



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

في إطار الاعداد للحصول على شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم
وتسيير الموارد البشرية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي

دراسة ميدانية لأساتذة التعليم المتوسط

بلدية ورقلة

الأستاذ المشرف:

د/محجر ياسين

من اعداد الطالبة:

زوخ فاطمة

أعضاء لجنة المناقشة:

د/ قوارح محمد: رئيس اللجنة

د/ طبشي بلخير: مناقش اللجنة

الموسم الجامعي: 2020-2019

الله

قوله التيمم والافه
قوله من يشكر لى ما اوتى من فضله
يضى ولو لم تستن
قوله من يشكر لى ما اوتى من فضله
يضى ولو لم تستن

تقوى على الله
قوله من يشكر لى ما اوتى من فضله
يضى ولو لم تستن

شكر وإهداء

الشكر لله والحمد لله الذي أنعم علينا بهذه النعمة (نعمة العلم)

أشكر والديا وأهديهم هذا العمل المتواضع أمني قطعة من الجنة *بازين مباركة*
وابي نور من الجنة *زوخ عبد القادر*

الى زوجي الكريم *بازين عبد الرحمن * على صبره وتحمله ودعمه

الى أبنائي *محمد أنيس *كنوز الرحمن *ريتا أم الخير رائدة*

أختي الحبيبة *زوخ خولة*على ما قدمته من مساعدة

اشكر جزيل الشكر أستاذتي الفاضلة* باسماعيل بحرية* لأنها سبب تواجدي بين
أحضان الجامعة

أشكر استاذي المشرف الدكتور *محجر يسين *على صبره وكل ما قدمه

أشكر جميع أساتذة الموسمين الجامعيين 2018/ 2019 و 2019/ 2020

أشكر جزيل الشكر جميع أساتذة متوسطة المجاهد صقر محمد وجميع أعضاء
الطاقم الإداري لمؤسستي لدعم والمساندة بإخلاصهم

أشكر الأستاذة القريبة الى قلبي *العاتي سمر*

اشكر جزيل الشكر جميع المدراء الذين قدموا لي يد المساعدة بالخصوص السيد
مرجاني عط الله

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط ببلدية ورقلة.

حيث تم الاعتماد على أسلوب العشوائية البسيطة حيث بلغ عددهم 241 مفردة .

واعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستعمال استبيان :أداة الين وماير للولاء التنظيمي وأداة لقياس الرضا الوظيفي لجمع البيانات من المبحوثين،حيث قسمت الدراسة إلى جانب نظري وجانب تطبيقي الذي تم فيه التحقق من صحة الفرضيات وهي:

الفرضية العامة :

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي.

الفرضيات الجزئية :

-هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير الجنس،

المؤهل العلمي ، مادة التدريس ،الأقدمية في مكان العمل ،التصنيف الإداري .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

الفرضية العامة :

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي.

الفرضيات الجزئية :

1-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير الجنس ،المؤهل

العلمي ،مادة التدريس ، التصنيف الإداري.

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير الأقدمية في

مؤسسة العمل(قديم، جديد، متوسط).

الكلمات المفتاحية :

الرضا الوظيفي /الولاء التنظيمي /أستاذ تعليم متوسط /أستاذ تعليم متوسط رئيسي /أستاذ تعليم متوسط

مكون/الجنس /الأقدمية في مؤسسة العمل / المؤهل العلمي /مادة التدريس.

Résumé

L'étude vise à identifier la satisfaction au travail et sa relation avec la loyauté organisationnelle parmi les enseignants du niveau moyen (CEM) de la municipalité (APC) de la wilaya d'Ouargla.

L'étude était basée sur la méthode du hasard et le nombre de cas étudiés a atteints 241 échantillons.

Nous avons adopté dans l'étude l'approche descriptive expérimentale en utilisant un questionnaire: l'outil de loyauté organisationnelle Allen et Mayer et un outil de mesure de la satisfaction au travail afin de collecter les données des échantillons. Cette étude a été divisée en un aspect méthodologique et un aspect appliqué dans lequel les hypothèses ont été validées et ce sont:

- **L'Hypothèse Principale:** Il existe une relation statistique significative entre la satisfaction professionnelle et la loyauté organisationnelle.

Les Hypothèses Secondaires:

Il existe des différences statistiques significatives entre la satisfaction professionnelle et la loyauté organisationnelle attribuées au facteur du sexe, aux niveaux d'études, à la matière enseignée, à l'ancienneté et à la classification administrative.

L'étude a démontré un certain nombre de résultats:

L'hypothèse Principale:

Il existe une relation statistique significative entre la satisfaction au travail et la loyauté organisationnelle.

Les Hypothèses Secondaires:

1 – Il n'y a pas de différences statistiques significatives entre la satisfaction au travail et la loyauté organisationnelle attribuées au facteur du sexe, aux niveaux d'études, à matière enseignée et à la classification administrative.

2. Il existe des différences statistiques significatives entre la satisfaction professionnelle et la loyauté organisationnelle liée à l'ancienneté (ancien, nouveau, moyen).

Mots clés:

Satisfaction au travail / loyauté organisationnelle / enseignant du niveau moyen / enseignant du niveau moyen principal / enseignant formateur du niveau moyen / facteu du sexe / niveau d'ancienneté à l'école / niveau d'études / la matière enseignée.

Summary:

The study aims to identify job satisfaction and its relationship to organizational loyalty among middle school teachers in Ouargla Municipal. The study was based on the method of randomness, where the number of the studied cases reached 241 samples.

We adopted in this study the experimental descriptive approach by using a questionnaire: the Allen and Mayer organizational loyalty tool and a tool to measure job satisfaction to collect data from the samples. This study was divided into a methodological aspect and an applied aspect in which the hypotheses were validated and they are as follows:

- **The General hypothesis:** There is a significant statistical relationship between career satisfaction and organizational loyalty.

The Supporting hypotheses:

- There are statistical significant differences between career satisfaction and organizational loyalty attributed to the factor of sex, to variable education degrees, to the subjects taught, to the level of seniority and to the upgrading in administrative classification.

The study has showed a number of results:

The General hypothesis: There is a significant statistical relationship between job satisfaction and the organizational loyalty.

The Supporting hypotheses:

1 - There are no statistical significant differences between career satisfaction and organizational loyalty attributed to sex factor, to variable education degrees, to the subjects taught or to administrative classification.

2. There are significant statistical differences between career satisfaction and organizational loyalty attributed to seniority (old, medium, new).

Key words:

Job satisfaction / organizational loyalty/ middle school teacher/main middle school teacher/ training middle school teacher / sex factor/level of seniority in the school /education degree / subject taught.

قائمة المحتويات
أولاً: فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع	الرقم
I	شكر و عرفان	01
II	ملخص الدراسة باللغة العربية	02
III	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية	03
IV	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	04
V	فهرس الموضوعات	05
VII	فهرس الجداول	06
IIV	فهرس الأشكال	07
VIII	فهرس الملاحق	08
	الباب الأول: الجانب النظري	
	الفصل الاول: تقديم موضوع الدراسة	
1	مقدمة	01
2	مشكلة الدراسة	02
4	تساؤلات الدراسة	03
4	فرضيات الدراسة	04
5	أهمية الدراسة	05
5	أهداف الدراسة	06
6	التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة	07
6	حدود الدراسة	08
	الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
9	تمهيد	
11	مفهوم الرضا الوظيفي	01
13	عوامل الرضا الوظيفي	02
19	خصائص الرضا الوظيفي	03
20	أهمية الرضا الوظيفي	04
22	نتائج عدم الرضا الوظيفي	05
24	قياس الرضا الوظيفي	06
25	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	07
29	الخلاصة	08

	الفصل الثالث: الولاء التنظيمي	
31	تمهيد	01
32	مفهوم الولاء التنظيمي	02
33	مرتكزات الولاء التنظيمي	03
33	عوامل الولاء التنظيمي	04
35	استراتيجيات تعزيز الولاء التنظيمي	05
36	أبعاد الولاء التنظيمي	06
37	أهمية الولاء التنظيمي	07
37	مظاهر الولاء التنظيمي	08
38	أثر الولاء التنظيمي على الفرد والمنظمة	09
38	مراحل تطور الولاء التنظيمي	10
40	النماذج المفسرة للولاء التنظيمي	11
42	العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي	11
43	الخلاصة	12
44	الدراسات السابقة للرضا الوظيفي والولاء التنظيمي	13
	الباب الثاني: الجانب الميداني	
	الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة	
55	تمهيد	01
56	المنهج المستخدم في الدراسة	02
56	متغيرات الدراسة	03
56	عينة الدراسة	04
58	اجراءات تطبيق الدراسة	05
63	الاساليب الاحصائية المستخدمة	06
63	الخلاصة	07
	الفصل الخامس: نتائج فرضيات الدراسة وتقديمها	
66	تمهيد	01
67	نتائج الدراسة وتحليلها	02
90	تفسير نتائج الدراسة	03
95	الخلاصة	04
96	الاقتراحات	
	قائمة المراجع	

تانيا: فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول رقم 1 يوضح متغيرات الدراسة	05
2	جدول رقم 2 العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي	12
3	جدول رقم 3 لأفراد عينة الدراسة	57
4	جدول رقم 4 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	58
05	جدول رقم 5 توزيع عينة الدراسة حسب	59
06	جدول رقم 6 توزيع عينة الدراسة حسب الصنف	59
07	جدول رقم 7 توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في مؤسسة العمل	60
08	جدول رقم 8 توزيع عينة الدراسة حسب مادة التدريس	61
09	جدول رقم 9 اجراء الاستبانة ومحتواها من الابعاد وارقام الفقرات التي تقيس كل متغير	62
10	جدول رقم 10 يوضح نتائج حساب ثبات أداة القياس	63
11	جدول رقم 11 العلاقة الاحصائية بين المتغيرين	67
12	جدول رقم 12 الاحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الاولى	68
13	جدول رقم 13 العوامل داخل المجموعات للفرضية الجزئية الاولى	67
14	جدول رقم 14 اختبار Box.s للفرضية الجزئية الاولى	68
15	جدول رقم 15 الاختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الاولى	69
16	جدول رقم 16 اختبار التأثيرات بين الافراد للفرضية الجزئية الاولى	70
17	جدول رقم 17 اختبارات ليفين للفرضية الجزئية الاولى	69
18	جدول رقم 18 العوامل المشتركة بين الموضوعات للفرضية الجزئية الثانية	72
19	جدول رقم 19 الإحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الثانية	72
20	جدول رقم 20 الفرضية الجزئية الثانية اختبار Box.s	73
21	جدول رقم 21 الإختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الثانية	74
22	جدول رقم 22 اختبار ليفين للفرضية الجزئية الثانية	74
23	جدول رقم 23 اختبار التأثيرات بين الافراد للفرضية الجزئية الثانية	75
24	جدول رقم 24 العوامل المشتركة بين المجموعات للفرضية الجزئية الثالثة	76
25	جدول رقم 25 العوامل خاص بالاحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الثالثة	77
26	جدول رقم 26 للفرضية الجزئية الثالثة اختبار Box.s	78
27	جدول رقم 27 الإختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الثالثة	79
28	جدول رقم 28 اختبار ليفين للفرضية الجزئية الثالثة	79
29	جدول رقم 29 العوامل المشتركة بين المجموعات للفرضية الجزئية الرابعة	80
30	جدول رقم 30 العوامل خاص بالاحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الرابعة	80

81	جدول رقم 31 للفرضية الجزئية الرابعة اختبار Box.s	31
82	جدول رقم 32 للإختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الرابعة	32
82	جدول رقم 33 اختبار ليفين للفرضية الجزئية الرابعة	33
83	جدول رقم 34 اختبار التأثيرات بين الافراد للفرضية الجزئية الرابعة	34
84	جدول رقم 35 العوامل المشتركة بين المجموعات للفرضية الجزئية الخامسة	35
85	جدول رقم 36 العوامل خاص بالاحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الخامسة	36
87	جدول رقم 37 للفرضية الجزئية الخامسة اختبار Box.s	37
87	جدول رقم 38 للإختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الخامسة	38
88	جدول رقم 39 اختبار ليفين للفرضية الجزئية الخامسة	39
88	جدول رقم 40 اختبار التأثيرات بين الافراد للفرضية الجزئية الخامسة	40

ثالثا: فهرس الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
1	الشكل رقم 1 عوامل الرضا الوظيفي	19
2	الشكل رقم 2 تدرج الحاجات البشرية حسب نظرية ماسلو	25
3	الشكل رقم 3 سلم الحاجات عند ألدرفر	26
4	الشكل رقم 4 منحنى تطور الجهد المبذول بتحقيق العدالة	28
05	الشكل رقم 5 العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي ونتائجها	34
06	الشكل رقم 6 مراحل تطور الولاء	39
07	الشكل رقم 7 مراحل تطور الولاء حسب سيترز	41
08	الشكل رقم 8 التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	58
09	الشكل رقم 9 التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	59
10	الشكل رقم 10 التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب الصنف	60
11	الشكل رقم 11 التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب الاقدمية في مؤسسة العمل	61
12	الشكل رقم 12 التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب مادة التدريس	62

رابعا: فهرس الملاحق

الرقم	الملاحق
01	أداة الدراسة
02	مفتاح الأداة
03	جداول نتائج الفرضيات باستعمال SPSS

الباب الأول :
الجانب النظري

الفصل الاول

تقديم موضوع الدراسة

1-مقدمة

2-مشكلة الدراسة

3-فرضيات الدراسة

4- تصنيف متغيرات الدراسة

5-أهداف الدراسة

6-أهمية الدراسة

7-الحدود الزمانية والمكانية للدراسة

8-عينة الدراسة

9-التعريف الإجرائي للمتغيرات

مقدمة

يؤمن الرضا الوظيفي في منظمة العمل تطور المؤسسة وازدهارها لان العامل فيها تربطه بها علاقة انتماء فورية تولدت هذة الاخيرة عندما شعر ان منظمته جزء منه يعمل جاهدا على تطورها ، تحقيق اهدافها المسطرة المتفق عليها , تجعله ملزما عليه أن يحافظ على ممتلكاتها . ولكن هذا الشعور و هذا الانفعال يتكون لدى الفرد اتجاه منظمة العمل شيء فشيء اذا كانت هذه الاخيرة تتمن ما يقدمه الفرد على شكل تحفيز , تقديم الشكر , الاهتمام بأموره الخاصة , تامين احتياجاته و المحافظة على حقوقه وفق النصوص التنظيمية السارية و المعمول بها عندما ينمو الرضا الوظيفي لدى الفرد فان انتمائه لمنظمة العمل سيكون و يظهر بشكل ولاء للمنظمة وهذا ما نسميه بالولاء التنظيمي .

هذا الأخير ينمو شيء فشيء اذا ارتبطت أهداف منظمته بأهدافه وقيمه الذاتية تدفعه الى القيام بعمله على اكمل وجه ويخرجه في أحسن صوره .

ولا يظهر بصورة ملموسة لأنه مرتبط بالأحاسيس والمشاعر ويمكن أن يدركه المسؤول عن المنظمة أو الباحث هذا المجال من خلال معطيات عديدة نذكر منها عدم الرغبة في الخروج من المنظمة أو مغادرتها ،زيادة ساعات العمل أو ان يكون الموظف مستغرق وظيفيا، التضحية المادية والمعنوية .

2-تحديد الإشكالية :

من المعروف أن الإنسان كائن اجتماعي يقضي معظم حياته في تفاعل مستمر مع أقرانه من الكائنات الإنسانية، سواء كانت في صورة جماعات اجتماعية منظمة كما هو الأمر في الأسرة التي ينشأ فيها ويكون هذا الارتباط قويا ودائما، وقد يكون مع جمهور المواطنين في القرية او المدينة ، وقد تكون العلاقة هنا عرضية أو سطحية ، وقد يكون ارتباطه بغيره من الناس مباشرة كما هو الحال في الجماعات الصغيرة، أو غير مباشرة في الجماعات الكبيرة .

وعلى الرغم من أننا جميعا ننتمي الى مجتمع واحد ليس هناك من يستطيع أن يزعم أنه يعرف جميع السكان بهذا المجتمع ،ولكن الرابطة التي تجعلنا ننتمي اليه هي رابطة قوية تتمثل في اللغة والمصالح المشتركة والنظرة المتطابقة تقريبا للحياة، إضافة الى ارتباطنا بالولاء والانتماء والعمل على حمايته .(بني جابر 2004 ص 11)

المنظمة تجمع أفراد بصفة رسمية وغير رسمية ، التجمع الرسمي يكون تنظيما اجتماعيا متناسقا لمجموعة من الأفراد تعمل مع بعضها البعض في تناسق والتزام تفرضه النصوص التنظيمية والقانونية سعيا لتحقيق أهداف المنظمة ولكنها ضمنيا تعتبر أهداف الأفراد .

المدرسة الجزائرية منظمة من منظمات المجتمع الجزائري الهامة جدا تضم أكبر تجمع للأفراد بمختلف الأعمار ، وهي ذاك الوسط الذي يؤمن للأستاذ الوظيفة التي يبدع فيها و يقدم اجمل و افضل ما فيه من اجل تطورها , يعمل جاهدا من اجل ان يكون متميزا يقدم دون مقابل و في اعماقه انتماء نفسي اجتماعي لها .

في جوهرها نظام تعاوني فعال محدد بهيكل تنظيمي يتفاعل أفرادها مع بعضهم البعض وفق نصوص قانونية تحدد الواجبات والحقوق لكل فرد فيها.

الأستاذ جوهر المدرسة الجزائرية لما له من قيمة ومكانة عالية جدا في المجتمع إذ يعتبر القوى الفعالة والمحركة للمدرسة ، لما له من دور هام جدا في العملية التربوية التعليمية تتشكل على يده مخرجات المجتمع جميعها ، فلا يمكن تصور مدرسة بدون أستاذ وهذا ما يؤكد عويضة من الطبيعي أننا لا نستطيع تصور منشأة من دون العنصر البشري فمثلا لنا أن نتصور مستشفى العيني إذا اختفى منه العنصر البشري فإنه سوف يصبح مجموعة من المباني والعنابر والمعامل غير ذات أهمية .(عويضة 1996 ص98)

يعتبر الأستاذ من الركائز الأساسية في العملية التربوية حيث أن نجاح المؤسسة التربوية يعتمد على ما يبذله من جهد تجاه تلامذته في الصفوف التربوية، بدون ذلك لا يمكن لباقي عناصر المنظمة (الفريق التربوي) أن تعمل، وبدون إخلاصه وتعاونه وتفانيه لا يمكن للفريق التربوي أن يحقق الأهداف المسطرة . هذا الأستاذ الذي اذا توفرت الأرض الخصبة للعبء في منظمة العمل تجده يكذب ويبدو وهو ينشئ أجيال تبني وطنها لأنها تعلمته من معلمها الاول

الأستاذ ليس بمعزل عن المتغيرات الاجتماعية والتطور الاقتصادي لمجتمعه، يتأثر بالكثير من العوامل والمتغيرات في بيئة العمل .

قد حاولت الكثير من الدراسات النفسية والاجتماعية معرفة العوامل التي تؤثر فيه واستطاعت أن توضح المتغيرات الدافعة والمحفزة لأداء العمل بأحسن صورته في المنظمة .

لذلك أصبحت مسألة الرضا وعدم الرضا من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين في هذا المجال ونظرا لما للأستاذ من أهمية في المنظومة التربوية يتوجب السعي قصد توفير ظروف عمل تولد لديه مشاعر الرضا الوظيفي إذ توصلت محمودية في دراستها تحت عنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمين مرحلة التعليم الثانوي الى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الرضا والأجر والمكانة الاجتماعية، فرص الترقية، الإشراف، محتوى العمل، جماعة العمل وهذا ما يؤكد أن لهذه العوامل تأثير كبير على رضا المعلم عن مهنة التعليم. (محمودية 2001).

يشير العجمي يمكن أن يتطور الرضا عن العمل عند الموظف ليتحول الى الرضا عن منظمة العمل، وقد أثبتت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بمزيج من العوامل التي تتعلق بالمنظمة التي يعمل بها الشخص والوظيفة التي يقوم بها والموظف نفسه. (العجمي 1955 ص55)

حيث يتصف المعلمون والأساتذة الذين لديهم ولاء تنظيمي لمؤسساتهم بقبول أهداف المؤسسة وقيمتها والإيمان بها، حيث نجدهم يعملون بجد وإخلاص لتحقيقها وجعل متطلبات ومسعى المنظمة جزء لا يتجزأ منهم مظاهر، هذا الرضا يتجلى في السعادة تظهر جليا في سلوكه اليومي (الحضور الباكر، المحافظة على العتاد، ادخال التغيير المستمر للمنظمة العمل، انعدام الرغبة لمغادرتها، الانسجام والتوحد مع الوظيفة ومنظمة العمل) العامل او الموظف الذي يشعر انه راض عن عمله وأنه عضو فعال ومهم في المنظمة ينمو لديه الانتماء إلى منظمة العمل شيء فشيء والتي تولد مع مرور الزمن ما يسميه خبراء علم النفس الولاء للمنظمة والوظيفة.

للرضا الوظيفي أهمية كبيرة لا بد أن ينتبه لها المدراء الذين يتوجب أن يتصفوا بالقدرة على إتارة المشاعر وحفز الروح المعنوية والبحث في منظماته وضمن فريق العمل التربوي عن أساتذة تمجد العمل وتقديس رسالة التعليم تبتغي فيها رضى الله ، سرعان ما ينمو ويتطور ليصبح ولاء لمنظمة العمل وهذا ما يشير اليه سيرز بقوله إن الرضا الوظيفي قد يكون مؤشرا للولاء التنظيمي.

المنظمات الناجحة هي التي تصنع الولاء بين أفرادها ،حيث يسمح لها بالاستمرار والبقاء وبلوغ الأهداف المرجوة بسهولة تامة .

حيث اولى الموضوعين أهمية لدى الباحثين في العلوم الإنسانية بالبحث عن مسببات الرضا أو مسببات الولاء ومن الذي يوتر في الآخر حيث توصلوا الى وجود علاقة متبادلة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ولكن لم يستطيعوا تحديد من يسبب الآخر .

ومن هنا كانت بداية انطلاق الدراسة الحالية بطرح التساؤل الآتي :

هل الرضا الوظيفي له علاقة بالولاء التنظيمي؟

3-فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي

الفرضيات الجزئية :

- 1-هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير الجنس.
- 2-هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- 3-هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير مادة التدريس.
- 4-هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير الأقدمية في مؤسسة العمل(قديم، جديد، متوسط)
- 5-هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يعزى لمتغير التصنيف الإداري(استاذ تعليم متوسط ،استاذ تعليم متوسط رئيسي ،أستاذ تعليم متوسط مكون)

4- تصنيف متغيرات الدراسة :

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية :

جدول رقم (1) يوضح متغيرات الدراسة

المتغير	التسمية
المتغير المستقل	الرضا الوظيفي
المتغير التابع	الولاء التنظيمي/ مادة التدريس/ الأقدمية في العمل/ التصنيف الإداري/ الجنس/ المؤهل العلمي

المصدر الباحثة

5-أهداف الدراسة :

الإجابة عن التساؤلات المطروحة

تأكيد أو نفي الفرضية المطروحة

6-أهمية الدراسة

-تكمّن أهمية الدراسة التي أنا في صدد دراستها في ما يلي :

الأهمية العلمية :

1-إكتشاف مدى تأثير الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي عند موظفي المؤسسات التربوية.

2-إكتشاف الوجود الفعلي للولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات التربوية.

3-اكتشاف الأسباب الحقيقية للرضا الوظيفي لدى الأساتذة .

الأهمية الاقتصادية :

1-معرفة اليات المحافظة على العنصر البشري بالمنظمة لتحقيق الاستقرار الوظيفي .

2-التطوير الوظيفي للأساتذة داخل المنظمة الواحدة يقلل من تكاليف التكوين الذي تنظمه المؤسسة

الوصية .

3- ضرورة تفعيل دور مختصي الموارد البشرية ومختصي العمل والتنظيم كأفراد فعالة في المنظومة التربوية تسند اليهم عمليات الانتقاء والاختيار والتوجيه للأساتذة الجدد

الأهمية التربوية :

1- تطوير اليات انتقاء أساتذة أكفاء مهرة يسهمون في تطوير المنظومة التربوية. حيث يدرج في اختبارات الانتقاء بنود تقيس الرضا والولاء .

2- معرفة الجوانب النفسية للأفراد وكيفيات تحسينها قصد تطبيق اليات الاستفادة منهم داخل المؤسسة التربوية.

3- معرفة كيفية خلق جو أسري يسهم في تنمية العلاقات الاجتماعية .

4- الوصول بالمسير الى المستوى الجيد من التسيير وهذا بجعله يدرك جيدا نوعية شخصية الافراد في منظمته.

5- جعل المسؤول يبدع ويتطور مستغلا افراد منظمته بالولوج الى عالمهم وادراك متطلباتهم.

7-الحدود الزمانية والمكانية للدراسة :

يتضح من عنوان الدراسة أنها مقتصرة على أساتذة التعليم المتوسط لبلدية ورقلة ،أجريت خلال السنة الجامعية 2020/2019

8-عينة الدراسة :

أساتذة التعليم المتوسط لبلدية ورقلة ، وتم اختيارهم بحكم الانتماء الوظيفي .

9-التعريف الإجرائي للمتغيرات

المفاهيم الإجرائية :

الرضا الوظيفي :تقبل الموظف لوظيفته تحت أي ظرف من الظروف

الولاء التنظيمي :الانتماء الى منظمة العمل ماديا ومعنويا

الانسياق نحو منظمة العمل مهما كانت الظروف

الأقدمية في العمل :سنوات العمل في مؤسسة العمل

مادة التدريس :المادة التي يدرسها الموظف

التصنيف الإداري :ترتيب الموظفين وفق سلم إداري معمول به وزاريا

الجانب النظري

الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

الفصل الثالث: الولاء التنظيمي

الجانب النظري
الفصل الثاني : الرضا الوظيفي

تمهيد :

بسم الله الرحمن الرحيم

قَالَ تَعَالَى
 {هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن
 رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ} ﴿١٥﴾

سورة الملك (15)

الله سبحانه وتعالى في محكم تنزيله سخر الكون للبشرية من أجل العمل والسعي نحو الكسب الذي أباحه الإسلام ، والوصايا النبوية تحث على العمل ودفع الأجر من منطلق التراضي بين صاحب العمل والعامل.

والإسلام يعمل على راحة العاملين وتسهيل أسباب السعادة في هذه الدنيا وليس العبادة في الإسلام مقصورة على الصلاة والصوم والحج وغيرها فقال عليه الصلاة والسلام *إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه* ، فهو يحث على إتقان العمل الذي يقابله الحق والجزاء المادي أو المعنوي وهو الذي يعتبر حافظ وراء رضاه عن العمل .(رجب بهنسي 2011 ص 87)

لقد أصبح الرضا الوظيفي من بين أهم الموضوعات التي تهتم بها الإدارات التي تسعى لتطوير نمط التسيير في المنظمات انطلاقاً من المورد البشري الذي يجب أن يحظى باهتمام خبراء الإدارة وأصحاب الأعمال ، باعتباره من الركائز الأساسية في العملية الإدارية لأن نجاح أي منظمة وبلوغ الأهداف مرتبط بما يبذله الفرد من جهد في العمل ، وهو يعتبر من أهم عناصر العملية الإنتاجية في المؤسسات ذات الطابع الإنتاجي الاقتصادي او العمومي الإداري إذ بدونها لا يمكن لباقي عناصر المنظمة أن تعمل، فالمؤسسة التربوية من المنظمات التي تحظى باهتمام الباحثين في ميادين عديدة والمعلم أو الأستاذ هو محور العملية التعليمية التربوية .

ونظراً لما للإستاد من أهمية دينية اجتماعية وتربوية واقتصادية ولما له من مكانة عالية في المجتمع أصبح من الضروري الاهتمام بالمواضيع النفسية والتربوية والاجتماعية التي تساعد على حفظ المكانة والتي تجعله يشعر بقيمته واهتمام كل المحيطين به باختلاف طبقاتهم ومستواهم .

حيث احتل في مختلف المجتمعات البشرية القديمة مكانة عالية قديماً عندما كانت معرفة القراءة والكتابة مقتصرة على رجال الدين وكان القساوسة أنفسهم هم المدرسون ، والقسيس هو أقدم المعلمين لأن معرفته تمتد إلى ميادين تشمل الحياة والموت والمواسم والأعياد .

أما الإسلام قد نظر إلى المعلم نظرة التقديس وإجلال عظيم ويكفي ان نبي الله محمد صلى الله عليه وسلم بعث معلماً للبشرية ، ولقد كان اهتمامه بالمعلم عظيم يتضح ذلك في الحديث الشريف *ان مداد

العلماء لخير من دماء الشهداء*، كما كان عليه افضل الصلاة والسلام يرسل كبار الصحابة مع الوفود العربية ليعلموا الناس حدود الله وشرائعه .

