



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

**الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات في مدارس التعليم
العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل بالمملكة
العربية السعودية**

إعداد

الباحث / أحمد بن محمد حمود العتيق

باحث في درجة الدكتوراه - قسم الإدارة التربوية - جامعة الملك سعود بالرياض

﴿ المجلد الثاني والثلاثين - العدد الثاني - جزء ثاني - أبريل ٢٠١٦ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات المدرسية في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدارس التعليم العام بمنطقة حائل وفقاً لأبعاد (الرواتب والمكافآت - بيئة العمل - المهام والواجبات في العمل - العلاقة بين الزملاء والرؤساء - التقدير واحترام الذات) ، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية (المؤهل التعليمي ، العمر ، الخبرة العملية ، المستوى الوظيفي ، المرحلة الدراسية) . وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من جميع محضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية ، بأسلوب الحصر الشامل ، حيث أعد الباحث استبانة لقياس الأبعاد الموضحة ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : ان مستوى الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل وفقاً لاستجابات افراد عينة البحث مجتمعة جاءت بدرجة متوسطة ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية وذلك في جميع مجالات البحث والمجالات مجتمعة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي و العمر و سنوات الخبرة. بينما وجدت فروق دالة احصائياً وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي في مجال الرضا عن التقدير واحترام الذات ، كما وجدت فروق دالة احصائياً على أبعاد الرضا الوظيفي وعلى الأبعاد مجتمعة تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية . ومما أوصت به الدراسة الاهتمام بمحضر المختبر وبيئته العملية وتزويده بالمكافآت والحوافز .

Study Abstract

The study aimed to identify the level of Job Satisfaction for Laboratories Technicians at Intermediate and Secondary Stages in the Public Schools in Hail Region according to the following variables (Salaries and Bonus – Work Environment – Tasks and Orders- Relationship with Colleagues and Superiors- Appreciation and Self-esteem), and to detect the differences of the job Satisfaction level according to some personal variables , so the researcher has used the descriptive approach to achieve the aim of the study . The study sample contained all laboratories managers at the intermediate and secondary stages with complete census approach where the researcher prepared a questionnaire to measure the said dimensions. The study research achieved important results as follows: the results indicated that the degree of job satisfaction level of laboratories technician at the intermediate and secondary stage at Hail region according to the responses of study sample at all was average, also the results indicated that there weren't any statistically differences at all research fields according to the variable of scientific qualification , age and years of experiences while there were statically differences according to the variable of job level in the field of Acceptance of Appreciation and Self-esteem and in favor of the first level .

The study recommended that laboratories should be taken cared and developed being one of the most important facilities of schools , that support the teaching of science subjects by the responsible authorities , and to make laboratories a suitable environment for their managers by providing them with all equipments needed for laboratory work in order to match the quotient evolution in science curriculums.

مقدمة:

يعود الاهتمام بالموظف كعنصر مهم في المنظمة ، لبداية تطور الفكر الإداري الحديث ، حيث ركزت النظرية العلمية لفريدريك تايلور (١٩١٢) وكذلك معظم نظريات الإدارة الكلاسيكية على الإنتاجية وذلك باستخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات واتخاذ القرارات وفي اختيار المواد والأجهزة والعاملين ، وتحديد الأعمال الموكلة إلى العاملين بحيث توفر الإدارة التعليمات وإرشادات الأداء الأمثل للعمل مع التركيز على التخصص في العمليات والتنظيم .

ومع بداية الثلاثينات بدأ الظهور الملموس للعنصر البشري في المنظمة من خلال دراسات مصانع هوثورن ، والتي أسهمت أسهاماً عظيماً لفكر الاتجاه الإنساني في المنظمات ، ومنها بدأ الالتفات إلى الموظف وإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية لزيادة إنتاجية المنظمة ، حيث ظهر السلوك التنظيمي كأحد فروع علم الإدارة الذي لفت الانتباه للعناية بالموارد البشرية والظروف التي تعمل فيها (بدر ، ١٩٩٥).

ويفرض البعد الإنساني والاجتماعي لكافة أنواع المنظمات التي يقيمها أفراد المجتمع بدراسة العنصر البشري في هذه المنظمات ، لذلك نجد أن معظم المنظمات الحديثة أوجدت إدارة خاصة تعنى بالموارد البشرية والوقوف على احتياجاتها والتحقق من مدى رضاها الوظيفي سعياً لزيادة دافعيته وانتمائها للمنظمة ولتحقيق أهدافها .

وفي هذا الإطار تأتي المدرسة كأحد المنظمات الحديثة التي يتوقف نجاحها وتحقيق أهدافها على كفاءة وفاعلية منظومة العمل التربوي والإداري حيث اهتمت الدراسات التربوية بشكل عام بأعضاء المجتمع المدرسي من مدير ووكيل ومعلم ومرشد طلابي ومحاضر مختبر وأمين مصادر التعلم ، وبالعوامل التي تؤثر في أدائهم باعتبارهم جوهر العملية التعليمية.

ويعتبر الرضا الوظيفي من بين العوامل المطلوبة لفهم قضايا تنظيمية عديدة كالالتزام والتسرب أو ترك العمل ، ومن ثم يصبح هناك سبب اقتصادي وجيه لاهتمام المؤسسات بدراسة الرضا الوظيفي مادام له تأثيره على انتظام العاملين في التنظيم ، فارتباط الرضا الوظيفي بالغياب والتسرب كشفت عنه دراسات سابقة وكلاهما مكلف للتنظيم وبالتالي يعتبر الرضا مؤشراً على فاعلية التنظيم (الدخيل عبدالله ، ١٩٩٧) .

ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا أو عدم الرضا في المجتمع المدرسي ، يشير إلى هذه العوامل كيم و لودمان (1994) Loadman & kim بسبعة محددات تنبئ عن الرضا عن العمل وهي : التفاعل مع الطلاب ، التفاعل مع الزملاء ، التحديات المهنية ، الاستقلالية المهنية ، ظروف العمل ، الراتب ، فرص النهوض. ووفقاً لـ شان (1998) shan فإن الرضا الوظيفي للمعلم يشكل مؤشراً لبقاء المعلمين ، ومحدداً للالتزام المعلمين ، وبالتالي مساهماً في فعالية المدرسية (Bull, 2005) .

ومحضر المختبر المدرسي بصفته عضواً مهماً ويشترك مع بقية أعضاء المجتمع المدرسي في تحقيق أهداف العملية التعليمية فإن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات بمدارس التعليم العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل ،،، سائلاً من الله العليّ القدير التوفيق والسداد .

مشكلة البحث :

تأتي هذه الدراسة من خلال ما لاحظته الباحثة في عمله كمشرف للمختبرات المدرسية أن هناك عزوفاً عن الاستمرار في العمل عند محضري المختبرات فالكثير منهم يحاول الانتقال إلى جهات تعليمية أخرى كالجوامع مثلاً أو يحاول التحول إلى العمل الإداري أو يقوم بإكمال دراسته في البكالوريوس في مجال آخر ليتمكن من التحول إلى معلم في تخصصه الجديد مما يشير إلى أن العديد من محضري المختبرات ممن تتاح لهم فرصة التغيير إلى مجال آخر لا يرغبون في الاستمرار في عملهم كمحضري مختبرات .

كما لاحظ الباحثة من خلال زيارته الميدانية المتكررة لمدارس منطقة حائل المتوسطة والثانوية أن معظم محضري المختبرات المدرسية يميلون إلى أداء الأعمال الإدارية مما هي ليست من اختصاصهم (سواءً برغبة منهم أو بتكليف من مدير المدرسة ورضاهم) هرباً أو عزوفاً عن العمل في المختبر المدرسي الذي هو من اختصاصهم .

وتأتي هذه الدراسة الحالية في محاولة لاستقصاء مستوى رضا محضري المختبرات في مدارس منطقة حائل المتوسطة والثانوية في ضوء المستجدات التي طرأت على وضع محضري المختبرات في المدارس خاصة بعد التحسن الذي طرأ على مستوياتهم التعليمية ،

وكذلك زيادة بدل الخطر الذي يصرف لمحضري المختبرات في المرحلة الثانوية من ٢٥٠ ريال إلى ٧٠٠ ريال شهرياً ، وكذلك بعد إقرار العديد من الجامعات السعودية ومنها جامعة حائل فتح برنامج البكالوريوس لعلوم المختبرات المدرسية بدءاً من العام الدراسي ١٤٣٤ - ١٤٣٥ هـ مما يعني إتاحة الفرصة لهم لتحسين تأهيلهم الأكاديمي ومنه تحسين وضعهم الوظيفي ، وكذلك توجه الوزارة في تفعيل المختبر المدرسي من خلال إقرار مشروع تفعيل المختبرات المدرسية في المرحلة الثانوية بدءاً من العام الدراسي ١٤٢٧/١٤٢٨ هـ والمرحلة المتوسطة والابتدائية بدءاً من عام ١٤٣٣ / ١٤٣٤ هـ مما يؤكد الأهمية البالغة للمختبر المدرسي ولمحضر المختبر في العملية التعليمية (وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢٧) .

