعلى فئة بحسب عدد الدورات التدريبية، بنسبة (90.2%). فيما جاءت المشرفات الحاصلات على 5 دورات تدريبية فأقل كأقل فئة، بنسبة (3.3%).

4.3. أداة الدراسة:

صُممت استبانة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك باتّباع الخطوات الآتية:

1- **تحديد الهدف من الاستبانة:** هدفت الاستبانة إلى الكشف عن الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

المشرفات التربويات بمدينة القنفذة.

2- **مصادر بناء الاستبانة:** بُنيت الاستبانة بالرجوع إلى ما يلي:

- الكتابات النظرية والتقارير ذات العلاقة بموضوع الثقة التنظيمية، والاطلاع على الدراسات السابقة للموضوع، مثل دراسة العامري وسلامة (2020) والقرني والغامدي (2019) وصادق وأحمد (2019)، ودراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018)، ودراسة جبارين وآخرون (2018)، ودراسة فوزية الشمري (2020) ودراسة القحطاني (2019).

- الكتابات النظرية والتقارير ذات العلاقة بموضوع الرضا الوظيفي، والاطلاع على الدراسات السابقة للموضوع، مثل دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018)، ودراسة القحطاني وعلي (2021).

3- **الاستبانة في صورتها الأولية:** تكوّنت الاستبانة في صورتها الأولية (ملحق: 1) من مجالين، حيث عني المجال الأول

بقياس الثقة التنظيمية لدى المشرفات التربويات، وتضمن (28) عبارة موزعة على أربعة محاور فرعية وهي (الثقة بإدارة المنظمة والثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية، والثقة برئيس العمل، والثقة بالزملاء). وعني المجال الثاني بقياس الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، وتضمن (28) عبارة موزعة على أربعة محاور فرعية، وهي (الرضا عن إدارة المنظمة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن رئيس العمل المباشر، والرضا عن الزملاء).

4- **صدق الاستبانة:** تُؤكّد من صدق الاستبانة من خلال اتّباع الطرق الآتية:

أ- **الصدق الظاهري:** عُرضت الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين وعددهم خمسة محكمين (ملحق: 2)، حيث طلبت منهم الباحثة إبداء ملاحظاتهم حول مدى مناسبة المحاور للمجالات، ومدى مناسبة العبارات التي وردت فيها وسلامتها اللغوية، وما يرون حذفه أو إضافته أو تعديله، وفي ضوء ملاحظات المحكمين أبقى الباحثة على العبارات التي حظيت بنسب اتفاق تجاوزت 80%، وأجرت ما وجه إليه المحكمون من تعديلات في عدد من الصياغات اللغوية للعبارات.

ب- **صدق الاتساق الداخلي:** تُحقّق من الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية من خارج العينة النهائية قوامها (30) مشرفة تربوية، وبعد ذلك حسبت الباحثة معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي وردت فيه.

ويوضح الجدول الآتي مصفوفة معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في مجال الثقة التنظيمية.

جدول (2) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

الثقة بإدارة المنظمة		الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية		الثقة برئيس العمل		الثقة بالزملاء		المجال
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	مجال الثقة التنظيمية
1	.895**	9	.843**	13	.868**	18	.917**	
2	.885**	10	.845**	14	.917**	19	.959**	
3	.841**	11	.865**	15	.905**	20	.928**	
4	.908**	12	.906**	16	.914**	21	.957**	
5	.897**	-	-	17	.759**	-	-	
6	.916**	-	-	-	-	-	-	
7	.899**	-	-	-	-	-	-	
8	.854**	-	-	-	-	-	-	
ارتباط المحور بالمجال		.883**		.811**		.905**		.969**

**الارتباط دال إحصائياً عند درجة (0.01).

يشير الجدول السابق إلى أن قيم الارتباط في محور الثقة بإدارة المنظمة تراوحت بين (0.841 – 0.916)، وتراوحت في محور الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية بين (0.843 – 0.906)، وتراوحت في محور الثقة برئيس العمل بين (0.759 – 0.917)، وتراوحت في محور الثقة بالزملاء بين (0.917 – 0.959)، كما يشير الجدول السابق إلى أن قيم الارتباط بين المحاور الفرعية لمجال الثقة التنظيمية مع درجة المجال الكلية تراوحت بين (0.811 – 0.969)، وهي قيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة (0.01)، وتشير النتائج السابقة إلى تمتع مجال الثقة التنظيمية بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. ويوضح الجدول الآتي مصفوفة معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في مجال الرضا الوظيفي.

جدول (3) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في مجال الرضا الوظيفي

الرضا عن إدارة المنظمة		الرضا عن بيئة العمل		الرضا عن رئيس العمل المباشر		الرضا عن الزملاء		المجال
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	مجال الرضا الوظيفي
1	.897**	6	.826**	11	.734**	18	.850**	
2	.863**	7	.919**	12	.891**	19	.838**	

.932**	20	.917**	13	.838**	8	.916**	3	
.931**	21	.941**	14	.920**	9	.929**	4	
-	-	.933**	15	.869**	10	.858**	5	
-	-	.889**	16	-	-	-	-	
-	-	.917**	17	-	-	-	-	
.817**		.917**		.948**		.923**		ارتباط المحور بالمجال

** الارتباط دال إحصائياً عند درجة (0.01).

يشير الجدول السابق إلى أن قيم الارتباط في محور الرضا عن بيئة العمل تراوحت بين (0.826 - 0.920)، وتراوحت في محور الرضا عن إدارة المنظمة بين (0.858 - 0.929)، وتراوحت في محور الرضا عن رئيس العمل المباشر بين (0.734 - 0.941)، وتراوحت في محور الرضا عن الزملاء بين (0.838 - 0.932)، وهي قيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة (0.01). كما يشير الجدول السابق إلى أن قيم الارتباط بين المحاور الفرعية لمجال الرضا الوظيفي مع درجة المجال الكلية تراوحت بين (0.817 - 0.948)، وهي قيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة (0.01)، وتشير النتائج السابقة إلى تمتع مجال الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

5- **ثبات الأداة (الاستبانة):** تم قياس الثبات لكل محور من محاور الاستبانة، بواسطة معامل الثبات ألفا كرونباخ، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) معامل الثبات لفقرات كل محور من محاور الاستبانة ومجالاتها الفرعية

المجال	المحور	الثبات
الثقة التنظيمية	الثقة بإدارة المنظمة	0.960
	الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	0.888
	الثقة برئيس العمل	0.921
	الثقة بالزملاء	0.956
	الثبات الكلي للمجال الأول	0.973
الرضا الوظيفي	الرضا عن إدارة المنظمة	0.931
	الرضا عن بيئة العمل	0.911
	الرضا عن رئيس العمل المباشر	0.956
	الرضا عن الزملاء	0.910
	الثبات الكلي للمجال الثاني	0.975

يتبين من الجدول السابق أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمجال الثقة التنظيمية بلغت (0.973)، وبلغت معامل الثبات ألفا كرونباخ في كل محور من محاورها الفرعية بين (0.888 – 0.960)، كما بلغت معامل الثبات ألفا كرونباخ لمجال الرضا الوظيفي (0.975)، وبلغت معامل الثبات ألفا كرونباخ في كل محور من محاوره الفرعية بين (0.910 - 0.956)، وتشير النتائج السابقة إلى تمتع الاستبانة في مجالي الثقة التنظيمية ومجال الرضا الوظيفي بدرجة عالية جداً من الثبات، وإلى إمكانية ثبات النتائج المستفادة منها وتعميم نتائجها على مجتمع الدراسة من المشرفات التربويات.

6- أداة الدراسة في صورتها النهائية: تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية (ملحق رقم 3) من مجالين رئيسيين هما:

- **المجال الأول: الثقة التنظيمية لدى المشرفات التربويات**، وتضمّن (21) عبارة، موزعة على أربعة محاور فرعية كما يلي:
 - **المحور الأول: الثقة بإدارة المنظمة**، وتضمّن (8) عبارات، وهي المرقمة من (1-8)
 - **المحور الثاني: الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية**، وتضمّن (4) عبارات، وهي المرقمة من (9-12).
 - **المحور الثالث: الثقة برئيس العمل**، وتضمّن (5) عبارات، وهي المرقمة من (13-17)
 - **المحور الرابع: الثقة بالزملاء**، وتضمّن (4) عبارات، وهي المرقمة من (18-21).
 - **المجال الثاني: الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات**، وتضمّن (21) عبارة، موزعة على أربعة محاور فرعية كما يلي:
 - **المحور الأول: الرضا عن إدارة المنظمة**، وتضمّن (5) عبارات، وهي المرقمة من (1-5).
 - **المحور الثاني: الرضا عن بيئة العمل**، وتضمّن (5) عبارات، وهي المرقمة من (6-10)
 - **المحور الثالث: الرضا عن رئيس العمل المباشر**، وتضمّن (7) عبارات، وهي المرقمة من (11-17).
 - **المحور الرابع: الرضا عن الزملاء**، وتضمّن (4) عبارات، وهي المرقمة من (18-21).
- 6- **تصحيح الاستبانة ومعياري الحكم:** صيغت جميع عبارات محاور الاستبانة في الاتجاه الموجب، وتكون الإجابة عن العبارات عن طريق اختيار المشرفات بين إحدى خمس بدائل موجودة أمام كل عبارة، والتي تقيس الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، وتتمثل هذه البدائل فيما يلي: (عالٍ جداً) تأخذ خمس درجات، (عالٍ) تأخذ أربع درجات، (متوسطة) تأخذ ثلاث درجات، (منخفض) تأخذ درجتين، (منخفض جداً) تأخذ درجة واحدة.
- واستُخدم المعيار الآتي لقياس الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، وذلك بتحديد طول خلايا مقياس خماسي، وحساب المدى (5-1=4)، وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية، أي (4÷5=0.80)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. ويمكن تحديد المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة على النحو الآتي:

جدول (5) المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة وفق المقياس المتدرج الخماسي

المتوسط المرجح	درجة الموافقة
من 4.21 إلى 5	عالية جداً
من 3.41 إلى 4.20	عالية
من 2.61 إلى 3.40	متوسطة
من 1.81 إلى 2.60	منخفضة
من 1 إلى 1.80	منخفضة جداً

5.3. خطوات جمع البيانات:

- بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها أُعدت في صورتها النهائية، وطُبِّقت ميدانياً على المشرفات التربويات، وقد استغرق التطبيق الفصل الثاني من العام الدراسي 1443/1442 هـ وفقاً للإجراءات الآتية:
- الحصول على خطاب للسماح بتوزيع وتطبيق الاستبانة على المشرفات التربويات بمدينة القنفذة.
 - ورّعت الباحثة أداة الدراسة على المشرفات التربويات في الفصل الثاني من العام الدراسي 1443/1442 هـ.
 - أوضحت الباحثة الغرض من الدراسة لعينة الدراسة المشرفات التربويات، وأن استجابتهن لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.
 - بلغ عدد الاستبانات المعادة والصالحة للتحليل (123) استبانة.

6.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية من خلال برنامج الحزم الإحصائية (spss) وهي كالآتي:

1. معامل ارتباط بيرسون (Person)؛ للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.
2. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لحساب معامل الثبات لأداة الدراسة.
3. المتوسطات الحسابية (eighted Mean)؛ وذلك لمعرفة درجة الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات.
4. الانحراف المعياري؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات عينة الدراسة لكل فقرة ومحور عن متوسطها الحسابي.
5. معامل ارتباط بيرسون (Person)؛ للتحقق من العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة.
6. اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لمعرفة ماذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجة الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية.
7. اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

4. نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

هدفت الدراسة الميدانية إلى الكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة. وفيما يلي نتائج الدراسة التي أسفر عنها تحليل البيانات، ومناقشتها وتفسيرها، والوصول للاستنتاجات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

الإجابة عن السؤال الأول للدراسة:

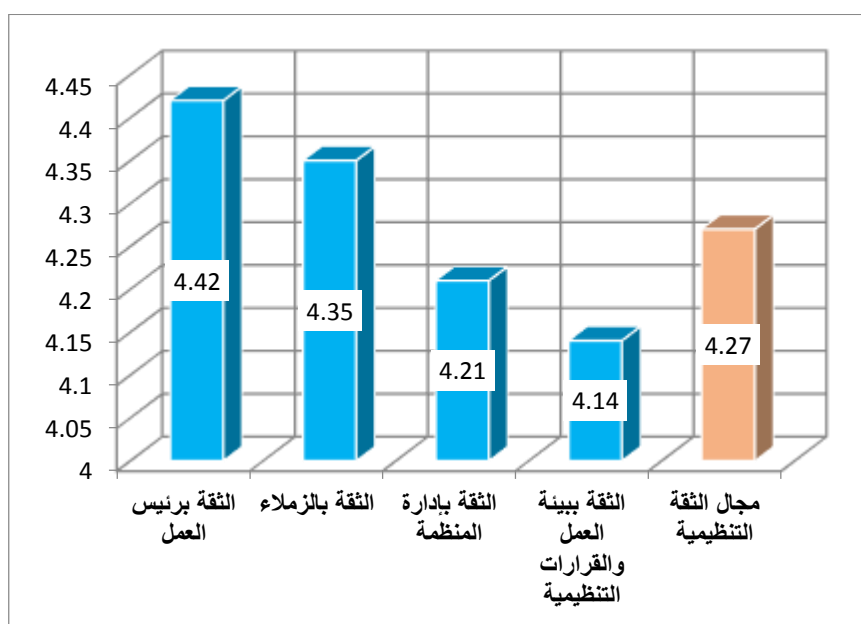
ما درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، حُسِب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لكل محور من المحاور الفرعية المعبرة عن الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم، ولمجال الثقة التنظيمية ككل، كما هو موضح بالجدول (6).

