



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جمهورية السودان
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
كلية التربية



الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي
لدى معلمي مرحلة الأساس بأمدرمان (الريف الجنوبي)
**Elementary School Teachers' Job Stisfaction and its
Relation to their Organization Commitment in
Omdurman (Sothern Country Side)**

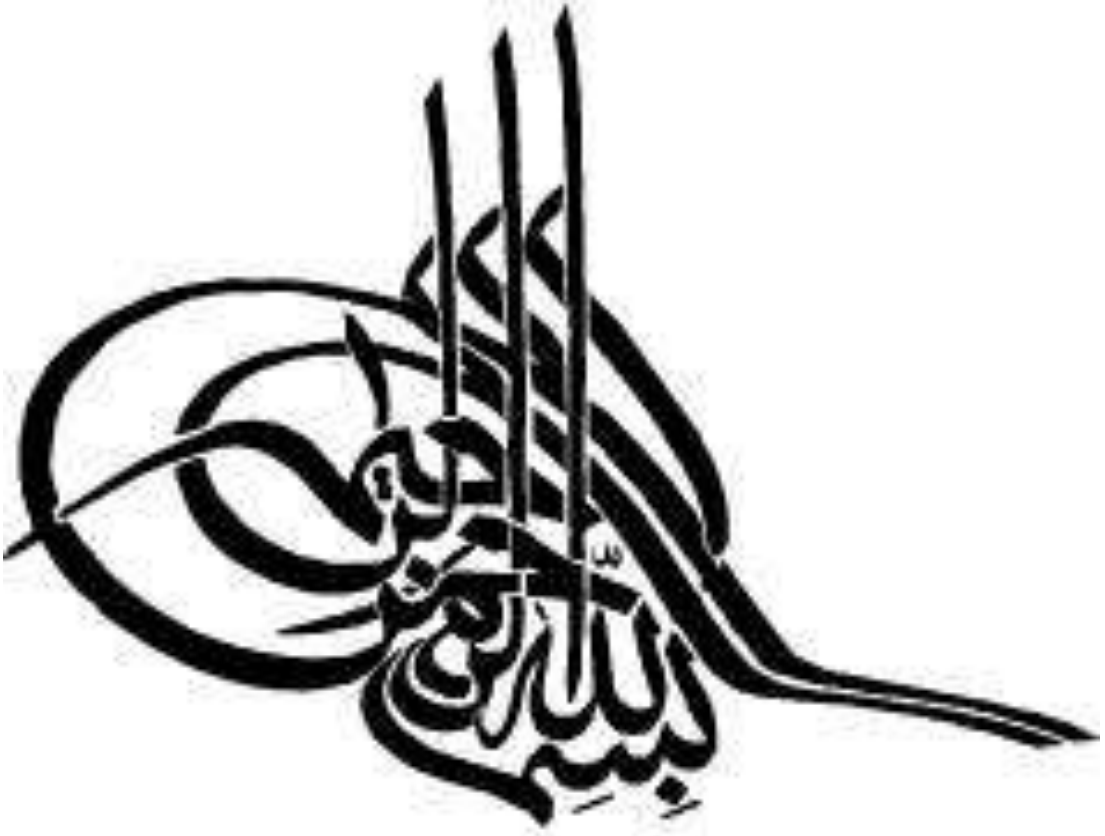
إعداد:

وصال محمد عمارة احمد

إشراف البروفيسور:

علي خالد مضوي

2018م - 1439هـ



استهلال

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

﴿ نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مِّنْ نَّشَأٍ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ ﴾

صدق الله العظيم

سورة يوسف الآية 76

اهـءاء

إلى روء أأى العزیز رءمة الله علیه

إلى والءى العزیزة ءفظها الله

إلى أءوانى الأءزاء وأبنائى وءل من ساءءنى فى القیام

بءذا العمل المءواضع فى شكله واكثر فى مءءواه القیم فى معناه

أءءكم ءذا الجءء وأسأل الله لنا ولكم ءءقى والإءسان .

الباءءة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي ينعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا
ونبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

الشكر لله الذي وهبني الصبر ويسر المصاعب وقدر هذا العمل أن يكتمل .

والشكر وتقدير لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا والقائمين على أمر الدراسات
العليا وأخص بالشكر كلية التربية الدكتور المشرف / علي خالد المضوي كل من
الكوكبة النيرة من الذين جاهدوا معنا وأمدونا بالمعلومات وتكبدوا المشاق من أجلنا
لهم منا أطيب الكلمات وأجل الدعاء وأخص بالشكر مدارس الجميعابي والقائمين على
أمرها وعلى رأسهم عبدالعزيز أحمد الترابي.

الباحثة

مستخلص

هدف البحث للتعرف على السمة العامة الرضا وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية أم درمان أو علاقته بالالتزام التنظيمي وطبق البحث على عينة من المعلمين ولتحقيق هذه الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم بوصف الظاهرة بصورة دقيقة كما هي عليه في الواقع كما تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية والتي بلغ حجمها 80 معلم ومعلمة 45 معلمة و 35 معلم ، وتمثلت أدوات البحث في مقياس الرضى الوظيفي ومقياس الالتزام التنظيمي واستمارة البيانات الأساسية وتحليل البيانات استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) المتمثلة في ارتباط (بييرسون) واختبار (ت) لمجتمع واحد واختبار (ن) لعينتين مستقلتين .

خلص البحث الى أنه يتميز الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مرحلة الأساس محلية امدرمان الريف الجنوبي بالارتفاع وكذلك يتميز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بمرحلة الأساس محلية امدرمان الريف الجنوبي بالارتفاع.

وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وهناك وجود فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي ووجود فروق بين الذكور والإناث في الالتزام التنظيمي.

كشفت النتائج كذلك عن: وجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاص لسنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي وأخيرا ص لخص البحث إلى التوصيات والمقترحات بناء على النتائج التي توصل لها البحث.

Abstract

The Objective of the research is to identify the general characteristics of career satisfaction among the teachers of the basic stage in Omdurman Locality or its relation to the organizational commitment the research was carried out on a sample of teachers.

In order to achieve these objectives, the descriptive approach was followed to describe the phenomenon accurately as it is in fact.

The sample was randomly selected, Teacher and teacher 45 teachers and 35 teachers , and were the tools of research in the scale of employment and the measurement of organizational commitment and the form of basic data and analysis of data used the researcher program statistical package for social sciences (SPSS) Pearson correlation, single-community testing, and independent sample testing.

The research concluded that it is characterized by the satisfaction of the teachers at the basic stage of the rise and the organizational commitment of teachers at the base stage to rise.

Organizational commitment. There is a difference between males and females in job satisfaction and there are differences between males and females in the organizational commitment.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتويات
أ	البسمة
ب	الآية
ج	الإهداء
د	الشكر والعرفان
هـ	المستخلص
و	Abstract
ز	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
ك	قائمة الملاحق
الفصل الأول	
الإطار العام للبحث	
1	1/1 مقدمة
2	2/1 مشكلة البحث
2	3/1 أسئلة البحث
3	4/1 أهداف البحث
4	5/1 أهمية البحث
6	6/1 حدود البحث
6	7/1 مصطلحات البحث
الفصل الثاني	
الإطار النظري والدراسات السابقة	
9	المبحث الأول : الرضا الوظيفي

32	المبحث الثاني : الإلتزام التنظيمي
34	المبحث الثالث : مرحلة الأساس
36	المبحث الرابع : محلية أم درمان
39	الدراسات السابقة
الفصل الثالث	
منهج وإجراءات البحث	
48	1/3 تمهيد
48	2/3 منهج البحث
49	3/3 مجتمع البحث
49	4/3 عينة البحث
51	5/3 أدوات البحث
60	6/3 الأساليب الإحصائية
الفصل الرابع	
تحليل البيانات وعرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها	
62	عرض نتيجة الفرض الأول
66	عرض نتيجة الفرض الثاني
68	عرض نتيجة الفرض الثالث
69	عرض نتيجة الفرض الرابع
71	عرض نتيجة الفرض الخامس
73	عرض نتيجة الفرض السادس
75	عرض نتيجة الفرض السابع
77	عرض نتيجة الفرض الثامن
79	عرض نتيجة الفرض التاسع

الفصل الخامس الخاتمة والتوصيات	
83	تمهيد
83	الخاتمة
83	أهم النتائج
84	التوصيات
85	المقترحات
86	قائمة المصادر والمراجع
96	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	الجدول
50	جدول رقم (1) توزيع افراد العينة حسب النوع
50	جدول رقم (2) توزيع للعينة حسب المؤهل العلمي
50	جدول رقم (3) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة
53	جدول رقم (4) يوضح الاتساق الداخلي لابعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب معاملات إرتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية لمعامل (بيرسون)
55	جدول رقم (5) إختبار يوضح معرفة الصدق الإحصائي والثبات لمقياس الرضا الوظيفي.
56	جدول رقم (6) اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة الصدق الإحصائي لمقياس الرضا الوظيفي
59	جدول رقم (7) يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الالتزام التنظيمي حسب معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور (معامل ارتباط بيرسون)
60	جدول رقم (8) اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة الصدق الإحصائي وأثبات لمقياس الأداء المهني

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	قائمة الملاحق
95	ملحق رقم (1) خطاب المحكمين
97	ملحق رقم (2) الصورة الأصلية لمقياس الرضا الوظيفي
105	ملحق رقم (3) إستمارة البيانات الأصلية
107	ملحق رقم (4) مقياس الرضا الوظيفي بعد التحكيم بالصورة النهائية
110	ملحق رقم (5) الصورة الأصلية لمقياس الإلتزام التنظيمي .
113	ملحق رقم (6) الصورة النهائية لمقياس الإلتزام التنظيمي .
115	ملحق رقم (7) قائمة المحكمين الذين قاموا بتحكيم المقياسين .

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-1 مقدمة:

الرضا الوظيفي من المواضيع مهمة في الحياة الإنسانية حيث أن رضا الفرد عن وظيفته ينعكس على أدائه لعمله ، ولذلك يجب على المؤسسة توفير سبل الراحة والإطمئنان للفرد العامل بغض النظر عن موقعه الوظيفي وهذا ما أكده (الحضري ، سلامه 1982 ، ص 75) بأن الرضا يتربط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو الذي نقيّم على أساسه الأفراد ونجاح الفرد في عمله يتناسب طردياً مع شدة إرتباطه به وولائه له وما يوفره العمل في إشباع لحاجته وتوظيف لقدراته وإن كان الكفاءة الوظيفية نتاج للإعداد والتدريب والخبرة فإنها دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله.

لقد زاد الإهتمام بالرضا الوظيفي في منتصف القرن العشرين وحتى الآن عندما ظهرت حركة العلاقة الإنسانية في العمل وهذا ما أكده (خالد العمري 1992، ص 13) التي ناديت بأهمية الرح المعنوية وتحسين ظروف العمل للعالمين في زيادة الإنتاج وتحسين الأداء وعلى أثر تجاب هوثرون الشهيره التي أجراها (التوت) مايو وزملائه في عالم الصنّاعه في الولايات المتحدة الأمريكية لإختبار مصداقية مبادئ الإدارة العلميه التي نادى بها فريدك تايلور التي تركز على الحوافز الماديه الممنوحه للعالمين واثرها في زيادة الإنتاج وكذلك العوامل الإجتماعية والنفسية .

يعد الرضا الوظيفي موضوعاً هاماً بالنسبة للمعلمين بممارستهم لدورهم الذي يأخذ معظم وقتهم داخل المؤسسة التربوية وخارجها ولذا لابد من الشعور بالرضا والإحساس بالتفاعل من خلال أداء مهامهم لضمان فاعليتهم في العمل . وأن المعلمون الذين يتمتعون بالرضا والإنتاج الوظيفي يمتازون بالمواظبة في العمل ومردود أفضل من غيرهم .

1-2 مشكلة البحث:

إلى أي مدى توجد علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لمعلمي مرحلة الأساس بمحلية أم درمان بالريف الجنوبي ؟
تتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة التالية:

1-3 اسئلة الدراسة :

1. ما هي السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية أم درمان (الريف الجنوبي)؟
2. ما هي السمة العامة للإلتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية أم درمان (الريف الجنوبي) .
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية ام درمان (الريف الجنوبي)؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر / انثى)؟
5. هل توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمرحلة الأساس ومتغير المؤهل الأكاديمي؟

6. هل توجد علاقة ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمحلية أم درمان (الريف الجنوبي)؟

7. هل توجد فروق داله إحصائياً في الإلتزام تعزى لمتغير النوع؟

8. هل توجد فروق داله إحصائياً في الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين و متغير المؤهل الأكاديمي؟

9. هل توجد علاقة إرتباط داله بين مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين بمحلية ام درمان و متغير سنوات خبره؟

أهداف البحث:

يهدف ها البحث إلى:

1. التعرف على السمة العامه للرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية أم درمان (الريف الجنوبي).

2. التعرف على السمة العامة للإلتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية ام درمان (الريف الجنوبي).

3. معرفة ما إذا كانت هنالك علاقة إرتباطية داله بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية أم درمان (الريف الجنوبي).

4. معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس معزى لمتغير النوع .

5. معرفة العلاقة الإرتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمحلية ام درمان تبعاً لمتغير المؤهل الأكاديمي.

6. معرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمحلية ام درمان تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

7. التعرف على الفروق في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية ام درمان تعزى لمتغير النوع.

8. معرفة ما إا كانت هناك علاقة إرتباط بين الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمحلية امدرمان ومتغير المؤهل الأكاديمي.

9. معرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين بمرحلة الأساس بمحلية ام درمان ومتغير سنوات الخبرة.

أهمية البحث:

تتلخص أهمية البحث في النقاط التالية:

من الناحية النظرية:

نالت دراسة الرضا الوظيفي أهمية خاصة جعلته محل إهتمام كثير من مراكز البحث العلمي خاصة بعد أن اثبتت الدراسات الحديثة وجود علاقه إيجابيه بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي .

الناحية التطبيقية:

الرضا الوظيفي يعتبر من أهم مؤشرات الصحة النفسيه والعافيه للمنظمه ومدى فاعليتها على إفتراض أن المنظمه التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملون بالرضا. (الحنطي 2000م)

فروض البحث:

1. السمه العامه للرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية أم درمان تتميز بالارتفاع .
2. السمه العامه للإلتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية ام درمان (الريف الجنوبي) تتميز بالارتفاع .
3. توجد علاقته إرتباطيه دالة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لمعلمي مرحلة الاساس بمحلية ام درمان (الريف الجنوبي).
4. توجد فروق داله إحصائياً في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية ام درمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر / أنثى).
5. توجد علاقة إرتباط داله بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية ام درمان ومتغير المؤهل الدراسي.
6. توجد علاقة إرتباط داله بين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمرحلة الأساس بمحلية أم درمان ومتغير سنوات خبره .
7. توجد فروق داله إحصائياً في الإلتزام التنظيمي وسط معلمي مرحلة الأساس بمحلية ام درمان تبعاص لمتغير النوع (ذكر / أنثى).
8. توجد علاقته إرتباط داله بين مستوى الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس ومتغير المؤهل الدراسي.
9. توجد علاقته إرتباط داله بين مستوى الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية أم درمان قطاع الريف الجنوبي ومتغير سنوات خبره .

حدود البحث:

البشرية : - معلمين ومعلمات مرحلة الأساس بمحلية ام درمان قطاع الريف الجنوبي

الحدود المكانية : بعض من مدارس مرحلة الاساس بمحلية ام درمان الريف الجنوبي

الحدود الزمانية : الفترة من : 2017 م - 2018 م .

مصطلحات البحث : الرضا الوظيفي

في الإصطلاح:

أورد مجمع اللغة العربية في المعجم الوجيز (2004م) أن كلمة رضا تعني القبول والإختيار ويقال رضيه له راء أهل له رضا منه كذا، اكتفى ، فهو راضي ورضاء اي ارضاه او وافقه .

سرور الشخص بوظيفته او عمله او شعور الموظف الإيجابي أو السلبي نحو العمل الذي ينتمي إليه نتيجة تأثير بمجموعه من المتغيرات المادية والمعنويه التي تحيط به في بيئة العمل وحاله ليعمل بها الفرد إلى التكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبة في النمو والتقدم وتحقيق أهداف العمل ذاته ، اوضحت رانيا عيسى (2003م) أن مفهوم الرضا الوظيفي يستخدم لوصف مشاعر العاملين تجاه العمل الذي يقومون به وأن الوصف الذي يعطيه الإنسان عن إنطباعه وردود أفعاله في الحياة بصفه عامه.

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

يمثل الرضا الوظيفي دور بيزر في الإنتاج وهذا ينعكس سلباً أو إيجاباً على التلاميذ فالمعلم يعتبر أساس في النجاح أو الفشل للعملية التربوية.

الإلتزام التنظيمي:

ينتج عن إتجاهات الفرد نحو التنظيم الذي يعمل فيه ما يسمى بالإلتزام ويتعلق هذا المفهوم بدرجة إندماج الفرد بالمنظمة وإهتمامه بالإستمرار فيها ويختلف هذا المفهوم عن مصطلح (الرضا الوظيفي) حيث الفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها وجود ممارسه نفس العمل في منظمه أخرى .

تقصد الباحثة بالإلتزام التنظيمي : - الشعور الإيجابي المتولد عند المواطن تجاه المنظمة والإرتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها.

مرحلة الأساس:-

إنها المرحلة الأساسية في تربية النشء وتأهيلهم للتوافق مع المجتمع والتفاعل معه ، كما هي المرحلة والخطوة الأولى في طريق الطالب للعلم.

طرفي العملية التعليمية هما المعلم والطالب حيث أن لكل دور مرتبط بالآخر ، حتى ليصبح الفرد قادراً على الإسهام والتقدم والنهوض بالمجتمع ، وهي تعتبر مرحلة تعلم المجتمع بكافة مستوياته ومرحلة النهوض التعليمية والريادة في بناء المجتمع حيث أنها مرحلة البيئة الثانية للطالب بعد الأسرة وهي مرحلة الخطوة الأولى للمسار التعليمي والتعلمي والعسكري للطالب.

مدينة أم درمان:

هي مدينة في السودان تقع في ولاية الخرطوم على طول الموقع الجغرافي والحدود وتقع محلية ام درمان بين دائرتي عرض 31 - 37 .

مقسمه الى محليات ثلثه ينص دستور ولاية الخرطوم لسنة 2006 م على أن يقوم الحكم المحلي في الولاية على مستوى ولائي ومحلي .

محليات ام درمان الكبرى :- محلية ام درمان ، محلية كرري ، محلية أم بده.

