

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك

*organizational trust and its relationship
with job satisfaction among teachers in the primary schools in
Tabuk Saudi Arabia*

اعداد

الباحث / أحمد بن محمده بن سليم الحويطي

DOI: 10.21608/edusohag.2018.4619

المجلة التربوية - العدد الحادي والخمسون - يناير ٢٠١٨م

Print:(ISSN 1687-2649)

Online:(ISSN 2536-9091)

مستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين . والكشف عن الفروق بين استجابة العينة تبعاً لمتغيري المؤهل والخبرة . وبما أن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مستوى الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين فقد تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من (٥٦) عبارة موزعة على محورين ويشتمل كل محور على أربعة أبعاد، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة تبوك خلال الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ، والبالغ عددهم (١٧٣٦) معلماً، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٥) معلماً بنسبة ٢٢% من مجتمع الدراسة الأصلي تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة جاء بدرجة عالية.
 - أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة جاء بدرجة عالية.
 - وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد (الثقة بالزملاء، الثقة بقيادة المدرسة) وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مؤهل البكالوريوس.
 - وجود علاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي مع كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية ذات اتجاه ارتباط إيجابي كما تدل قيم معامل الارتباط وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).
- الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية - الرضا الوظيفي - المدارس الابتدائية الحكومية .

Abstract

Organizational trust in the primary government schools in Tabuk City and its relation to the satisfaction of teachers

Prepared by the researcher: Ahmed Odeh Salim Al-Huweiti
Supervised by: Dr. Mohamed Fathi Abdel-Fattah.

University: Tabuk Department of Management and Educational Planning
Year: 1438/2017

Degree: Master

Objectives of the study: The study aimed to identify the level of organizational trust in the public primary schools in Tabuk city and its relation to the job satisfaction of the teachers. And the detection of differences between the sample response according to the variables of qualification and experience.

The study methodology: Since the current study aims to know the level of organizational trust and its relation to job satisfaction of teachers, the descriptive descriptive method was used. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was constructed consisting of 56 words divided into two axes.

Study population and sample: The study population consisted of (1736) teachers of all primary school teachers in Tabuk during the first semester of the academic year 1437/1438H. The study sample consisted of (375) teachers by 22% of the original study society.

Main results of the study:

- The level of organizational trust in primary schools in Tabuk from the point of view of the study sample was high.
- The level of job satisfaction among primary school teachers in Tabuk from the point of view of the study sample was high.
- There is a positive correlation between the level of organizational trust and job satisfaction.
- There are statistically significant differences in the dimensions of (confidence in colleagues, confidence in school leadership) according

to the variable of scientific qualification and in favor of the bachelor's degree.

- There is a relationship between the dimensions of job satisfaction with each dimension of organizational confidence with a positive correlation direction as indicated by correlation coefficient values and statistical significance at the level of significance (0.01).

Key words : Keywords: organizational trust - job satisfaction - government primary schools.

مقدمة

تعد الثقة في علاقات العمل أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، كما تعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية، لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح المنظمات، فهي عامل محوري في تحقيق نجاح المنظمات، كما أنها تعد عنصراً مهماً في الثقة التنظيمية فحينما يسود جو من الثقة بالمنظمة فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويعاون بعضهم بعضاً، ويتعلمون معاً، من جانب آخر فإنه في المنظمات التي تفتقر إلى الثقة، يعوق مثل هذا الافتقار الاتصالات ويحبط التعاون، ويقلل من الالتزام (فارس، ٢٠١٤: ١٦٦).

كما نال مفهوم الثقة التنظيمية الاهتمام في العديد من الحقول العلمية كعلم النفس التنظيمي والإدارة العامة والاتصال التنظيمي والتعليم وغيرها وخاصة في أدبيات السلوك التنظيمي (Dirks & Skarlicki, 2004:3)، وقد استفاد علماء الإدارة من دراسة الثقة التي انعكست نتائجها من خلال البحوث التي نشرت في العديد من المجالات العلمية المتخصصة (Yang, 2005:1).

وتعد المدرسة إحدى المؤسسات التربوية التي أوجدها المجتمع لتربية أبنائه، وتحتل أهمية استثنائية نظراً لدورها في تنمية الجيل الجديد والعمل على تطويره وإعداده للحياة إعداداً جيداً. ولكي يستطيع العاملون في المدارس من أداء دورهم بالشكل المطلوب كان من أهم الأولويات أن يتمتع مديري المدارس بكفاءات وقدرات ومهارات تمكنهم من أداء أدوارهم على الوجه الأكمل، ومن واجبات مديري المدارس العمل على توفير مناخ مدرسي إيجابي وفعال، تسوده الثقة في التفاعل والتعاون بين جميع أفراد المجتمع المدرسي. ويلحظ أن نجاح المدرسة أو فشلها في تحقيق أهدافها يعتمد على كفاءة العنصر البشري؛ فإن المعلم يعد من أفراد المجتمع المدرسي ومن أهم مدخلات العملية التعليمية؛ حيث تتعدد المسؤوليات الرسمية التي تقع على عاتقه، كتدريس النصاب المقرر من الحصص كاملاً والقيام بكل ما يتطلب تحقيق أهداف المواد التي يدرسها، من تحضير، واختبارات، وتصحيح، والإشراف على

الطلاب، وزيادة الفصول، وشغل حصص الانتظار، وحضور طابور الصباح والاشتراك في الأعمال التي تسند إليه، كعضوية اللجان الفنية، ولجان النشاط (نوح، ٢٠١٤: ٣) .

إذا فالرضا الوظيفي للمعلم مسألة هامة وحساسة للغاية، كونها تؤثر في مدى كفاءته في العمل. حيث أن جودة عمل المعلم تنعكس على كافة قطاعات وشرائح المجتمع، ويحتاج العنصر البشري إلى عناية فائقة بالوسط المؤسسي الذي ينشط فيه فالبيئة الملائمة المعاملة الجيدة من الزملاء والرئيس، الإنصاف، العدالة والمساواة كلها متغيرات تلعب دورا هاما في إحداث ما يعرف بالرضا الوظيفي هذا المفهوم الذي ارتبط بالعنصر البشري، واحتل مكانة بالغة الأهمية في ميدان السلوك التنظيمي إذ نجد أن الباحثين لا يترددون في استعماله رغم الصعوبة في صياغة تعريف محدد له، إذ يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي تعقيدا ويرجع السبب في ذلك إلى ارتباطه بحالة شعورية للفرد يصعب قياسها ودراستها بشكل موضوعي (زهية، ٢٠٠٦: ٤٥).