جدول (6) درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات التربويات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	درجة الثقة التنظيمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
1	عالية جداً	0.77	4.42	الثقة برئيس العمل
2	عالية جداً	0.78	4.35	الثقة بالزملاء
3	عالية جداً	0.84	4.21	الثقة بإدارة المنظمة
4	عالية	0.81	4.14	الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية
	عالية جداً	0.73	4.27	مجال الثقة التنظيمية

تظهر بيانات الجدول السابق أن درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات التربويات كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.27)، وانحراف معياري (0.73)، وهو يقع في مجال استجابة (عالٍ جداً). وتراوحت المتوسطات الحسابية للمحاور الفرعية بين (4.14)، و(4.42). وجاء محور الثقة برئيس العمل في مقدمة المحاور المتحققة، بمتوسط حسابي (4.42)، يليه محور الثقة بالزملاء، بمتوسط حسابي (4.35). ثم محور الثقة بإدارة المنظمة، بمتوسط حسابي (4.21)، بينما يأتي في المرتبة الأخيرة محور الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية، بمتوسط حسابي (4.14).



شكل (3) درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات

تعزو الباحثة هذه النتائج إلى حرص مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة على إتباع سياسات إدارية تهتم بالعلاقات الإنسانية في بيئة العمل، وتدعم التميز والإبداع تحقيقاً لمتطلبات رؤية المملكة 2030، وتسعى في ضوء ذلك لتهيئة أفضل ظروف العمل لمنسوباتها من المشرفات التربويات، وتحرص على تطوير أدائهن بشكل مستمر من خلال برامج النمو المهني المختلفة،

مما عزز من ثقتهم وتوقعاتهم واتجاهاتهم نحوها؛ وفي ضوء التوجهات الحديثة نحو تطوير المؤسسات؛ لتواكب ثورة التطوير والتغير التي يشهدها العالم فقد أثبتت التجارب فشل الأنظمة القديمة التي تعتمد على المركزية والدكتاتورية والتسلطية في المؤسسات في ظل عصر العولمة والانفتاح والسعي نحو الإبداع والابتكار؛ ومن ثمَّ بات على جميع المنظمات ومن أهمها المعنية بالعملية التعليمية تحديث وتكوين أنظمتها ومن السبل إلى ذلك هو تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين بها؛ حيث إن المؤسسات التعليمية تُعدُّ الأكثر أهمية بين المؤسسات الأخرى فهي بمثابة شبكة تنظيمات معقدة تتغير باستمرار من خلال تفاعلها مع البيئة الخارجية، وتركيزها على القيم والمفاهيم التي تدفع الأفراد إلى الالتزام والعمل الجاد، والإبداع، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والمحافظة على قوة المنظمة وجودة الخدمات فيها والاستجابة السريعة لما تتطلبه بيئة العمل داخلها، وعليه فمن الضروري أن تتوافر الثقة التنظيمية باعتبارها بيئة خصبة لبناء أفكار إبداعية تتحول إلى ابتكارات يقدمها الموظفون لتساعد المنظمة على بلوغ أهدافها، وذلك بتعزيز التعاون والاعتماد المتبادل وهو ما أشارت إليه دراسة الزهراني وصائع (2019) التي أكدت أن درجة الثقة التنظيمية يرتبط بالسياسات الإدارية وفرص الإبداع وتحقيق الذات والقيم السائدة في المنظمات. كما أشارت دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) أن الثقة التنظيمية تحتاج إلى أن يقوم القائد بدور كبير في توفير بيئة عمل مناسبة ومناخ تنظيمي يعزز الثقة ويدعمها ويساعد على نشر ثقافة الثقة داخل المدرسة بحيث تنمي العلاقات الإنسانية داخل المدرسة وتحسن مخرجاتها وتطور آليات العمل من خلال التعاون الذي يعد نتاجاً رئيساً للثقة. كما يرجع ذلك إلى حرص القيادات الإشرافية ورؤساء العمل والزميلات على الالتزام بالسلوك الأخلاقي في التعامل مع المشرفات التربويات، والذي كان له انعكاسات إيجابية على ثقتهم نحوهن، وهذا ما تؤكدته دراسة الشمري (2020) التي أظهرت أن ممارسة قائدات المدارس للسلوك الأخلاقي كان له تأثير إيجابي في درجة الثقة التنظيمية لدى المعلمين وأكدت على ضرورة التحلي بالقيادة الأخلاقية وخلق مناخ تنظيمي يسوده الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة. وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية عن دراسة عباينة (2017) التي أظهرت أن درجة الثقة التنظيمية لدى عينة البحث كان متوسطاً. وتعزو ذلك إلى ما كشفته وسائل الإعلام من رغبة أولياء أمور الطلبة في ازدياد درجة التحصيل الدراسي، وظهور الشغب الطلابي والاعتداءات على المدارس والمعلمين، وقلة التواصل الشخصي مع الطلبة وأولياء أمورهم، وكما يعود لتفضيل المعلمين لمصالحهم الشخصية على حساب الطلاب والمدرسة ومن ثم ينخفض ولاؤهم. كما اختلفت مع نتائج دراسة الزهراني وصائع (2019) التي أظهرت أن درجة الثقة التنظيمية بالمدارس كان منخفضاً، وتتفق مع نتائج دراسة جمال الدين (2019) التي توصلت إلى وجود درجة مرتفع للثقة التنظيمية ومع نتائج دراسة جبارين (2020) التي توصلت نتائجها إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الثقة التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة منصور (2020) التي تؤكد على أن الثقة التنظيمية تُعدُّ من المحددات الرئيسية لنجاح أي منظمة أو فشلها حيث تفترض أن هناك علاقة ارتباطية بين نجاح المنظمات، وتعزو الباحثة مجيء محور الثقة برئيس العمل المباشر كأعلى مستويات الثقة لدى المشرفات التربويات؛ لاعتماد المشرفات التربويات بناء هياكل تنظيمية، وأساليب تشغيلية تعتمد على الوثوق في قدرات الموظفين واحترام آرائهم وإمكانياتهم، والثناء على مجهوداتهم في العمل، واستخدام الحوافز لتدعيم السلوك الإيجابي. كما تعزو إلى كثرة المعاملات اليومية بين المشرفات التربويات ورئيساتهن المباشرات في العمل، وملاحظة المشرفات بشكل دقيق لكيفية تعامل الرئيسات معهن؛ واللاتي يحرصن على تحقيق العدالة التنظيمية بين المرؤوسات، وعلى إتقان أدوارهن ومهامهن الإدارية والقيادية، واهتمامهن بتلبية احتياجات المرؤوسات من المشرفات ورفعها إلى القيادات العليا، وحرصهن على مساعدتهن فيحل ما يعترضهن من مشكلات، ومنحهن الاحترام والتقدير من خلال تفويض الصلاحيات إليهن،

الأمر الذي عزز من روح التعاون والمودة بينهن وعزز من مستويات الثقة المتبادلة في مجال العمل؛ حيث تشكل الثقة في بيئة العمل أو الثقة المؤسسية إحدى الدعائم الأساسية التي تساعد المؤسسة على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، وهي عنصر مهم للمنظمات، فحينما يسود جو من الثقة في بيئة العمل؛ فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويراعي بعضهم بعضاً، وتزداد فرص النمو والتطوير. وقد يرجع مجيء محور الثقة في بيئة العمل والقرارات التنظيمية كأقل مستويات الثقة التنظيمية لدى المشرفات إلى أن بعض القوانين والأنظمة واللوائح المرتبطة بحقوق وواجبات المشرفات التربويات يكتنفها بعض الغموض، وعدم الوضوح، كما أن بيئة العمل ومركزية الإدارة قد لا تتيح للمشرفات التربويات الفرصة المشاركة بصورة مستمرة في اتخاذ القرارات المهمة بالعمل؛ الأمر الذي قد يؤثر في درجة الثقة لديهن تجاه تلك القرارات المتخذة، وهذا ما توافقت فيه نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (عبابنة، 2017؛ الزهراني وصانغ، 2019)؛ حيث عزت نتيجة وجود ثقة تنظيمية متوسطة لدى مديري المدارس نحو الآخرين في العمل إلى وجود مناخ منظمي لا يساعد على تطوير والتحسين بالشكل المأمول وبيئة تنظيمية لا تتمتع بالكفاءة المطلوبة.

المحور الأول: الثقة بإدارة المنظمة

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الثقة التنظيمية، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور الثقة بإدارة المنظمة، وللمحور ككل.

جدول (7) درجة الثقة بإدارة المنظمة في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الثقة	الترتيب
3	تلتزم قيادتي الإشرافية بالأنظمة واللوائح المنظمة للعمل.	4.42	0.86	عالية جداً	1
5	تثمن قيادتي الإشرافية الأفكار الجديدة للمشرفة التربوية.	4.25	0.88	عالية جداً	2
4	تحرص قيادتي الإشرافية على التواصل بين جميع العاملين سعياً لتنظيم العمل.	4.24	0.97	عالية جداً	3
1	تقدم قيادتي الإشرافية المساعدة والعون لإنجاز العمل.	4.22	0.91	عالية جداً	4
8	تمنح قيادتي الإشرافية فرص ترقية عادلة للجميع.	4.20	0.91	عالية	5
6	تتعامل قيادتي الإشرافية بنزاهة مع جميع العاملين.	4.18	1.00	عالية	6
7	تطبق قيادتي الإشرافية النظام على الجميع دون تفرقة.	4.07	1.05	عالية	7
2	تتظر قيادتي الإشرافية بعين الاعتبار لمصالح المشرفات التربويات عند اتخاذ القرارات.	4.06	1.10	عالية	8
المتوسط العام لمحور الثقة بإدارة المنظمة		4.21	0.84	عالية جداً	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الثقة بإدارة المنظمة في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.21)، وانحراف معياري (0.84)،

وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المتعلقة بهذا المحور بين (4.06) و(4.42)، وتمثلت أعلى جوانب الثقة بإدارة المنظمة لدى المشرفات التربويات في العبارة: "تلتزم قيادتي الإشرافية بالأنظمة واللوائح المنظمة للعمل"، بمتوسط حسابي (4.42)، وانحراف معياري (0.86). وقد تعزى نتيجة ذلك إلى قناعة الموظف بالممارسات الإدارية في مؤسسته، ووضوح السياسات الإدارية وثباتها النسبي، يبعث الثقة والارتياح في نفوس الموظفين، ويعكس درجة الرضا عن الحوافز وتوافر التدريب، والتدرج في السلم الوظيفي، وتقويمهم وفقاً لمعايير واضحة وعادلة، وإتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في صنع القرار واتخاذهم؛ فتسهم تلك الممارسات في تشكيل درجة الثقة التنظيمية لدى الأفراد في مؤسساتهم حيث يعد وضوح السياسات الإدارية داخل المنظمات عاملاً مهماً لتحديد المسؤوليات والاختصاصات وعدم تداخلها والخلط بينها، وتحرص القيادة الإشرافية على الشفافية الإدارية وعلى حسن تنظيم العمل من خلال تطبيق الأنظمة واللوائح المسيرة للعمل، الأمر الذي يجعل المشرفات التربويات يدركن بشكل واضح المهام والأدوار الموكلة إليهن ومسؤولياتهن المهنية، ويزيل عنهن غموض الدور، كما يجعلهن يثقن في القرارات الصادرة من القيادة الإشرافية في تحقيق العدالة التنظيمية، وتضمن لهن حقوقهن في العمل. بينما تمثلت أقل جوانب الثقة بإدارة المنظمة في العبارة: "تنظر قيادتي الإشرافية بعين الاعتبار لمصالح المشرفات التربويات عند اتخاذ القرارات"، بمتوسط حسابي (4.06)، وانحراف معياري (1.10). وقد يرجع ذلك إلى تقديم القيادات الإشرافية في كثير من الأحيان المصلحة العامة على المصلحة الخاصة عند اتخاذها للقرارات وعند تعارض المصالح في العمل.

وتفسر هذه النتيجة يشابه ما فسرتة دراسة جبارين وآخرون (2018) من وجود مساح حقيقه يتشارك فيها كل من مديري المدارس ومعلميها وطلبتها والإدارة العليا وأولياء أمور الطلبة نحو أدوارهم في تحسين الأداء وإدراك مديري المدارس ومعلميهم للأهمية الثقة عنصراً أساسياً في العلاقات الإنسانية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة جمال الدين وهيبه (2019) التي توصلت إلى وجود درجة عالية من الثقة بالإدارة العليا بمؤسسة حضنة بالمسلية، وإلى وجود ثقة متبادلة بين المشرف والمرؤوسين. كما اتفقت مع دراسة دياك وأبو العلا (2022) حيث جاءت النتيجة مرتفعة، ويُعزى ذلك إلى الالتزام بتطبيق القوانين والتشريعات التعليمية والتربوية مما يرفع درجة الانضباط الوظيفي لدى المدير والمعلمين.

المحور الثاني: الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الثقة التنظيمية، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية، وللمحور ككل.