تتكون المحليه من إحدى عشر وحدة إداريه هي : - وحدة ود نوباوي ، وحدة حي العرب ووحدة السوق الكبير ،وحدة السوق المركزي ووحدة السوق الشعبي ووحدة الصناعات ووحدة المورد ووحدة ابو عنجه ووحدة أبو سعد، ووحدة الريف.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول

الرضا الوظيفي

1/2 تمهيد:

ترتبط فعالية أي منظمه بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في إستخدام الموارد الماديه المتاحه وتعتمد الإدارة في تنظيم النتائج على ترشيد إستخدام الموارد الماديه والبشريه المتاحه وقد يصعب ترشيد إستخدام هذا العنصر وهو الأمر الذي جعل المشكله الرئيسيه التي توجه الإدارة في أي منظمه هي التعرف على المتغيرات المحدده لهذا العنصر والتي تتعكس على سلوك ولاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمه .

تعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسيه التي تلعب دوراً هاماً فس لوك الأفراد ومن خلالها يمكن خلق الرغبه لديهم في الأداء الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافيمن الواقعيه لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل مما يؤدي الى رفع الروح المعنويه وزيادة معدلات الأداء.

2/2 خلفية تاريخية عن الرضا الوظيفي:

أعقب ظهور الثورة الصناعي في أوربا كثيراً من الدراسات التي حاولت معرفة تأثير عدد من العوامل على أداء العامل ومقدار إنتاجه وكانت ثمرة المحاولات الأولى التي قام بها علماء النفس في مجال الصناعة ظهور ما يعرف بعلم النفس الصناعي وكانت أهم أهداف هذه الدراسات هي محاولة زيادة إنتاج العامل دون الإهتمام بالعوامل والظروف التي تؤثر في صحة العوامل النفسية وتعتبر الدراسة التي قام بها فريديك تايلور.

تعريف الرضا الوظيفي:

أورد الفاتح (2001م) بأنه شعور الفرد بالسعادة والإنتاج اثناء أدائه لعمله ويحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله وما يحصل عليه فعلا في هذا العمل ، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج.

يصنف الحنطي (2000م) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ، وأنه ناتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للإتجاهات الخاصة نحو العناصر المتصلة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ونوعية الإشراف والعلاقة مع الزملاء والرؤساء المباشرين والعلاقة بين العاملين والمراتب وفرص الترقيه والتقدم في العمل ومزايا العمل في المنظمه والأمان في العمل ومسؤوليات العمل وإنجاء والمكان والإعتراف والتقدير .

- يشمل الرضا الوظيفي: الرضا عن ظروف العمل - الرضا عن ساعات العمل -
- الرضا عن جماعات العمل - الرضا عن الإشراف - الرضا عن فرص الرزق -
- الرضا عن الأجر-

مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي مفهوم عائم ولذلك من الصعب ذكر تعريف واحد ومحدد له ، أما الباحثون الذين درسوا الرضا الوظيفي كموضوع بحد ذاته فقد ركزوا حول زوايا معينة لتعريف المتغيرات كمفاهيم يسهل التعامل معها ولقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن المشاعر للفرد النفسيه نحو عمله ومن هذه المصطلحات (الرضا الوظيفي) Job satisfaction (والروح المعنويه) Moral job والإتجاه النفسي نحو العمل وتشير هذه المصطلحات في مجملها إلى مجموعة مشاعر الفرد الوجدانيه نحو عمله الحالي كما تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يجده من وظيفته (يسرى حسين إبراهيم 2005م).

وبالنسبة لتاريخ البحث في طبيعة الرضا الوظيفي

فلقد (أورد غازي 2000م) أنه قد بدأ الإهتمام بالرضا الوظيفي مع بدء القرن العشرين ويشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى كانت هي البدايه بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك إختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب

عوامل الرضا الوظيفي:-

يتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العوامل وهي يذكر منها : "غازي 2000 - ص 67"

1. الإشباع من خلال ما يعود على الفرد من العمل أو عدمه: إلى أن كفالة الفرص وعدم الترقيه وعدم التدريب والبيروقراطية والإشراف المتعسف وإنخفاض الأجر وسوء ظروف العمل .

2. الإنجاز: تتأثر مشاعر الفرد نحو عمله ليعبر عن رضائه الوظيفي بالإنجاز المرتبط بنوع معين من عوائد العمل مثل الأجر ، ظروف العمل ، ومحتوى العمل) ، ويمثل الإنجاز في إدراك الفرد نتيجة لإجراء المقارنة بين ما حصل عليه فعلاً وما تحقق له من عمل وبين ما كان يتوقعه أو يطمح في الوصول إليه كما تتأثر توقعات الفرد بخبراته الذاتية وايضاً لملاحظة الفرد لخبرات الآخرين ، وبديهيّاً أن الإنجاز الجيد يستحق المكافأة والتقدير الذي يقوي مشاعر الفرد الإيجابية نحو هذا الغ،جاز ، (منتصر كمال الدين محمد ص 74).

لقد توصل (كارديزيل 1995م) إلى وجود علاقة إرتباطيه بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي الذي يتأثر بالمكافآت الأساسية والجوهريه (والإستقلاليه والتحدى والعمل الممتع) والمكافآت الخارجيه (كالأجر والأمن) منتصر كمال الدين محمد ص 74).

3. العدالة: وهي شعور الفرد وإدراكه على أن العائد من عمله يتناسب مع ما يبذله من جهد فيه ، أي تتناسب عوائده إلى مدخلاته بمعدل عوائد الآخرين إلى

مدخلاتهم فيؤدي إلى مشاعر ايجابية تزيد بزوال الفرق بين وضعه ووضع الآخرين (منتصر كمال الدين محمد 2001م ، ص 75).

4. درجة إستعداد الفرد لتحمل الإستياء :- إستعداد الفرد ودرجة تحمله للإستياء تؤثر على درجة تقبل الفرد لمصادر الإحباط التي يولدها العمل وبالتالي على درجة الرضا الوظيفي أو عن العمل وتتأثر درجة التحمل بمستوى الفرد الشخصية كما أن توفير فرص حيوية طيبه تساعد على تقبل الأفراد لبعض المشكلات التي قد تواجههم في عملهم ، ونخلص من ذلك بأ، عوامل الرضا الوظيفي تكمن في إشباع العمل لإحتياجات الفرد بالنفسيه والاجتماعيه وإدراكه لتحقيق أهدافه المهنية من خلال إنجازاته وحصوله على المكافأة والتقدير لمخرجات تتناسب ومدخلاته تحسن من وضعه بالنسبة للآخرين وقدرته على تحمل مصادر الإحباط في عمله ما يجعل نوعية حياته العمليه تتسم بالإيجابيه (منتصر كمال الدين محمد 2001م ، ص 67).

5.العلاقه مع الزملاء في مكان العمل :- تتكون مؤسسات العمل من افراد وجماعات يتفاعلون ويتعاونون من خلال تادية أدوار محددة تشكل مجموعها جل العلميه الإداريه ويرى أحمد الريح أن مجموعة التفاعلات التي تحدث داخل الجماعة في موقف معين تعرف بديناميات الجماعة وهو فرع من فروع علم النفس الاجتماعي (يستهدف تحسين العلاقات بين الجماعات العامله وزيادة تماسكها بما يرفع روحها المعنوية ويحقق رضا أفرادها.

هنالك أهمية بالغة للعلاقة بين الزملاء والعلاقات الإنسانية والعمل ، ومن أظهر هذه العلاقات التي اوردها كل من (أيراون 1960م ، هارولد ليافيد 1960م . إبراهيم

ابوزيد 1987 ، إسكندر إبراهيم لويس مليكه ، رشدس خام 1961م ، أحمد رفيع
1970م وهي :

1. أن التآلق والإنسجام بين أعضاء الجماعة العاملة من اقوى البواعث على رفع
مستوى الإنتاج .

2. إن إشراك أعضاء الجماعة العاملة مع الإدارة في إتخاذ القرارات ووضع خطط
العمل من أقوى العوامل على رفع مستوى الإنتاج ودعم العلاقات الإنسانية في
المؤسسة .

3. إن حل المشكلات جماعياً أجدى من حلها فردياً (أم كلثوم أحمد محمد حامد
2008م ، 63).

4. الرضا الوظيفي وعلاقته الإنتاجيه :-

بينت النتائج بعض الدراسات على مستوى الفرد قد بينت أن العاملين السعداء ليسوا
بالضرورة أكثر إنتاجيه وأن هنالك أربع حالات يمكن التطرق اليها عند دراسة
العلاقة بين الرضا والإنتاجية. سيد أحمد مصطفى 2008

أ) قد يزيد الرضا ولكن لا تزيد الإنتاجية : وتعود أهم الأسباب بهذا الاحتمال إلى
تناقص الولاء والإنتماء للمنظمة أو إنخفاض مستوى القدرات بالنسبة لمتطلبات العمل.

ب) قد ينخفض الرضا ، وتزيد الإنتاجية ، وتعود أسباب هذه الحالة إلى يقظة ضمير
الموظف ، كأن نقول إني أخاف الله لن أقبل أجراً دون أن أقدم عملاً ، أو قد يرى
الموظف أن وظيفته فرصته الوحيدة فلا وظيفة أخرى متاحة ، أو قد يخشى الموظف
بطش رئيسه الأوتوقراطي الصارم ، أو قد يرجع ذلك إلى قوة النظام الرقابي المعمول
به في المنظمة .

ت) قد يزيد الرضا وتزيد الإنتاجية ن وذلك عندما يسهم الرضا المرتفع في زيادة ولاء الموظف وإتيمائه للمنظمة وتقارب أو توحد أهدافه مع أهدافها أو عندما تتزايد فرص التدريب الفعال .

ث) قد ينخفض الرضا الوظيفي وتنخفض الإنتاجية : وذلك عندما يؤدي إنخفاض الرضا لإنخفاض دافعية الفرد للعمل ، ويزيد الأمر سواءً إذا إقترن ذلك بتناقص فرص التدريب ، أو بسوء نمط الإشراف أو غير ذلك من العوامل المقللة لمستوى الرضا في مجالات الرضا .

ج) ومن ثم يمكن القول أن أداء الفرد في العمل يأتي كمحصلة لثلاث عوامل هي :
الرضا ، القدرة ، بيئة العمل ، ومن العوامل ما يأتي : أحمد سيد مصطفى 200
1. الرغبة - ونشير إلى الرغبة في العمل وهي تعبير عن تنمية الفرد لهذا العمل ،
وينجلي دور الإدارة هنا في :

2. القدرة : وهي قدرة الفرد على الغ،جاز ، وهذه القدرات يمكن تحقيقها من خلال تحديد واجبات ومسئوليات ونطاق الإشراف ونظم الإتصالات وسلطات الوظيفة ، تحليل الوظيفة ، بيان معلومات وقدرات ومهارات ، خبرات الأفراد ، تحليل شخصية الفرد ، تعيين الافراد الذين تتوافق خبراتهم ومعلوماتهم وقدراتهم مع واجبات ومسئوليات الوظيفة ، مواءمة العاملين بالتدريب والتطوير ، تنظيم جهود العاملين والرقابة على أدائهم . وتقويمه بما يكفل أداء أفضل.

3. بيئة العمل : - وتتمثل واضحة في الملامح المادية للبيئة : مثل : الإضاءة - التهوية ودرجات الحرارة واخرى معنوية ، مثل ساعات العمل والعلاقات بالرؤساء وزملاء العمل . على الإدارة الواعية أن تهتم بتعزيز كل هذه العوامل الثلاثة السابقة لبلوغ أهدافها علاقة المعلم بالمجتمع :

أوضح محمد الزغبى (1994م) أن هرزبرج قد أكد على أهمية المركز الاجتماعي للعامل كعامل وقائي يساعد وجوده على منع حدوث حالة عدم الرضا لديه ، وذلك من منطلق أن قيمة الفرد الاجتماعية تستمد من أهمية مركزه الاجتماعي الذي يحدده في معظم الظروف مركزه الوظيفي ، أي أن قيمة الفرد هي من قيمة عمله ، فإذا شعر العامل أن المجتمع لا ينظر إلى عمله نظرة تقدير وإحترام فإن ذلك ينعكس على تقييمه الشخصي لعمله وبالتالي يقل حماسه للقيام بالعمل .

إن مهنة التدريس مهنة عظيمة وتحتل مكانة سامية في المجتمع وقد بلغ شرف هذه المهنة أن الله جعلها من المهمات التي كلف بها الرسول صلى الله عليه وسلم كما في قوله سبحانه وتعالى (لقد ممن الله على المؤمنين إذا بعث فيهم رسولا من أنفسهم يتلو عليهم آياته ويزكيهم ويعلمهم الكتاب والحكمة وأن كانوا من قبل لفي ضلال مبين (164) آل عمران (164).

ويؤكد صادق ابو حطب الوارد في شادييه أحمد عثمان (1992م) على أن معظم المهتمين بسلوكيات المعلم ينفقون على أن المعلم الكفاء هو الذي يحدث التغييرات المرغوبه في سلوك تلاميذه .

ترى الباحثة أن المكانه الاجتماعيه لمهنة التدريس لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي ولكي يتحقق هذا الرضا لابد أن يشعر المعلم بأن المجتمع يقدر ما يقوم به ويحترمه ، وهذا ما أكد عليها ما سلوفي نظرية الحاجات والتي بين فيها أهمية تقدير الآخرين والذي من شأنه أن يعمل على خفض القلق والتوتر لدى المعلمين .

4. علاقة المعلم بالإدارة المدرسية:

عرف على السلمي (1963م) الإدارة بأنها عملية إنسانية بالدرجة الأولى ، تستهدف أقصى إشباع ممكن لل رغبات الإنسانية ، ويعرف محمود عصام الميداني (1993م) الإدارة المدرسية بأنها عملية تؤدي إلى تسهيل وتطوير العمل بالمدرسة بطريقة من شأنها أن تتم بها العملية التربوية على وجهه ميسور وفعال .

ويذكر جابر عبدالحميد جابر (1968م) أن من أهم وظائف الإدارة المدرسية خلق جو مرضي في المدرسه كما أنها تلعب دوراً مهماً في تشكيل أهداف الجماعة وبنائها ، والنشاطات المشتركة لأعضائها.

وقد حدد حامد عبدالسلام زهران (1984م) ثلاثة أساليب للإدارة المدرسية هي :

(أ) أسلوب الإدارة الدكتاتوريه (الإستبداديه)

(ب) أسلوب الإدارة الديمقراطية المبنية على الإقناع والإقتناع.

(ت) أسلوب الإدارة الفوضويه: الحرية المطلقة .

وقد اوضحت نتائج الدراسة التي أجرتها منيرة محمد أحمد حمد (1996م) على نمط الاشراف والإدارة إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف ورضا العاملين عن العمل فقد بينت الدراسات أهمية الإدارة المبنية على المشاركة في الرضا الوظيفي ومن تلك الدراسات دراسة جامعة أوهايو ، ودراسة جامعة متشجان كمحاولة لإيجاد أثر نمط القيادة في مستوى أداء فعال ، وقد كانت الانماط القيادية التي إنحاز إليها الطلبة هي القيادة الديمقراطية واطهرت نتائج ايضاً أن إنجاز الطلبة الذين إنحازوا إلى القيادة الديمقراطية كان هو الافضل .

وترى الباحثة إن هذا الرأي صائب حيث أن الادارة الديمقراطية بالمدرسة تعمل على خلق جو مرضي وذلك بإحترام شخصيات المعلمين الذين تتعامل معهم .

ذكرت شاديه عثمان أحمد (1992م) أن احترام الإدارة المدرسية لشخصية المعلم لها مظاهر كثيرة يمكن تلخيصها في الآتي:

5. اهتمام الإدارة بالمعلمين ومشكلاتهم وإعطاء الإعتبار لأفكارهم ومقترحاتهم .
6. تشجيع الإدارة لأوجه النشاط الاجتماعي الذي يساعد على إقامة علاقات صداقه بين اعضاء هيئة التدريس.
7. إلتزام مدير المدرسه والادارة المدرسية بالموضوعيه والمرونه وإتباع مبادا الشورى في إتخاذ القرارات والإبتعاد عن الإستبداد والتسلط وأن تتصف بالجديه دون تزمت وبالتقدميه دون غرور.
8. توفر جو من الطمأنينة والثقه بين المعلمين .
9. تحقيق مبدأ العدالة الإجتماعية في معاملة المعلمين وتقديم الثناء والمرح للعمل الجيد وإتاحة الفرصة للعمل بإستقلالية
10. إتاحة الفرصة لحضور الدورات والمؤتمرات وإتاحة فرص التدريب.

مما سبق يتضح لنا أهمية العلاقة الإيجابية بين الإدارة المدرسية والمعلمين ، فالعلاقة السيئة بين المدير والمعلمين تؤدي إلى فتور في الهمم وهبوط الروح المعنويه ويؤثر كل ذلك على التلاميذ ، لذا ترى الباحثة أن الإدارة المدرسية من أهم عوامل الرضا الوظيفي وبوجود الإدارة المدرسية الجيده في المدرسة تتحقق الصحه النفسية والرضا للجميع.

وأيضاً من عوامل الرضا الوظيفي المهمة:

- 1- الحوافز والأجور والترقيات والرواتب من العوامل المهمه ويقصد بالأجور والرواتب : كل اشكال المدفوعات التي تدفعها جهة العمل للموظفين بشكل مباشر أو

غير مباشر مقابل عملهم فيها أي تبادل العمل مقابل الأجر . وينظر الإقتصاديون إلى هذا التبادل على تبادل الوقت والجهد والقدرة مقابل الأجر ، سواء على شكل نقدي أو عيني ، أما علماء النفس فينظرون إليه بأنه تبادل السلوك والاتجاهات مقابل المال والمصادر الأخرى للرضا والإشباع النفسي بينما ينظر اليه علماء الاجتماع بأنه مبادلة واسعة لبعض المدخلات والمخرجات الملموسة وغير الملموسة بين المنظمة والافراد ، بحيث تكون مدخلات الطرف الأول هي مخرجات الطرف الآخر والعكس صحيح .

يلقى موضوع الأجور إهتماماً كبيراً من جانب المؤسسات والعاملين والمجتمع بصفة عامة فبالنسبة للمؤسسات تعد الرواتب والأجور عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة وتحرص المؤسسات على أن تحصل في مقابلها على مردود حقيقي من خلال إستخدامها كوسيلة لإجتذاب الأفراد للعمل فيها ودفعهم للإستمرار في العمل فهيا بكافئه وفاعلية ، وبالنسبة للأفراد فهي تمثل مصدراً أساسياً لدخل الفرد يساعده على تحمل أعباء الحياة ويحقق له إشباعات نفسية ومعنوية أخرى ، اما بالنسبة للمجتمع فإن الرواتب تعد عنصراً هاماً في قوة الإقتصاد الوطني ومستوى المعيشة في المجتمع .