مفهوم الثقة التنظيمية

رأى (Jamson) أن الثقة هي احتمالية أن يعطي نظام اتخاذ القرار نتائج مرغوبة للفرد أو الجماعة حتى لو لم تتم ممارسة أي تأثير على هذا النظام، وهذا يدل على أن الوعد أو الاتفاق ليس بالضرورة جزءاً من هذا التعريف إذا كان الأمر يتعلق بالثقة في المنظمة إذ يمكن الحصول على نتائج مرغوبة دون ممارسة أي تأثير على نظام اتخاذ القرارات، ويرى (Barnes) بأن الثقة: اعتماد شخص على آخر تحت ظروف من المخاطرة من أجل تحقيق هدف غير محدد. وهما بذلك يشيران إلى الثقة بين الأفراد (البار، ٢٠١٢: ٢٤).

مفهوم الرضا الوظيفي

إن مفهوم الرضا قديم وبخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث أشير إليه في القرآن الكريم والأحاديث النبوية وكتابات العلماء المسلمين فيما بعد. وحول مفهوم الرضا في التراث الإسلامي يذكر المشعان أن الرضا ثمرة الجهد في الدنيا وغاية الحياة، وهو من أعلى مقامات

المقربين ومنتهى الإحسان في العمل والمكافآت، والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوق هو الفوز العظيم وهما ليسا أمرين متضادين أو منفصلين، وإنما تقوم العلاقة بينهما على أساس إن احدهما موجب للآخر وتحقيقهما قمة المقامات قال تعالى ﴿ قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمُ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴾ سورة المائدة آية ١١٩. وقال تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَرْضِيَّةً فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّتِي ﴾. الفجر آية ٢٧ (فلمبان، ٢٠٠٩: ٤١).

مشكلة الدراسة

تعد الثقة التنظيمية أحد ركائز الإدارة العصرية التي تعطي، بل وتفوض الصلاحيات والمسؤوليات للمعلمين في المنظمات التربوية، كما أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً حاسماً في مساعدة المعلم على الاضطلاع بدوره في تحقيق أهداف المنظمات التربوية ومنها المدرسة، وقد توصلت العديد من الدراسات السابقة إلى أهمية الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، فقد أوصت دراسة (الثبتي والعنزي، ٢٠١٤) بتوفير ظروف عمل أفضل لمساعدة المعلم على القيام بدوره بشكل فاعل، وقد أظهرت النتائج في دراسة (قموة، ٢٠٠٨) إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقة التنظيمية والروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى المعلمين، في حين أوصت دراسة (الطعاني والكساسبة، ٢٠٠٥) بدراسة عوامل زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، إلا أن الدراسات الحالية تبقى في حاجة إلى المزيد من الدراسات في مجال علاقة الثقة التنظيمية بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالميدان التربوي، ومن خلال خبرة الباحث التي تجاوزت الخمسة عشر عاماً في الميدان التعليمي يتوقع الباحث عدم ارتياح كثير من المعلمين في مجال عملهم، وقد يكون هناك تضجر من الواقع التربوي في المدارس، وقلة رضا عن مجال العمل، ولما للثقة التنظيمية من دور فاعل في الرضا الوظيفي فقد رأى الباحث أن تتناول هذه الدراسة العلاقة بين مستويات الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة تبوك.

ومما سبق يمكن إيجاز مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية

١. ما مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة تبوك؟
٤. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟
٥. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟
٦. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي, عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟
٧. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة التدريسية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية

١. التعرف على مستوى الثقة التنظيمية كما يراها المعلمون في المدارس الابتدائية في مدينة تبوك.
٢. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة تبوك.

٣. التعرف على طبيعة العلاقة بين مستويات الثقة التنظيمية ومستويات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

٤. معرفة ما إذا كانت مستويات الثقة التنظيمية لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة تبوك تتأثر بعوامل المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

٥. معرفة ما إذا كانت مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة تبوك تتأثر بعوامل المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: حيث أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي محدودة على حد علم الباحث، فيمكن لهذه الدراسة أن تسد فجوة في أدبيات الإدارة التربوية في هذا الجانب، أضف إلى ذلك من الممكن لهذه الدراسة أن تزيد من وعي الباحثين والدارسين للإدارة التربوية من أجل مزيد من البحوث حول هذه العلاقة في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية.

الأهمية العملية التطبيقية: تأمل هذه الدراسة في زيادة وعي الإدارات التربوية في مدينة تبوك بموضوعي الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي. ويمكن لهذا الأمر أن يعمل على تحسين مستوى الثقة التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي من خلال مراجعة الإجراءات الإدارية، وأسلوب الإدارة المدرسية، و بناء برامج لتدريب المديرين والمعلمين على زيادة الثقة التنظيمية.

مصطلحات الدراسة

❖ الثقة التنظيمية

يعرف هاشم والعايدي (٢٠١٠: ٤٥) الثقة التنظيمية بأنها: الفهم المتبادل بين المنظمة والأفراد بما ينسجم وتحقيق الأهداف التنظيمية.

أما الدراسة الحالية، فتعرف الثقة التنظيمية إجرائياً بأنها "العلامة التي يعطيها المعلمون على مقياس الثقة التنظيمية و الذي يحتوي على أبعاد الثقة التنظيمية كما حددتها الدراسة وهي: الثقة بالمشرفين التربويين، الثقة بالزملاء، الثقة بقيادة المدرسة، الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية).

❖ الرضا الوظيفي

وقد عرفه (Lock) بأنه : محصلة ما يراه المرء من علاقة بين الشيء الذي يريد تحقيقه من واقع وظيفته التي يشغلها وبين الشيء الذي يعتقد حصوله عليه من هذه الوظيفة فعلا (برجراجة، 2015: ٣٨).