فكان لابد من إجراء دراسة تكشف عن الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات المدرسية في المرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بصورة أدق في طرح السؤال الرئيس التالي:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات المدرسية في المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل من وجهة نظرهم ؟

أسئلة البحث :

- ١- ما درجة الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات المدرسية في المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل وفقاً للرضا في أبعاده التالية (الرضا عن الرواتب والمكافآت - الرضا عن بيئة العمل - الرضا عن المهام والواجبات في العمل - الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء - الرضا عن التقدير واحترام الذات) .
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات محضري المختبرات المدرسية بالمدارس المتوسطة والثانوية حول درجات رضاهم الوظيفي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي ، والعمر ، والخبرة العملية ، والمستوى الوظيفي، والمرحلة الدراسية ؟

أهداف البحث:

هدفت الدراسة بصورة رئيسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- ما درجة الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات المدرسية في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمدارس التعليم العام بمنطقة حائل وفقاً لمتغيرات (الرضا عن الرواتب والمكافآت - الرضا عن بيئة العمل - الرضا عن المهام والواجبات في العمل - الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء - الرضا عن التقدير واحترام الذات)

٢- الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية وتشمل: المؤهل التعليمي ، العمر ، الخبرة العملية ، المستوى الوظيفي ، المرحلة الدراسية (محضري المختبرات) .

أهمية البحث:

تظهر أهمية الدراسة فيما يلي:

١- الأهمية العلمية : إضافة أداة جديدة تتمثل في استبانة الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات ، وتسهيل الضوء على أحد أهم أعضاء المجتمع المدرسي الذين يقومون بأدوار مساندة لزملائهم المعلمين .

٢- الأهمية التطبيقية : تسهم الدراسة في تحديد درجات الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات المدرسية مما يفيد الجهة المسؤولة عنهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي للأفراد لزيادة الإنتاجية وتحسين سير العملية التربوية .

حدود البحث :

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على موضوع الرضا الوظيفي بأبعاده التالية:

- ١- الرضا عن الرواتب والمكافآت.
- ٢- الرضا عن بيئة العمل .
- ٣- الرضا عن المهام والواجبات في العمل.
- ٤- الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء.
- ٥- الرضا عن التقدير واحترام الذات.

وذلك نظراً لأهمية تلك الأبعاد في فعالية المختبر المدرسي

الحد البشري : محضري المختبرات المدرسية في المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل.

الحد الزمني : تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٣-١٤٣٤ هـ .

مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي : ويعرف الباحث الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات إجرائياً بأنه : عبارة عن مشاعر نفسية إيجابية يبديها محضر المختبر تجاه العمل والعاملين والمدرسة يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية والرغبة في الاستمرار بالعمل لدى المدرسة نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من هذا العمل الذي يقوم به.

محضر المختبر : يتبنى الباحث تعريف وزارة المعارف (١٤١٢ هـ) لمحضر المختبر بأنه: " موظف مختص لديه مؤهلات مطلوبة وخبرة كافية للعمل بالمختبرات ويقوم بتنظيم المختبر والإشراف على أثاته وأجهزته وما به من محاليل وأدوات " .

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي والذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منه وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها" (العساف، ٢٠٠٦) .

وقد اختار الباحث هذا المنهج (المنهج الوصفي) لكونه ملائماً لطبيعة البحث وتحقيق أهدافه ، وحتى يمكن الوصول إلى إجابات تسهم في وصف وتحليل نتائج استجابات محضري المختبرات في مدارس التعليم العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل حول الرضا الوظيفي.

الاطار النظري والدراسات السابقة :

الدراسات السابقة :

هدفت دراسة العرفج (٢٠١٢) إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في مجال الحاسب الآلي في جميع المراحل الدراسية في مدارس التعليم العام (بنين) في محافظة الأحساء ، وتبين من نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لأولئك المعلمين متوسطة وقد وقعت أربعة مجالات أعلى من المتوسط وهي تنازلياً : مجال المهام الوظيفية ، مجال الدعم الإداري ، مجال العلاقات الاجتماعية ، مجال الأمن والسلامة ، ووقع مجالان بين المستوى المتوسط والضعيف وهما : مجال الموارد والتجهيزات المادية ، مجال التطوير المهني ، ووقع مجال واحد أقل من المستوى الضعيف وهو مجال الراتب والمكافآت والتعويضات .

أما دراسة البلادي (٢٠١١) فقد هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة في مدينة مكة المكرمة ، وتكونت عينة الدراسة النهائية من (٧٨) مديراً من مديري المدارس المتوسطة بالتعليم العام الحكومي العاملين في مدارس التعليم العام للبنين التابعة لإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣١ هـ وهم يشكلون مجتمع الدراسة كاملاً. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، حيث يتناسب مع أهداف دراسته ، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث اشتملت على الرضا بأبعاده الآتية (الوظيفة - العائد من الوظيفة - العلاقات الإنسانية - اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم)، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في الرضا عن (الوظيفة ، العائد من الوظيفة ، العلاقات الإنسانية) من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية . بينما تبين إن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة في الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية التعليم والتعلم من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة . كما اوضحت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير مكتب التربية والتعليم التابعة له المدرسة ، ويلاحظ أن الفروق لصالح مديري المدارس في مكتب الوسط والغرب ، وكذلك توجد فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ، ونوع المبنى المدرسي ، والمؤهل التعليمي.

أما دراسة المقابلة (٢٠١١) فقد هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي التي يحظى بها معلمو ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم ، وقد بلغت عينة الدراسة (١٧٨) معلماً موزعين على (١٤) مدرسة ثانوية بمملكة البحرين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، واستخدم الباحث المنج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث اشتملت على محاور الرضا بأبعاده الآتية (الوقت وأهميته - تقدير الذات - مدير المدرسة - المسؤولية والعمل - الاتجاهات نحو العمل - الترقى والأجر) ، وقد توصل الباحث إلى أنه دلت المتوسطات الحسابية على أن مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً كما يأتي : مجال الوقت وأهميته ، مجال المسؤولية والعمل ، مجال الاتجاهات نحو العمل ، مجال الترقى والأجر ، وقد أوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس وكانت لصالح فئة الإناث في مجالات : مدير المدرسة ، الترقى والأجر ، الاتجاهات نحو العمل ، الوقت وأهميته .

أما دراسة الشمري (٢٠١٠) فهتفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي بين معلمات مراحل التعليم العام (ابتدائي ، ومتوسط ، ثانوي) وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات التعليم العام بمراحله الثلاث في محافظة رفحاء ، حيث توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي بين معلمات مراحل التعليم العام (ابتدائي ، ومتوسط ، ثانوي) بأنه رضا عال حيث بلغت نسبتهن (٧٢.٨ %) .

فيما كانت دراسة فلميان (٢٠٠٩) تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : ان كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي ، ووجود علاقة ارتباطيه إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي .

أما دراسة الفالح (٢٠٠٥) فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع محضري المختبرات في مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض وعددهم (٢٣٢) محضر مختبر ، وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية : المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لمحضري المختبرات جاءت ما بين (٢.١٣-٤.٦٨) وبمتوسط عام بلغ (٣.٧٢) وهذا يعني أن محضري المختبرات يتمتعون برضا وظيفي بدرجة متوسطة .

أما دراسة (Briones , Taberero , Arenas ,2010) فقد استندت هذه الدراسة على تطبيقات النظرية المعرفية الاجتماعية ، وكان الهدف منها هو دراسة أثر العديد من العوامل الديموغرافية والنفسية والاجتماعية المشاركة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين ، وقد تألفت عينة الدراسة من ٦٨ معلماً من معلمي المدارس الثانوية في مدريد والميريا ، متنوعي الثقافات وبمتوسط أعمار تتراوح بين ٤٣-٥٦ سنة . وقد أظهرت تحليلات النتائج أن رضا المعلمين في المدارس الثانوية ناتج من علاقة إيجابية لتحقق الشخصية للمعلمين ، وكذلك نتيجة دعم الزملاء . أما الأثر السلبي على الرضا الوظيفي فكان نتيجة الإجهاد العاطفي ، في حين كان عامل الكفاءة الذاتية للمعلم عامل ثانوي في التأثير على الرضا الوظيفي .

أما دراسة (Albert,Davia,2005) فقد هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الدخل ومستوى التعليم والرضا الوظيفي ، وبناءً عليها يتم إنشاء مؤشر أو مقياس للرضا الوظيفي والتعليم من جهة ، للرضا الوظيفي والأجور من جهة أخرى .

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية وبارزة بين مستوى التعليم والرضا الوظيفي بالرغم من انخفاض الأجور وذلك في دول جنوب الإتحاد الأوروبي (باستثناء أسبانيا) ، أكثر منها في دول شمال أوروبا خصوصاً في البلدان الناطقة باللغة الانجليزية ، كما وجد أن الأفراد الأكثر تأهيلاً أكاديمياً هم الأقل في مستوى الرضا الوظيفي وقد سجل هذا في كل من اليونان والبرتغال .