ومن أجمل ما قيل عن المعلم فهو ما ذكره الإمام الغزالي بشأنه *فمن علم وعمل بما علم فهو يدعى عظيما في ملكوت السموات فإنه كالشمس تضيئ لغيرها ،ومن اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمرا عظيما وخطرا جسيما فليحفظ آدابه ووظائفه* .(عكشي ص54، 55، 2014)

مفهوم الرضا الوظيفي :

ورد الرضا في القرآن الكريم بمعاني مختلفة فمنها وجوب ابتغاء مرضاة الله في كل عمل حيث قال سبحانه وتعالى:

قَالَ تَعَالَى: ﴿وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ
أَبْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ﴾

سورة البقرة (207)

للرضا الوظيفي تعاريف متعددة اختلفت من باحت الى اخر نذكر منها :

يقول **عبد الباقي**: أن الرضا عن العمل هو درجة اشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ، ويحقق هذا الاشباع عادة عن طريق الأجر ظرف العمل ،طبيعة الإشراف ،طبيعة العمل نفسه، الاعتراف بواسطة الآخرين .
(صلاح الدين 2001ص210)

و يعرفه **ماهر**: على أنه اتجاه الفرد نحو عمله، فالشخص الذي يشعر برضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحو العمل بينما الشخص الغير راض عن عمله ، فإنه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل ، وفي الواقع فإن المصطلحين يستخدمان بشكل مترادف .(ماهر 2002 ص 211)

أما **شاويش** فيقول: عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم حيث تتولد هذه المشاعر عن ادراكهم لما تقدمه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها ، فكلما كان هناك تقارب بين الاداركين كلما ارتفعت درجة الرضا .(شاويش 1996ص110)

اما **منال** :فتعرفه على أنه ذلك الشعور النفسي بالفنائة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والتوقعات والرغبات مع العمل نفسه ومحتوى وبيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل. (البارودي 2015ص38)

ويعرفه **هوبوك**: عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد(البارودي2015ص38)

أما **سترونج** فيشير اليه بأنه: حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة. (البارودي2015ص38)

كما يعرفه **أشرف** بأنه تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه ، وأن هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال ،وأن حالة الرضا هنا تؤدي الى مزيد من الإنتاج والإنجاز

المصحوب بالتوتر السوي (الإيجابي) أما عدم الرضا فيؤدي الى التوتر السلبي غير السوي وضعف الحافز للإنتاج. (محمد عبد الغني 2001ص332)

الرضا الوظيفي هو تقبل الفرد لوظيفته وانسجامه معها تحت أي ظرف من الظروف ،داخل مزيج من مشاعر العطاء الغير متناهي للوظيفة ، سعيًا للنهوض بها وتطويرها مدركًا أنها ستقدم له نفس الشيء بالمقابل الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يظهر في رضا الفرد الكلي عن المشرف عليه في وظيفته وعن جماعة العمل ومكان العمل ،بيئة العمل وكل ماله صلة بالعمل .

الرضا الوظيفي دلالة عن سعادة الموظف بعمله واستقراره فيه ، مظاهرها في العمل الجاد دون كلال أو ملل ،وفي مزيج المشاعر اتجاه منظمته ووظيفته .

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي :

الرضا الوظيفي متغير يرتفع وينخفض تبعًا لمجموعة من العوامل اختلف الباحثين والكتاب في تعديدها وتصنيفها ،وهذا لتنوع بيئة العمل المحيطة بالعامل ولل فروق الفردية بين أفراد المنظمة الواحدة وأفراد المجتمعات من منطقة لأخرى وكذلك اختلاف مواضيع البحوث وأهدافها لدى الباحثين ولكن تم اعتماد تصنيف مروان أحمد حويحي كما هو مبين في الجدول الآتي :

جدول رقم (2) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

العوامل الشخصية	عوامل مرتبطة بالمناخ التنظيمي
1-الجنس	1-مرونة التنظيم
2-العمر	2-طبيعة العمل
3-الحالة الاجتماعية	3-أسلوب التعامل مع العاملين
4-مدة الخدمة	4-أنماط السلطة
5-القدرات	5-الأمن الوظيفي
6-الشخصية	6- أسلوب التحفيز
7-التعلم	7-تدريب العاملين
8-القيم	8-أساليب الرقابة
9-الإتجاهات	9-المسؤولية الاجتماعية
10-الدافعية	

المصدر :مروان أحمد حويحي 2008 ص12

1-العوامل الشخصية :

1-الجنس: تشير الدراسات أن هناك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال والمؤثرة على أداء

العمل وعدم وجود اختلافات أساسية في إنتاجية العمل بين الرجال والنساء وبنفس الأسلوب، فإنه لا

توجد دلائل تشير الى أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل. (العطية 2003 ص 49)

2-العمر: تشير أغلب الدراسات أن العلاقة بين العمر والرضا الوظيفي ايجابية طردية، حيث كلما زاد

سن الموظف أو العامل المهني زاد رضاه عن العمل، وتجدر الإشارة الى أن الموظفين الإداريين

ينخفض لديهم مستوى الرضا خلال فترة منتصف العمر لأنه يتولد الطموح للترقيات الوظيفية، تم تزداد

فيما بعد(العطية 2003ص43)

3-الحالة الاجتماعية: الاستقرار الاسري للعامل سبب وعامل من العوامل البحت عن الوظيفة والمحافظة

عليها والرضا عنها .

تشير الدراسات الى أن العامل المتزوج لديه غيابات أقل، معدل دوران العمل أقل، وهو أكثر رضا عن

العمل مقارنة بزملائه العزاب، حيث أن الزواج يؤدي الى تزايد المسؤوليات مما يجعل الاستقرار

الوظيفي أكثر أهمية (العطية 2003 ص 44)

4-مدة الخدمة : الاقدمية في العمل تولد لدى العامل أو الموظف الانتماء للوظيفة والارتباط بها، حيث أن

الكثير من الدراسات توصلت الى وجود علاقة طردية بين سنوات الخدمة والرضا الوظيفي وهذا راجع

الى أن الفرد يصبح أكثر تمكنا من وظيفته، وأخرى ارجعته زيادة الاجرة التي يتقاضاها العامل. (محيسن

2004 ص 58)

5-القدرات: يمكن أن نعتبرها امكانية الفرد على أداء المهام المنوطة به دون صعوبات ذهنية أو جسدية

لديه، ومن هذه القدرات (الذكاء، القدرات اللفظية التعبيرية، الاستقرار، الاستنتاج، التواصل، السرعة،

التحمل، المرونة،.....) حيث تلعب دور هام جدا في تولد الرضا لأن العامل يجد نفسه يستطيع أن

يؤدي المهام المنوطة به بكل جودة واتقان لما تتوفر لديه من قدرات .

6-الشخصية: مجموعة من الخصائص والميول الثابتة نسبيا، والتي تحدد السلوك النفسي المشترك

والمختلف بين الناس، الأفكار والمشاعر والأفعال والتي تتميز بالاستمرارية على مدى فترة زمنية

طويلة ويمكن فهمها على أنها الناتج المتميز للضغوط البيولوجية والاجتماعية في لحظة معينة (العطية

2003 ص61).

وهي كذلك كاريزما تختلف من فرد لآخر مرتبطة بالفروق الفردية والتنشئة الاجتماعية ومتطلبات الوظيفة في مكان العمل ، إذ ان شخصية العامل الذي يتعامل مع الآلة تختلف عن شخصية الذي يتعامل مع الأفراد الذين هم تحت اشرافهم كما هو الحال للأستاذ في الصف المدرسي الذي يتوجب عليه أن تكون له كاريزما خاصة جدا ،تساعده في ضبط الصف والوصول الى المتعلم وتسيير حصته بسلاسة تشعره بالرضا عن نفسه ومن تم الرضا عن ما قدمه ومن تم الرضا العمل .

7-التعلم: أشار **جرنبرج وبارون** بأن التعلم هو التغير الدائم نسبيا في السلوك الناتج عن الخبرة ، وليس من المدهش أن ترى له كلما زاد اهتمام الشركة بنشر التعليم بين العاملين زادت انتاجيتهم (رفاعي ،بسيوني 2004ص104) العامل هنا أصبح راض بمجرد أن تم تعليمه.

المتعلم عادة طموحاته عالية جدا خاصة عندما يجد نفسه في وظيفة أو منصب لا يناسب أماله إذ أنه في وضع البحث الدائم عن الترقية والتطور الوظيفي بما يناسب المستوى العلمي له ، أي انه في رحلة البحث عن الرضى الوظيفي ...ففي مهنة التعليم طموح الاستاذ هو الترقية الوظيفية حسب سنوات العمل وما يحمله من شهادة.

8-القيم: الفرد يميل بطبعه الى اعطاء مكانة في نفسه لشؤون دون الأخرى ،يختلف هذا التفضيل تبعا لأهمية هذا الأمر عنده ، فنجد القيم الدينية ،الأخلاقية ، المادية ،الاجتماعية ، العمل ، جماعة العمل فإذا وجد العامل أو الموظف وبالخصوص الأستاذ نفسه في منظمة تهتم بمثل هذه القيم تتولد لديه مشاعر الرضا عن العمل .

يشير ***حمود*** أن القيم تلعب دورا أساسيا في توجيه السلوك الانساني ، ويختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها وفق العديد من المتغيرات فالبعض يعتقد بقيم المال ، والبعض يعتقد بقيم المكانة الاجتماعية ، والبعض الآخر يعتقد بقيم خدمة المجتمع والآخرين وهذا وبطبيعة الحال يؤثر على رضا الفرد عن العمل (خضير كاظم 2002ص85).

9-الاتجاهات : يعرفها ***سلطان*** تكوينات ثابتة نسبيا من المعتقدات والمشاعر والنوايا السلوكية نحو أشياء موجودة في البيئة (سلطان 2004 ص191)

كما يعرفها ***حمود*** بأنها مشاعر الفرد نحو الأشياء والحوادث و الأشخاص ويمكن أن تكون تلك المشاعر ذات أبعاد سلبية أو ايجابية ، نتيجة خبرات الفرد المتراكمة وخبراته السابقة ، وتلعب الخبرات دورا أساسيا في بناء السلوك التنظيمي للفرد والتأثير عليه من أبعاده وصوره المختلفة ، ولعل الرضا عن العمل هو أحد صور اتجاهات الفرد نحو عمله في المنظمة التي يعمل فيها (خضير كاظم 2002 ص 80)

التوجه الإيجابي للفرد نحو منظمته تولد مشاعر الرضا عن العمل، لأن الموظف الذي لديه خبرات جيدة عن منظمة العمل التي سوف يعمل بها يقبل إليها بكل ايجابية وبالمقابل يوجد في مجتمع العمل أفراد تسعى الى جمع المعلومات عن منظمات العمل لتتكون لديه مجموعة من الأفكار سرعان ما تولد توجهات إما ايجابية أو سلبية نحو منظمة العمل .

10-الدافعية: حافز ومثير داخلي يقود الفرد نحو تحقيق الهدف يستغل هذا الحافز في المنظمات حتى يتمكن العامل من تحقيق غاياته وغايات المنظمة، وبذلك يتحقق الرضا الوظيفي ، فالمسؤول الذكي هو الذي يدرك محفزات أفراد منظمته كل على حدا ويستغلها ليوصلها التوجيه الصحيح ، فهي تلعب دورا هاما في مستوى الرضا الوظيفي.

فكما هو معروف بأن الدافعية عبارة عن قوة داخلية تستثير حماس الفرد وتشكل سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو اشباع حاجة معينة وهذا يسبب حالة من التوتر ،فإذا نجح في ذلك زالت حالة التوتر، وإذا ما وقف عائق أمام تحقيق ذلك يصلب الفرد بالإحباط وخيبة الأمل وبالتالي لا يتحقق الرضا الوظيفي ،لذلك تعتبر الدافعية من أكثر العوامل الفردية تأثيرا على مستوى الرضا الوظيفي للفرد .(حريم 2004ص 110)

11- المستوى الثقافي للموظف : الثقافة هي مجموعة من الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد التي يؤمن بها كيان اجتماعي معين ومن هنا علماء السلوك التنظيمي يهتمون بالدرجة الأولى إلى معدل تأثير تلك الثقافة على اتجاهات وميول ورغبات وسلوك العاملين (ناصر 2012)

ومن هنا يعتبر المستوى الثقافي للموظف عامل هام جدا في تحقيق الرضا الوظيفي للفرد ،لأن تقبل الوضع والعمل على مسابرة لا يصدر من أي عامل ولكن يصدر من أفراد مثقفة تسعى الى تحسين الوضع والى تغييره الى احسن الأوضاع سعيا نحو تحقيق الرضا الوظيفي لأنه يشعر أن المنظمة جزء منه ويهمه امرها والمنطق لديه هو العمل على تطوير المنظمة مهما كانت الظروف والعوامل.

2-العوامل المرتبطة بالمناخ التنظيمي

1- مرونة التنظيم: المنظمة التي تتعامل بالنصوص التنظيمية في المواقف التي يتطلب تطبيقها وتتعامل بروح القانون في المواقف الأخرى تتقبل خلال تسيرها آراء الآخرين وتضعها في الحسبان وتراعيها تخلق جو من التعامل السلس تخلق جو تقبل الرأي والرأي الآخر فهي منظمة يعم فيها الرضا الوظيفي ،

وفي هذا الأمر يقول **المغربي** : الهيكل التنظيمي المرن عادة ما يتيح للعاملين فرص المشاركة والإبداع وأما الهيكل التنظيمي غير المرن فإنه لا يتيح فرص التأقلم مع المتغيرات ، ولا يعترف بالتنظيمات غير الرسمية و لا يتعامل معها. (المغربي 1995 ص 305)

2--طبيعة العمل :إن العمل الروتيني المتكرر يؤدي الى الملل والسأم ويخلق شعورا مزعجا سرعان ما يؤثر على أداء العامل خاصة عند العامل الطموح والذي يرغب في التجديد دوما ، ففي مؤسستا التربوية مثلا الروتين وارد ولكن يسعى المسير الى التخفيف من حدته بتغيير المستويات الدراسية من سنة لآخري، أما خلال السنة الدراسية فالأيام التكوينية و الدراسية والندوات الداخلية، والاجتماعات التنسيقية الدورية والفصلية ، تلعب دور هام في التقليل من ضغط الروتين الذي يولد شعور عدم الرضا لأنها تعتبر متنفس للخروج من دائرة الروتين .

3-أسلوب التعامل مع العاملين :تلعب طريقة التعامل مع الموظفين والعمال في المنظمات دورا هاما جدا في التأثير على مستوى الرضا لديهم ، فالاحترام المتبادل ، والتواصل المستمر مع أفراد المنظمة والمشاركة في اتخاذ القرار كل حسب مركزه وموقعه يثمن ويقوي الشعور بالرضا الوظيفي كما ينمي الولاء ،فالتسيير التشاركي اصبح مطمح المنظمات ، وكذا المسؤولين في اعلى المستويات ويظهر هذا جليا من خلال الايام التكوينية لمديري المؤسسات التربوية في هذا المجال ،

4-أنماط السلطة :من خلال البحوث والدراسات توجد أنماط عديدة من السلطة أو القيادة فنجد الديمقراطية (الاقناعية)، الديكتاتورية (الاستبدادية) او التسيبية (الفوضوية)

ولكي يحدد نوع القيادة التي تسيير بها المنظمة من طرف القائد يتم تحديد بعض الاعتبارات أو العوامل نذكر منها (السن ، الجنس، الخبرة ،الشخصية ،عدم التعود على الأسلوب الديمقراطي، قوى القائد ،خلفية القائد، قوى في الموقف) (بني جابر 2004 ص202)

ولكن المنظمة التي تأخذ انسانية الإنسان بعين الاعتبار تشرك المرؤوسين في سير شؤونها من خلال قادتها بتطبيق القيادة الديمقراطية التشاركية فهي منظمة تشعر الفرد بقيمته وتولد لديه روح الانتماء ومن تم يتولد الشعور الرضا فالولاء التنظيمي باعتبار أن المنظمة اعتبرته جزء منها فهي كذلك جزء منه ومن وجهة نظر الباحث التسيير التشاركي الديمقراطي في ظل الاحترام والتأزر والتنافس لتقديم الأفضل ،الاستماع لراي ورأي الآخر هو نمط قيادي ناجح خصوصا في المؤسسات التربوية لكونها تتعامل مع أفراد بمستويات علمية ومناصب إدارية مختلفة .

5-الأمن الوظيفي: هو الحالة التي يكون فيها الإنسان بعيدا عن أي خطر يهدده (Lodewyk2005).

والإنسان الذي يشعر بالأمن يسعد في عمله وينتج ويمارس حياته الطبيعية (Henry 2008) من هاتين العبارتين نستنتج أن الامن جزء مهم جدا في حياة الإنسان وكذلك في حياة الموظف أو العامل ليحقق الشعور بالسعادة في عمله يعمل بعيدا عن التهديد الذي ينغص راحت باله ومن ثم يولد الشعور بالرضا في العمل .

6- أسلوب التحفيز: المنظمات التي تعمل بمبدأ عبارة (للمحسن أحسنت وللمسيء أسئت) هي منظمة تهتم بأدق تفاصيل عناصرها وإن صغرت، فالمحسن هو الذي يؤدي عمله بتفان وحب وإبداع وإتقان من وجهة نظره ويتم تحفيزه على ما ينجزه ماديا ومعنويا بمختلف الصور التي يظهرها له المسؤول المباشر من علامات السرور اتجاهه يزدده من الهمة والزيادة في العمل ويولد لديه الشعور بالراحة والرضا اتجاه العمل والقائد الفطن هو الذي يبعث روح العمل والتفان اتجاه المسيء وهو ذلك الفرد الذي يحدث خلل يبيث عدم الرضا لمن حوله وهي شيفرات يفهمها القائد التشاركي الذي يعيش حياة موظفيه باختلاف مستوياتهم ، فنجده يحفز المبدع ، ويعيد المتكاسل الى جادة الصواب لما لديه من مميزات لا يراها إلا من يعمل من أجل الجماعة .

وفي هذا الشأن يقول المغربي: يتوجب على الإدارة وضع أنظمة عادلة وغير منحازة للتعامل مع العاملين من حيث المكافآت أو العقوبات أو الأجور أو الترقيات أو التدريب الأمر الذي يبعث الارتياح في نفوس العاملين ويزيد من إنتاجيتهم ...معاملة المرووسين بالعدل المبني على مبدأ سليم وثابت (المغربي1995 ص 307)

يظهر التحفيز في مؤسسات التربية على شكل تحفيز مادي في صورة بطاقة التقييم ونقطة المرودية والإدارية ، نقطة التقييم للخاصة بالحركة أو التأهيل.....أما المعنوي وهو المهم جدا يجب أن يظهر في صورة شهادة تكريم أو من خلال إعطاء انطباع جيد عن الأستاذ خلال زيارات التفتيش ، مدحه على الملاء لما يبذله من جهد.

7- تدريب العاملين: أول ما يجب الاهتمام به هو تدريب المتكاسل لخلق روح العمل والمنافسة لديه من بدأ أن لكل فرد ميزة يجب البحث عنها وإطلاقها للعنان والعمل على تطويرها بأساليب التدريب المختلفة من خلال برامج مسطرة على شكل رزنامة شهرية أو سنوية يحددها الأستاذ المكون المخول بهذا العمل أو الأستاذ منسق المادة في شكل ندوات داخلية أو جواريه وهو الذي يعمل على تطوير المهارات وصلها برفقة مدير المؤسسة ، فالعمل على هذه المهارات يولد حافز زيادة العمل والنشاط والإبداع لدى

الأستاذ ويخرجه من دائرة الكسل والخوف والإحراج وعدم الشعور الرضا بداته ومن تم الرضا عن العمل .

8-أساليب الرقابة : كما يتم الاهتمام بتطوير التدريب لا بد من الاهتمام والعمل على تطوير الرقابة بالمفهوم العصري الحديث أي تدريب المرؤوسين على الرقابة الذاتية من بدأ الاخلاص في العمل انطلاقا من قول الحبيب المصطفى * إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه*ربط الأستاذ بالله سبحانه وتعالى يوقظ ضمير العمل بجد وتفان من مبدأ أن *الله يرانا* فقد قال في محكم تنزيله:

قَالَ مَعَالِي: ﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلِّيِّمِ الْعَالَمِينَ
وَالشَّهَادَةُ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

سورة التوبة (105)

فكل أستاذ مسؤول أما م الله تم امام تلامذته ومن تم أمام المسؤول المباشر من خلال متابعة انضباطه والمحاسبة عليه وحسن أداءه للعمل .

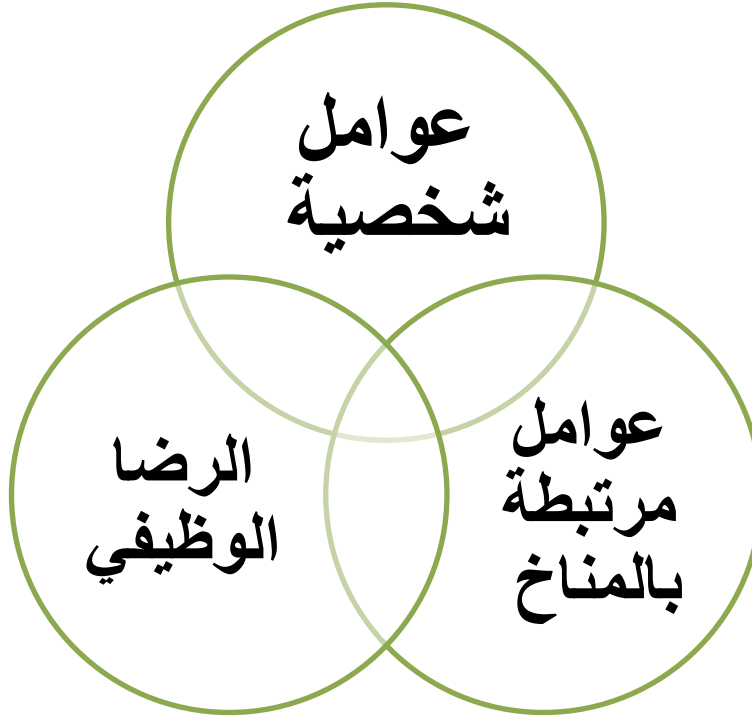
وفي هذا الشأن يقول **المغربي** الإدارة الجيدة هي التي تخلق المناخ التنظيمي الذي يؤدي بالعمل الى تكوين رقابة ذاتية تتبع من إحساسه الداخلي بالواجب الملقى على عاتقه لتحقيق الأهداف سواء كان هناك من يراقبه أم لا . (المغربي 1995ص307)

9-المسؤولية الاجتماعية :وضع العامل في مشروع المؤسسة وجعله جزء منه ، يعتبر من مقتضيات المؤسسات الناجحة فالأستاذ مسؤول اجتماعيا عن مدخلات التربية وتنميتها لتصبح مخرجات ناجحة ذات مكانة في المجتمع ،ولا يتأتى له ذلك إلا بإشراكه اجتماعيا في جميع مقتضيات مشروع المؤسسة التربوية والمنظومة التربوية من خلال المفتش الذي يعتبر ممثله في المستوى الأعلى لأنه هو الكفيل الوحيد بمحور العملية التربوية ، بعت ثقل هذه المسؤولية تولد لديه الشعور بمكانته ودوره الفعال وسط المنظومة التربوية.

تفاعل هذه العوامل مع بعضها البعض يولد الرابط القوي بين الفرد ووظيفته لدرجة أنها تساهم كثيرا في رفع الروح المعنوية للأفراد في منظمة العمل ما يضمن المنتج الجيد أو الاداء الفعال والعطاء دون اخذ المقابل المادي بعين الاعتبار حيث تصبح اولوية الفرد اتجاه منظمته هو نجاحها واستمرارها وبروزها ضمن أنجح المنظمات في المجتمع ، في المؤسسات التربوية ضرورة توفر هذه العناصر و تفاعلها مع

بعضها البعض حتى تتمكن من الوصول الى أعلى مستويات النجاح التي يتطلع اليها الفريق التربوي ونلمس ذلك واقعيا من خلال مخرجاتها وهم المتمدرسين .

الشكل رقم (1) عوامل الرضا الوظيفي



المصدر الباحثة اعتمادا على المعطيات

خصائص الرضا الوظيفي :

للرضا الوظيفي خصائص متعددة نذكر منها :

- 1-تعدد مفاهيم طرق القياس: تعددت مفاهيم وتعريفات الرضا الوظيفي لدى الباحثين والعلماء نظرا لاختلاف وجهات نظرهم .
- 2-النظر الى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي : غالبا ما ينظر اليه أنه موضوع فردي لأن ما يرضي شخص ما يمكن أن يكون غير مرضي لشخص آخر، وهذا راجع للفروق الفردية الموجودة بين الافراد ولاختلاف و تعدد دوافعهم وحاجاتهم.
- 3- يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني :السلوك الإنساني معقد ذو جوانب متداخلة تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى ،وهي تعتبر من عوامل اختلاف نتائج الدراسات من باحث لآخر .

4- حالة من القناعة والقبول : تقبل الفرد لعمله وبيئة العمل يولد اشباع الحاجات والرغبات والطموح ، يؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل .

5- له ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: الرضا الوظيفي تحصيل حاصل للخبرات الجيدة والغير جيدة المرتبطة بالعمل يظهر في تقدير الفرد لعمله وإدارته يستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارته لتحقيق الغايات .

6- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى: في العمل رضا الفرد على عنصر معين من عناصر الرضا الوظيفي لا يعني بالضرورة رضاه عن بقية العناصر، وما يرضي فرد ما لا يعني بالضرورة رضا الآخرين لاختلاف التوقعات والحاجات والفروق الفردية. (البارودي 2015 ص 38)

تعددت خصائص الرضا الوظيفي لعدة أسباب اختلاف فرضيات البحث التي ينطلق الباحث ، ولأنه مرتبط بالسلوك الإنساني الذي يتميز بالفروق من شخص لآخر وظروف بيئة العمل من وظيفة لآخرى ومتطلباتها وأهدافها المسطرة التي سرعان ما تتحول الى أهداف الفرد ضمن حلقة وحيز الانسجام الوظيفي خلال إشباع الحاجات وتحقيق الغايات ، مما يولد القبول والرغبة في تطوير المنظمة التي ينتمي إليها، ما يمكن أن يتميز به الرضا الوظيفي كذلك هو أنه ما يرضي فردا واحدا ليس شرط أن يرضي الفرد الآخر ، ويمكن أن يرضى الفرد بميزة واحدة في منظمته تولد الشعو بالرضى .

أهمية الرضا الوظيفي :

يمكن أن يحدد الباحث أهمية الرضا الوظيفي في النقاط الآتية :

1-أهمية الرضا الوظيفي للموظف :

- يعتبر من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل.
- هو السبب و الدافع الاساسي وراء حب العمل .
- يحفز الموظف على الابداع والابتكار والتطوير وتأدية الأعمال بطريقة مميزة .(شونفي 2005ص192 - 191)

- يحمي من الكثير من الأمراض النفسية وأمراض القلب.

- يحمي من الانهالك الجسدي والعقلي في العمل .

يضيف الباحث نور الدين النقاط الآتية :

-القدرة على التكيف مع بيئة العمل وزيادة مستوى الطموح والتقدم .

-الرضا عن الحياة ،فتوفر الحاجيات المادية والمعنوية تساعده على متطلبات الحياة .(شنوفي 2005ص

191-192)

2-أهمية الرضا الوظيفي للمنظمة :

- يقوي الرابط بين الموظف ومنظّمته لمستوى صعوبة التخلي عنها (ارتفاع مستوى الولاء)

- يقوي العلاقة بين الفرد و منظّمته اذ يجد نفسه يدافع عنها في جميع المواقف. (البارودي

2015ص40)

- ارتفاع مستوى الفاعلية والفعالية حيث يجعلهم أكثر تركيزا على عملهم .

- ارتفاع في الانتاجية فهو يخلق الرغبة في الانجاز وتحسين الأداء.

- تخفيض تكاليف الانتاج فهو يلعب دور كبير في انخفاض معدلات الغياب ودوران العمل والشكاوي

والاضرابات....

3-أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع :

-ارتفاع معدلات الانتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية حيث يصب العامل اهتمامه على الطرق والوسائل

التي تساعد على زيادة الانتاج .

-ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع فالمنظمة النامية اقتصاديا تسهم لا محال في تطور المجتمع

لأنها تحقق الاكتفاء الذاتي.

-يحقق الاستقرار الوظيفي ومن تم نقل المعارف والخبرات من جيل لآخر.