أما إجرائياً، فيقصد بالرضا الوظيفي في هذه الدراسة "العلامة الكلية التي يحصل عليها معلموا المدارس الابتدائية على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة والذي يحتوي على أبعاد الرضا وهي: الرضا عن المشرف التربوي، الرضا عن الزملاء، الرضا عن قيادة المدرسة، الرضا عن العمل والقرارات التنظيمية).

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين.

الحدود البشرية: معلمو المدارس الابتدائية للبنين بمدينة تبوك.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ

الحدود المكانية: المدارس الابتدائية للبنين بمدينة تبوك.

الدراسات السابقة

دراسة ديمير (2015) Demir: هدفت الدراسة الى معرفة تأثير مستوى الثقة التنظيمية عند معلمي المدارس الابتدائية نحو مؤسساتهم فيما يتعلق بتصوراتهم للمدرسة ووجود ثقافة القيادة للمعلم. وقد تم استخدام المنهج المقارن لتحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والقيادة للمعلم. وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٨) من المدرسين العاملين في

المدارس الابتدائية العامة وعدد المدارس (٢١) مدرسة. وذلك باستخدام جدولين تحتوي على أسئلة خاصة بالمعلمين وخبرتهم. والمجتمع هو المجتمع التعليمي (مدارس ابتدائية). و قد توصلت الدراسة إلى أن مستويات الثقة لدى المعلمين تجاه مدارسهم إيجابية وهامة لثقافة القيادة في المدرسة. كما أن مستوى الثقة لدى المعلمين نحو تنظيم الشرح ٧٦٪ من التباين في مستوى الثقافة القيادية للمعلم في المدرسة. وقد تبين أن الثقة في مديري المدارس لديها ارتباط كبير مع الثقة الإدارية. وأن الثقة في الزملاء أيضا لديها ارتباط كبير بين تعاون المعلم وبيئة العمل الداعمة.

دراسة الشبتي والعنزي (٢٠١٤): هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية على عوامل الرضا الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠٣) معلما اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد قام الباحثان باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة وقد أظهرت نتائج الدراسة أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: جاءت القيادة المدرسية بالمرتبة الأولى، وبعده بيئة العمل جاءت بالمرتبة الثانية، ثم أساليب الزيارة الإشرافية بالمرتبة الثالثة، كما جاءت الجوانب المادية والحوافز بالمرتبة الرابعة، وبعده التأهيل والتدريب جاءت بالمرتبة الخامسة. كما أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، كما أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، وكذلك أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

دراسة نوح (٢٠١٤): هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة من المديرات والمعلمات. واستخدمت المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وتكونت العينة من عدد (٥٨) مديرة و (٥٥٦) معلمة، وقد توصلت الى أن درجة ممارسة الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية

كانت عالية على مختلف أبعاد الثقة التنظيمية: القيم السائدة في التنظيم، الابتكار وتحقيق الذات، السياسات الإدارية، توافر المعلومات. كما بينت النتائج وجود فروق في ممارسة الثقة التنظيمية يعزى لمتغير الوظيفة، ولصالح مديرات المدارس.

دراسة قموة (٢٠٠٨): هدفت إلى معرفة درجة الثقة التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، وعلاقتها بالروح المعنوية، الأداء الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس. وقد استخدمت المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من مديري ومديرات المدارس الثانوية بمدينة عمان بالأردن، وقد توصلت الدراسة إلى أن الثقة التنظيمية، والروح المعنوية، و الأداء الوظيفي لدى المعلمين كلها جاءت بدرجة متوسطة، كما أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين هذه العناصر الثلاث بدرجة متوسطة.

دراسة الطعاني والكساسبة (٢٠٠٥): هدفت الى قياس الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في عمان، وتكون مجتمع الدراسة من (٢٤٥٥) معلما ومعلمة في القطاع الحكومي، و(٨٧٩) معلما ومعلمة في القطاع الخاص، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٠) معلما ومعلمة من القطاع الحكومي و(١٧٥) معلما ومعلمة من القطاع الخاص، وقد تم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة الى أن مستوى الرضا الوظيفي أعلى لدى معلمي القطاع الخاص، والمعلمات الإناث، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات حول دراسة العوامل التي من شأنها زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، خاصة فيما يتعلق بالأجور والرواتب.

التعقيب على الدراسات السابقة

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع الثقة التنظيمية بالميدان التربوي كدراسة نوح (٢٠١٤)، ودراسة قموة (٢٠٠٨)، ودراسة ديمير (2015) Demir، وتشابهت مع الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي كدراسة الشبيتي والغزوي (٢٠١٤)، ودراسة الطعاني والكساسبة (٢٠٠٥)، كما تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في

المتغيرات حيث جاءت الثقة التنظيمية كمتغير مستقل في اغلب الدراسات، كما أنها اتفقت مع معظم الدراسات في منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي.

كما اختلفت عن دراسة ديمير (2015) Demir في منهج الدراسة حيث استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بينما استخدمت الدراسة السابقة المنهج المقارن، وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها للعلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى المعلمين في حين لم تتطرق الدراسات السابقة لهذه العلاقة.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتبر من أكثر المناهج البحثية ملائمة للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة المدروسة ، ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي ، وذلك من اجل الوصول إلى الاستنتاجات وبناء التوصيات بمعنى الكشف عن العلاقات الارتباطية بين الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك والبالغ عددهم (١٧٣٦) معلما، وفقا لإحصائيات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة تبوك للفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٣٧ / ١٤٣٨ هـ .

وتكونت عينة الدراسة الميدانية في خطوة لاحقة من (٣٧٥) معلما من معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، تم اختيارها بالطريقة العشوائية وهم يمثلون ما نسبته ٢٢ % من مجتمع الدراسة الاصلي، ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات:

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (المؤهل العلمي ، الخبرة التدريسية)

المتغير	فئات المتغير	العدد	% النسبة
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢٧٠	٧٢,٠%
	دراسات عليا	١٠٥	٨٢,٠%
	الكلية	٣٧٥	١٠٠,٠%
الخبرة التدريسية	أقل من ٥ سنوات	١٠٦	٢٨,٣%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٠٣	٧٢,٥%
	أكثر من ١٠ سنوات	١٦٦	٤٤,٣%
	الكلية	٣٧٥	١٠٠,٠%

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة، وقد تم بناء استبانته تقيس متغيرات الدراسة، وذلك من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، وذلك بالاستفادة من الاستبيانات والمقاييس التي وردت بالدراسات السابقة والأدب النظري، حيث تم الاطلاع على الأدب التربوي بموضوع الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يتعلق بمعلومات شخصية عن مجتمع الدراسة وهي: المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية.