جدول (8) درجة الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات
مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الثقة	الترتيب
10	أمارس عملي باطمئنان وراحة.	4.30	0.91	عالية جداً	1
9	تتاح لي الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة بالعمل.	4.15	0.92	عالية	2
11	تضمن الأنظمة والقرارات التنظيمية العدالة بين المشرفات التربويات.	4.07	0.98	عالية	3

الترتيب	درجة الثقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
4	عالية	1.01	4.02	أستطيع الحصول على حقوقي بكل يسر وسهولة.	12
	عالية	0.81	4.14	المتوسط العام لمحوور الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.14)، وانحراف معياري (0.81)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة المتعلقة بهذا المحور بين (4.02) و(4.30)، وتمثلت أعلى جوانب الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية لدى المشرفات التربويات في العبارة: "أمارس عملي باطمئنان وراحة"، بمتوسط حسابي (4.30)، وانحراف معياري (0.91)، وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى أن مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة يدركون أن التغيرات والتطورات المتلاحقة التي يشهدها العالم، تتطلب الاهتمام بموضوع الثقة استشعاراً منهم للدور الكبير الذي تمثله الثقة داخل المؤسسات، وكذلك إيماناً منهم بأن الثقة المتبادلة داخل بيئات العمل عنصر حاسم في تحقيق الأهداف بكفاءة؛ حيث إن شكل الثقة في بيئة العمل أو الثقة المؤسسة أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المؤسسة على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها. وهي عنصر مهم للمنظمات، فحينما يسود جو من الثقة في بيئة العمل؛ فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويراعي بعضهم بعضاً، وتزداد فرص النمو والتطوير. وعلى الجانب الآخر فإن المنظمات التي تنفق إلى وجود درجة جيد من الثقة التنظيمية، يلاحظ فيها قلة التعاون والالتزام، والافتقار إلى التواصل الفعال والإبداع، والأسوأ من هذا حضور مشاعر الريبة والتشكيك بين الأفراد بأكثر من صورة. وقد يرجع ذلك إلى حرص مكاتب وأقسام التعليم بالقنفذة على توفير الاستقرار الوظيفي للمشرفات من خلال تقديم رواتب مناسبة وتهيئة ظروف العمل التي تتوافر فيها العدالة التنظيمية، ودعم العلاقات الإيجابية في بيئة العمل، القائمة على التعاون والاحترام المتبادل بين منسوبي التعليم؛ بينما تمثلت أقل جوانب الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية في العبارة: "أستطيع الحصول على حقوقي بكل يسر وسهولة"، بمتوسط حسابي (4.02)، وانحراف معياري (1.01). وقد يرجع ذلك إلى غموض بعض اللوائح والأنظمة والقوانين بمكاتب وأقسام التعليم والتي لا تتضح فيها حقوق المشرفات التربويات بدقة في كل الحالات والمواقف المرتبطة بالعمل، خصوصاً في مواقف النزاعات والصراعات التنظيمية التي تتطلب اتخاذ قرارات فردية قد لا ترضي جميع أطراف النزاع؛ وهذا ما توافقت معه نتيجة دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) اللذين فسرا ذلك بأن هناك تصوراً مشتركاً بين جميع المعلمين يعود إلى النظرة الموحدة لمفاهيم الثقة التنظيمية؛ والتي تكونت عندهم من خلال التنشئة الاجتماعية، وتشابه ظروف العمل. وفي ذات السياق اختلفت من ناحية الحقوق والأنظمة حيث جاءت مرتفعة الثقة، وهذا دليل على الاهتمام بتنوع الخبرات وإظهار أعمالهم؛ ومن ثم تتضح الحقوق والأنظمة المشجعة على ذلك، كما يعزو إلى طبيعة العمل وعليه تعكس لنا النتائج الأثر الإيجابي لظروف العمل على رضا مفردات العينة (بوخمخ وعزيون، 2008).

المحور الثالث: الثقة برئيس العمل

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الثقة التنظيمية، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحوور الثقة برئيس العمل، وللمحور ككل.

جدول (9) درجة الثقة برئيس العمل في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الثقة	الترتيب
13	أثق برئيستي المباشرة لأنها متمكنة من أداء عملها.	4.49	0.86	عالية جداً	1
17	تمنح رئيستي تفويض الصلاحيات للمشرفات التربويات حسب حاجة العمل.	4.46	0.81	عالية جداً	2
14	تتفاعل رئيستي إيجابياً معي في العمل.	4.45	0.78	عالية جداً	3
16	تسعى رئيستي دائماً لتعزيز روح التعاون بين فريق العمل	4.38	0.95	عالية جداً	4
15	تساعدني رئيستي على حل المشكلات التي تواجهني في بيئة العمل.	4.35	0.98	عالية جداً	5
المتوسط العام لمحوّر الثقة برئيس العمل		4.42	0.77	عالية جداً	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الثقة برئيس العمل في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.42)، وانحراف معياري (0.77)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المتعلقة بهذا المحور بين (4.35) و (4.49)، وتمثلت أعلى جوانب الثقة برئيس العمل لدى المشرفات التربويات في العبارة: "أثق برئيستي المباشرة لأنها متمكنة من أداء عملها"، بمتوسط حسابي (4.49)، وانحراف معياري (0.86). وتغزو الدراسة هذه النتيجة إلى إدراك مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة أهمية تكوين الثقة لدى الموظفين برؤساء أعمالهم؛ باعتبار أن الموظفين يثقون سريعاً في مديرهم إذا تأكدوا من مدى قوة معرفته في مجال العمل، حينها يشعرون أنه في حالة مواجهتهم لأي مشكلة أثناء أداء مهمتهم سيجدون من يساعدهم، ومن ثم ثقة الموظفين في معرفة مديرهم تكسبهم الثقة بشخصه أيضاً. كما تغزو الباحثة هذه النتيجة إلى وجود معايير دقيقة عند اختيار وتعيين الرئيسات المباشرات للمشرفات التربويات، واشترطت تمتعهن بالمهارات الفنية والقيادية اللازمة التي تمكنهن من أداء عملهن بجودة وإتقان، وتعزز قدرتهن على تطوير العمل، وعلى بناء علاقات جيدة مع المرؤوسات، ونشر ثقافة التعاون، والجد والمثابرة، والعمل بروح الفريق مع المرؤوسات، وتعزيز الثقة المتبادلة بينهن وبين المرؤوسات، كما يرجع ذلك إلى حرص رئيسات العمل على تطوير أدائهن الوظيفي من خلال التحاقهن ببرامج النمو المهني، مما عزز مهاراتهن وخبراتهم الإدارية والقيادية، الأمر الذي كان له تأثير إيجابي في اتجاهات المشرفات التربويات نحوهن، وعزز ثقتهن بهن وبقدراتهن الإدارية والقيادية. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة العريفي والأحمدي (2019) التي أكدت أهمية تنمية مهارات القادة من خلال الدورات التطويرية ودورها في الرفع من درجة الثقة التنظيمية لدى المعلمين؛ بينما تمثلت أقل جوانب الثقة برئيس العمل في العبارة: "تساعدني رئيستي على حل المشكلات التي تواجهني في بيئة العمل"، بمتوسط حسابي (4.35)، وانحراف معياري (0.98)، وقد يرجع ذلك إلى قلة خبرة بعض رئيسات العمل في حل المشكلات المختلفة التي قد تواجه المشرفات بالنظر إلى تعددها وإمكانية وجود صراعات تنظيمية وخلافات بين المشرفات التربويات قد يصعب فيها اتخاذ حلول ترضي جميع الأطراف المتنازعة.

وتختلف مع نتيجة دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) في محور ثقة المعلمين بمديرهم، حيث يعزى لحرص المديرين على مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، والعمل على حل المشكلات التي تواجه المعلمين مما جعل المديرين موضع محاكاة وإعجاب من قبل المعلمين.

المحور الرابع: الثقة بالزملاء

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة الثقة التنظيمية، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور الثقة بالزملاء، وللمحور ككل.

جدول (10) درجة الثقة بالزملاء في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الثقة	الترتيب
18	أثق بزميلاتي في العمل لامتلاكهن المهارات اللازمة وتنوع مهارتهن.	4.37	0.80	عالية جداً	1
21	تساعدني الزميلات في حل المشاكل التي تواجهني.	4.37	0.83	عالية جداً	2
20	نمارس وزميلاتي في العمل الثقة المتبادلة.	4.35	0.83	عالية جداً	3
19	تحرص زميلاتي على تقديم العون لي والدعم في العمل.	4.33	0.84	عالية جداً	4
المتوسط العام لمحور الثقة بالزملاء		4.35	0.78	عالية جداً	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الثقة بالزملاء في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة لدى المشرفات التربويات كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.35)، وانحراف معياري (0.78)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المتعلقة بهذا المحور بين (4.33) و (4.37)، وتمثلت أعلى جوانب الثقة بالزملاء لدى المشرفات التربويات في العبارة: "أثق بزميلاتي في العمل لامتلاكهن المهارات اللازمة وتنوع مهارتهن"، بمتوسط حسابي (4.37)، وانحراف معياري (0.80). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى حرص مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة على التحاق منسوبيها ببرامج النمو المهني لتطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل مستمر لمواكبة المستجدات والتطورات المعرفية والتربوية والتقنية، واهتمامها بالاستفادة من الكفاءات المتخصصة في المجالات التربوية والإشرافية. كما يرجع ذلك إلى اهتمام زملاء العمل بتطوير أدائهم المهني؛ الأمر الذي يجعل المشرفات التربويات أكثر ثقة بما تقدمه الزميلات من أداء ويمكن لهن من خلال ذلك الاستفادة من مهارتهن وخبرتهن لتحسين درجة أدائهن في مجال الإشراف التربوي؛ وهذا ما اتفقت معه دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) ودراسة Demir (2015) حيث يعزى ذلك إلى وجود تعاون وانسجام بينهم وبين الإدارة وإتاحة فرص النمو وتحقيق الطموحات الفردية وتسهيل طرق العمل بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات لدى الأفراد العاملين بالمدرسة؛ بينما تمثلت أقل جوانب الثقة بالزملاء في العبارة: "تحرص زميلاتي على تقديم العون لي والدعم في العمل"، بمتوسط حسابي (4.33)، وانحراف معياري (0.84). وقد فسر ذلك إلى ما يعيشه زملاء العمل من ضغوط وأعباء مهنية قد تحول دون تقديم الدعم والعون للمشرفات التربويات بشكل مستمر.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة جبارين وآخرون (2018)؛ حيث عزت النتيجة إلى احتمال وجود مساحٍ حقيقية مشتركة بين مدير المدرسة والمعلمين والطلبة وأولياء أمورهم والإدارة العليا مع المجتمع المحلي للتغيير والإصلاح. وقد يعزى لاحتلال إدراكهم لأهمية الثقة في تنمية العلاقات الإنسانية وإن مجال الثقة في زملاء العمل هو أكثر المؤثرات الدافعة للثقة التنظيمية من خلال وعي المعلمين بأهمية ثقة زملاء العمل وقد يعزى -كذلك- لاحتلال خوف المبحوثين من اختيار إجابة ضعيفة فيتوقعون فصلهم من الخدمة.

الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات؟

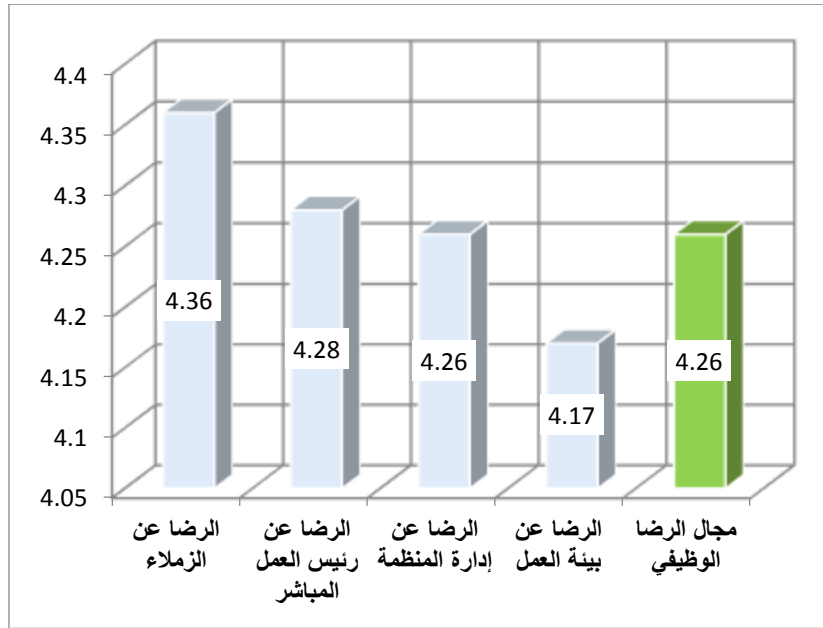
وللإجابة عن هذا السؤال حُسب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لكل محور من المحاور الفرعية المعبرة عن الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، ولمجال الرضا الوظيفي ككل، كما هو موضح بالجدول (11).

جدول (11) درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

الترتيب	درجة الرضا الوظيفي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
1	عالية جداً	0.69	4.36	الرضا عن الزملاء
2	عالية جداً	0.88	4.28	الرضا عن رئيس العمل المباشر
3	عالية جداً	0.84	4.26	الرضا عن إدارة المنظمة
4	عالية	0.90	4.17	الرضا عن بيئة العمل
	عالية جداً	0.78	4.26	مجال الرضا الوظيفي

تظهر بيانات الجدول السابق أن درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.26)، وانحراف معياري (0.78)، وهو يقع في مجال استجابة (عالٍ جداً). وتراوحت المتوسطات الحسابية للمحاور الفرعية بين (4.17)، و(4.36). وجاء محور الرضا عن الزملاء في مقدمة المحاور المتحققة، بمتوسط حسابي (4.36)، يليه محور الرضا عن رئيس العمل المباشر، بمتوسط حسابي (4.28). ثم محور إدارة المنظمة، بمتوسط حسابي (4.26)، بينما يأتي في المرتبة الأخيرة محور الرضا عن الرضا عن بيئة العمل، بمتوسط حسابي (4.17).