نتائج عدم الرضا عن العمل :

وصول المنظمة بالفرد الى مستوى الرضا الوظيفي يعتبر شغلها الشاغل لأنه من يعتبر من البديهيات في نظر المنظمات التي تعمل من أجل الوصول الى أقصى درجات التطور لتحقيق الجودة الفاعلية ومن تم القدرة على المنافسة و مجارات متطلبات العصر ،في ظل التطور التكنولوجي السريع ،منظمة التعليم تعتبر من المنظمات التي يتوجب عليها المحافظة على استقرار طاقمها التربوي والاداري الذي يعتبر احدى عوامل نجاحها وبالأحرى نجاح المتعلم ، ومن تم وجب دراسة نتائج عدم الرضا الوظيفي نذكر منها :

1-الغياب من العمل :من المؤشرات الهامة التي يتوجب على رب العمل الانتباه لها لمعالجة اسبابها لتأثيرها السلبي على التمدرس الجيد للمتعلم

وفي هذا الأمر يشير كل من ناصر والدليمي الى أن الفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بهذا العمل وأكثر حرصا على الحضور الى عمله، من آخر ليشعر بالاستياء تجاه عمله (ناصر،الدليمي2009 ص138)

2-ترك العمل : سلوك يلجأ اليه عندما يجد الاستاذ نفسه لا يتماشى مع متطلبات منظمته ،فيختار إما أن يغير المنظمة الى منظمة أخرى أو يقدم استقالته من القطاع نهائيا .

3-التمارض: يخلق عدم الرضا نوع من التوتر والقلق النفسي ،ولتخلص منه يلجأ الموظف الى اتخاذ هذا الاسلوب كوسيلة لخلق التوازن الذاتي النفسي وهذا من خلال التردد على الطبيب ليحصل على الشهادة الطبية يفعل هذا ليتمكن من الاستمرار في منظمة العمل بأقل الأضرار

سلوك يظهر جليا لدى المتقاعسين عن العمل خصوصا عندما يزداد العمل ، فنجده عند وصول العمل الى ذروته يرسل شهادة طبية مبررا بها سبب غيابه ، كما يظهر جليا خلال فترة الاختبارات ليعفي من اعمال المراقبة لاختبارات التلاميذ الثلاثية وما يترتب منه وهذا ما يؤكد بعض مدراء المؤسسات التربوية .

4-الإصابات : الفرد الغير راض عن العمل او الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا أكثر المترشحين للإصابة والوقوع في حوادث العمل ، فهو تعبير جزئي عن عدم رضا الفرد الوظيفي ، وبالتالي انعدام الدافع على أداء العمل بكفاءة أو عدم الرغبة في العمل .

5-التظلمات : سلوك يظهره الفرد بكثرة الشكوى وكتابة التقارير عن التظلمات عندما يشعر بان حقوقه مهضومة أو دون أن يكون هناك سبب وجيه لذلك ، المظالم تعبير وسيلة لتعبير عن عدم الرضا عندما يشعر العاملون بعدم العدالة ، ومؤشر مباشر لانخفاض الروح المعنوية .

يشير **حنفي** في كتابه أنه كلما زادت النقائص في المؤسسة زادت نسبة التظلمات والشكاوي من قبل العمال والموظفين لرؤسائهم وارتفاع عددها تعبير صادق عن عدم الرضا داخل المؤسسة (برباح وموساوي ، ص 25 ، 2016)، كما يؤكد الكثير من مدراء المؤسسات التربوية قيد الدراسة أو غيرها ، حيث تظهر بصورة احتجاج على ، جدول الاستعمال الزمني أو جدول المراقبة الثلاثية للاختبارات أو على الاكتظاظ الذي يؤثر سلبا على الأداء التربوي بكل سلاسة .

6-تضييع الوقت : -التكاسل- يشير الكثير من مدراء المؤسسات التربوية أن الأستاذ يلجأ الى تضييع الوقت سواء في الالتحاق بقاعة التدريس منشغلا بالحديث الجانبي هروبا من العمل بطريقة لبقة وهذا يعتبر نوع من أنواع التملص عن الوظيفة إذ يشعر داخليا بانزعاج يعبر عنه على هذا النحو ، كما قد يظهر في قاعة التدريس عند انشغاله بعمل آخر غير العملية التعليمية (العبت بالهاتف المحمول قراءة كتاب خارجي ، التدخين بين الحين والآخر) ، نتائج هذا التصرف يوكدتها السادة المدراء من خلال عدم إتمام البرامج الدراسية في آجالها وعدم إتمامه للعمل في الوقت المحدد له و التخازل في المهام المنسوبة للعامل ، وهو يعتبر من علامات عدم الرضا الوظيفي .

7-دوران العمل : أو ما يسمى بالدوران الوظيفي Employee turnover يعني انتقال المورد البشري للعمل في المنظمة أو الخروج منها ، اجباريا أو اختياريا حيث أن المنظمات التي يتغير موظفيها باستمرار توصف بانها ذات معدل دوران عال (الغفار 2008ص3)

يشير **عماد** في كتابه الى الآثار السلبية لدوران العمل هو اسهامه في خفض الروح المعنوية للعاملين الباقين في المنظمة ، وقد سعت الإدارة اليابانية من أجل القضاء على هذه الظاهرة من خلال توفير مناصب عمل ثابتة لموظفيها مما خلق استقرار اليد العاملة وهذا ما انعكس ايجابا على الإنتاجية وقوة العمل وهذا ما عزز الولاء ورفع الروح المعنوية . (كرشود 1995ص172)

من هنا يمكن أن نعتبر من جهة دوران العمل من أسباب عدم الرضا ويحدث عندما يتم نقل مسؤول جديد الى المنظمة أو موظفين جدد يثير في نفوس موظفيها شعور بعدم الرضا ، ومن جهة أخرى نعتبره نتيجة لعدم الرضا عندما يجد الموظف نفسه في بيئة عمل لا تتماشى مع متطلباته وطموحه نجده يسعى الى التنقل وعدم الاستقرار في منظمة عمل واحدة.

قياس الرضا الوظيفي ومؤشراته:

هناك نوعين من أساليب قياس الرضا عن العمل وهي :

1-المقاييس الموضوعية :

أ-الغياب:تعد درجة انتظام الفرد في عمله أو بعبارة اخرى بنسبة

أو معدل غيابه مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد عن عمله ، وهناك عدة الطرق لقياس معدل الغياب نذكر منها :

معدل الغياب خلال فترة معينة =(مجموع ايام الغياب للأفراد÷متوسط عدد الأفراد العاملين x عدد أيام العمل) **100x**

حيث أن :مجموع أيام الغياب للأفراد=مجموع ايام غياب جميع الأفراد العاملين .

متوسط عدد الأفراد العاملين =متوسط عدد العاملين في أول فترة وعدد العاملين في اخر فترة .

ب-ترك الخدمة :يمكن استخدام حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد (تقديم استقالته) كمؤشر

لدرجة عدم الرضا عن العمل فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفته يعتبر مؤشرا لارتباطه بها وولائه لها أي رضاه عن العمل ويحسب معدل ترك الخدمة كالآتي :

معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة =(عدد حالات ترك الخدمة خلال فترة÷اجمالي عدد العاملين في

منتصف الفترة) **100x** (ناصر ، الدليمي 2009ص 138)

2-المقاييس الذاتية :

أ-تقسيم الحاجات :في هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء بحيث تتبع تقسيما عاما للحاجات الإنسانية،الذي اقترحه (ابراهيم ما سلو).

ويمكن الحصول على معلومات من الفرد عن مدى ما ينتجه العمل عن إشباع لمجموع الحاجات المختلفة لديه.

ب-تقسيم الحوافز: وفي هذه الطريقة تصمم الأسئلة التي تحتويها القائمة بحيث تتبع تقسيما للحوافز التي

ينتجها العمل والتي تعد من العوامل المؤثرة على الرضا مثل : ظروف العمل،الإشراف،فرص الترقية ، ساعات العمل .(ناصر ،الدليمي 2009 ص 139)

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

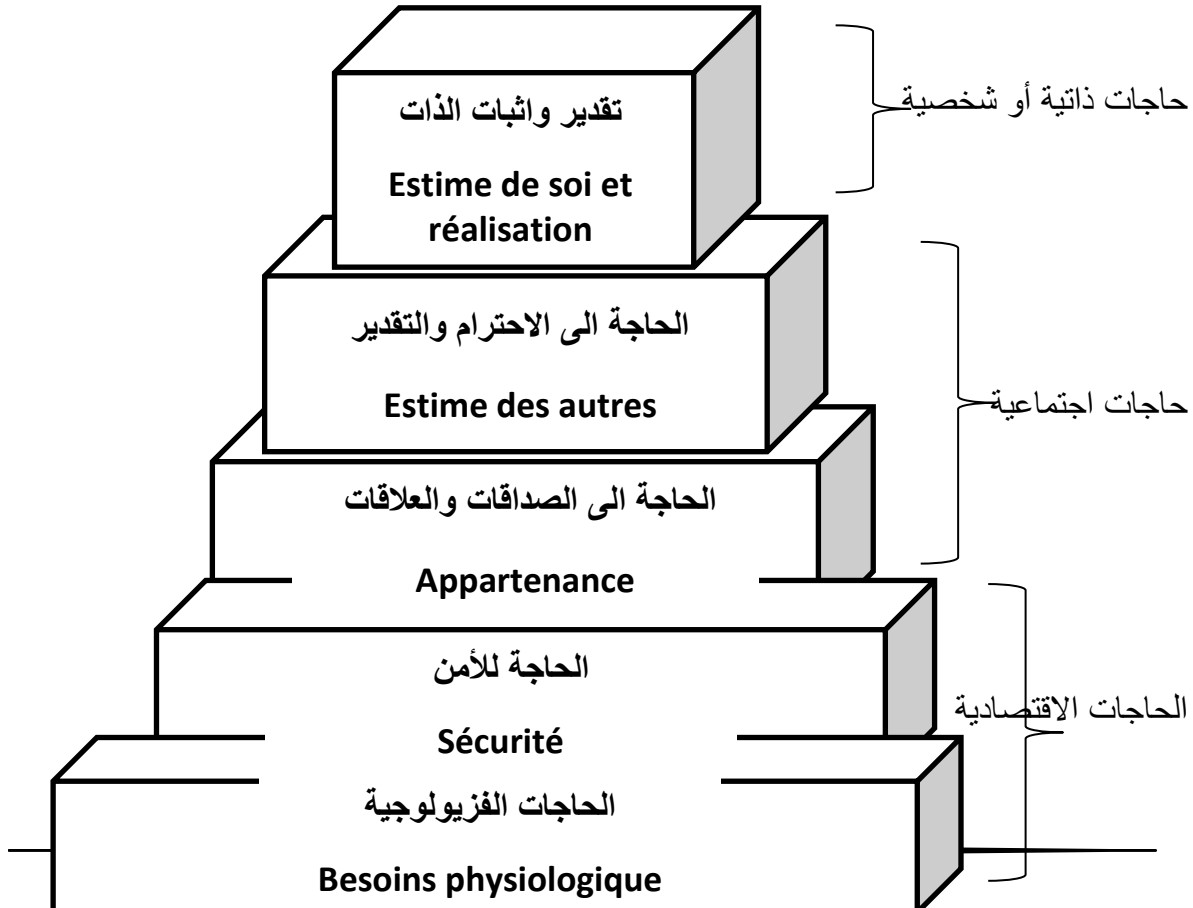
تعددت واختلفت النظريات المفسرة للرضا الوظيفي من باحث لآخر ولكل منها تفسير ورؤية مختلفة للرضا الوظيفي نذكر منها :

1-نظرية تدرج الحاجات ل أبرهام ماسلو:

يرى أبرهام ماسلو(1954) أن إشباع الحاجة أو الحرمان منها يكون حالة عدم الرضا أو سخط لدى العمال ،فما تم إشباعه من الحاجات يكون دافعا ، أما التي لم يتم اشباعها فهي تؤثر على السلوك سلبا . كما يرى أن الحاجات ترتب ترتيبا هرميا وكلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات تنقل الفرد الى الحاجة غير المشبعة الموالية في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات والتي صنفها الى خمس مجموعات حسب أهميتها

وهي :الحاجات الفسيولوجية ،الحاجة الى الأمان ،الحاجة الى الانتماء الحاجة إلى الاحترام ،الحاجة الى تحقيق الذات .(النعمي 2008ص 70)

الشكل رقم : (2) تدرج الحاجات البشرية حسب نظرية ماسلو



2- نظرية الحاجات ل ألدرفر :

جاءت تطويرا لنظرية ماسلو من طرف ألدرفر (1972) المعرفة باسم *Theory E-R-G* والتي ترى أن الحاجات يمكن تصنيفها الى ثلاث مجاميع وهي :

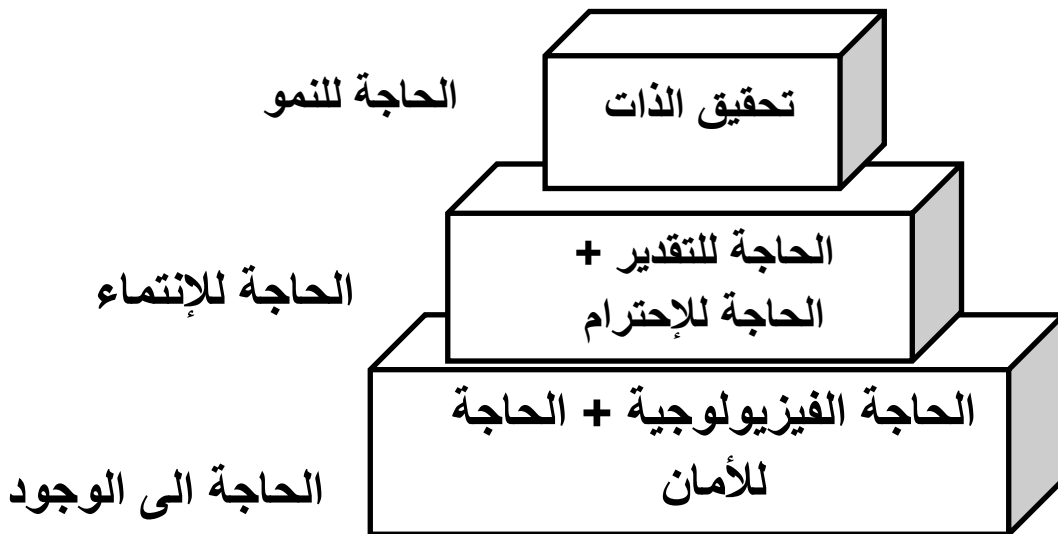
-الحاجة الى الوجود : وهي تمثل الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان عند ماسلو

-الحاجة الى للانتماء : وهي تمثل حاجات التقدير و الاحترام والانتماء عند ماسلو

-الحاجة للنمو : وهي تمثل حاجات تحقيق الذات عند ماسلو (العامري 2007ص463)

بالمقارنة بين نظرية ماسلو و ألدرفر نلاحظ أن النظريتين ترى أن الرضا لدى العاملين يتحقق بإشباع الحاجات الأساسية التي تعتبر الدافع نحو العمل أما الاختلاف بينهما يكمن أن ماسلو يرى أن الحاجات تتحقق تدريجيا واحدة تلو الأخرى ولا يمكن الانتقال من حاجة الى أخرى دون إشباع الحاجة السابقة عكس ألدرفر فيرى أنه يمكن أن نشبع أكثر من حاجة في وقت واحد . ويلاحظ أن نظرية الحاجات ل ماسلو محتواه في نظرية الحاجات ل ألدرفر .

شكل رقم : (3) سلم الحاجات عند ألدرفر



3-نظرية الحاجات الثلاثة :

صاحب النظرية ماكلياند العالم النفساني الأمريكي (1973) تسمى نظريته **نظرية الإنجاز** ،حيث صنف الحاجات الى ثلاث مجموعات وهي :

-الحاجة للإنجاز : وهي تعكس رغبة الموظف في الإنجاز بكفاءة أي الرغبة في التميز .

-الحاجة للقوة : تمثل رغبة الموظف في التحكم في سلوك الآخرين و ممارسة السلطة عليهم .

-الحاجة للانتماء : وهي الرغبة في تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين والاحتفاظ بها .(سلطان 2004 ص 645)

4-نظرية العاملين :

صاحب النظرية **فريدريك هرزبرغ** حيث فصل بين نوعين من المشاعر مشاعر الرضا وعدم الرضا ، وأن العوامل المؤدية للرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية للاستياء وهي :

1- عوامل مرتبطة بالوظيفة : وهي العوامل الدافعة التي تزود الأفراد بالدافعية ،ومن تم الى الرضا الوظيفي وهي تتشابه مع سلم الحاجات عند **ماسلو**، مرتبطة بمحتوى العمل وهي :القدرة على انجاز العمل ،وضوح مسؤولية الفرد من عمله وعن عمل الآخرين ،الحصول على التقدير والاحترام ،فرص الترقية والتقدم في العمل ،أداء عمل ذو أهمية وقيمة للمنظمة .

2-عوامل مرتبطة بمحيط العمل : (العوامل الوقائية) إذ أن توفرها لا يعني بالضرورة حصول حالة الرضا وهي تتشابه مع المستويات الدنيا للحاجات في هرم **ماسلو** وهي : ظروف العمل المادية ،علاقة الفرد مع زملائه ، العلاقة بين الفرد والرؤساء في العمل ، نمط القيادة والإشراف وسياسات المنظمة وأساليب إدارتها.(العامري 2007 ص464)

5-نظرية القيمة :

صاحبها **ادوين لوك** 1976 وتتضمن المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي حيث يشير الى ان درجة الرضا الموظف عن أحد عناصر وظيفته تحدها ثلاثة أبعاد هي :

-مقدار ما يرغب الموظف في تحصيله من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي .

-مقدار ما يحصل عليه بالنسبة لهذا العنصر .

-أهمية هذا العنصر بالنسبة له .(جيرالد جرنبرج 2004 ص210-209)

6-نظرية العدالة :

تنسب للكاتب آدمز 1965 وهي تقوم على فرضية رئيسية هي أن درجة الرضا الوظيفي للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين الجهود التي يقدمها لوظيفته ،مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة تلك الجهود ، ولا تقتصر عملية المقارنة على نفسه فحسب بل ويقارن أيضا بين الجهود التي يقدمها الآخرون وما يحصلون عليه من عوائد وكلما كانت هذه المقارنة عادلة زاد مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي والعكس صحيح .(الكتبي 200ص309)

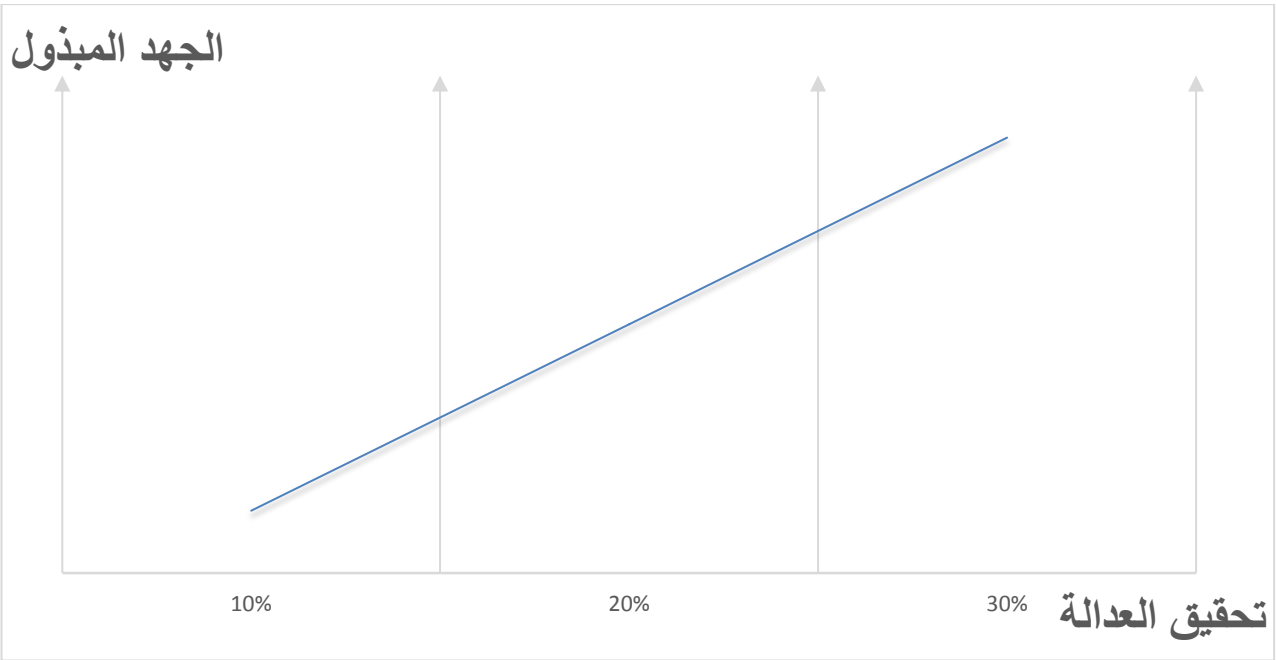
وما يمكن أن نستنتجه هو ان شعوره بالعدالة يؤدي لحفاظه على نفس وتيرة الجهود المقدمة منه لمؤسسته ، اما شعوره بعدم العدالة فيؤدي الى تجاوز هذا الشعور من خلال إتباعه السلوكيات التالية :

-تقليل جهوده في العمل وتغيير النواتج من خلال المطالبة برفع العوائد

-تغيير إدراكه للآخرين من خلال تغيير تقييمه لهم .

-تغيير الإدراك الذاتي من خلال تغيير تقييمه لنفسه.(عربي وآخرون 2007 ص 216)

شكل رقم : (4) منحى تطور الجهد المبذول بتحقيق العدالة



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على المعلومات السابقة

ما تقدمه النظريات 06 لموضوع الدراسة

جميع النظريات السابقة تتفق على مبدأ تلبية الحاجة واشباعها يولد الرضى لدى الموظف في منظمة العمل وهذه الحاجات تعتبر ضرورة ملحة دافعة الى تحقيق أهداف الفرد وضمنيا أهداف المنظمة، كما ركزت النظريات الأخرى على رغبة الفرد في العمل واعتباره وسيلة لتحقيق الهدف ولكن يجب أن تتحقق العدالة بين الأفراد وبين ما يقدمه الفرد الواحد في منظمة العمل، والتميز في الأداء هو الهدف الذي يسعى اليه الموظف، ويعتبر تقييم الذات أو النظرة الإيجابية لذات دافع للعمل المتميز والجاد لأنه مرتبط بالتصور الذي يبنيه الآخرين (المشرف، زملاء العمل....) في منظمة العمل اتجاهه.

الخلاصة :

من خلال هذا الفصل تم التطرق الى موضوع الرضا الوظيفي وتم عرض أهميته بالنسبة للفرد والمنظمة وما يعود به على المجتمع ونتائج عدم الرضا والنظريات المفسرة له ، وتبين خلال هذا الفصل مدى المسؤولية التي تتحملها المؤسسات التربوية ووزارة التربية الوطنية من أجل السعي نحو تعزيز المكانة الوظيفية والعلمية والاجتماعية للأستاذ داخل مؤسسته التربوية وفي المجتمع من خلال نصوص تنظيمية ،ومشاورته فيما يخص المواضيع ذات الصلة به .

الفصل الثالث :
الولاء التنظيمي

تمهيد :

إن مصطلح الولاء كان في الماضي تختص طبقة معينة من الافراد خلال حكم المماليك ولكن سرعان ما تطور الى عالم العمل والوظيفة جاء نتيجة العمل الشاق والمضنى للإدارات والقيمين عليها لغرض تحقيقه في انفس العاملين سعيا وراء تحقيق أهداف المنظمة لتصبح من اهدافهم يظهر في صورة ولاء تنظيمي ، والفضل في ذلك يعود للمدرسة السلوكية بداية الستينيات من القرن الحالي التي أكدت على أهمية العلاقات الإنسانية في المنظمات ، فظهرت دراسات كثيرة في الدول الغربية تبحث في الولاء التنظيمي ومخرجاته ظواهر العوامل المؤثرة فيه (عويضة 2008ص30)

مفهوم الولاء التنظيمي :

1-الولاء لغة :يعني العهد والقرب والنصرة والمحبة والالتزام .(تير 2002 ص62)

2-الولاء التنظيمي اصطلاحا :

تعددت مفاهيم الولاء التنظيمي من عالم الى آخر وبين الباحثين لاختلاف منطلق وموضوع الدراسة والبحث ولتنوع عينة الدراسة.

فقد عرفه بورتر و أصحابه بأنه قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ، وأن الفرد الذي يظهر مستوى عال من الولاء التنظيمي تجاه منظمة ما ،تكون لديه الصفات الآتية :

1-رغبة قوية في قبول أهداف المنظمة وقيمها الإنسانية .

2-استعداد لبدل جهد متواصل من أجل تحقيق أهداف المنظمة

3-رغبة قوية في المحافظة على استمرار قوة المنظمة .

4-الميل لتقويم المنظمة تقويما ايجابيا .(البارودي2015 ص76)

كما تعرفه منال فائلة بأنه ذلك الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها وهو نتاج الإخلاص لهذه المنظمة ولأهدافها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها من المنظمات .(البارودي2015ص77)

ويشير إليه ستيرز قائلا أن الولاء التنظيمي هو قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها.(Streers1977p46)

أما العطية فيقول أنه حالة توحد العامل مع منظمته التي يعمل فيها ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها .(العطية 2003 ص 103)

أما بوشنان يعرفه على أنه اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير برغم من حصولهم على مردود أقل.(الفهداوي ،والقطانة ،2004)

الولاء التنظيمي هو الاندماج التام للفرد مع منظمته ومتطلباتها أي بلوغه أعلى درجات الخضوع ،مهما كلفته من تضحيات مادية أو معنوية ويعتبر ما يقدمه من تضحيات لا شيء نحو سعيه لنجاح وتطور منظمته .

مرتكزات الولاء التنظيمي

قدم بوشنان ثلاث مرتكزات رئيسة يرتكز عليها الولاء التنظيمي وهي :

1-الإحساس بالانتماء : ويظهر في التعبير عن الفخر بالمنظمة، والقناعة الذاتية وقيمتها .

2-المشاركة والمساهمة الفعالة : من قبل الفرد النابعة من رضاه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها .

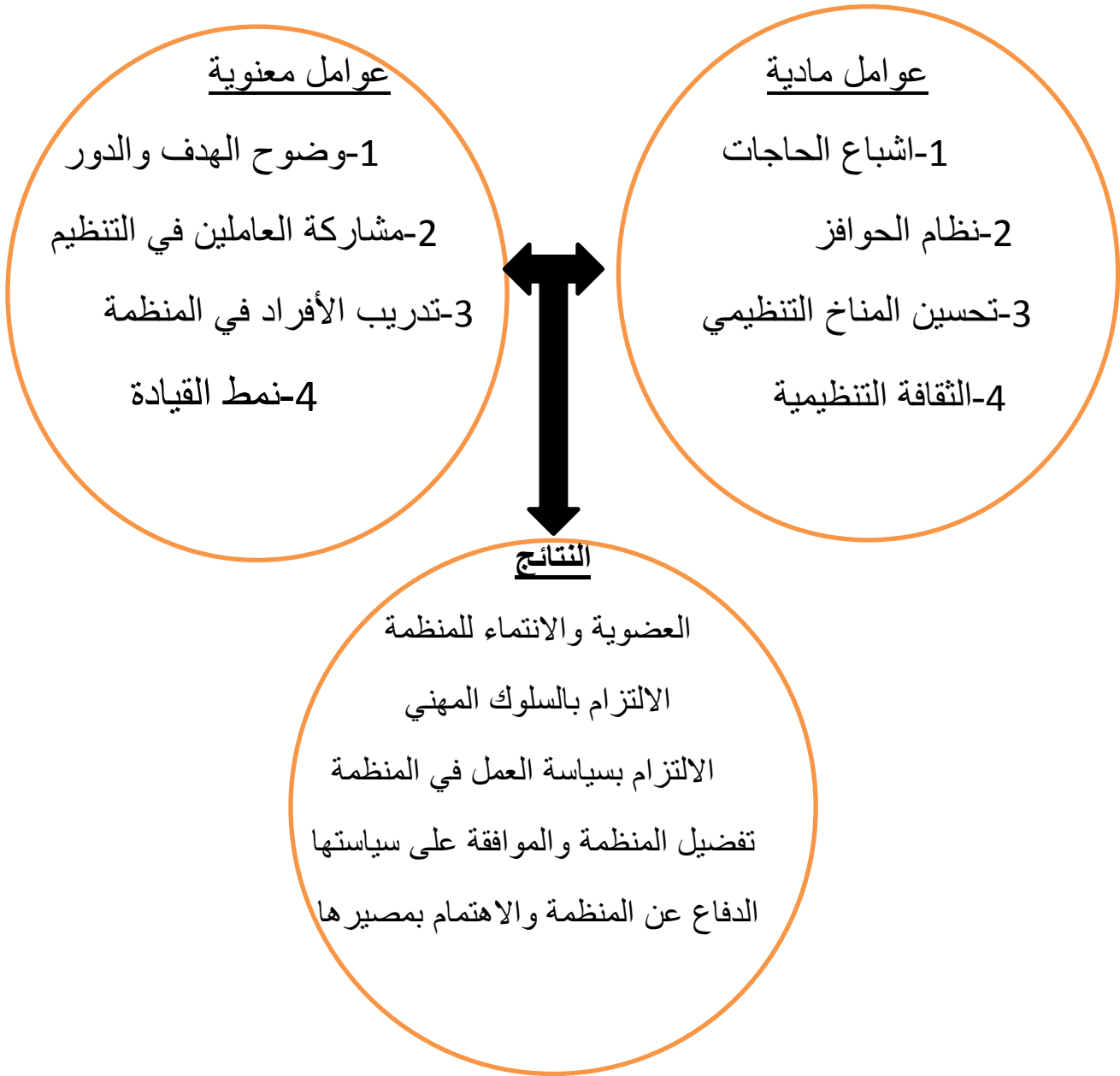
3-الإخلاص : والمعبر عنه برغبة الفرد الأكيدة بالاستمرار والعمل في المنظمة في كل الظروف.(عبادو 2015ص52)

هذه المرتكزات تعتبر هامة جدا لرفع مستوى الولاء التنظيمي للمنظمة التي يعمل بها الفرد حيث تلعب دورا هاما في زيادة الرابط بينه وبين وظيفته ومكان عمله، بغض النظر عن ظروف العمل التي يعتبرها حافزا ودافعا قويا لتغلب والتكيف و لتحسينها لصالح المنظمة ولصالحه وهذا نابع من الرضا الوظيفي.

العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي

الولاء التنظيمي متغير نفسي معقد مظهره سلوكي يتكون لدى العاملين اتجاه المنظمة يتأثر بعوامل كثيرة تتفاعل مع بعضها البعض معطيتا مجموعة من النتائج (إيهاب 2008 ص33) وهذا ما يوضحه الشكل الآتي

الشكل رقم (5) العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي ونتائجه



المصدر: الباحثة اعتماد على المعطيات

بتفاعل العوامل المعنوية مع العوامل المادية يتولد بين الفرد ومنظمة العمل بجميع عناصرها ولاء تنظيمي يتجلى في الالتزام بالسلوك المهني و تطبيق القوانين الداخلية والدفاع عنها تحت أي ظرف من الظروف والسعي نحو تطويرها والبحث عن الآليات الجديدة لتطويرها لتتماشى وتواكب العصر، سعياً نحو المكانة التنافسية حتى تكون لها ميزة تنافسية .

استراتيجيات تعزيز الولاء التنظيمي

أن المنظمة الناجحة هي التي تعمل على إيقاع أصحابها في حب منظماتهم والولاء لها وذلك من خلال إدماجهم وارتباطهم بها ولكي تحقق ذلك ينبغي عليها بإتباع هاته الاستراتيجيات الخمس كما يشير كل من طارق ومحمد في كتابهما .

1-بلورة رؤية تفجر الطاقات الكامنة :

إن اعلى مستويات الأداء تأتي من القلوب المفعمة بالحب والعاطفة فإذا استطاعت المنظمة أن تصل الى قلوب مواردها وحاجاتها فإنها ستقدم ارقى مستوى أداء يمكن للبشر أن يقدموه .

الوصول الى هاته القلوب وتفجير الطاقة الكامنة لدى أصحابها هو منهج متبع من طرف المسؤول للوصول الى نتائج مسطرة بروية مستقبلية لما يمكن ان يصل اليه الفرد وما يمكن أن يقدمه للمنظمة ، لذلك فهو يعمل على جعل الموظف منغمس في المنظمة حتى النخاع لتصبح جزء منه يعمل من أجل نجاحها لأنه نجاحه نابع من حب الموظف لمنظمتة.

2-التلاحم والاندماج :

وهو شعور العامل بالتلاحم والانتماء للمؤسسة التي يعمل بها وذلك من خلال سعيه الى أداء جيد واعتبار أن العمل ليس فقط مجرد وسيلة يستعملها للوصول الى غاية .

فالشعور بالعزلة والاغتراب يعتبر من عوامل تحطيم المعنويات لأنه شعور سلبي يوصل الى اللامبالاة لدى الموظف ، تضره معنويا وتضر منظمته ماديا ، فلا يوجد أجمل من الشعور بالانتماء والتلاحم مع المنظمة فهو محفز قوي للعطاء بجد واخلاص .

3-تحقيق الاستقرار العائلي :

إن المؤسسة التي تولي اهتمام بالفرد العامل اجتماعيا حيث تعمل معه لتحقيق الاستقرار العائلي ،فتسعى لتحفظ حقه في الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية ،المنح العائلية ،المنح الدراسية ،السكن ،يدرك العامل حينها أن المؤسسة ترعاه وتصونه وعائلته ،ومن خلال هذه العوامل يستطيع أن يتحرر من الصراع النفسي الناتج من متطلبات العمل ومتطلبات الحياة السرية ومن تم الحياة الاجتماعية.

4-تعزيز التعلم والتدريب :

المهارات التي يتقنها العامل اليوم قد لا تكون ذات قيمة بعد مرور عدة سنوات ولذلك يجب أن يكون هناك تدريب وتعليم على التقنيات والمعارف الأخرى لمواكبة التطورات الجديدة ، ولتعزيز التدريب والتعليم يجب على المؤسسة أن تشجع التعليم المستمر .

لذلك يجب على المنظمة أن تسطر برامج تكوينية تدريبية ضمن اطار زمني مسطر ومنهجي بين فريق العمل ، مما يساهم في تبادل المعارف والخبرات وتطويرها وفق متطلبات العصر .

5-التمكين وتحريك الفعل :

التمكين هو منح الموظف الحرية الحقيقية في تصرفاته و افعاله والسماح له باتخاذ القرارات المناسبة على المستوى المهني والشخصي ، على ضوء سياسات واطر عامة مساعدة على ذلك . (السويدان ،العدواني،2003 ص 69-70)

اذا استطاعت المنظمة والقيمين عليها تحقيق هذه الاستراتيجيات وفق منهج مدروس بما يتناسب وقدرات المنظمة ومتطلبات الوظيفة ،تصبح قادرة على صنع الولاء في أنفس العاملين ومن تم تعزيز الولاء التنظيمي لديهم الذي يعتبر من أسرار نجاحها ، فالاحترام والتقدير وابداء الرأي وأخذ أفكار العاملين فيها بعين الاعتبار من قبل الرئيس أصبح من واجباته إذا كان يسعى نحو منظمة ناجحة تضم أفراد مشبعة بالولاء للوظيفة فالمنظمة أو العكس .

أبعاد الولاء التنظيمي

لم يتفق العلماء ولا الدراسات السابقة في تحديد وتوحيد أبعاد الولاء التنظيمي ولكن سنذكرها فيما يلي :

1-الولاء الاتجاهي : وهو العمليات التي من خلالها تتطابق قيم و أهداف المنظمة مع قيم وأهداف الفرد وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار في المنظمة .

2-الولاء السلوكي :ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطا بالمنظمة ،نتيجة لسلوكه السابق ،حيث أن ما يبذله من جهد وعطاء وتفان لمنظمتة ينمي شعور التمسك والعضوية للمنظمة بنسبة قوية.

3-الولاء المحسوب :يعنى به رغبة الموظف في الاستمرار في العمل بالمنظمة برغم وجود عمل بديل بمنظمة أخرى وبمزايأ أفضل .(أحمد سليمان، عبد الفتاح وهب 2011،ص155)

أهمية الولاء التنظيمي

الشغل الشاغل لأي منظمة في الوقت الراهن هو الحفاظ على العمالة الأكثر بدل للجهد المساهمة في تطورها واستمرارها ، فهي تسعى الى خلق الرضى في أنفسهم بشتى الطرق وهذا لضمان ولائهم لها .

لذلك تعددت واختلفت الأهمية بين الباحثين من خلال الدراسات التي توصلت الى النقاط التالية :

1-كلما زاد الولاء قل معدل الدوران في العمل(Stumpf et Hartman1984 p310)

2-يساعد على انخفاض نسبة الغياب ،والحد من مشكلة التأخير عن الدوام وتحسن الأداء الوظيفي.

(Fukami 1984 p 223 et(Larson

3-الموظف صاحب الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العائلي

(Romzek1989p652)

4-يعتبر أحد المقومات الرئيسية والمؤثر على خلق الإبداع لدى العاملين في المنظمة .

5-الأداء المتميز للعمل : يولد الولاء التنظيمي لدى العامل أو الموظف على حد سواء الرغبة في اتقان

العمل وبصورة مبهرة تبعت في نفسه السرور سرعان ما ينتشر بين بقية الأفراد فيتولد لديهم حافز العمل .

6-الرغبة والميل للبقاء في المنظمة مما يخفف الآثار التي قد تنتج من دوران العمل .

7-إنخفاض الولاء التنظيمي لدى العاملين يحصل المنظمة مزيدا من التكاليف ويجعلها تواجه المزيد من

السلوكيات السلبية كالأضطرابات والامبالاة في العمل والسرقة (عاطف 2010ص277-278)

مظاهر الولاء التنظيمي:

المنظمة التي تعمل جاهدة للمحافظة على الموظف الكفاء والماهر هي منظمة ذكية ، لأن حقيقة الأمر

جعلته يشعر بالانتماء الى اليها هيمنت عليه لدرجة الاستغراق والإخلاص ،هي جزء منه وهو جزء

منها ، داخل هذا التفاعل يظهر الولاء بشكل: احترام المنظمة ، بدل أقصى جهد في العمل ،السعي من

أجل تحقيق النجاح المستمر ،التضحية بالوقت ، المحافظة على أسرارها ، الدفاع عن سمعتها ،

تطويرها بتطوير كفاءته لتقديم أداء متميز.(البارودي 2015ص82)

أثر الولاء التنظيمي على الفرد وعلى المنظمة

يترك الولاء التنظيمي أثر على الفرد والمنظمة معا نذكرها في النقاط الآتية :

1-الفرد :-يقوي رغبته في العمل الجاد .

-ينمي الرغبة بالاستمرار في العمل .

-الاستمتاع بالعمل وإن كان شاق ،بدافع تحقيق الهدف .

-زيادة في إنتاجية الموظف وأدائه .

-يؤمن من الاستقرار النفسي والاجتماعي للفرد.

-يؤمن علاقات عمل آمنة ومثينة بين الأفراد

2-المسار المهني للفرد :-الترقية الوظيفية السريعة .

-الاجتهاد لتحقيق اهداف المنظمة .

-الحصول على المكافئة .

3-المنظمة:-انخفاض معدل دوران العمل .

-الاستقرار الوظيفي .

-زيادة الإنتاج .

-تحقيق النمو والازدهار للمنظمة .

-انخفاض معدل الغياب عن العمل .

مراحل تطور الولاء التنظيمي

توصل بلو شنان أن الولاء التنظيمي عند الأفراد يتطور خلال ثلاث مراحل وهي :

1-مرحلة التجربة والإعداد :

تبدأ من يوم تعيين الى سنة من تاريخ تعيين الموظف أو العامل في وظيفته الجديدة ،تسمى بالفترة التجريبية ، يكون فيها حريص على أداء العمل بأكمل وجه لأنه تحت التدريب والإعداد والاختبار ، بغية الحصول على القبول والرضا ،فتبدا الملامح المتضاربة للولاء في الظهور .

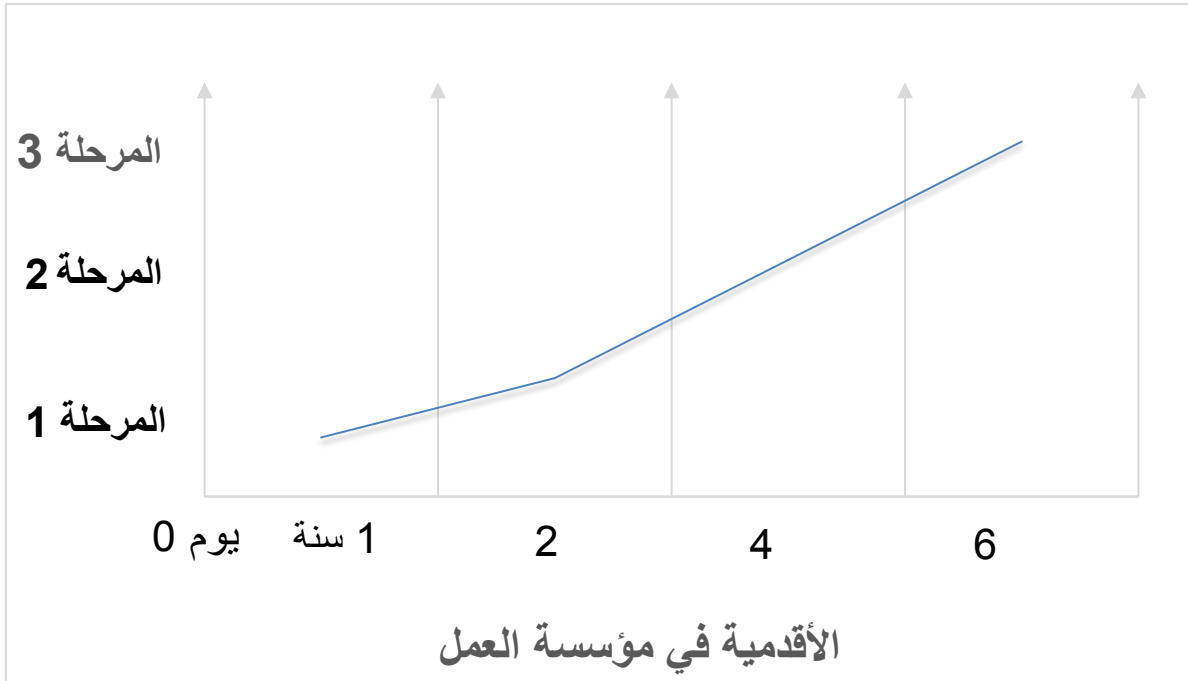
2-مرحلة العمل والإنجاز:

تمتد هذه الفترة من سنتين الى اربع سنوات من تاريخ التثبيت بالمنظمة يسعى الفرد الى إثبات الذات والعمل الجاد المتقن الذي يسترعي أنظار المسؤولين ،تتميز ببعض الخبرات الالهمية الشخصية ،الخوف من العجز وظهور قيم الولاء للتنظيم والعمل الفرد هنا في مرحلة تكوين والولاء في تكون.

3-مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له :

تبدأ بعد السنة الخامسة من التحاق الفرد بعمله حيث تترسخ اتجاهات الولاء نحو المنظمة ،حيث تصبح متينة الرباط ، شديدة الوثاق ، يتولد الشعور والرغبة في العمل دون كلل أو ملل ،لتنصهر مصالحه في مصالح المنظمة والإخلاص لها ،مما يعني أن الفرد بلغ مرحلة النضج (غنام 2005ص ص 40-41)

الشكل رقم : (6) مراحل تطور الولاء



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على المعطيات

النماذج المفسرة للولاء التنظيمي :

في حدود البحث لم أتوصل للنظريات المفسرة للولاء التنظيمي وإنما النماذج المفسرة له وهي تختلف بين العلماء حسب منطلق دراساتهم وبحوثهم نذكر البعض منها .

أولاً: نموذج اتزيوني (Etzioni1961)

يستند الى أن القوة أو السلطة التي تملكها على حساب الفرد نابعة من طبيعة إندماج الفرد مع المنظمة وهذا ما يسمى بالولاء أو الالتزام له ثلاثة أشكال :

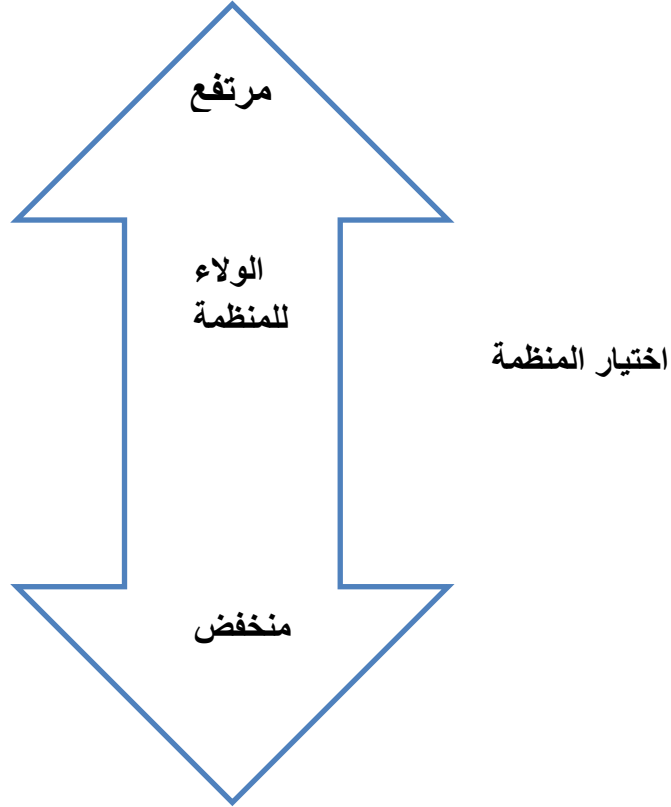
- 1-الولاء المعنوي :وهو الاندماج الحقيقي بين الفرد ومنظّمته والنابع من قناعة الفرد بأهداف ومعايير وقيم المنظمة التي يعمل فيها .
- 2-الولاء القائم على أساس المزايا المتبادلة :وهو أقل درجة في رأيه من حيث اندماج الفرد مع منظّمته ، يتحدد بمقدار ما تستطيع المنظمة أن تلبيه من حاجات للفرد حتى يتمكن أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها ،العلاقة هنا علاقة منفعة متبادلة بين الفرد والمنظمة.
- 3-الولاء الاغترابي :وهو الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها ،فالاندماج بين الفرد والمنظمة غالبا ما يكون خارج عن إرادته يعود السبب الى طبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد .

ثانياً:نموذج ستيترز(Steers1977)

يرى ستيترز Steers أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل تتفاعل معا كمدخلات ،ويكون ميل الفرد للاندماج بمنظّمته ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافه وقيمها ،وقبول هذه الأهداف والقيم ،ورغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد لها مما ينتج عنه رغبة قوية للفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه ، وانخفاض نسبة غيابه ،وبدل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه ،وقد وضح ستيترز في نموذجه العوامل المؤثر في تكوين الولاء التنظيمي وما يمكن أن ينتج عنه من سلوك متبعا في ذلك منهج النظم ومصنفا هذه العوامل والسلوك الى مجموعات يوضحها الشكل الموالي (ماهر علي الصالح سالم، ص69، 2015)

الشكل رقم (7): مراحل تطوير الولاء التنظيمي حسب سياترز

احتمال أقل للانسحاب والغياب



احتمال عالٍ للانسحاب والغياب

المصدر : الصالح السالم ص 69، 2015.

تالٲا: نموذج أنجل وبيري (H.Angle and J.perry 1983)

يعتمد هذا النموذج وجهتين مختلفتين الأولى أن أساس الولاء التنظيمي جوهره الفرد والثانية أساسه المنظمة أو المؤسسة .

1-نموذج الفرد كأساس الولاء التنظيمي: يركز هذا النموذج على ما يحمله الفرد من خصائص شخصية وما يمارسه داخل المؤسسة يتحدد من خلاله ولأنه لمؤسسته .

2-نموذج المؤسسة كأساس الولاء التنظيمي:يركز هذا النموذج على أن ما يقوم به الأفراد داخل المؤسسة هو الذي يحدد الولاء التنظيمي أو عدمه، فهو يعمل من أجل تحقيق أهدافه وحاجاته الخاصة دون أن يدخر أي جهد ،مقابل قيام المنظمة بأخذ متطلباته على عاتقها وجعلها شغلها الشاغل ،يولد في الفرد مثيرات ومحفزات لتبني قيم المنظمة وأهدافها فينشأ بينه وبينها ما يسمى بالعقد النفسي .(مزوار 2012 ص70)

مما سبق نرى أن النماذج المفسرة للولاء التنظيمي تركز على نوع العلاقة التي تربط الفرد بمنظّمته من منطلق النفسي أولا رباط ممزوج بمشاعر الرابطة القوي بين الفرد ووظيفته داخل منظّمته والمنطلق المادي تانيا الذي يعتبر حافزا لتحقيق متطلباته ضمنا مع متطلبات واهداف المنظمة التي تصبح بمرور الزمن أهدافه .

العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي :

معظم الدراسات السابقة عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تؤكد أن هناك ارتباط وعلاقة وطيدة بينهما ، فالكثير من الباحثين يؤكدون على العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ،الاتجاه الإيجابي نحو العمل يولد الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات المهنية والإنسانية ، ظروف العمل تؤثر نفسيا ومهنيا في ارتفاع أو انخفاض مستويات الرضا ومن تم الولاء التنظيمي لدى الموظف ، فزيادة الرضا الوظيفي يزداد الولاء التنظيمي . (عويضة 2008 ص 37)

كما أوضحت الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي أن المفهومين يمكن أن يتأثرا بالعوامل الشخصية أو الداخلية التي تنتج من داخل الإنسان والعوامل الموقفية (الخارجية) التي تأتي من خارج الإنسان فبعض العوامل الخارجية (حجم المنظمة ،الموقع الجغرافي ،نوع المنظمة) لها تأثير كبير على شعوره اتجاه وظيفته ومنظّمته .

كما بينت الدراسات أن مسببات الرضا الوظيفي تختلف عن مسببات الولاء التنظيمي ومن تم هناك ارتباط وتيق بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل .(صاحب 2012 ص 37)

الخلاصة :

الولاء التنظيمي مصطلح اهتمت به العديد من الدراسات في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية وكذلك في المجال الإداري إذ يعتبر أساس قوام العلاقة الوطيدة بين المنظمة والفرد حيث تمر بمراحل لتتكون حسب العديد من الباحثين بالمجال ، كما أن للولاء التنظيمي أهمية تعود بالفائدة على الأستاذ ومؤسسة العمل من جوانب عديدة إذ يظهر تأثيره مباشرة على المتمدرس ومن تم على الأستاذ وعلى المؤسسة التربوية على المدى البعيد ، كما اختلف تفسيره من باحث الى اخرى وهذا التنوع يعود بالفائدة على جميع منظمات المجتمع على اختلاف ما تقدمه .

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة للرضا الوظيفي :

الدراسة 1 : بعنوان دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس في مدينة الرياض .

صاحب الدراسة :د/عادل بن احمد الشلفان

أجريت هذه الدراسة سنة - لم تذكر - عدد أفراد العينة 350 موظف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي وقد توصلت الى النتائج الآتية :

1- بالنسبة لمستوى المناخ التنظيمي المتوسط العام (2.97) وهي قيمة متوسطة

2-بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي المتوسط العام (3.11) وهي قيمة متوسطة

3-بالنسبة لعلاقة المناخ التنظيمي برضا العاملين أظهرت البيانات أن هناك علاقة ايجابية بين مستوى المناخ التنظيمي من جهة ورضا العاملين من جهة أخرى ، وأن المناخ التنظيمي (38.4%) من التباين في الرضا الوظيفي .(الفاعوري واخرون، 2014،ص3)

الدراسة 2 :بعنوان أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، دراسة حالة على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة .

صاحب الدراسة :مروان أحمد حويحي

أجريت هذه الدراسة على 184 موظف لأصحاب العقود الدائمة والمؤقتة وعلى الذين تركوا العمل في الاتحاد خلال السنوات الثلاث الأخيرة عددهم 43 موظف سنة 2008 م ،وقد توصلت الى النتائج الآتية :

1-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار في العمل وكل من ظروف العمل (ظروف العمل ،الاستقرار الوظيفي ،الرؤساء والمرؤوسين ، الراتب والحوافز ،توقعات الفرد، قيمة الإنجاز والعدالة) .

2-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس ،العمر ،الحالة الاجتماعية ، عدد أفراد الأسرة ،المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة ،الراتب الدرجة الوظيفية وطبيعة الوظيفة)

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغير مكان العمل .

4-وبينت الدراسة أن مستوى الاستقرار الوظيفي منخفض وأن ظروف العمل جيدة وعلاقة الرؤساء بالمرؤوسين جيدة، وأن الرواتب والحوافز غير مجزية وأن العدالة في التعامل غير مرضى .(حويجي 2008 صXI)

الدراسة 3 : بعنوان الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بأدائهم الوظيفي

صاحب الدراسة :م.م منى رسول سلمان

أجريت هذه الدراسة على 24 مشرف ومشرفة التابعين لتربية الرصافة في مدينة بغداد سنة 2011 م واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصلت الى النتائج الآتية :

1-مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص ،نظرا للمكانة الاجتماعية التي يوفرها هذا المركز المهم التربوي التعليمي .

2-مستوى الأداء المهني لدى المشرفين الاختصاص عالي نظرا لإلمام المشرفين بالجانب الإداري وبكل ما يخص العملية الإشرافية .

3-توجد علاقة ذات دلالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والأداء المهني ،حيث كلما زاد الرضا الوظيفي زاد الأداء المهني .(سلمان، 2011، ص74-75)

ثانيا :الدراسات السابقة للولاء التنظيمي

الدراسة 1:بعنوان الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات دراسة ميدانية بجامعات (ورقلة ،غرداية ،الوادي ،بسكرة)

صاحب الدراسة :عبادو خديجة

أجريت هذه الدراسة على 447أستاذ وأستاذة، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية بولايات ورقلة ،الوادي ،غرداية ،بسكرة بالجنوب الجزائري حيث توصلت الى النتائج الآتية :

1-مستوى الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات مرتفع .

2-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف التخصص.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الرتبة

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الأقدمية

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الجامعات.(عبادو 2015 ص49)

الدراسة 2 :بعنوان علاقة النمط القيادي حسب نظرية "هيرسي وبلا نشارد" بالولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة

صاحب الدراسة :شافية بن حفيظ

أجريت هذه الدراسة على 270 معلم ومعلمة المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة سنة 2013 للكشف عن الأنماط القيادية السائدة في المرحلة الابتدائية وكانت النتائج كالآتي :

1-إن أسلوب التفويض يليه الإقناع هما الأكثر استخداما في المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين يليها أسلوب الإشراف ثم الإبلاغ .

2-هناك مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف النمط القيادي حسب نظرية "هيرسي وبلا نشارد" من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة .

4-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى الى الجنس.

5-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى الى الأقدمية في التدريس.

6-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزل الى المؤهل العلمي .(بن حفيظ 2013 ص ج)

الدراسة 3 :الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار

صاحب الدراسة :ماهر علي الصالح السالم

أجريت هذه الدراسة على 485مدرس ومدرسة من مدارس التعليم الثانوي في مدينة دمشق سنة 2015/2014 تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الى النتائج الآتية :

1-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار لدى مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق من وجهة نظر المدرسين .

2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على الدرجة الكلية فيما يتعلق بمستوى الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار لدى مدرسي التعليم الثانوي العام تعزى لمتغير الجنس.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على الدرجة الكلية فيما يتعلق بمستوى الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام تعزى لمتغيرات (العمر ،المؤهل العلمي ،الشهادة الجامعية، سنوات الخبرة ،الحالة الاجتماعية) .

4- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على الدرجة الكلية فيما يتعلق بمستوى المشاركة في اتخاذ القرار لدى مدرسي التعليم الثانوي العام تعزى لمتغيرات (الجنس ، العمر ،المؤهل العلمي ،الشهادة الجامعية ،سنوات الخبرة ،الحالة الاجتماعية). (السالم،2015،ص III)

ثالثاً: الدراسات السابقة للرضا الوظيفي والولاء التنظيمي

الدراسة 1:بعنوان الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية

صاحب الدراسة : عبد الفتاح خليفات ومنى خلف الملاحمة

أجريت هذه الدراسة على 559 عضو من أعضاء هيئة التدريس لجامعة مؤتة الخاصة الأردنية سنة 2006 وتوصلت الى النتائج الآتية :

1-وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة .

2-وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس،العمر ومدة الخدمة في الجامعة والكلية.(خليفة،الملاحمة 2006 ص 290)

الدراسة 2 :بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة

صاحب الدراسة :إيناس فؤاد نواوي فلمبان

أجريت هذه الدراسة على 103مشرفا تربويا و175مشرفة تربوية بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة باستعمال منهج الوصفي المسحي والوصفي الارتباطي سنة 2008 حيث توصلت الى النتائج الآتية:

1-إن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري 0.52 ، ومستوى عال من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي 3.67 وانحراف معياري 0.51.

2-وجود علاقة ارتباطية ايجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي مقدارها 0.571 .