الجزء الثاني: ويشتمل على محورين رئيسيين حيث تشمل مجموعة من العبارات بلغت (٥٦) عبارة.

المحور الأول: "الثقة التنظيمية" ويتكون من (٢٨) عبارة تقيس مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، وتم توزيعها على أربعة أبعاد على النحو التالي: (الثقة بالمشرفين التربويين، الثقة بالزملاء، الثقة بقيادة المدرسة، الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية).

المحور الثاني: "الرضا الوظيفي" حيث تكون من (٢٨) عبارة تم توزيعها على أربعة أبعاد على النحو التالي: (الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية، الرضا عن قيادة المدرسة، الرضا عن المشرف التربوي، الرضا عن الزملاء).

مفتاح التصحيح ومقياس الحكم على العبارات: اشتملت أداة الدراسة (الاستبانة) على مقياس تقدير خماسي على طريقة ليكرت (Likert)، ويتضمن هذا المقياس (٥) درجات وهي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً). وعلى ذلك تم استخدام المقياس التالي للحكم على مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، وفق المقياس التالي إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة أو المحور كما بالجدول (٢)

جدول (٢): تقدير مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك

م	المتوسط	التقدير للتعلق على النتائج
١	٥ - ٤,٢٠	درجة كبيرة جداً
٢	٤,١٩ - ٣,٤٠	درجة كبيرة
٣	٣,٣٩ - ٢,٦٠	درجة متوسطة
٤	٢,٥٩ - ١,٨٠	درجة ضعيفة
٥	١,٧٩ - ١	درجة ضعيفة جداً

صدق أداة الدراسة

١- صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المتخصصين، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانة (٥٦) فقرة.

٢- صدق تمييزي (المقارنات الطرفية)

تم استخراج الصدق التمييزي (المقارنات الطرفية)، حيث طبق على عينة تجريبية تتألف من (٥٠) أفراد خارج عينة الدراسة الأساسية، وذلك من خلال ترتيب درجات عينة الدراسة ترتيباً تنازلياً في كل بعد من ابعاد الاستبيان لكل جزء على حدا، وكذلك الدرجة الكلية للأداة، وتم تقسيم الدرجات إلى طرفين علوي وسفلي وأخذ (٢٧%) من أعلى الدرجات ومن أدناها (٢٧% * ٥٠ = ١٤)، ثم بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

للمستويين ثم حساب قيمة "ت" بين المستويين والجدول التالي رقم (٣) يوضح ذلك، بالنسبة لمحور الثقة التنظيمية:

جدول ٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للفروق بين متوسطات الفئة العليا والدنيا لمحور الثقة التنظيمية

م	المجال	الفئة	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة ت	قيمة احتمالية
١	الثقة بالمشرفين التربويين	الفئة الدنيا	23.765	8.352	١٢,٠٥٧-	*٠,٠١٠
		الفئة العليا	43.231	3.654		
٢	الثقة بالزملاء	الفئة الدنيا	33.240	6.960	١٥,٦٩٢-	*٠,٠٠٢
		الفئة العليا	44.543	2.853		
٣	الثقة بقيادة المدرسة	الفئة الدنيا	25.857	9.358	١٣,٠٥٧-	*٠,٠٠٠
		الفئة العليا	49.285	2.759		
٤	الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	الفئة الدنيا	34.000	7.195	١١,٦٩٢-	*٠,٠٣٢
		الفئة العليا	45.142	3.893		
	محور الثقة التنظيمية ككل	الفئة الدنيا	68.571	19.897	١٤,٠٣٦-	*٠,٠٠٠
		الفئة العليا	98.857	8.1409		

أظهرت النتائج أن هناك فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا بمستوى معنوية (٠,٠٥) على إبعاده المشار إليها بالجدول السابق مما يشير الى صدق الاداة بالنسبة لمحور الثقة التنظيمية بجميع فقراته، بالنسبة لمحور الرضا الوظيفي، يتم من خلال الجدول ٤:

جدول ٤ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للفروق بين متوسطات الفئة العليا والدنيا لمحور الثقة التنظيمية.

م	المجال	الفئة	متوسط حسابي	انحراف معياري	قيمة ت	قيمة احتمالية
١	الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية	الفئة الدنيا	22.002	7.092	١٣,١١٢-	*٠,٠٠٠
		الفئة العليا	44.092	2.224		
٢	الرضا عن قيادة المدرسة	الفئة الدنيا	35.780	6.091	١٦,٧٧٢-	*٠,٠١٢
		الفئة العليا	43.093	3.721		
٣	الرضا عن المشرف التربوي	الفئة الدنيا	25.432	9.332	١٢,٠٩٨-	*٠,٠٣٠
		الفئة العليا	46.401	2.071		
٤	الرضا عن الزملاء	الفئة الدنيا	34.000	8.298	١٠,١٧٦-	*٠,٠٠٢
		الفئة العليا	46.142	4.331		
	محور الرضا الوظيفي	الفئة الدنيا	69.873	18.001	١٥,٠٩٢-	*٠,٠٠٦
		الفئة العليا	98.091	9.022		

وأظهرت النتائج أن هناك فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا بمستوى معنوية (٠,٠٥) على ابعاده المشار إليها بالجدول السابق مما يشير الى صدق الاداة بالنسبة لمحور الرضا الوظيفي بجميع فقراته.

ثبات أداة الدراسة

جرى استخراج معامل الثبات، طبقاً لمعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي للأداة ككل ، ولكل محور من محاور أداة الدراسة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي

جدول (٥): معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك للاستبانة ككل.