شكل (4) درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى حرص مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة على تهيئة الظروف المناسبة للعمل لمنسوباتها من المشرفات التربويات وتلبية احتياجاتهن ومساعدتهن في حل مشكلاتهن، وتقديم الحوافز والرواتب المناسبة لهن، كما يرجع ذلك إلى الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في بيئة العمل؛ والتي تقوم على التعاون والاحترام والثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين؛ الأمر الذي عزز من دافعية المشرفات التربويات نحو المهنة، وعزز من شعورهن بالانتماء والولاء للمؤسسة، وباستقرارهن ورضاهن الوظيفي؛ حيث تترك مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة أهمية مشاعر الفرد؛ سواء كان بشكل وظيفة إدارية أو فنية إزاء مؤثرات البيئة المحيطة به والعمل الذي يؤديه وهذه المشاعر لها تأثير على تحسين النواتج التنظيمية؛ فالرضا من وجهة نظرهم يمثل أدوات لقياس الحياة العملية المنظمة، كما يعزز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ومواجهة التحديات ويحافظ على الاستثمار الأمثل للكوادر البشرية والتقنية للمنظمة من التسرب أو الضياع؛ وعليه فإن الموظفين الأكثر رضا عن وظائفهم يكونون أكثر تقارباً من منظماتهم، وهذا ما يؤكد ملبود (2019) حيث أشار إلى أن رضا العاملين يمثل أهمية بالغة في المنظمات، فهو يعبر عن الحالة النفسية المرضية التي يصل إليها الموظف عند درجة إشباع معينة نتيجة مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية، وتعني المنظمات بالرضا الوظيفي للعاملين بهدف تحسين أداء العاملين؛ ومن ثمَّ زيادة معدل الإنتاجية للفرد وزيادة ولائه للمنظمة، والتقليل من دوران العمل والشكاوي والحوادث ومعدلات الغياب في المنظمة وعليه فالمؤسسة تنهج ميكانيزمات لتحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها، مثل مساعدة ومساندة العامل في الوظائف الصعبة والغامضة، وتوفير وتحسين ظروف العمل، للوصول إلى الأهداف المشتركة مما يعزز الثقة بالعاملين ويحقق الرضا الوظيفي لديهم. العاملون لا يمكنهم توليد الأفكار الإبداعية والمبتكرة إلا إذا شعروا بالرضا الوظيفي عن العمل؛ وعليه فإن الرضا الوظيفي من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود في اتجاه تحسين وتطوير أداء العاملين، وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من شأنه خلق جو خال من الصراعات التي قد تحول بين المؤسسة وتحقيق أهدافها فنجاح الإدارة يعتمد بشكل أساسي على مدى فاعلية أداء الأفراد العاملين بها لمهامهم وواجباتهم، ومدى رضاهم عن العمل المنوط لهم،

وهذا ما تؤكدته دراسة القحطاني وعلي (2021) التي أشارت إلى أهمية إثراء مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في رسم سياسات مستقبلية عن طريق استخدام فرق العمل التي يشارك فيها الموظفون على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، وتقديم الحوافز التشجيعية وزيادة الدعم المالي لتطوير وتحسين العملية التعليمية، وتشجيع وتوسيع قنوات الاتصال الإدارية وتنمية العلاقات الإنسانية وتقويتها، لما في ذلك من أثر في رفع درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بها. كما تؤكد دراسة زايد وأبو سمرة (2018) أنه كلما شعر الموظف بأن مؤسسته تحترم وتهتم بسعادته فيمقابل ذلك يستجيب إيجابياً تجاه مؤسسته. كما يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء نظرية Maslow للحاجات حيث إن شعور المشرفات التربويات بإشباع حاجتهن من قبل مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة كحاجات الحب والشعور بالانتماء المؤسسي، والحصول على الاحترام والتقدير اللازمين يعد ضمن أهم العوامل المؤثرة في تحقق الرضا الوظيفي لديهن كما أشارت إلى ذلك القحطاني وعلي (2021). وقد يرجع ذلك إلى إقبال المشرفات التربويات على مهنة الإشراف التربوي برغبة ودافعية لوعيهن بأهميتها وقيمتها التربوية والاجتماعية والمهنية، وهذا ما تؤكدته نظرية لوك كما ورد في دراسة القحطاني وعلي (2021) التي أشارت إلى أن من أهم مسببات الرضا الوظيفي قدرة العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة لكل فرد على حدة، وإن العوائد تتناسب مع مستواه الوظيفي ورغبته وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات قيمة للفرد كان راضياً عن العمل، ويمكن التنبؤ بالرضا من خلال الموظف نفسه. كما أشارت دراسة العنزي وآخرون (2020) أن الرواتب والحوافز وفرص الترقى والتقدم تمثل وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية للأفراد، وأن هناك علاقة طردية بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الدخل. وقد اتفقت النتائج مع نتائج دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) التي أظهرت أن درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت بدرجة عالية. بينما اختلفت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة القحطاني وعلي (2021) التي أظهرت أن درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة كان متوسطاً. وتعزو الباحثة مجيء محور الرضا عن الزملاء كأعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفات إلى كون العلاقة بين الزميلات غالباً ما يسودها التعاون والمحبة والتفاهم والعمل بروح الفريق، ومساعدة بعضهم بعضاً لحل المشكلات التي تواجه العمل، وندرة وجود صراعات تنظيمية بين زميلات العمل، الأمر الذي يجعل المشرفات التربويات يشعرن براحة ورضا أكبر في تعاملهن مع زميلات العمل. وقد عزت دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) ذلك الارتفاع في الرضا إلى وجود قيادات تربوية مختارة بعناية حيث يمكن تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال اهتمام القائد التربوي بالأعمال الفنية، وأن يعمل بصفة مستمرة لتحسين درجة المعلمين عن طريق توفير الخبرات التي تساعدهم على النمو وإشراكهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم. كما يعزو بوخمخ وعزيون (2008) على ما توفره لهم جماعة العمل من تعاون مشترك وتقدير؛ الأمر الذي يجعلهم يحسون أنهم أعضاء فعالين في تلك الجماعة. ومع نتائج دراسة أحمد وبهاش (2017) التي توصلت إلى وجود درجة مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية في مرحلة التعليم المتوسط، ومع نتائج دراسة الرخيص (2017) التي توصلت إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي جاء بدرجة مرتفعة، وكذلك اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة شديفات (2015) التي توصلت إلى وجود درجة مرتفع للرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع الزجاجي، وتعزو تلك الدراسات هذه النتيجة إلى الممارسات والسياسات الديمقراطية التي تتيح المشاركة والتعاون وتمكين العاملين بيئة العمل المناسبة والتي بدورها أدت إلى تحقيق درجات عالية من الرضا الوظيفي. وقد يرجع مجيء محور الرضا عن بيئة العمل كأقل مستويات الرضا الوظيفي إلى أن واقع بيئة العمل في مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة لا يخلو من مشكلات على درجة المباني والمرافق والتجهيزات بمكاتب الإشراف، أو على درجة تطبيق الأنظمة واللوائح والقوانين في بيئة العمل،

وما تزال في حاجة إلى تطوير كي تصل إلى درجة عال من الجودة التي تلبي آمال وطموحات منسوبات التعليم من المشرفات التربويات وغيرهن. وقد عزت دراسة القحطاني وعلي (2021) حيث عزى ذلك الانخفاض في درجة الرضا إلى عدم حصول القيادات الأكاديمية على مكافآت مالية أخرى غير الراتب تناسب ما يبذلونه من جهود ولا تكاليف المعيشة ولا التأمين الصحي. وتعرض الباحثة فيما يلي درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة بحسب كل محور من محاوره الفرعية.

المحور الأول: الرضا عن إدارة المنظمة

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة التطبيق، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور الرضا عن إدارة المنظمة، وللمحور ككل.

جدول (12) درجة الرضا عن إدارة المنظمة لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
2	تربطني بالقيادة الإشرافية علاقات طيبة.	4.46	0.74	عالية جداً	1
1	أشعر بالرضا عن تعامل القيادة الإشرافية معي باحترام وتقدير.	4.34	0.82	عالية جداً	2
5	تتجنب القيادة الإشرافية ممارسة النقد الجارح مع المشرفات أثناء نقد أداء العمل.	4.28	0.96	عالية جداً	3
4	تطبق القيادة الإشرافية مبدأ الديمقراطية مع جميع المشرفات.	4.11	1.09	عالية	4
3	تحرص القيادة الإشرافية على مشاركتي في صنع القرارات.	4.10	1.03	عالية	5
	المتوسط العام للرضا عن إدارة المنظمة	4.26	0.84	عالية جداً	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الرضا عن إدارة المنظمة لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.26)، وانحراف معياري (0.84)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة المتعلقة بهذا المحور بين (4.10) و (4.46)، وتمثلت أعلى جوانب الرضا عن إدارة المنظمة لدى المشرفات التربويات في العبارة: "تربطني بالقيادة الإشرافية علاقات طيبة"، بمتوسط حسابي (4.46)، وانحراف معياري (0.74). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مكاتب وأقسام التعليم القنفذة تدرك بأن إدارة المنظمة تمثل نقطة الاتصال بين الموظفين ومروسيهم، إضافة إلى تأثيرها الكبير في الأنشطة والمهام اليومية التي يقوم بها الموظفون، وإدارة المنظمة في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة تدرك أهمية هذه النقطة؛ ومن ثم فهي حريصة على الاهتمام بإحداث التعاون الاجتماعي بين الأفراد داخل المنظمة باعتبارها تجمعاً بشرياً يقوم على مجموعة من الأهداف والرغبات التي يسعى إلى تحقيقها هؤلاء الأفراد والتي تتوقف على حالتهم المعنوية وإنتاجيتهم وفاعليتهم في مختلف المستويات؛ لأن مكاتب وأقسام التعليم الفتحة تحرص على اهتمام القيادة الإشرافية بالجانب الإنساني والعلاقات الإنسانية في بيئة العمل من خلال التعامل الحسن مع منسوباتها من المشرفات التربويات والتي تقوم على المودة والاحترام والتقدير والثقة المتبادلة بين القيادات الإشرافية والمشرفات التربويات،

والاهتمام بمشاغلهم وحسن الإنصات لهم، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم، وهذا ما تتفق معه دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) حيث عزى لوجود قيادات تربوية مختارة بعناية تعمل على تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال اهتمامها بالأعمال الفنية بصفة مستمرة لتحسين درجة المعلمين عن طريق توفير الخبرات التي تساعدهم على النمو ومشاركتهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم؛ بينما تمثلت أقل جوانب الرضا عن إدارة المنظمة في العبارة: "تحرص القيادة الإشرافية على مشاركتي في صنع القرارات"، بمتوسط حسابي (4.10)، وانحراف معياري (1.03). وقد يرجع ذلك إلى محدودية إشراك القيادات الإشرافية للمشرفات التربويات عند اتخاذ بعض القرارات الإدارية، وذلك لعدم أهلية بعض المشرفات التربويات في هذا المجال. كما قد يرجع ذلك إلى رغبة بعض القيادات الإشرافية بالتفرد في اتخاذ القرارات من أجل بسط النفوذ والهيمنة في الموقف القيادي والإشرافي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Demir (2015) خلال ثقة ترتبط بالسلوكيات الداعمة من قبل مديري المدارس للمعلمين عبر إشراكهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمدرسة مما يعزز درجة رضاهم. وقد يعزى إلى أن أفراد العينة يرون أعضاء هيئة التدريس تربطهم علاقة طيبة مع قياداتهم الأكاديمية يملؤها التعاون والاحترام المتبادل (قريرة والفيض، 2021) واختلفت مع دراسة دباك وأبو العلا (2022) حيث جاءت مرتفعة، وعُزِي ذلك إلى اهتمام مديري المدارس بإشراك المعلمين في عملية اتخاذ القرارات.

المحور الثاني: الرضا عن بيئة العمل

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة التطبيق، والترتيب، لكل عبارة منتمة لمحور الرضا عن بيئة العمل، وللمحور ككل.

جدول (13) درجة الرضا عن بيئة العمل لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
10	أشعر بالرضا بأن مقر عملي يضم نخبة جيدة من المشرفات التربويات.	4.34	0.83	عالية جداً	1
6	أشعر بالارتياح عند التعامل مع الجميع في العمل.	4.33	0.89	عالية جداً	2
9	أشعر بالرضا عن تطبيق اللوائح والقوانين في بيئة العمل.	4.15	1.01	عالية	3
7	أشعر بالرضا عن تطبيق معايير الجودة الإدارية في بيئة عملي.	4.11	1.08	عالية	4
8	أشعر أن بيئة عملي المكتبية ترضى طموحي.	3.93	1.24	عالية	5
المتوسط العام للرضا عن بيئة العمل		4.17	0.90	عالية	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الرضا عن بيئة العمل لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة كان بدرجة عالية، بمتوسط حسابي (4.17)، وانحراف معياري (0.90)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المتعلقة بهذا المحور بين (3.93) و (4.34)، وتمثلت أعلى جوانب الرضا عن بيئة العمل لدى المشرفات التربويات في العبارة: "أشعر بالرضا بأن مقر عملي يضم نخبة جيدة من المشرفات التربويات"، بمتوسط حسابي (4.34)، وانحراف معياري (0.83). وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن بيئة العمل تُعدّ من الجوانب والمقومات المهمة لنجاح مؤسسات ومنشآت العمل الحديثة،