وذكر (Barak) في 1994م أنه بدون وجود أجور ورواتب مناسبة في المؤسسة ستعاني من آثار سلبية كثيرة فقد أثبت أن الرضا عن مستوى الأجور يعد عنصراً أساسياً في مستوى الرضا الوظيفي العام وأن له تأثيراً على مستوى الإلتزام التنظيمي والأداء والتسرب الوظيفي وفي هذا الصدد قام لولدر (Lawader) بمراجعة 49 دراسة طلب فيها من العاملين أن يرتبوا أهمية الأجر بالنسبة إلى عدد من العوائد المتصلة بالعمل واطهرت النتائج أن الأجر كان في الفمرتبه الأولى أو الثانية من

حيث الأهمية في الغالبية العظمى ولا شك أنها تعطي الأهمية النسبية للأجر بالنسبة للموظفين .

11. المبادئ الأساسية لسياسة وأهداف الأجور والرواتب ذكر فارس رشيد مازن (2001م) أهم المبادئ التي يجب الإهتمام بها :

- أ) إجتذاب الموظفين ذوي الكفاءة العالية وإستمرار بقائهم في المنظمة وعدم تسربهم .
- ب) تحقق العدالة والمساواة في الأجر .
- ت) تناسب الأجور مع ظروف المعيشة .
- ث) مراجعة سياسة الأجور والرواتب.

12. الترقية وفرص التقدم والنمو الوظيفي :

أن مفهوم الترقية يقصد به نقل الفرد من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى وشغله بموجب هذا يحصل على مزايا وظيفية أكثر من السابقة ، كما أن نظام الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة بمثابة مهنة يتطلع لها الموظف .

يرجع إلى إرتباطه بمشاعر الفرد والتي غالباً ما يعصب تفسيرها لأنها متغيره التعبير عن مشاعر الأفراد عن المواقف المختلفة .

ترى الباحثة أن أهمية الرضا الوظيفي تأتي من أن العامل لا يرضى عن العمل لوجود عيب في (العمل) إنما لعدم وجود الرغبة في العمل الذي يزاوله الفرد أو الأعباء التي يتحملها الفرد ومن ذلك تأتي أهمية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب كما قال إفلاطون فالرضا عن العمل هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله . (سلامة طناش ، 1990م)

قياس الرضا الوظيفي:

يرى ناصف عبدالخالق (2000م) أن طرق قياس الرضا الوظيفي هي

13. طريقة تحليل ظواهر الرضا الوظيفي :-

تعتبر هذه الطريقة من أكثر طرق القياس بساطة حيث تقوم على تحليل الظواهر التي تدل على رضا العاملين ومشاعرهم تجاه العمل مثل التغيب والتمارض ومن تحليل هذه العوامل تبين أن نسبة الغياب بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي منخفضة مقارنة بالذين ينخفض رضاهم الوظيفي من مزايا هذه الطريقة دقة المعلومات ، البعد عن التحيز وسهولة تصنيفها ومشكلاتها في عدم وجد وسيلة للاكد من صحة البيانات.

14. طريقة هيرزبيرج (طريقة القصة):

تقوم هذه الطريقة على إجراء مقابلا شخصية لأفراد يطلب فيها منهم تذكر الأوقات التي كانوا يشعرون فيها بالرضا والأوقات التي كانوا يشعرون فيها بالإستياء خلال فترة معينة وتذكر الظروف والأسباب التي كانت تؤدي إلى رضاهم أو أستياءهم وأثر ذلك إيجاباً أو سلباً على أدائهم ، أدى استخدام هذه الطريقة إلى نتيجة هامة مفادها أن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الشعور بالرضا الوظيفي ، لا يؤدي غيابها إلى الأستياء أو عدم الرضا الوظيفي ومن مساوئي هذه الطريقة أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة تفتقر إلى الكثير من الدقة والموضوعية لإعتمادها على النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة.

15. طريقة الإستقصاءات :

تعتمد على إستخدام نماذج إستطلاع أو إستبيانات يتم تصميمها وصياغة أهدافها بالشكل الذي خدم أهداف الباحثين من أجل إستطلاع آراء أفراد العينة المراد قياس رضاهم الوظيفي ، تتفاوت هذه النماذج من حيث البساطة التعقيد وذلك بتعاً للغرض منها وطريقة معالجة البيانات التي يتم الحصول عليها ، من مزايا الطريقة : سهولة تصنيف البيانات كمياً ، إمكانية إستخدامها في حالة العينات الكبيرة ، قلة التكاليف وخصوبة المعلومات ، عيوبها إحتمال إغفال بعض الجوانب المهمة في الرضا الوظيفي وإحتمال التحيز في الإجابات المقدمة من المستجيبين .

16. طريقة المقابلة :-

تقوم هذه الطريقة على مقابلة العالمين شخصياً وتوجه أسئلة مباشرة لهم لمعرفة درجة رضاهم عن العمل ، وقد تكون هذه المقابلة رسمية أو غير رسمية مقننة أو غير مقننه وتعتبر هذه الطريقة فعالة في حالة المؤسسات الصغيرة ، من مزايا هذه الطريقة المرونة في جمع البيانات أثناء المقابلة وخصوبة المعلومات وتوفر الفرصة للحصول على معلومات إضافية أثناء المقابلة ، أما عيوبها التكلفة العاليه ، إحتمال تحيز المقابل ، إحتمال تحيز المستقصى.

17. طريقة الملاحظة :-

تعتمد هذه الطريقة على الملاحظة أي ملاحظة سلوك العاملين اثناء العمل ، تتصف هذه الطريقة بالمرونة في جميع المعلومات ولكن يصيبها مشكلة ترجمه بعض السلوكيات الى معلومات تعبر عن رضا او عدم رضا العاملين ، تحيز الملاحظة والكفاءة العالية لهذه الطريقة ترى الباحثة أن لكل طريقة من هذه الطرق مزاياها

وعيوبها مما يتطلب من الباحثة المفاضلة بين هذه الطرق في ضوء الإعتبارات التالية :

- أ) مدى ملاءمة طريقه لمجتمع الدراسة مفردات العينه التي ينوي الباحث إختبارها .
- ب) التسهيلات والإمكانيات المتوفرة عند إستخدام أي طريقه من هذه الطرق .
- ت) درجة الدقة التي سعى الباحث لتحقيقها في نتائج الدراسة .

العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي :-

تعددت وإختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وفيما يلي عرض بعض الآراء .

الرضا الوظيفي ينبع الإلتزام التنظيمي أي أنه كلما إرتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كلما إرتفع الإلتزام الوظيفي فهناك علاقة طرديه بين طرفي الأول مستقبل وهو الرضا والثاني تابع وهو الإلتزام الرضا تبع الإلتزام أي أن كلما كان مستوى الإلتزام جيداً كلما شعرالعامل بالرضا عن العمل ، بالتالي حسب هذا الرأي بان الرضا الوظيفي ما هو إلا متغير الإلتزام الوظيفي على أساس الرضا الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت تؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه عن العمل (محسن المنصوري 2000 م).

إن المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والالتزام بين هذا الرأي على أساس المناخ التنظيمي باعتباره العامل الوسيط بين الرضا والالتزام فقد اعتبر المناخ التعليم بأنه العاكس للإلتزام الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعيه فيها ، على أساس العاملين يعتبرون الوصيلة الأسايه للإرضاء وتحقيق الاهداف هي الالتمزام فكلما كانت صورته المنظمه إيجابيه لدهيم كلما أدى ذلك إلى رفع

الروح المعنوية لديهم وهذا سنعكس ايجابيا على أدائهم (مصطفى كامل والبكري 1999م).

الإلتزام الوظيفي للمعلمين :

أن المعلمين هم العنصر الأساسي في نجاح العملية التعليمية وبالتالي هم بحاجة الى التزام تنظيمي ورعايه والبحث عليها وتدعيم المواقف الإيجابية وتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية التي تزيد هذا النشاط .

النظريات :-

1. نظرية العاملين لهيرزبيرج :

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في مجال الرضا الوظيفي والتي ظهرت كنتاج لدراسة هيرزبيرج وآخرون (1956م) والتي تم فيها دراسة عوامل الرضا مرتبطة بعوامل تتعلق بالعمل نفسه أي انها عوامل داخلية أطلق عليها العوامل الدافعية (Motivation factors) وتشمل طبيعة العمل والإنجاز والتقدم الوظيفي المسؤولية والتقدير لهذه العوامل تدفع إلى العمل ، توفر هذه العوامل يؤثر في وجود درجة عالية من الرضا عن العمل إلا أن عدم توفرها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا ، أي أن وجود أي عامل من هذه العوامل سيرضي ويحفز العاملين وأن غياب هذه العوامل الخارجيه وقد أطلق عليها العوامل الصحيه أو الوقائية (hygiene factors) وهي تتمثل في الأجر ، الأمان ، ظروف العمل المادية ، العلاقات الإجتماعية ، الإشراف والمكانة الإجتماعية هذه العوامل غير محفظه اي أن وجودها لا يدل بالضرورة على رضا وظيفي ولكن غيابها سيؤدي بالضرورة الى عدم الرضا ، وقد أوضح هيرزبين

ان الرضا التام ليس مضاداً للإستياء ، وان عكس الرضا هو عدم وجود رضا ، وان عكس الرضا التام لا يعني وجود رضا تام وإنما يعني عدم وجود إستياء .

2. نظرية دافعية الإنجاز لميكلاند :-

تقوم نظرية ميكلاند على اعتقاده أن الحاجة يمكن تعلمها وان كل شخص يمتلك ثلاث حاجات اساسيه : القوة ، الإلتزام ، الإنجاز وهي تمثل دوافع السلوك لديه ويختلف الناس في درجة سيطرة هذه الحاجات على سلوكهم .

(أ) الحاجة للقوة (Need for power) :

يستمد الشخص الذي تسيطر عليه هذه الحاجة رضاء من قدرته على توجيه الآخرين في حين يشكل إنجاز الأهداف إليه شيئاً ثانوياً فالأشخاص الذين تسيطر عليهم الحاجة للقوة يستعدون رضاهم من خلال شغلهم لمراكز يستطيعون من خلالها توجيه الآخرين والتأثير فيهم .

(ب) الحاجة للإنتماء (Need for affiliation) :-

يستمد الأشخاص الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة رضاهم من خلال النشاطات الإجتماعية والعلاقات الشخصية وأن يكونوا مقبولين لدى الآخرين ، فالأشخاص الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة يفضلون العمل مع الأصدقاء دون غيرهم .

(ت) الحاجة للإنجاز (Need for achievement) :-

الأفراد الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة يستمدون رضاهم من النجاح في تحقيق الأهداف المرغوبه ولا تحفزهم النقود بشكل أساسي .

3. نظرية العدالة والمساواة :

يرى أدمز (1991م) أن كل فرد لديه توقع معين عن النتائج العمل الذي يقوم به فالرضا عن العمل يحث عند تحقيق المساواة بين نسبة الجهد المبذول من قبل العامل

والنتائج التي يتحصل عليها امام عدم الرضا فيكون عندما يدرك العامل عدم العدالة بين الأثنين ويفترض أدامز أن الفرد يقارن نفسه بزملائه في نفس الوضع الوظيفي ويشعر بالرضا عن عمله إذا شعر بالمساواة .

4. نظرية التوقع : -

يكن جوهر نظرية التوقع في انها سلطت الضوء على أهمية فهم الأهداف الفرديه للعالمين وإرتباط الأداء مع المكافأة وإرتباط المكافأة مع إشباع رغبات وطموحات الأفراد العاملين وأهدافهم وتعتبر نظرية التوقع من أكثر النظريات شيوعاً وقد قدمها (فروم 1964م) الذي يرى ان سلوك الفرد في مجال العمل يمكن تفسيره على اساس الفرد يعمل اذا توقع ان عمله سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينه تمكنه من إشباع حاجاته غير المشبعة ، فالإنسان يقدر درجة رضاه أو عدمه عن الوظيفة أو العمل من خلال تقييمه لمدى إيجابية النتائج التي تحققها هذه الوظيفة من أجر ، ترقية ، ظروف عمل وغيرها ، ميزت النظرية بين بعدين أساسيين من النتائج الأول ينتج عن السلوك المرتبط بأداء العمل نفسه ويتمصل في الإنتاج أما الثاني فيمثل في العائد المتحقق من الإنتاج مثل الأجر والترقيه والحوافز الماديه ويتبين أن بعد الإنتاجيه ليس غايه في حد ذاته بالنسبه للفرد إنما هو وسيله لتحقيق الأهداف الخاصة التي يسعى لتحقيقها فالفرد يبذل من الجهد الى الحد الذي يعتقد انه كاف لتحقيق اهدافه ، وأن قوة دافعية الفرد لبذل الجهد تعتمد على مدى قناعته بأن هذا الجهد سيؤدي إلى تحقيق أهدافه ومدى مناسبته للمكافأة التي سيحققها وعلاقتها بأشبتاع رغباته وطموحاته.

ويرى فروم (1964م) ان الرضا الوظيفي هو عملية إرتباطيه بين الأداء الفعلي للشخص والمكافأة الحقيقيه التي حصل عليها الفرد مقابل هذا الأداء.

5. نظرية هرم الحاجات لماسلو :-

قام عالم النفس (ابراهام ماسلو) بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقا لهذه النظرية فإن الحاجات غير مشبعة تصبح الحد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها ، فهي تؤدي إلى عدم إئذان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفسيوولوجيه ولا يزول التوتر إلا بإشباع الحاجه ، والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم ثم الأقل أهميه وفقاً للتسلسل الهرمي فمثلا عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجيه يجعلها الأهم من الحاجات العليا حتى يتم إشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعا لتسلسلها . (المشعان ، 1993م ، ص 53). وقسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات ووزعها على النحو التالي:

1- الحاجات الأساسية العضوية وتسمى الفسيولوجيه أو الطبيعية (Physiology needs) كحاجات المأكل والمشرب والسكن والراحة وهي أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية .

2- الحاجة إلى الأمن والضمان وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي أو ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق . ويرى البعض أن هناك دعائم ثلاث يقوم عليها شعور العاملين بالأمن وهي :

(أ) موقف الرؤساء من العاملين وإتجاهاتهم النفسيه نحوهم فالفرد لا يشعر بالأمن إن لم تقابل جهوده ونشاطاته بالإستحسان من الرؤساء والمشرفين عليه .

(ب) معرفة الفرد لما يراد منه كمعرفته للأنظمة واللوائح التي تخص المنظمه وفرص التقدم في عمله ودرجة عمله ولذا فإن تنمية ذلك يتم عن طريق تحديد الإختصاصات

والواجبات ليتعرف الفرد على ما يراد منه بدلاً من أن يترك عرضه للغموض والإتهام .

(ت) ثبات نظام الثواب والعقاب (رويلف 2009م : ص 231).

(ث) الإحتياجات الإجتماعيه أو الحاجه إلى الإنتماء Belonging needs وتمثل الحاجه لمشاركة الآخرين والتفاعل الإجتماعي والحاجه إلى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين ، وتعتبر الحاجات أعلى وبعيدة من الحاجات الأولية .

(ج) الحاجه إلى الإحترام والتقدير للذات كالحاجه إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم ويقول ماسلو إن هذه الحاجه تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاث السابقة .

(ح) الحاجه إلى تحقيق الذات وتمثل الحاجه غلى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة ، وتعد هذه الحاجه أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات (العميان : 2005م : ص 282).

6. نموذج بورتير ولولر:-

طور بورتير ولولر عام 1968م نموذج فروم وقد ربط الرضا بكل من الإنجاز والعائد ، فهم يضعون حلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا وهي العوائد وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد بانها عادلة ومنسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول فإذا كانت العهوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة فإن الرضا المحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد ، اما إذا قلت هذه العوائد عما يعتقد الفرد أنه يستحقه ، فستحدث حالة عدم رضا ويوقف الدافعية للإستمرار في الجهد.

7. نظرية التعزيز ودعم السلوك :-

من أهم رواد هذه النظرية في مجال السلوك التنظيمي (سكرن ومور) هذه النظرية العلاقة بين المشير والإستجابة وترى أن سلوك الإنسان على نحو معين هو إستجابة لمثير خارجي ، والفرد يستجيب للعوائد والسلوك الذي لا يعزز سيتوقف ولا يتكرر وتتفاوت فاعلية المثير في إحداث السلوك المرغوب فيه عند الأفراد حسب عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك ، وعلى قوة التأثير الذي يتركه وعلى إقتران التعزيز بالإستجابة ومن وجهة نظر سكرن فإن المكافأة هي المعززات التي تهدف إلى إستمرار السلوك الإيجابي عند الأفراد ، ولكن ما يعتبر معزراً للفرد قد يكون غير ذلك لفرد آخر ، وإعتمد سكرن أسلوب تعديل السلوك التنظيمي في نظرية التعزيز والذي يركز على المبادئ التالية :

- (أ) أن الأفراد يسلكون الطرق التي يرون أنها تؤدي بهم إلى تحقيق مكاسب شخصية .
- (ب) أن السلوك الإنساني يمكن تشكيله وتحديده من خلال التحكم بالمكاسب والعوائد (العوائد 2005م : ص 287).

الرضا الوظيفي من منظور إسلامي :-

وضح عبدالصمد 1991م أن أزمة الدافعية ورضا الفرد عن وظيفته قد استحكمت الفكر الإداري المعاصر رغم كثافة الافكار والتصورات وذلك تلك الافكار انقطعت عن هدى السماء ومقتضيات الايمان وان المسلم يجب ان يربط نفسه في حايته الخاصة بمجال العمل العام بالله سبحانه وتعالى بقضائه لكل أمر يقدم عليه الحديث النبوي الشريف الذي اثبته الامام الترمذي في مسنده الشهير (من سعادة المرء اتخارته لربه ورضاه بما قضى ، ومن شقاء المرء تركه الاستخاره وعدم رضاه بعد

القضاء) فالرضا نعمة روحية جزيلة لا يشعر بها من أخذ الى الارض واتبع عمل الذات وتردى وأغفل مقتضيات الإيمان المؤمن يرضى بالعطاء الذي قسمه الله له قل أو كثر كما قال سبحانه وتعالى في كتابه العزيز : (ولسوف يعطيك ربك فترضى) الآية (5) من سورة الضحى والمؤمن الصادق استيقن في نفسه تدبير الله للأمر احكم وأعدل في كافة تدابير البشر ولذلك فالنفس في راحة تامة وسكينة كاملة تجاه التدبير الإلهي وقد اختلط في أذهان الكثير المعنى الصائب (القناعة) وحسبها الرضا بالدون والحياة الهون وضعف الهمة عن طلب معالي الامور وأمانة الرغبة في الرضا المادي وهذا خطأ جسيم فالقناعة تركز على شيئين ان الانسان بطبعه شديد الطموح والحرص على الدنيا لا يكاد يشبع منها ولا يرتوي وقد صور ذلك الحديث الشريف الذي رواه الامام البخاري في صحيحه (لو كان لأبن آدم واد من ذهب التمس معه وادياً آخر ولن يملأ فمه إلا التراب ثم يتوب الله على من تاب) أن القناعة تعني السعادة بمعناها الرحب وان قل عز المرء من رخاء الدنيا فالقناعة في المفهوم الإسلامي هي الكفاية حسب تعبير الإمام علي بن أبي طالب في كتابه لاهله الانصار التي اوردها الشريف الرضي في نهج البلاغة حيث ذكرهم أن المتقين حادوا عاجل الخير وآجله ، وشاركوا أهل الدنيا دنياهم ولم يشاركوهم أهل الدنيا آخرتهم اباح لهم الله الدنيا كما كفاهم بها واقناهم وهم غدا جيران الله يتمنون عليه فيعطيه ما يتمنون وقد عبر القرآن الكريم عن السعادة بالحياة الطبيعية في قوله سبحانه وتعالى : (من عمل صالحاً من ذكر أو انثى وهو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة * ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون (97) سورة النحل .