م	المجال	معامل الثبات
١	الثقة بالمشرفين التربويين	٠,٨٠
٢	الثقة بالزملاء	٠,٨٥
٣	الثقة بقيادة المدرسة	٠,٨٤
٤	الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	٠,٨٧
محور الثقة التنظيمية ككل		٠,٨٨
١	الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية	٠,٨٨
٢	الرضا عن قيادة المدرسة	٠,٨٤
٣	الرضا عن المشرف التربوي	٠,٨٥
٤	الرضا عن الزملاء	٠,٨٤
محور الرضا الوظيفي		٠,٨٩

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات التي تراوحت بين (٠,٨٧-٠,٨٠) ومعامل الثبات الكلي (٠,٨٨) لمحور الثقة التنظيمية و(٠,٨٩) لمحور الرضا الوظيفي وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (Spss.20)، لحساب مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ، واختبار (ت) T- Test لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، وتحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA).

تحليل النتائج وتفسيرها

نتائج السؤال الأول

نص السؤال: ما مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية للمحور الأول من الاستبانة والذي يقيس الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك بالأبعاد التالية (الثقة بالمشرفين التربويين، الثقة بالزملاء، الثقة بقيادة المدرسة، الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية) من وجهة نظر عينة الدراسة. ويبين جدول (٦) ترتيب الأبعاد لإجابة السؤال وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية الموزونة.

جدول (٦): المتوسطات لحسابية والانحرافات المعيارية للثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة

الفرق	البعد	متوسط حسابي	انحراف معياري	التقدير	الترتبة
١١ - ٧	الثقة بالزملاء	٣,٧٨	٠,٧٨	عالية	١
٢٨ - ٢١	الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	٣,٦٥	١,٠٧	عالية	٢
٢٠ - ١٢	الثقة بقيادة المدرسة	٣,٦٤	٠,٩٤	عالية	٣
٦ - ١	الثقة بالمشرفين التربويين	٣,٥٣	٠,٧٧	عالية	٤
٢٨ - ١	الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك	٣,٦٤	٠,٧٥	عالية	

يتضح من جدول (٦) أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة جاء بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام (٣,٦٤) وانحراف معياري (٠,٧٥) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك.

وفيما يتعلق بترتيب أبعاد الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهه نظر عينة الدراسة فقد جاء بعد " الثقة بالزملاء" بالمرتبة الأولى حيث بلغ متوسطة (٣,٧٨)

بانحراف معياري (٠,٧٨) بمستوى عالية ثم تبعه بعد " الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٥) بانحراف معياري (١,٠٧) بدرجة عالية، ثم تبعه بالمرتبة الثالثة بعد " الثقة بقيادة المدرسة" بمتوسط حسابي (٣,٦٤) بانحراف معياري (٠,٩٤) بدرجة عالية ثم تبعه بالمرتبة الرابعة والأخيرة بعد " الثقة بالمشرفين التربويين" بمتوسط حسابي (٣,٥٣) بانحراف معياري (٠,٧٧) بدرجة عالية.

ويعزى ذلك الى أن بعد الثقة بالزملاء في المدارس من أحد المؤثرات المحفزة لبلورة الثقة من خلال سيادة التفاعل والحوار بين الأفراد ، ووجود التعاون والانسجام بينهم وبين الإدارة، وإتاحة الفرصة للنمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، وتسهيل طرق وأساليب العمل، بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لدى الأفراد والعاملين بالمدرسة من أجل تحقيق مصلحة المدرسة والفرد معًا، فرغبة المعلم في الحصول على قدر من السلطات والمهام، التي تمكنه من ممارسة دوره في العمل، بحيث يشعر معها أن الإدارة تثق بقدراته، ورغبته في الحصول على قدر من التشجيع والثناء والتقدير على مجهوداته في العمل، ويأتي ذلك عن طريق المعرفة والثقافة العالية لدى المديرين، وبناء عليه فإن توافر هذه العناصر مدعاة لزيادة ثقة المعلم بتنظيمه، كما تدل هذه النتيجة على أن المديرين يحرصون على احترام المعلمين لهم، ويراعون الفروق الفردية بين المعلمين، ويعملون على حل مشكلات المعلمين، بالإضافة إلى العمل على زيادة انتماء المعلمين لمهنتهم عن طريق إبراز أهميتها، لمنحهم ثقة بأهمية الأعمال التي يقومون بها. وأن يكون المديرين موضع محاكاة وإعجاب من قبل المعلمين . ويعملون على تشجيع الأفكار الإبداعية للمعلمين، وجاءت نتيجة هذه الدراسة متفقة مع دراسة نوح (٢٠١٤)، ودراسة (Demir:2015) التي بينت نتائجها ان مستوى الثقة التنظيمية جاء بدرجة عالية واختلفت مع نتائج دراسة قموة (٢٠٠٨) من حيث أن مستوى الثقة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني

نص السؤال: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية للمحور الثاني من الاستبانة والذي يقيس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك بالأبعاد التالية (الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية، الرضا عن قيادة المدرسة، الرضا عن المشرف التربوي، الرضا عن الزملاء) من وجهة عينة الدراسة. ويبين جدول (٧) ترتيب الأبعاد لإجابة السؤال وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية الموزونة.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة عينة الدراسة .

الفقرات	البعد	متوسط حسابي	انحراف معياري	مستوى الرضا	الرتبة
٥٦- ٥٢	الرضا عن الزملاء	٤,١٠	٠,٩٢	عالي	١
٤٣-٣٧	الرضا عن قيادة المدرسة	٣,٧٧	٠,٩٥	عالي	٢
٣٦-٢٩	الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية	٣,٧٢	٠,٨١	عالي	٣
٥١-٤٤	الرضا عن المشرف التربوي	٣,٥٠	٠,٨٥	عالي	٤
٥٦-٢٩	مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك	٣,٧٤	٠,٧٢	عالي	

يتضح من جدول (٧) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة جاء بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط العام (٣,٧٤) وبانحراف معياري (٠,٧٢) وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك. وفيما يتعلق بترتيب أبعاد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة فقد جاء بعد " الرضا عن الزملاء" بالمرتبة الأولى حيث بلغ

متوسطة (٤,١٠) بانحراف معياري (٠,٩٢) بمستوى رضا عالي ثم تبعه بعد " الرضا عن قيادة المدرسة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٧) بانحراف معياري (٠,٩٥) بدرجة كبيرة، ثم تبعه بالمرتبة الثالثة بعد " الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية" بمتوسط حسابي (٣,٧٢) بانحراف معياري (٠,٨١) بدرجة كبيرة ثم تبعه بالمرتبة الرابعة والأخيرة بعد " الرضا عن المشرف التربوي" بمتوسط حسابي (٣,٥٠) بانحراف معياري (٠,٨٥) بدرجة رضا كبيرة. تؤكد النتائج الواردة في الجدول أعلاه بوجود رضا مرتفع على المستوى العام وهذا يدل على وجود قيادات تربوية مختارة بعناية ويمكن تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال اهتمام القائد التربوي بالأعمال الفنية وأن يعمل بصفة مستمرة لتحسين مستوى المعلمين عن طريق توفير أنواع الخبرات التي تساعد على النمو وإشراكهم في مواقف يستغلون فيها قدراتهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الثبتي والعنزي (٢٠١٤)، ودراسة الطعاني و الكساسبة (٢٠٠٥)، التي بينت نتائجها ان درجة الرضا الوظيفي جاءت بدرجة عالية.