أما دراسة (Giacometti ,2005) فقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة العوامل أو المزيج من العوامل المؤثرة على رضا المعلمين والتي يقررون على إثرها البقاء أو ترك مهنة التدريس ، وقد شملت العينة ٤٥٠ معلماً من معلمي السنة الأولى والثانية والثالثة (بواقع ١٥٠ معلم من كل فئة) ومن جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية . وقد أظهرت الدراسة أن أهم العوامل المؤثرة على رضا المعلمين هي مرتبة حسب الأهمية : العوامل العاطفية - المجتمع المدرسي - دعم المجتمع المحلي - دعم التعليم - إعداد المناهج في التدريس - إدارة الطلاب - تقييم الطلاب - التعاون - الراتب والمنافع المادية - الدافعية للتعليم - الصدمة الثقافية .

التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد استعراض مجمل الدراسات السابقة أتضح أنها قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلفت الموضوعات التي تناولتها ، وبالرغم من تعدد هذه الدراسات وتمحورها حول موضوع الرضا الوظيفي وأنها تمت جميعها في الوسط التربوي إلا أنه يلاحظ ندرة الدراسات التي اهتمت بالرضا عن العمل لدى المحضرين أو الهيئة المساندة في المدرسة بصفة عامة كأمناء المكتبات أو محضري المختبرات ومعامل الحاسب الآلي أو أمناء مصادر التعلم .

وتتقاطع الدراسة الحالية مع دراسة (الفالح ، ٢٠٠٥) . إلا أن ما يميز الدراسة الحالية أنها تدرس واقعاً جديداً تعيشه الفئة المستهدفة وهم (محضري المختبرات)

الإطار النظري :

يعد الرضا الوظيفي مؤشراً هاماً لنوعية الحياة في المنظمة وثقافتها التي تؤمن بها وتعمل بموجبها ، ولئن كان الرضا الوظيفي هاماً بالنسبة للأفراد وهو حق مشروع في حد ذاته ، فهو هام في نفس الوقت للمنظمة وله الأثر نفسه عليها ، وفي استمرارها وبقائها لتحقيق التنافسية مع المنظمات الأخرى والنهوض بمستوى العمل فيها .

الرضا الوظيفي وإشكالية المفهوم**Job satisfaction and concept's Obstacle**

خضع مفهوم الرضا الوظيفي Job satisfaction لروى فكرية عديدة مستمدة من التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسدة له ، ولهذا تباينت أفكار الباحثين حيال صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي ، ويعود هذا التباين إلى أن الرضا الوظيفي ظاهرة معقدة تتضمن عدة عوامل كالراتب ، وظروف العمل ، والإشراف ، والدافعية الفردية ، والعمل ذاته ، وكذلك من أسباب تعدد تعريفاته هو اختلاف النظريات التي تحدثت في العوامل المسببة له ولاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وكذلك تعرضهم له وفقاً لطبيعة تخصصاتهم ، وكان من نتيجة ذلك أن تعددت تعريفات الرضا الوظيفي ولم يتفق عليها جميع الباحثين .

أنواع الرضا الوظيفي Types of job satisfaction :

يقسم الرضا إلى عدة أقسام وفقاً لاعتبارات معينة كالتالي:

- ١- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته ، ويتفرع بدوره إلى :
 - أ- الرضا الوظيفي الداخلي : ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف مثل :الاعتراف والتقدير ، القبول ، الشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.
 - ب- الرضا الوظيفي الخارجي :ويتعلق بالجوانب الخارجية البيئية للموظف في محيط العمل مثل :المدير ، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل.
 - ت- الرضا الكلي العام وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

- ٢- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه ، ويتفرع بدوره إلى :
 - أ- الرضا الوظيفي المتوقع :ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
 - ب- الرضا الوظيفي الفعلي :يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع ، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي (الرويلي ، ١٤٢٢)ويجمل آل ناجي ؛ المحبوب (١٩٩٣) الرضا الوظيفي باعتبار شموليته في نوعين فقط :

الرضا الجزئي : وهو استجابة العاملين المتعلقة بمحتوى العمل أو ببيئة العمل لبعض جوانب الوظيفة.

الرضا الكلي : وهو المحصلة النهائية لاستجابات العاملين الوجدانية بالنسبة لوظيفتهم .

أهمية الرضا الوظيفي :

يرى الدخيل عبدالله (١٩٩٧) أن أهمية الرضا تتحدد فيما يلي :

- ١- إن دراسة الرضا الوظيفي باعتباره مؤشراً على نوعية الحياة للعاملين .
- ٢- تزداد أهمية دراسة الرضا الوظيفي مع ازدياد القلق حول تأثيرات العمل في التنظيم على الأفراد .
- ٣- إن دراسة الرضا الوظيفي من بين العوامل المطلوبة لفهم قضايا تنظيمية عديدة كالالتزام أو التسرب أو ترك العمل ، ومن ثم يصبح هنالك سبب اقتصادي وجيه لاهتمام المؤسسات بدراسة الرضا الوظيفي .

ووفقاً لـ برانهام (Branham,2008) فإن مؤسسة ساراتوجا تقدر متوسط تكلفة خسارة الموظف الواحد بنحو ضعف الراتب السنوي لهذا الموظف ، وتقدر تكلفة الموظفين غير المرتبطين بالعمل في اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية ما بين ٢٥٤ - ٣٦٣ مليار دولار في السنة تقريباً ، وتقدر تكلفة الغياب وحده التي تعد في حد ذاتها علامة على عدم ارتباط الموظف بالعمل بنحو ٤٠ مليار دولار سنوياً . ومع ذلك فالأمر لا يتعلق فقط بتكاليف ترك العمل الباهظة ، فقبل ترك الموظف العمل بفترة طويلة ، يصبح غير مرتبط ببيئة العمل . والموظف غير المرتبط بعمله يكون غير ملتزم أو ضعيف الإنتاج أو كثير التغيب أو قد يعتمد الأضرار بمصالح الشركة . وهكذا فإن دافع الاهتمام بالرضا الوظيفي هو دافع اقتصادي بالدرجة الأولى.

ولابد هنا من الإشارة إلى أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء قد لا تكون علاقة واضحة ومباشرة كما يقدمه نموذج بورتر ولولر (Porter & Lawler ,1967) بل هي أكثر تعقيداً كما تصوره النماذج النظرية الحديثة ، إضافة إلى ذلك يعتقد أن المستويات المنخفضة للرضا الوظيفي يمكن أن تتسبب في ظهور مشاكل كبيرة مثل : ارتفاع معدلات الغياب ، واستبدال الموظفين . (السبيعي ، ٢٠٠٩) (عاشور ، ١٩٨٢) .

ويرى الباحث أن أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على محضري المختبرات قد تكون على النحو التالي:

- ١- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى محضري المختبرات في المراحل المختلفة مما قد يساهم في النمو المهني لهم .
- ٢- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب المحضرين في مدارسهم المختلفة.
- ٣- إن محضر المختبر ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع قد يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته ، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- ٤- إن محضري المختبرات الأكثر رضا عن عملهم قد يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- ٥- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل ، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج .

نظريات الرضا الوظيفي : Theories of job satisfaction

هناك العديد من النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي ، وهي ذات أهمية بالغة حيث ساعدت على بلورة أفكار موضوعية حول مفهوم الرضا الوظيفي وتفسيره بشكل عام ، ويرى القحطاني (٢٠١١) أن معظم نظريات الرضا الوظيفي خرجت من رحم الدراسات السلوكية المتعلقة بدافعية العمل Work motivation والأبحاث ذات الصلة تنظيراً وتوصيفاً وقياساً وتفسيراً ، وقد قسم الباحثون هذه النظريات حول الرضا الوظيفي إلى نوعين : نظريات تناولت محتوى العمل نفسه وطبيعة ذلك المحتوى (content theories) ، ونظريات تناولت سياق العمل (process theories) من خلال دراسة بيئة العمل ، وتشير عوامل محتوى العمل إلى العوامل التي تستطيع مستقلة التأثير في كم ونوع الرضا الوظيفي ، بينما تشير عوامل سياق العمل إلى العوامل التي لا تستطيع مستقلة التأثير في كم ونوع الرضا الوظيفي لكنها تدعم عوامل المحتوى سلباً وإيجاباً .