وقياساً على ذلك المطلوب هو العمل الصالح دون ربط ذلك العمل بالضرورة بالعائد المادي وايضاً قوله سبحانه وتعالى : (المال والبنون زينة الحياة الدنيا * والباقيات

الصالحات خير عند ربك ثواباً وخير أملاً) سورة الكهف الآية 46 وايضاً قوله سبحانه وتعالى : (وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة * ولا تنس نصيبك من الدنيا * وأحسن كما أحسن الله إليك * ولا تبغ الفساد في الأرض * إن الله لا يحب المفسدين (77) سورة القصص.

فالإيمان القوي يحقق الرضا عن العمل في نفسية الفرد لأنه أنهى العمل المؤكل له فقط بل انهاء على اسس ترضي الله والسنة النبوية قدرت العمل وأكدت على ضرورة الاهتمام به واتقانه على اكمل وجه (إن الله يحب اذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) فاتقان العمل اذا ليس مرتبطاً بمكافأة مادية أو معنوية ولكن ارتباط بين الخالق والمخلوق فيما يتعلق برفع بالممور كتعويض ومكافأة عن الأداء اوضح الاسلام اهمية دفع الاجر حال انتهاء الفرد من أداء العمل مباشرة قال الرسول صلى الله عليه وسلم : (واعط الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) وذلك من أجل رفع الخوف والريبة في نفس العامل من عدم دفع الاجير في تطبيق هذا المبدأ والعمل به حافز معنوي للأفراد المشاركين في اتخاذ القرارات ورسم السياسات واعداد الخطط فهو يشعرهم باهميتهم ودورهم في التنظيم ناحية اخر الاستفادة مما لديهم من آراء ومقترحات حول الامور التي يتخذ قراراً بشأنها (كلثوم 2006م).

ترى الباحثة ان الدين الاسلامي لم يترك صغيرة ولا كبيرة فقد اوضح الاسلام كيفية دفع الاجور واتقان العمل وهذا يرتبط بمكافأة مادية أو معنوية ولقد اصبح الجانب الاسلامي دفع الاجر مباشرة بعد انتهاء الفرد من عمله وقد اتضح ذلك في قول المصطفى صلى الله عليه وسلم : (أعط الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) رواه ابن ماجه وهذا المبدأ يزيد من ثقة العامل في مؤسسته وبالتالي تزداد واقعية الانجاز والمهام التي توكل اليه بصورة جيدة .

المبحث الثاني

الالتزام التنظيمي

مفهوم الالتزام التنظيمي :

يعد موضوع الالتزام التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص إنسجام افراد التنظيم مع بعضهم ، فالأفراد ذو الوفاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لان يكرسوا مزيداً من الجهد والتفاني في اعمالهم ، ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم ، ويرى كل من (دورثكرافت ونيل ، 1991م) Northcraftand أن الالتزام التنظيمي اتجاه يعكس ولاء الفرد للمؤسسة ونجاحها المستمر وذلك يرتبط الالتزام بمجموعة من العوامل تشمل العوامل الشخصية ، كالعمر ، وسنوات الخدمة في المؤسسة وانتهاء الخدمة والسمات الداخلية والخارجية للشخصية والعوامل التنظيمية لتصميم الوظيفة والنمط القيادي والعوامل الغير تنظيمية فجميع هذه العوامل تؤثر في الالتزام التنظيمي اللاحق ، أما بيكري ورائدال ورجيل 1995م يرون ان الالتزام التنظيمي كمصطلح له ثلاثة أبعاد هي:

رغبة الفرد القوية في البقاء كعضو في مؤسسة معينة (الاندماج أو التماسك) ، واستعداد الفرد ببذل مستويات عليا من الجهود نيابة عن المؤسسة (الانتماء) وإيمان عميق وقبول تام لقيم وأهداف المؤسسة (الولاء) .

ويعرف كل من ماير وألن 1991م الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية تميز العلاقة بين الأفراد والمنظمة وأن هنالك ثلاثة أشكال من الالتزام التنظيمي هي :

1.الالتزام التنظيمي الاستمراري : Continue

ويشير هذا المفهوم الى التكاليف المترتبة على ترك الفرد للخدمة في المؤسسة أو هو تعبير عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده لأن ترك العمل فيها سيكونه الكثير.

2. الالتزام العاطفي Affective

ويعبر هذا المفهوم عن الارتباط العاطفي بالمؤسسة والانتماء المهني والشخصي لها .

3. الالتزام المعياري : Enormity

ويشير هذا المفهوم الى التزام العاملين للبقاء في المنظمة ، وقد قدمت الدراسات التي أجريت حول الالتزام التنظيمي دليلاً قوياً على وجود ارتباط ايجابي بين الالتزام العاطفي والالتزام المعياري وان الالتزام المستمر يرتبط سلباً بالمرجات التنظيمية مثل الاداء وسلوك المواطنة (Hackett. By cio and Handsod off 1994 shore and wany 1994)

المبحث الثالث

مرحلة الاساس

طرفي العملية هما المعلم والطالب حيث ان كل منهما مرتبط بالأخر وعلى قدر الاهتمام بهما تحصل على النتائج المرجوة من التعليم وبما يحقق تطلعات المجتمع ومتطلباته خاصة في هذا العصر ، عصر المعرفة وتقدمها وجودتها واقتصادها وعصر التخصص في جميع المجالات العلمية والتربوية ، فالمعلم وسيلة لتحقيق أهداف المنهج وما يحتويه من خبرات خاصة بالطالب وربما ينعكس على المواطنة الفاعلة والهدف الاسمي والاساسي في كل مدرسة خاصة المدارس الأساسية (الابتدائية) حيث أنها الخطوة الأولى في طريق الطالب للعلم والمعرفة فالعالم المتقدم بنظر الى هذه المرحلة الاساسية لتربية النشء وتأهيلهم للتوافق مع المجتمع والتفاعل معه ، وبقدر الاهتمام بهذه المرحلة يصبح الفرد قادراً على الاسهام في تقدم المجتمع والنهوض معه ومن هنا نعتبر المرحلة الأساسية (الابتدائية) مرحلة تعلم المجتمع بكافة مستوياته ، ومرحلة النهضة (التعليمية للطالب بعد الاسرة كما انها مرحلة البداية في تكوينه الشخصية من سن السادسة بداية التكليف الى الثانية عشر سن التمييز من عمره حيث انها تشمل الطفولة الوسطى والطفولة المتأخرة (126) وتعتبر المرحلة بداية النقش العلمي والفكير في ذهن الطالب والذي يستمر معه طوال حياته العمرية .

فهي مرحلة الحقل الخصيب الذي يجب أن تغرس فيه بذور حياته الاجتماعية المستقبلية وهذا لا يمكن أن يتحقق الا من خلال معلم معداً اعداداً يتوافق مع أهداف هذه المرحلة النبيلة وغايتها المنشودة .

فيما سبق يتضح لنا أن المرحلة الاساسية التعليمية والعلمية والفكري للطالب وتبرز أهميتها في التالي :

أهمية مرحلة الأساس:

تعتبر هذه المرحلة مرحلة الاساس التعليمي لجميع مراحل التعليم التالية لها حيث أنها مرحلة بداية القراءة والكتابة وهما أساس العلم والتعلم لقوله سبحانه وتعالى في سورة العلق (اقرأ باسم ربك الذي خلق ، خلق الإنسان من علق ، اقرأ وربك الأكرم ، الذي علم بالقلم ، علم الإنسان ما لم يعلم) . صدق الله العظيم وكما في قوله سبحانه وتعالى: (ن والقلم وما يسطرون) سورة القلم وسورة نون .

إن المدرسة الإبتدائية هي مرحلة التكوين الشخصي والفكري والمهاري والمعلوماتي للطالب والطالبة .

تعتبر هذه المرحلة مرحلة التكوين الوطني للطالب وانتماؤه للمجتمع المحلي وخاصة المجتمع الدولي بصفة عامة .

وهذه المرحلة مرحلة التكوين العاطفي بالعلاقات الاجتماعية وكيفية تكوينها وصيانتها وان البيئة التي يعيش فيها ميدان المصالح المشتركة والمواطنة الصالحة .

كما تعتبر هذه المرحلة تكون الحقوق التي له والحقوق التي عليه بل يعتبرها الهدف الأسمى للمدرسة الحديثة خاصة الإبتدائية حيث انها لا تقتصر على المعلومات والمعارف بل لابد أن تحقق التوافق الاجتماعي والانفعالي بالاضافة للتحصيل العلمي (محمد نور ادريس ، تقويم الاساس ، 2014م) .

المبحث الرابع محلية أم درمان

تمهيد :

أم درمان الكبرى هي مدينة في السودان تقع في ولاية الخرطوم على طول الضفة الغربية لكل من نهر النيل والنيل الأبيض وهي مقسمة إدارياً إلى محليات ثلاثه، ينص دستور ولاية الخرطوم لسنة (2006م) على أن يقوم الحكم المحلي في الولاية على مستوى ولائي ومحلي حسبما يحدده هذا الدستور والقانون.

يقوم الحكم المحلي في الولاية بقانون ليكون مستوى قاعدياً للحكم في الولاية يهدف لبسط الخدمات والتنمية ورعاية حقوق المواطنين بإدارة محلية رشادة يكون تنظيم الحكم المحلي وحسن أدائه مسئولية حكومة الولاية .

يفصل قانون السلطات والاختصاصات بين مستوى الحكم الولائي والمحلي وينظم كافة المسائل اللازمة لقيام الحكم المحلي وإنتخاب مؤسساته.

18. الموقع الجغرافي :

تقع محلية ام درمان بين دائرتي عرض 37 - 31 - 36.5 شمال وبين دائرتي خط طول 11.5 درجه - 15 - 5 - 39 - 16 شرقاً ، على الضاف الغربية للنيل الأبيض ونهر النيل ويحدها من الشمال حدود محلية كرري الجنوبيه ومن الغرب محلية أمبده ومن الجنوب الغربي ولاية جنوب كردفان وتمتد حتى حدود الولاية من الناحية الجنوبية عند حدود ولاية النيل الأبيض.

19. المساحة 640 كلم مربع

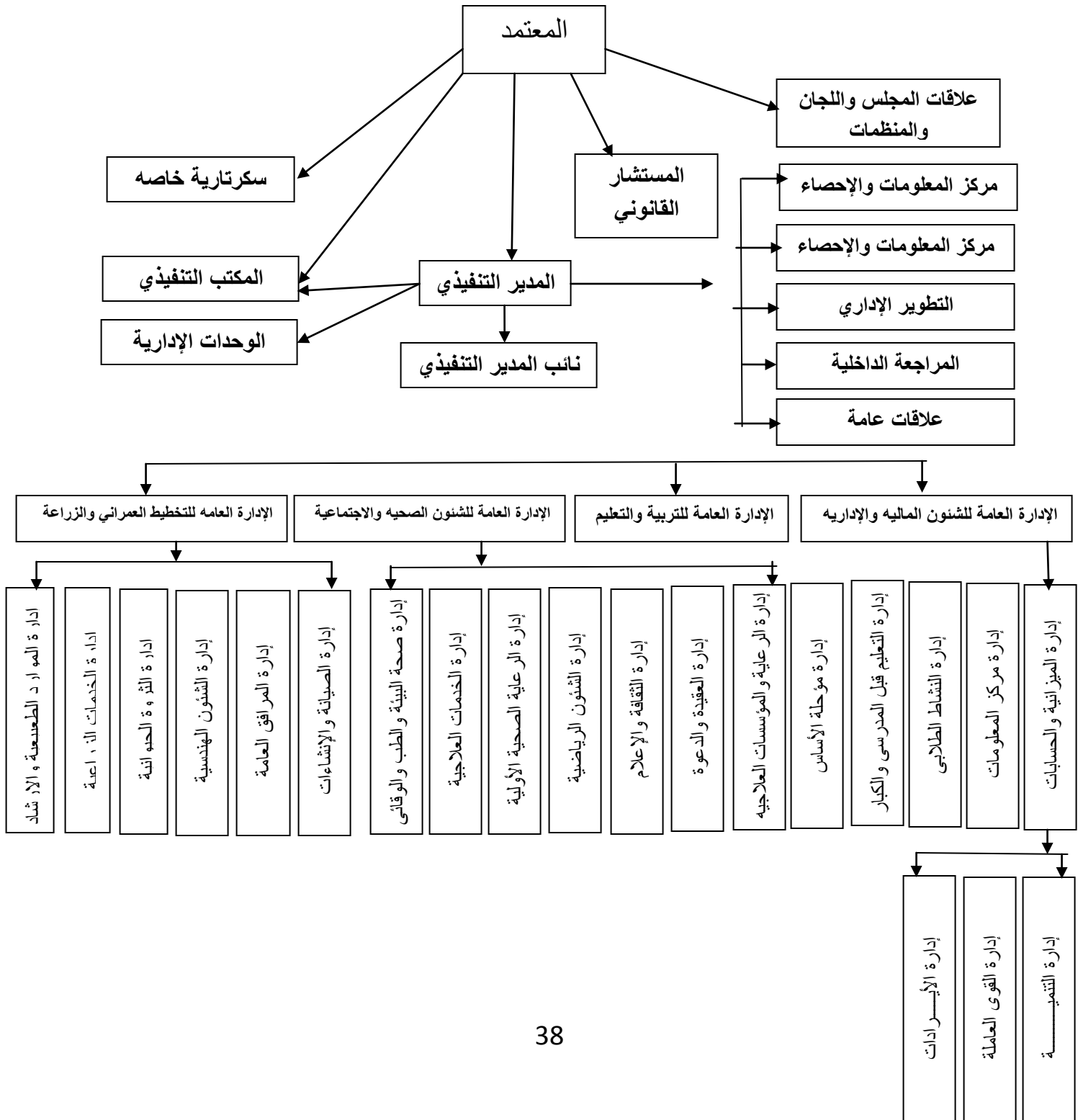
20. السكان 508401 نسمة

21. الوحدات الإدارية :

تتكون المحليه من إحدى عشر وحدة إداريه وهي وحدة ود نوباوي ، وحدة حي العرب ، وحدة السوق الكبير ، وحدة السوق المركزي ، وحدة السوق الشعبي ، وحدة الصناعات ، حدة المورد ، وحدة أبو عنجة ، وحدة أبو سعد ، وحدة الريف.

شكل رقم (1) الهيكل التنظيمي لمدينة الخرطوم - المصدر موقع مدينة الخرطوم
(2014م)

الهيكل التنظيمي



المبحث الخامس

الدراسات السابقة

أولاً الدراسات السودانية :

1، جرسى يحيى أبو عاجه (2000م) :

عنوان الدراسة: اتجاهات معلمي مرحلة الأساس نحو مهنة التعليم (دراسة ميدانية بولاية الخرطوم).

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات معلمي مرحلة الأساس نحو مهنة التعليم والرضا الوظيفي شملت عينه الدراسة 460 معلماً وكانت الأدوات استمارة بيانات أوليه ومقياس اتجاهات ، مقابلة وإستخدام أساليب إحصائية هي اختبارات (ت) مان ويتي وكركسون ، توصلت الدراسة إلى النتائج : اتصفت وجهة إتجاهات معلمي المرحلة الاساسيه بالإجابيه في الدرجة الكلية للإتجاهات ، كما إتصفت بالسلبيه في ثلاث ابعاد هي الرضا الوظيفي ، المدرسة كمكان للعمل ، والمنهج الدراسي ، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات معلمي مرحلة الأساس بالنسبه لبعء الرضا الوظيفي تبعاص للنوع وذلك لصالح المعلمات لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات معلمي مرحلة الأساس نحو مهنة التعليم حسب الخبرة وذلك لصالح ذوي الخبرة الطويلة (10 فأكثر) والمعلمين ذوي الخبرة القصيرة (أقل من 10 سنوات) في بعد الرضا الوظيفي ، كما أن هناك فروق في بعد العلاقة مع الزملاء بالنسبه للغجاهات تبعاص للخبرة وبعد الرضا الوظيفي ، الدور الاجتماعي للمهنة ، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الإتجاهات نحو الإلتزام التنظيمي تعبا لمتغير المؤهل التربوي للمعلم ، في بعد الرضا الوظيفي لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات معلمي مرحلة الأساس نحو المهنة بين المتزوجين وغير المتزوجين .

2. دراسة رانيه محمد عيسى (2003م) :

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم :-

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات ، الأداة : - إستخدم مقياس الرضا الوظيفي من إعداد نور حمزه المحمود (1999م) ، العينة 150 معلم ومعلمة ، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : - أن المعلمين راضين عن الوظيفة في حد ذاتها ن علاقه مع الزملاء ، الأمن والاستقرار الوظيفي وفرص النمو المهني ، وغير راضيين عن المرتبات والحوافز المادية والإدارة والإشراف المباشر.

3. دراسة النذير احمد علي احمد (2007م) :

بعنوان : - الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي :-

تهدف هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى معلمي مرحلة الأساس للمنتسبين للجامعة المفتوحة المنطقة التعليمية سنار ، طبقت على العينه (204) معلما ومعلمة وحجم العينة 10% من مجتمع الدراسة الأصلي والأدوات مقياس الرضا الوظيفي ومقايي دافعية الإنجاز.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للنوع (ذكر / انثى) كما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز تعزى للنوع (ذكر / أنثى) وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل .

4.دراسة منال حسن (2011م) :

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التنمية الإجتماعية وعلاقته بدافعية الإنجاز بولاية الخرطوم .

تم تطبيق البحث على عينه من العاملين ولتحقيق هذه الأهداف تم إتباع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم بوصف الظاهرة بصورة حقيقية كما هي عليه في الواقع ، ثم إختبار العينه البسيطة والتي بلغت (130) عاملا وعامله ، وإستخدم في الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز من إعداد الباحث وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها : الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية يتميز بالارتفاع وكذلك تتميز دافعية الانجاز لديهم ، وليس هنالك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز ، وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في دافعية الإنجاز وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى العاملين تبعاً لسنوات الخدمة وعدم وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى العاملين تبعاص للمؤهل الأكاديمي .