3-وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعا للتخصص لصالح التخصصات العلمية،والجنس لصالح الذكور .

4- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعا للتخصص لصالح التخصصات العلمية،والجنس لصالح الذكور و المؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه.(فلمبان 2008 ص أ)

الدراسة 3 :بعنوان أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين بمدينة بابل

صاحب الدراسة : قاسم حاجم صاحب

أجريت هذه الدراسة سنة 2012 في بابل على 35 عامل وعاملة في الشركة العامة للمستلزمات الطبية،مصنع الحقن الطبية ببابل باستخدام المنهج الوصفي التحليلي،حيث توصلت الى النتائج الآتية :

- 1-مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى العاملين في المنظمة بنسبة 76.71%
 - 2-مستوى الرضا عن الأجر لدى العاملين في المنظمة مقبول بنسبة 53.29 % ومستوى الرضا عن أسلوب القيادة ونمط الإشراف جيد بنسبة 68.23% .
 - 3-مستوى الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية ايجابي جدا بنسبة 70.23 % ومستوى الرضا عن بيئة العمل جيد بنسبة 75.96%
 - 4-هناك مستوى عال وجيد من الولاء التنظيمي معبر عنه من خلال الموافقة على سياسة المنظمة ومصير المنظمة والعضوية في المؤسسة على المدى البعيد
 - 5-أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 54.00
 - 6- أشارت نتيجة التحليل الإحصائي الى وجود علاقة تأثير معنوية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ،حيث بلغت قيمة معامل التحديد 53.79
- (صاحب 2012،ص75)

الدراسة 4 :بعنوان أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية محافظة غزة

صاحب الدراسة : إيهاب أحمد عويضة

أجريت هذه الدراسة سنة 2008 على عينة من العمال بلغ عددهم 360 موظف وموظفة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي توصل الباحث الى النتائج الآتية :

- 1-هناك مستوى عال من الولاء التنظيمي في المنظمات الأهلية يقدر 81.76 %
- 2-هناك مستوى جيد نسبيا لإجمالي الرضا الوظيفي للعاملين يقدر ب72.65%
- 3-وجود علاقة إيجابية بين عوامل الرضا والعوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات -الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المسمى الوظيفي، الراتب. (عويضة، 2008 ص X)

التعقيب عن الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة الى النقاط الآتية

التعقيب عن الدراسات السابقة

أولا-الدراسات السابقة للرضا الوظيفي :

تشير الدراسات السابقة الى النقاط الآتية :

1-العوامل المادية تلعب دور كبير في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي .

2- هناك علاقة ايجابية بين مستوى المناخ التنظيمي ورضا العاملين .

3-العوامل الشخصية ليس لها علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي .

4-مكان العمل والعدالة والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات بين الرئيس والمرؤوس وبين المرؤوسين أنفسهم والحوافز المادية والمعنوية لها أثر كبير على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال .

ثانيا-الدراسات السابقة للولاء التنظيمي :

1-مستوى الولاء التنظيمي مرتفع ولكن سببه لا يعزى الى (التخصص في مادة التدريس ، الأقدمية في مؤسسة العمل ، مكان العمل ،الرتبة الجامعية).

2- مستوى الولاء التنظيمي منخفض يعزى سببه الى النمط القيادي الممارس في المدارس الابتدائية ولكن كل من مادة التدريس والمؤهل العلمي للمعلم ليس له أي تأثير على مستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين .

3-إتخاذ القرار ليس له علاقة بالولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي ،كما أن متغير الجنس ليس له اية دلالة او علاقة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي ولكن كل متغير (العمر ،المؤهل العلمي ،الأقدمية ،الخبرة العلمية ،الرتبة الجامعية) له علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي

لدى أساتذة التعليم الثانوي وهذا التأثير منطقي لأن الأستاذ يتطور مستوى الولاء التنظيمي لديه باكتساب الخبرة وبزيادة العمر وزيادة العلاقة الوطيدة مع مكان العمل .

ثالثا-الدراسات السابقة للرضا الوظيفي والولاء التنظيمي

- 1-توجد علاقة إيجابية بين عوامل الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي .
- 2- المتغيرات الديمغرافية ليس لها أي تأثير في علاقة الرضا الوظيفي بالولاء التنظيمي .
- 3-وجود علاقة تأثير إيجابية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي .
- 4-المتغيرات الشخصية ليس لها أية تأثير في العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي .
- 5-الأقدمية في مؤسسة العمل والخبرة المهنية لهم تأثير على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

الباب الثاني:
الدراسة الميدانية

الفصل الرابع: الإجراءات
المنهجية للدراسة الميدانية
الفصل الخامس: عرض وتفسير
النتائج

الفصل الرابع :

الإجراءات المنهجية
لدراسة الميدانية

الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1-المنهج المستخدم في الدراسة .

2-متغيرات الدراسة .

3-عينة الدراسة

4- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية .

5--الأساليب الإحصائية المستعملة

الخلاصة

تمهيد :

بعد أن أنهيت من الجانب النظري للدراسة وهو بمثابة الإطار المرجعي للدراسة الميدانية أنتقل الى الخطوة الموالية وهي الإطار المنهجي للدراسة ، الدراسة الاستطلاعية، وحدود الدراسة وميدانها والمتمثل في أساتذة التعليم المتوسط لبلدية ورقلة والأساليب الإحصائية المستعملة .

أولاً-المنهج المستخدم في الدراسة :

منهجية البحث في العلوم الإنسانية هي الطريق نحو أعداد بحث متعلق بعلوم الإنسانيات
الاسلوب المتبع لاستكشاف ودراسة الاشكاليات ذات الصبغة الاجتماعية ومن أمثلتها أبحاث علم النفس
والاجتماع والفلسفة. www.mobt3ath.com

منهج الدراسة المستخدم المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي
لدى أساتذة التعليم المتوسط في متوسطات ولاية بلدية ورقلة ، وهذا من خلال الإجابة على فقرات الرضا
الوظيفي والولاء التنظيمي .

ثانياً-متغيرات الدراسة:**-المتغير المستقل :**

- 1-**الرضا الوظيفي** هو شعور إيجابي أو سلبي ناتج عن تقييم الموظف لوظيفته وإدراكه مدى تحقق العدالة بين ما كان متوقعا وما تحقق (الفاعوري،ص7، 2014)
- 2-**الجنس**: تتوع أفراد عينة الدراسة بين الأستاذات والأساتذة
- 3-**المؤهل العلمي**: المستوى العلمي لعينة الدراسة (تانوي ، ليسانس ، ماستر دكتوراه)
- 4-**الأقدمية في مؤسسة العمل**: مدة الخدمة في مؤسسة التربوية
- 5-**مادة التدريس** : المواد التي يدرسها أفراد عينة الدراسة
- 6-**التصنيف الإداري** :يصنف الأستاذ تبعاً لأقدمية العمل من يوم تعيينه ما يسمى بالخبرة المهنية

-المتغير التابع :

الولاء التنظيمي : هو مستوى الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف إزاء منظمته الإدارية والالتزام
بقيمها والإخلاص لأهدافها ، والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء(لفاعوري ،ص47، 2014)

ثالثاً-عينة الدراسة: العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع ،ولها نفس مواصفات المجتمع الذي
ننتمي اليه فتتكون من مجموعة من الأفراد الذين يختارهم الباحث بهدف المشاركة في الدراسة ،قصد
الحصول على بيانات ومعلومات مرتبطة بالمجتمع. www.manaraa.com.

1 -/مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة التعليم المتوسط في متوسطات بلدية ولاية ورقلة والتي يبلغ عددها 30 متوسطة أما عدد الأساتذة بلغ عددهم 918 الكلي أستاذ ، حسب احصائيات مكتب الإحصاء بمديرية التربية لولاية ورقلة للموسم الدراسي 2020/2019.

2 /اختيار عينة الدراسة :

1-العينة الاستطلاعية :

تم اختيار عينة استطلاعية والتي يبلغ عددها 30 أستاذ ، حيث أجريت مقابلة معهم لتوضيح الهدف من الدراسة الميدانية وجمع المعلومات ،كما تم تطبيق أداة الدراسة قصد تعديل العبارات الواردة في أداة القياس إن وجدت .

2-العينة الفعلية :

تم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية لأساتذة التعليم المتوسط ببلدية ولاية ورقلة حيث بلغ حجم العينة 300 أستاذ ، وعلى هذا الأساس تم توزيع 300 استبانة لأفراد عينة الدراسة ،ولكن تم استرجاع 241 استبانة لأن أفراد عينة الدراسة في بعض المؤسسات التربوية إما في حالة عطل مرضية أو عطل أمومة أو في وضع مستخلف على منصب شاغر أو في حالة سفر .

جدول رقم (3) لأفراد عينة الدراسة

مجموع الأساتذة في الطور المتوسط			الرقم	اسم المؤسسة
الذكور	الإناث	المجموع		
12	14	26	01	م/جابر ابن حيان
05	20	25	02	م/ الإمام ابن حجر العسقلاني
07	30	37	03	م/الشهيد ثخة إبراهيم
6	27	33	04	م/العربي بن مهدي
10	23	33	05	م/الشهيد عطوات قدور غربوز
03	31	34	06	م/مولاي العربي
10	20	30	07	م/17 أكتوبر 1961
5	25	30	08	م/الشهيد محمد بلمكوشم

10	19	29	م/بلهدب عبد القادر	09
04	24	28	م/مزابية قويدر	10
04	19	27	م/فرحات صالح	11
02	25	27	م/المجاهد صقر محمد	12
03	30	36	م/المجاهد طيبي الجمعي	13
81	314	395	المجموع	

المصدر: مديرة التربية لولاية التربية - مكتب احصاء-

رابعا: إجراءات تطبيق الدراسة

1--تحليل خصائص عينة الدراسة :

الجدول الآتية تبين خصائص عينة الدراسة

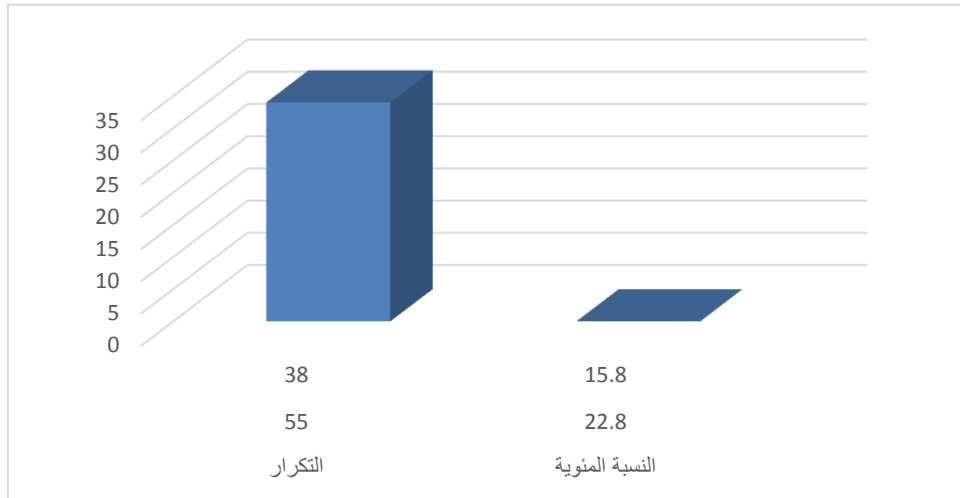
جدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
إناث	190	78.8
ذكور	51	21.2
المجموع	241	100

المصدر برنامج spss

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 78.8% من عينة الدراسة إناث و 21.2% منها ذكور وذلك ما يوضح التوجه النسوي الى ميدان التعليم كوظيفة مناسبة للمرأة في مجتمعنا وما يميزها من القدرة على التعامل مع التلاميذ في مثل هذا العمر .

الشكل رقم (8) التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



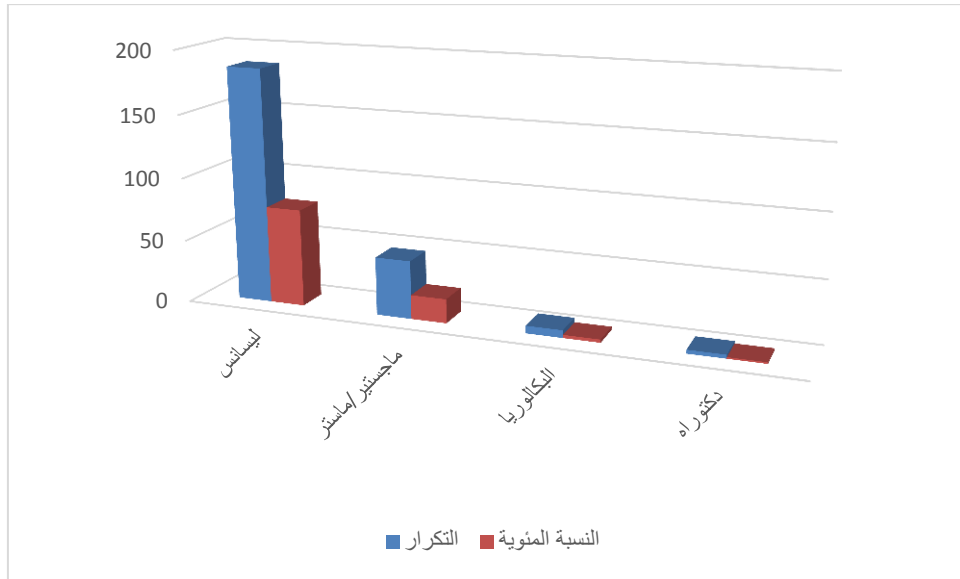
جدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	186	77.2
ماجستير/ماستر	46	19.1
البكالوريا	6	2.5
دكتوراه	3	1.2
المجموع	241	100

المصدر برنامج spss

الجدول أعلاه يوضح أن نسبة 77.2% من الأساتذة لديهم مستوى ليسانس وهو المستوى المطلوب لتوظيف في التعليم المتوسط وأقل نسبة 1.2% لمستوى الدكتوراه.

الشكل رقم (9) التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

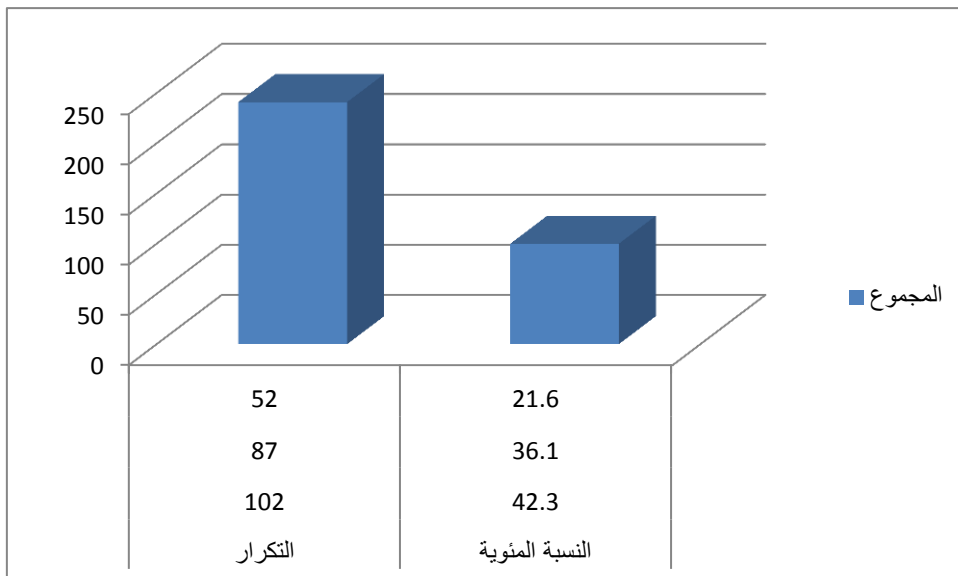


جدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب الصنف

الصنف	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ تعليم متوسط	102	42.3
أستاذ تعليم متوسط رئيسي	87	36.1
أستاذ تعليم متوسط مكون	52	21.6
المجموع	241	100

يبين الجدول أعلاه أن 42.3% من عينة الدراسة ينتمي الى صنف أستاذ تعليم متوسط و 36.1% ينتمي الى صنف أستاذ تعليم متوسط رئيسي أما 21.6% ينتمي الى صنف أستاذ تعليم متوسط مكون ، وهذا التدرج في التصنيف يكون وفق الأقدمية أو المشاركة في مسابقة التأهيل عند توفر الشروط .

الشكل رقم (10) التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب الصنف



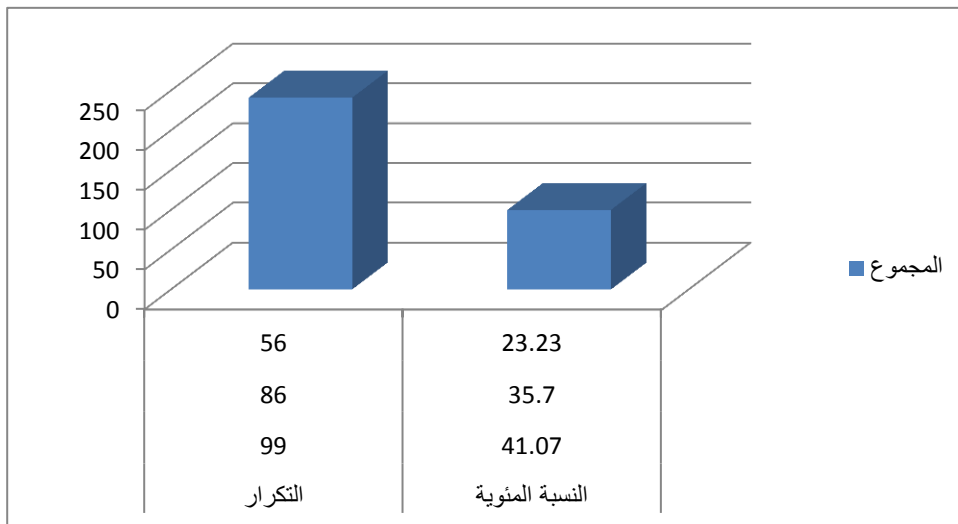
جدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في مؤسسة العمل

الأقدمية في مؤسسة العمل	التكرار	النسبة المئوية
5-1 سنة	99	41.07
6-10 سنوات	86	35.7
11-20 سنة	56	23.23
المجموع	241	100

المصدر برنامج spss

يبين الجدول أن 41.07% من الأساتذة مدة انتمائهم الى مؤسسة العمل محصورة في المجال 1 الى 5 سنوات أما 35.7% مدة انتمائهم الى مؤسسة العمل محصورة بين 6 الى 10 سنوات اما 23.23% من الأساتذة مدة الانتماء محصورة ما بين 11 الى 20 سنة .

الشكل رقم (11) التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في مؤسسة العمل



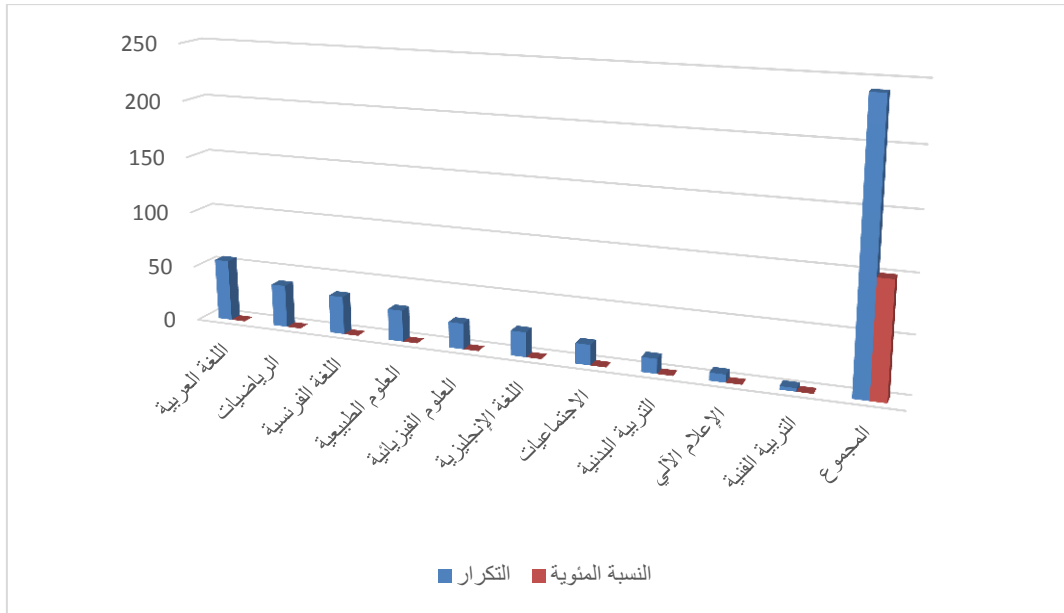
جدول رقم (8) توزيع عينة الدراسة حسب مادة التدريس

النسبة المئوية	التكرار	مادة التدريس
22.8	55	اللغة العربية
15.8	38	الرياضيات
14.1	34	اللغة الفرنسية
11.6	28	العلوم الطبيعية
9.5	23	العلوم الفيزيائية
9.1	22	اللغة الإنجليزية
7.5	18	الاجتماعيات
5.4	13	التربية البدنية
2.9	7	الإعلام الآلي
1.2	3	التربية الفنية
100	241	المجموع

المصدر برنامج spss

يتضح من الجدول أن 22.8% من عينة الدراسة هم أساتذة اللغة العربية ويعود سبب الى أن الحجم الساعي للمادة يأخذ حيز كبير في الجدول الزمني للمتمدرس في المستويات الأربع (اولى متوسط تانية و تالثة والرابعة متوسط) تليها مادة الرياضيات بنسبة 15.8% تم مادة اللغة الفرنسية بنسبة 14.1% بعدها العلوم الطبيعية بنسبة 11.6% تليها مادة الفيزياء بنسبة 9.5% واللغة الإنجليزية بنسبة 9.1% تليها مادة الاجتماعيات بنسبة 7.5% فالتربية البدنية بنسبة 5.4% تم الاعلام الآلي بنسبة 2.9% واخيرا مادة التربية الفنية بنسبة 1.2%.

الشكل رقم (12) التمثيل البياني توزيع عينة الدراسة حسب مادة التدريس



2- أدوات الدراسة :

اعتمدت الباحثة على مقياس الذي طوره كل من آلن و ماير لقياس الولاء التنظيمي (Allen et mayer 1990) أما بالنسبة لأداة الرضا الوظيفي فقد تم استخدام مقياس كل من (الدكتور عبد الفتاح خليفات ومنى خلف الملاحمة 2009) أحدث فيه بعض التعديلات البسيطة في فقرات الاستبانة لتتماشى مع عينة وبيئة الدراسة الحالية ،حيث تضمنت الاستبانة ثلاث أجزاء وهي :

جدول رقم (9) اجزاء الاستبانة ومحتواها من الابعاد وأرقام الفقرات التي تقيس كل متغير

الجزء	الجزء الاول المعلومات الشخصية	الجزء الثاني متغير: الرضا الوظيفي	الفقرة	الجزء الثالث متغير : الولاء التنظيمي	الفقرة
المحتوى	الجنس الصنف المؤهل العلمي ،الأقدمية في مؤسسة العمل ، مادة التدريس	25 فقرة بخمس ابعاد وهي: ظروف العمل وطبيعته الراتب العلاقة مع الزملاء الحوافز العلاقة مع الرؤساء	5-1 10-6 14-11 20-15 25-21	20 فقرة تشتمل 3 أبعاد وهي الولاء التنظيمي العاطفي الولاء التنظيمي المستمر الولاء التنظيمي المعياري	33-26 39-34 44-40

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي

خيار الإجابة	راض بدرجة عالية	راض الى حد ما	لا يعنيني الأمر	غير راض الى حد ما	غير راض إطلاقاً
التمثيل الرقمي	5	4	3	2	1

3- تباث الأداة

جدول رقم (10) يوضح نتائج حساب ثبات أداة القياس

عدد أفراد العينة	عدد البنود	قيمة ألفا كرونباخ	النسبة %
33	44	0.929	92.9

المصدر برنامج spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن قيمة ألفا كرونباخ هي: 0.929 بنسبة 92.9% وهي قيمة مرتفعة جداً وبالتالي فإن الأداة ثابتة وعليه فهي صالحة لتوزيعها على باقي أفراد عينة الدراسة و استعمالها في الدراسة الحالية للموسم الجامعي 2020/2019

4- صدق الأداة

الصدق	الثبات
0.963	0.929

تم احتساب صدق أداة القياس من خلال الجدر التربيعي لثبات

خامساً- الأساليب الاحصائية المستعملة :

باستعمال برنامج spss للعلوم الاجتماعية تم اعتماد: معامل الارتباط بيرسون - اختبار box .s الاختبارات المتعددة - اختبار ليفن - اختبار التأثيرات بين الأفراد.

الخلاصة :

شمل هذا الفصل جميع خطوات وإجراءات الجانب التطبيقي للدراسة وتعتبر من أهم خطوات البحث العلمي، إذ يبرز فيه عينة الدراسة والمنهج المتبع والأدوات المستخدمة لحساب صدق وثبات الأداة والأساليب المستخدمة لتحقيق من الفرضيات

الفصل الخامس :

عرض وتفسير النتائج

الفصل الخامس : عرض وتفسير النتائج

تمهيد

أولا : عرض نتائج وتحليل الدراسة

ثانيا : تفسير النتائج

خلاصة

الإقتراحات

تمهيد:

بعد اجراءات الدراسة الميدانية وتطبيق الأداة على عينة الدراسة تم التوصل الى مجموعة من النتائج تبعا لفرضيات الدراسة والتي يتم تفسيرها كجانب مهم من البحث العلمي وفق الدراسات السابقة والجانب النظري للدراسة وما تم اكتشافه في الميدان بفضل الدراسة الاستطلاعية والانتماء الوظيفي .

أولاً- نتائج فرضيات الدراسة

1-الفرضية العامة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي
جدول رقم (11) العلاقة الإحصائية بين المتغيرين :

المتغير	الرضا الوظيفي	الولاء التنظيمي
عدد أفراد العينة	241	241
sigالدلالة		0.0000
معامل الارتباط بيرسون	1	0,882**
عدد أفراد العينة	241	241
sigالدلالة	0.0000	
معامل الارتباط بيرسون	0,882**	1

** المصدر برنامج spss La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

من خلال الجدول الذي يبين قوة العلاقة و اتجاهها حيث بلغت شدة العلاقة 0.88 و هي علاقة قوية جدا موجبة طردية بمعنى كلما زاد الرضا الوظيفي عند أفراد العينة كلما زاد معه الولاء التنظيمي أي حتى يكون الأستاذ عنده ولاء للمؤسسة يجب أن يحقق له الرضا الوظيفي وهذا بنسبة 88% أما بالنسبة لقبول الفرضية فإننا نقبل الفرضية العامة بنسبة 99% كدرجة ثقة ويمكن أن نرفضها بنسبة 1% كدرجة شك لأن مستوى الدلالة المتحصل عليها أقل من الدلالة المعنوية 0.01 .

تانيا -الفرضية الجزئية الأولى: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الجنس

جدول رقم (12)العوامل داخل المجموعات للفرضية الجزئية الأولى

الرمز	عدد الافراد(N)	تعريف القيم
1	51	ذكر
2	190	أنثى

المصدر برنامج spss

جدول رقم (13) الإحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الأولى

المتغيرات	الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	مربع الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	ذكر	51	154.1569	22.75994
	أنثى	190	159.2947	22.41757
	المجموع	241	158.2075	22.54104
الولاء التنظيمي	ذكر	51	86.4118	14.20166
	أنثى	190	89.6211	14.33919
	المجموع	241	88.9419	14.34097

المصدر برنامج spss

من خلال هذا الجدول نتحقق من أن المعلومات صحيحة وعلى وجه الخصوص تحقق من أن قيم n تتماشى عينة الدراسة قيم n التي تبلغ 241 فرد مقسمة بين جنسين الذكور و الاناث في المتغير التابع الرضا الوظيفي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الذكور في هذا المتغير 51 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 22.75 و بمتوسط حسابي 154.15 أما بالنسبة للإناث فقد بلغ عددهم 190 بانحراف معياري 22.41 و بمتوسط حسابي 159.29 و بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة. أما بالنسبة الولاء التنظيمي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الذكور في هذا المتغير 51 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 14.20 و بمتوسط حسابي 86.62 أما بالنسبة للإناث فقد بلغ عددهم 190 بانحراف معياري 14.33 و بمتوسط حسابي 89.62 و بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

جدول رقم (14) اختبار box .s للفرضية الجزئية الأولى

M BOX	القيمة D	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	مستوى الدلالة Sig
2.827	0.928	3	121115.387	0.426

المصدر برنامج spss

هذا الجدول يبين لنا بما إذا كانت البيانات لا تلتزم بفرضية تجانس مصفوفة التباين التغيرات المصاحب فإذا كانت القيمة المعنوية أكبر من 0.001 عندئذ نقول أننا لم نخالف الفرضية و في هذه الفرضية فإن قيمة المعنوية أكبر من 0.001 حيث بلغت 0.42 أي ليس هناك تجانس.

جدول رقم (15) الاختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الأولى

معامل ايتا ربع	الدلالة الإحصائية	الخطأ مقابل درجة الحرية	درجة الحرية للفرضية	D	القيمة	Effet
						Ordonnée à l'origine
0.970	0.000	238.00	2.000	3888.996	0.970	Trace de Pillai
0.970	0.000	238.00	2.000	3888.996	0.030	Lambda de Wilks
0.970	0.000	238.00	2.000	3888.996	32.681	Trace de Hotelling
0.970	0.000	238.00	2.000	3888.996	32.681	Plus grande racine de Roy
						الجنس
0.009	0.337	238.00	2.000	1.092	0.009	Trace de Pillai
0.009	0.337	238.00	2.000	1.092	0.991	Lambda de Wilks
0.009	0.337	238.00	2.000	1.092	0.009	Trace de Hotelling
0.009	0.337	238.00	2.000	1.092	0.009	Plus grande racine de Roy

المصدر برنامج spss

هذه المجموعة من الاختبارات الدلالة ستحدد ما إذا كانت هناك اختلافات مهمة وذات دلالة بين المجموعات في جميع خطي من المتغيرات التابعة وهناك عدد من الاحصاءات التي يمكننا الاختيار من بينها وبلكس لامدا الذي من خلاله نحكم على أن هناك فروق داخل المجموعات الخاضعة للدراسة حيث بلغت قيمة لامدا وبلكس 0.99 و بدلالة أقل من 0.01

جدول رقم (16) اختبار ليفن للفرضية الجزئية الأولى

الدلالة SIG	درجة الحرية 2	درجة الحرية 1	قيمة D	
0.532	239	1	0.391	الرضا الوظيفي
0.617	239	1	0.251	الولاء التنظيمي

المصدر برنامج spss

من خلال الجدول يتضح أننا لا يمكن الاعتماد على الفرضية التي ترى بأن ليس هناك تجانس بين المجموعات في المتغيرين الرضا الوظيفي حيث بلغت القيمة 0.39 و بدلالة 0.23 و هي أكبر من 0.01 و كذا بالنسبة للمتغير الولاء التنظيمي حيث بلغت القيمة 0.25 بدلالة 0.23 و هي أكبر من 0.01 ولهذا يمكننا الافتراض بوجود تباينات متساوية .

جدول رقم (17) اختبار التأثيرات بين الأفراد للفرضية الجزئية الأولى :

المصدر	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات من نوع الثالث	درجة الحرية	متوسط مربع	قيمة تحليل التباين المتعدد D	الدلالة SIG
النموذج المصحح	الرضا الوظيفي	1061,387 ^a	1	1061.387	2.099	0.149
	الولاء التنظيمي	414,118 ^b	1	414.118	2.022	0.156
الترتيب الأصلي	الرضا الوظيفي	3950460.424	1	3950460.424	7810.577	0.000
	الولاء التنظيمي	1245931.064	1	1245931.064	6083.913	0.000
الجنس	الرضا الوظيفي	1061.387	1	1061.387	2.099	0.149
	الولاء التنظيمي	414.118	1	414.118	2.022	0.156
الخطأ	الرضا الوظيفي	120882.240	239	505.783		
	الولاء التنظيمي	48945.069	239	204.791		
المجموع	الرضا الوظيفي	6154078.000	241			
	الولاء التنظيمي	1955829.000	241			
المجموع المصحح	الرضا الوظيفي	121943.627	240			
	الولاء التنظيمي	49359.187	240			

المصدر برنامج spss

a. R deux = ,009 (R deux ajusté = ,005)

b. R deux = ,008 (R deux ajusté = ,004)

إذا حصلت على نتيجة مهمة من اختبار الدلالة متعدد المتغيرات فإن ذلك سيسمح لنا بالبحث و الدراسة بشكل أكثر بكل متغير من المتغيرات التابعة هل يختلف الذكور و الاناث في جميع المتغيرات التابعة أم في بعضها فقط. يتم عرض هذه المعلومات في مربع المخرجات المتعلق باختبار تأثير بين الأفراد و لأننا ننظر هنا إلى عدد من التحليلات المنفصلة عن بعضها البعض فإنه من المفروض أن نقوم بضبط مستوى ألفا أعلى لتقليل احتمالات حدوث خطأ من نوع الأول و أكثر الطرق شيوعا للقيام بهذا التطبيق ما يعرف باسم التعديل بنفيروني و في أبسط أشكال هذا التعديل يتم قسمة ألفا الأصلي الذي يبلغ 0.05 على عدد التحليلات التي ننوي القيام بها و في هذه الحالة لدينا ثلاثة متغيرات التي يجب دراستها و لهذا سنقوم بقسمة 0.05 على 3 مما يعطينا قيمة 0.17 و لن نتمكن من اعتبار النتائج ذات دلالة إلا إذا كانت قيمة الاحتمالية أقل من 0.17

الدلالة:

في الجدول اختبار تأثيرات بين الأفراد ننظر إلى الصف الثالث الذي يبين و ضعية متغير الجنس هنا سنجد كل متغير من متغيرات التابعة و معه قيمة ف و درجة الحرية و مستوى الدلالة أحادية المتغير المرفقة به و يتم تفسير هذه المتغيرات بما يلي حيث بلغت قيمة ف بالنسبة لتأثير الجنس على الرضا الوظيفي 2.09 بمستوى دلالة 0.14 و هي أكبر من القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي ليس هناك فروق في هذا الصدد أم بالنسبة لتأثير الجنس على الولاء التنظيمي فقد بلغت 2.02 بمستوى دلالة 0.15 و هي أكبر من القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي ليس هناك فروق في هذا الصدد.

تقديم نتائج الدراسة بالتحليل المتعدد

من خلال ما سبق ذكره بعد اجراء التحليل التباين متعدد المتغيرات أحادي الاتجاه بين مجموعات لدراسة الاختلافات بين الذكور و الاناث فيما يتعلق بالرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي فإننا نحكم على الفرضية التي ترى بوجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الجنس لم تتحقق و بالتالي نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية الصفرية التي ترى بعدم وجود فروق في المتغيرين التابعين السالفين الذكر يعزى متغير المستقل الجنس و هذ الرفض يكون بنسبة 99% كدرجة ثقة و 1% كدرجة شك بمعنى آخر ليس بالضرورة الذكور أكثر رضا في الوظيفة أو ولاء من الاناث أو

العكس الاناث أكثر رضا أو ولاء من الذكور بل ليس هناك فرق في بينهما في درجة الرضا والولاء التنظيمي.

ثالثا -الفرضية الجزئية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير المؤهل العلمي
جدول رقم (18) العوامل المشتركة بين الموضوعات للفرضية الجزئية الثانية :

Facteurs inter-sujets			
العدد	رمز المؤهل العلمي	مستوى المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة	
6	1	ثانوي	المؤهل العلمي
186	2	ليسانس	
46	3	ماجستير	
3	4	دكتوراه	

المصدر برنامج spss

جدول رقم (19) الاحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الثانية :

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	مربع الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	ثانوي	6	149,3333	16,76504
	ليسانس	186	158,5376	23,38216
	ماجستير	46	157,5870	19,90597
	دكتوراه	3	165,0000	21,37756
	المجموع	241	158,2075	22,54104
الولاء التنظيمي	ثانوي	6	85,8333	12,10647
	ليسانس	186	88,7097	14,68338
	ماجستير	46	89,8696	13,67985
	دكتوراه	3	95,3333	6,65833
	المجموع	241	88,9419	14,34097

المصدر برنامج spss

من خلال هذا الجدول نتحقق من أن المعلومات صحيحة وعلى وجه الخصوص تحقق من أن قيم n تتماشى عينة الدراسة قيم n التي تبلغ 241 فرد مقسمة بين مستويات المؤهل العلمي ثانوي و ليسانس ماجستير دكتوراه في المتغير التابع الرضا الوظيفي حيث بلغ عدد أفراد العينة من المرحلة ثانوية في هذا المتغير 6 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 16,76504 و بمتوسط حسابي 149.3333 أما بالنسبة لمجموعة ذوي المؤهل ليسانس فقد بلغ عددهم 186 بانحراف معياري 23,38216 و بمتوسط حسابي 158,5376. وبالنسبة لذوي المؤهل العلمي ماجستير فقد كان عددهم 46 و بانحراف معياري 19,90597 و بمتوسط حسابي 157,5870 أما بالنسبة لمجموعة ذوي المؤهل العلمي دكتوراه فقد بلغ عددهم 3 بانحراف معياري 21,37756 و بمتوسط حسابي 165,0000 بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

أما بالنسبة للولاء التنظيمي حيث بلغ عدد أفراد العينة من المرحلة ثانوية في هذا المتغير 6 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 12,10647 و بمتوسط حسابي 85,8333 أما بالنسبة لمجموعة ذوي المؤهل ليسانس فقد بلغ عددهم 186 بانحراف معياري 14,6833 و بمتوسط حسابي 88,7097 وبالنسبة لذوي المؤهل العلمي ماجستير فقد كان عددهم 46 و بانحراف معياري 13,67985 و بمتوسط حسابي 89,8696 أما بالنسبة لمجموعة ذوي المؤهل العلمي دكتوراه فقد بلغ عددهم 3 بانحراف معياري 6,65833 و بمتوسط حسابي 95,3333 بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

جدول رقم (20) للفرضية الجزئية الثانية إختبار .s box :

الدلالة	درجة الحرية 2	درجة الحرية 1	D	M de Box
0.262	321.382	9	1,252	14,127

المصدر برنامج spss

هذا الجدول يبين لنا بما إذا كانت البيانات لا تلتزم بفرضية تجانس مصفوفة التباين التغيرات المصاحب فإذا كانت القيمة المعنوية أكبر من 0.001 عندئذ نقول أننا لم نخالف الفرضية و في هذه الفرضية فإن قيمة المعنوية أكبر من 0.001 حيث بلغت 0.26 أي ليس هناك تجانس .

جدول رقم (21) الاختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الثانية :

معامل ايتا مربع	الدلالة الإحصائية	الخطأ مقابل درجة الحرية	درجة الحرية للفرضية	D	القيمة	Effet
						Ordonnée à l'origine
0.862	0.000	236	2	734,189 ^b	0.862	Trace de Pillai
0.862	0.000	236	2	734,189 ^b	0.138	Lambda de Wilks
0.862	0.000	236	2	734,189 ^b	6.222	Trace de Hotelling
0.862	0.000	236	2	734,189 ^b	6.222	Plus grande racine de Roy
						المؤهل العلمي
0.009	0.609	474	6	0,751	0.019	Trace de Pillai
0.009	0.610	472	6	0,749 ^b	0.981	Lambda de Wilks
0.009	0.612	470	6	0.747	0.019	Trace de Hotelling
0.014	0.325	237	3	1,161 ^c	0.015	Plus grande racine de Roy

المصدر برنامج spss

هذه المجموعة من الاختبارات الدلالة ستحدد ما إذا كانت هناك اختلافات مهمة وذات دلالة بين المجموعات في تجميع خطي من المتغيرات التابعة وهناك عدد من الاحصاءات التي يمكننا الاختيار من بينها ويلكس لامدا الذي من خلاله نحكم على أن هناك فروق داخل المجموعات الخاضعة للدراسة حيث بلغت قيمة لامدا ويلكس 0.98 و بدلالة أقل من 0.01 .

جدول رقم (22) اختبار ليفين للفرضية الجزئية الثانية :

المتغير	قيمة D	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	Sig الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	0.490	3	237	0.690
الولاء التنظيمي	1.024	3	237	0.383

المصدر برنامج spss

من خلال الجدول يتضح أننا لم يمكن الاعتماد على الفرضية التي ترى بأن ليس هناك تجانس بين المجموعات في المتغيرين الرضا الوظيفي حيث بلغت القيمة 0.49 و بدلالة 0.69 و هي أكبر من 0.01 و كذا بالنسبة للمتغير الولاء التنظيمي حيث بلغت القيمة 1.02 بدلالة 0.38 و هي أكبر من 0.01 ولهذا يمكننا الافتراض بوجود تباينات متساوية.

جدول رقم (23) اختبار التأثيرات بين الأفراد للفرضية الجزئية الثانية:

المصدر	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات من نوع الثالث	درجة الحرية	متوسط مربع	قيمة تحليل التباين المتعدد D	الدلالة SIG	معامل ايثا مربع
النموذج المصحح	الرضا الوظيفي	648,904 ^a	3	216,301	0,423	0.737	0.005
	الولاء التنظيمي	230,147 ^b	3	76,716	0,370	0.775	0.005
الترتيب الأصلي	الرضا الوظيفي	754060,948	1	754060,948	1473,374	0.000	0.861
	الولاء التنظيمي	245519,484	1	245519,484	1184,394	0.000	0.833
المؤهل العلمي	الرضا الوظيفي	648,904	3	216,301	0,423	0.737	0.005
	الولاء التنظيمي	230,147	3	76,716	0,370	0.775	0.005
الخطأ	الرضا الوظيفي	121294,722	237	511,792			
	الولاء التنظيمي	49129,040	237	207,296			
المجموع	الرضا الوظيفي	6154078,000	241				
	الولاء التنظيمي	1955829,000	241				
المجموع المصحح	الرضا الوظيفي	121943,627	240				
	الولاء التنظيمي	49359,187	240				

المصدر برنامج spss

a. R deux = ,005 (R deux ajusté = -,007)

b. R deux = ,005 (R deux ajusté = -,008)

إذا حصلت على نتيجة مهمة من اختبار الدلالة متعدد المتغيرات فإن ذلك سيسمح لنا بالبحث و الدراسة بشكل أكثر بكل متغير من المتغيرات التابعة هل يختلف ذوي المؤهل العلمي ثانوي، ليسانس، ماجستير، دكتوراه في جميع المتغيرات التابعة أم في بعضها فقط. يتم عرض هذه المعلومات في مربع المخرجات المتعلق باختبار تأثير بين الأفراد و لأننا ننظر هنا إلى عدد من التحليلات المنفصلة عن بعضها البعض فإنه من المفروض أن نقوم بضبط مستوى ألفا أعلى لتقليل احتمالات حدوث خطأ من نوع الأول و أكثر الطرق شيوعاً للقيام بهذا التطبيق ما يعرف باسم التعديل بنفيروني و في أبسط أشكال هذا التعديل يتم قسمة ألفا الأصلي الذي يبلغ 0.05 على عدد التحليلات التي ننوي القيام بها و في هذه الحالة لدينا ثلاثة متغيرات التي يجب دراستها و لهذا سنقوم بقسمة 0.05 على 3 مما يعطينا قيمة 0.17 و لن نتمكن من اعتبار النتائج ذات دلالة إلا إذا كانت قيمة الاحتمالية أقل من 0.17 .

الدلالة:

في الجدول اختبار تأثيرات بين الأفراد ننظر إلى الصف الثالث الذي يبين وضعية متغير المؤهل العلمي هنا سنجد كل متغير من متغيرات التابعة و معه قيمة ف و درجة الحرية و مستوى الدلالة أحادية المتغير المرفقة به و يتم تفسير هذه المتغيرات بما يلي حيث بلغت قيمة ف بالنسبة لتأثير المؤهل العلمي على الرضا الوظيفي 0.42 مستوى دلالة 0.73 و هي أكبر من القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي ليس هناك فروق في هذا الصدد أم بالنسبة لتأثير المؤهل العلمي على الولاء التنظيمي فقد بلغت 0.37 بمستوى دلالة 0.77 و هي أكبر من القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي ليس هناك فروق في هذا الصدد .

تقديم نتائج الدراسة بالتحليل المتعدد

من خلال ما سبق ذكره بعد إجراء التحليل التباين متعدد المتغيرات أحادي الاتجاه بين مجموعات لدراسة الاختلافات بين مجموعات المؤهل العلمي فيما يتعلق بالرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي فإننا نحكم على الفرضية التي ترى بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير المؤهل العلمي لم تتحقق و بالتالي نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية الصفرية التي ترى بعدم وجود فروق في المتغيرين التابعين السالفين الذكر يعزى متغير المستقل المؤهل العلمي و هذا الرضا يكون بنسبة 99% كدرجة ثقة و 1% كدرجة شك بمعنى آخر ليس بالضرورة ذوي المؤهل الثانوي أو ليسانس أكثر رضا في الوظيفة أو ولاء من ذوي المؤهل دكتوراه أو ماجستير أو العكس ذوي المؤهل دكتوراه أو ماجستير أكثر رضا أو ولاء من ذوي المؤهل الثانوي أو ليسانس بل ليس هناك فرق .

رابعا -الفرضية الجزئية الثالثة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الصنف

جدول رقم (24) العوامل المشتركة بين المجموعات للفرضية الجزئية الثالثة :

الرمز	عدد أفراد عينة الدراسة	الصنف
1	102	أستاذ تعليم متوسط
2	87	أستاذ رئيسي للتعليم المتوسط
3	52	أستاذ مكون للتعليم المتوسط

المصدر برنامج spss

جدول رقم (25) العوامل خاص بالإحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الثالثة :

المتغير	التصنيف	العدد	المتوسط الحسابي	مربع الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	أستاذ تعليم متوسط	102	159,3039	22,23715
	أستاذ تعليم متوسط رئيسي	87	159,7931	22,50537
	أستاذ تعليم متوسط مكون	52	153,4038	22,96652
	المجموع	241	158,2075	22,54104
الولاء التنظيمي	أستاذ تعليم متوسط	102	90,4020	13,59838
	أستاذ تعليم متوسط رئيسي	87	89,1264	14,34687
	أستاذ تعليم متوسط مكون	52	85,7692	15,49018
	المجموع	241	88,9419	14,34097

المصدر برنامج spss

من خلال هذا الجدول نتحقق من أن المعلومات صحيحة وعلى وجه الخصوص نتحقق من أن قيم n تتماشى عينة الدراسة قيم n التي تبلغ 241 فرد مقسمة بين مستويات الصنف (أستاذ تعليم متوسط) و (أستاذ تعليم متوسط رئيسي) (استاذ تعليم متوسط مكون) في المتغير التابع الرضا الوظيفي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الصنف (أستاذ تعليم متوسط) في هذه المجموعة 102 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 159,3039 و بمتوسط حسابي 22,23715 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الصنف (أستاذ تعليم متوسط رئيسي) فقد بلغ عددهم 87 بانحراف معياري 159,7931 و بمتوسط حسابي 159,7931 وبالنسبة لذوي الصنف (استاذ تعليم متوسط مكون) فقد كان عددهم 52 و بانحراف معياري 153,4038 و بمتوسط حسابي 22,96652 بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

أما بالنسبة للولاء التنظيمي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الصنف (أستاذ تعليم متوسط) في هذه المجموعة 102 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 13,59838 و بمتوسط حسابي 90,4020 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الصنف (أستاذ تعليم متوسط رئيسي) بلغ عددهم 87 بانحراف معياري 89,1264 و

بمتوسط حسابي 14,34687 وبالنسبة لذوي الصنف (استاذ تعليم متوسط مكون) فقد كان عددهم 52 و بانحراف معياري 88.9419 و بمتوسط حسابي 14.34097 بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

جدول رقم (26) للفرضية الجزئية الثالثة إختبار .s box

M de Box	قيمة D	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	الدلالة
3.497	0.575	6	361600.097	0.751

المصدر برنامج spss

هذا الجدول يبين لنا بما إذا كانت البيانات لا تلتزم بفرضية تجانس مصفوفة التباين التغاير المصاحب فإذا كانت القيمة المعنوية أكبر من 0.01 عندئذ نقول أننا لم نخالف الفرضية و في هذه الفرضية فإن قيمة المعنوية أكبر من 0.01 حيث بلغت 0.75 أي ليس هناك تجانس.

جدول رقم (27) الاختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الثالثة :

معامل آيتا مربع	الدلالة الإحصائية	الخطأ مقابل درجة الحرية	درجة الحرية للفرضية	D	القيمة	Effet
						Ordonnée à l'origine
0.979	0.000	237	2.00	5421,657 ^b	0,979	Trace de Pillai
0.979	0.000	237	2.00	5421,657 ^b	0.021	Lambda de Wilks
0.979	0.000	237	2.00	5421,657 ^b	45,752	Trace de Hotelling
0.979	0.000	237	2.00	5421,657 ^b	45,752	Plus grande racine de Roy
						الصف
0.012	0.212	476	4.00	1,464	0.024	Trace de Pillai
0.012	0.214	474	4.00	1,458 ^b	0.976	Lambda de Wilks
0.012	0.216	472	4.00	1.453	0.025	Trace de Hotelling
0.015	0.158	238	2.00	1,858 ^c	0.016	Plus grande racine de Roy
المصدر برنامج spss						

هذه المجموعة من الاختبارات الدلالة ستحدد ما إذا كانت هناك اختلافات مهمة وذات دلالة بين المجموعات في تجميع خطي من المتغيرات التابعة وهناك عدد من الاحصاءات التي يمكننا الاختيار من بينها ويلكس لامدا الذي من خلاله نحكم على أن هناك فروق داخل المجموعات الخاضعة للدراسة حيث بلغت قيمة لامدا ويلكس 0.97 و بدلالة أقل من 0.01.

جدول رقم (28) اختبار ليفين للفرضية الجزئية الثالثة :

المتغير	قيمة D	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	Sig الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	0.021	2	238	0.979
الولاء التنظيمي	1.906	2	238	0.151

المصدر برنامج spss

من خلال الجدول يتضح أننا لم يمكن الاعتماد على الفرضية التي ترى بأن ليس هناك تجانس بين المجموعات في المتغيرين الرضا الوظيفي حيث بلغت القيمة 0.02 و بدلالة 0.97 و هي أكبر من 0.01 و كذا بالنسبة للمتغير الولاء التنظيمي حيث بلغت القيمة 1.90 بدلالة 0.15 و هي أكبر من 0.01 ولهذا يمكننا الافتراض بوجود تباينات متساوية .

1% كدرجة شك بمعنى آخر ليس بالضرورة ذوي الصنف (أستاذ تعليم متوسط) و أكثر رضا في الوظيفة أو ولاء من ذوي الصنف (أستاذ تعليم متوسط رئيسي) أو العكس ذوي الصنف (أستاذ تعليم متوسط مكون) أو (أستاذ تعليم متوسط) أكثر رضا أو ولاء من ذوي الصنف(أستاذ تعليم متوسط رئيسي)أو الصنف (أستاذ تعليم متوسط مكون) بل ليس هناك فرق
 خامسا -الفرضية الجزئية الرابعة : هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الأقدمية في مؤسسة العمل

1-جدول رقم (29) العوامل المشتركة بين المجموعات للفرضية الجزئية الرابعة:

الرمز	عدد أفراد عينة الدراسة	الأقدمية في مؤسسة العمل
1	98	من 1-5 سنة
2	86	من 6-10 سنوات
3	56	من 11-30 سنة

المصدر برنامج spss

2-جدول رقم (30) العوامل خاص بالإحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الرابعة :

المتغير	الأقدمية في مؤسسة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	مربع الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	من 1-5 سنة	98	161,8776	21,21285
	5 سنوات	1	188,0000	
	من 6-10 سنوات	86	158,3488	24,26412
	من 11-30 سنة	56	151,0357	20,52135
	المجموع	241	158,2075	22,54104
الولاء التنظيمي	من 1-5 سنة	98	91,3061	12,88923
	5 سنوات	1	116,0000	
	من 6-10 سنوات	86	88,9186	14,82463
	من 11-30 سنة	56	84,3571	14,83660
	المجموع	241	88,9419	14,34097

المصدر برنامج spss

من خلال هذا الجدول نتحقق من أن المعلومات صحيحة وعلى وجه الخصوص تحقق من أن قيم n تتماشى عينة الدراسة قيم n التي تبلغ 241 فرد مقسمة بين مستويات الأقدمية (5-1)، (10-6)، (11-30) في المتغير التابع الرضا الوظيفي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الفئة (5-1) في هذه المجموعة 98 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 21,21285 و بمتوسط حسابي 161,8776 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة (6-10) فقد بلغ عددهم 86 بانحراف معياري 24,26412 و بمتوسط حسابي 158,3488 وبالنسبة لذوي الفئة (11-30) فقد كان عددهم 56 و بانحراف معياري 20,52135 و بمتوسط حسابي 151,0357 بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

أما بالنسبة للولاء التنظيمي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الفئة (5-1) في هذه المجموعة 98 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 12,88923 و بمتوسط حسابي 91,3061 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة (6-10) فقد بلغ عددهم 86 بانحراف معياري 14,82463 و بمتوسط حسابي 88,9186 وبالنسبة لذوي الفئة (11-30) فقد كان عددهم 56 و بانحراف معياري 14,83660 و بمتوسط حسابي 84,3571 بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

3- جدول رقم (31) للفرضية الجزئية الرابعة إختبار .s box

M de Box	قيمة D	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	الدلالة
8.281	1.362	6	485446,408	0.226

المصدر برنامج spss

هذا الجدول يبين لنا بما إذا كانت البيانات لا تلتزم بفرضية تجانس مصفوفة التباين المتغيرات المصاحب فإذا كانت القيمة المعنوية أكبر من 0.01 عندئذ نقول أننا لم نخالف الفرضية و في هذه الفرضية فإن قيمة المعنوية أكبر من 0.01 حيث بلغت 0.22 أي ليس هناك تجانس.

4-جدول رقم (32)الاختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الرابعة :

معامل آيتا مربع	الدلالة الإحصائية	الخطأ مقابل درجة الحرية	درجة الحرية للفرضية	D	القيمة	Effet
						Ordonnée à l'origine
0.782	0.000	236	2.00	424,276 ^b	0,782	Trace de Pillai
0.782	0.000	236	2.00	424,276 ^b	0,218	Lambda de Wilks
0.782	0.000	236	2.00	424,276 ^b	3,596	Trace de Hotelling
0.782	0.000	236	2.00	424,276 ^b	3,596	Plus grande racine de Roy
						الأقدمية في مؤسسة العمل
0.027	0.043	474	6.00	2.139	0.054	Trace de Pillai
0.027	0.041	472	6.00	2,206 ^b	0,946	Lambda de Wilks
0.028	0.040	470	6.00	2,219	0,057	Trace de Hotelling
0.050	0.007	237	2.00	4,151 ^c	0,053	Plus grande racine de Roy

المصدر برنامج spss

هذه المجموعة من الاختبارات الدلالة ستحدد ما إذا كانت هناك اختلافات مهمة وذات دلالة بين المجموعات في تجميع خطي من المتغيرات التابعة وهناك عدد من الاحصاءات التي يمكننا الاختيار من بينها ويلكس لامدا الذي من خلاله نحكم على أن هناك فروق داخل المجموعات الخاضعة للدراسة حيث بلغت قيمة لامدا ويلكس 0.94 و بدلالة أقل من 0.01 .

5-جدول رقم (33) اختبار ليفين للفرضية الجزئية الرابعة :

المتغير	قيمة D	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	Sig الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	1.490	3	237	0.218
الولاء التنظيمي	2.188	3	237	0.090

المصدر برنامج spss

من خلال الجدول يتضح أننا لم يمكن الاعتماد على الفرضية التي ترى بأن ليس هناك تجانس بين المجموعات في المتغيرين الرضا الوظيفي حيث بلغت القيمة 1.49 و بدلالة 0.21 و هي أكبر من

0.01 و كذا بالنسبة للمتغير الولاء التنظيمي حيث بلغت القيمة 2.18 بدلالة 0.09 و هي أكبر من 0.01 ولهذا يمكننا الافتراض بوجود تباينات متساوية .