ومن أهم هذه النظريات:

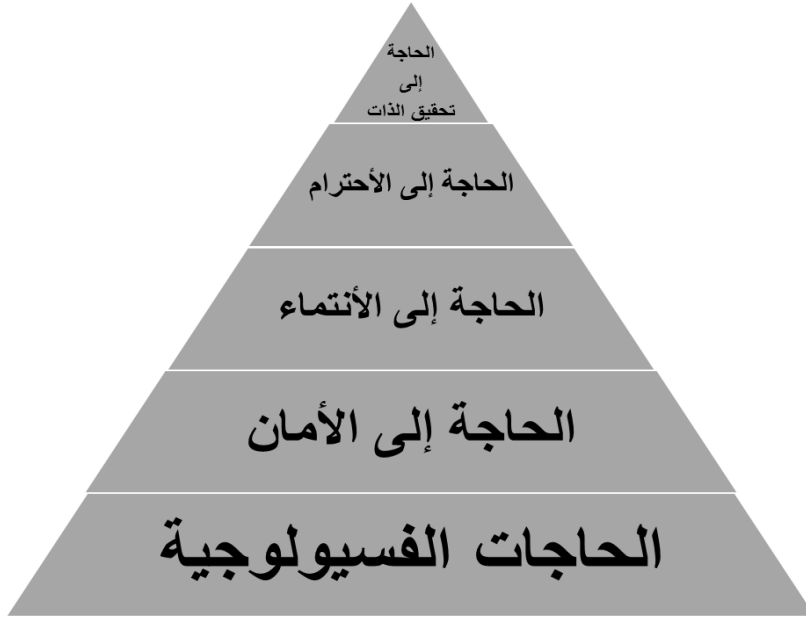
نظرية الحاجات لـ ماسلو Maslow Hierarchical Needs

وتعد من أهم النظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي ، ووفقاً لنظرية ماسلو فإن الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توتراً وفقداناً أتران ، ويعتقد أن حاجات الإنسان لا تنتهي ، فكلما تم إشباع حاجة ظهرت حاجة أخرى وقد رتب ماسلو تسلسل الحاجات حسب الشكل التالي : وقد أكد ماسلو Maslow أن الأطر التنظيمية التي تكون فيها فرصة كبيرة لإشباع الحاجات الإنسانية تزيد من فاعلية أداء الأفراد في العمل ورضاهم عنه (الخصاونه ، ٢٠٠٠ ، في الزبون وآخرون) .

وتستند هذه الهرمية أو تدرج الحاجات إلى افتراضين أساسيين هما:

أن الحاجة غير المشبعة هي التي تدفع السلوك وعندما يتم إشباع الحاجة فإنها لن تعود دافعة للسلوك ، ولهذا فإن الحاجات العليا عند غالبية الناس تكون هي الأقل إشباعاً بالمقارنة مع الحاجات الدنيا (سلامة ، ٢٠٠٣) .

إن جوهر نظرية ماسلو أن الحاجات الإنسانية ترتب نفسها في تدرج هرمي من حيث مدى قوتها وإلحاحها . وبعبارة أخرى فإن ظهور حاجة معينة يتوقف في العادة على مدى إشباع المسبق لحاجة أخرى أكثر إلحاحاً ، وكذلك ليس هناك حاجة أو دافع يمكن تناوله بشكل منعزل أو منفصل ، فكل دافع يرتبط بمدى إشباع أو عدم إشباع الدوافع الأخرى (shafrits,hyde,parkes,2010).



المصدر : الشرايده ، الرضا الوظيفي - أطر نظرية وتطبيقات عملية .

والحاجات العليا (حاجات المستويات الثلاثة الأخيرة) في سلم ماسلو تظهر متأخرة في حياة الفرد ، كما أن الحاجات الدنيا هي حاجات ضرورية للمحافظة على بقاء الفرد في حين أن الحاجات العليا هي حاجات لازمة لسعادة الفرد وأمنه وغالباً يؤدي كبتها إلى أمراض نفسية كما أن طرق إشباع الحاجات الدنيا محددة أما الحاجات العليا على خلافها لها طرق شتى لإشباعها (زويلف، ١٤١٩ ، في فلمبان)

الجدير بالذكر أنه حتى لو تحققت جميع الحاجات السابقة ، فما زال علينا أن نتوقع غالباً (إن لم يكن دائماً) أن يتطور نوع جديد من عدم الرضا والتملل ، ما لم يكن الفرد يعمل فيما يعتقد أنه يلائمه . فالرسم يجب أن يرسم والشاعر يجب أن ينظم الشعر .

وكي يبلغ الشخص غاية السعادة ، يجب أن يكون الإنسان ما لم يستطيع أن يكونه . ويمكن أن نطلق على الحاجة أسم تحقيق الذات (ماتيسون ، أيفانيسفس ، ١٩٩٩).

وعلى الرغم من أن هذه النظرية لا تفسر بشكل واضح وكلّي الحفز الإنساني أو المقصود بعملية الإشباع إلا أن مساهمتها واضحة وأساسية وتعتبر نقطة البداية في فهم الحفز عند الأفراد (جلاب ، ٢٠١١).

نظرية العاملين لهيرزبيرج Herzberg Two Factors Theory :

تفترض هذه النظرية وجود نوعين من العوامل التي تحددان وجود الرضا أو عدم وجوده وهما : العوامل الدافعة Motivator factors والعوامل الوقائية أو العوامل الصحية Hygiene factors ، والعوامل الدافعة هي تلك العناصر المرتبطة بالعمل نفسه والناجمة من داخل الإنسان نفسه ويشعر بها عندما يؤدي عمله وما يرتبط به من التقدير وتحقيق الذات مثل التعزيز وفرص الترقية ، وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقته بالاتجاهات الإيجابية ، فهي تدفع الفرد وتقوده إلى العمل ، بينما العوامل الوقائية أو الصحية فهي تلك العناصر الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل وظروفه مثل سياسة المؤسسة وإدارتها والراتب وظروف العمل والأمن الوظيفي والعلاقات الشخصية والإشراف الفني ومكانة الفرد ، وهذه العوامل تحمي الفرد وتصونه ولا تقوده إلى العمل إذا كانت غير جيدة (الزبون وآخرون ، ٢٠٠٧ : ٤٠٤-٤٠٥) .

نظرية التوقع The Expectancy Theory :

قدم فروم Vroom تفسيراً لسلوك الإنسان في العمل يقوم على أساس ان الفرد يعمل إذا توقع أن عمله سيؤدي لتحقيق أنتاج معين ، وأن هذا الإنتاج سيؤدي لحصوله على كسب مادي يمكنه من إشباع حاجاته غير المشبعة . أي أن الفرد يدرس احتمالات ارتباط مجهوده بالإنتاج ، ومن ناحية أخرى ارتباط الإنتاج المحقق بالحصول على مكافأة تحقق إشباعاً للحاجات غير المشبعة لديه (غازي ، ٢٠١١ : ٤٦) .

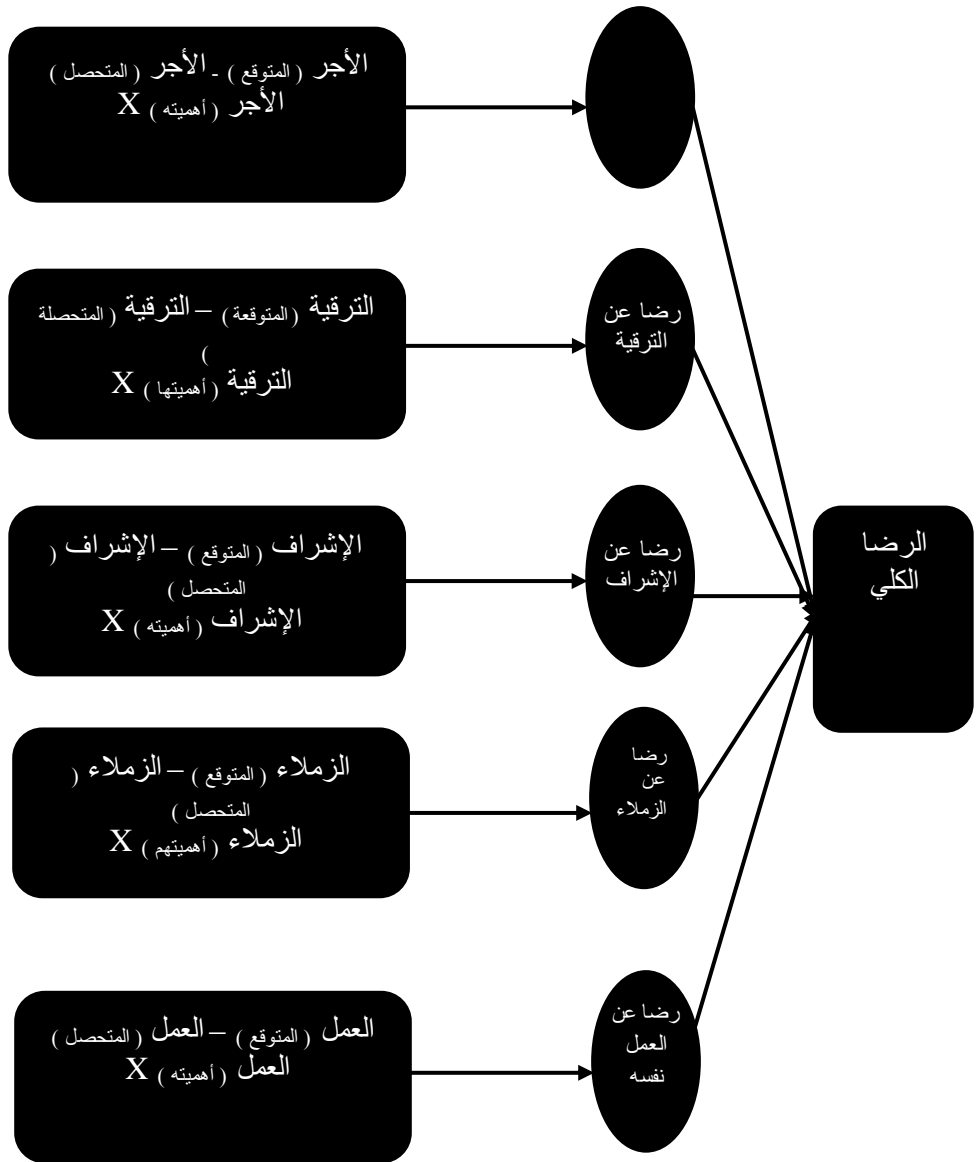
نظرية القيمة Value Theory :

هذه النظرية طورها لوك Locke ، وتقوم على أساس أن الرضا أو عدم الرضا بالنسبة للفرد عن بعض الجوانب المتعلقة بمهنته ، إنما يعكس جانبين هامين :

- ١- التعارض بين حقيقة ما يريده الفرد وما يتحصل عليه فعلاً .
 - ٢- الأهمية النسبية لما يريده الفرد بالنسبة لمكونات الرضا الأخرى ، فالرضا الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل الجوانب المكونة للرضا مضروب في درجة أهمية ذلك الجانب الأهم بالنسبة للفرد . (شماطه ، ٢٠١١) .
- ومما ينبغي التنبيه إليه أن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماماً هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات لماسلو ، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يوده من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته ومستواه الاجتماعي وأسلوب حياته (هاشم ، ٢٠١٠) .