التي تحظى حالياً باهتمام عالمي متزايد، على اعتبار أن رضا العاملين في المؤسسة من بيئة العمل، ينعكس على كفاءتهم وأدائهم؛ ومن ثمَّ نجاح المؤسسة، وتقسّم بيئة العمل العديد من الجوانب والمعايير المطبقة في المنشأة أو المؤسسة، مثل أساليب وممارسات الإدارة والقيادة الأداء، وبرامج التدريب والتطوير والسياسات المحفزة للنجاح، ودعم العمل الجماعي، والرواتب والأجور والحوافز والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي، والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وأساليب غرس الانتماء بين الموظفين ومؤسسة العمل، ووسائل الترفيه والجوانب الاجتماعية للموظفين وأسرهم، إلى غير ذلك من معايير وعوامل جاذبة تسهم في سعادة ورضا الموظفين وشعورهم بالأمن والأمان الوظيفي، واجتذاب المزيد من الكفاءات والعناصر البشرية المتميزة للعمل بالمؤسسة، عندما يجد العامل أو الموظف في المؤسسة أفضل بيئة للعمل، سيشعر بانتمائه إليها وأنه فرد مرغوب فيه؛ ومن ثمَّ سوف يقدم كل ما لديه من قدرات وطاقت كاملة، أي إن بيئة العمل المثالية، قد أسهمت في رفع درجة كفاءة وأداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم؛ ومن ثمَّ العمل على تطوير المؤسسة ورفع مكانتها وتميزها؛ وعليه فإن مكاتب وأقسام التعليم تدرك أهمية وجود مجموعة من القيم والمبادئ والأخلاقيات والإنسانيات والمشاعر التي تعد أكثر أهمية في خلق أفضل مكان للعمل، التي منها مراعاة الهموم والمشكلات الشخصية للموظفين، والحرص على الاتصال والتواصل المستمر داخل بيئة العمل، وأهمية العلاقات والمشاعر والجوانب الشخصية بين العاملين في المؤسسة، وبينهم وبين الرؤساء والقادة، ورفع مستويات الإنتاجية؛ ومن ثمَّ تطور مؤسسة العمل ونموها ونجاحها وتميزها؛ لذلك تحرص على تعيين مشرفات تربويات يتمتعن بالمهارات الإشرافية اللازمة، وتوفير البرامج التدريبية لهن لتحسين جودة أدائهن. كما يرجع ذلك إلى حرص المشرفات التربويات على تطوير أدائهن من خلال الاطلاع على المستجدات التربوية في مجال التخصص، وتوظيف أحدث الأساليب الإشرافية؛ وهذا يتوافق مع نتيجة دراسة بن يوب وآخرون (2019) حيث أكدت إن شعور الموظف بالرضا عن مقر عمله يرجع إلى ثقافة العمل بروح الفريق الواحد كما إن الهدف المشترك لديهم يسهم في الاحتفاظ بالكفاءات والخبرات المميزة ومن ثمَّ يتحقق رضا الموظف، إلى جانب اهتمامهم بحسن التعامل والتعاون مع زميلاتهن في بيئة العمل؛ بينما تمثلت أقل جوانب الرضا عن بيئة العمل في العبارة: "أشعر أن بيئة عملي المكتبية ترضى طموحي"، بمتوسط حسابي (3.93)، وانحراف معياري (1.24). وقد يرجع ذلك إلى أن بعض المكاتب الإشرافية لا تُحدَّث فيها المرافق والتجهيزات وصيانتها بصورة دورية، ولا تُزوّد تلك المكاتب بالتقنيات الحديثة اللازمة للعمل الإشرافي بشكل مستمر، ويؤكد ذلك ما جاء في دراسة Artar & Erdil (2017) حيث عزت أن ما يتمتع به أعضاء المنظمة من الانتماء والولاء هو بفضل ممارسات المديرين معهم وتأثرهم بظروف العمل من أجور وعلاقات وعلاوات أدت إلى ارتفاع درجة الرضا.

المحور الثالث: الرضا عن رئيس العمل المباشر

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة التطبيق، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور الرضا عن رئيس العمل المباشر، وللمحور ككل.

جدول (14) درجة الرضا عن رئيس العمل المباشر لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
12	أشعر بالرضا عن تقارير رئيسي عن عملي.	4.37	0.88	عالية جداً	1

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
11	أثأثر إيجاباً مع زيارة مسؤولي المباشر لي في العمل .	4.34	0.95	عالية جداً	2
17	أشعر بالرضا عن رئيسي لما تعززه في نفسي من الصمود في مواجهة التحديات .	4.30	0.97	عالية جداً	3
15	تقدم رئيسي لي الملاحظات والتوجيهات حول الأداء وسير العمل بطريقة تربوية.	4.26	1.02	عالية جداً	4
13	تعديل رئيسي في تعاملها مع المشرفات التربويات.	4.25	1.00	عالية جداً	5
14	تتبنى رئيسي تنوع الأساليب الإشرافية للمشرفات التربويات.	4.24	0.98	عالية جداً	6
16	تطلع رئيسي المشرفة التربوية على أحدث التطورات في مجال التخصص.	4.19	1.02	عالية	7
المتوسط العام للرضا عن رئيس العمل المباشر		4.28	0.88	عالية جداً	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الرضا عن رئيس العمل المباشر لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.28)، وانحراف معياري (0.88)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة المتعلقة بهذا المحور بين (4.20) و(4.37)، وتمثلت أعلى جوانب الرضا عن رئيس العمل المباشر لدى المشرفات التربويات في العبارة: "أشعر بالرضا عن تقارير رئيسي عن عملي"، بمتوسط حسابي (4.37)، وانحراف معياري (0.88). وتعد الدراسة هذه النتيجة إلى أن مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة تدرك أن العلاقة الجيدة بين الموظفين والمديرين من أهم عوامل تحقيق الرضا الوظيفي، وتتجلى هذه العلاقة في حسن التواصل الإيجابي والفعال بين المديرين والموظفين، لا سيما العلاقة مع المديرين المباشرين لهم، فيسود بينهم جو من الاحترام المتبادل، يحفز الموظفين على تقديم أفضل أداء، وذلك من خلال ثقافة الذكاء الاجتماعي بين المديرين والذي يساهم في فهم احتياجات الموظفين، وتوجيههم لأداء أفضل، وكذلك نشر ثقافة القيادة الفعالة لدى المديرين؛ والتي تعتمد على حسن إدارة الموظفين، وتقديم الأوامر لهم بالشكل مما يساهم في معرفتهم بالمطلوب منهم داخل العمل، إلى جانب القدرة على التعامل مع الأفعال المختلفة، وفهم الدوافع منها، ثم إعادة توجيه الموظفين بناء على ذلك، كذلك وتشجيع المديرين على تقديم النقد البناء من خلال تنبيه الموظفين لبعض الأخطاء المهنية التي تصدر عنهم، خصوصاً المبتدئين منهم، والصبر على تعليمهم وإدماجهم في فريق العمل المحترف، وعدم الإكثار من اللوم والعتاب، والتغاضي عن يسير زلاتهم، ومحاولة إصلاح أخطائهم وتوجيههم برفق ولين، وعليه فإن رؤساء العمل يمتلكون مهارات التقويم التربوي، ويحرصون على العدالة والشفافية والموضوعية عند تقييم أداء المرؤسات من المشرفات التربويات، كما أن رئيسات الأقسام يستهدفن من خلال التقارير توجيه المشرفات ومعالجة أوجه القصور في أدائهن وتعزيز نقاط القوة لديهن، وذلك بهدف تطوير أدائهن، ودون التركيز على تصيد الأخطاء التي قد يقعن فيها.

وقد أكدت دراسة بن يوب وآخرون (2019) إن رغبة الفرد في إتمام مهامه بالأسلوب المختار يساهم في تحقيق الأهداف المشتركة بينه وبين مؤسسته، وهذا يؤكد ما استندت عليه نظرية (العدالة والمساواة) التي ترى رضا الموظف عن مجهوداته التي يقدمها لوظيفته تتفق مع العوائد التي يحصل عليها سواء كانت معنوية أو مادية. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة فلمبان والوديناني (1429) والرويشد (2021) حيث فسر ذلك بثقة عضو هيئة التدريس بنفسه واعتزازه بقدراته ومؤهلاته وكفاءاته وإنه حقق إنجاز مرتفع؛ أدى إلى رضا الموظف عن تقارير رئيسه عن عمله، وأكد الرويشد (2021) إن النتيجة تبدو منطقية حيث إن عضو التدريس إذا شعر برضا عن عمله الذي يوفر له إشباع حاجاته سوف يدفعه إلى المزيد من الإنجاز وتحقيق أهدافه وأهداف منظمته. بينما تمثلت أقل جوانب الرضا عن رئيس العمل المباشر في العبارة: "تطلع رئيسي المشرفة التربوية على أحدث التطورات في مجال التخصص"، بمتوسط حسابي (4.19)، وانحراف معياري (1.02). وقد يرجع ذلك إلى كثرة الضغوط المهنية التي تواجه الرئيسات المباشرات في العمل الإشرافي؛ مما يحول دون اطلاعهن على التطورات في مجال التخصص بشكل مستمر. ويعزى ذلك عند (الحويطي وعبد الفتاح، 2018) لوجود قيادات تربوية مختارة بعناية واهتمام القائد التربوي بصفة مستمرة لتحسين درجة المعلمين عن طريق توفير أنواع الخبرات التي تساعد على النمو وإشراكهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم. كما فسرت دراسة فلمبان والوديناني (1429) هذه العبارات بشكل عام تتعلق بتعامل الرؤساء مع المشرف معاملة يسودها التقدير والاحترام، والتفاهم ما بين المشرف ورئيسه في العمل، وعقد الاجتماعات بين الرئيس والمرؤوسين من أجل مناقشات هادفة في مجال العمل، وقبول الرئيس لاقتراحات المشرف حول تطوير العمل التربوي.

المحور الرابع: الرضا عن الزملاء

يوضح الجدول الآتي المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ودرجة التطبيق، والترتيب، لكل عبارة منتمية لمحور الرضا عن الزملاء، وللمحور ككل.

جدول (15) درجة الرضا عن الزملاء لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الترتيب
21	أشعر بالرضا عن التعاون بين الزملاء.	4.41	0.71	عالية جداً	1
20	أشعر بالرضا عن العمل الجماعي في المنظمة.	4.37	0.77	عالية جداً	2
19	أحرص على مشاركة زميلاتي في جميع المناسبات.	4.33	0.81	عالية جداً	3
18	أتقبل النقد من زميلاتي بصدق ورحب.	4.32	0.82	عالية جداً	4
المتوسط العام للرضا عن الزملاء		4.36	0.69	عالية جداً	

تظهر نتائج الجدول السابق أن درجة الرضا عن الزملاء لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.36)، وانحراف معياري (0.69)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات المتعلقة بهذا المحور بين (4.33) و(4.41)، وتمثلت أعلى جوانب الرضا عن الزملاء لدى المشرفات التربويات في العبارة: "أشعر بالرضا عن التعاون بين الزملاء"، بمتوسط حسابي (4.41)، وانحراف معياري (0.71).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة تدرك أهمية زملاء العملاء في الوصول إلى مستويات عالية من الأداء؛ حيث إن زملاء العمل يساعدون في اكتساب المهارات الجديدة، فمن خلال العمل مع الآخرين من زملاء العمل، يكون الموظف عرضة لكفاءاتهم ومهاراتهم، بحيث يكتسب مع مرور الوقت يكتسب معرفة أفضل لهذه المهارات وفي النهاية يكون الموظف قد اكتسب قوة جديدة يمكن أن تساعد على اتخاذ الخطوة التالية في صعود المسار المهني الذي يؤدي إلى النجاح، كما يوفر الزملاء في العمل فرصة للقيادة حيث يتولى شخص ما القيادة المهنية عليهم، وعلى الموظف أن يغتنم الفرصة لممارسة القيادة المهنية، خاصة إذا كانت مجموعة مهاراته مفيدة في حل المشكلة المهنية التي يمكن مواجهتها، كما أن زملاء العمل يساهمون في إنجاز العمل الجماعي فمن خلاله يثبت الموظف قدرته على العمل المهني الجماعي، مما يجعل الإدارة المهنية أكثر استعداداً لمنحه واجبات أو مسؤوليات تستلزم أعضاء الفريق، مما يوفر للموظف المزيد من الخبرة التي تؤدي إلى فرص أفضل في العمل والوصول للنجاح المهني بكل سهولة؛ لذلك فإن مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة تحرص على نشر ثقافة التعاون والعمل بروح الفريق بين منسوبياتها. كما يرجع ذلك إلى حرص الزميلات الأكثر خبرة ومهارة وتميزاً على تقديم المساعدة والدعم اللازمين لزميلتهن الأقل خبرة في مجال الإشراف التربوي؛ وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة مسلم و سلامة(2019) حيث فسرت التعاون الدائم بين أعضاء المؤسسة يتمثل في اهتمامهم بأحوال بعضهم البعض، بينما تمثلت أقل جوانب الرضا عن الزملاء في العبارة: "أقبل النقد من زميلاتي بصدر رحب"، بمتوسط حسابي (4.32)، وانحراف معياري (0.82). وقد يرجع ذلك إلى أن بعض الزملاء يتفقدون إلى مراعاة ضوابط النقد البناء عند التعامل مع المشرفة التربوية في المواقف المختلفة. كما قد يرجع ذلك إلى أن بعض المشرفات قد تحكمهن انفعالاتهن عند تعرضهن للنقد، كما أن بعضهن قد يتمسكن بأرائهن ومواقفهن ويربن أنهن على صواب عند اختلاف وجهات النظر بينهن وبين زميلتهن. وقد اتفقت دراسة Demir(2015) مع الدراسة الحالية حيث عزت ارتفاع درجة الرضا بشكل عام إلى بيئة عمله الداعمة للتعاون بين الزملاء. وقد يعزى إلى ما توفره لهم جماعة العمل من تعاون مشترك والاحترام والتقدير؛ الأمر الذي يجعلهم يحسون أنهم أعضاء فعالين في تلك المجموعة (بوخمم وعزيون، 2008؛ دياك وأبو العلا، 2022) وقد تشابهت هذه النتيجة مع دراسة دياك وأبو العلا (2022) التي أشارت أن المعلمين يرون أن بعض المديرين لا يتقبلون النقد البناء. كما يعزى إلى وعي المعلمين بإيجابية النقد، وأن الهدف منه تصحيح الأخطاء وتحسين الأداء؛ لا التقليل من قيمة المعلم خاصة أن المعلمين يتعاونون فيما بينهم لإنجاز المهام فالعلاقات الإنسانية ما بين المعلمين هي علاقات جيدة، ويسعى المعلمون إلى مساعدة بعضهم البعض. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مسلم وسلامة(2019) التي توصلت إلى وجود درجة عالٍ في (بعد الرضا عن زملاء ورؤساء العمل) لدى الموظفين في إحدى مدارس طنطا، وفسرتها بأن رؤساء العمل يوفران دورات لتنمية قدرات موظفيهم على العمل كما تحرص المؤسسة على مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين وأحياناً ينفذ الرؤساء اللوائح بمرونة كافية حيث يهتم أعضاء المؤسسة بأحوال بعضهم بعضاً دائماً، ويحصلون على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من زملائهم في العمل.