6-جدول رقم (34) اختبار التأثيرات بين الأفراد للفرضية الجزئية الرابعة:

المصدر	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات من نوع الثالث	درجة الحرية	متوسط مربع	قيمة تحليل التباين المتعدد D	الدلالة SIG	معامل ايثا مربع
النموذج المصحح	الرضا الوظيفي	5089,632 ^a	3	1696,544	3,441	0.018	0.042
	الولاء التنظيمي	2457,083 ^b	3	819,028	4,139	0.007	0.050
الترتيب الأصلي	الرضا الوظيفي	418035,071	1	418035,071	847,847	0.000	0.782
	الولاء التنظيمي	139313,334	1	139313,334	703,961	0.000	0.748
الأقدمية في مؤسسة العمل	الرضا الوظيفي	5089,632	3	819,028	4,139	0,007	0.042
	الولاء التنظيمي	2457,083	3	819,028	4,139	0.007	0.050
الخطأ	الرضا الوظيفي	116853,994	237	493,055			
	الولاء التنظيمي	46902,104	237	197,899			
المجموع	الرضا الوظيفي	6154078,000	241				
	الولاء التنظيمي	1955829,000	241				
المجموع المصحح	الرضا الوظيفي	121943,627	240				
	الولاء التنظيمي	49359,187	240				

a. R deux = ,042 (R deux ajusté = ,030)

b. R deux = ,050 (R deux ajusté = ,038)

إذا حصلت على نتيجة مهمة من اختبار الدلالة متعدد المتغيرات فإن ذلك سيسمح لنا بالبحث و الدراسة بشكل أكثر بكل متغير من المتغيرات التابعة هل هناك اختلاف بين مستويات الفئات الأقدمية (1-5)،(6-10)،(11-30) في جميع المتغيرات التابعة أم في بعضها فقط. يتم عرض هذه المعلومات في مربع المخرجات المتعلق باختبار تأثير بين الأفراد و لأننا ننظر هنا إلى عدد من التحليلات المنفصلة عن بعضها البعض فإنه من المفروض أن نقوم بضبط مستوى ألفا أعلى لتقليل احتمالات حدوث خطأ من نوع الأول و أكثر الطرق شيوعا للقيام بهذا التطبيق ما يعرف باسم التعديل بنفيروني و في أبسط أشكال هذا التعديل يتم قسمة ألفا الأصلي الذي يبلغ 0.05 على عدد التحليلات التي ننوي القيام بها و في هذه الحالة لدينا ثلاثة متغيرات التي يجب دراستها و لهذا سنقوم بقسمة 0.05 على 3 مما يعطينا قيمة 0.17 و لن تتمكن من اعتبار النتائج ذات دلالة إلا إذا كانت قيمة الاحتمالية أقل من 0.17 .

الدلالة:

في الجدول اختبار تأثيرات بين الأفراد ننظر إلى الصف الثالث الذي يبين وضعية متغير الأقدمية هنا سنجد كل متغير من متغيرات التابعة و معه قيمة ف و درجة الحرية و مستوى الدلالة أحادية المتغير المرفقة به و يتم تفسير هذه المتغيرات بما يلي حيث بلغت قيمة ف بالنسبة لتأثير الأقدمية على الرضا الوظيفي 3.44 مستوى دلالة 0.01 و هي تساوي القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي هناك فروق في هذا الصدد أم بالنسبة لتأثير الأقدمية على الولاء التنظيمي فقد بلغت 4.13 بمستوى دلالة 0.00 و هي أقل من القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي هناك فروق في هذا الصدد .

تقديم نتائج الدراسة بالتحليل المتعدد :

من خلال ما سبق ذكره بعد إجراء التحليل التباين متعدد المتغيرات أحادي الاتجاه بين مجموعات لدراسة الاختلافات بين مجموعات الصنف فيما يتعلق بالرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي فإننا نحكم على الفرضية التي ترى بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الأقدمية في مؤسسة العمل تحققت و بالتالي نقبل الفرضية البديلة و نرفض الفرضية الصفرية التي ترى بعدم وجود فروق في المتغيرين التابعين السالفين الذكر يعزى متغير المستقل الأقدمية و هذا القبول يكون بنسبة 99% كدرجة ثقة و 1% كدرجة شك .

سادسا-الفرضية الجزئية الخامسة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير المادة المدرسة

1-جدول رقم (35) العوامل المشتركة بين المجموعات للفرضية الجزئية الخامسة :

الرمز	عدد أفراد عينة الدراسة	مادة التدريس
1	38	الرياضيات
2	28	علوم
3	23	فيزياء
4	55	اللغة العربية
5	34	اللغة فرنسية
6	7	إعلام آلي
7	22	اللغة الإنجليزية
8	13	التربية البدنية
9	18	الاجتماعيات
10	3	الرسم
	241	المجموع

المصدر برنامج spss

2-جدول رقم (36) العوامل خاص بالإحصاء الوصفي للفرضية الجزئية الخامسة:

المتغير	مادة التدريس	العدد	المتوسط الحسابي	مربع الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	الرياضيات	38	159,5789	19,06125
	علوم طبيعية	28	159,8929	20,15925
	الفيزياء	23	156,4348	22,14175
	اللغة العربية	55	159,1091	23,41942
	اللغة فرنسية	34	152,4706	24,58410
	الإعلام الآلي	7	150,5714	27,12844
	اللغة الانجليزية	22	160,5455	19,06125
	التربية البدنية	13	154,0000	23,69951
	الاجتماعيات	18	164,3333	25.18636
	الرسم	3	169,3333	21.00794
	المجموع	241	158,2075	22.45104
	الولاء التنظيمي	الرياضيات	38	90,2368
علوم طبيعية		28	90.000	12,51961
الفيزياء		23	89.000	13,31779
اللغة العربية		55	88,8182	15,49085
اللغة فرنسية		34	84.000	14,13356
الإعلام الآلي		7	87,7143	15,86100
اللغة الانجليزية		22	89,9091	15,35891
التربية البدنية		13	87,3077	14,99658
الاجتماعيات		18	94.3333	16,05505
الرسم		3	91.0000	19,15724
المجموع		241	88,9419	14,34097

المصدر برنامج spss

من خلال هذا الجدول نتحقق من أن المعلومات صحيحة وعلى وجه الخوص نتحقق من أن قيم n تتماشى عينة الدراسة قيم n التي تبلغ 241 فرد مقسمة بين مستويات المادة المدرسة الرياضيات، علوم، فيزياء، عربية، فرنسية، انجليزية اعلام آلي، رسم، موسيقى في المتغير التابع الرضا الوظيفي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الفئة الرياضيات في هذه المجموعة 38 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 19,06125 وبمتوسط حسابي 159,5789 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة علوم فقد بلغ عددهم 28 بانحراف معياري

20,15925 و بمتوسط حسابي 159,8929 وبالنسبة لذوي الفئة فيزياء فقد كان عددهم 23 و بانحراف معياري 22,14175 و بمتوسط حسابي ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة عربية فقد بلغ عددهم 55 بانحراف معياري 23,41942 و بمتوسط حسابي 159,1091 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة فرنسية فقد بلغ عددهم 34 بانحراف معياري 24,58410 و بمتوسط حسابي 152,4706 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة انجليزية فقد بلغ عددهم 22 بانحراف معياري 19,06125 و بمتوسط حسابي 160,5455 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة إعلام آلي فقد بلغ عددهم 7 بانحراف معياري 27,12844 و بمتوسط حسابي 150,5714 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة رسم فقد بلغ عددهم 3 بانحراف معياري 21.00794 و بمتوسط حسابي 169,3333 ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة التربية البدنية فقد بلغ عددهم 13 بانحراف معياري 23,69951 و بمتوسط حسابي 154,0000 ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة الاجتماعيات بقد بلغ عددهم 18 بانحراف معياري 25.18636 و بمتوسط حسابي 164,3333 ، التالي قيم المتعامل معها متجانسة.

أما بالنسبة الولاء التنظيمي حيث بلغ عدد أفراد العينة من الفئة الرياضيات في هذه المجموعة 38 فرد و بالانحراف المعياري بلغ 12,59437 و بمتوسط حسابي 90,2368 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة علوم فقد بلغ عددهم 28 بانحراف معياري 12,51961 و بمتوسط حسابي 90.000 ، وبالنسبة لذوي الفئة فيزياء فقد كان عددهم 23 و بانحراف معياري 13,31779 ، و بمتوسط حسابي 89.000 ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة عربية فقد بلغ عددهم 55 بانحراف معياري 15,49085 و بمتوسط حسابي 88,8182 ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة فرنسية فقد بلغ عددهم 34 بانحراف معياري 14,13356 و بمتوسط حسابي 84.000 ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة انجليزية فقد بلغ عددهم 22 بانحراف معياري 15,86100 و بمتوسط حسابي 89,9091 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة إعلام آلي فقد بلغ عددهم 7 بانحراف معياري 15,86100 و بمتوسط حسابي 87,7143 أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة رسم فقد بلغ عددهم 3 بانحراف معياري 19,15724 و بمتوسط حسابي 91.0000 ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة التربية البدنية فقد بلغ عددهم 13 بانحراف معياري 14,99658 و بمتوسط حسابي 87,3077 ، أما بالنسبة لمجموعة ذوي الفئة الاجتماعيات بقد بلغ عددهم 18 بانحراف معياري 16,05505 و بمتوسط حسابي 94.3333 بالتالي قيم المتعامل معها متجانسة.

3- جدول رقم (37) للفرضية الجزئية الخامسة إختبار **box .s**

الدلالة	درجة الحرية 2	درجة الحرية 1	قيمة D	M de Box
0.785	1890,395	27	0.778	23.231

المصدر برنامج **spss**

هذا الجدول يبين لنا بما إذا كانت البيانات لا تلتزم بفرضية تجانس مصفوفة التباين التباين المصاحب فإذا كانت القيمة المعنوية أكبر من 0.01 عندئذ نقول أننا لم نخالف الفرضية و في هذه الفرضية فإن قيمة المعنوية أكبر من 0.01 حيث بلغت 0.78 أي ليس هناك تجانس .

4-جدول رقم (38)الاختبارات المتعددة للفرضية الجزئية الخامسة :

معامل آيتا مربع	الدلالة الإحصائية	الخطأ مقابل درجة الحرية	درجة الحرية للفرضية	D	القيمة	Effet
						Ordonnée à l'origine
0.963	0.000	230	2.00	3018,937 ^b	0.963	Trace de Pillai
0.963	0.000	230	2.00	3018,937 ^b	0.037	Lambda de Wilks
0.963	0.000	230	2.00	3018,937 ^b	26.252	Trace de Hotelling
0.963	0.000	230	2.00	3018,937 ^b	26.252	Plus grande racine de Roy
						مادة التدريس
0.029	0.731	462	18.000	0.774	0.059	Trace de Pillai
0.029	0.735	460	18.000	0.771 ^b	0.942	Lambda de Wilks
0.029	0.738	458	18.000	0.768	0.060	Trace de Hotelling
0.034	0.513	231	9.000	0.915 ^c	0,053	Plus grande racine de Roy

المصدر برنامج **spss**

هذه المجموعة من الاختبارات الدلالة ستحدد ما إذا كانت هناك اختلافات مهمة وذات دلالة بين المجموعات في تجميع خطي من المتغيرات التابعة وهناك عدد من الاحصاءات التي يمكننا الاختيار من بينها ويلكس لامدا الذي من خلاله نحكم على أن هناك فروق داخل المجموعات الخاضعة للدراسة حيث بلغت قيمة لامدا ويلكس 0.94 و بدلالة أكبر من 0.01.

5-جدول رقم (39) اختبار ليفين للفرضية الجزئية الخامسة :

المتغير	قيمة D	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	Sig الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	0.397	9	231	0.936
الولاء التنظيمي	0.545	9	231	0.840

من المصدر برنامج spss

خلال الجدول يتضح أننا لم يمكن الاعتماد على الفرضية التي ترى بأن ليس هناك تجانس بين المجموعات في المتغيرين الرضا الوظيفي ،حيث بلغت القيمة 0.39 و بدلالة 0.93 و هي أكبر من 0.01 و كذا بالنسبة للمتغير الولاء التنظيمي حيث بلغت القيمة 0.54 بدلالة 0.84 و هي أكبر من 0.01 ولهذا يمكننا الافتراض بوجود تباينات متساوية.

6-جدول رقم (40) اختبار التأثيرات بين الأفراد للفرضية الجزئية الخامسة:

المصدر	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات من نوع الثالث	درجة الحرية	متوسط مربع	قيمة تحليل التباين المتعدد D	الدلالة SIG	معامل ايثا مربع
النموذج	الرضا الوظيفي	3192,381 ^a	9	354.709	0.690	0.718	0.026
المصحح	الولاء التنظيمي	1528,120 ^b	9	169.791	0.820	0.598	0.031
الترتيب الأصلي	الرضا الوظيفي	3117160,820	1	3117160,820	6063,635	0.000	0.963
	الولاء التنظيمي	986383,466	1	986383,466	4763,736	0.000	0.954
مادة التدريس	الرضا الوظيفي	3192,381	9	354,709	0.690	0.718	0.026
	الولاء التنظيمي	1528,120	9	169,791	0.820	0.598	0.031
الخطأ	الرضا الوظيفي	118751,245	231	514,075			
	الولاء التنظيمي	47831,066	231	207,061			
المجموع	الرضا الوظيفي	6154078,000	241				
	الولاء التنظيمي	1955829,000	241				
المجموع المصحح	الرضا الوظيفي	121943,627	240				
	الولاء التنظيمي	49359,187	240				

a. R deux = ,026 (R deux ajusté = -,012)

b. R deux = ,031 (R deux ajusté = -,007)

إذا حصلت على نتيجة مهمة من اختبار الدلالة متعدد المتغيرات فإن ذلك سيسمح لنا بالبحث و الدراسة

بشكل أكثر بكل متغير من المتغيرات التابعة هل هناك اختلاف بين مستويات الفئات المادة المدرسة

الرياضيات، علوم، فيزياء، عربية، فرنسية، انجليزية، اعلام آلي، رسم، تربية بدنية، اجتماعيات، في جميع المتغيرات التابعة أم في بعضها فقط؛ يتم عرض هذه المعلومات في مربع المخرجات المتعلق باختبار تأثير بين الأفراد و لأننا ننظر هنا إلى عدد من التحليلات المنفصلة عن بعضها البعض فإنه من المفروض أن نقوم بضبط مستوى ألفا أعلى لتقليل احتمالات حدوث خطأ من نوع الأول و أكثر الطرق شيوعا للقيام بهذا التطبيق ما يعرف باسم التعديل بنفيروني و في أبسط أشكال هذا التعديل يتم قسمة ألفا الأصلي الذي يبلغ 0.05 على عدد التحليلات التي ننوي القيام بها و في هذه الحالة لدينا ثلاثة متغيرات التي يجب دراستها و لهذا سنقوم بقسمة 0.05 على 3 مما يعطينا قيمة 0.17 و لن نتمكن من اعتبار النتائج ذات دلالة إلا إذا كانت قيمة الاحتمالية أقل من 0.17 .

الدلالة:

في الجدول اختبار تأثيرات بين الأفراد ننظر إلى الصف الثالث الذي يبين و ضعية متغير المادة المدرسة هنا سنجد كل متغير من متغيرات التابعة و معه قيمة ف و درجة الحرية و مستوى الدلالة أحادية المتغير المرفقة به و يتم تفسير هذه المتغيرات بما يلي حيث بلغت قيمة ف بالنسبة لتأثير المادة المدرسة على الرضا الوظيفي 0.69 مستوى دلالة 0.71 و هي أكبر القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي هناك فروق في هذا الصدد أم بالنسبة لتأثير المادة المدرسة على الولاء التنظيمي فقد بلغت 0.82 بمستوى دلالة 0.59 و هي أكبر من القيمة المعنوية 0.01 وبالتالي ليس هناك فروق في هذا الصدد

تقديم نتائج الدراسة بالتحليل المتعدد

من خلال ما سبق ذكره بعد إجراء التحليل التباين متعدد المتغيرات أحادي الاتجاه بين مجموعات لدراسة الاختلافات بين مجموعات المادة المدرسة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي فإننا نحكم على الفرضية التي ترى بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير المادة المدرسة لم تتحقق و بالتالي نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرضية الصفرية التي ترى بعدم وجود فروق في المتغيرين التابعين السالفين الذكر يعزى متغير المستقل المادة المدرسة و هذا الرفض يكون بنسبة 99% كدرجة ثقة و 1% كدرجة شك .

ثانيا -تفسير نتائج فرضيات الدراسة

1-الفرضية العامة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي

كانت نتائج الفرضية العامة أنه توجد علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بلغت شدة العلاقة 0.88 بدلالة 0.01 نسبة 88% حيث أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد الولاء التنظيمي أي أنه حتى يكون الأستاذ له ولاء تنظيمي لمنظمة العمل (المؤسسة التربوية) لا بد أن يكون له رضا بالمنظمة التي يعمل فيها .

ويمكن أن يعزى المستوى المرتفع للعلاقة بين الرضا الوظيفي و للولاء التنظيمي لما تقدمه المؤسسة التربوية لأفراد عينة الدراسة من التقدير والاحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوس وبين المرؤوسين أنفسهم ، احترام الآراء والأفكار حسن الإنصات للانشغالات والمشاكل الخاصة ، محاولة تدليل الصعاب التي يمكن أن تعترضهم خلال العملية التربوية .

يؤكد الكثير من أفراد عينة الدراسة ومديرو المؤسسات التربوية أنه إذا تحقق الرضا الوظيفي يتحقق الولاء التنظيمي خاصة في المؤسسة التربوية التي تلعب دور العائلة الثانية للأستاذ حيث يقضي فيها معظم وقته ، وهذا ما تم اكتشافه خلال الدراسة الميدانية من خلال المقابلة المباشرة والملاحظة .

كما يؤكد ستيترز Steers في النموذج المفسر أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل تتفاعل معا كمدخلات ويكون ميل الفرد للاندماج بمنظمتهم ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافه وقيمها ، وقبول هذه الأهداف والقيم ، ورغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد لها مما ينتج عنه رغبة قوية للفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه ، وانخفاض نسبة غيابه ،وبدل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه .

كما توصل حويحي في دراسته الى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار في العمل وكل من ظروف العمل (ظروف العمل ،الاستقرار الوظيفي ،الرؤساء والمرؤوسين ، الراتب والحوافز ،توقعات الفرد، قيمة الإنجاز والعدالة) . (حويحي 2008 ص

(XL

وتوصل Romzek في دراسته الى أن الموظف صاحب الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العائلي (Romzek1989p652)

كما أن معظم الدراسات السابقة عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تؤكد أن هناك ارتباط وعلاقة وطيدة بينهما ، فالكثير من الباحثين يؤكدون على العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ،الاتجاه الإيجابي نحو العمل يولد الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات المهنية والإنسانية ،

ظروف العمل تؤثر نفسيا ومهنيا في ارتفاع أو انخفاض مستويات الرضا ومن تم الولاء التنظيمي لدى الموظف ، فزيادة الرضا الوظيفي يزداد الولاء التنظيمي . (عويضة 2008 ص 37)

يشير **فلمبان** إن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي 3.52 وانحراف معياري 0.52 ، ومستوى عال من الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي 3.67 وانحراف معياري 0.51. (فلمبان 2008 ص أ)

2-الفرضية الجزئية الأولى: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي

يعزى للمتغير الجنس

توصلت نتائج الدراسة للفرضية الجزئية الأولى الى عدم وجود فروق ذات دلالة بين الذكور والإناث في درجات الرضا والولاء لمنظمة العمل أي رفض الفرضية البديلة بنسبة 88% من خلال جدول رقم، أي أن بقدر ما لدى الأساتذة من نسبة ودرجات الرضا والولاء نجدها عند الأستاذات حيث تشير الدراسات أن هناك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال والمؤثرة على أداء العمل وعدم وجود اختلافات أساسية في إنتاجية العمل بين الرجال والنساء وبنفس الأسلوب، فإنه لا توجد دلائل تشير الى أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل. (العطية 2003 ص 49)

كما توصل **عويضة** الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي تعزى لمتغير -الجنس. (عويضة، 2008 ص x)

كما توصلت **بن حفيظ** في دراستها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى الى متغير الجنس (بن حفيظ، 2013، ص ج)

كما توصل **حويحي** الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس) (حويحي 2008 ص XL)

3-الفرضية الجزئية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي

يعزى للمتغير المؤهل العلمي

توصلت نتائج الدراسة للفرضية الجزئية الثانية حسب الجدول رقم الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي رفض الفرضية البديلة بنسبة 99% ،أي العلاقة والفروق بين المتغيرين لا تأثر بالمؤهل العلمي للأستاذ مهما بلغت درجاته العلمية .

يشير **جرنبرج وبارون** بأن التعلم هو التغيير الدائم نسبيا في السلوك الناتج عن الخبرة ، وليس من المدهش أن ترى له كلما زاد اهتمام الشركة بنشر التعليم بين العاملين زادت انتاجيتهم (رفاعي ،بسيوني 2004ص104)

أي أن المؤهل العلمي للأستاذ يعتبر سببا في تطور ونمو الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ، أي أنه يعزز الرابط بينهما ليصبح الأستاذ لديه انتماء وظيفي تام ورضا عن منظمة العمل .

من خلال الدراسة الاستطلاعية الميدانية تبين أن الأستاذ مهما كان مؤهله العلمي يؤكد أن الرضا الوظيفي في المؤسسة التربوية والولاء التنظيمي لها لا يختلف من أستاذ الى آخر، في حالة توفر شروط العمل الجيدة و المشاركة البيداغوجية وتحققت بينهم العدالة الإدارية ووجدت بيئة لتطور الذاتي ولاستغلال المستوى العلمي الذي يتمتع به هذا الاستاذ لتدليل الصعاب التربوية والإدارية في المؤسسة التربوية ذات التسيير التشاركي وهذا ما يؤكد مسيروها.

توصل **حويحي** الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (المؤهل العلمي) (حويحي 2008 ص XL)

توصلت **بن حفيظ** الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزل الى المؤهل العلمي (بن حفيظ 2013 ص ج)

كما توصلت **عويضة** الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي تعزى لمتغير -، المؤهل العلمي.(عويضة، 2008 ص X) ،أي أن المؤهل العلمي ليس له دور في خلق الفروق .

4-الفرضية الجزئية الثالثة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الصنف
توصلت نتائج الدراسة للفرضية الجزئية الثالثة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى لمتغير الصنف ،اي أن العلاقة والفروق بين المتغيرين لا تأثر بالصنف أو ما يسمى الرتبة الوظيفية للأستاذ .

2-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (الجنس ،العمر ،الحالة

الاجتماعية ، عدد أفراد الأسرة ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، الراتب ، الدرجة الوظيفية وطبيعة الوظيفة) (حويحي 2008 ص XL)

كما توصل عويضة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي . (عويضة، 2008 ص X)

5-الفرضية الجزئية الرابعة : هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الأقدمية في مؤسسة العمل

توصلت نتائج الدراسة للفرضية الجزئية الرابعة المبينة في الجداول الإحصائية الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى لمتغير الأقدمية في مؤسسة العمل أي أنه تم قبول الفرضية البديلة بنسبة 99% ، أي أن العلاقة والفروق بين المتغيرين تتأثر بالأقدمية في مؤسسة العمل للأستاذ .

هذه النتائج تؤكد على أن العلاقات بين أفراد المنظمة تنمو شيء فشيء لتصبح قوية بينهم ، وهذا ما يساعد في نمو العلاقة بين الفرد ووظيفته يصبح أكثر تمكنا من العملية التعليمية بحكم الممارسة وتواجد فريق عمل متكاتف يدلل الصعاب في التخصص أو غيره من خلال الندوات والجلسات التنسيقية ، وهذا ما يولد الألفة بين الفرد ومنظمتهم وعدم الرغبة في مغادرة مؤسسة العمل ، كل هذه العوامل مع بعضها البعض تولد رضا وظيفي وولاء تنظيمي .

وفي هذا الشأن يشير محيسن الى أن الأقدمية في العمل تولد لدى العامل أو الموظف الانتماء للوظيفة والارتباط بها ، حيث أن الكثير من الدراسات توصلت الى وجود علاقة طردية بين سنوات الخدمة والرضا الوظيفي وهذا راجع الى أن الفرد يصبح أكثر تمكنا من وظيفته ، وأخرى ارجعته زيادة الاجرة التي يتقاضاها العامل . (محيسن 2004 ص 58)

يشير عماد في كتابه الى الآثار السلبية لدوران العمل هو اسهامه في خفض الروح المعنوية للعاملين الباقين في المنظمة ، وقد سعت الإدارة اليابانية من أجل القضاء على هذه الظاهرة من خلال توفير مناصب عمل ثابتة لموظفيها مما خلق استقرار اليد العاملة وهذا ما انعكس ايجابا على الإنتاجية وقوة العمل وهذا ما عزز الولاء ورفع الروح المعنوية . (كرشود 1995 ص 172)

كما أن دوران العمل أو ما يسمى بالدوران الوظيفي Employee turnover الذي يعني انتقال المورد البشري للعمل في المنظمة أو الخروج منها ، اجباريا أو اختياريا حيث أن المنظمات التي يتغير موظفيها باستمرار توصف بانها ذات معدل دوران عال (الغفار 2008 ص 3) ما نستنتج أن دوران العمل له تأثير

كبير على الأغلب في عدم الرضا الوظيفي للموظف وولاءه التنظيمي وهذا ما يتوافق مع توصلت اليه الباحثة من نتائج .

2-وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات العمر ومدة الخدمة في الجامعة والكلية .(خليفات ،الملاحمة 2006 ص 290)

6-الفرضية الجزئية الخامسة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير المادة المدرسة

توصلت نتائج الدراسة للفرضية الجزئية الخامسة الواضحة في الجداول الإحصائية الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى لمتغير المادة المدرسة أي أنه تم رفض الفرضية البديلة بنسبة 99% ،اي العلاقة والفروق بين المتغيرين لا تأثر بالمادة المدرسة للأستاذ بحكم الانتماء الوظيفي والعمل الميداني في قطاع التربية والتعليم يلاحظ أن المادة التي يدرسها الموظف باختلاف مميزات المادة ومتطلباتها وصعوباتها وطرق تدريسها وأدائها من موظف الى استاذ الى آخر ليس لها أي تأثير على وجود الفروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل تعزى لمتغيرات شخصية (طبيعة الوظيفة) (حويحي 2008 ص XL)

ما توصل اليه الباحث حويحي يدعم نتائج الفرضية التي توصلت اليه الباحثة أن المادة المدرسة ليس لها أي تأثير في مدى رضا الموظف بوظيفته ومدى ولاءه .

كما توصلت اليه عبادو لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف التخصص.(عبادو 2015 ص49).

الخلاصة :

- 1- كانت نتائج الدراسة الميدانية بعد مجموعة من الإحصائيات باستخدام برنامج spss للعلوم الاجتماعية كمالى 1-توجد علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي .
- 2- حتى يتحقق الولاء التنظيمي لابد على الأغلب وفي حدود الدراسة ان يتحقق الرضا الوظيفي .
- 3-أقدمية العمل في المؤسسة التربوية تعتبر سبب في ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما .
- 4-كل من المتغيرات المستقلة الآتية: الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة الوظيفية، مادة التدريس ، ليس لها أي علاقة في بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي
- 5- من خلال الدراسة الميدانية يستطيع مديروا المؤسسات التربوية تطوير الولاء التنظيمي الى عقد نفسي اذا دربوا على ذلك .

الاقتراحات

الاقتراحات :

- 1- تطوير البحوث والدراسات حول الولاء التنظيمي للمؤسسة التربوية الى عقد نفسي يعقده الأستاذ مع المؤسسة التربوية
- 2- تدريب مديرو المؤسسات التربوية خلال فترات تكوينهم لجعلهم قادرين على تغيير وتحويل الانتماء الوظيفي للأستاذ من مجرد مصدر رزق الى مصدر من مصادر الحياة والديمومة إذ تصبح الرسالة النبيلة للأستاذ جزء منه .
- 3-الإستعانة بمختصي علم النفس العمل والتنظيم قصد النهوض بالمؤسسة التربوية لما هو أفضل وللحفاظة على الأستاذ .
- 4-إجراء بحوث معمقة ودراسات علمية نفسية تصب في مجال التربية .

ما تقدمه الدراسة :

نتائج هذه الدراسة توصلت الى أن العمل في نفس التربية لمدة زمنية طويلة وهذا مايسمى بالأقدمية في مؤسسة العمل يولد علاقات إجتماعية متينة بين عناصر الجماعة التربوية ، والتي تولد الضا الوظيفي ومن تم الولاء التنظيمي .

يتوجب العمل على استقرار الجماعة التربوية داخل منظمة العمل لأنه يعتبر عامل هام جدا في نجاح وتطور منظمة العمل .

قائمة المراجع

المصدر

القرآن الكريم

01:قائمة المراجع العربية:

1-1:الكتب

1. -حمود خضير كاظم (2002)،السلوك التنظيمي ،دار صفاء للنشر والتوزيع ،ط1،عمان .
2. -عبد الرحمن العيسوي (2000) ،مناهج البحث في علم النفس ،الدار الجامعية ،دط، الاسكندرية .
3. -العطية ماجدة (2003)،سلوك المنظمة –سلوك الفرد والجماعة –ط1،عمان ،دار الشروق للنشر والتوزيع .
4. -أحمد الغفار(2008)، معدل دوران العمالة صحيفة الثورة ،مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر ،العدد13691 .
5. -اشرف محمد عبد الغني (2001)،علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته ،المكتب الجامعي الحديث الأزرا ربطة ،دط، الاسكندرية.
6. -الشيخ كامل محمد عويضة (1996)،علم النفس الصناعي ،دار الكتب العلمية ،بيروت ،لبنان ،ط1.
7. -المغربي كامل (1995)،السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ،ط2 ،عمان.
8. -جودة بني جابر(2004) ،علم النفس الاجتماعي ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،ط1،عمان .
9. -جيراند جرينبرج ،روبرت بارون (2004)،إدارة السلوك في المنظمات ،تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسيوني ،دار المريخ للنشر ،دط، الرياض .
10. -حريم حسين (2004)،السلوك التنظيمي –سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع ،دط، عمان.
11. -سلطان محمد سعيد(2004) ،السلوك التنظيمي ،دار الجامعة الجديدة الإسكندرية .
12. -سلطان محمد سعيد أنور(2004)، السلوك الانساني في المنظمات ،دار الجامعة الجديدة ،دط ،مصر .
13. -صالح الحسن العامري وآخرون (2007) ،الإدارة والأعمال ،دار وائل للنشر والتوزيع ،دط ،الأردن.
14. -رفعت عبد الحليم الفاعوري ومجموعة خبراء(2004)،التنظيم الإداري في الأجهزة الحكومية وأثره على الرضا والولاء الوظيفي-بحوث محكمة منتقاة-منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،دط.
15. -صلاح الدين النعيمي(2008) ،الإدارة ،دار البارودي العلمية للنشر ،دط،الأردن.
16. -صلاح محمد محسن العامري (2007)،الإدارة والأعمال ،دار وائل للنشر والتوزيع ،دط.

قائمة المراجع

17. - طارق السويدان ،محمد العدوانى(2003) -خماسية الولاء ،كيف تحفز وتبنى ولاء العاملين - دار ابن حرم للطباعة والنشر -بيروت ط1 .
18. -عاطف زاهر عبد الرحيم (2010)-الهيكل التنظيمي للمنظمة الهندرة ،ط1 ،دار الراية -عمان .
19. عبد الباقي محمد صلاح الدين (2001) ،السلوك التنظيمي، الدار الجامعية ،دط، الاسكندرية .
20. -عبد الغفار حنفي (1999)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد ،الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت .
21. -علي عربي وآخرون(2007) ،تنمية الموارد البشرية ،دار الفجر للنشر والتوزيع ،د-ط،مصر .
22. -عماد الطيب كرشود(1995) ،علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ،منشورات جامعة قاريونس ،بنغازي ،دط.
23. -فايزة محمد رجب بهنسي (2011)،الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية ،دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية ،ط1.
24. -كريم ناصر علي ،أحمد محمد مخلف الدليمي(2009) ،دار وائل للنشر والتوزيع ط1.
25. -محسن علي الكتبي (2005)-السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق -المكتبة الأكاديمية - د،ط- مصر .
26. -محمد أحمد سليمان ،سوسن عبد الفتاح وهب (2011) -الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي قيم وأخلاقيات الأعمال-زمزم ناشرون وموزعون ،الأردن، ط1 .
27. -منال أحمد البارودي (2015)، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ط1 المجموعة العربية التدريب والنشر ،القاهرة .
28. -وليد حكيم عازي،(2011) دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي الدار الجامعية دط ،الاسكندرية .

2-1:الرسائل الجامعية

1. - إيناس فؤاد نووي فلمبان(2008) ،الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
2. -إيهاب أحمد عويضة (2008) أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية ،رسالة الماجستير في إدارة الأعمال محافظة غزة.
3. -برياج محمد الأمين -موساوي يحي (2016)، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية ،ماستر علوم التسيير ،جامعة مغنية ،تلمسان ،الجزائر.
4. -راشد شيب العجمي (1998)،الولاء التنظيمي والرضا عن العمل مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص في دولة الكويت .
5. -شافية بن حفيظ (2013)،علاقة النمط القيادي حسب نظرية "هيرسي وبلانشارد" بالولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، ورقلة ،الجزائر .

قائمة المراجع

6. - عبد الفتاح صالح خليفات ومنى خلف الملاحمة (2006)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية، الأردن .
7. -عكيشي نور الهدى (2014)،المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، رسالة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ،جامعة الوادي ،الجزائر .
8. -قاسم حاجم صاحب (2012)، اثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين ،متطلبات نيل شهادة البكالوريوس ، جامعة بابل ،العراق .
9. -ماهر علي الصالح سالم (2015)،الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار ،رسالة ماجستير في التربية المقارنة والإدارة التربوية ،جامعة دمشق .
10. -محمود شهيرة(2001) ،الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي ،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية ،كلية الدراسات العليا ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية .
11. -محيسن وجدي(2004) ،مدى رضا الموظفين العاملين في مؤسسات وكالة الغوث في قطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز ،رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية ،غزة ،فلسطين.
12. -مروان أحمد حويحي (2008) ،أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل ،رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية -غزة –
13. -مزوار منوبة(2013) ،اثر الحوافز على الولاء التنظيمي ،دراسة حالة عينة من المؤسسات العمومية ، رسالة ماجستير في جامعة بومرداس- الجزائر -.
14. -منى رسول سلمان(2011) ،الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقتهم بأدائهم الوظيفي، الرصافة الثالثة -بغداد-
- 15-نور الدين شنوفي(2005)، تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاقتصادية ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر.

02 :المراجع باللغة الأجنبية :

1. -Strees(1977),RM.Antecedent and Qutcomes of organizational Commitment. Administrative Science Quarterly.
2. -Stump ,S and,Hartman (1984),E ,Individual Explortation to Organizational Commitment or Withdrwal,Academy of Mangement journal .
3. - Larson et 3.Fukami(1984) ,Relationship between worker Behavior and commitment to the Organization and Union,Proceeding of the Academy of Mangement.

03- المواقع الإلكترونية

-www.mobt3ath.com

-www.manaraa.com

04 المجلات

1-الفهداوي فهمي خليفة صالح(2004) ،القطانة نشأت أحمد ،تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي :دراسة تنظيمية للدوائر المركزية في محافظة الجنوب الأردنية ،المجلة العربية للإدارة .

2-خديجة عبادو(2015) ،الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعات –دراسة ميدانية بجامعات(ورقة – غرداية-الوادي –بسكرة) مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ، العدد 18.

3-مجلة الملك عبد العزيز(1999)،الإقتصاد والإدارة م13،ع1 ص ص49-70

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة –

كلية العلوم الانسانية

أستاذي الفاضل وأستاذتي الفاضلة

في اطار الاعداد للحصول على شهادة الماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية للموسم الجامعي 2020/2019 يسرني أن أضع بين يديك هذا الاستبيان والذي أتمنى أن تتكرم بالإجابة على فقراته بكل عناية ودقة بوضع علامة x أمام ما يناسبك

أولا : البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

المؤهل العلمي : ثانوي ليسانس ماجستير دكتوراه

الصنف : أستاذ تعليم متوسط أستاذ تعليم متوسط رئيسي أستاذ تعليم متوسط مكون

الأقدمية في مكان العمل: 1-5 سنوات 6-10 سنوات 11-30 سنة

مادة التدريس:

ثانيا : أداة القياس

وفيها يتم وضع علامة x لما يناسبك كما في المثال :

الرقم	الفقرات	راض بدرجة عالية	راض الى حد ما	لا يعني الامر	غير راض الى حد ما	غير راض إطلاقا
01	تتمن مؤسستي الجهد المبذول	X				

الملاحق

الرقم	الفقرات	راض بدرجة عالية	راض الى حد ما	لا يعينيني الامر	غير راض الى حد ما	غير راض اطلاقا
أولا						
01	ظروف العمل و طبيعته					
	القيام بعملتي يحقق الشعور بالإنجاز					
02	أشعر بالاستقلالية في العمل					
03	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل					
04	عدد التلاميذ في الأقسام التي أدرسها مناسب					
05	عدد ساعات التدريس مناسبة					
ثانيا						
06	الراتب					
	يناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول					
07	يؤمن لي عملي راتبا جيدا					
08	أتقاضى راتبا مناسباً مقارنة بالموظفين الآخرين					
09	يغطي الراتب الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي					
10	يؤمن لي راتبي حياة جيدة					
ثالثا						
11	العلاقة مع الزملاء					
	يحرص الزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم					
12	يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة اليهم					
13	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام					
14	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم					
رابعا						
15	الحوافز					
	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز					
16	أشعر أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوفرة					
17	أحصل على الدعم اللازم لإجراء الدراسات					
18	توجد عدالة في الحصول على ترقية					
19	فرصة الترقية متاحة في عملي ومتوفرة					
20	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة					
خامسا						
21	العلاقة مع الرؤساء					
	تنسم علاقتي بالمدير بالتقدير والاحترام					
22	أشعر بعدالة المدير في العمل					
23	يتقدم المدير المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني					
24	تلقي شكاوي أعضاء هيئة التدريس الاهتمام اللازم من قبل الإدارة					
25	يتفهم المدير الظروف الفردية لأعضاء هيئة التدريس					
سادسا						
26	الولاء التنظيمي العاطفي					
	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها					
27	أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن مؤسستي التربوية مع الآخرين					
28	انظر الى المشكلات التي تواجهها مؤسستي على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية					
29	يصعب علي الالتحاق بمؤسسة جديدة ، والانتماء اليها كما هو الحال مع هذه المتوسطة					
30	أشعر بوجود جو أخوي في هذه المؤسسة					
31	أحس بارتباط عاطفي اتجاه المؤسسة التي أعمل بها					
32	لمؤسستي مكانة عالية في نفسي					
33	أشعر بولاء مستمر لهذه المؤسسة					
سابعاً						
	الولاء المستمر					

الملاحق

					أشعر بالخوف من ترك العمل في المؤسسة لصعوبة الحصول على عمل آخر	34
					سوف تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة	35
					إن بقائي في المؤسسة تابع من حاجتي للعمل فيها	36
					أشعر أن لدي خيارات محدودة لأن أفكر في ترك العمل	37
					يصعب الحصول على فرصة عمل أخرى مناسبة لي في مؤسسة أخرى	38
					تقدم لي مؤسستي مزايا لا تتوفر في مؤسسات أخرى	39
					الولاء التنظيمي المعياري	ثامنا
					أشعر بضرورة الالتزام والولاء التنظيمي للمؤسسة التي أعمل فيها	40
					الانتقال من مؤسسة الى أخرى عمل غير أخلاقي	41
					أشعر بالالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في المؤسسة	42
					أشعر أدبيا بضرورة الاستمرار في عملي حتى مع وجود عروض عمل أفضل في مكان آخر	43
					من الأفضل أن يقضي الأفراد حياتهم المهنية في المؤسسة نفسها	44

مفتاح التصحيح :

الجنس :

1 ذكر 2 انتى :

المؤهل العلمي :

1 :تأوي 2: ليسانس 3: ماجستير 4: دكتوراه

الصف :

1: أ ت م - 2: ات م ر - 3: ات م م

الأقدمية في مؤسسة العمل :

1(1-5 سنوات)-2(6-10) -3(11-30)

مادة التدريس :

1 :الرياضيات -2: العلوم -3:الفيزياء -4:اللغة العربية -5:اللغة الفرنسية -6:الإعلام الآلي -7:اللغة الانجليزية-8:التربية البدنية-9:الاجتماعيات -10: الرسم -11: التربية الموسيقية .

الفقرات :

5 :راض جدا -4:راض الى حد ما - 3: لا يعنيني الأمر -2:غير راض الى حد ما -1:غير راض إطلاقا .

الفقرات من 1-25 تقيس الرضا الوظيفي .

26-44 تقيس الولاء التنظيمي .

الملاحق

الفرضية العامة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي

Corrélations

		satisfaction au travail	loyauté organisationnelle
satisfaction au travail	Corrélation de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	241	241
loyauté organisationnelle	Corrélation de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	241	241

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الجزئية الأولى: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الجنس

[Ensemble de données1] C:\Users\ADMIN\Desktop\zoukh.sav

Facteurs inter-sujets العواما داخل المجموعات

		Etiquette de valeur تعريف القيم	N
sexe	1,00	Male ذكر	51
	2,00	Femelle أنثى	190

Statistiques descriptives

	Sexe الجنس	Moyenne المتوسط الحسابي	Ecart-type مربع الانحراف	N ن
satisfaction au travail الرضا الوظيفي	Male ذكر	154,1569	22,75994	51
	Femelle أنثى	159,2947	22,41757	190
	Total المجموع	158,2075	22,54104	241
loyauté organisationnelle الولاء التنظيمي	Male ذكر	86,4118	14,20166	51
	femelle أنثى	89,6211	14,33919	190
	Total	88,9419	14,34097	241

Test d'égalité des matrices de

covariance de Box^a

M de Box	2,827
القيمة D	,928
ddl1 درجة الحرية	3
ddl22 درجة الحرية	121115,387
Sig. مستوى دلالة.	,426

Teste l'hypothèse nulle selon laquelle les matrices de covariances observées des variables dépendantes sont égales sur l'ensemble des groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + sexe

الملاحق

Tests multivariés^a

Effet	Valeur القيمة	D	ddl de l'hypothèse الحرية للفرضية	Erreur dd الخطأ إمقابل درجة الحرية	Sig. الدلالة الإحصائية	
Ordonnée à l'origine	Trace de Pillai	,970	3888,996 ^b	2,000	238,000	,000
	Lambda de Wilks	,030	3888,996 ^b	2,000	238,000	,000
	Trace de Hotelling	32,681	3888,996 ^b	2,000	238,000	,000
	Plus grande racine de Roy	32,681	3888,996 ^b	2,000	238,000	,000
Sexe الجنس	Trace de Pillai	,009	1,092 ^b	2,000	238,000	,337
	Lambda de Wilks	,991	1,092 ^b	2,000	238,000	,337
	Trace de Hotelling	,009	1,092 ^b	2,000	238,000	,337
	Plus grande racine de Roy	,009	1,092 ^b	2,000	238,000	,337

a. Plan : Ordonnée à l'origine + sexe

b. Statistique exacte

Test d'égalité des variances des erreurs de Levene^a

	D	ddl11 درجة الحرية	ddl22 درجة الحرية	Sig. الدلالة
satisfaction au travail الرضا الوظيفي	,391	1	239	,532
loyauté organisationnelle الولاء التنظيمي	,251	1	239	,617

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + sexe

Tests des effets inter-sujets

Source المصدر	Variable dépendante المتغيرات التابعة	Somme des carrés de type III مجموع المربعات من نوع الثالث	Ddl درجة الحرية	Moyenne des carrés	قيمة تحليل التباين D المتعدد	Sig. الدلالة
Modèle corrigé النموذج المصحح	satisfaction au travail	1061,387 ^a	1	1061,387	2,099	,149
	loyauté organisationnelle	414,118 ^b	1	414,118	2,022	,156
Ordonnée à l'origine	satisfaction au travail	3950460,424	1	3950460,424	7810,577	,000
	loyauté organisationnelle	1245931,064	1	1245931,064	6083,913	,000
Sexe الجنس	satisfaction au travail	1061,387	1	1061,387	2,099	,149
	loyauté organisationnelle	414,118	1	414,118	2,022	,156
Erreur الخطأ	satisfaction au travail	120882,240	239	505,783		
	loyauté organisationnelle	48945,069	239	204,791		
Total المجموع	satisfaction au travail	6154078,000	241			
	loyauté organisationnelle	1955829,000	241			
Total corrigé	satisfaction au travail	121943,627	240			
	loyauté organisationnelle	49359,187	240			

a. R deux = ,009 (R deux ajusté = ,005)

b. R deux = ,008 (R deux ajusté = ,004)

الملاحق

الفرضية الجزئية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير المؤهل العلمي

Facteurs inter-sujets

		Etiquette de valeur	N
qualification scientifique	1,00	lycée	6
	2,00	licence	186
	3,00	majestir	46
	4,00	doctorat	3

Statistiques descriptives

	qualification scientifique	Moyenne	Ecart-type	N
satisfaction au travail	lycée	149,3333	16,76504	6
	licence	158,5376	23,38216	186
	majestir	157,5870	19,90597	46
	doctorat	165,0000	21,37756	3
	Total	158,2075	22,54104	241
loyauté organisationnelle	lycée	85,8333	12,10647	6
	licence	88,7097	14,68338	186
	majestir	89,8696	13,67985	46
	doctorat	95,3333	6,65833	3
	Total	88,9419	14,34097	241

Test d'égalité des matrices de covariance de Box^a

M de Box	14,127
D	1,252
ddl1	9
ddl2	321,382
Sig.	,262

Teste l'hypothèse nulle selon laquelle les matrices de covariances observées des variables dépendantes sont égales sur l'ensemble des groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + qualification

الملاحق

Tests multivariés^a

Effet		Valeur	D	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sig.	E
Ordonnée à l'origine	Trace de Pillai	,862	734,189 ^b	2,000	236,000	,000	
	Lambda de Wilks	,138	734,189 ^b	2,000	236,000	,000	
	Trace de Hotelling	6,222	734,189 ^b	2,000	236,000	,000	
	Plus grande racine de Roy	6,222	734,189 ^b	2,000	236,000	,000	
Qualification	Trace de Pillai	,019	,751	6,000	474,000	,609	
	Lambda de Wilks	,981	,749 ^b	6,000	472,000	,610	
	Trace de Hotelling	,019	,747	6,000	470,000	,612	
	Plus grande racine de Roy	,015	1,161 ^c	3,000	237,000	,325	

a. Plan : Ordonnée à l'origine + qualification

b. Statistique exacte

c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure pour le seuil de signification.

Test d'égalité des variances des erreurs de Levene^a

	D	ddl1	ddl2	Sig.
satisfaction au travail	,490	3	237	,690
loyauté organisationnelle	1,024	3	237	,383

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + qualification

Tests des effets inter-sujets

Source	Variable dépendante	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Modèle corrigé	satisfaction au travail	648,904 ^a	3	216,301	,423	,737
	loyauté organisationnelle	230,147 ^b	3	76,716	,370	,775
Ordonnée à l'origine	satisfaction au travail	754060,948	1	754060,948	1473,374	,000
	loyauté organisationnelle	245519,484	1	245519,484	1184,394	,000
Qualification	satisfaction au travail	648,904	3	216,301	,423	,737
	loyauté organisationnelle	230,147	3	76,716	,370	,775
Erreur	satisfaction au travail	121294,722	237	511,792		
	loyauté organisationnelle	49129,040	237	207,296		
Total	satisfaction au travail	6154078,000	241			
	loyauté organisationnelle	1955829,000	241			
Total corrigé	satisfaction au travail	121943,627	240			
	loyauté organisationnelle	49359,187	240			

a. R deux = ,005 (R deux ajusté = -,007)

b. R deux = ,005 (R deux ajusté = -,008)

الملاحق

الفرضية الجزئية الثالثة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الصنف

Facteurs inter-sujets

	Etiquette de valeur	N
catégorie	1,00 م.ت.أ	102
	2,00 ر.ت.أ	87
	3,00 م.ت.م	52

Statistiques descriptives

	catégorie	Moyenne	Ecart-type	N
satisfaction au travail	م.ت.أ	159,3039	22,23715	102
	ر.ت.أ	159,7931	22,50537	87
	م.ت.م	153,4038	22,96652	52
	Total	158,2075	22,54104	241
loyauté organisationnelle	م.ت.أ	90,4020	13,59838	102
	ر.ت.أ	89,1264	14,34687	87
	م.ت.م	85,7692	15,49018	52
	Total	88,9419	14,34097	241

Test d'égalité des matrices de

covariance de Box^a

M de Box	3,497
D	,575
ddl1	6
ddl2	361600,097
Sig.	,751

Teste l'hypothèse nulle selon laquelle les matrices de covariances observées des variables dépendantes sont égales sur l'ensemble des groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + classe

الملاحق

Tests multivariés^a

Effet	Valeur	D	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sig.	
Ordonnée à l'origine	Trace de Pillai	,979	5421,657 ^b	2,000	237,000	,000
	Lambda de Wilks	,021	5421,657 ^b	2,000	237,000	,000
	Trace de Hotelling	45,752	5421,657 ^b	2,000	237,000	,000
	Plus grande racine de Roy	45,752	5421,657 ^b	2,000	237,000	,000
classe	Trace de Pillai	,024	1,464	4,000	476,000	,212
	Lambda de Wilks	,976	1,458 ^b	4,000	474,000	,214
	Trace de Hotelling	,025	1,453	4,000	472,000	,216
	Plus grande racine de Roy	,016	1,858 ^c	2,000	238,000	,158

a. Plan : Ordonnée à l'origine + classe

b. Statistique exacte

c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure pour le seuil de signification.

Test d'égalité des variances des erreurs de Levene^a

	D	ddl1	ddl2	Sig.
satisfaction au travail	,021	2	238	,979
loyauté organisationnelle	1,906	2	238	,151

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + classe

Facteurs inter-sujets

	Etiquette de valeur	N
catégorie	1,00 مرتأ	102
	2,00 رتأ	87
	3,00 م.مرتأ	52

Statistiques descriptives

	catégorie	Moyenne	Ecart-type	N
satisfaction au travail	مرتأ	159,3039	22,23715	102
	رتأ	159,7931	22,50537	87
	م.مرتأ	153,4038	22,96652	52
	Total	158,2075	22,54104	241
loyauté organisationnelle	مرتأ	90,4020	13,59838	102
	رتأ	89,1264	14,34687	87
	م.مرتأ	85,7692	15,49018	52
	Total	88,9419	14,34097	241

الملاحق

Test d'égalité des matrices de covariance de Box^a

M de Box	3,497
D	,575
ddl1	6
ddl2	361600,097
Sig.	,751

Teste l'hypothèse nulle selon laquelle les matrices de covariances observées des variables dépendantes sont égales sur l'ensemble des groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + classe

الفرضية الجزئية الرابعة : هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير الأقدمية

Facteurs inter-sujets

	Etiquette de valeur	N
ancienneté au travail	1,00 de(1-5)	98
	2,00 de(6-10)	86
	3,00 de(11-30)	56
	5,00 5,00	1

Statistiques descriptives

	ancienneté au travail	Moyenne	Ecart-type	N
satisfaction au travail	de(1-5)	161,8776	21,21285	98
	de(6-10)	158,3488	24,26412	86
	de(11-30)	151,0357	20,52135	56
	5,00	188,0000	.	1
	Total	158,2075	22,54104	241
loyauté organisationnelle	de(1-5)	91,3061	12,88923	98
	de(6-10)	88,9186	14,82463	86
	de(11-30)	84,3571	14,83660	56
	5,00	116,0000	.	1

الملاحق

Total	88,9419	14,34097	241
-------	---------	----------	-----

Test d'égalité des matrices de

covariance de Box^a

M de Box	8,281
D	1,362
ddl1	6
ddl2	485446,408
Sig.	,226

Teste l'hypothèse nulle selon laquelle les matrices de covariances observées des variables dépendantes sont égales sur l'ensemble des groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + ancienneté

Tests multivariés^a

Effet	Valeur	D	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sig.	E
Ordonnée à l'origine	Trace de Pillai	,782	424,276 ^b	2,000	236,000	,000
	Lambda de Wilks	,218	424,276 ^b	2,000	236,000	,000
	Trace de Hotelling	3,596	424,276 ^b	2,000	236,000	,000
	Plus grande racine de Roy	3,596	424,276 ^b	2,000	236,000	,000
	Trace de Pillai	,054	2,193	6,000	474,000	,043
ancienneté	Lambda de Wilks	,946	2,206 ^b	6,000	472,000	,041
	Trace de Hotelling	,057	2,219	6,000	470,000	,040
	Plus grande racine de Roy	,053	4,151 ^c	3,000	237,000	,007

a. Plan : Ordonnée à l'origine + ancienneté

b. Statistique exacte

c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure pour le seuil de signification.

Test d'égalité des variances des erreurs de Levene^a

	D	ddl1	ddl2	Sig.
satisfaction au travail	1,490	3	237	,218
loyauté organisationnelle	2,188	3	237	,090

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + ancienneté

Tests des effets inter-sujets

Source	Variable dépendante	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
--------	---------------------	------------------------------	-----	--------------------	---	------

الملاحق

Modèle corrigé	satisfaction au travail	5089,632 ^a	3	1696,544	3,441	,018
	loyauté organisationnelle	2457,083 ^b	3	819,028	4,139	,007
Ordonnée à l'origine	satisfaction au travail	418035,071	1	418035,071	847,847	,000
	loyauté organisationnelle	139313,334	1	139313,334	703,961	,000
ancienneté	satisfaction au travail	5089,632	3	1696,544	3,441	,018
	loyauté organisationnelle	2457,083	3	819,028	4,139	,007
Erreur	satisfaction au travail	116853,994	237	493,055		
	loyauté organisationnelle	46902,104	237	197,899		
Total	satisfaction au travail	6154078,000	241			
	loyauté organisationnelle	1955829,000	241			
Total corrigé	satisfaction au travail	121943,627	240			
	loyauté organisationnelle	49359,187	240			

a. R deux = ,042 (R deux ajusté = ,030)

b. R deux = ,050 (R deux ajusté = ,038)

الفرضية الجزئية الخامسة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي يعزى للمتغير المادة
المدسة

Facteurs inter-sujets

	Etiquette de valeur	N	
la matière scolaire	1,00	mate	38
	2,00	science	28
	3,00	physique	23
	4,00	arabe	55
	5,00	france	34
	6,00	informatique	7
	7,00	english	22
	8,00	sport	13
	9,00	s. sociale	18
	10,00	dessiner	3

Statistiques descriptives

	la matière scolaire	Moyenne	Ecart-type	N
satisfaction au travail	mate	159,5789	19,06125	38
	science	159,8929	20,15925	28
	physique	156,4348	22,14175	23
	arabe	159,1091	23,41942	55
	france	152,4706	24,58410	34
	informatique	150,5714	27,12844	7
	english	160,5455	23,05837	22
	sport	154,0000	23,69951	13
	s. sociale	164,3333	25,18636	18

الملاحق

	dessiner	169,3333	21,00794	3
	Total	158,2075	22,54104	241
	mate	90,2368	12,59437	38
	science	90,0000	12,51961	28
	fisique	89,0000	13,31779	23
	arabe	88,8182	15,49085	55
	france	84,0000	14,13356	34
loyauté organisationnelle	informatique	87,7143	15,86100	7
	english	89,9091	15,35891	22
	sport	87,3077	14,99658	13
	s.sociale	94,3333	16,05505	18
	dessiner	91,0000	19,15724	3
	Total	88,9419	14,34097	241

Test d'égalité des matrices de covariance de Box^a

M de Box	23,231
D	,778
ddl1	27
ddl2	1890,395
Sig.	,785

Teste l'hypothèse nulle selon laquelle les matrices de covariances observées des variables dépendantes sont égales sur l'ensemble des groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + matière

Tests multivariés^a

Effet	Valeur	D	ddl de l'hypothèse	Erreur ddl	Sig.	
Ordonnée à l'origine	Trace de Pillai	,963	3018,937 ^b	2,000	230,000	,000
	Lambda de Wilks	,037	3018,937 ^b	2,000	230,000	,000
	Trace de Hotelling	26,252	3018,937 ^b	2,000	230,000	,000
	Plus grande racine de Roy	26,252	3018,937 ^b	2,000	230,000	,000
matière	Trace de Pillai	,059	,774	18,000	462,000	,731
	Lambda de Wilks	,942	,771 ^b	18,000	460,000	,735
	Trace de Hotelling	,060	,768	18,000	458,000	,738
	Plus grande racine de Roy	,036	,915 ^c	9,000	231,000	,513

a. Plan : Ordonnée à l'origine + matière

الملاحق

b. Statistique exacte

c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure pour le seuil de signification.

Test d'égalité des variances des erreurs de Levene^a

	D	ddl1	ddl2	Sig.
satisfaction au travail	,397	9	231	,936
loyauté organisationnelle	,545	9	231	,840

Teste l'hypothèse nulle que la variance des erreurs de la variable dépendante est égale sur les différents groupes.

a. Plan : Ordonnée à l'origine + matière

Tests des effets inter-sujets

Source	Variable dépendante	Somme des carrés de type III	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Modèle corrigé	satisfaction au travail	3192,381 ^a	9	354,709	,690	,718
	loyauté organisationnelle	1528,120 ^b	9	169,791	,820	,598
Ordonnée à l'origine	satisfaction au travail	3117160,820	1	3117160,820	6063,635	,000
	loyauté organisationnelle	986383,466	1	986383,466	4763,736	,000
Matière	satisfaction au travail	3192,381	9	354,709	,690	,718
	loyauté organisationnelle	1528,120	9	169,791	,820	,598
Erreur	satisfaction au travail	118751,245	231	514,075		
	loyauté organisationnelle	47831,066	231	207,061		
Total	satisfaction au travail	6154078,000	241			
	loyauté organisationnelle	1955829,000	241			
Total corrigé	satisfaction au travail	121943,627	240			
	loyauté organisationnelle	49359,187	240			

a. R deux = ,026 (R deux ajusté = -,012)

b. R deux = ,031 (R deux ajusté = -,007)