ثانياً : الدراسات العربية :-

(1) دراسة فؤاد العاجز ، وجميل نشوان (2004م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، وتكونت عينة الدراسة من (203) معلماً ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والإنضباط المدرسي ، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي ، توفير الأمان والأمان والحرية الديمقراطية للمعلمين ، إستخدام اساليب متنوعة وحديثة في الإشراف

التربوي ، كما اشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعداديه ، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بالنسبة لسنوات الخبرة والخدمة .

(2)دراسة جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير (2008م) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين (الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية) وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة ، واسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم والمرحلة الأساسية ، بالنسبة لطبيعة العمل وظروفه والعلاقة والمسئولين كانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم المتوسط أما سنوات الخبرة فلا أثر لا على الرضا الوظيفي.

(3)دراسة العنزي (2000م) :

عنوان الدراسة :

العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس بمنطقة الحدود الشمالية والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة ، والتعرف على العلاقة

بين درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لعينة الدراسة ، شملت العينة 40 معلم ومعلمة (22 معلمين و 18 معلمة بالمرحلة الأساسية لقطاع عرعر .
توصلت إلى أن الإجهاد العام للرضا بدرجة متوسطة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس ، المؤهل التعليمي في جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي ، وكذلك الدرجة الكلية للمقياس ، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي فيما إذا كانت ذلك لمجتمع الدراسة أو المعلمين والمعلمات فقط ، وذلك في جميع ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس .

(4) دراسة محمد عليمات (2004م) :

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي في الأردن وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي وإشتملت العينة على (3284) معلم ومعلمه .

واسفرت النتائج الدراسية عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من (العمر ، سنوات الخبرة ، المؤهل الدراسي ، كما أن مجال الراتب والحوافز هي الأقل رضاء عن العمل لدى أفراد العينة .

(5) دراسة حسن محمد (1996م) :

بعنوان : أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية .

هدفت الدراسة إلى تطبيق نموذج القيادة الموقفيه (1988م) لهرس وبلاتشرد ونظرية العالمين لهيرز بيرج (1959م) على المدارس في التعليم العام بجامعة الإحساء والتعرف على الأساليب القيادية لمديري المدارس وأثرها في مستوى الرضا الوظيفي

لمعلميهم في ضوء المتغيرات التالية : المستوى التعليمي ، سنوات الخبرة ، اختلاف التخصص ، التدريس اداة المقياس للعينة 79 مدير 656 معلم ، والأساليب الإحصائية تحليل التباين المتعدد والتحليل الإحصائية الحزم الإحصائي (SAS) وتوصلت إلى أهم النتائج ، أظهرت الدراسة أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة اكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة .

(6) دراسة العديلي (2003 م) :

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى موظفي الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية هدفت الدراسة لمعرفة مشاعر الرضا عن الوظيفة ومدى تأثير الفترات الزمنية على مشاعر الرضا ولقد إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق أدوات البحث على عينة بلغ حجمها (628) منهم (228) معلم و (400) معاملة .

توصلت الدراسة الى اهم النتائج وهي المعلمين يتمتعون برضا وظيفي مرتفع ووجود علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ومستوى التعليم والعمر والفترة الزمانية المستوى الوظيفي .

(7) دراسة الشهري (2003 م) :

بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي والإنتاجية في جامعة الرياض، هدفت الدراسة الى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد والالتزام التنظيمي ومستوى الإنتاجية وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية والإدارية والجنس وسنوات الخدمة والمؤهل التعليمي والعمر والراتب والأمن الوظيفي وظروف العمل والعلاقة بين الرؤساء المرؤسين والترقيه وعينة الدراسة تكونت من (233) معلم ومعلمة يمثلون العاملون في مدارس الرياض.

أهم النتائج وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي ومستوى الإنتاجية بلغ 28.992 ومعامل بيرسون عند مستوى 10% اي ان هناك علاقة طردية بين محيط العمل الترقية لا تترتب بالكفاءة والإتقان مما يعمل على تقليل حالات الرضا والراتب الذي يتقاضاه الموظفون غير مرضي حيث احتل المرتبة الأخيره في توزيع العينه وفقاً لمقياس الرضا الوظيفي كما أن هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير العمر والجنس وحيث يزداد الرضا عند الإناث وتوجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العمر قل الرضا الوظيفي.

ثالثاً : دراسات أجنبية :

1/ دراسة بيرمن (1984 م) :-

دراسة بيرمن وردت في سامية الصديق (2003م) بعنوان الرضا الوظيفي عن العمل وسط معلمي المدارس الحكومية في ولاية مينسوتا وحجم العينة (317) معلم ومعلمة . أهم النتائج أن 33% من نسبة المعلمين راضين عن المهنة 8% من نبة المعلمين غير راضين عن المهنة 9% من نسبة المعلمات غير راضيات عن المهنة المعلمون والمعلمات التي تجاوزت أعمارهم (55) عام هم الأكثر رضا عن المهنة والمعلمات اكثر رضا من المعلمين .

2/ دراسة بوقر ورونت (2001 م) :

بعنوان اثر اسلوب القيادة على الرضا الوظيفي :

الأهداف : الكشف عن تأثير اسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلمين والعنية (745) معلم ومعلمة توصلت الدراسة الى أن القيادة التشاركية تؤثر بشكل كبير في

زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وان نظرة المعلمين الى مكانة المهنة واحترام الذات والاستقلاليه في العمل مهمة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذين ينظرون الى أن عملهم في التدريس مهنة رئيسية لحياتهم كما كان اكثر رضا عن المهنة .

3/ دراسة إستيين وآخرون (2003 م) :

بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاعين الأداء إستبانة الرضا الوظيفي والعينة (820) معلم ومعلمة أهم النتائج ان المعلمين في القطاع الخاص كانوا اقل رضا من معلمي القطاع الحكومي وانهم كانوا يعانون من ضغط العمل داخل غرفة الصف وخارجها اكثر من معلمي القطاع الحكومي وان المعلمين الجدد والأقل خبرة في القطاعين يعانون من الصعوبات ومشاكل في العمل بدراسة اكبر من المعلمين الاكثر خبرة .

4/ دراسة جوش وكانون (2004 م) :

عنوان الدراسة تدريب المعلمين ورضاهم عن العمل هدفت الدراسة الى معرفة دور التدريب العملي في إزدياد مستوى الرضا الوظيفي كما هدفت الى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والعمر وتم التطبيق على عينة بلغت 128 معلماً وتوصلت الدراسة إلى النتائج ، وعدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي ، والعمر والالتزام التنظيمي وعدم وجود فروق في المؤهل الأكاديمي بين العاملين .

5/ دراسة يونج (1999م) :-

هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل التي تؤدي الى الرضا الوظيفي للمعلمين والالتزام التنظيمي بالمدارس الثانويه بولاية كلفورنيا وإشتملت العينه على 160 معلماً

واسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثير في رضا المعلمين هي القيادة الديمقراطية والرواتب والإمكانات المتوفرة للتلاقيه وتوافر مكافآت الإنجاز اعتراف المدير بقيمة المعلم .

الإستفادة من الدراسات السابقة :

1. الإطلاع على الدراسات السابقة ساعد الباحثة في إختيار المنهج الوصفي الذي يلائم الدراسة .
2. اثراء الجانب النظري للدراسة الحالية .
3. إتاحة الدراسات السابقة للباحثة إختيار المقياس المناسب لدراستها الحالية .
4. التعرف على الجانب الإحصائي في تلك الدراسات السابقة .
5. إتاحة إختيار انجح القوانين الإحصائية اللازمة في الدراسة الحالية
6. تحديد متغيرات البحث .

موقع الدراسة الحالية :

تعتبر الدراسة الحالية امتداداً للدراسات السابقة وذلك لأن الباحثه تتبع نفس المقاييس وأدوات جمع المعلومات وكذلك نفس اساليب المعالجات الإحصائية التي اتبعتها معظم الدراسات السابقة .

تعتبر الدراسة الحالية تطوير للدراسات السابقة حيث هدفت إلى دراسة الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي للمعلمين.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

1/3 تمهيد :

يتناول هذا الفصل عرض الإجراءات والدراسات الميدانية حيث يوضح المنهج المستخدم في البحث والأدوات التي استخدمت في جمع البيانات ، وافراد العينة الذين تم تطبيق الأدوات عليهم والمنهج الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات التي تم جمعها.

منهج البحث :-

تتبع الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث لأن المنهج الوصفي للبحث يهدف إلى وصف الظاهرة أو الأشياء التي يريدها الباحث وهو يقوم بعملية جمع المعلومات والبيانات والملاحظات ووصف الظروف الخاصة بها وتقدير حالتها كما توجد عليه في الواقع.

ووجدت إن البحوث الوصفية لا تقف عند الوصف أو التشخيص الوصفي بل تهتم بما يجب أن تكون عليه الظواهر والأشياء وتضع القيم والمتغيرات والخطوات والأساليب التي يمكن اتباعها لتحسين العملية التعليمية وتستخدم طرق معينة لجمع المعلومات في تحديد المجتمع .

مجتمع البحث :-

يعرف مجتمع البحث بأنه المجموعة الكالية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يصمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة موضوع الدراسة (خليفه عبدالسميع 1990م)، وعليه يعتبر معلمو المرحلة الأساسية بمحلية أم درمان قطاع الريف الجنوبي يمثلون المجتمع الأصلي لعينة هذا البحث ويتكون المجتمع الكلي من 80 معلم ومعلمه منهم (35) معلم و (45) معلمه.

مببرات إختيار مجتمع الدراسة :

1. محلية ام درمان الريف الجنوبي من اكثر المحليات من حيث عدد السكان وعدد الطلاب والمعلمين .
2. إمام الباحثه بمحلية ام درمان الريف الجنوبي بحكم السكن والموقع الجغرافي
3. تعتبر محلية أم درمان الريف الجنوبي من المحليات النامية سكانيا يقصدها الجميع للسكن والتعليم وتعتبر مكان إنصهار وتواجد القوميات والقبائل.

عينة البحث :-

إستخدمت الباحثه أسلوب العينة العشوائية الطبقية حيث جاءت العينة مكونة من 80 معلم ومعلمه و 35 معلم و 45 معلمه من مختلف المؤهلات الاكاديمية وسنوات الخبرة والتخصصات .

وصف العينة :-

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع :

		ذكر	النوع
		انثى	
	80		المجموع
%100			

يوضح الجدول رقم (01) أن نسبة المعلمين الذكور في العينة كانت 35% مقابل نسبة الإناث 45% معلمات .

جدول رقم (2) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي :

			المؤهل العلمي
	80		المجموع
%100			

يوضح جدول رقم (2) ان نسبة المعلمين من حملة البكالوريوس كانت (56.2) ونسبة حملة الدراسات العليا (ماجستير ، دكتوراه) كانت (28.8) ونسبة حملة الدبلوم العالي 15%.

جدول رقم (3) توزيع العينة على حسب سنوات الخبرة :

			الخبرة العلمية
			المجموع

يوضح الجدول رقم (3) ان اعلى نسبة من المبحوثين 51.2 لديهم خبرة اكثر من 10 سنوات في مجال التدريب بالمدارس والأساسية يلي ذلك نسبة 35% خبره ما بين 5-1 سنوات واخير نسبة 13.8% ما بين 5-10 سنوات.

أدوات البحث :

في الدراسة استخدمت الباحثة الأدوات التالية :

1. إستمارة البيانات الأساسية والتي تشمل النوع (ذكر ، أنثى) العمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي (ملحق رقم 2).
 2. مقياس الرضا الوظيفي
 3. مقياس الإلتزام الوظيفي
 4. وصف أدوات البحث
 5. وصف مقياس الرضا الوظيفي
- مقياس الرضا الوظيفي الأصل :-

يتكون المقياس الأصلي من 69 بند موزعه على ستة محاور كما يلي : ملحق رقم (1) :

المحور الأول : (المجتمع) ويشمل 5 عبارات (1-5)

المحور الثاني : (الإدارة) ويتكون من 21 عباره (6-26)

المحور الثالث : التلاميذ والمدرسين والموجهين وتمثل 15 عباره من (27-42).

المحور الرابع : الإجور والحوافز والترقيات يتكون من 9 عبارات (43-51)

المحور الخامس : الوسائل التعليمية وظروف العمل 13 عبارة (52-64)

المحور السادس : الإحساس تجاه المهنة يتكون من 5 عبارات (65 – 69)

أعطيت الإجابات (راضي بدره كبيره جداص وراضي بدرجه كبيره و راضي بدرجة متوسطة وراضي بدرجه صغيره وغير راضي تماماً)

الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي :

التأكد من الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأصلية ملحق (2) على مجموعه من المحكمون بغرض التعليق على فقرات المقياس ومدى صلاحيته للدراسه الحاليه ، اتفق المحكمون على ملائمة المقياس بالدراسه الحاليه واوصو بحذف بعض الفقرات التي ليست لها صلة بموضوع الدراسة والفقرات التي توحى بالتكرار وتغيير الإجابات من (راضي بدرجه كبيره جداً وراضي بدرجه كبيره ، راضي) وتلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن معاملات الثبات لدرجات جميع محاور المقياس اكبر من (50%) الأمر الذي تؤكد ملائمة هذه المحاور في الصورة النهائية للمقياس لقياس إستجابات افراد العينه فيالمجتمع البحث الحالي.

مقياس الإلتزام التنظيمي :

يتكون من محور واحد شمل 23 عباره وقد أعطيت الإجابات (بدرجه كبيره - متوسطة - وقليلة الدرجات 1 ، 2 ، 3 على التوالي ملحق رقم (4).

❖ الصدق الظاهر للمقياس الإلتزام التنظيمي :

التأكد من الصدق الظاهري لمقياس الإلتزام التنظيمي قامت الباحثة بعرض المقياس من صورته الأصلية ملحق رقم (4) على مجموعه من المحكمون ملحق رقم (01) بغرض التعليق على فقرات المقياس ومدى صلاحية الدراسة .

❖ الصدق الداخلي لمقياس الإلتزام التنظيمي :-

لمعرفة الخصائص الإحصائية لمقياس الإلتزام التنظيمي قامت الباحثة بتطبيق المقياس المكون من 23 بنداً على عينة غستطلاعية حجمها (30) من المبحوثين بمنطقة الدراسة ام درمان الريف الجنوبي ، وتم إختيارهم بطريقة عشوائية وبعد تصحيح الإستجابات حصلت الباحثة على النتائج التالية :

الجدول رقم (4) يوضح الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي حسب معاملات إرتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور (معامل إرتباط (بيرسون).

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
1	إمكانية أن يكون الفرد فعالاً	إمكانية أن يكون الفرد فعالاً في المجتمع
3	الحرية الممنوحة لك من جانب الإدارة في تقديرك الشخصي للأمر	الحرية الممنوحة لك من جانب الإدارة في تقديرك للأمر
4	كفاءة النظام المعمول به في المدرسة	كفاءة النظام الإداري المعمول به في المدرسة
5	اهتمام الطلاب للمواد الدراسية	اهتمام الطلاب بالمواد الدراسية
6	صلاح مبنى المدرسة للأشئنة التربويه المختلفه	ملائمة المبنى المدرسي للأشئنة التربوية المختلفة
7	طريقة مدير المدرسة في معاملة المدرسين	احترام مدير المدرسة في معاملته للمدرسين
8	الفرصة المتاحة لك للعمل في المدرسة باستقلالية	الفرصة المتاحة لك للعمل في المدرسة باستقلالية تامة

9	التعاون والانسجام بين زملاء العمل	التعاون والانسجام بين زملائك في المدرسة
10	تقدير زملائك زميل لهم	تقدير زملائك كزميل لهم
11	ربط الموجه مستوى الطلاب في المادة بما تبذله من عمل في تدريسهم	ربط الموجه لمستوى الطلاب في المادة بما تبذله من عمل في تدريسهم
12	تناسب زمن الترقى في الوظيفة مع نظائرها في الوظائف الأخرى	تناسب الترقى في الوظيفة مقارنة لنظائرها في الوظائف الأخرى
13	ما تشعر به من إنجاز تجاه المهنة	ما تشعر به من إنجاز تجاه المهنة
14	إمكانية العمل بالمدرسة بما لا يتعارض مع مبادئك وأخلاقك	إمكانية العمل في المدرسة وفقاً لمبادئك وأخلاقك
15	الثناء الذي تتاله من مدير المدرسه عند القيام بعمل جيد	الثناء الذي تتاله من مدير المدرسة عندما القيام بعمل ما

الإتساق الداخلي لمحاور مقياس الرضا الوظيفي :-

لمعرفة الخصائص الإحصائية للمقياس ، قامت الباحثة بتطبيق المقياس ، على عينة استطلاعية حجمها (30) من المبحوثين بمنطقة الدراسة (15 معلماً و 15 معلمة) ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد تصحيح الاجابات حصلت الباحثة على النتائج التالية :

الجدول رقم (5) يوضح الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للمحاور الستة (معامل ارتباط بيرسون):

معامل الارتباط		رقم البند	المحور	معامل الارتباط مع		رقم البند	المحور
الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمحور			الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمحور		
0.94	0.91	1	العلاقة بين التلاميذ	0.93	0.90	1	المجتمع
0.95	0.93	2		0.92	0.91	2	
0.94	0.91	3		0.94	0.94	3	
0.92	0.90	4		0.84	0.89	4	
0.87	0.88	5		0.72	0.78	5	
0.79	0.83	6		0.83	0.80	1	الإدارة
0.73	0.76	7		0.75	0.75	2	
0.61	0.65	8		0.77	0.81	3	
0.74	0.74	9		0.72	0.77	4	
0.69	0.73	10		0.80	0.83	5	
0.64	0.66	1	الوسائل	0.83	0.79	6	
0.76	0.78	2		0.84	0.79	7	
0.90	0.92	3		0.87	0.80	8	
0.93	0.94	4		0.88	0.79	9	
0.93	0.94	5		0.82	0.76	10	
0.82	0.87	6		0.83	0.83	11	
0.95	0.92	7		0.82	0.85	12	
0.78	0.82	8		0.77	0.84	13	
0.81	0.84	9		0.78	0.86	14	
0.84	0.83	10		0.77	0.82	1	
0.88	0.88	11		0.65	0.73	2	الأجور والحوافز
0.80	0.86	12		0.51	0.63	3	
0.88	0.84	1	الإحساس تجاه المهنة	0.74	0.78	4	
0.87	0.87	2		0.76	0.80	5	
0.55	0.66	3					
0.89	0.74	4					
0.75	0.69	5					

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباطات لجميع البنود مع الدرجة الكالية والمحور ومع الدرجة الكلية للمقياس كانت موجبة الإشارة وأكبر من

(0.20) ، لذا فإن جميع عبارات محاور مقياس الرضا الوظيفي تتمتع بصدق واتساق داخلي جيد بمجتمع البحث الحالي وتصلح لقياس استجابات افراد العينة .