نتائج السؤال الثالث

نص السؤال: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية و الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة تبوك؟

يمكننا التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الثقة التنظيمية و الرضا الوظيفي من خلال معامل ارتباط بيرسون (Person correlation coefficient) ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (٨) الذي يبين مصفوفة الارتباطات بين مستوى الثقة التنظيمية و الرضا الوظيفي.

جدول (٨): معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى الثقة التنظيمية و الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي عن					مستوى الثقة التنظيمية
الرضا الوظيفي ككل	الزملاء	المشرف التربوي	قيادة المدرسة	بيئة العمل والقرارات التنظيمية	
0.533**	0.298**	0.699**	0.359**	0.354**	الثقة بالمشرفين التربويين
0.665**	0.564**	0.489**	0.542**	0.608**	الثقة بالزملاء
0.814**	0.475**	0.563**	0.869**	0.724**	الثقة بقيادة المدرسة
0.691**	0.429**	0.467**	0.659**	0.691**	الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية
0.857**	0.547**	0.658**	0.806**	0.774**	الثقة التنظيمية ككل

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتبين من الجدول (٨) وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى الثقة التنظيمية جميعها والرضا الوظيفي ككل وكانت العلاقة على النحو التالي:

- العلاقة بين بعد "الثقة بقيادة المدرسة" والرضا الوظيفي ككل في المرتبة الأولى وبمعامل ارتباط (٠,٨١٤) وهي علاقة إيجابية قوية بمعنى كلما كان مستوى الثقة بقيادة المدرسة عالي كان مستوى الرضا الوظيفي ككل عالي.
- العلاقة بين بعد "الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية" والرضا الوظيفي ككل في المرتبة الثانية وبمعامل ارتباط (٠,٦٩١) وهي علاقة إيجابية قوية بمعنى كلما كان مستوى الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية عالي كان مستوى الرضا الوظيفي ككل عالي.
- العلاقة بين بعد "الثقة بالزملاء" والرضا الوظيفي ككل في المرتبة الثالثة وبمعامل ارتباط (٠,٦٦٥) وهي علاقة إيجابية قوية بمعنى كلما كان مستوى الثقة بالزملاء عالي كان مستوى الرضا الوظيفي ككل عالي.
- العلاقة بين بعد "الثقة بالمشرفين التربويين" والرضا الوظيفي ككل في المرتبة الرابعة وبمعامل ارتباط (٠,٥٣٣) وهي علاقة إيجابية قوية بمعنى كلما كان مستوى الثقة بالمشرفين التربويين عالي كان مستوى الرضا الوظيفي ككل عالي.

وبين الجدول (١٦) أيضا العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي منفصلة مع كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية، حيث كانت ذات اتجاه ارتباط إيجابي كما تدل قيم معامل الارتباط وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

نتائج السؤال الرابع

نص السؤال: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية والدرجة الكلية من عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي وقد تم الكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات اختبار "ت" للمقارنة بين متوسطين مستقلين (Independent sample Ttest) كما تتبين النتائج في الجدول (٩).

جدول (٩): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وفقا لمتغير المؤهل العلمي

الأبعاد	المتغير	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	قيمة احتمالية
الثقة بالمشرفين التربويين	بكالوريوس	٣,٥٥	٠,٧٦	٣٧٣	١,٠٨٩	٠,٢٧٧
	دراسات عليا	٣,٤٦	٠,٧٩			
الثقة بالزملاء	بكالوريوس	٣,٨٤	٠,٧٨	٣٧٣	٢,٢٠٠	*٠,٠٢٨
	دراسات عليا	٣,٦٤	٠,٧٧			
الثقة بقيادة المدرسة	بكالوريوس	٣,٧١	٠,٩٤	٣٧٣	٢,١٤٨	*٠,٠٣٢
	دراسات عليا	٣,٤٨	٠,٩١			
الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	بكالوريوس	٣,٦٨	٠,٩٥	٣٧٣	٠,٩٢٥	٠,٣٥٥
	دراسات عليا	٣,٥٦	١,٣٤			
الثقة التنظيمية ككل	بكالوريوس	٣,٦٨	٠,٧٢	٣٧٣	١,٩٣٠	٠,٠٥٤
	دراسات عليا	٣,٥٢	٠,٨٢			

*دال إحصائيا عند (٠,٠٥)

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٩) إلى ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) في ابعاد (الثقة بالزملاء، الثقة بقيادة المدرسة) وفقا لمتغير المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن المؤهل الأعلى يعطي دعما معنويا للمعلمين، كما أنه يجعل المعلم أكثر تقديرا لواقع الأمور لكونه أكثر اطلاعا فجاءت متوسطات تقديرات ذوي المؤهل الأعلى اقل من متوسطات تقديرات ذوي المؤهل البكالوريوس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) في ابعاد (الثقة بالمشرفين التربويين، الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية) وفقا لمتغير المؤهل العلمي. مما يشير إلى أن عينة الدراسة على الرغم من اختلافهم في المؤهل العلمي إلا أنهم يتفوقون جميعا على مستويات (الثقة بالمشرفين التربويين، الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية) في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وبنفس المستوى. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة بأن هناك تصورا مشتركا بين جميع المعلمين على مختلف مؤهلاتهم فيما يتعلق بالثقة بالمشرفين التربويين والثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية وربما يعود ذلك إلى النظرة الموحدة لمفاهيم الثقة التنظيمية عند المعلمين التي تكونت لديهم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) في ابعاد (الثقة بالمشرفين التربويين، الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية) وفقا لمتغير المؤهل العلمي. مما يشير إلى أن عينة الدراسة على الرغم من اختلافهم في المؤهل العلمي إلا أنهم يتفوقون جميعا على مستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وبنفس المستوى. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة بأن هناك تصورا مشتركا بين جميع المعلمين على مختلف مؤهلاتهم فيما يتعلق بمستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وربما يعود ذلك إلى النظرة الموحدة لمفاهيم الثقة التنظيمية عند المعلمين التي تكونت لديهم من خلال تشابه ظروف العمل.

نتائج السؤال الخامس

نص السؤال: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك، وذلك على النحو التالي:
جدول رقم (١٠): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	قيمة احتمالية
الثقة بالمشرفين التربويين	بين المجموعات	٢,١٩٨	٢	١,٠٩٩	١,٨٧٢	٠,١٥٥
	داخل المجموعات	٢١٨,٤٢٤	٣٧٢	٠,٥٨٧		
	الكلي	٢٢٠,٦٢٣	٣٧٤			
الثقة بالزملاء	بين المجموعات	٢,٢٩٤	٢	١,١٤٧	١,٨٧٥	٠,١٥٥
	داخل المجموعات	٢٢٧,٥٣٠	٣٧٢	٠,٦١٢		
	الكلي	٢٢٩,٨٢٤	٣٧٤			
الثقة بقيادة المدرسة	بين المجموعات	٢,٠٣٦	٢	١,٠١٨	١,١٥٤	٠,٣١٦
	داخل المجموعات	٣٢٨,١٣٤	٣٧٢	٠,٨٨٢		
	الكلي	٣٣٠,١٧٠	٣٧٤			
الثقة ببيئة العمل والقرارات التنظيمية	بين المجموعات	٢,٥٨٨	٢	١,٢٩٤	١,١٣١	٠,٣٢٤
	داخل المجموعات	٤٢٣,٢٦٩	٣٧٠	١,١٤٤		
	الكلي	٤٢٥,٨٥٨	٣٧٢			
الثقة التنظيمية ككل	بين المجموعات	٠,٨٩٤	٢	٠,٤٤٧	٠,٩٧٩	٠,٤٥١
	داخل المجموعات	٢٠٨,٤٩٢	٣٧٢	٠,٥٦٠		
	الكلي	٢٠٩,٣٨٦	٣٧٤			

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (١٠) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) في مستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلم يعزى لمتغير سنوات الخبرة. مما يشير إلى أن المعلمين على الرغم من تفاوتهم في الخبرة إلا أنهم يتفقون جميعا على مستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وبنفس المستوى. وتفسر هذه النتيجة بأن هناك تصورا مشتركا بين جميع المعلمين على مختلف خبراتهم فيما يتعلق بمستويات الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وقد يعود الاتفاق إلى تشابه المنظمات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من ناحية تأثير العوامل الخارجية المحيطة بمجتمع الدراسة، سواء كانت العوامل الدينية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو التعليمية أو الثقافية، أو التعليمية، على هذه المنظمات التي تعمل في بيئة واحدة وعلى العاملين بهذه المنظمات. وقد تعزى النتيجة إلى أن المعلمين بمختلف خبراتهم يخضعون للتعليمات والظروف التعليمية والبيئية نفسها لذلك لم تتأثر تقديرات المعلمين لمستوى الثقة التنظيمية بمتغير عدد سنوات الخبرة.

نتائج السؤال السادس

نص السؤال: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية من عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي وقد تم الكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات اختبار "ت" للمقارنة بين متوسطين مستقلين (Independent sample Ttest) كما تبيين النتائج في الجدول (١١) .

جدول (١١): نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستويات الرضا الوظيفي في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وفقا لمتغير المؤهل العلمي

الابعاد	المتغير	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	قيمة احتمالية
الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية	بكالوريوس	٣,٨٠	٠,٨٢	٣٧٣	٣,١٥٨	٠,٠٠٢ *
	دراسات عليا	٣,٥١	٠,٧٥			
الرضا عن قيادة المدرسة	بكالوريوس	٣,٨٤	٠,٩٥	٣٧٣	٢,٥٢٦	٠,٠١٢ *
	دراسات عليا	٣,٥٧	٠,٩٢			
الرضا عن المشرف التربوي	بكالوريوس	٣,٥٥	٠,٨٤	٣٧٣	١,٥٩١	٠,١١٢ *
	دراسات عليا	٣,٣٩	٠,٨٥			
الرضا عن الزملاء	بكالوريوس	٤,١٥	٠,٨٥	٣٧٣	١,٦٠٥	٠,١٠٩ *
	دراسات عليا	٣,٩٨	١,٠٧			
الرضا الوظيفي ككل	بكالوريوس	٣,٨٠	٠,٧١	٣٧٣	٢,٧٤٣	٠,٠٠٦ *
	دراسات عليا	٣,٥٧	٠,٧٣			

*دال إحصائية عند (٠,٠٥)

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (١٩) إلى ما يلي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥) في ابعاد (الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية، الرضا عن قيادة المدرسة، الرضا الوظيفي ككل) وفقا لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مؤهل البكالوريوس ويمكن ان يعود ذلك ان المعلمين من حملة المؤهل البكالوريوس يشعرون بالرضا عن بيئة العمل اكثر من المعلمين الحاصلين على الدراسات العليا وربما يعود ذلك إلى وجود طموح لدى المعلمين من ذوي المؤهل الأعلى للحصول على ترقيات والوصول إلى مناصب عليا لتحقيق وضع اقتصادي أفضل يتناسب مع مؤهلهم العلمي. وفي حالة عدم حصولهم عليها تبدأ عندهم حالة عدم الرضا عن بيئة العمل والرضا الوظيفي بشكل عام.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى د المعنوية (٠,٠٥) في ابعاد (الرضا عن المشرف التربوي الرضا عن الزملاء) وفقا لمتغير المؤهل العلمي مما يشير إلى إن

عينة الدراسة على الرغم من اختلافهم في المؤهل العلمي إلا أنهم يتفقون جميعاً على مستويات (الرضا عن المشرف التربوي الرضا عن الزملاء) في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وبنفس المستوى، وتفسر هذه النتيجة بأن ذلك يعزى إلى عدم وجود أي اختلافات في طبيعة عمل المعلمين حسب مؤهلاتهم، واستخدام مبدأ المساواة في عدد الأنصبه والترقيات. وكذلك تعامل المشرفين مع المعلمين على أساس الكفاءة في التدريس وليس على أساس مؤهلاتهم وهذا يؤدي في المحصلة لرضا المعلمين على اختلاف مؤهلاتهم عن المشرف التربوي وكذلك العلاقة التي تسود بين المعلمين المبنية على الاحترام والتقدير بغض النظر عن المؤهل تؤدي لرضا المعلمين على اختلاف مؤهلاتهم عن زملائهم .

نتائج السؤال السابع

نص السؤال: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة التدريسية عند مستوى المعنوية (٠,٠٥)؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مستويات الرضا الوظيفي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١٢): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة في مستويات الرضا الوظيفي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	قيمة احتمالية
الرضا عن بيئة العمل والقرارات التنظيمية	بين المجموعات	٠,١٨٢	٢	٠,٠٩١	٠,١٣٧	٠,٨٧٢
	داخل المجموعات	٢٤٧,٠٢٤	٣٧٢	٠,٦٦٤		
	الكلي	٢٤٧,٢٠٦	٣٧٤			
الرضا عن قيادة المدرسة	بين المجموعات	٢,٨٨٠	٢	١,٤٤٠	١,٦٠٦	٠,٢٠٢
	داخل المجموعات	٣٣٣,٥٣٦	٣٧٢	٠,٨٩٧		
	الكلي	٣٣٦,٤١٦	٣٧٤			
الرضا عن المشرف التربوي	بين المجموعات	٤,٣٩٥	٢	٢,١٩٨	٣,١١١	٠,٠٤٦
	داخل المجموعات	٢٦٢,٧٨٦	٣٧٢	٠,٧٠٦		
	الكلي	٢٦٧,١٨١	٣٧٤			
الرضا عن الزملاء	بين المجموعات	١,٣٩٦	٢	٠,٦٩٨	٠,٨٢٠	٠,٤٤١
	داخل المجموعات	٣١٦,٧٥٢	٣٧٢	٠,٨٥١		
	الكلي	٣١٨,١٤٨	٣٧٤			
الرضا الوظيفي ككل	بين المجموعات	١,٠٨١	٢	٠,٥٤٠	١,٠٣٣	٠,٣٥٧
	داخل المجموعات	١٩٤,٥٧١	٣٧٢	٠,٥٢٣		
	الكلي	١٩٥,٦٥١	٣٧٤			

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (١٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) في مستويات الرضا الوظيفي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر المعلم يعزى لمتغير سنوات الخبرة، مما يشير إلى أن المعلمين على الرغم من تفاوتهم في الخبرة إلا إنهم يتفقون جميعا على مستويات الرضا الوظيفي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك وبنفس المستوى، ويعزى ذلك إلى أن نمط القيادة يراعي خبرات المعلمين من حيث تفويض الصلاحيات لذوي الخبرة الأطول، والتعامل مع المعلمين حسب الفروق الفردية

وخبرتهم وقدراتهم من خلال حسن التعامل معهم، واستخدام الأساليب الديمقراطية معهم وبالتالي هناك رضا من المعلمين.

توصيات الدراسة

١. توفير دورات لتعزيز القيم السلوكية والأخلاقية داخل المدرسة لتقوية الثقة لدى المعلمين بما يحقق الرضا الوظيفي.
٢. توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي مناسب للمعلمين لأداء أعمالهم المدرسية من خلال تحسين نظام البيئة المدرسية والانضباط المدرسي، وإقامة علاقات متوازنة مع المجتمع المدرسي للمساهمة في عمليات حفظ النظام من خلال التعاون والمشاركة في القرارات المدرسية، وذلك من أجل تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين وزيادة دافعيتهم نحو العمل .

مقترحات الدراسة

١. إجراء دراسات مستقبلية في مجال الثقة التنظيمية وعلاقتها بالنشاطات الأخرى كالقيادة، واتخاذ القرار، وأداء العاملين، ودوافع الإنجاز.
٢. إجراء دراسات مستقبلية في أثر الخصائص الشخصية على الثقة التنظيمية في الميدان التربوي.

قائمة المصادر

- القرآن الكريم .
- صحيح البخاري.
- صحيح مسلم .

قائمة المراجع

- برجراجة، مريم (٢٠١٥). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة - مديرية التربية لولاية بسكرة. رسالة ماجستير. جامعة محمد خضير. بسكرة.
- البار، أماني عيسى (٢٠١٢). مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط.
- النبيتي، محمد عبدالله؛ والعنزي، خالد عويد (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. م٣. ٦٤. ص ٩٩-١١٨.
- زهية، عزيزون (٢٠٠٧). التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة - وحدة نوميديا بقسنطينة). رسالة ماجستير. جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ سكيكدة. الجزائر.
- الطعاني، حسن؛ والكاسبية، عبد الوهاب (٢٠٠٥). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية و الخاصة في محافظة العاصمة و العوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة). المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١ (٢)، ص ١٨٩-٢٠٠.
- فارس، محمد جودت (٢٠١٤). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. م ٢٢. ٢٤. ص ١٥٦-١٩٥.
- فلمبان، ايناس فؤاد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى بمكة.
- قموة، سحر عيسى (٢٠١٠). الثقة التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى معلميه. عمان. دار اليراع للنشر والتوزيع.
- نوح، هوازن محمد (٢٠١٤). الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمات بمدينة مكة المكرمة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة: السعودية.

هاشم، عادل عبدالرزاق (٢٠١٠). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. عمان. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

Demir, K. (2015). The Effect of Organizational Trust on the Culture of Teacher Leadership in Primary Schools. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 15(3). 621-634.

Dirks, K. T ; Skarlicki, D. P.(2004).**Trust in leaders: Existing research and emerging issues**. In R. M. Kramer & K. S. Cook (Eds.), Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches: 21-40. New York: Russell Sage Foundation.

Yang, J. (2005). **The role of trust in organizations: do foci and bases matter? Unpublished dissertation of doctor of business administration** , Faculty of the LouisianaStateUniversity.