وقد حدد لوك Locke العوامل الهامة التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي فيما يلي :

- ١- أن يكون العمل من الأعمال المحفزة للذهن والمقبولة لدى الفرد .
- ٢- أن يكون لديه الاهتمام والرغبة الشخصية في العمل .
- ٣- أن تكون المكافأة على العمل متناسبة مع طموحات العامل .
- ٤- أن يتمتع العامل بقدر كبير من احترام الذات .
- ٥- أن يتوفر في مكان العمل الأفراد الذين يحلون المشاكل ويساعدون العاملين على تحقيق طموحاتهم .



نظرية القيمة - المصدر :

Colquitt, Lepin, Wesson, (2009), Organizational Behavior

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

Factors Affecting Job Satisfaction:

يعتبر هيرزبرغ (Herzberg , 1959) أول من تحدث عن هذه العوامل في نظريته ، وحددها بمجموعة من العوامل التي صنفت إلى صنفين :

١- مجموعة العوامل التي سميت المحفزات (motivators) : وهي (الشعور بالإنجاز - الشعور بالتقدير والاعتراف - الشعور بالمسؤولية - الفرصة للترقية في العمل - الطبيعة التكوينية لمهام العمل) وتكون هذه العوامل مجتمعة الشعور بالرضا عن العمل .

٢- مجموعة العوامل التي سميت بالعوامل الوقائية (hygiene) : وهي سياسة المؤسسة العامة - الأجر - ظروف العمل الفيزيائية - العلاقات بين الزملاء - العلاقات بين الموظفين والرؤساء المباشرين (وهذه العوامل إذا كانت سلبية فإنها تكون الشعور بعدم الرضا (الزعبي ، ٢٠١١) .

أما (السبيعي ، ٢٠٠٩) فيصنف هذه العوامل على النحو الآتي :

١- العوامل الشخصية : وتشمل العمر ، والخبرة ، والجنس ، والمستوى التعليمي ، والسمات الشخصية .

٢- العوامل المرتبطة بالعمل : ويقسمها إلى مجموعات أصغر :

أ- عوامل جوهرية ترتبط بطبيعة العمل ذاته كفرص استخدام المهارات والقدرات التي يتمتع بها الفرد ، وفرص تعلم الجديد ، والإبداع ، وتنوع الواجبات ، وصعوبة الواجبات الملقاة على عاتق العاملين ، وجم العمل ، والمسؤولية ، وضغط الأداء ، والاستقلالية .

ب- عوامل عرضية أو ثانوية ترتبط ببيئة العمل ومحيطه كالراتب ، وظروف العمل ، والإشراف ، ومجموعة العمل ، والتقدير والاعتراف ، والترقية ، وخصائص الشركة وسياساتها .

ويرى (الدخيل عبدالله، ١٩٩٧) أن هذه العوامل مجتمعة أو منفردة أو أي موقف عام من الوظيفة قد يكون لها أثراً في الرضا الوظيفي ، وأن هذه العوامل تتباين في أهميتها فقد يكون المرتب عند بعض العاملين أهم من ظروف العمل ، بينما تكون العلاقات بين الأشخاص هي الأهم عند البعض الآخر ، وعلى الرغم من وجود تباين في الأهمية بين هذه العوامل إلا أن المقارنة بينها لم تظهر فروقاً واضحة بينها في التأثير على الرضا الوظيفي ، مقارنة بتأثيرها مجتمعة ، لذا اعتبرت مجموعة العوامل نموذجاً تفسر به ظاهرة الرضا الوظيفي بين العاملين . ويحددها في نوعين رئيسيين :

- ١- خصائص الوظيفة والتنظيم :ويقصد به كل ما يصف الوظيفة بذاتها مما هو كامن في تكوينها مثل (نوعها - متطلباتها - ما يترتب على ممارستها من عائد - طبيعة العمل -المسؤولية - طبيعة الاتصال - وضوح الأدوار)
- ٢- الخصائص الشخصية والعوامل الموقفية : وهي العوامل الشخصية التي تؤثر في الأساس على مدركات الفرد حول ما يجب أن يكون مخرجاً من وظيفته (العمر - مدة الخدمة - الجنس - مستوى التعليم - القدرة على الأداء - المكانة الاجتماعية).

قياس الرضا الوظيفي **Measure of job satisfaction** :

يقصد بعملية قياس الرضا الوظيفي عملية جمع البيانات الدالة على مستوى رضا العاملين في المنظمة عن عناصر محددة (الرضا الجزئي) أو عامة (الرضا المطلق) ، وتعتبر عملية جمع البيانات هي الخطوة الأولى في الدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي.

هناك نوعان من مقاييس الرضا الوظيفي وهما:

أ- المقاييس الموضوعية:

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة .

ب- المقاييس الذاتية:

ويقاس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل .

ومن المقاييس المشهورة مقياس بيتز وور وزملائه Peter Warr ، وأستبانة مينسوتا للرضا الوظيفي (Minnesota Satisfaction Qustionnaire MSQ) ، ومقياس فهرس وصف الوظيفة (Job Descriptive Index JDI) (هاشم ، ٢٠١٠) (الشرايذه ، ٢٠١٠) (الزعبي ، ٢٠١١) .

مهام محضر المختبر lab technation tasks :

وفقاً لـ آل شافع وآخرون (٢٠٠٧) تنقسم مهام المحضر:

أولاً : مهام إدارية : وتشمل تنظيم السجلات والملفات المنظمة للعمل الإداري في المختبر .
ثانياً : مهام فنية : وتشمل ترتيب وتنظيم وفهرسة الأدوات داخل خزانات الحفظ وتحضيرها لمعلم العلوم حال طلبها .

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات

Factors influencing job satisfaction for lab technation:

يرى الباحث من خلال خبرته في مجال عمله كمشرف للمختبرات المدرسية أن العوامل التي يمكن أن تؤثر في رضا محضري المختبرات تنحصر في :

أولاً : عوامل ذاتية : وهي العوامل الشخصية (الديموغرافية) المتعلقة بمحضر المختبر نفسه وتشمل : السن ، المؤهل التعليمي ، الخبرة العملية ، الحالة الاجتماعية ، مكان استقرار الأسرة ، أهمية العمل بالنسبة لمحضر المختبر .

ثانياً : عوامل وظيفية تنظيمية : وتشمل : (بيئة العمل - العبء العملي - العلاقات الاجتماعية - المميزات المادية والمعنوية) .

إجراءات الدراسة الميدانية:

تعرض الباحث في الفصول السابقة للإطار النظري للبحث ولكن نتائج البحوث والدراسات مرهونة بالخطوات الإجرائية الميدانية التي يتخذها البحث ، ويمكن القول بأن نجاح البحث يعتمد إلى حد كبير على نتائج الدراسة الميدانية ، لأن الباحث ينتقل فيها من الإطار النظري إلى الإطار العملي التطبيقي ، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة المتمثلة

في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات المدرسية في المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل ، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات محضري المختبرات المدرسية بالمدارس المتوسطة والثانوية حول مستويات الرضا الوظيفي تعزى لبعض المتغيرات الشخصية.

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في جميع محضري المختبرات في مدارس التعليم العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل وبالبالغ عددهم (١٦٣) فردا ، وذلك حسب تقسيم وإحصائيات الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل لعام ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ .

توزيع مجتمع البحث من محضري المختبرات بمنطقة حائل حسب المرحلة التعليمية

م	المرحلة التعليمية	
	العدد	النسبة
١	٨١	%٥٠
٢	٥٠	%٣١
	٣٢	%١٩
	١٦٣	%١٠٠
	المجموع	

أداة البحث (الاستبانة) :

بناءً على منهجية البحث الحالية التي تتبع المنهج الوصفي تم بناء وإعداد أداة للتعرف على درجة الرضا لدى محضري المختبرات في مدارس التعليم العام المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل ، وذلك من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة التي أكدت على بعض محددات الرضا الوظيفي الهامة ، وبخاصة دراسات فلمبان (٢٠٠٩)، دراسة الفالح (٢٠٠٥)

وقد تكونت (الأداة) الاستبانة في صورتها الأولية من (٥٠) فقرة موزعة على محاور الدراسة بواقع ١٠ فقرات لكل محور ، وقد تم تنظيم هذه الفقرات للاستجابة عليها من أفراد عينة البحث وفقاً لتدرج "ليكرت" الخماسي على النحو الآتي: (مرضٍ تماماً، مرضٍ، الى حدٍ ما، غير مرضٍ، غير مرضٍ تماماً)

تم التأكد من صدق المحكمين لأداة البحث ، فقد تم عرض فقرات الأداة على مشرف البحث وعلى مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص والذين لهم صلة بموضوع الدراسة ، وذلك لتقدير مدى تمثيلها وقياسها للصفة المراد قياسها. حيث بلغ عدد المحكمين (١٢) محكماً في مجال التربية والتعليم ، وأساتذة الجامعات على اختلاف مراتبهم العلمية والأكاديمية في كل من : جامعة الملك عبدالعزيز - جامعة الملك سعود - جامعة حائل .

وفي ضوء ذلك فقد تم الأخذ بالمقترحات والتعديلات اللازمة حول فقرات ومجالات الاستبانة ، التي اتفق عليها أكثر أعضاء لجنة التحكيم من حذف وإضافة وإعادة صياغة لبعض العبارات. ونتيجة لذلك الإجراء فقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من جزأين رئيسيين :

الجزء الأول : عبارة عن بيانات أولية عن عينة البحث تتمثل في (المؤهل العلمي ، والعمر ، والخبرة العملية ، والمستوى الوظيفي ، والمرحلة الدراسية) .

الجزء الثاني : محاور الاستبانة ، وتتكون من (٥٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات تقيس درجة الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات في مدارس التعليم العام المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل .

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة فقد تم حساب معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالمجال الذي تنتمي له ، وكذلك حساب معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة والتي أخذت من (٣٠) استبانة من التطبيق النهائي للأداة ، حيث جاءت جميع فقرات الأداة بدلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) باستثناء فقرتين احدهما في مجال الرضا عن المهام والواجبات ، والأخرى في مجال الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء حيث كانت مستوى الدلالة لكل منها (٠,٠٥)، كما تشير النتائج الى ان جميع الفقرات جاءت وفق قيم تراوحت ما بين (٠.٣٩-٠.٨٤) وذلك مؤشراً لصدق فقرات الأداة.

كما قام الباحث بحساب الاتساق بين المجالات والدرجة الكلية لأداة البحث وفق معامل ارتباط بيرسون ، واتضح أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية للأداة التي ينتمي إليها المجال هي قيم مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة (٠.٠١) ، حيث تتراوح قيم معاملات الارتباط للمجالات بالدرجة الكلية للأداة ما بين (٠.٦٩ - ٠.٩٠) وهي مؤشر لصدق قياس المجالات للصفة المراد قياسها في البحث.

للتحقق من ثبات أداة البحث فقد قام الباحث بأخذ عدد (٣٠) استبانة من التطبيق النهائي للأداة ، وذلك للتحقق من ثبات الاداة ، وقد استخدم الباحث معامل ثبات ألفا كرونباخ للتعرف على قيمة معامل ثبات أداة البحث المتعلقة بمجالات الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في مدارس التعليم العام الثانوية والمتوسطة في منطقة حائل ، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠.٧٠ - ٠.٨٤) وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٠.٧٩) مما يشير ذلك إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

نتائج البحث ومناقشتها :

أولاً: نتائج ومناقشة السؤال الأول:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات المدرسية في المدارس المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل وفقاً للرضا في أبعاده التالية (الرضا عن الرواتب والمكافآت - الرضا عن بيئة العمل - الرضا عن المهام والواجبات في العمل - الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء - الرضا عن التقدير واحترام الذات)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على مجالات الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات

ترتيب المجالات	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	درجة الرضا
١	الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء	٣.٩٣	٠.٩٨	عالية
٢	الرضا عن التقدير واحترام الذات	٣.٦٦	٠.٩٧	عالية
٣	الرضا عن الرواتب والمكافآت	٣.٢١	١.٤٧	متوسطة
٤	الرضا عن المهام والواجبات في العمل	٣.١٥	١.٣٢	متوسطة
٥	الرضا عن بيئة العمل	٢.٥٠	١.٤٩	منخفضة
	المجموع	٣.٢٩	١,٢٧	متوسطة

تشير النتائج إلى أن مجال الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء يمثل الدرجة العالية حيث جاء في الترتيب الأول وحصل على متوسط حسابي بلغ (٣.٩٣) بانحراف معياري قدره (٠.٩٨) ، يليه مجال الرضا عن التقدير واحترام الذات وحصل على متوسط حسابي بلغ (٣.٦٦) بانحراف معياري قدره (٠.٩٧) ، ثم مجال الرضا عن الرواتب والمكافآت وحصل على متوسط حسابي بلغ (٣.٢١) بانحراف معياري قدره (١.٤٧) ، بينما جاء مجال الرضا

عن المهام والواجبات في العمل في الترتيب الرابع وحصل على متوسط حسابي بلغ (٣.١٥) بانحراف معياري قدره (١.٣٢) ، في حين جاء في الترتيب الخامس والأخير مجال الرضا عن بيئة العمل حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (٢.٥٠) بانحراف معياري قدره (١.٤٩) ، وقد أشارت النتائج النهائية إلى أن المتوسطات الكلية لجميع المجالات بلغ (٣.٢٩) بانحراف معياري قدرة (١.٢٧) وهو يمثل الدرجة متوسطة ، أي أن درجة رضا محضري المختبرات في مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة حائل الكلية عن المجالات الخمس جاءت متوسطة .

وهذه النتيجة التي توصل إليها الباحث تتفق مع معظم الدراسات التي تناولت هذه المجالات مع اختلاف عينة البحث في هذه الدراسات وهي :

الفالح (٢٠٠٥) ، فلمبان (٢٠٠٩) ، (Briones , Tabernero , Arenas ,2010) .

ويفسر الباحث تلك النتيجة المجلدة لمجالات الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات بأنها جاءت متفقة مع معظم الدراسات التي تشير إلى أن متغيرات كل من التقدير والأهمية ، والعلاقات بين الأشخاص هي الأكثر أهمية كمحددات للرضا الوظيفي في أوساط معينة كالأوساط التعليمية (الدخيل عبدالله ، ١٩٩٧) .

ويرى الباحث أن الرضا محصلة لخبرات الفرد مع المظاهر المتعددة لوظيفته ، يظهر في صورة اتجاه ينطوي على رضا عن بعض هذه المظاهر واستياء من أخرى ، لذلك فإن الاهتمام بالجانب الانساني والعلاقات الانسانية التي تسود مؤسسات التعليم ، واهتمامهم ببعض ومراعاة ظروفهم والقضاء على ثقافة (هم ونحن) من قبل رؤسائهم من أهم العوامل التي تقع على عاتق مديري المدارس والرؤساء ، وهو ما يفسر حصول مجالي (الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء - الرضا عن التقدير واحترام الذات) على أعلى المتوسطات ما يعني أنهم مندمجون بصورة جيدة في المجتمع المدرسي ، أما العوامل الأخرى كتوفير البيئة المناسبة للعمل والمهام والواجبات والرواتب والمكافآت فهي ترتبط بهيئات إدارية أعلى من الإدارة المباشرة التي يعمل بها محضري المختبرات وتتداخل فيها شبكة من التنظيمات المعقدة لعدة قطاعات في الإدارة العامة للتربية والتعليم.

ثانياً : نتائج ومناقشة السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات محضري المختبرات المدرسية بالمدارس المتوسطة والثانوية حول مستوى رضاهم الوظيفي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي ، والعمر ، والخبرة العملية ، والمستوى الوظيفي ، والمرحلة الدراسية ؟

ولإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام تحليل التباين الأحادي one way Anova واختبار "ت" (T-test) لاستجابات أفراد عينة البحث حول الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في مدارس التعليم العام الثانوية والمتوسطة بمنطقة حائل،

حيث تشير النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات محضري المختبرات المدرسية بالمدارس المتوسطة والثانوية حول مستوى رضاهم الوظيفي تعزى لاختلاف المؤهل العلمي ، والعمر ، وسنوات الخبرة عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على مجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

م	المجالات	متغير المؤهل العلمي					
		دبلوم سنة (٢٩)		دبلوم سنتين (٥٨)		دبلوم جامعي (١٩)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الرضا عن الرواتب والمكافآت	٣٤.٣٧٩٣	٧.٨٩٨٥	٣٢.٠٠٠٠	٧.٧٨٨٨	٢٩.٢١٠٥	٥.٤٢١٩
٢	الرضا عن بيئة العمل	٢٦.٤١٣٨	٦.٧٣٧٥	٢٤.٢٧٥٩	٥.٥٣٠٧	٢٥.١٠٥٣	٥.٧٧٢٤
٣	الرضا عن المهام والواجبات في العمل	٣٢.٦٢٠٧	٩.٧٠٧٩	٣١.١٨٩٧	٧.٩٧٩٠	٣١.٠٥٢٦	٦.٤٩٣٣
٤	الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء	٤٠.٩٣١٠	٥.٥٥٤٤	٣٩.١٣٧٩	٥.٤٤٦٥	٣٧.٤٧٣٧	٥.٩٧٥٥
٥	الرضا عن التقدير واحترام الذات	٣٧.٠٠٠٠	٧.٧٨٢٧	٣٦.٧٤١٤	٦.٦٦٩٠	٣٥.٦٨٤٢	٧.٧١٠٤
	المجالات مجتمعة	٢٠١.١٠٣٤	٣٤.٤٩١٥	١٩٠.٨٢٧٦	٣٠.٧٧٧١	١٨٠.٥٢٦٣	٢٧.٩٧٠٩

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة البحث لمجالات الرضا الوظيفي وفقاً
لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الرضا عن الرواتب والمكافآت	بين المجموعات	٢	١٥٤.٨٠٠	٢.٧٨	٠.٠٦
	داخل المجموعات	١٠٣	٥٥.٦٧٠		
	الكلية	١٠٥			
الرضا عن بيئة العمل	بين المجموعات	٢	٤٤.٢٩٠	١.٢٦	٠.٢٨
	داخل المجموعات	١٠٣	٣٥.٠٩١		
	الكلية	١٠٥			
الرضا عن المهام والواجبات في العمل	بين المجموعات	٢	٢٢.٧٣٦	٠.٣٣	٠.٧١
	داخل المجموعات	١٠٣	٦٨.٢٢٠		
	الكلية	١٠٥			
الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء	بين المجموعات	٢	٧٠.٩٧٤	٢.٢٨	٠.١٠
	داخل المجموعات	١٠٣	٣١.٠٤٤		
	الكلية	١٠٥			
الرضا عن التقدير واحترام الذات	بين المجموعات	٢	١٠.٨٤٠	٠.٢١	٠.٨١
	داخل المجموعات	١٠٣	٥١.٤٦٨		
	الكلية	١٠٥			
المجالات مجتمعة	بين المجموعات	٢	٢٤٨٩.٨٦٦	٢.٥٣	٠.٠٨
	داخل المجموعات	١٠٣	٩٨٤.٣٢٧		
	الكلية	١٠٥			

المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة البحث لمجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير العمر

المجالات	متغير العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا عن الرواتب والمكافآت	أقل من ٣٠ سنة	٦٧	٣٢.٣٥٨٢	٧.٩٠٢٢٥	٠.٣٦	٠.٧١
	أكثر من ٣٠ سنة	٣٩	٣١.٧٩٤٩	٧.٠٩٧٧٤		
الرضا عن بيئة العمل	أقل من ٣٠ سنة	٦٧	٢٤.٦٤١٨	٦.١٥٦٣٠	٠.٨٣	٠.٤٠
	أكثر من ٣٠ سنة	٣٩	٢٥.٦٤١٠	٥.٥٦٥٣٤		
الرضا عن المهام والواجبات في العمل	أقل من ٣٠ سنة	٦٧	٣٢.١٠٤٥	٨.٧٩٢٤٥	٠.٩٠	٠.٣٧
	أكثر من ٣٠ سنة	٣٩	٣٠.٦١٥٤	٧.٠٩٩٣٥		
الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء	أقل من ٣٠ سنة	٦٧	٣٩.٧٦١٢	٥.٩٩٧٧٠	١.٠٣	٠.٣٠
	أكثر من ٣٠ سنة	٣٩	٣٨.٥٨٩٧	٤.٩٥٠٩١		
الرضا عن التقدير واحترام الذات	أقل من ٣٠ سنة	٦٧	٣٧.٥٣٧٣	٧.٤٤٥٤١	١.٧٥	٠.٠٨
	أكثر من ٣٠ سنة	٣٩	٣٥.٠٥١٣	٦.٣٠٧٦٨		
المجالات مجتمعة	أقل من ٣٠ سنة	٦٧	١٩٤.٢٩٨٥	٣٣.٨٥٤٨٧	١.٠٦	٠.٢٩
	أكثر من ٣٠ سنة	٣٩	١٨٧.٤٨٧٢	٢٧.٨٩٨١٩		

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على مجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الخبرة العملية.

م	المجالات	متغير سنوات الخبرة			
		أقل من ١٠ سنوات (٢٢)	من ١٠ إلى أقل من ١٠ سنة (٦٣)	أقل من ١٠ سنوات (٢١)	من ١٠ سنوات فأكثر (٢٢)
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الرضا عن الرواتب والمكافآت	٣١.٣٨١٠	٧.١٣٧٧	٣٣.٠١٥٩	٨.١٤٢٨
٢	الرضا عن بيئة العمل	٢٦.١٤٢٩	٦.٦١٢٧	٢٤.٨٥٧١	٥.٧٥٥٣
٣	الرضا عن المهام والواجبات في العمل	٣١.٠٤٧٦	٨.٣٤٥٥	٣١.٦٨٢٥	٧.٦٨٠٧
٤	الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء	٣٨.٧١٤٣	٦.٠٠١١	٣٩.٤٩٢١	٥.٥٠٣٢
٥	الرضا عن التقدير واحترام الذات	٣٥.٥٧١٤	٥.٨٢٧٢	٣٧.٥٥٥٦	٧.٤٣٩٦
	المجالات مجتمعة	١٨٩.٠٠٠٠	٣٠.١٢٦٤	١٩٤.١٧٤٦	٣٢.٢٤٠٣

يبين الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مجالات الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات في مدارس التعليم العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

ولتحديد ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول مجالات الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات في مدارس التعليم العام للمرحلتين المتوسطة والثانوية في منطقة حائل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ، فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي On Way Anova ، والجدول التالي يوضح ذلك :

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة البحث لمجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الرضا عن الرواتب والمكافآت	بين المجموعات	١٢٦.٣٣٠	٢	٦٣.١٦٥	١.٠٩	٠.٣٣
	داخل المجموعات	٥٩١٧.٢٥٥	١٠٣	٥٧.٤٤٩		
	الكلي	٦٠٤٣.٥٨٥	١٠٥			
الرضا عن بيئة العمل	بين المجموعات	٣٧.٦١٤	٢	١٨.٨٠٧	٠.٥٢	٠.٥٩
	داخل المجموعات	٣٦٦٥.٣٧٧	١٠٣	٣٥.٥٨٦		
	الكلي	٣٧٠٢.٩٩١	١٠٥			
الرضا عن المهام والواجبات في العمل	بين المجموعات	٦.٧٨٤	٢	٣.٣٩٢	٠.٠٤	٠.٩٥
	داخل المجموعات	٧٠٦٥.٣٧٦	١٠٣	٦٨.٥٩٦		
	الكلي	٧٠٧٢.١٦٠	١٠٥			
الرضا عن العلاقة بين الزملاء	بين المجموعات	٩.٩٥٧	٢	٤.٩٧٩	٠.١٥	٠.٨٥
	داخل المجموعات	٣٣٢٩.٤٨٦	١٠٣	٣٢.٣٢٥		
	الكلي	٣٣٣٩.٤٤٣	١٠٥			
الرضا عن التقدير واحترام الذات	بين المجموعات	١٣٩.٢٥٣	٢	٦٩.٦٢٦	١.٣٨	٠.٢٥
	داخل المجموعات	٥١٨٣.٦٥٣	١٠٣	٥٠.٣٢٧		
	الكلي	٥٣٢٢.٩٠٦	١٠٥			
المجالات مجتمعة	بين المجموعات	٩٠١.٢٦٤	٢	٤٥٠.٦٣٢	٠.٤٤	٠.٦٤
	داخل المجموعات	١٠٥٤٦٤.١٧٠	١٠٣	١٠٢٣.٩٢٤		
	الكلي	١٠٦٣٦٥.٤٣٤	١٠٥			

أما متغير المستوى الوظيفي، فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وذلك في جميع المجالات وعلى مستوى المجالات مجتمعة. باستثناء مجال الرضا عن التقدير واحترام الذات، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين استجابات من مستوهم الوظيفي الاول والذين مستوهم الوظيفي الثاني، وكانت النتائج وفقا للمقارنة بين المتوسطات الحسابية بين هاتين الفئتين تشير لصالح فئة المحضرين على المستوى الوظيفي الاول.

المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد عينة البحث لمجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي

المجالات	متغير المستوى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا عن الرواتب والمكافآت	مستوى اول	55	32.6727	6.93636	0.73	0.46
	مستوى ثاني	51	31.5882	8.26360		
الرضا عن بيئة العمل	مستوى اول	55	25.7091	6.04512	1.26	0.20
	مستوى ثاني	51	24.2549	5.78565		
الرضا عن المهام والواجبات في العمل	مستوى اول	55	32.7636	6.84745	1.58	0.11
	مستوى ثاني	51	30.2549	9.35274		
الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء	مستوى اول	55	40.1818	5.13193	1.62	0.10
	مستوى ثاني	51	38.4118	6.05698		
الرضا عن التقدير واحترام الذات	مستوى اول	55	37.9636	6.78769	2.04	0.04
	مستوى ثاني	51	35.1765	7.25177		
المجالات مجتمعة	مستوى اول	55	196.3818	29.14681	1.55	0.12
	مستوى ثاني	51	186.8431	34.08306		

وكذلك متغير المرحلة التعليمية، أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في ثلاثة مجالات هي: مجال الرضا عن الرواتب والمكافآت ومجال الرضا عن العلاقة بين الزملاء والرؤساء ومجال التقدير واحترام الذات، بينما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في مجال الرضا عن بيئة العمل ومجال المهام والواجبات في العمل عند ($\alpha = 0.01$) وكانت الفروق لصالح المدارس المشتركة، ووجود فروق دالة إحصائية على مستوى المجالات مجتمعة عند ($\alpha = 0.05$) وكانت الفروق لصالح المدارس المتوسطة.

توصيات البحث :

- انطلاقاً من النتائج التي توصل إليها الباحث وفي ضوء خبرته في الميدان التربوية يمكن ان يقدم الباحث التوصيات المنبثقة عن النتائج على النحو التالي:
- الاهتمام ببيئة عمل محاضر المختبر وهو المختبر المدرسي وتطويره كأحد أهم مرافق المدرسة التي تدعم تدريس مواد العلوم وذلك من قبل الجهات المسؤولة وجعله بيئة عمل مناسبة لعمل محضري المختبرات وذلك بتوفير جميع التجهيزات واللوازم والمتطلبات اللازمة للعمل المخبري ، ليكون ذلك مصاحباً للتطور الحاصل في مناهج العلوم .
 - المسارعة بفتح المجال أمام محضري المختبرات المدرسية لإكمال دراستهم في مجال تخصصهم وتحسين مستوياتهم الوظيفية وفتح فرص الترقى لهم وإذابة الفوارق بينهم وبين زملائهم المعلمين .
 - تكليف الجهة المختصة في وزارة التربية والتعليم بإعداد وصف وظيفي دقيق لمهام وواجبات محضري المختبرات ودليل تنظيمي لإجراءات العمل في المدرسة ، مع العناية بتحديثه باستمرار وفقاً للمستجدات التربوية الحديثة .
 - زيادة المخصصات المالية من قبل وزارة التربية والتعليم لإدارات المناطق وخصوصاً ما يتعلق بتأمين احتياجات المختبر المدرسي .
 - العناية بتوفير اشتراطات الأمن والسلامة في جميع مرافق المدرسة وعلى الأخص المختبر المدرسي ، ونشر ثقافة الأمان المعلمي بين فئات المعلمين والمحضرين والطلاب .
 - فتح سبل التدريب أثناء الخدمة لمحضري المختبرات سواءً في مجال التخصص أو في المجالات الأخرى التي تساعد في أداء عملهم .
 - الاهتمام بشكل أكبر من الجهات المسؤولة عن التعليم بالمميزات المادية والمعنوية لمحضري المختبرات مما يزيد من دافعيتهم للعمل ، وتعزيز مكانتهم في المجتمع المدرسي والاعتراف بمساهماتهم واستخدامهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المنهج التربوي.

ونتيجة الخبرة والمعرفة التي تبلورت لدى الباحث على مدار إجراءات البحث وما عاينه من واقع الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في مجال بحثه فإنه يقترح على الباحثين الذي يسعون للبحث في هذه الزاوية من الميدان العلمي والبحثي التربوي ، الموضوعات والعناوين التالية:

- إجراء دراسة حول عوامل دافعية العمل لدى محضري المختبرات المدرسية في المدارس الحكومية في مدينة حائل.

- إجراء دراسة أخرى حول محددات الرضا الوظيفي لدى محضري المختبرات المدرسية في المدارس الحكومية في منطقة حائل .

إجراء دراسة مماثلة حول الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات وتطبيقها في مناطق أخرى من المملكة لتعميم النتائج مع إدخال متغيرات أخرى لم يتطرق لها البحث الحالي ، كمتغير الجنس أو نوع المبنى .

المراجع

أولاً المراجع العربية :

- آل شافع ، وآخرون . (٢٠٠٧) . دليل الأجهزة والأدوات التعليمية في المختبرات المدرسية . الرياض : مطابع الشرق الأوسط .
- آل ناجي ، المحبوب . (١٩٩٣) . متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية . *المجلة التربوية* . المجلد ٨ (العدد ٢٩) . ١٣٩ - ١٨٢ .
- بدر ، حامد . (١٩٩٥) . *السلوك التنظيمي* . (ط ٥) الكويت : دار القلم .
- برانهام ، لي . (٢٠٠٨) . الأسباب السبعة الخفية لترك العمل . (ترجمة خالد العامري) . القاهرة : دار الفاروق للاستثمارات الثقافية .
- البلادي ، صالح . (١٤٣٢هـ) . الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة في مكة المكرمة من وجهة نظرهم . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .
- الدخيل عبدالله ، دخيل . (١٩٩٧) . الرضا الوظيفي المحدد والرضا الوظيفي المطلق لدى معلمات رياض الأطفال السعوديات في مدينة الرياض . *مجلة كلية التربية بجامعة الإمارات* . العدد الرابع عشر . ٢٠٥ - ٢٦٦ .
- الزبون ، وآخرون . (٢٠٠٧) . الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقته بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة العملية ، العبء التدريسي) . *مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس* . العدد الواحد والثلاثون . ٤٠١ - ٤٣١ .

- الزعبي / مروان . (٢٠١١) . الرضا الوظيفي - مفهومه ، طرق قياسه ، تفسير درجاته ، وأساليب زيادته في العمل . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .
- السبيعي ، محمد . (٢٠٠٩) . الرضا الوظيفي . الرياض : دار الزهراء .
- سلامة ، أنتصار . (٢٠٠٣) . مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية . كلية الدراسات العليا . جامعة النجاح الوطنية : نابلس
- شافريتز ، جي ؛ هايد ، ألبرت ؛ باركس ، ساندرنا . (٢٠١٠) . مؤلفات كلاسيكية في الإدارة العامة . (ترجمة نخبة من المختصين في الإدارة العامة) . الرياض : معهد الإدارة العامة .
- الشرايد ، سالم . (٢٠١٠) . الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع .
- شماطه ، عبدالناصر . (٢٠١١) . أوضاع المعلم ورضاه الوظيفي عن مهنة التعليم . الإسكندرية : المكتب العربي الحديث .
- الشمري ، فاطمة . (٢٠١٠) . المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات بمحافظة رفحاء التابعة لإدارة تعليم منطقة الحدود الشمالية . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود : الرياض .
- عاشور ، أحمد . (١٩٨٢) . السلوك الإنساني في المنظمات . الإسكندرية : دار الجامعات المصرية .
- العرفج ، عبدالإله . (٢٠١٢) . الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في الحاسب الآلي بمدارس التعليم العام (بنين) في محافظة الأحساء . مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية . مجلد ٤ . العدد الأول . ٢٤٢-٢٩٢ .

- العساف ، صالح . (٢٠٠٦) . المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية . (ط٤) الرياض : العبيكان .
- غازي ، وليد . (٢٠١١) . دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي . الإسكندرية : الدار الجامعية .
- الفالح ، ناصر . (٢٠٠٥) . الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض . المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الأنسانية والإدارية) . مجلد ٦ (العدد ٢) . ١٥٦ - ٢٠٤ .
- فلمبان ، إيناس . (١٤٢٨) . الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الإدارة التربوية ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .
- القحطاني ، عبدالمحسن . (٢٠١١) . قياس واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت . المجلة التربوية . مجلد ٢٦ (العدد ١٠١) . ٤٩-١٥٠ .
- ماتيسون ، مايكل ؛ إيفانيسفش ، جون . (١٩٩٩) . كلاسيكيات الإدارة والسلوك التنظيمي . (ترجمة هشام عبدالله) . عمان : الأهلية للنشر والتوزيع .
- المقابلة ، محمد . (٢٠١١) . الرضا الوظيفي لدى معلمات ومعلمي المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم . مجلة العلوم التربوية والنفسية . مجلد ١٢ (العدد ٣) . ٢٦٩-٢٩٥ .
- هاشم ، عادل . (٢٠١٠) . القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي . عمان : درا اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- وزارة التربية والتعليم . (١٤٢٧) . برنامج تفعيل المختبرات المدرسية في العلمية التعليمية . الرياض . وزارة التربية والتعليم . ٣١ / ٣١٨ .
- وزارة المعارف . (١٤١٢ هـ) دليل الشؤون الإدارية لمحضري المختبرات المدرسية . الإدارة العامة لتقنيات التعليم . الرياض .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- Albert, Cecilia& Davia, María.(2005) . *Education, wages and job satisfaction. Proposal For The Epunet 2005 Conference.*
- Briones, Elena& Tabernero, Carmen& Arenas, Alicia.(2010) . Job Satisfaction of Secondary School Teachers: Effect of Demographic and Psycho-Social Factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 26(2), 115-122.
- Bull,I .(2005) . *The Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Commitment Amongst High School Teachers In Disadvantaged Areas In The Western Cape* . Department of Industrial Psychology, Faculty of Economic and Management . Science, University of the Western Cape .
- Colquitt,J.,Lepin,J.,Wesson,M. (2009) .*Organizational Behavior Improving Performance Commitment in the Workplace*.New York : McGraw – Hill.
- Giacometti, Karen .(2005) . *Factors Affecting Job Satisfaction and Retention of Beginning Teachers*. Educational Leadership and Policy Studies, Polytechnic Institute and State University, Virginia.