الثبات والصدق الذاتي لمقاس الرضا الوظيفي :

لمعرفة الثبات لدرجات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية بمجتمع البحث الحالي ، قامت الباحثة بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ على بيانات العينة الاستطلاعية ، فبين هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (6) اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة الصدق الإحصائي لمقياس الرضا الوظيفي:

المحاور	عدد العبارات	الثبات (ألفا)	الصدق اذاتي - الجذر التربيعي لمعامل الثبات
المجتمع	10	0.95	0.96
الإدارة	14	0.94	0.95
التلاميذ والمدرسين	15	0.97	0.98
الأجور والحوافز	9	0.96	0.97
الوسائل	18	0.97	0.98
الإحساس تجاه المهنة	8	0.94	0.95

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن معاملات الثبات لدرجات جميع محاور المقياس أكبر من (0.50) الأمر الذي يؤكد ملائمة هذه المحاور في الصورة النهائية للمقياس لقياس استجابات أفراد العينة في مجتمع البحث الحالي .

وصف مقياس الإلتزام التنظيمي :

يتكون من محور واحد يشمل 23 عبارة ، وقد أعطيت الإجابات (بدرجة كبيرة ، متوسطة وقليلة الدرجات 3 ، 2 ، 1 على التوالي (ملحق رقم 4) .

الصدق الظاهري للمقياس الإلتزام التنظيمي :

للتأكد من الصدق الظاهري لمقياس الأداء قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأصلية (ملحق 4) على مجموعة من المحكمون (ملحق رقم 1) بغرض التعليق على فقرات المقياس ومدى صلاحية الدراسة الحالية ، واتفق المحكمون على ملائمة المقياس للدراسة الحالية ، وأوصوا بحذف فقرة واحدة ليس لها صلة بموضوع الدراسة ، وبتعديل بعض الفقرات وبعد قيام الباحثة بتطبيق هذه التوصيات اصبح عدد فقرات مقياس الإلتزام التنظيمي والأداء المهني 23 فقره مقسمة على محور وتحد (ملحق 6) ، وفيما توضيح لما قام به المحكمون من تعديل وحذف .

رقم العبارة	قبل التعديل	بعد التعديل
1	اشعر باستقلالية وحرية اكبر في أدائي لعملي	اشعر باستقلالية تامة في ادائي لعملي
2	توفر الادارة المدرسية مستلزمات التكنولوجيا في العملية التعليمية	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات مطلوبة في العملية التعليمية
3	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية	أحرص على تحقيق الأهداف

التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة عالية	والتعليمية المطلوبة بكفاءة وفاعلية	
علاقاتي مع زملائي جيدة	أحافظ على مستوى جيد من العلاقات مع زملائي	4
حذفت	ألتزم بتحقيق الأهداف التعليمية للحصة الدراسية	5
أحرص على استخدام وسائل حديثه	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجيه	6
اعتمد على البيئة المحلية في العملية التعليمية	أستثمر البيئة المحلية في العملية التعليمية	7
أعمل على تقييم ادائي كل فترة زمنية (ب) أعمل على تقييم أدائي بشكل دوري ومستمر	أعمل على تقييم أدائي قبل فترة زمنية وبشكل دوري ومستمر (تفرع الى أ ، ب)	8
أعطي الطلبة واجبات على النشاطات الإصلية	أعطي الطلبة واجبات إبداعية	9
أركز على إعطاء الطلبة فرص في المشاركة	أركز على إعطاء الطلبة فرص في مشاركتي	10

الاتساق الداخلي لمقياس الإلتزام التنظيمي :

لمعرفة الخصائص الإحصائية لمقياس الإلتزام التنظيمي ، قامت الباحثة بتطبيق المقياس المكون من 23 بنداً ، على عينة استطلاعية حجمها (30) من المبحوثين بمنطقة الدراسة ، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد تصحيح الاستجابات حصلت الباحثة على النتائج التالية :

الجدول رقم (7) يوضح الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الإلتزام التنظيمي حسب معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمحور (معامل ارتباط بيرسون):

رقم البند	معامل الارتباط مع		رقم البند	معامل الارتباط مع	
	الدرجة الكلية للإستبانة	الدرجة الكلية للمحور		الدرجة الكلية للإستبانة	الدرجة الكلية للمحور
1	0.93	0.90	13	0.92	0.90
2	0.95	0.91	14	0.94	0.90
3	0.97	0.93	15	0.91	0.92
4	0.97	0.91	16	0.92	0.90
5	0.90	0.83	17	0.83	0.84
6	0.87	0.86	18	0.80	0.87
7	0.84	0.80	19	0.80	0.80
8	0.80	0.78	20	0.78	0.76
9	0.81	0.75	21	0.75	0.75
10	0.76	0.68	22	0.75	0.70
11	0.89	0.90	23	0.89	0.70
12	0.91	0.92	24	0.91	0.79

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباطات لجميع البنود مع الدرجة الكلية للمقياس كانت موجبة الإشارة وأكبر من (0.20)، لذا فإن جميع

عبارات محاور مقياس الأداء المهني تتمتع بصدق واتساق داخلي جيد بمجتمع البحث الحالي وتصلح لقياس استجابات افراد العينة.

الثبات والصدق الذاتي لمقياس الإلتزام التنظيمي :

لمعرفة الثبات لدرجات الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني في صورته النهائية بمجتمع البحث الحالي ، قامت الباحثة بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ على بيانات العينة الاستطلاعية ، فبين هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (8) اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة الصدق الإحصائي وأثبات لمقياس الأداء المهني :

عدد العبارات	الثبات (ألفا)	الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات
23	0.95	0.96

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن معاملات الثبات لدرجات جميع محاور المقياس أكبر من (0.50) الأمر الذي يؤكد ملائمة هذه المحاور في الصورة النهائية للمقياس لقياس استجابات أفراد العينة في مجتمع البحث الحالي .

أساليب المعالجات الإحصائية للبيانات:

قامت الباحثة بتحليل بيانات بحثها بواسطة الحاسب الآلي وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Packages for Social Sciences) (SPSS) حيث تمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية التالية :

- 1- اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة متوسطات أفراد العينة على مقياس النفاؤل والتساؤوم وعلى مقياس أحداث الحياة الضاغطة .
- 2- اختبار (ت) (T.test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات عينيتين مستقلتين .
- 3- معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's Spearman's- Brown) لمعرفة ثبات درجات الأبعاد الفرعية ولمعرفة مدى اتساق الدرجات التي تسجل .
- 4- اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlations Coefficient) لمعرفة درجة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات بدرجة متوسطة ، راضي بدرجة صغيرة ، غير راضي تماماً) إلى (راضي بدرجة كبيرة ، راضي بدرجة متوسطة، راضي بدرجة صغيرة) وبتعديل بعض الفقرات وبعد قيام الباحثة بتطبيق هذه التوصيات اصبح عدة فقرات مقياس الرضا الوظيفي 52 فقرة مقسمة على ستة محاور ملحق (3) ، وفيها توضيح لما قام به المحكمون من تعديل وحذف .

إجراءات الدراسة الميدانية :-

توجهت الباحثة الى مدارس الأساس بمحلية ام درمان قطاع الريف الجنوبي ، لإجراء الدراسة الميدانية والتي بدأتها بإبراز خطاب موجه إلى جميع مدراء مدارس الأساس وذلك لتسهيل العمل وقد وجدت الباحثة تعاون وترحيب من هؤلاء المدراء بعد ذلك قامت الباحثة بمقابلة المعلمين والمعلمات في مكانهم وشرحت لهم الأهداف العلمية للدراسة وأهميتها ووجدت تعاون ملحوظ من المعلمين .

تم توزيع الإستبانة على مدارس الأساس بالطريقة القصديه ثم قامت بجمع الإستمارات بعد التأكد من الإستجابة عليها بصورة جيدة ولم تواجهها أي مشاكل أثناء التطبيق .

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتفسيرها

الفصل الرابع

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج وتفسيرها

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أن (السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معمي المرحلة الأساسية بمحلية أمدرمان تتميز بالارتفاع) وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينة واحدة والجدول التالي يوضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (8) يوضح نتيجة اختبارات T Test لعينة واحدة لمعرفة : مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية بأمدرمان الريف الجنوبي.

المحاور	الوسط النظري (القيمة المحكية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى بالدلالة	الاستنتاج
المجتمع	7.5	11.5	2.51	79	11.9	0.001	مرتفع بدرجة دالة
الإدارة	22.5	36.7	4.1	79	20.5	0.001	مرتفع بدرجة داله
التلاميذ والمدرسين	15.0	11.5	1.9	79	2.9	0.005	منخفض بدرجة دالة

الأجور والحوافز	7.5	9.2	2.9	79	5.0	0.001	متوسط بدرجة دالة
الوسائل	18.0	26.3	3.5	79	12.8	0.001	مرتفع بدرجة دالة
الاحساس تجاه المهنة	7.5	11.4	1.2	79	10.9	0.001	مرتفع بدرجة دالة
التالي	78.0	97.4	12.4	79	13.9	0.001	مرتفع بدرجة دالة

وبالنظر للجدول رقم (6) نجد أن قيمة (ت - 11.9) ومستوى بالدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين في المحور الاول (المجتمع) من مقياس الرضا الوظيفي كان (11.5) بانحراف معياري (2.5) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (7.5).

نجد أن قيمة (ت = 20.5) ومستوى بالدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على المحور الثاني (الإدارة) كان (36.7) بانحراف معياري (14.1) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (22.5).

نجد أن قيمة (ت = 2.9) ومستوى بالدلالة = 0.005 وأن متوسط درجات
المبحوثين على المحور الثالث (التلاميذ والمدرسين) كان (11.5) بانحراف
معياري (1.9) وفي قيمة منخفضة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية
(المتوسط النظري 9 والتي كانت (15.0)).

وكانت قيمة (ت = 5.0) ومستوى بالدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين
على المحور الرابع (الأحمر والحوافز) كان (9.2) بانحراف معياري (2.9) وهي
قيمة متوسطة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري)
والتي كانت (7.5).

في حين أن قيمة (ت = 12.8) ومستوى بالدلالة = 0.001 وأ، متوسط درجات
المبحوثين على المحور الخامس (الوسائل) كان (26.3) بانحراف معياري (3.5)
وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط
النظري) والتي كانت (18.0).

ومن ناحية أخرى نجد أن قيمة (ت = 10.9) ومستوى بالدلالة = 0.001 وأن
متوسط درجات المبحوثين على المحور السادس (الإحساس تجاه المهنة) كان
(11.4) بانحراف معياري (1.2) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند
مقارنتها بالقيمة المحكية (المتوسط النظري) والتي كانت (7.5).

إجمالاً كانت قيمة (ت = 13.9) ومستوى بالدلالة = 0.001 وأن متوسط طدرجات
المبحوثين على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي كان (97.4) بانحراف معياري

(12.4) وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحمية (المتوسط النظري) والتي كانت (78.0).

النتيجة تحقق صحة الفرض الأول:

وهي أن السمة العامة للرضا الوظيفي تتميز بالارتفاع لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية بمحلية أم درمان بالرغم من انخفاضها في بعض التلاميذ والمدرسين وتوسطها في بعد الأجور والحوافز ، إلا أن ارتفاعها في أربعة أبعاد (محاور) من مجموع ستة وارتفاعها في إجمالي درجات المبحوثين على المقياس يؤيد صحة الفرض.

هذه النتيجة تتفق مع دراسة رانية عيسى (2003م) بولاية الخرطوم والتي توصلت إلى أن المعلمين بالمرحلة الثانوية راضون عن الوظيفة في حد ذاتها ، العلاقة مع الزملاء ، الأمن والاستقرار الوظيفي وفرص النمو المهني ، كما اتفقت مع نتائج دراسة بيرمن الواردة في سامية الصديق (2003م) وهي أن 33% من نسبة المعلمين راضين عن المهنة ، و 8% من نسبة المعلمين غير راضين عن المهنة ، و9% من نسبة المعلمات غير راضيات عن المهنة ، من ناحية أخرى اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة يحيى أبو عاجة (2000م) بولاية الخرطوم حول اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم والتي أشارت إلى أنه قد اتصفت وجهة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بالإيجابية في الدرجة الكلية للاتجاهات ، كما اتصفت بالسلبية في ثلاثة أبعاد هي الرضا الوظيفي ، المدرسة باعتبارها مكان للعمل ، والمهنة الدراسي.

وترى الباحثة أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للأداء عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة .

الفرض الثاني :

ينص هذا الفرض على أن (السمة العامة للإلتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحلية /درمان الريف الجنوبي يتميز بالارتفاع) وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينة واحدة والجدول التالي يوضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (9) يوضح نتيجة اختبارات T.Test لعينة واحدة لمعرفة : مستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم (ن=80):

المقياس	الوسط النظري (القيمة المحمية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
النهاء المهني	34.5	56.7	9.3	79	21.4	0.001	مرتفع بدرجة دالة

وبالنظر للجدول رقم (7) (ت = 21.4) ومستوى الدلالة = 0.001 وأن متوسط درجات المبحوثين على مقياس الإلتزام النظري كان (56.7) بانحراف معياري (9.3)

وهي قيمة مرتفعة بدرجة دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة المحمية 0 المتوسط النظري 9 والتي كانت (34.5).

النتيجة تتحقق صحة الفرض الثاني :

وهي أن السمة العامة للإلتزام التنظيمي تتميز بالارتفاع لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحلية أم درمان الريف الجنوبي .

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة وائل المصري (2005م) والتي أشار فيها إلى أنه هناك أثر إيجابي على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية وعلى المستوى المعرفي في مجال التدريس ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الإلتزام التنظيمي والرواتب.

من ناحية أخرى اختلفت مع نتائج دراسة زياد الجرجاوي وجميل نشوان (2006م) وهي ضعف ممارسة الأداء المهني للمعلمين في العمل والبحث.

ترى الباحثة أنه طالما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة كان مرتفعاً بدرجة دالة إحصائياً، في ذلك ينحسب على مستوى الإلتزام التنظيمي لأنه يعتمد بدرجة كبيرة على ارضا الوظيفي للفرد عن وظيفته ، ومن خلال أدبيات الدراسة أوضح نشوان (2000م) ، أن هناك مجموعة من العوامل ويتطلب توفرها حتى يرتفع مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلم والمعلمة عموماً وبالمرحلة الأساس على وجه الخصوص، وتشمل هذه العوامل : القدرة على تخطيط الدروس من خلال وضع الأهداف التعليمية المناسبة ، القدرة على اختيار طرق وأساليب التعليم الملائمة لإمكانات المدرسة والطلاب، القدرة على استخدام التقويم وبأساليبه المختلفة بفعالية ، قيادة المواقف الصفية بفعالية .

الفرض الثالث :

وينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي المرحلة الأساس بمحلية ام درمان وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح نتيجة هذا الإجراء.

المتغير	معامل ارتباط المتغير مع الالتزام التنظيمي	القيمة الاحتمالية	الإستنتاج
الرضا الوظيفي	0.87	0.02	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (8) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الرضا الوظيفي والأداء المهني كانت (0.87) ، وبقية احتمالية (0.05) ، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى الدلالة (0.05).

تؤكد هذه النتيجة صحة الفرض الثالث وهي وجود علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ، وهي علاقة طردية بمعنى أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد مستوى الالتزام التنظيمي ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي (2000م) ، حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى مدراء ومديرات المدارس الثانوية ، بالمملكة العربية السعودية والتي توصلت الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي فيما إذا كان ذلك لمجتمع الدراسة بكاملة أو المديرين فقط

أو المديرات فقط وذلك في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس التنظيمي فيما إذا كان ذلك لمجتمع الدراسة بكامله أو المديرين فقط أو المديرات فقط وذلك في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

إن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي علاقة طردية ، فإذا تكاملت جميع جوانب الرضا الوظيفي لدى المعلم والمعلمة ، فإن هذا سنعكس بشكل إيجابي على مستوى الالتزام التنظيمي .

كما اختلفت نتائج دراسة منال حسن (2001م) مع الدراسة الحالية في أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز.

وترى الباحثة أن العاملين يعتبرون الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف، بالتالي فإنه كلما كانت صورة المنظمة إيجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم ، وهذا سينعكس إيجابياً على أدائهم ، فالرضا الوظيفي ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الالتزام التنظيمي .

الفرض الرابع :

وينص هذا الفرض على أنه (توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الأساس بمحلية ام درمان ، تبعاً لمتغير النوع (ذكر / انثى) ، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (11) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمعرفة الفروق في متغير متسوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساس بمحلية أم درمان التي تعزى إلى متغير النوع:

المجموعات	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ذكر	35	78.5	19.2	18.6	0.003	توجد فروق دالة إحصائياً في هذا المتغير لصالح الإناث
انثى	45	98.1	10.2			

من خلال تفاصيل النتيجة الموضحة بالجدول أعلاه نجد أن متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذكور بلغ (78.5) وهو أقل من متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات الإناث والذي بلغ (98.1)، وكانت قيمة (ت) بلغت 18.0 بقيمة احتمالية (0.003) وهي قيم تدل على وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

النتيجة : نستنتج أن هناك فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكر / أنثى) لصالح المعلمات الإناث . وهذا تتحقق صحة الفرضية الرابعة ، تتفق هذه النتيجة مع دراسة جواد محمد الشيخ وعزيزة شرير (2008م)

بفلسطين والتي توصلت الى وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث، كما اتفقت مع دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا (2003 م) في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين والمعلمات في الالتزام التنظيمي لصالح المعلمات.

من ناحية ثانية اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة فؤاد العاجز وجدول نشوان (2004م) بفلسطين والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور ، كما اختلفت مع دراسة أحمد النذير (2007م) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للنوع ذكر أو أنثى .

ترى الباحثة أن بعض المقترحات في سبيل تسهيل العملية التربوية من خلال اهتمام القائمين بالتربية والتعليم وبالمعلمين عن طريق المعاملة الحسنة وتفهم حاجاتهم ومعالجة مشكلاتهم والديمقراطية تتيح للمعلم المشاركة في حل المشكلات مما يرفع من رضاه عن المهنة.

الفرض الخامس :

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية أم درمان ومتغير المؤهل الدراسي)، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون ، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (12) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الإلتزام التنظيمي والمؤهل الأكاديمي لدى معلمي ومعلمات لمرحلة الأساس بمحلية ام درمان الريف الجنوبي.

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الإحتمالية	الإستنتاج
المؤهل الأكاديمي	0.49	0.01	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (12) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي كانت (0.49) ، بقيمة احتمالية (0.01)، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى الدلالة (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض الخامس وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الأساس بولاية ام درمان الريف الجنوبي ومتغير المؤهل الأكاديمي ، وهي علاقة طردية بمعنى كلما ارتفع مستوى المؤهل ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعكس صحيح .

وهذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة عليمات (1994م) بالأردن إلى وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي، كما اتفقت مع دراسة العديلي

(2003م) في أن الموظفين يتمتعون برضا وظيفي مرتفع ووجود علاقة بين الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي.

من ناحية أخرى اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة العنزي (2000م) بالمملكة العربية السعودية مدراء ومديرات المدارس الثانوية ، والتي توصلت إلى أن الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة ، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس، المؤهل التعليمي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، ومع دراسة جوش وكاتو (2004م) في عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي بين العاملين.

وترى الباحثة أن متغيرات المؤهل الأكاديمي من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدرجة الوظيفية والراتب الذي يصل إليهم المعلم والمعلمة ، فكلما ارتفع مستوى التأهيل الأكاديمي ، زاد الراتب وحجم الحوافز المادية والوضع المهني والاجتماعي، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة المرحلة الثانوية .

الفرض السادس :

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحلية أم درمان ومتغير سنوات الخبرة)، وللتحقق من صحة هذا الفرض اجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون ، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (13) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الالتزام التنظيمي وسنوات الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساس بمحلية أم درمان.

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الإحتمالية	الإستنتاج
سنوات الخبرة	0.43	0.4	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (13) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة كانت (0.43) ، بقيمة احتمالية (0.04)، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى الدلالة (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض السادس وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمرحلة الأساسية بولاية أم درمان ومتغير سنوات الخبرة ، وهي علاقة طردية بمعنى كلما زادت سنوات الخبرة ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعكس صحيح .

هذه النتائج تتفق مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الهنزي (2000م) بالمملكة العربية السعودية على مدراء ومديرات المدارس الثانوية والتي توصلت إلى أن الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للجنس ، المؤهل التعليمي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية للمقياس ، كما اتفقت مع دراسة حسن

محمد (1996م) حيث أظهرت الدراسة أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين الأقل خبرة .

من ناحية أخرى اختلفت مع دراسة الشهري (2003م) في أنه توجد فروق تعزى إلى متغير العمر أي كلما تقدم العمر قل الرضا الوظيفي.

وترى الباحثة إن متغير سنوات الخبرة من العوامل ذات الأهمية في تحديد درجة الرضا الوظيفي، فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدرجة الوظيفية والراتب الذي يصل إليهم المعلم والمعلمة ، فكلما زادت سنوات الخبرة ، زاد الراتب وحجم الحوافز المالية ، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لمعلم ومعلمة مرحلة الأساس.

الفرض السابع :

وينص هذا الفرض على أنه (توجد فروق دالة إحصائياً في الأداء المهني وسط معلمي المرحلة الأساس بمحلية أم درمان تبعاً لمتغير النوع (ذكر / أنثى) ، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (14) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمعرفة الفروق في متغير مستوى الإلتزام التنظيمي لمعلمي مرحلة الاساس بمحلية أم درمان التي تعزى إلى متغير النوع :

المجموعات	عدد الحالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الاحتمالية	الإستنتاج
ذكر	35	38.1	44.6	12.2	0.002	توجد فروق دالة إحصائياً في هذا المتغير لصالح الإناث
أنثى	45	56.7	4.8			

من خلال تفاصيل النتيجة الموضحة بالجدول أعلاه نجد أن متوسط مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين الذكور بلغ (38.1) وهو أقل من متوسط مستوى الالتزام النظري لدى المعلمات الإناث والذي بلغ (56.7) ، وكانت قيمة (ت) بلغت 12.2 بقيمة احتمالية (0.002) وهي قيم تدل على وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

النتيجة : نستنتج أن هناك فروقاً دالة إحصائياً في مستوى الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير النوع (ذكر / أنثى) لصالح المعلمات الإناث، وهكذا تتحقق صحة الفرضية السابعة .

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة فؤاد العاجز ومحمد البنا (2003م) بفلسطين والتي أشارت إلى أنه ، توجد فروق دلالة إحصائياً بين تقديرات المعلمين والمعلمات في الإلتزام التنظيمي لصالح المعلمات ، وفي دراسة أخرى استطاع وجدي وائل المصري (2005م) فروق ذات دلالة غحصائية بين تقديرات الإلتزام التنظيمي

للمعلمين والمعلمات لصالح المعلمات، كما توصلت إلى نتائج مشابهة دراسة الجرجاوي ونبيل نشوان (2006م) والتي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المعلمين المهني يرجع لكل من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي للمعلمين.

واختلفت مع دراسة نبيل جبر (2002م) بمحافظة غزة حول الالتزام التنظيمي لمعلمي المرحلة الأساسية أشارت الى عدم وجود فروق دالة بين متوسط عينة الدراسة الذكور مقارنة بدرجات عينة الدراسة من الإناث في الالتزام التنظيمي .

وترى الباحثة العمل على تهيئة الظروف الاقتصادية وتوحيد طرق التعامل من جهة المدراء بين الذكور والإناث من أجل تطوير قدرات كل منهم.

الفرض الثامن :

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية أم درمان ومتغير المؤهل الدراسي) ، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون ، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (15) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الالتزام التنظيمي والمؤهل الأكاديمي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية بمدينة أم درمان الريف الجنوبي .

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
المؤهل الأكاديمي	0.68	0.03	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (15) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الالتزام التنظيمي الأكاديمي كانت (0.68) ، بقيمة احتمالية (0.03) ، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى الدلالة (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض الثامن وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ، ومتغير المؤهل الأكاديمي ، وهي علاقة طردية بمعنى كلما ارتفع مستوى المؤهل ارتفع مستوى الأداء المهني لدى المعلمين والعكس صحيح .

هذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في نفس الإطار ، فدراسة وائل البصري (2005م) أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني ومتغير المؤهل الأكاديمي ، والرواتب والحوافز المعنوية والمادية ، وفي نفس الإطار أوضحت دراسة نبيل جبر (2002م) وجود فروق دالة بين متوسط الأداء المهني والمؤهل الأكاديمي .

كما اختلفت مع دراسة خولة يحيى (1994م) أشارات إلى عدم وجود فروق دالة في العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل الأكاديمي والخبرة .

ترى الباحثة أن الالتزام التنظيمي الجيد يعتبر محصلة تأهيل أكاديمي على مستوى علي، فكلما ارتفع مستوى تأهيل المعلمين والمعلمات العلمي ، اكتسبوا المزيد من التقنيات التدريسية التي تسهم الى حد كبير وواضح في تجويد الأداء التدريسي.

الفرض التاسع :

ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة ارتباط دالة بين مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ومتغير سنوات الخبرة) ، وللتحقق من صحة هذا الفرض أجرت الباحثة اختبار معامل ارتباط بيرسون ، والنتائج على الجدول التالي توضح نتيجة هذا الإجراء.

جدول رقم (16) يوضح معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين مستوى الالتزام التنظيمي لسنوات الخبرة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية بمحلية ام درمان الريف الجنوبي.

المتغير المستقل	معامل ارتباط المتغير مع الرضا الوظيفي	القيمة الإحتمالية	الاستنتاج
سنوات الخبرة	0.48	0.01	توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين

يوضح الجدول أعلاه (16) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين متغير الأداء المهني وسنوات الخبرة (0.48)، بقيمة احتمالية (0.01)، وهي قيمة دالة إحصائياً على وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين المتغيرين عند مستوى الدلالة (0.05).

النتيجة هي صحة الفرض التاسع وهو وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمرحلة الأساسية لمحلية ام درمان ومتغير سنوات الخبرة ، وهي علاقة طردية بمعنى كلما ادت سنوات الخبرة ارتفع مستوى الأداء المهني لدى المعلمين والعكس صحيح.

هذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في نفس الإطار ، فدراسة وائل المصري (2005م) اشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأداء المهني ومتغيرات الخبرة التدريسية، والرواتب والحوافز المعنوية والمادية ، وفي نفس الإطار أوضحت دراسة نبيل جبر (2002م) وجو فروق دالة متوسط الأداء المهني لكل من نوي الخبرة العليا والخبر البسيطة ، ويضيف أيضاً فؤاد العاجز ومحمد البنا أنه توجد فروق ذات دلالة بين تقديرات في الأداء المهني للمعلمين والمعلمات تعزى لمتغير مدة الخدمة ، ولا توجد علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي ونوه المؤهل الأكاديمي للمعلم والمعلمه .

من ناحية ثانية اختلفت نتيجة دراسة زياد الجرجاوي ونبيل نشوان (2006م) والتي توصلت الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقويم أداء المعلمين المهني يرجع لكل من الجنس والخبرة أو المؤهل العلمي للمعلمين .

ترى الباحثة أن الإلتزام التنظيمي الجيد يرتبط بشكل مباشر بسنوات خبرة طويلة ، فكلما امتدت سنوات خبرة المعلم والمعلمة ، اكتسبوا المزيد من الخبرات والتقنيات التدريسية التي تسهم الى حد كبير وواضح في الأداء التدريسي .

معامل الارتباط		رقم البناء	المحور	معامل الارتباط		رقم البناء	المحور
الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمحور		العلاقة مع التلاميذ والمدرسين	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمحور		
%94	%91	1		%93	%90	1	المجتمع
%95	%93	2		%92	%91	2	
%94	%91	3		%94	%94	3	
0.92	%90	4		%84	%89	4	
0.87	%88	5		%72	%78	5	
0.79	%83	6		%83	%79	6	
0.73	%76	7		%84	%79	7	
0.61	%65	8		%78	%80	8	الإدارة
0.74	%74	9		%88	%79	9	
0.69	%73	10		%82	%76	10	
			الإحساس تجاه المهنة	%83	%83	11	
	%84	1		%82	%85	12	
0.87	%87	2		%77	%84	13	
0.55	0.66	3		%78	%86	14	
0.89	0.74	4		%77	%82	1	
							الأجور والحوافز

0.75	0.69	5		%65	%73	2	
				%51	%63	3	
				%74	%78	4	
				%76	%80	5	

تلاحظ الباحثة من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط لجميع البنود مع الدرجة الكلية ومعادلة الكلية للمقياس كانت موجبة الإشارة و أكبر من (20%) لذا فإن جميع إشارات المحاور للرضا الوظيفي تتمتع بصدق وإتساق داخلي.

* الثبات والصدق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي:

لمعرفة الثبات لدرجة الأبعاد الفرعية والدرده الكلية لمقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية بمجتمع البحث الحالي ، قامت الباحثة بتطبيق معادلة الفاكرون باخ على بيانات العينه الاستطلاعيه ، فبين هذا الإجراء النتائج المعروضه بالجدول التالي:-
جدول رقم (5) اختبار الفاكرون باخ لمعرفة الصدق الإحصائي والثبات لمقياس الرضا الوظيفي.

المحاور	عدد العبارات	الثبات (الفا)	الصدق الذاتي = الجزر التربيعي لمعامل الثبات
المجتمع	10	%95	%96
الإدارة	14	%94	%95
الحوافز والأجور	9	%96	%97
التلاميذ والمدرين	15	%97	%98
الإحساس تجاه المهنة	8	%94	%95

الفصل الخامس

الخاتمة ، أهم النتائج ، التوصيات ، والمقترحات ودراسات مستقبلية

الفصل الخامس

تمهيد:

بعد التوصل إلى نتائج الدراسة وعرضها ومناقشتها وتفسيرها وتحليلها لابد للباحثة من وضع اللمسات النهائية لهذه الدراسة التي تعتبر بداية لدراسات أخرى مستقبلية في نفس المجال وفي قنامة هذه الدراسة ستعرض الباحثة ملخص بأهم النتائج وتوصيات مبنية على هذه النتائج ومقترحات لدراسات أخرى.

الخاتمة:

الحمد لله الذي وفقن بدراسة هذا الموضوع الذي يهدف لمعرفة مستوى او العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين بالمرحلة الأساسيه بمحلية ام درمان قطاع الريف الجنوبي ، ولقد اتبعت الباحثة لتحقيق هذه الأهداف المنهج الوصفي وقامت بجمع المعلومات من عينة البحث الحاليه ومن ثم تعريفها وإستخدمت المعالجات الإحصائية التي تتناسب مع فروض البحث ، ثم توصلت الباحثة للنتائج الآتية :

يتميز الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بالارتفاع ويتميز الالتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس قطاع الريف الجنوبي بالارتفاع ، ووجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ، ووجود فروق بين الذكور والإناث في الإلتزام التنظيمي ، ووجود علاقة إرتباطية داله بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاص لسنوات الخبرة والمؤهل الاكاديمي ووجود علاقة ارتباطية داله بين الالتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس محلية أم درمان قطاع الريف الجنوبي تبعاص لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي ووجود علاقة إرتباطيه بين الإلتزام

التنظيمي تبعا لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي ووجود علاقة إرتباطية دالة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعا لمتغير المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة.

التوصيات :

على ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بالآتي :

1. الإهتمام بالمعلمين بوزارة التربية والتعليم من أجل الإحساس التام بالرضا الوظيفي.

2. وضع برامج تأهيلية وتدريبية تدفع المعلمين لابرار مهاراتهم في الجوانب التطبيقية على الواقع

3. تحسين البيئة العملية وتوفير المتطلبات للمعلمين لتكون بيئة العمل جاذبة.

4. العمل على تهيئة الظروف الإقتصادية وتوحيد طرق التعامل من جهة المدراء بين الذكور والإناث من أجل تطوير قدراتهم .

5. تدريب الكوادر المؤهلة لإنجاز مهام أكبر

6. الابتعاد عن التميز بين حديثي الخبرة والقدامى من أجل رفع الروح المعنوية لكل منهم.

7. العمل على توجيه المعلمين دون تمييز.

المقترحات:

1. دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى معلمي الأرياف والولايات
2. دراسة مقارنه بين معلمي الريف والحضر في الرضا الوظيفي ومدى الإلتزام التنظيمي .
3. الرضا الوظيفي لدى المعلمين وعلاقته باسلوب الإدارة المدرسية
4. أثر الحوافز والترقيات في رفع مستوى الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس محلية أم درمان قطاع الريف الجنوبي.

مصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

1- المصادر :

أولاً : القرآن الكريم والسنة النبوية :

2- المراجع :

1. أحمد عزت راجح ، (1979)، اصول علم النفس ، الإسكندرية: ، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر ، الطبعة الثامنة.
2. أحمد عزت راجح، (1970)، علم النفس الصناعي ، دار الكتب الجامعية ، الطبعة الثالثة ، القاهرة
3. أثر جيببتس (1961)، علم النفس سالتربوي، ترجمة إبراهيم حافظ وآخرون ، القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ط3.
4. بابكر ، عبدالباقي ، الزند خضر، علي محمود (2007) ، التربية العملية ، الجامعة العربية المفتوحة ، الكويت.
5. جميل نشوان يعقوب (2000)، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي ، غزة : دار المنارة .
6. خليفة عبدالسميع ، (1990)، الإحصاء التربوي، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية.
7. ز.يلف، مهدي (2009) إدارة الأفراد مدخل كمي، ط(3) ، عمان ، بدون دار نشر.

8. سالم ، فؤاد ورمضان ، زياد والدهان، اميمة ومخامرة ، محسن ، (1995)، المفاهيم الإدارية الحديثة ، (5)، مركز الكتب الأردني.
9. عبدالباري درة، (2003)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، عمان.
10. عبدالحميد المغربي (2007) دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصر' دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان.
11. عبدالرحمن جروان ، (20089) الموهبة والتفوق والابداع، دار الفكر عمان الأردن .
12. عبدالقادر أحمد الشيخ الفادني، منهج البحث العلمي ، الخرطوم ، 2004.
13. علاقي ، مدني (1981)، الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية ، ط(1)، جدة ، تهامة .
14. علي السلمي، (1963) السلوك الإنساني في الإدارة ، القاهرة ، مكتبة غريب .
15. علي السلمي، (1997) السلوك التنظيمي، دار غريب للطباعة والنشر ، ط3، القاهرة .
16. العميان ، محمود، (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط (3) ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.
17. فارس رشيد مازن، (2001)، الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، الرياض، دار المريخ ، الطبعة الأولى.
18. محمد منير مرسي، (2001)، الإدارة التعليمية اصولها وتطبيقاتها ، القاهرة : علم الكتب.

19. العنزي عطا الله بن قاص راضي، العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية للتربية أم القرى.
20. الشهري، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، السعودية - الرياض - ماجستير، 1424هـ.
21. أمنية عباس كمال ، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، 1996م.
22. علوية عثمان عوض بله : الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال الحكومية بمحلية أم درمان.
23. أحمد محمد الزغبى، (2003_)، التوجيه والإرشاد النفسي، دار الفكر ، دمشق.
24. ناصر محمد العديلي، (1995)، السلوك التنظيمي الوظيفي.
25. أحمد عزت راجح ، (1990)، علم النفس الصناعي، دار الكتب الجامعية ، الطبعة الثالثة ، القاهرة .
26. سهيلة محمد عباس وعلي السيد، (2000)، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى.
27. عبالرحمن العيسوي، (1991)، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة، القاهرة .
28. ناصف عبدالخالق، الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية ، الدار المنظمة العربية للعلوم الإدارية .
29. حامد الحرفه ، (1980) موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز ، الدار العربية للموسوعات، بيروت.

30. حامد عبدالسلام زهران ، (2002)، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب ، القاهرة .
31. أحمد محمد، (1990)، التطور التنظيمي الجهاز المركزي لتنظيم الإدارة ، القاهرة .
32. أحمد عاشور، (1996) السلوك الإنساني في التنظيمات والمعرفة الجامعية ، الإسكندرية.
33. محمود السيد ابو النيل، (2005)، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار الفكر المصري ، القاهرة.
34. صفوت فرح ، (2000)، علم النفس الإكلينيكي للراشدين.
35. سالم محمد السالم ،(1997)، الرضا الوظيفي للعالمين في المجتمعات الجماعية ، مكتبة الملك فهد .
36. علي احمد معوض، (2005)، التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمات مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا عن مهنة التعليم في اليمن والسودان ، جامعة السودان.
37. حليلة أحمد علي ، (2004)، الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية بحري ، جامعة جوبا.
38. منتصر كمال الدين محمد، (2008)، نوعية الحياة وعلاقته بالرضا الوظيفي والضغط النفسية وتأثير الذات لدى العاملين لبعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم ، جامعة النيلين.
39. أم كلثوم احمد محمد حامد، (2008)، الصحة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستوى قوات الشرطة.

الرسائل الجامعية :

40. أنور حمزة المحمود شلول (1990)، الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب، جامعة الخرطوم .
41. جبران ودعانين (2006)، مدى مساهمة برامج التوعية الإسلامية في تحسين طلاب المرحلة الثانوية ضد الانحراف الفكري من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة القريات، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
42. سلامة ، رتيبة (2013)، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، الأردن .
43. شادية عثمان أحمد (1999)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب، جامعة الخرطوم .
44. عادل باجبار (2006)، الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.
45. فلاح الشريكة ، (2005)، كفايات معلمي الطلبة المتفوقين في دولة الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان ، الأردن.