الإجابة عن السؤال الثالث للدراسة:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة؟

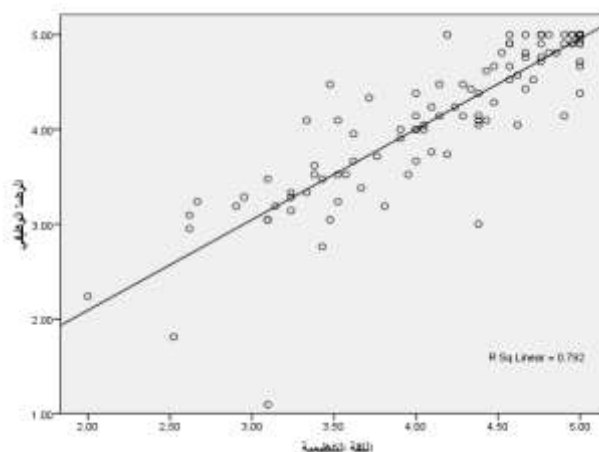
وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين درجة الثقة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (16) معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين درجة الثقة التنظيمية ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة

المحور	الثقة بإدارة المنظمة	الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	الثقة برئيس العمل	الثقة بالزملاء	مجال الثقة التنظيمية
الرضا عن إدارة المنظمة	.866**	.813**	.743**	.627**	.868**
الرضا عن بيئة العمل	.827**	.744**	.701**	.650**	.830**
الرضا عن رئيس العمل المباشر	.844**	.753**	.804**	.654**	.866**
الرضا عن الزملاء	.666**	.679**	.564**	.694**	.719**
مجال الرضا الوظيفي	.872**	.804**	.774**	.697**	.890**

**دالة عند درجة 0.01

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة وطرديّة دالة إحصائياً بين درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، حيث بلغ معامل الارتباط (0.890). كما يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة وطرديّة دالة إحصائية بين مجال الثقة التنظيمية ومحاور الرضا الوظيفي المتمثلة في (الرضا عن إدارة المنظمة، الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية، الرضا عن رئيس العمل المباشر، الرضا عن الزملاء) حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.719) كأدنى معامل ارتباط و (0.868) كأعلى معامل ارتباط. كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة وطرديّة دالة إحصائية بين مجال الرضا الوظيفي ومحاور الثقة التنظيمية المتمثلة في (الثقة بإدارة المنظمة، الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية، الثقة برئيس العمل المباشر، الثقة بالزملاء) حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.697) كأدنى معامل ارتباط و (0.872) كأعلى معامل ارتباط. كما يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة وطرديّة دالة إحصائية بين كل محور من محاور الثقة التنظيمية وكل محور من محاور الرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.564) كأدنى قيمة ارتباط و (0.866) كأعلى قيمة ارتباط. وهذه النتائج تشير إلى أن ارتفاع درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة يقابله ارتفاع في درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات. والشكل رقم (4) يوضح ذلك.



شكل (5): العلاقة بين الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة

تعزو الباحثة هذه النتائج إلى أن الثقة التنظيمية شرط أساسي للإدارة والكفاءة التنظيمية والرضا الوظيفي، ومن أهم العوامل في مجال السلوك التنظيمي موقف الموظفين من العمل، وإذا كان هذا الموقف من العمل إيجابياً، فهذا يعني أنهم راضون عن عملهم، والعكس صحيح، حيث تتجمد العلاقة الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في تحقيق التعاون القائم بين الأفراد في المؤسسة على تبادل الأفكار والتواصل المشترك والإيمان بروح الفريق بالاعتماد على الثقة المتبادلة بينهم القائمة على المبادئ والقيم والحرص على مساعدة الزملاء، وأيضاً تحقق ثقة الأفراد بأهداف وقرارات قيادتهم الإشرافية في مؤسستهم مما يعكس توقعهم وإيمانهم بأن تلك القرارات والقواعد التي وضعتها الإدارة ستكون في صالح أفراد هذه المؤسسة، وتحقق ثقة الأفراد بيئة العمل وقراراته وذلك؛ بآتاحة المشاركة للأفراد في اتخاذ القرارات والفرص التي تؤثر على بيئة العمل وما تقدمه من دعم معنوي ينتمل في أشياء، منها حصول الأفراد على الحقوق بسهولة، وتضمن لهم العدالة بينهم؛ مما يجعل الفرد يبادر لتطوير البيئة التربوية ويقدم أفضل المبادرات؛ ومن ثم يشعر بالرضا والراحة والألفة في العمل، وأيضاً ثقة الأفراد برئيسهم في العمل من نواح عدة؛ كدرجة اهتمامه ودعمه وتحفيزه لهم وتلبية احتياجاتهم الشخصية ومدح جهودهم ورفع روح المعنوية لهم ومنحه تفويض الصلاحيات للفرد المناسب وما يمتلكه من مهارات وقدرات وإنجازات في العمل، ويقتنع الموظف بسياسات الإدارية في بيئة عمله؛ لأنها تتيح له فرص الإبداع في تحقيق ذاته كالرغبة في الحصول على قدر من السلطات والمهام بحيث يشعر إن إدارته تثق في قدراته، والقيم السائدة والتي تنجلي في شعور الموظف بأن النظام يطبق على الجميع، وتحقق الانفتاح الداخلي والخارجي مع البيئة المحيطة للتنظيم وتوافر المعلومات للموظف وشعوره بمصداقيتها، وعلى النقيض، فإن فقدان هذه العوامل يؤدي إلى العديد من السلبيات منها عدم الرضا الوظيفي وزيادة الصراع بين الرؤساء والمرووسين في المنظمة. وعليه تحرص مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة على نشر ثقافة تنظيمية قائمة على الشفافية والعدالة التنظيمية والتي تسهم في تعزيز الثقة المتبادلة بين منسوباتها. وتعمل الثقة في الإدارة على تهيئة بيئة تنظيمية تشجع على تكوين ثقافة مؤدية إلى التعاون والعمل بروح الفريق، كما أنها تعزز إيمان وتقبل المشرفات التربويات للقرارات والسياسات التي تضعها إدارة المنظمة والتي تُنفذها وتُديرها بشكل عادل لجميع الأطراف وببنفس الاتجاه، وعلى الجانب الآخر تستمع المشرفات التربويات إلى إرشادات القادة والرئيسات المباشرات اللاتي يثقن فيهن ويتقبلنها. وتساعد الثقة التنظيمية في تخفيض الصراعات السلبية وتعزيز الاستجابات الفعالة في حل المشكلات، وتعمل على تقليل الرقابة المباشرة والتوجيه المستمر في العمل الإداري، وتسهم في التقليل من مستويات الاتصال، وهي بذلك تمثل عنصراً مهماً وضرورياً لتكوين العلاقات التعاونية في المنظمة، وتشجع الاستقرار التنظيمي وتؤدي بالتالي إلى تعزيز الرضا بين أعضاء المنظمة. فالثقة التنظيمية تعد شرطاً أساسياً للتعاون، وتحقيق الرضا الوظيفي كما أشارت إلى ذلك دراسة سندس خوين (2015)؛ وهذا ما يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) التي أكدت أن ثقة أفراد المؤسسة بأهداف وقرارات الإدارة وقيمها السائدة تعكس توقعهم وإيمانهم بأن تلك القرارات والقواعد التي وضعتها ستكون في صالح أفراد هذه المؤسسة؛ ومن ثم يسهم ذلك في شعورهم بالرضا والراحة والألفة في العمل. وقد اتفقت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المعلمين. كما تتفق مع نتائج دراسة Sila & et al (2020) التي أظهرت أن حجم الثقة التنظيمية في القيادة أثرت في الرضا الوظيفي للموظفين ووجدت علاقة مباشرة إيجابية بينهما. كما تتفق مع نتائج دراسة Artar & Erdil (2017) التي أظهرت ارتباط الثقة التنظيمية بالرضا الوظيفي في العمل.

كما تتفق مع نتائج دراسة حجازي (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية. حيث فسر ذلك بالتأثير المعنوي الإيجابي على الرضا الوظيفي من حيث إدراك العاملين لشفافية المعلومات والتشريعات والقرارات والاتصالات وتقييم الأداء.

الإجابة عن السؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المشرفات التربويات في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدورات التدريبية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات التربويات تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (17)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الثقة بإدارة المنظمة	بين المجموعات	2.073	2	1.036	1.468	.235
	داخل المجموعات	84.744	120	.706		
	الإجمالي	86.817	122			
الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	بين المجموعات	1.071	2	.536	.804	.450
	داخل المجموعات	79.960	120	.666		
	الإجمالي	81.032	122			
الثقة برئيس العمل	بين المجموعات	3.454	2	1.727	3.025	.052
	داخل المجموعات	68.512	120	.571		
	الإجمالي	71.967	122			
الثقة بالزملاء	بين المجموعات	1.373	2	.686	1.136	.324
	داخل المجموعات	72.482	120	.604		
	الإجمالي	73.855	122			
مجال الثقة التنظيمية	بين المجموعات	1.964	2	.982	1.868	.159
	داخل المجموعات	63.068	120	.526		
	الإجمالي	65.032	122			

تظهر نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة

($0.05 \geq \alpha$) في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف المؤهل

العلمي، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية لمصاحبة لقيمة (ف) في كل محور، وفي مجال الثقة التنظيمية ككل،

أكبر من درجة المعنوية ($0.05 \geq \alpha$) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى حرص مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة على تحقيق نشر ثقافة قائمة على الثقة المتبادلة بين منسوبات التعليم والمشرفات التربويات بمختلف مؤهلاتهن العلمية، وتدعم تحقيق العدالة التنظيمية بينهن، وتحرص على تطوير أدائهن المهني، وتهيئة البيئة التنظيمية المناسبة لهن، وتجنب التمييز بينهن في هذه الجوانب بسبب اختلاف مستويات التعليمية. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة عبابنة (2017) ودراسة جبارين وآخرون (2018) التي أظهرت عدم وجود فروق في درجة الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي. بينما اختلفت النتيجة مع نتائج دراسة العريفي والأحمري (2019) ودراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) التي أظهرت وجود فروق في درجة الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي؛ حيث تعزو ذلك إلى أن ثقة تتولد بالتعامل المستمر وبالمواقف المهنية المختلفة التي تحدث بين مديري المدارس من جهة والمعلمين وأولياء الأمور من جهة أخرى بغض النظر عن مؤهل المدير بينما كانت الفروق لبعد الثقة في الطلبة لصالح مديري المدارس من حملة البكالوريوس والدبلوم وقد يعود ذلك إلى غلبة نظرة العطف نحو الطلبة من قبل مديري المدارس الأقل تأهيلاً؛ بينما تغلب نظرة الأكاديمية والتوقعات الأعلى من قبل المديرين الأكثر تأهيلاً. كما استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة، والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (18)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الثقة بإدارة المنظمة	بين المجموعات	4.815	2	2.408	3.791	.025
	داخل المجموعات	76.217	120	.635		
	الإجمالي	81.032	122			
الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	بين المجموعات	6.908	2	3.454	5.187	.007
	داخل المجموعات	79.908	120	.666		
	الإجمالي	86.817	122			
الثقة برئيس العمل	بين المجموعات	4.379	2	2.189	3.887	.023
	داخل المجموعات	67.588	120	.563		
	الإجمالي	71.967	122			
الثقة بالزملاء	بين المجموعات	7.678	2	3.839	6.961	.001
	داخل المجموعات	66.177	120	.551		
	الإجمالي	73.855	122			
مجال الثقة التنظيمية	بين المجموعات	5.508	2	2.754	5.552	.005
	داخل المجموعات	59.524	120	.496		
	الإجمالي	65.032	122			

تظهر نتائج الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور، وفي مجال الثقة التنظيمية ككل، أصغر من درجة المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). ولمعرفة اتجاه الفروق، استُخدم اختبار شيفيه والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (19) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة لدى المشرفات وفق عدد سنوات الخبرة

المحور	الخبرة	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	درجة الدلالة	الدلالة
مجال الثقة التنظيمية	من سنة إلى 5 سنوات	3.65	0.18	0.91	غير دالة
	من 6 إلى 10 سنوات	3.83			
	من سنة إلى 5 سنوات	3.65	*0.71	0.02	دالة
	أكثر من 10 سنوات	4.36			
	من 6 إلى 10 سنوات	3.83	*0.53	0.01	دالة
	أكثر من 10 سنوات	4.36			

تظهر نتائج الجدول السابق أن الفروق كانت في صالح المشرفات التربويات اللاتي تزيد خبراتهن عن 10 سنوات مقارنة ببقية المشرفات الأقل خبرة. وقد يرجع ذلك إلى أن هناك حرصاً أكبر لدى الإدارة على الاستفادة من المشرفات التربويات اللاتي يمتلكن خبرات طويلة وتراكمية في مجال الإشراف التربوي، من خلال تفويض صلاحيات أكبر لهن، وإشراكهن في اتخاذ بعض القرارات المرتبطة بتطوير العمل، ومعاملتهن معاملة خاصة تتناسب مع ما يمتلكنه من خبرات، وذلك مقارنة بالمشرفات الأقل خبرة. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة العريفي والأحمري (2019) التي أظهرت وجود فروق في درجة الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لاختلاف الخبرة. بينما اختلفت النتيجة مع نتائج دراسة العامري وسلامة (2020) ودراسة فوزية الشمري (2020) ودراسة صادق وأحمد (2019) ودراسة الحويطي وعبد الفتاح (2018) ودراسة عابنة (2017) ودراسة جبارين وآخرون (2018) التي أظهرت عدم وجود فروق في درجة الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة تعزى لاختلاف الخبرة. ويعزى ذلك إلى ثبات الشروط والمعايير العامة للتوظيف منذ سنوات طوال في وزارة التعليم؛ بالإضافة إلى أن اللوائح والقوانين والأنظمة التي خضع لها معلمو المدارس لم تتغير إلا بشكل ظاهري بعيد عن التغييرات الجذرية؛ مما أفرز تقديرات متقاربة لمفهوم الثقة لتنظيمية السائدة في المدارس؛ ومن ثم فإن سنوات الخبرة وإن طالت أو قصرت فلا تؤثر على إدراكهم وتصورهم وفهمهم، وقد يعود إلى أن مديري المدارس الأطول فترة يميلون لبناء علاقات مهنية واجتماعية مع معلمهم تساعد على بناء ثقة أكبر فيهم. كما استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية، والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (20)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الثقة بإدارة المنظمة	بين المجموعات	3.858	2	1.929	2.791	.065
	داخل المجموعات	82.958	120	.691		
	الإجمالي	86.817	122			
الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	بين المجموعات	4.751	2	2.376	3.737	.027
	داخل المجموعات	76.280	120	.636		
	الإجمالي	81.032	122			
الثقة برئيس العمل	بين المجموعات	2.235	2	1.118	1.923	.151
	داخل المجموعات	69.732	120	.581		
	الإجمالي	71.967	122			
الثقة بالزملاء	بين المجموعات	12.408	2	6.204	12.116	.000
	داخل المجموعات	61.447	120	.512		
	الإجمالي	73.855	122			
مجال الثقة التنظيمية	بين المجموعات	4.732	2	2.366	4.709	.011
	داخل المجموعات	60.300	120	.502		
	الإجمالي	65.032	122			

تظهر نتائج الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في مجال الثقة التنظيمية ككل، أصغر من درجة المعنوية ($\alpha \geq 0.05$). ولمعرفة اتجاه الفروق استُخدم اختبار شيفيه؛ والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (21) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة لدى المشرفات وفق عدد الدورات التدريبية

المحور	عدد الدورات التدريبية	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	درجة الدلالة	الدلالة
مجال الثقة التنظيمية	من 1 إلى 5 دورات تدريبية	3.54	0.21	0.52	غير دالة
	من 6 إلى 10 دورات تدريبية	3.75			
	من 1 إلى 5 دورات تدريبية	3.54	*0.79	0.02	دالة
	أكثر من 10 دورات تدريبية	4.33			
	من 6 إلى 10 دورات تدريبية	3.75	0.58	0.21	غير دالة
	أكثر من 10 دورات تدريبية	4.33			

تظهر نتائج الجدول السابق أن الفروق كانت في صالح المشرفات الحاصلات على أكثر من 10 دورات تدريبية، وذلك بفارق ذي دلالة إحصائية مقارنة بالمشرفات الحاصلات على دورة واحدة إلى خمس دورات تدريبية. وقد يرجع ذلك إلى حرص مكاتب وأقسام التعليم على الاستفادة من المشرفات الحاصلات على أكثر من 10 دورات تدريبية في تطوير العمل، وتكليفهن بمسؤوليات قيادية ومنحنهن صلاحيات أكبر، كما أنهن قد يحظين بثقة متبادلة بشكل أكبر في بيئة العمل وفي التعامل مع الزميلات اللاتي يثقن في قدراتهن وإمكاناتهن وما يمتلكن من مهارات، وذلك مقارنة بغيرهن ممن لا يمتلكن دورات تدريبية تخصصية. ويتفق هذا ما جاء في دراسة (Dimer 2015) حيث تعزو إلى تمتع المعلمين بظروف داعمة كبيئة العمل وتعاون المعلم والدعم الإداري عبر تأثير الخلفية الثقافية للقيادة المدرسية للمعلمين وفي ذات السياق تؤكد دراسة عابنة (2017) على ذلك وتعزو إلى تشابه الظروف التي يعمل فيها مديرو المدارس والمعلمين، وشعورهم المشترك بالهم التربوي. وتختلف النتيجة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة حيث لم يرد متغير الدورات التدريبية فيها.

الإجابة عن السؤال الخامس:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والدورات التدريبية؟ وللإجابة عن هذا السؤال استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (22)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الرضا عن إدارة المنظمة	بين المجموعات	1.921	2	.961	1.384	.255
	داخل المجموعات	83.280	120	.694		
	الإجمالي	85.201	122			
الرضا عن بيئة العمل	بين المجموعات	.903	2	.452	.555	.576
	داخل المجموعات	97.711	120	.814		
	الإجمالي	98.615	122			
الرضا عن رئيس العمل المباشر	بين المجموعات	1.826	2	.913	1.191	.307
	داخل المجموعات	91.979	120	.766		
	الإجمالي	93.805	122			
الرضا عن الزملاء	بين المجموعات	1.730	2	.865	1.844	.163
	داخل المجموعات	56.288	120	.469		
	الإجمالي	58.018	122			
مجال الرضا الوظيفي	بين المجموعات	1.413	2	.707	1.153	.319
	داخل المجموعات	73.566	120	.613		
	الإجمالي	74.980	122			

تظهر نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمدينة القنفذة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور، وفي مجال الرضا الوظيفي ككل، أكبر من درجة المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المشرفات التربويات بمختلف مؤهلاتهن قد أقبلن على مهنة الإشراف التربوي بقناعة ورغبة ودافعية، كما أنهن يحصلن على حوافز ورواتب تلبي احتياجاتهن وطموحاتهن، وتتناسب مع ما يمتلكه من مؤهلات علمية مختلفة، إلى جانب سيادة العلاقات الإيجابية في بيئة العمل، مما جعلن يشعرن بالرضا عن حياتهن المهنية. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة القحطاني وعلي (2021) التي أظهرت عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لاختلاف المؤهل العلمي؛ لاحتمال تقارب وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة بين مجالات الدراسة حسب المؤهل. كما استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات تعزى لاختلاف سنوات الخبرة، والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (23)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الرضا عن إدارة المنظمة	بين المجموعات	4.925	2	2.462	3.681	.028
	داخل المجموعات	80.276	120	.669		
	الإجمالي	85.201	122			
الرضا عن بيئة العمل	بين المجموعات	4.243	2	2.121	2.697	.071
	داخل المجموعات	94.372	120	.786		
	الإجمالي	98.615	122			
الرضا عن رئيس العمل المباشر	بين المجموعات	3.812	2	1.906	2.541	.083
	داخل المجموعات	89.993	120	.750		
	الإجمالي	93.805	122			
الرضا عن الزملاء	بين المجموعات	3.530	2	1.765	3.887	.023
	داخل المجموعات	54.489	120	.454		
	الإجمالي	58.018	122			
مجال الرضا الوظيفي	بين المجموعات	3.987	2	1.994	3.370	.038
	داخل المجموعات	70.992	120	.592		
	الإجمالي	74.980	122			

تظهر نتائج الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة،

حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في مجال الرضا الوظيفي ككل، أصغر من درجة المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). ولمعرفة اتجاه الفروق، استُخدم اختبار شيفيه والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (24) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة وفق سنوات الخبرة

المحور	الخبرة	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	درجة الدلالة	الدلالة
مجال الرضا الوظيفي	من سنة إلى 5 سنوات	3.60	0.32	0.79	غير دالة
	من 6 إلى 10 سنوات	3.92			
	من سنة إلى 5 سنوات	3.60	*0.74	0.02	دالة
	أكثر من 10 سنوات	4.34			
	من 6 إلى 10 سنوات	3.92	0.40	0.11	دالة
	أكثر من 10 سنوات	4.34			

تظهر نتائج الجدول السابق أن الفروق كانت في صالح المشرفات التربويات اللاتي تزيد خبراتهن عن 10 سنوات وذلك مقارنة بالمشرفات اللاتي تتراوح خبراتهن من سنة إلى خمس سنوات. وقد يرجع ذلك إلى أن المشرفات التربويات اللاتي لديهن خبرات طويلة يحصلن على حوافز ورواتب أكبر تتناسب مع ما يمتلكه من خبرات إشرافية، ويتمتعن بالاحترام والتقدير والمكانة أكبر من خلال تكليفهن بأعمال قيادية، والاستفادة من خبراتهن من خلال إشراكهن في اتخاذ القرارات، وتفويض الصلاحيات إليهن لتسيير شؤون العمل، وذلك بصورة أكبر مقارنة بالمشرفات قليلات الخبرة؛ الأمر الذي جعلهن أكثر رضا عن المهنة مقارنة بغيرهن. وقد اختلفت النتيجة مع نتائج دراسة القحطاني وعلي (2021) التي أظهرت عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لاختلاف الخبرة. حيث عزى ذلك إلى تقارب وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة بين مجالات الدراسة حسب متغير الخبرة كما جاء في دراسة (القحطاني وعلي، 2021). وقد يشير إلى أن المعلمين على الرغم من تفاوتهم في الخبرة إلا أنهم يتفقون جميعاً على مستويات الرضا الوظيفي في مدارس تبوك، وقد يعزى ذلك إلى أن نمط القيادة يراعي خبرات المعلمين من حيث تفويض الصلاحيات لذوي الخبرة الطويلة، والتعامل مع المعلمين حسب الفروق الفردية وخبراتهم وقدراتهم من خلال حسن التعامل معهم، واستخدام الأساليب الديمقراطية معهم؛ ومن ثم هناك رضا من المعلمين (الحويطي وعبد الفتاح، 2018). كما استُخدم اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف الدورات التدريبية، والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (25)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الرضا عن إدارة المنظمة	بين المجموعات	2.776	2	1.388	2.021	.137
	داخل المجموعات	82.425	120	.687		

			122	85.201	الإجمالي	
.111	2.237	1.773	2	3.545	بين المجموعات	الرضا عن بيئة العمل
		.792	120	95.069	داخل المجموعات	
			122	98.615	الإجمالي	
.152	1.913	1.449	2	2.899	بين المجموعات	الرضا عن رئيس العمل المباشر
		.758	120	90.906	داخل المجموعات	
			122	93.805	الإجمالي	
.008	4.994	2.229	2	4.458	بين المجموعات	الرضا عن الزملاء
		.446	120	53.560	داخل المجموعات	
			122	58.018	الإجمالي	
.070	2.720	1.626	2	3.252	بين المجموعات	مجال الرضا الوظيفي
		.598	120	71.728	داخل المجموعات	
			122	74.980	الإجمالي	

تظهر نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة

($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور، وفي مجال الرضا الوظيفي ككل، أكبر من درجة المعنوية

($0.05 \geq \alpha$). ويستنتى من ذلك محور الرضا عن الزملاء، حيث وجدت فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف الدورات التدريبية، ولمعرفة اتجاه الفروق استُخدم اختبار شيفيه والنتائج يوضحها الجدول الآتي.

جدول (26) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في درجة الرضا عن الزملاء لدى المشرفات التربويات وفق الدورات

التدريبية

المحور	عدد الدورات التدريبية	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	درجة الدلالة	الدلالة
محور الرضا عن الزملاء	من 1 إلى 5 دورات تدريبية	3.62	0.25	0.83	غير دالة
	من 6 إلى 10 دورات تدريبية	3.87			
	من 1 إلى 5 دورات تدريبية	3.62	*0.80	0.03	دالة
	أكثر من 10 دورات تدريبية	4.42			
	من 6 إلى 10 دورات تدريبية	3.87	0.55	0.08	غير دالة
	أكثر من 10 دورات تدريبية	4.42			

تظهر نتائج الجدول السابق أن الفروق كانت في صالح المشرفات الحاصلات على أكثر من 10 دورات تدريبية فهن لديهن درجة من الرضا عن الزملاء بصورة أكبر مقارنة بالمشرفات الحاصلات على دورة إلى خمس دورات تدريبية. وقد يرجع ذلك إلى حرص الزميلات في العمل على الاستفادة من مهارات وخبرات المشرفات التربويات الحاصلات على أكثر من 10 دورات تدريبية، وتقديرهن، وحسن الإنصات إليهن، واهتمامهن بالتعاون معهن، واتباع توجيهاتهن، وعدم الدخول في خلافات وصراعات تنظيمية معهن، وترشيحهن على غيرهن لمراكز القيادة والإشرافية. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة جبارين وآخرون (2018) التي تعزو النتيجة إلى حتمية الدورات التدريبية المكثفة المقدمة للمعلمين الجدد حال التحاقهم بالخدمة والمستمرة طيلة سنوات خدمتهم وما يقدم فيها من مهارات وخبرات متمثلة رغم تغير الزمان والمكان مما يقلل الفارق بينهم وبين المعلمين الأقدم في الخدمة من ناحية الوعي الوظيفي وتقديرهم لمستويات الثقة.

5. ملخص النتائج والتوصيات

تعرض الباحثة في خاتمة الدراسة أبرز النتائج التي توصلت إليها، ثم تضع التوصيات والمقترحات المناسبة في ضوء تلك النتائج.

1.5. عرض ملخص النتائج:

- ❖ أن درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات التربويات كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.27).
- ❖ جاء محور الثقة برئيس العمل في مقدمة المحاور المتحققة، بمتوسط حسابي (4.42)، يليه محور الثقة بالزملاء، بمتوسط حسابي (4.35). ثم محور الثقة بإدارة المنظمة، بمتوسط حسابي (4.21)، بينما يأتي في المرتبة الأخيرة محور الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية، بمتوسط حسابي (4.14).
- ❖ أن درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات في مكاتب وأقسام التعليم في مدينة القنفذة كان بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي (4.26).
- ❖ جاء محور الرضا عن الزملاء في مقدمة المحاور المتحققة، بمتوسط حسابي (4.36)، يليه محور الرضا عن رئيس العمل المباشر، بمتوسط حسابي (4.28). ثم محور إدارة المنظمة، بمتوسط حسابي (4.26)، بينما يأتي في المرتبة الأخيرة محور الرضا عن بيئة العمل، بمتوسط حسابي (4.17).
- ❖ وجود علاقة ارتباطية موجبة وطردية دالة إحصائياً بين درجة الثقة التنظيمية في مكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، حيث بلغ معامل الارتباط (0.890).
- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة من وجهة نظر المشرفات تعزى لاختلاف المؤهل العلمي. بينما وجدت فروق تعزى لاختلاف الخبرة لصالح المشرفات اللاتي تزيد خبراتهن عن عشر سنوات. كما وجدت فروق تعزى لاختلاف الدورات التدريبية لصالح المشرفات الحاصلات على أكثر من 10 دورات تدريبية.
- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفات تعزى لاختلاف المؤهل العلمي وعدد الدورات التدريبية. بينما وجدت فروق تعزى لاختلاف الخبرة لصالح المشرفات اللاتي

تزيد خبراتهم عن 10 سنوات. كما وجدت فروق في محور الرضا عن الزملاء تعزى لاختلاف الدورات التدريبية لصالح المشرفات الحاصلات على أكثر من 10 دورات تدريبية.

2.5. التوصيات:

توصي الباحثة في ضوء ما توصلت إليه من نتائج بما يلي:

- 1- تعزيز مكاتب التعليم لدرجة الثقة التنظيمية من خلال تنظيم عدد من اللقاءات والندوات وورش العمل التي تبين أهمية الثقة التنظيمية وسبل تعزيزها بين منسوبات التعليم.
- 2- عمل مكاتب وأقسام التعليم على تطوير بيئة العمل من خلال تخصيص اعتمادات مالية لتطوير البيئة المادية لها وتدريب منسوباتها في المجالات الإدارية للوصول إلى درجة عال من الجودة يمكن من خلاله الرفع من درجة الثقة التنظيمية والرضا عن بيئة العمل بين منسوباتها.
- 3- عمل مكاتب وأقسام التعليم على تهيئة كافة الظروف المناسبة لتعزيز الرضا الوظيفي للمشرفات، ومن ذلك إشراكهن في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والاهتمام بتلبية احتياجاتهن المختلفة، ومساعدتهن على حل مشكلاتهن، وتحقيق نموهن المهني.
- 4- عمل دراسات إضافية لإثبات هذه العلاقة بين المتغيرين لدى جميع منسوبات التعليم لتعميم نتائجها على الأقسام والمستويات الإدارية المختلفة.
- 5- إيجاد بيئة تنظيمية تسمح للمشرفات بممارسة طاقاتهم الكامنة ودفعهم للنمو والتطوير الذاتي عن طريق المشاركة في صنع القرار في مجال أعمالهم ونطاق خبراتهم وتفويضهم ببعض السلطات وتشجيعهم على الابتكار وتوفير فرص تصقل مهاراتهم وتشبع حاجاتهم.

3.5. المقترحات:

تقترح الباحثة على المهتمين عدداً من الموضوعات والإجراءات التي يرى أنها مهمة ويمكن أن تكمل ما انتهت إليه الدراسة الحالية، ومن ذلك:

- 1- أثر الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة في دافعية الإنجاز لدى المشرفات التربويات.
- 2- درجة الثقة التنظيمية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفات الإداريات.
- 3- درجة السلوك الأخلاقي لدى القيادات الإشرافية بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات.
- 4- أنماط القيادة بمكاتب وأقسام التعليم بمدينة القنفذة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات.
- 5- تقديم الدعم المادي والإعلامي للمبادرات والمنجزات وتخصيص جهة تتوالى المتابعة.
- 6- إعداد دليل إرشادي للمشرفات التربويات عن المصطلحات القيادية والتربوية.

6. المراجع:

1.6. المراجع العربية:

- إسحق، عبد الشكور زكريا وإبراهيم، صديق بلل. (2018). أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين (دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم) رسالة ماجستير جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا.
- أبو حشيش، بسام محمد. (2018). أثر الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط بين قيم الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة الأقصى بغزة. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، (37)، 11.
- أبوعلام، رجاء محمود. (2014). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. دار النشر للجامعات. (ط.9).
- اتش، زينب عبد الله علي والشيراوي، مريم عيسى والخميسي، السيد سعد. (د.ت.). الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملحقين ببرنامج التوظيف المدعوم وغير المدعوم.
- أمحمد، زواق، وبهاش، عبد الحق. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط. مجلة تاريخ العلوم، (7)، 194-212.
- الأسمر، منى حسن. (2017). الثقة التنظيمية بجامعة أم القرى والعوامل المؤثرة فيها دراسة ميدانية. (174) 2.
- البكار، أماني يوسف طالب. (2012). درجة العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بدرجة الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- بن يوب، دلال ولييض، خيرة وفاتح، دبش. (2019). الرضا الوظيفي وأثره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية لمؤسسة "عمر بن عمر" -بوعاتي محمود- جامعة 8 مايو 1945 -قائمة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- بوخمخ، عبد الفتاح وعزيون، زهية. (2008). أثر التحفيز على الرضا الوظيفي للمورد البشري. مجلة الاقتصاد والمجتمع، (5).
- جمال الدين، حمودي، وهيب، اشبيلي. (2019). دور القيادة الداعمة في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين (رسالة ماجستير). قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف.
- جبارين، أسماء وأبو سمرة، محمود وأبو صاع، جعفر. (2018). الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث، 6 (1) 12-23.
- الحويطي، أحمد بن عودة بن سليم وعبد الفتاح، محمد فتحي. (2018). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك. المجلة التربوية 10(51) 515-547.
- حجازي، أحمد. (2016). توسيط الثقة التنظيمية بين الشفافية الإدارية والرضا الوظيفي. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 40(4)، 213-261.
- الحداد، نسيم. (2017). درجة الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بالثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم في العاصمة عمان. [رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط].

- حسية، بليل. (د.ت). العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في الوزارات الجزائرية دراسة تحليلية إحصائية. جامعة زيان عشور بالجلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية، 26(2).
- حمداوي، عمر وبخوش، أحمد. (2011). دور الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، 6 جوان.
- الحرطسي، سرير حياة، كريمة، ربحي. (2020). تأثير أبعاد الثقة التنظيمية على الاعتراض التنظيمي دراسة تحليلية الآراء العاملين في المعمل الجزائري الجديد للمصيريات "NCA" مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 12(13) 265 – 282.
- خوين، سندس رضوي. (2015). الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد- بحث تطبيقي الجامعة المستنصرية- كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم (35).
- دياك، مها علي مصطفى وأبو العلا، ليلي محمد حسني. (2022). المساءلة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس لواء الشونة الجنوبية من وجهة نظرهم. كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط. عمان، الأردن.
- الرشدي، أحمد عبيد وسلامة، كايد. (2015). درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات النفسية والتربوية، 3(12).
- فيصل، الرويشد. (2021). درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف. مجلة جامعة النجاح للبحوث، العلوم الإنسانية، 35(7) 1105-1134.
- الرخيص، مها محمد. (2017). دراسة تحليلية "أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية القانونية، 1. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.26389/ajsrp.r201216>
- الزهراني، صالح غرم الله وصانع، عبد الرحمن أحمد. (2019). القيادة الموزعة لقادة المدارس وعلاقتها بالثقة التنظيمية: دراسة ميدانية على مدارس التعليم الحكومي بمحافظة القويعة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (108)، 196-211.
- زهران، علي السيد بنداري. (2015). العلاقة بين الثقة التنظيمية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة جامعة الأزهر (14).
- زايد، أسماء زهري عبد الله وأبو سمرة، محمود أحمد. (2018). الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين وعلاقتها بالانتماء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. جامعة القدس، فلسطين.
- زهراوي، مريم. (2017). دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي. جامعة صالح بوبنيدر- قسنطينة، (13).
- سليمون، ريم ميهوب ومعلا، سوسن و سليمان، هلا و صبيحة، فؤاد حسن. (2017). دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على معلمي التربية الفنية في مدينة طرطوس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تشرين، 39 (1)، 491 – 511.
- السفري، فاطمة إبراهيم والحريري، رنده. (2021). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات. رسالة ماجستير غير منشورة. جدة: جامعة دار الحكمة: كلية العلوم الصحية والسلوكية والتعليم.

- الشهري، عبد الله عوض محمد. (2020). درجة ممارسة الشفافية الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. (17) 361-390.
- الشقيرات، محمد فلاح محمد والجازي، رائدة عبد الكريم دعسان. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظة معان للقيادة التحولية وعلاقتها بدرجة الثقة التنظيمية لدى المعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية (9) 3.
- الشاماني، عبد الرحمن كريم محمد. (2021). الثقة التنظيمية وأثرها في إدارة الأزمات دراسة تطبيقية لعينة من موظفي كلية التربية في جامعة سمراء. 17، (67).
- الشمري، فوزية. (2020). درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بدرجة الثقة التنظيمية لدى المعلمات والعلاقة الارتباطية بينهما. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 35 (4)، 310-251.
- الشهومي، سعيد بن راشد بن علي والحداي، داود عبد الملك يحيى والدياء، عبد المجيد محمد عبد الوهاب. (2022). أثر أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان على تماثلهم التنظيمي. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، 6 (25) يناير، 284- 255 .
- شديفات، فواز عبد الله نويغ والحوري، سليمان إبراهيم. (2015). أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين (رسالة ماجستير). كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت. الأردن.
- صادق، محمد فكري فتحي وأحمد، دينا علي حامد. (2019). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 73 (1)، 305-244.
- الطجم، عبد الله والسواط، طلق. (2015). السلوك التنظيمي المفاهيم - النظرية - التطبيقات. (ط.5). دار حافظ للنشر.
- عبابنة، صالح وعبابنة، إلهام. (2017). الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية الأردنية تجاه المعلمين والطلبة وأولياء الأمور من وجهة نظر مديري المدارس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 18 (4)، 624-595.
- العون، سالم والدليمي، سامر نيسان أحمد. (2018). أثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة الأنبار، كلية الإدارة والاقتصاد 10، 21، 252 - 220.
- العسمي، سماح عبد القادر والحنيطي، محمد بن فالح. (2019). أثر الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة ميدانية على الهيئة العامة للطيران المدني بمحافظة جدة). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية (6) 3.
- العنزي، مالك محمد والخضر، عثمان محمود وجاد الرب، هشام. (2020). تأثير إدراك العدالة التنظيمية في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال المزاج والثقة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 4 (13).
- عبد الله، عيسى عبد الله صالح محمد والخميسي السيد، سلامة إبراهيم وعثمان، راينا وصفي وقواط، مروة ماهر. (2022). معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. مجلة كلية التربية. جامعة دمياط (37)، 80، 3.
- فلمبان، إيناس فؤاد نواوي والوديناني، محمد بن معيض جويعيد. (1429). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. جامعة أم القرى، كلية التربية.

- قريرة، عبد المنعم صالح أبو نيران والفيض، أنبيه صاح علي. (2021). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيها. مجلة جامعة سيها للعلوم البحثية والتطبيقية.
- القحطاني، علي محمد قاسم عبيد وعلي، فهمي أحمد. (2021). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن. كلية التربية، عدن، جامعة عدن، اليمن.
- القرني، عزيزة ظافر والغامدي، رحمة محمد. (2019). درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بقرن وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى المعلمات. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 35 (4)، 198-222.
- محمد، لقاء سوادى ولفته، بيداء ستار. (2020). أبعاد الثقة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق المكانة الاستراتيجية للمصارف/بحر تطبيقى على عينة من المصارف العراقية الخاصة. مجلة دراسات محاسبية ومالية، 15، (53).
- المعشر، زياد يوسف والطراونة، مجولين عصري. (2012). أثر موضوعية نظام تقييم الأداء على الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المعلمين في مديريات التربية والتعليم في الكرك في الأردن. المجلة الأردنية لإدارة الأعمال، 8 (4)، 624-652
- المطيري، زكية بنت ذياب بن شهاب. (2022). الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية 6 (27) 227-280.
- محمد، حافظ عبد الكريم والخضر، الشيخ محمد وإبراهيم، العليش محمد الحسن. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة في بعض الجامعات السودانية في ولاية الخرطوم 2014-2017 مجلة الدراسات العليا: جامعة النيلين-كلية الدراسات العليا، 12 (48)، 20-41. <http://search.mandumah.com/Record/951648>
- ميلود، شريف. (2019). دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الرضا الوظيفي – دراسة ميدانية لبلدية العناصر ولاية برج بو عويريج (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة محمد بوضياف – المسيلة.
- هاشم، عادل عبد الرزاق سعيد. (2019). العلاقات العامة وعلاقتها بالرضا الوظيفي المستقبل: دراسة علمية تحليلية لعينة من المؤسسات الصناعية في اليمن والسعودية. دار اليزوري.
- الهيبة، عهود فلاح مجبل والسعود، راتب سلامة. (2018). درجة الثقة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الكويت، وعلاقتها بالسلوك الإبداعي للعاملين معهم. الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، 3، (3).

2.6. المراجع الأجنبية:

- Artar, M., & Erdil, O. (2017). Relationship between Job Satisfaction, Organizational Trust and Work Alienation. In & M. Özşahin (Ed.), Strategic Management of Corporate Sustainability, Social Responsibility and Innovativeness, vol 34. European Proceedings of Social and Behavioral Sciences. 194-205. Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.12.02.17>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., and Gomez-Fuentealba, N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. Retos

Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11(22), pp. 339-352.
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Demir, R. (2015). Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: the mediating role of organizational trust. *Journal Elsevier Procedia - Social and Behavioral Sciences* 156, 231 – 235.

Silla, I., Gamero, N., & Picazo, C. (2020). The Cross-level Relationship Between Organizational Trust in Leadership and Job Satisfaction. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20 (4), 1275-1283. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.4.12>

Lavdrim Fatmir Reçica, Altan Doğan. (2019). The Relationship between Job Satisfaction, Organizational Trust and Intention to leave the Job: A Comparative Study Between Kosovo and Turkey *Acta Universitatis Danubius. Oeconomica ; Galati* 2, 173-189, 15.

جميع الحقوق محفوظة © 2022، الباحثة/ فاطمة بنت إبراهيم السفري، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v4.43.1>