46. محسن علي أسعد، نبيل علي رسلان (1984)، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، جدة : مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز.
47. محسن مجيد المنصوري، (2000)، الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد، العراق.
48. محمد عليّات (1994)، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ،أبحاث اليرموك، مجلد 10، العدد1.
49. مريم سيف الدين بخاري (1986)، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية- جامعة أم القرى.
50. مساعد الماضي، (2007)، معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي ، دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإدارة منطقة الرياض، رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، الرياض.
51. مصطفى كامل وسونيا البكري، (1990)، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة - 91 القاهرة ، مجلة الإدارة ، مج 23، ع1.
52. منصور محمد المعمر (1993)، الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفين رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة الملك سعود.
53. منيرة محمد أحمد حمد ، (1996)، الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقته بالنمط القيادي لمدير المدرسة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب، جامعة الخرطوم ١.

54. ناصر محمد العديلي (2003)، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري من جامعة ولاية كاليفورنيا.
55. رانية عيسى محمد عيسى (2003)، الرضا الوظيفي وعلاقته لبعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ، رسالة ماجستير.
56. أميرة محمد علي ، (2006)، الدافعية والرضا الوظيفي للعالمين في القطاع المصرفي في دراسة حالة بنك البركة ، ماجستير ، السودان.
57. علي بن يحي الشهرى، (2003)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية ، دراسة تطبيقية لموظفي الجمارك بمنطقة الرياض، ماجستير.
58. صبري حسين إبراهيم (2005)، العوامل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والسياسية ودورها في الرضا الوظيفي على المدارس الخاصة والحكومية في فلسطين ، جامعة السودان ، دكتوراه غير منشورة.
59. النذير أحمد علي أحمد ، (2007)، ارضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز والتحصيل الدراسي، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة النيلين.
60. حسن محمد ، (1996)، اثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية ، السعودية.

الدوريات والمجالات العلمية :

61. ابراهيم محمد عبداللطيف، (1991)، الرضا الوظيفي في الإدارة العامة ، دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، مخصر، مجلة الإدارة ، مج 24، ع1.
62. جواد محمد الشيخ خليل، غريزية عبدالله شرير (2008)، ارضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر ، العدد الأول .
63. حامد أحمد بدر ، (19*82)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت - دراسة تطبيعية ، مجلة العلوم الاجتماعية .
64. حسن حسان وعبدالعاطي الصياد (1986)، البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ، رسالة الخليج العربي، ع17.
65. سوسن سالم اشيوخ (1997)، دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح" المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد 13.
66. عبدالله الموسوي، (2002)، التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين ، المؤتمر العلمي الأول ن جامعة مؤتة ، الأردن .
67. محمد ابراهيم التويجري (1988)، المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعالمين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات " دراسة ميدانية ومقابلات" المجلة العربية للإدارة مج 12.

68. محمود عصام الميداني، (1993)، مهارات الإدارة المدرسية في القيادة والتنظيم والتفويض، التربية، قطر، اللجنة القطرية للتربية والعلوم، ع 104.
69. المشعان، عديد سلطان (1993)، دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص، مجلة دراسات نفسية رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، العدد الرابع، أكتوبر.
70. نادر أحمد ابو شيخة (1998)، الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
71. يوسف محمد القبلان (1980)، وثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة.
72. عليمان محمد، (1994)، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلة أبحاث مج 10/ العدد الأول، 483-499.
73. غزي آدم الحسيني، (1993)، الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الواحد في القطاع الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية.
74. الشهري، (1999)، الرضا عن العمل والارشاد لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمكة المكرمة، المجلة التربوية جامعة الكويت.

المراجع الأجنبية :

1. Compel, J.P and V. Scarapelle (1983), job Satisfaction, Journal of personal Psychology, V. 101, No: 4, P.36.
2. Herbert. G cet personal Human Recourse Management . New York : macmillan, publishing Co. 1990. P. 146.
3. Macneil, (1993), Impleminting Management an overview, job satisfaction, San Diego : phe. Ffor USA. 1992. P. 3758.
4. Newsterm J. W and Davis. K Organizational Behavior, MC . Grow HiB.Inv 1994. P. 314.
5. Shang. G. M. an analysis of Job Satisfaction), Dissertation Abstracts International . 1991.
6. Firtz, Z. J, Miller. Hkretzner. J, Macpher D(2000) staff development and classroom activities journal of education research vol. 88 March- April P.200-208.
7. www.kh.joc.sd, accessed june 5th 2017, Khartoum Locality Site.

الملاحق

ملحق رقم (1)

خطاب المحكمين

السيد الدكتور /

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ،،،

اضع بين يديكم مقياس الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي حيث تنوي الباحثة إن شاء الله استخدام هذين المقياسيين في بحثها للماجستير والذي يأتي بعنوان : العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية أم درمان قطاع الريف الجنوبي .

لذا ترحو الباحثة الإطلاع على المقياسين وأهداف البحث وفروضه وموافاتها بأرائكم الجديدة حول ذلك .

ولكم الشكر والتقدير،،،

والله لن يضيع أجر من أحسن عملا””

الباحثة

ملحق رقم (2)

الصورة الأصلية لمقياس الرضا الوظيفي

م.	إلى أي درجة راضي عن الجوانب التالية	راضي بدرجة كبيرة جداً	راضي بدرجة كبيرة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة تماماً	غير راضي
أولاً : علاقة المدرس بالمجتمع							
1	احترام وتقدير المجتمع لمهنة التدريس						
2	احترام افراد أسرته لمهنة التدريس						
3	تقدير أولياء أمور الطلاب لعمالك						
4	الفرصة المتاحة لك لخدمة الناس						
5	إمكانية أن يكون الفرد فعالاً						
ثانياً : علاقة المدرس بإدارة المدرسة							
6	احترام وتقدير إدارة المدرسة لادائك في العمل						
7	طريقة مدير المدرسة في						

					معاملة المدرسين	
					مقدرة مدير المدرسة في اتخاذ القرار	8
					الاسلوب الذي تتبعه المدرسة في تطبيق السياسات التربوية	9
					الفرصة المتاحة لك للعمل في المدرسة باستقلالية	10
					الفرصة في محاولة تطبيق أسلوبك الخاص في التدريس	11
					الحرية الممنوحة لك من جانب ادارة في تقديرك الشخصي للأمور	12
					حرص إدارة المدرسة على حل المشكلات	13
					كفاءة النظام المعمول به في المدرسة	14
					حيوية الإدارة ونشاطها في إنجاز العمل	15
					الثناء الذي تناله من مدير	16

					المدرسة عند القيام بعمل جيد	
					عدالة مدير المدرسة في المساواة بين المدرسين	17
					وضوح إدارة المدرسة في العمل	18
					حجم العمل الذي تقوم به داخل المدرسة	19
					الفرصة المتاحة لك من جانب الإدارة بالتنوع والتجويد بتدريس المواد	20
					الفرصة المتاحة لك من جانب الإدارة لإستغلال قدراتك في العمل	21
					الفرص المتاحة لك لحضور المؤتمرات والندوات	22
					الفرص المتاحة لك في اتخاذ القرارات بالمدرسة	23
					فرص التدريب	24
					تقدير إدارة المدرسة للمادة	25

					التي تقوم بتدريسها
					26 معاملة مدير المدرسة عند القيام بزيارته في مكتبه
ثالثً : علاقة المدرس بالطلاب والمدرسين والموجه الفني					
					27 علاقة المدرس بالطلاب والمدرسون والموجه الفني
					28 احترام الطلاب للمدرس
					29 تقدير الطلاب لما يقوم به المدرس من جهد
					30 تمسك الطلاب بقواعد النظام في المدرسة
					31 تجاوب الطلاب داخل الفصل
					32 اهتمام الطلاب للمواد الدراسية
					33 علاقتك مع زملائك المدرسين في المدرسة
					34 التعاون والانسجام بين زملاء العمل

					35	الترايط الاجتماعي بين الزملاء خارج المدرسة
					36	تقدير زملائك لمجهودك في العمل
					37	تقدير زملائك زميل لهم
					38	الاسلوب في التوجيه الفني من قبل موجه المادة
					39	تقدير الموجه الفني للجوانب الإيجابية في الحصة
					40	وضوح التوجيهات المطلوبة منك تنفيذها من قبل الموجه
					41	اعتراف الموجه بما تبذله من عمل في الدرس
					42	ربط الموجه بما تبذله من عمل الدرس
رابعاً : الأجور والحوافز والترقيات						
					43	الأجر الذي تتقاضاه مقارنة بحجم العمل الذي تقوم به
					44	تناسب راتبك ومؤهلك مع رواتب ممن يعملون في

					جهات أخرى ومؤهلاتهم	
					كفاية راتبك لمتطلبات المعيشة	45
					تخصيص حوافز مالية للعمل المتميز	46
					تخصيص حوافز مالية للعمل الإضافي	47
					فرص الترقى في هذه الوظيفة	48
					تكافؤ الفرص بين المدرسين في الترقى	49
					الترقى في الوقت المناسب	50
					تناسب زمن الترقى في الوظيفة مع نظائرها في الوظائف الأخرى	51
خامساً : الوسائل التعليمية وظروف العمل						
					توفر الوسائل التعليمية بالمدرسة	52
					صلاحية الوسائل التعليمية للعمل	53

					54	توفر الوسائل التعليمية للعمل
					55	اكتمال المبنى المدرسي هندسيا
					56	صلاح المبنى المدرسي للأنشطة التربوية المختلفة
					57	توفر خدمات المياه بالمدرسة
					58	توفر خدمات الكهرباء بالمدرسة
					59	توفر الأثاث المكتبي للمدرسين
					60	توفر الأثاث المدرسي للطلاب
					61	نصاب الحصص الأسبوعي
					62	عدد الطلاب داخل الفصل
					63	وجود المقاصف (البوفيه) بالمدرسه
					64	عدد الطلاب داخل المدرسة
خامساً : إحساس المدرس تجاه المهنة						
					65	ما تشعر به من إنجاز تجاه

					المهنة	
					تحقيق وإشباع المهنة لطموحاتك الشخصية	66
					شعورك بالأمن الوظيفي	67
					إحساسك بالاستقرار الوظيفي	68
					إمكانية العمل بالمدرسة بما لا يتعارض مع مبادئك وأخلاقك	69
						70
						71
						72
						73

ملحق رقم (74)

إستمارة البيانات الأساسية

المعلم الفاضل / الأخت المعلمة الفاضلة

حفظكم الله

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ،،

الموضوع : مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الإلتزام التنظيمي

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بعنوان العلاقة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية أم درمان قطاع الريف الجنوبي).

وتقدر الباحثة جهودكم التربوية التي تبذلونها في خدمة العلم والمعرفة والوطن، وأتوجه إليكم بهذه الإستبانة وبكل أمل وثقة في أن تتال إهتمامكم ورعايتكم والتفضل بالإجابة عليها بكل عناية وموضوعية علماص بأ، آرائكم ستكون محل تقدير وإهتمام وتحقق هذه الدراسة لأهدافها اعتماداً على تعاونكم وأن المعلومات تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي .

مع خالص شكري وتقديري،،،

الباحثة

وصال محمد عمارة أحمد

الإستبانة

أولاً : البيانات الشخصية

1. النوع : ذكر () أنثى : ()
2. المؤهل العلمي :
بكالوريوس () دبلوم عالي () دراسات عليا ()
3. الخبرة العملية :
من 1 - 5 سنوات () من 6 - 10 سنوات ()
11 سنة فأكثر () .

ملحق رقم (4)

مقياس الرضا الوظيفي بعد التحكيم (الصورة النهائية)

م	الى أي درجة اءت راضي عن الجوانب التالية	راضي بدرجة كبيرة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة صغيرة
1	احترام المجتمع لكوني معلماً			
2	احترام افراد أسرتك لمهنة التدريس			
3	تقدير أولياء أمور التلاميذ لعملي مع أبنائهم			
4	إتاحة الفرصة لأكون فعالاً في المجتمع			
5	إتاحة الفرصة لخدمة الناس			
6	تقدير إدارة المدرسة لأدائي في العمل			
7	احترام مدير المدرسة في معاملته للمدرسين			
8	مقدرة مدير المدرسة في اتخاذ القرار			
9	اسلوبي الذي ابتعه في تطبيق سياسات المدرسة التربوية			
10	اتاحة الفرصة لي لأكون مستقلا في عملي			
11	اتاحة الفرصة لي لتطبيق اسلوبي الخاص في التدريس			
12	الحرية الممنوحة لي من جانب الادارة في اتخاذ قراراتتي			
13	حرص إدارة المدرسة على حل المشكلات			
14	كفاءة النظام الاداري المعمول به في المدرسة			
15	ثناء المدير لي عند قيامي بعمل جيد			

			عدالة المدير في المساواة بين المعلمين	16
			عبء العمل الذي اقوم به في المدرسة	17
			اتاحة الفرصة لي بالمشاركة في المؤتمرات والندوات	18
			اتاحة الفرصة لي للتدريب لرفع كفاءتي في العمل	19
			تقدير التلاميذ لعلمي معهم	20
			تمسك التلاميذ بقواعد النظام في المدرسة	21
			تجاوب التلاميذ داخل الفصل	22
			تحصيل الطلاب للمواد الدراسية	23
			التعاون والإنسجام بين زملائي في المدرسه	24
			الترابط الاجتماعي بين زملائي خارج المدرسه	25
			تقدير زملائي كزميل لهم	26
			تقدير زملائي لمجهوداتي في العمل	27
			توجيه الموجهين لي في مادتي الدراسيه	28
			تقدير الموجه لما ابذله من عمل في الدرس	29
			الأجر الذي اتقاضاه مقابل عملي	30
			تناسب راتبي ومؤهلي مع رواتب ممن يعملون في جهات أخرى	31
			كفاية راتبي لمتطلبات المعيشة	32
			إتاحة فرصة الترقى أمامي	33
			الترقى في الوقت المناسب	34
			تتوفر الوسائل التعليمية بالمدرسة	35
			توفر الكتاب المدرسي للمعلم	36

			37	اكتمال المبنى المدرسي هندسياً
			38	صلاح المبنى المدرسي للأنشطة التربوية المختلفة
			39	توفر خدمات المياه بالمدرسة
			40	توفر خدمات الكهرباء بالمدرسة
			41	توفر الأثاث المكتبي للمعلمين
			42	توفر الأثاث المدرسي للتلاميذ
			43	نصاب الحصص الأسبوعي
			44	وجود التلاميذ داخل الفصل
			45	وجود المقاصف (البوفيه) بالمدرسة
			46	عدد التلاميذ داخل المدرسة
			47	الشعور بدافعية الإنجاز تجاه المهنة
			48	تحقيق ،غشباع المهنة لطموحاتي الشخصية
			49	شعوري بالأمن الوظيفي أثناء عملي
			50	إحساسك بالاستقرار الوظيفي
			51	إمكانية العمل بالمدرسة وفقاً لمبادئ وأخلاقي
			52	

ملحق رقم (5)

الصورة الأصلية لمقياس الإلتزام التنظيمي

الرجاء وضع إشارة () أمام كل فقر من الفقرات التالية والتي تعبر عن درجة تطبيقها:

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1	يتحسن أدائي بسبب معرفتي بما هو مطلوب					
2	أحقق أعلى درجة ممكنة من الإلتزام في عملي					
3	أشعر باستقلالية وحرية أكبر في أدائي لعملي					
4	أؤدي عملي وفقاً للمفاهيم التربوية الحديثة					
5	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات التكنولوجيا في العملية التعليمية					

					6 أطور أدائي وأجدده وفقاً لمتطلبات الجدة والحدائة
					7 أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة وفاعلية
					8 أحافظ على مستوى جيد من العلاقات مع زملائي
					9 أتواصل مع أولياء الأمور بفاعلية
					10 أحرص على تبادل الآراء مع طلبتي
					11 أحافظ على قنوات الاتصال مرنة مع مديري
					12 التزم بالدوام الرسمي وأجنب التأخير
					13 أستفيد من وقت الحصة كاملة
					14 التزم بتحقيق الأهداف التعليمية للحصة الدراسية
					15 أخصص وقتاً محدداً للتعرف على آراء الطلبة

					16	أحرص على استخدام الوسائل التكنولوجية
					17	أستثمر البيئة المحلية في العملية التعليمية
					18	استخدم أساليب تدريس متنوعة مع طلبتني
					19	أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية وبشكل دوري ومستمر
					20	أهتم بتكليف الطلبة بواجبات بيتية
					21	أعطي الطلبة واجبات إبداعية
					22	أحرص على التنويع في مستوى الواجبات وفقاً للفروق الفردية بين طلبتني
					23	أركز على إعاء الطلبة فرص في المشاركة
					24	

ملحق رقم (6)

الصورة النهائية لمقياس الالتزام التنظيمي

م	الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	يتحسن أدائي بسبب معرفتي بما هو مطلوب مني			
2	أحقق أعلى درجة ممكنة من الأداء في عملي			
3	أشعر باستقلالية تامة في أدائي لعملي			
4	أودي عملي وفقاص للمفاهيم التربوية الحديثة			
5	توفر الإدارة المدرسية مستلزمات مطلوبة في العملية التعليمية			
6	أطور أدائي وأجدده وفقاً لمتطلبات الجودة والحدثة			
7	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المطلوبة بكفاءة عالية			
8	علاقاتي مع زملائي جيدة			

			9 أتواصل مع أولياء الأمور بفاعلية
			10 أحرص على تبادل الآراء مع طلبتي
			11 أحافظ على قنوات الاتصال مرنة مع مديري
			12 التزم بالدوام الرسمي وأتجنب التأخير
			13 أستفيد من وقت الحصة كاملة
			14 أخصص وقتاً محدداً للتعرف على آراء الطلبة
			15 أحرص على استخدام الوسائل الحديثة
			16 أعتد على البيئة المحلية في العملية التعليمية
			17 استخدم أساليب تدريس متنوعة مع طلبتي
			18 أعمل على تقييم أدائي كل فترة زمنية
			19 أعمل على تقييم أدائي بشكل دوري ومستمر
			20 أهتم بتكليف الطلبة بواجبات منزلية
			21 أحرص على التنوع في مستوى الواجبات وفقاً للفروق الفردية بين طلبتي
			22 أركز على إعطاء الطلبة فرص في المشاركة
			23 أعطي الطلبة واجبات على النشاطات اللاصفية

ملحق رقم (7)

قائمة المحكمين الذين قاموا بتحكيم المقياسيين

الإسم	الدرجة	الجامعة
د. عصام الدين البرير	بروفيسور	جامعة أم درمان الإسلامية قسم الدراسات العليا
د. عبدالحافظ الجزولي	دكتور	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
د. علي خالد مضوي	بروفيسور	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا