

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:/2023

الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى مشرفي
التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علوم التربية. تخصص: توجيه وإرشاد

إشراف:

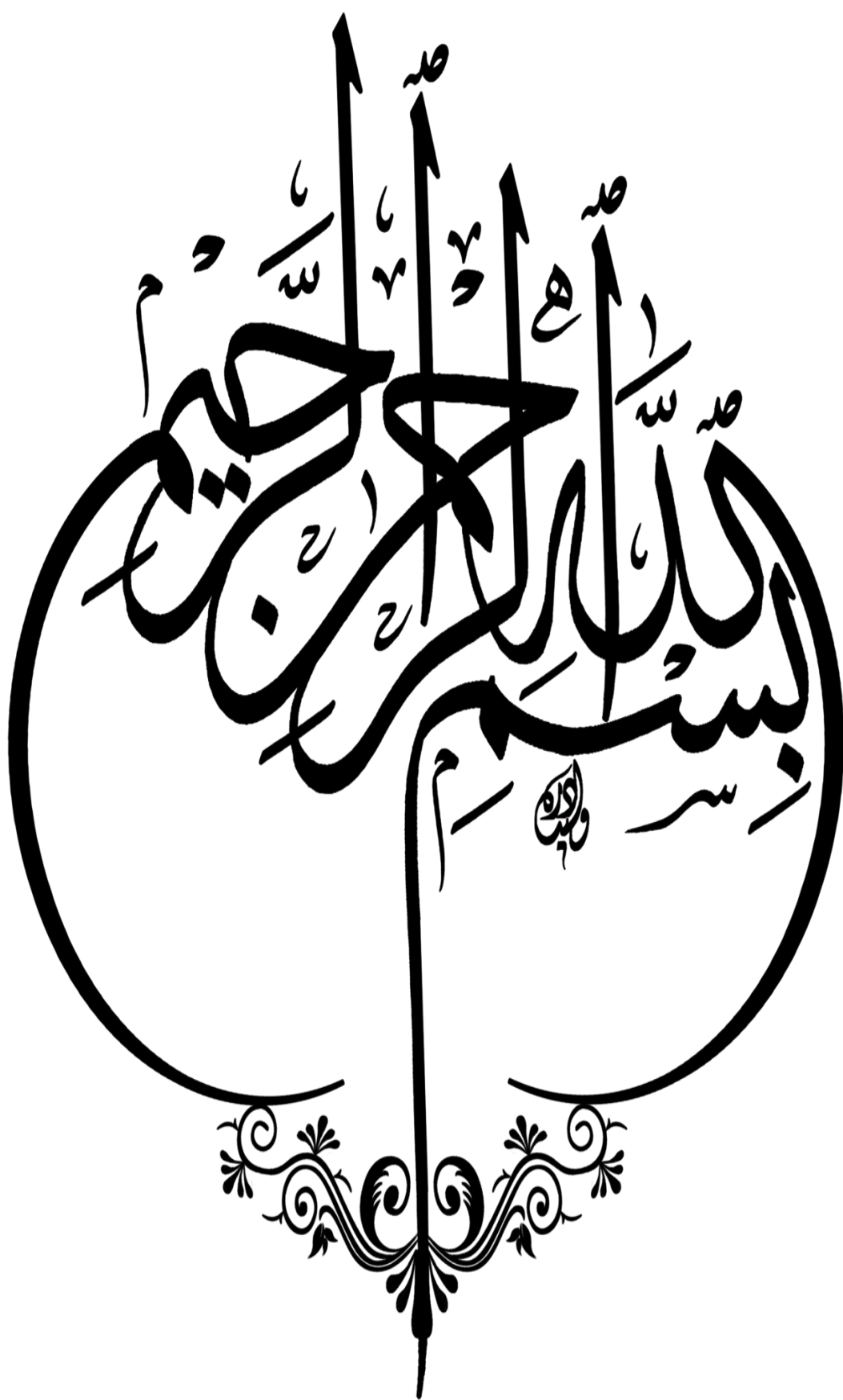
*د/بوزناد سميرة

إعداد الطلبة:

* خبال شيما

* دلهوم فايزة

السنة الدراسية 2022/2023





إهداء



الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن

لنصل إليه لولا فضل الله علينا اما بعد:

إلى من سكنت قلبي إلى كل من تحملت حضور ألم مررت به إلى من روضت

الصعاب من أجلي لتغرس النور والصفاء في قلبي والدتي الحبيبة

أطال الله في عمرها ، وإلى من كان خير مرشد لي نحو العلم والمعرفة إلى من

علمني أن الحياة صبر وعطاء أبي العزيز أطال الله في عمره

وإلى أحبتي وأخوتي الاعزاء حفظهم الله وإلى كل الأقارب والاصدقاء

ورفقاء الدراسة وكل الأساتذة الكرام.

... شيماء خيال



إهداء



بسم الله الرحمن الرحيم

أتقدم بأسمى عبارات التقدير والاحترام إلى الذي صدق فيهما قول العزيز.

"وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا" أهدي ثمرة جهدي إلى من كلله
الله بالهيبه والوقار إلى الذي أفتخر دائما عندما يختم إسمي باسمه "أبي الغالي".

أهدي ثمرة جهدي إلى مصدر الأمان والحنان والتي ألهمت عزمي ولقنتني دروس
التفائل والأمل فأشرقت أيامي بهما إلى "أمي الغالية"

إلى ريحان دربي إخوتي وأخواتي حفظهم الله

إلى جميع "أصدقاء الدرب" إلى مشرفتي العزيزة "بوزناد سميرة" ومن شاركتني هذا
العمل زميلتي "شيماء" إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم ورقتي.

.... دلهم فائزة

تحية شكر

الحمد والشكر للمولى العالى القدير على توفيقه وعونه لنا في
إتمام هذا البحث المتواضع ،

وأنه يشرفنا أن نتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذة
المشرفة الدكتورة بوزناد سميرة التي قدمت لنا يد العون كما
نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى كل أساتذة قسم
علم النفس ومن مدى لنا يد العون من قريب أو بعيد في
سبيل إنجاز هذا البحث

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة، كما حاولت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة، وللإجابة على التساؤلات الدراسة وإختبار الفرضيات تم استخدام المنهج الوصفي والتطبيق مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الالتزام الوظيفي على عينة قوامها (100) واستراد منها (98) إستبانة صالحة لتحليل إحصائي، ولمعالجة وتحليل هذه البيانات تم الإعتماد على البرنامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss، بإعتماد على الأساليب إحصائية المتوسط الحسابي، إختبار t وإختبار كولموغروف سمير نوف، توصلنا في الأخير إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة

- وجود مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة

- وجود مستوى الالتزام الوظيفي منخفض لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة

- عدم وجود جد فروق بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي

- عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الالتزام الوظيفي .

Abstarct :

The current study aimed to identify the nature of the relationship between job satisfaction and job commitment among education supervisors in some of the primary schools in Messila, and also tried to identify the level of job satisfaction and job commitment of the study sample, and to answer the questions of the study and test hypotheses, the descriptive approach and the application of the job satisfaction scale and the job commitment scale were used on a sample of (100) and imported from it (98) questionnaire valid for statistical analysis, and to process and analyze these data, the statistical program for the social sciences was relied on, depending on Statistical methods arithmetic mean, test t

And the Columgrove Samir Nouf test, we finally reached the following results:

- There is a correlation between job satisfaction and job commitment among education supervisors in some primary schools in Messila

- The level of job satisfaction is low among education supervisors in some primary schools in Messila

- The level of commitment is low among education supervisors in some primary schools in Messila

- There are no differences between males and females in the level of job satisfaction

There are no differences between males and females in the level of job commitment.

رقم الصفحة	فهرس الموضوعات
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
أ-ب	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1- إشكالية الدراسة
8	2- فرضيات الدراسة
8	3- أهمية الدراسة
8	4- أهداف الدراسة
9	5- تحديد المفاهيم والمصطلحات إجرائيا
9	6- الدراسات السابقة
17	7- الخلفية النظرية
	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
42	تمهيد
42	أولا/ الدراسة الاستطلاعية
43	ثانيا: الدراسة الأساسية
43	1- منهج الدراسة
43	2- حدود الدراسة
44	3- مجتمع وعينة الدراسة
44	4- أداة الدراسة
45	5- الخصائص السيكومترية للمقياس
47	6- الأساليب الإحصائية

48	خلاصة
	الفصل الثالث: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها
50	اولا: التحقق من شرط الاعتدالية
51	ثانيا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة
51	1- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة
52	2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى
53	3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية
55	4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة
56	5- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الرابعة
57	استنتاج العام
58	التوصيات والمقترحات
	قائمة المراجع
	الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول
45	الجدول رقم (01) يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق التناسق الداخلي
45	الجدول رقم (02) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي
46	الجدول رقم (03) يوضح ثبات مقياس الالتزام الوظيفي عن طريق التناسق الداخلي
46	الجدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الالتزام الوظيفي
50	جدول رقم (05) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة
51	الجدول رقم (06) يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة
52	الجدول رقم (07) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة
53	الجدول رقم (08) يوضح مستوى الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة
55	الجدول رقم (09) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس
56	الجدول رقم (10) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

مقدمة



مقدمة:

يعتبر العنصر البشري ركيزة أساسية لنجاح المنظمات وتحقيقها، إذ لا بد من إعطائه قيمة وأهمية كبيرة تعمل على إرضائه في عمله، ويبدأ شعور الرضا الوظيفي بالنمو لدى الموظفين عند إحساسهم بأهميتهم وأهمية ما يقوموا به من عمل في نجاح المؤسسة و كذلك عند شعورهم بوجود ترابط بينهم وبين مديريهم و الذي يظهر عن طريق العلاقة الجيدة بين المديرين والموظفين ، بالإضافة إلى التحفيز المستمر و هذا الشعور ينعكس بالإيجاب على عناصر منظومة العمل، فالرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام علماء السلوك و الإدارة بما فيه مجموعة من العوامل تؤدي إلى الرضا أو رضا الأفراد نحو وظائفهم وهي أساسية لتحقيق الرضا، في حين فقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا و هذا ينعكس على أدائه و التزامه في العمل ، حيث يعتبر الرضا الوظيفي من أهم المتغيرات التي تؤثر على الإلتزام الوظيفي فهو يعتبر حالة من التكامل التي يصل إليها الفرد تجاه عمله .

ومن هنا اكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية بالغة في السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية، بحيث يتم اعتباره على أنه مؤشر هام في تحديد مستوى فعالية الأفراد، بحيث أن الرضا الوظيفي لا ينتج صدفة وإنما هناك عوامل تتحكم فيه وتحدد قوته، إذ يظهر هذا التحكم من خلال مؤشرات تظهر في سلوكيات الموظفين تعبر عن رضاهم أو عدم رضاهم الوظيفي، وهذا ما أشارت إليه مجموعة من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع والتي توصلت إلى فصل مجموعة من العوامل منها ما هو مادي ومنها ما هو معنوي، والتي تعتبر بمثابة أسس ومؤشرات تؤثر سلبا أو إيجابا على مستوى الرضا الوظيفي .

كما يعد مفهوم الإلتزام الوظيفي هو الآخر العملية والتقنية التي يحدث بها تطابق وتشابه بين أهداف الفرد وأهداف عمله ومنظمته، وهو اندماج الفرد داخل عمله وبذل أقصى



جهود في مصلحة هذا العمل، إذ يعتبر الالتزام الوظيفي من بين أهم المواضيع التي استقطبت اهتمام الباحثين لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها، ويظهر ذلك من خلال بذل الموظفين جهودا إضافية في العمل، لهذا فان المحرك الأساسي لدافعية الأفراد للالتزام هو درجة رضائهم عن العمل، أي أنه بقدر ما يكون الرضا يكون الإلتزام فزيادة دافعية الفرد للالتزام في العمل هو نتاج لشعور بالسعادة والرضا عن العمل، وبالتالي اكثر أداء تضمنه الدراسات الانسانية التي يتم فيها تحليل سلوك الموظفين في بيئة عمل ملائمة بما يكفل تحقيق رغبات وطموحات الافراد و اشباع حاجاتهم الضرورية هو السبيل لاستمرارية المنظمة، و نجاحها و تحقيق أهدافها، لان ذلك ينعكس على سلوكيات الافراد لتفجير الطاقات الابداعية الكامنة لديهم و الارتقاء بمستوى أدائهم والتزامهم ومستوى منظماتهم.

فمن خلال هذه الدراسة نحاول تسليط الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي، حيث تطرقنا في هذه الدراسة إلى خطة اشتملت على مقدمة و ثلاثة فصول وخاتمة.

الفصل الأول: يتعلق بالإطار المنهجي للدراسة الذي يحتوي على إشكالية الدراسة، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، تحديد المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة، الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة .

أما الفصل الثاني بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية تضمن الدراسة الاستطلاعية، الدراسة الأساسية، منهج، حدود ومجالات الدراسة ، عينة وأداة الدراسة واهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .



والفصل الثالث المخصص لغرض عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وذلك حسب فرضيات الدراسة، متبوعاً بإستنتاج عام، ثم خاتمة وعرض بعض الإقتراحات لنظرة وآفاق مستقبلية.

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم والمصطلحات إجرائيا
- 6- الدراسات السابقة
- 7- الخلفية النظرية



1- إشكالية الدراسة

تهدف الإدارة المدرسة إلى تنظيم المدرسة وتوجيه حركة العمل بها على اسس علمية تمكنها من تحقيق أهدافها، وتعمل على حفز العناصر البشرية وتوفير العناصر المادية وتنشيطها لتطوير عملية التعليم ورفع مستواها في ضوء المتغيرات الحديثة من حيث التأكيد على أن جميع الجهود والأنشطة التي تصدر من أعضاء الإدارة (الحربي، 2008) حيث تعرف الإدارة بأنها عملية اجتماعية مستمرة تعمل الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة والممكنة عن طريق التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة للوصول إلى هدف محدد (مدحت، 2007، ص 21) حيث تعرف الإدارة المدرسية الناجحة بأخذ آراء العاملين فيها والتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المختلفة نحو العمليات الإدارية ويتم ذلك بالتعرف على جوانب القصور ومعرفة المشاكل وضع الحلول المناسبة لها ويعتبر الرضا الوظيفي من بين أهم الأسس التي يجب أن يتلقى عناية كبيرة للبحث والدراسة وتحقيق عوامله ومبادئه داخل المؤسسة، في العادة تطلق عبارة الرضا عن مشاعر الارتياح والقبول التي يمكن الاستدلال عليها من خلال ردود الفعل الإيجابية، التي تنشأ لدى الأفراد عند إشباع حاجات معينة سواء مادية أو معنوية في حين تكون الردود الفعل السلبية مثل الانزعاج والاستياء كمؤشرات عن حالة عدم الرضا أو عدم التمكن من إشباع بعض الحاجات والرغبات، وفي الغالب ينسب الرضا إلى القيم محل التبادل أو أطراف التبادل فنقول الرضا عن الوظيفة أو الرضا عن الانتماء إلى المؤسسة، ومن الصعب تصنيف الأفراد إلى راضين أو غير راضين بصفة مطلقة. حيث نجد أن الرضا الوظيفي يعبر عن شعور الموظف أو العامل جراء انتمائه إلى المنظمة، أو ما يطلق عليه جودة الحياة الوظيفية أي تلك الانطباعات والردود الأفعال الإيجابية ومشاعر الارتياح لدى الموظف بأن الوقت والجهد الذي يمضيه في المؤسسة له معنى. (الصريفي، 2007)



كما أنه عامل مهم في تحقيق نجاح الإدارة المدرسية ،فهو احساس الفرد بالتقدير الذي يحصل عليه جراء أدائه لعمله أو لعنصر معين في مكان العمل (شريف ،2005،ص66) فالموظف الراضي عن عمله يصبح أكثر إنتاجية والتزاما في عمله حيث يعرف الالتزام بأنه اندماج الفرد وانتمائه للمؤسسة وتبنى اهدافها وقيمها .(على الجميلي ،2012، ص95)

والشعور بالولاء، للمؤسسة التربوية ،وتحمل المسؤوليات، ورغبة بالعمل فيها والموافقة على أهدافها والالتزام بقيمها العلمية والمهنية، ورغبة قوية في البقاء فيها .(علاوي ،1998، ص70) فالإلتزام الموظف وعلى وجه الخصوص المشرفين التربويين داخل المؤسسة التربوية وتحقيق رضاهم وذلك حسب رغباتهم واتجاهاتهم ودوافعه مما يكون لديهم استعداد كافي ورغبة في الاستمرار وتكريس كل جهودهم لبقاء المنظومة التعليمية واستمرارها.

وقد جاء في المرسوم التنفيذي المؤرخ في 2020/10/27 والذي نص على إمكانية إدماج أعوان المنتسبين لجهازي المساعدة على الادماج المهني والاندماج الاجتماعي لحاملي الشهادات لرتبة أدنى من مستويات تأهيلهم الفعلية شريطة الموافقة الصريحة على هذا الإجراء وعلى عدم مطالبتهم مستقبلا لمراجعة وضعيتهم الإدارية .

فقد جاءت دراستنا الحالية لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومدى ارتباطه بالالتزام الوظيفي ، في هذا الصدد نجد العديد من البحوث والدراسات التي تؤكد على أهمية الرضا الوظيفي لكونه المحور والعامل الأساسي في نجاح المؤسسة التربوية ككل، ومن بينها دراسة تاريورت لمين ونيلي لخضر 2021/2020 التي درست علاقة الرضا الوظيفي للأداء الوظيفي لدى أستاذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية - أم البواقي، التي تهدف إلي دراسة العلاقة عن العاملين والاداء الوظيفي بجامعة العربي بن مهدي -ام البواقي-،ونجد



أيضا دراسة هواري براهيم 2021، التي درست الالتزام الوظيفي وعلاقته بضغوطات النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة ببعض المتوسطات بولاية الجلفة هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزام الوظيفي والضغوطات النفسية ومعرفة مدى استعداداته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التدريس وتقبله لها ومدى الالتزام بها.

ومن خلال ما تطرقنا إليه تسعى دراستنا الحالية إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة ،ومنه نطرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة ؟

التساؤلات الفرعية :

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة؟
- ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية لمسيلة ؟
- هل توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة حسب متغير الجنس ؟
- هل توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة حسب متغير الجنس؟



2- فرضيات الدراسة:

1-2 الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة .

2-2 الفرضيات الفرعية

- مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة
- -مستوى الالتزام الوظيفي منخفض لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة
- -توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة لا تعزى لمتغير الجنس
- -توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة تعزى لمتغير الجنس

3- أهمية الدراسة

ترجع أهمية دراسة هذا الموضوع الى أهمية الأفراد العاملين وأهمية رضاهم الذي يحقق فوائد كثيرة للمدرسة كما للالتزام الوظيفي أيضا دور في تحقيق المدرسة لأهدافها ، ومنه جاءت محاولة دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي.

4- أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية لمسيلة
- معرفة مستوى الالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة
- معرفة الفروق بين الرضا الوظيفي لدى مشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة حسب متغير الجنس.



- معرفة الفروق بين الالتزام الوظيفي لدى المشرفي التربية بعض الابتدائيات بولاية المسيلة حسب متغير الجنس .

5-تحديد المفاهيم والمصطلحات إجرائيا:

- الرضا الوظيفي: هو شعور الموظف بالراحة إتجاه وظيفته، بما تنتجه هذه الوظيفة من عائد مادي وفرصة للترقية . ومما يحظى به من تقدير ومكانة في المجتمع ، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف على الاستبانة المعدة في الدراسة الحالية .
- الإلتزام الوظيفي : هو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة ، وإملاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة ، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة .تقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف على الاستبانة المعدة في الدراسة الحالية .
- المشرف التربوي : هو من تسند له مهمة الإشراف على المدارس ومتابعة أداء المعلمين لتحقيق النمو المهني والتربوي والتعلم الذاتي ، بالتعاون مع جميع الأطراف في العملية التعليمية ذات الصلة بغرض النهوض بالعملية التعليمية وتجويد مخرجاتها .

6- الدراسات السابقة:

دراسة مشتى و خطار 2020:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تكونت عينة الدراسة من 139 استاذ وأستاذة في الجامعة ، تم بناء استبيان من خلال الاطلاع على بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بنفس الموضوع ، اشتملت أداة الدراسة على ثلاث اجزاء الجزء الاول يتضمن (الجنس ، العمر ، الخبرة ، الدرجة العمرية) والجزء الثاني يقيس متغير الإلتزام الوظيفي الذي يتضمن 18 فقرة موزعة على ثلاث ابعاد، واستخدم مقياس ليكرت



الخماسي (موافق تماما ، موافق ، موافق نوعا ما ، غير موافق ، غير موافق تماما) ، تم توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها 32 استاذ وأستاذة لأجل معرفة صدق وثبات الدراسة حيث توصلت إلى النتائج التالية :

-توجد علاقة ارتباطية ايجابية من درجة الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام الوظيفي وبيت أن هناك درجة متوسطة في الالتزام الوظيفي وفي مستوى الالتزام الوظيفي لدى أساتذة الجامعة

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس و متغير الخبرة المهنية

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية . .

▪ دراسة ستي سيدا (2017):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الرضا الوظيفي بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل لدى عينة من الموظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة ،استخدمت الدراسة طريقة العينة غير احتمالية استهدفت عينة مكونة من 650موظف موزعة على 17 مديرية ، حجم العينة المستهدف كان 700 موظف إلا أنه تم استرجاع 650 استمارة أي أن ما يقدر ب 50استمارة لم يتم استردادها من قبل بعض المستجوبين وما حوالي 30 استمارة تم استبعادها بعدما تبين أنها غير صالحة للتناقضات التي تميزت بها،حيث تم الاعتماد على اسلوبين لجمع البيانات اسلوب الحصر الشامل ،اسلوب المعاينة .



كما ان الدراسة الحالية اعتمدت على مقارنة تحليلية مع دراسة امبريقية على موظفي الادارات العمومية لولاية سعيدة، وذلك من خلال محاولة معرفة العوامل التي تدفع بالموظفين إلى الشعور بالرضا عن عملهم أو عدمه، ومن تم انعكاس هذا الأخير على كل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، ونظرا للتداخل الموجود بين المتغيرات وطبيعتها وكذا العلاقات التشابكية فيما بينها فرض علينا استخدام منهجية النمذجة بالمعادلات الهيكلية باعتبارها منهجية قادرة على معالجة هذه العلاقات بين المتغيرات بصورة موضوعية وفي آن واحد، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- جود علاقة ارتباطية موجبة بين متغيرات خصائص العمل والرضا الوظيفي، إذ كلما كانت تلك المتغيرات متوفرة كلما أدى ذلك إلى زيادة درجة الرضا الوظيفي.
- _ يوجد أثر موجب معنوي لعدالة التوزيع على الرضا الوظيفي ويقدر ب 0.187، أي أن شعور الموظف بوجود عدالة في التوزيع وأنه يحظى بنفس النصيب كباقي الموظفين فهذا ما يولد له الرغبة في القيام بوظيفته على أحسن وجه، وهذا ما يؤدي إلى شعوره بالرضا الوظيفي.
- _ يوجد أثر موجب معنوي للرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي ويقدر ب 0.815، وهذا معناه أن درجة الرضا الوظيفي المرتفعة يتولد عنها التزام وظيفي مرتفع.
- _ يوجد أثر سالب للالتزام الوظيفي على النية في ترك العمل ويقدر ب -0.429، أي أنه عندما يكون هناك التزام وظيفي فحتمًا لا تتشكل نية في ترك العمل، في حين عدم وجود الالتزام الوظيفي فهذا ما يولد نية في ترك العمل (علاقة عكسية).



يوجد أثر سالب ومباشر للرضا الوظيفي على النية في ترك العمل ويقدر ب0.412، أي أنه هناك علاقة عكسية مباشرة مابين الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل.

▪ دراسة بشوع 2014:

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في ظل نظرية فريدتنك هيرزبيرغ لدائرة عين مليلة، تمثلت عينة الدراسة في المعلمين بلغ عددهم من (475) معلم في كل المقاطعات الإدارية والتربوية لبلدية عين مليلة بطريقة عشوائية بسيطة متمثلة في السحب عن طريق القرعة حيث تم جمع البيانات عن طريق الاستمارة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لوصف وتحليل تلك الفروق التي تفيد الإجابة على التساؤلات التي طرحت في الإشكالية حيث توصلت إلى النتائج التالية :

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأهمية النسبية لمحددات الصحة لرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير الجنس .

-توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأهمية النسبية لمحددات الصحة لرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير السن.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأهمية النسبية لمحددات الصحة لرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأهمية النسبية لمحددات الصحة لرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير الخبرة العملية (الاقدمية).



توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأهمية النسبية لمحددات الصحة لرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية

▪ دراسة ماجد قاسم السيانى 2012 :

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإلتزام الوظيفي في الجامعات الخاصة اليمينية، وتقييم مستوى الإلتزام الشعوري، الإستمراري، الأخلاقي ، إتبع الباحث المنهج الوصفي مع إعتداد الإستبيان في جمع البيانات وحتليلها وتفسيرها، مع عينة مقدره 52 مستجوب من العاملين في ثلاثة جامعات خاصة .توصلت الدراسة إلى النتائج التالية - : جاء الإلتزام الوظيفي بمستوى عالي ، كما أخذ الإلتزام الشعوري والاخلاقي خال مستويات عالية، بينما الإلتزام الإستمراري جاء بمستوى متوسط - .لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإلتزام الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والمتمثلة في (العمر، المؤهل ، التخصص، المركز الوظيفي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغري سنوات الخبرة

▪ دراسة إيناس فؤاد 2008:.

هدفت إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ،تم الإعتداد على المنهج الوصفي الارتباطي وأداة الاستبانة لجمع البيانات طبقت على عينة عددها 421 مشرفا تربويا ومشرفة تربوية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.
وجود مستوى مرتفع من الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.



وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المشرفين التربويين والمشرفات التربويات عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ في درجات الرضا الوظيفي لمتغير المؤهل العلمي

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ في درجات الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

❖ تعقيب على الدراسات السابقة :

خلال استعراض الباحثة الدراسات السابقة والاطلاع عليها يمكن موازنتها من خلال بعض الجوانب المهمة والرئيسة مثل الأهداف وحجم العينة والأدوات التي استخدمت لجمع البيانات والوسائل الإحصائية ، استخدمتها وكذلك النتائج التي تم التوصل إليها.

أ- الأهداف :

تنوعت الدراسات السابقة في متغيراتها بين دراسات تهدف لتعرف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي لدى مشرفين التربويين والمشرفات التربويات وهي دراسة إيناس فؤاد (2008) ، ودراسة مشتي وخطار (2020)

التي هدفت إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي وأيضا دراسة ستي سيدا التي هدفت إلى التعرف عن علاقة كل من الرضا الوظيفي والإلتزام الوظيفي والنية في ترك العمل لدى الموظفين في ولاية سعيدة التي أجريت عام 2017



دراسة يشوع التي هدفت عن معرفة محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية
فريدينك هريزبيرغ 2014

دراسة ماجد قاسم ،التي هدفت إلى معرفة مستوى الالتزام الوظيفي في الجامعات الخاصة
التي أجريت عام 2012.

ب- من حيث العينة:

لقد تباينت عينات الدراسة من حيث حجم العينة تراوحت بين 650 كأكبر عينة (دراسة سيتي
سيدا 2017) كحد أدنى دراسة ماجد قاسم السيانى 2012 عينة 52.

ت- مكان الدراسة:

أجريت الدراسات السابقة في أماكن مختلفة (فدراسة سيتي سيديا 2017) بولاية سعيدة ،دراسة
يشوع 2014 بدائرة عين مليلة ،ودراسة ماجد قاسم السيانى 2012 في الجامعات الخاصة اليمنة
،ودراسة ايناس فؤاد 2008 بمدينة مكة المكرمة .

ث- من حيث الادوات :

تباينت الدراسات السابقة أيضا في استخدام الأدوات المناسبة في جمع بياناتنا ببعض الدراسات
استخدمت مقياس جاهز بعد أن استخرجت الخصائص السيكمترية لها كدراسة (سيتي سيديا
2017 والبعض الآخر استخدم استبانة التي تتناسب مع أهداف بحثه مثل دراسة يشوع
2014 ودراسة ماجد قاسم السيانى 2012 ودراسة أناس فؤاد 2008 اما البحث الحالي فقد
استعان بمقياس الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي .



ج- من حيث الوسائل الإحصائية :

تباينت الدراسات السابقة في استعمال الوسائل الإحصائية فقد اعتمدت في تحليل بياناتها على وسائل إحصائية مختلفة معامل الارتباط بيروسون ، اختبار ت ، تكرارات ، ألفا كرونباخ ، متوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، النسب المئوية ، معامل الارتباط سييرمان أما البحث الحالي فقد اعتمد على الوسائل الإحصائية المناسبة منها معامل ارتباط بيرسون .

ح- من حيث نتائج الدراسات السابقة :

تباينت الدراسات السابقة التي عرضت في هذا الفصل في بعض النتائج التي توصلت لها في دراساتهما ، وهذا التباين يعود لاختلاف أهدافها وطبيعتها متغيراتها ولكن اتفقت أغلبها على وجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي والإلتزام الوظيفي .

❖ جانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

لقد أفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في الجوانب الآتية :

- اختيار عينة البحث من مشرفي التربية وتحديد حجمها.
- الاستعانة بمقياس الرضا الوظيفي ومقياس الإلتزام الوظيفي المعد للبحث .
- الاستعانة بنتائجها في مناقشة نتائج البحث الحالي .
- اختبار الوسائل الإحصائية الملائمة في استخراج نتائج البحث.



7- الخلفية النظرية:

أولاً: الرضا الوظيفي

تمهيد:

يعد الرضا الوظيفي من أهم المصطلحات التي تتناول سلوك الفرد وذلك من خلال تناول المشاعر الداخلية للفرد، فهو أهم مظاهر السلوك التنظيمي.

"ولقد لقي موضوع الرضا الوظيفي اهتماما كبيرا نظرا لأهميته بالنسبة للأفراد فرضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق الرضا النفسي بوجه عام لديه".

ومن خلال هذا الفصل نتطرق إلى مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته والعوامل المؤثرة وأنواعه والأبعاد والمؤشرات مع ذكر أهم النظريات التي درسته.

1- تعريف الرضا:

لغة: رضي، رضا، رضى ورضوانا وهو ضد السخط وارتضاه رآه أهل ورضى عنه أحبه وأقبل عليه. (ابن منظور، 2005: 168)

اصطلاحا: اتجاه العامل نحو عمله وقيامه بالعمل ومدى إخلاصه وتفانيه في خدمة العمل ويقاس من خلال توافق العامل مع عمله وقيامه بالعمل، بنشاط وجد ومثابرة وأنه يحقق السعادة والطمأنينة في عمله ويكسب تقدير واعجاب إدارته والمشرفين عليه.

ويبني إيجابية مع من يعملون معه، ولا يعاني في عمله انزع الملل ويصاحب عمله مشاعر السرور والرضا. (شكشك، 2009، ص3)



2- تعريف الرضا الوظيفي:

تعريف فروم(1964): هو الاتجاهات المؤثرة للأفراد تجاه أدوارهم التي يؤدونها ويشغلونها حالياً. (عبد المنعم،1984:210)

تعريف لوك(1976): يتجه مؤيد نظرية إشباع القيمة إلى تعريف الرضا المهني بأنه حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد بأن عمله يحقق له ممارسة القيم الوظيفية الهامة التي يتصورها. (سلطان ،2002:195)

كما يرى هوبك أن: الرضا الوظيفي هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف المادية و البيئية التي تحمل الفرد على القول بصدق أنني راضي في وظيفتي (الصيفري،2008،ص132،131)

3- أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبير كبيرة لكل من الموظف، المؤسسة وكذا المجتمع ،تتمثل هذه الأهمية فيما يلي :

- أهمية الرضا الوظيفي للموظف :إن ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى :
- القدرة على التكيف مع بيئة العمل حيث أن الموضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية اكبر لتحكم في عملها وما يحيط به.
- الرغبة في الإبداع والابتكار ،فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل، وشرب ،سكن ،....الخ مشبعة بشكل كاف، تزيد لديه الرغبة في تأدية عمله بطريقة مميزة.
- زيادة مستوى الطموح والتقدم فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي .



- الرضا عن الحياة ، حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة.

1.3: أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا على عمله.
- ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإنجاز وتحسين الأداء
- تخفيض تكاليف الإنتاج ، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوي....الخ
- إرتفاع مستوى الولاء للمؤسسة ، فلما يشعر الموظف بأن وظيفته أشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بمؤسسته.

2.3: أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.
- ارتفاع معدلات النمو والتطور
- للمجتمع في الإنجاز وتحسين الأداء. (نورالدين ، 2005 ص191، 192)



4- أنواع الرضا الوظيفي :

- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته : ويقسم الرضا الوظيفي بحسب هذا الاعتبار إلى:
 - الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الذاتية للعامل وتتمثل : الاعتراف ، التقدير ، القبول ، الشعور بالتمكن ، الإنجاز والتعبير عن الذات .
 - الرضا الوظيفي الخارجي : ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للعامل في محيط العمل مثل: المدير ، زملاء العمل ، وطبيعة نمط العمل.
- أنواع الرضا باعتبار زمنه: وينقسم إلى:
 - الرضا الوظيفي المتوقع : ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذ يتوقع أن ما يبذله من جهد يناسب مع هدف المهمة.
 - الرضا الوظيفي الفعلي : يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا المتوقع، وعندما يحقق الهدف يشعر الموظف حينها بالرضا الوظيفي.
- أنواع الرضا الوظيفي باعتباره رضا كلي ورضا جزئي:
 - الرضا الكلي: ويتمثل رضا العامل عن جميع جوانب ومكونات العمل ، وهنا يكون العامل قد وصل إلى أقصى درجة من الرضا عن عمله ، ولكن ليس من الضروري أن تتوفر في هذا العمل كل عناصر الرضا، لان الرضا الكلي يتوقف على طبيعة العامل نفسه فهو ربما لا تعتبر جميع تلك العناصر مهمة ، وبالتالي فالعامل وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.
 - الرضا الوظيفي: يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل ، وهنا يكون العامل قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل ، وبالتالي اكتفى بها، أو ربما لازال الاستياء موجودا لكنه لازال يؤدي عمله. (منيف، 2018 ، ص 66 ، 65)



5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

إن الرضا يتكون من عدد غري محدد من الميول المفضلة، ولكن هناك نوعا من الاتفاق على المجالات الواسعة لرضا الأفراد، وهذه المجالات تسمى عناصر أو عوامل الرضا الوظيفي، وهذه العوامل هي محاولة لتقسيم مكونات الرضا الوظيفي في مجموعات يتوجب على الإدارة الناجحة دراستها لتتعرف على نوعية الرضا الوظيفي، وهذه الدراسة تتم عن طريق المقابلات والمشاهدات وكذا الاستقصاءات، ومن ثم فإنه يوجد اختلاف بين العلماء الإداريون في تحديد عناصر الرضا الوظيفي أو عوامله، لذا سوف نتطرق إلى بعض نماذج الرضا الوظيفي 6 كل حسب وجهة نظره المتمثلة في ما يلي:

▪ نموذج Durieux للرضا الوظيفي:

يرى Durieux في هذا النموذج أن الرضا الوظيفي يتأثر بثلاث عوامل رئيسية تتوزع بدورها إلى عوامل فرعية:

1. **الوظيفة:** ويقصد بها حدود السلطة والمسؤولية، بحيث تتأثر هي الأخرى بأربع متغيرات فرعية:

- **التطور المهني:** ويعني بها التكوين والتدريب، فتطوير المهارات وخبرات العامل هي التي تتيح فرص الترقية.

- **فرص الترقية:** ويعني بها غريزة التطلع نحو النمو والترقية في العمل أو الوظيفة، كما أكد Durieux أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو توقعاتهم للترقية التي سوف يحصلون عليها مستقبلا، ذلك كون طموحات الفرد وتوقعاته تتماشى



مع منصب العمل، إذ كلما كانت هناك آمال وطموحات للترقية لمستوى وظيفي أعلى كلما زادت درجة الرضا.

- **الاستقلالية:** سياسة المؤسسة، نمط الإشراف والتوجيه، فرص المبادرة الشخصية، الإبداع وحرية المناورة كلها تؤثر في مستوى الرضا.

- التوفيق بني العمل والحياة الخاصة تؤثر إيجاباً أو سلباً على مستوى الرضا.

2. **المؤسسة:** إن اللوائح التي تنظم العمل وتحدد المهام والمسؤوليات فضلاً عن الظروف المادية التي تحيط بالفرد وبيئة العمل تؤثر بشكل كبير على تغري أنماط السلوك وتفاوت درجات الرضا والأداء لديهم.

3. **المحيط:** السياسة العامة للدولة وتدخلاتها تؤثر بالشكل الذي يتماشى مع هذه الظروف، وعلى هذا فصل Durieux تأثيرات المحيط إلى قسم يتعلق بموقع المؤسسة في المحيط وقسم بأوضاع القطاعات المحيطة بالمؤسسة كارتفاع معدلات الرسوم والضرائب، التضخم وارتفاع القدرة الشرائية وغير ذلك.

▪ نموذج Keith Davis :

لقد حدد Davis ستة عوامل هامة للرضا الوظيفي، تتصل الثلاثة منها بالعمل مباشرة والثلاثة الأخرى تتصل بظروف أو جوانب العمل:

- الجوانب التي لها صلة مباشرة بالعمل.

- كفاية الإشراف المباشر، فالمشرف له أهمية كبرى في هذا المجال، لأنه يشكل نقطة الاتصال بني التنظيم والأفراد ويكون له تأثير كبير فيما يقومون به من أنشطة يومية.



- طبيعة العمل نفسه، فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعا له في إتقان عملهم وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به.
- العلاقة مع الزملاء في العمل، فالإنسان اجتماعي بطبعه ويكون العمل أكثر إرضاء للفرد إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لصداقة الآخرين والاتصال بهم.
- الجوانب التي تتصل بظروف وجوانب العمل.
- تحديد الأهداف في التنظيم، بحيث يرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف فعال.
- تحقيق العدالة والموضوعية في العمل وخاصة توزيع الأدوار.
- الحالة الصحية البدنية والذهنية، إذ أنه هناك ارتباط بني الصحة البدنية والصحة العقلية وأثرهما على الفرد وأدائه ومعنوياته.

▪ نموذج كلارك « Clark » للرضا الوظيفي:

طور هذا النموذج من قبل Clark سنة 2004 بعد دراسة وتحليل أقوال وسلوكيات 14000 موظف من 19 دولة مختلفة، لقد اكتشف كلارك أن الرضا الوظيفي تربطه علاقة قوية بالمرودود المالي والعوائد المادية التي يحصل عليها الفرد مقابل انجازه لعمله.

(مصطفى، 2018، ص31، 35)



6- أبعاد ومؤشرات الرضا الوظيفي:

1.6. أبعاد الرضا الوظيفي:

تشير الدراسات المختلفة التي تناولت الرضا الوظيفي على أنه يأخذ أبعاد مختلفة إلا أن هناك ثلاثة أبعاد تتقدم على غيرها وهي:

1- الرضا بسياسات العمل في المنظمة: وتشمل سياسات الأجور والتعويضات والترقيات ونظم الادخار والتقاعد وغيرها.

2- الرضا بعلاقات العمل: وتشمل أهمية العلاقات بالآخرين في محيط العمل بما فيها علاقات الرؤساء والمرؤوس وزملاء العمل.

3- الرضا بالعمل ذاته: ويشمل أهمية العلاقات ما يحتويه من واجبات ومسؤولية وبملائمتها مع مؤهلات العامل وقدراته البدنية والذهنية وقدرة المهنة على اشباع دوافعه وحاجاته.

ومن الواضح أن الرضا بأحد الأبعاد لا يرتبط بالرضا عن الأبعاد الأخرى، حيث أنه من الطبيعي أن نجد الاختلاف بين أفراد التنظيم في رضاهم عن الأبعاد الثلاثة ومصدر ذلك الاختلاف قد يعود لاختلاف معاملة الرئيس من شخص لآخر أو سبب العلاقة التي تربط بين الزملاء في العمل، أو الاختلافية في الأقدمية وقدرتهم على أداء الأعمال المناطة بهم.

بالإضافة لاختلافاتهم في نظريتهم الشخصية للأعمال التي يقومون بها (رجب، 2011 ص 20)



2.6. مؤشرات الرضا الوظيفي:

1. دوران العمل: يشير مصطلح دوران العمل إلى تحركات العمال وتنقلاتهم المهنية داخل المنظمة وخارجها، ويتضح هذا أن بريس حدد ثلاثة مصطلحات يمكن أن يتضمنها مفهوم دوران العمل وهي: (الحراك، الهجرة، التعاقب)

إن مصطلح دوران العمل هنا نقصد به تلك التحركات العملية بين المهن المختلفة داخل المؤسسة الناجمة عن صعوبة التكيف العامل مع عمله لظروف نفسية أو مادية أو اجتماعية.

2. التغيب: يعتبر التغيب ظاهرة مرضية في المؤسسات ويقصد به أي انقطاع عن العمل لمدة ما سواء كان هذا الانقطاع بعذر قانوني مقبول أو بدون عذر.

وتشكل ظاهرة التغيب خطورة بالنسبة للمؤسسات لأن وجودها يؤدي إلى حدوث اختلال وتوقف واضطراب في سير العملية الإنتاجية وزيادة نفقات السمع المنتجة، وتتضاعف خطورة هذه المشكلة عندما يكون التغيب مقصودا ومعتمدا وبالتالي فإن المشكلة تصبح كامنة في الأسباب الخفية للمتغيب.

3. الانضباط: يقصد به توافق سلوك الأفراد العاملين في ضوابط ومقاييس السلوك المقبول والمحدد من قبل الإدارة، إضافة إلى السلوكيات المتعارف عليها في العمل، يشير هذا التعريف إلى حقيقة مهمة أشار إليها بارسونز وهي أن أفعال الناس ليست عشوائية أو تحكمها الصدفة أو المثيرات الإنفعالية بل أنها على النقيض من ذلك تسير وفق أنماط مقننة ومنظمة.

4. اللامبالاة والتخريب : حيث يعبر الاهتمام بالعتاد الإنتاج وصيانته على مدى رضا العامل

والعكس صحيح. (اعراب، 2007، ص77)



5. **التمارض:** يبرز كظاهرة من ظواهر عدم الرضا والإحباط النفسي الذي واجهه العامل وذلك من خلال الحالات المرضية المقنعة التي يلجأ إليها العامل للإبتعاد عن العمل أو بما يمكن تسميته بفسحات العامل من العمل وهذا شهريا من الواقع المعاش داخل المؤسسة التي ينتمي إليها، أو التقليل من الإنعكاسات السلبية التي يواجهها أثناء تأديته لعمله م في وظيفته وهذا سواء نفورا من الوظيفة بحد ذاتها، أو من المشرفين المباشرين أو لجماعة العمل بصفة عامة.

6. **الشكاوى:** تعبر نسبة الشكاوى المقدمة كتابيا أو شفويا من طرف العمال لرؤسائهم أو زملائهم أو النقابات العملية عن مظاهر الرضا الوظيفي أو عدمه، فكلما كانت نسبة التظلمات المرفوعة من طرف العمال لمشرفيهم سواء كانت موضوعية أو واهية مرتفعة كلما كان ذلك تعبيرا عن عدم الرضا وعن الحالة النفسية التي يعيشها العامل داخل المؤسسة والعكس صحيح.

7. **الإضراب:** يعتبر الإضراب من أهم مؤشرات عدم الرضا والتذمر، والإضراب شكل من أشكال التعبير يلمجأ إليه العمال سواء كانوا مجموعة صغيرة أو عددهم كبير للمطالبة ببعض الحقوق يرون أنها مهضومة والوضعية التي يعيشون فيها والتي تعاكس طموحاتهم وتطلعاتهم، وقد تكون هذه المطالب مادية بحتة كالزيادة في الأجور وتحسين ظروف العمل أو المطالبة بعض المسيرين والأنماط التسييرية للمؤسسة. (بوعكاز، 2007، ص 30).

7- **نظريات الرضا الوظيفي:** وتمثلت أبرز هذه النظريات المعالجة للرضا في:

أ. **نظرية هيكله الحاجات لماسلو:**

نتيجة للدراسات المستفيضة للإنسان تعرف علماء النفس على أن الاحتياجات تنظم نفسها حسب نظام أولويات معينة. فإذا ما أشبع الإنسان رغباته واحتياجاته الدنيا فإنه يرتقي إلى إشباع



إحتياجات الكامنة على المستويات الوسطى و العليا. ويعود الفضل في وضع نظام الأولويات للعالم النفسي "ماسلو" الذي بين بأن احتياجات الإنسان تتدرج.

▪ الاحتياجات الفيزيولوجية الأساسية:

وتقع هذه الاحتياجات على أدنى درجات السلم وتتضمن احتياجات الفرد المحدد كالمأكل والمشرب والملبس... وغيرها. وتشبع هذه الاحتياجات عادة بواسطة تصرفات الفرد الاقتصادية حيث انه يعمل من اجل الحصول على الأجر الذي يقوم بواسطته بإشباع احتياجاته الفيزيولوجية الدنيا.

- الأمان احتياجات: safety need

يعمل الإنسان على حماية نفسه من أخطاء البيئة و الطبيعة فإذا ما اشبع احتياجاته الفيزيولوجية فانه يأخذ الإجراءات التي تضمن له السلامة من الأخطار الخارجية، فيبني العنابر لتخزين الطعام و يبني الحصون لحماية مدينته و تحصين بيته من الغاصبين و يشترك في الضمان الاجتماعي لتأمين مورد رزقه عند الشيخوخة و يشتري بيت حتى لا يترك عائلته في حاجة عند وفاته.

▪ احتياجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية:

الإنسان اجتماعي بطبيعته يكره العزلة والانفراد، ولهذا فهو يقوم بتكوين الأسرة والعشيرة و الأمة ويعمل على ما في وسعه للمحافظة عليها، فهو يؤثر على مجتمعه و يتأثر به ويتعاون مع الآخرين في المجتمع حتى يتمكن كل منهم من سد حاجياته الاقتصادية و نزعاته الاجتماعية.



- تحقيق الذات و الكياسة في العمل:

وهي القدرة على القيام بالعمل والقيام في الإنجاز، وتقع هذه الحاجة في أعلى درجات سلم الأولويات فهي أرقى الاحتياجات الإنسانية و اسماها و اقلها تحديدا.

ب. نظرية الحاجة الإنجاز:

يرى ماكلياند صاحب هذه النظرية أن الدوافع والحاجات التي تحرك الأفراد في المؤسسات وفي جميع الظروف هي ثالث حاجات بخالف نظرية ماسلو للحاجات وهذه الحاجات هي:

- الحاجة للإنجاز.
- الحاجة للنفوذ.
- الحاجة للانتماء.

ويرى ماكلياند أن الفرد من وقت لآخر يقع تحت تأثير حاجة واحدة من هذه الحاجات أكثر من سواها، ويختلف تأثير هذه الحاجات باختلاف الطرف الذي يعيشه الفرد وهذه الحاجات كما يرى ماكلياند هي حاجات مكتسبة ترجع إلى خيارات الفرد منذ مرحلة الطفولة المبكرة حتى مرحلة الرجولة.

ت. نظرية الإنصاف Equitytheory:

تقوم نظرية الإنصاف التي وضعها آدمز عام 2000م على الإنصاف و المساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي، حيث إن المحدد الرئيسي لجهود العمل وأدائه والرضا عنه هو درجة الإنصاف والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته وتتضح تلك النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون إن مكافئات المنظمة كالراتب و التقدير موزعة بإنصاف بينهم وفقا لجدارتهم.



ويستطيع الموظف الوصول إلى معرفة مستوى الإنصاف في التوزيع في مؤسسته بواسطة المعادلة التالية :

- المكافئات التي حصل عليها = المكافئات التي حصل عليها زميله الموازي له مخرجاته / مدخلاته = مخرجات زميله / مدخلات زميله.

من بين نظريات الرضا الوظيفي التي تناولناها في هذا العنصر نظرية هيكلية الحاجات لماسلو الذي يبين أن الاحتياجات الإنسانية تتدرج في الاحتياجات الفيزيولوجية الأساسية: احتياجات الأمان، احتياجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية، تحقيق الذات في العمل. وهناك نظرية الحاجة لإنجاز وتتمثل في ثالث حاجات وهي: الحاجة لإنجاز، الحاجة للنفوذ، والحاجة لإنتماء. أما نظرية الإنصاف والتي تقوم على الإنصاف والمساواة. (بدر بن عودة، 2015، ص26)

خلاصة:

يمكننا القول من خلال ما سبق بأن الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية التي يصل إليها مشرفي التربية، عند تشبع رغباتهم في المجال العملي من كل النواحي، وهو مبني على عدة عناصر محددة في الرضا عن الحوافز المادية، الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، الرضا عن مكان العمل، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن فرص التقدم والترقية. وللرضا عدة أنواع متمثلة في الرضا الداخلي، الرضا الكلي العام، الرضا الوظيفي المتوقع، الرضا الوظيفي الفعلي، ومن أهم نظرياته: نظرية هيكل الحاجات، نظرية الحاجة للإنجاز، نظرية الإنصاف.



ثانياً: الالتزام الوظيفي

تمهيد :

تهدف كل مؤسسة تربوية إلى تحقيق أهدافها وزيادة إنتاجها من أجل الوصول الى هذه الغاية لابد على المؤسسة أن تختار الموارد البشرية بعناية التي يجب أن تتوفر فيها مجموعة من الكفاءات والميول والرغبة للمساهمة في نجاحها المنظمة التربوية وتطورها ومن أهمها نجد الالتزام الوظيفي الذي يثبت أنه كلما كان كبيرا دل على الرغبة الحقيقية في الاستمرار والارتقاء والإبداع في عمله، أي كلما كان لدى العاملين الالتزام لمنظمتهم ومؤسساتها استطاعت هذه المنظمات والمؤسسات، القيام بدورها وتحقيق أهدافها ومن هنا سنتطرق في هذا الفصل إلى معرفة الخلفية النظرية للالتزام الوظيفي...

1- تعريف الالتزام:

لغة: معناه لزم الشيء يلزمه لزمًا ولزوماً ولازمة ملازمة ولزماً أو إلتزمه فالتزم ورجل لزمه، يلزمه الشيء فلا يفارقه. (ابن منظور ،2005،ص195)

إصطلاحاً: حيث يرى (بورتر،1968porter) بأنه هو : "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة ،وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة ، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة (Hall et al"1970)

بأنه "العملية التي يحدث فيها التطابق والتشابه بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة"(حواس، 2003، ص57)

وعرف "بورتر" وآخرون 1974 أيضاً الالتزام من الناحية الإدارية بأنه : "قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ، وتوصل إلى أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام للأفراد وهي:



- إيمان قوي بالمنظمة وقبول لأهدافها وقيمتها.
- لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة.
- الاستعداد الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة. (عاشوري، 2016، ص42)

2- تعريف الإلتزام الوظيفي :

يرجع سير الاهتمام بالإلتزام مظهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة فيبيديها أن أهمية الفرد لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية اي من العناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى ،في نفس الوقت له اتجاهاته وتفكيره وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه ومن هنا فإن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها مرتبط وبشكل مباشر بمدى ايمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعاتهم بها وسعيهم للوصول لها من هنا عرفة فليه وعبد المجيد السيد : "بأنه الايمان بأهداف المنظمة وقيمتها والعمل بأقصى جهد لتحقيق وتجسيد هذه القيم "

(فليه، عبد المجيد، 2005، ص285،286)

وعرف كل من " Mottaz " و " Allen & Meyer " و " Porter, et al " الإلتزام الوظيفي بأنه يعني مدى ارتباط الموظف واندماجه في المنظمة، أو هو ارتباط فعال مع المنظمة، والإحساس بالواجب القيمي تجاه المنظمة. (احمد محمد، 2012، ص84)

ويعرف كل من (Howard & Thomas & Meyer (2009) الإلتزام الوظيفي بشكل عام بأنه: معدل التزام الموظفين التام نحو عملهم ومدى اهتمامهم بالشركة التي يعملون بها وزملائهم في العمل بالإضافة إلى مدى رغبتهم في بذل الجهد الإضافي لضمان نجاح الشركة. (حمادات وعياصرة، 2011، ص03)



ومن التعارف السابقة يمكن أن نستنتج أن الالتزام الوظيفي حالة نفسية يعيشها الموظف ترتبط ارتباطا وثيقا بمدى رغبته وميوله اتجاه الوظيفة والمهنة التي يعمل فيها.

3- أهمية الإلتزام الوظيفي:

إن الكثير من الأنماط السلوكية التي تؤدي إلى كلفة عالية وخدمة سيئة في القطاع التعليمي مرجعها إلى عدم الإلتزام الوظيفي من قبل المديرين والعاملين وذلك لارتباطه بعدد من العوامل أهمها:

- سلوك الفرد ونشاطاته مثل: التحول الوظيفي والغياب والفاعلية.
- ارتباطه بالهيكل المعرفي مثل: الرضا الوظيفي والمشاركة والتوتر الوظيفي.
- ارتباطه بسمات ودور الموظف بما فيها: الإستقلالية والمسؤولية ونوع الوظيفة وصراع الأدوار والغموض.
- ارتباطه بالسمات الشخصية للموظف مثل: العمر، الجنس، والحاجة للإنجاز.
- هذه العلاقات تلتقي مع الاعتقاد أن الإلتزام الوظيفي موقف مستقر نسبيا مع الوقت.
- كل ما سبق يعطي الإلتزام الوظيفي أهمية، فكل عامل من هذه العوامل يرتبط بإنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة وفعاليتها.
- هذا ويعد التزام المديرين والمعلمين عاملا رئيسيا في استمرار وفعالية المدرسة، لأن المسؤولية الرئيسية لهم هي المحافظة على العمل واستمراره، فالإدارة الفعالة تشتمل على درجة من المسؤولية وعلى درجة من التفاني من أجل استمرار الحياة في المدرسة.



4- خصائص الالتزام الوظيفي:

من خصائص الالتزام الوظيفي ما يلي:

- الإلتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- يؤثر الإلتزام الوظيفي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتصف الأفراد الذين لديهم إلتزام وظيفي بالصفات التالية: قبول اهداف وقيم المنظمة الأساسية والايمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة ، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الرغبة القوية في البقاء في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي.
- يتصف الإلتزام الوظيفي بأنه متعدد الأبعاد. (حمادات، 2006، ص، 68، 66)

5- أنواع الإلتزام الوظيفي:

1- الإلتزام الإستمراري **continuance commitment**: يشير هذا النوع إلى رغبة الفرد القوية للبقاء في العمل بالمنظمة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه كثيرا، بحيث أنه كلما طال مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار السنوات، مثل: الصداقات الحميمة مع بعض الأفراد، وكثيرا من الأفراد لا يرغب في المجازفة بتلك الأمور.

2- الإلتزام العاطفي **Affective commitment**: يعبر عن رغبة الفرد القوية في الإستمرار بالعمل في منظمة معينة، لأنه يوافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف، وأحيانا تمر المنظمة بفترات تغيير جوهرية قد تتغير فيها بعض أهداف وقيم المنظمة ، وهنا يسأل الفرد نفسه إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم



الجديدة، فإذا كانت الإجابة بنعم فانه يستمر بالمنظمة، أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف فسيترك العمل.

3- الإلتزام المعياري normative commitment: يعبر عن شعور الفرد أنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الإلتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرين لو ترك العمل بالمنظمة، فهو لا يريد أن يسبب قلقا لشركته أو يترك إنطباعا سيئا لدى زملائه بسبب ترك العمل، إذا فهو إلتزام أدبي ولو كان على حساب نفسه. (جرينبرج وروبرت، 2004ص217)

6- النظريات المفسرة للإلتزام الوظيفي

أ. نظرية تالكوتبارسونز:

يعتبر تالكوتبارسونز من أبرز رواد البنائية الوظيفية ومن أهم علماء الاجتماع الذين لهم إسهامات كبيرة في التنظيم ومتأثر أيضا في كتاباته الوظيفية "بمنلوفسكي" و"إميل دور كايم" و"أفريد" و"باريتو" وعلماء الأنثروبولوجيا ولقد اهتم بدراسة النسق الاجتماعي بأنه عبارة عن فاعلين أو أكثر، يشغل كل منهم مكانه المحددة ومن خلالها يؤدي درأ مميذاً، أي أنه نمط منظم من العلاقات بين الأعضاء بين تتجدد فيه حقوقهم وواجباتهم، اتجاه بعضهم البعض كما تشهد إطار من القيم والمعايير المشتركة ناهيك عن الرموز والقضايا ثقافية المختلفة.

من خلال ما سبق أن بارسونز نظر للمجتمع أنه تكون من مجموعة من النظم المتفاعلة مع بعضها البعض، والتي تكسبه قدرا من الاستقرار وأن الأنساق تخضع الأفراد لكوكبة من ميكانزمات الضبط الاجتماعي تلك التي تعمل على وحدة المجتمع، أو المنظمة دون تفكك ويضيف بارسونز أيضا أن الفعل الاجتماعي الموجه نحو تحقيق هدف بذاته يعد نقطة محورية أساسية في نظريته للنسق كما أن البناء الاجتماعي هو البناء المعياري الذي يتمثل الأدوار الاجتماعية المقررة التي تسندها القيم السائدة في المجتمع فأنساق القرابة وغيرها.



وفي الأخير نستنتج أن بارسونز أنه لم يعالج إلا جانب واحد فقط للمؤسسة أو التنظيم عندما يتحدث عن دور القيم في تحقيق الأهداف وتغفل مظاهر الصراع في التنظيم.

ب. نظرية الفعل الإجتماعي لمارفن أولسن:

يعتبر مارفن أولسن منظر أمريكي معاصر متخصص بدراسة التنظيمات الاجتماعية الرسمية (أي دراسة الهياكل الموقعية المتدرجة في العامل والمصانع والمستشفيات والجامعات والنقابات والأحزاب السياسية وليس العملية الإنتاجية أو التسويقية أو تعليماتها الإداري، بل هيئتنا في التركيبة البشرية المنتظمة وفق نظام داخلي).

هو على شكل النسق منتظم، أو قول أنه لم يدرس سلوك الأفراد فيها بل تنظيماً ككل وكيفية التعامل فيما بينهم وسبل تفاعلهم مع هيكلية تنظيم، فضال عن دراسة التنظيم ذاته وتفاعليه مع المحيط الذي يعيش فيه فقد وجد في هذه التنظيمات عمليات حركية وأخرى ساكنة تفعل فعلها من خلال أوجه طرحها في نظريته تمثل نسقا اجتماعيا وهي ما يلي:

- **الوجه المفتوح:** الذي يعني استقبال التنظيمات للمستجدات الذي تظهر في محيطها الإجتماعي وعدم رفضها أو عدم الاكتراث بها من أجل تطوير أحداثه.
- **وجه المكتسبات والمبتكرات:** الذي تنصب مهمته في الاستزادة واستيعاب أكبر قدر ممكن من مصادر الطاقة التي يحتاجها التنظيم مثل التناظر الشابة والكفاءة والنشطة للاستفادة منها في نما مقوماته مثل اكتساب مواد الثقافية والمعلوماتية.
- **وجه التغذية الاسترجاعية والتغذية المستقدمة:** في هذا الوجه يقوم التنظير بالطالع على ردود فعل الناس من المحيط الذي يعيش فيه عن لمعرفة مدي نجاح او فشل مبتكراتها النفسية لكي يستطيع تطويرها او تحويلها او تبديلها في ضوء يحصل من الاستجابات استرجاعية من قبل الزبائن و غيرهم وذلك تقديم التغذية المستقدم اي وضع تطورات وخطط مستقبلية في ضوء ما حصل عليه التنظيم.



- **وجه النظام الداخلي:** الذي يتضمن الضوابط و القواعد واللوائح التي تعمل على تنسيق وتنشيط اعضاء وعالق مواقعهم ومراقبة ادوارهم الاجتماعية وكيفية ممارستها من قبل اعضاء التنظيم.

يعمل التنسيق الاجتماعي على التوازن الداخلي و الخارجي (بين قدراته واحتياجاته مع ما هو موجود في المحيط الإجتماعي) ما له في ذلك الديمومة في العمل والبقاء على وجوه في الحياة الاجتماعية أقول أن التنسيق ينفعل بفواعل حسب ضوابطه الخاصة وليس العفوية.

لا أريد أن انتهي من عرض النظرية مارضن أولسن في التنسيق التنظيمي منسقا ومتسقا يبرز على شكل نسق متكامل يقوم بمهام التي تكرر عرض الانتقال والمراقبة والتحكم والتغذية والانتظام والإنتاج بشكل متسلسل لكي ينجز مهام متنسق مترابطة لها فاعلية.

ت. نظرية اميل دوركايم :

يعتبر دور اميل دوركايم مؤثر في تأسيس النظرية الوظيفية من خلال أنه يهتم بأجزاء المكونات للنسق الاجتماعي من جهة وعالقة الأجزاء بعضها ببعض ومن ثم تأثيرها بالمجتمع وذلك من خلال اهتمامه بالوقائع الاجتماعية واعتنى بالبنى والوظائف وعلاقتها بحاجيات المجتمع وميز بين مفهومين هما (السبب الاجتماعي وأساس البناء جزء من كل واي خلل في الجزء خلل في الكل).

▪ مفهوم النسق:

وقد أشار اميل دور كايم أن الوظيفة تتضمن الإنسجام من ملامح الرؤية الوظيفية لا بل أنها تنظر إلى المجتمع على أساس أنه مستقر وليس هناك ما يعكر صفوه من صراعات ونزاعات بما أن أجزاءه في القصة والهدف.



ويقرر اميل أن دراسة الحقائق الاجتماعية ليست بالأمر السهل ويعود ذلك إلى أنها خفيته وخبائته ولا تتسنى ما لاحظتها بصورة مباشرة ولا..... هذا عن طريق تحليل آثارها أو بدراسة الوسائل التي يحاول المجتمع من خلالها التعبير عن هذه الخصائص مثل القوانين ويرى دوركايم أن الثقافات التقليدية التي ينخفض فيها مستوى تقسيم العمل تتميز بالتضامن العضوي.

ث. نظرية فردريك تايلور:

يعتبر فردريك تايلور من أكثر رواد الإدارة العلمية وله إسهامات قيمة في مجال التنظيم واعتبر الفرد كآلة من منظور الاقتصادية محض يقوم به استقلال أقصى طاقة فيزيقية لدى الفرد في العمل، ويتحقق الاستغلال الأمثل لتلك الطاقة من خلال تصميم ادلة ليكون لكيفية تحقيق الاستغلال لذلك أوصت نظرية الإدارة العلمية بضرورة التحكم في جوانب العالقة المادي بين الواجب التنظيمي والفرد المكلف به من خلال مقترحات خاصة بترتيبات مادية ونظم مالية للأجور والحوافز عمل على تحقيق الالتزام الاستمراري داخل المنظمة.

ركز تايلور على ثلاثة مبادئ نظرية لتكريس الالتزام:

1/ الاختيار العلمي للعاملين بمعنى ضرورة اختيار العامل أحسن والأكفأ الذي تتوقع منه انجاز عمله الالتزام مستمر لكفاءة عالية.

2/ التدريب السليم للأفراد وذلك أن يتم تحديد طريقة المثلى لأداء العمل تؤدي إلى تحقيق مستوى نموذجي من للإنتاج.

3/ تطبيق مبدأ الحوافز أي تشجيع العمال على الالتزام الاستمراري في العمل.(شادي،

2018، ص 22 - 25)



خلاصة :

وفي الأخير نستنتج أن الالتزام الوظيفي أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات التربوية وهو حالة ايجابية يشعر بها الفرد اتجاه مؤسسته، كونه من السلوكيات المرغوب فيها والمطلوب تعزيزها وتعظيمها لدى العاملين ويولد لديهم إحساس عالي من الانتماء والاندماج مع المنظمة.

الفصل الثاني: إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً/ الدراسة الاستطلاعية

ثانياً: الدراسة الأساسية

1. منهج الدراسة

2. حدود الدراسة

3. مجتمع وعينة الدراسة

4. أداة الدراسة

5. الخصائص السيكومترية للمقياس

6. الأساليب الإحصائية

خلاصة



تمهيد:

حتى لا تبقى دراستنا في إطارها النظري نتجه في هذا الفصل إلى وصف الطريقة والإجراءات المتبعة في تحديد مجتمع الدراسة، واختيار عينتها، ووصف أدوات الدراسة، والتحقق من خصائصه السيكومترية، وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة لفحص الفرضيات.

أولا/ الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة هامة في البحث العلمي نظرا لارتباطها بالميدان، من خلالها نتأكد من وجود عينة الدراسة وحسب عبد الرحمان العيسوي الدراسة الاستطلاعية هي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول موضوع بحثه كما تسمح لنا كذلك بالتعرف على الظروف والإمكانات المتوفرة في الميدان، ومدى صلاحية الوسائل المنهجية المستعملة قصد ضبط متغيرات البحث (العيسوي، 1989: 118).

ولتحديد العينة المتمثلة في مشرفي لمعرفة درجة رضاهم الوظيفي ومدى التزامهم الوظيفي والتعرف على خصائص هاته العينة، ونظرا لطبيعة الموضوع توجهنا إلى تطبيق مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي وكذا مقياس الالتزام الوظيفي مع مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة بهدف توضيح طبيعة الدراسة لهم والغرض منها مع التأكد من وجود الحالات المطلوبة للدراسة وإجراء وتطبيق المقياس على العينة المتوفرة.

ومن أهداف الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- التعرف على عينة الدراسة المتمثلة.
- معرفة مدى ملائمة وفهم أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان



- دراسة الخصائص السيكومترية للاستبيان .

وقد تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 20 مشرف تم من خلالهم الوقوف على مدى صلاحية المقياس للدراسة وهذا ما سيتم عرضه لاحقا في أدوات الدراسة.

ثانيا: الدراسة الأساسية

1. منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، ويعبر عنها كفيما أو كميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها ، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة ، أو حجمها ، أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

2. حدود الدراسة:

* الحدود المكانية :لقد تمت الدراسة في بعض الابتدائيات بولاية المسيلة

* الحدود الزمانية :تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من 13مارس إلى غاية 2ماي.

*الحدود البشرية :المعنيون بالدراسة هم عينة من مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة.



3. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة مشرفي التربية في بعض الابتدائيات بولاية المسيلة خلال الموسم الدراسي (2023/2022)، أما العينة فقد اشتملت على (98) من مشرفي التربية إختاروا بطريقة قصدية.

4. أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم الاعتماد على أداتين، والمتمثلة في مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الإلتزام الوظيفي.

أ- مقياس الرضا الوظيفي :

هو مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحث ماستر قاسمي محمد (2019) ،يتكون من (55) بندا ،بإضافة إن كل فقرة تقابلها خمسة استجابات يختار منها الفرد في العينة استجابة واحدة والاستجابات هي : غير موافق تماما غير موافق، محايد ،موافق ،موافق بشدة .

ب- مقياس الإلتزام الوظيفي:

مقياس الإلتزام الوظيفي من اعداد طالبة دكتوراه هدى درنوني (2015/2014)

يتكون من (18) بند وكل فقرة تقابلها خمسة استجابات وهي: غير موافق تماما، غير موافق، محايد ،موافق ،موافق بشدة .

5. الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً/ ثبات وصدق مقياس الرضا الوظيفي

أ/ الثبات:

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها بالنسبة للمقياس ككل، وقد بلغ (0.74)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت وصالح للاستعمال في الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق التناسق الداخلي		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
55	0.927	

ب/ الصدق: صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي										
القرار	مستوى الدلالة	T	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	إختبار التجانس ليفين F	الطرفين	
									الرضا الأعلى	الوظيفي الأدنى
دال عند 0,01	0.000	8.795	10	8.594	159.33	6	0.685	0.174		
				10.838	109.66	6				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (159.33) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى (109.66)، وهذا ما أكدته قيمة إختبار الدلالة الاحصائية (T_{test}) التي بلغت (8.795) وهي

قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى، وبالتالي يمكن القول بأن مقياس الرضا صادق لأنه إستطاع أن يميز بين الطرفين.

ثانياً/ ثبات وصدق مقياس الالتزام الوظيفي:

أ/ الثبات:

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها بالنسبة للمقياس ككل، وقد بلغ (0.82)، ومنه يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت وصالح للاستعمال في الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح ثبات مقياس الالتزام الوظيفي عن طريق التناسق الداخلي		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس ككل
18	0.875	

ب/ الصدق: صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق هذا المقياس كذلك باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الالتزام الوظيفي									
الطرفين	إختبار التجانس ليفين F	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
الالتزام الوظيفي	2.907	0.119	6	53.66	4.501	10	12.175	0.000	دال عند 0,01
				28.00	2.529				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك فرق واضح بين الطرفين حيث قدر المتوسط الحسابي للطرف الأعلى (53.66) في حين بلغ المتوسط الحسابي للطرف الأدنى (28.00)، وهذا ما أكدته قيمة إختبار الدلالة الاحصائية (T_{test}) التي بلغت (6.562) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

ألفا (0.01)، أي أن الفرق لصالح الطرف الأعلى، وبالتالي يمكن القول بأن مقياس الالتزام الوظيفي صادق لأنه إستطاع أن يميز بين الطرفين.

6. الأساليب الإحصائية:

بالنسبة للخصائص السيكومترية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات
- اختبار (ت) لعينتين لحساب صدق المقارنة الطرفية.

بالنسبة لنتائج الفرضيات:

- اختباري كولموغروف سميرونوف وتشابيرو ويلك للتحقق من اعتدالية التوزيع
- معامل الارتباط بيرسون
- إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة
- إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين



خلاصة :

في هذا الفصل تم إتباع خطوات البحث العلمي المعروفة والتي تتمثل في المنهج ,الدراسة الاستطلاعية، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات جمع البيانات والتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة التي تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية.

الفصل الثالث: تفسير ومناقشة النتائج

اولا: التحقق من شرط الاعتدالية

ثانيا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

- 1- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة
- 2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى
- 3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية
- 4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة
- 5- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الرابعة

استنتاج العام

التوصيات والمقترحات



أولاً/ التحقق من شرط اعتدالية التوزيع

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (05) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro–Wilk			Kolmogorov–Smirnov ^a			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0.572	98	0.989	0,200*	98	0.063	الرضا الوظيفي
دال	0.021	98	0.969	0.056	98	0.089	الالتزام الوظيفي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغوروف سميرنوف وكذا إختبار شبيرو ويلك في درجات أفراد عينة الدراسة على كل من مقياس الرضا الوظيفي وجاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وجاءت على مقياس الالتزام الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهنا يمكن اعتمد نتيجة المتغير المستقل، وهذا يعني أن توزيع البيانات إعتدالي وبالتالي فإن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية



ثانيا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:

1- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: "توجد علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة"، ومن أجل التحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من شرط خطية العلاقة، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة

القرار	الالتزام الوظيفي	Rho de Pearson	
الارتباط دال	0.449**	معامل الارتباط	الرضا الوظيفي
	0.000	مستوى الدلالة	
	98	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (06) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (الرضا الوظيفي) ودرجاتهم في (الالتزام الوظيفي) بلغ (0.15) وهي قيمة قوية جدا، ويعني هذا أنه يوجد ارتباط بين درجات (الرضا الوظيفي) ودرجات (الالتزام الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة العامة القائلة بـ **توجد علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.



وقد جاءت نتيجة الدراسة الحالية موافقة لما توصلت إليه دراسة سيدي سيدا 2017 التي توصلت إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، اي ان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرات ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقا من نموذج Durieux الذي يرى فيه أن الرضا الوظيفي يتأثر بالظروف المادية التي تحيط بالفرد وبيئة العمل، كما يؤثر بشكل كبير على أنماط السلوك أي أن سلوكيات هؤلاء الأفراد ماهي إلا انعكاسا لما يشعرون بيه تجاه وظيفتهم وتحقيق الالتزام الوظيفي لديهم .

2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: " مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط إستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

المقياس	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	98	165	140.11	20.186	97	-12.205	0.000	دال عند 0.01



من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس (الرضا الوظيفي) والذي بلغ (140.11) أنه أدنى تماما من المتوسط النظري للمقياس والمقدر بـ 165، بناء عليه فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (12,20-) وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن الفروق لصالح المتوسط النظري لأفراد العينة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الأولى والقائلة " مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وقد اختلفت دراستنا الحالية مع ما توصلت إليه نتيجة إيناس فؤاد 2008 في دراستها التي كانت بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى مشرفي التربويين والمشرفات" حيث هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى مشرفين ومعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات.

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من نموذج Davis keith والذي يرى بأن أغلب الأفراد يشعرون برضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعا له في إتقان عملهم وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به ،حيث اعتبر أن الرضا مهم من الجوانب التي لها صلة بالعمل .



3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: " مستوى الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح مستوى الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة

المقياس	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الالتزام الوظيفي	98	54	41.38	11.681	97	-10.68	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس (الالتزام الوظيفي) والذي بلغ (41.38) أنه أدنى تماما من المتوسط النظري للمقياس والمقدر بـ 54، بناء عليه فإن مستوى الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة **منخفض**، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (-10,68) وهي قيمة سالبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي والنظري لصالح المتوسط النظري، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثانية والقائلة " مستوى الالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة منخفض"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.



حيث اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ماجد قاسم السيانى (2012) والتي هدفت إلى معرفة مستوى الإلتزام الوظيفي حيث توصلت نتائج أن الإلتزام الوظيفي بمستوى عالي وهذا ما تناقض مع فرضية الدراسة التي تقول إن مستوى الرضا الوظيفي منخفض.

وهذا ما ركزت عليه نظرية تايلور التي تقول بأنه علينا اختيار الاحسن والاكفأ الذي نتوقع منه إنجاز عمله بالإلتزام مستمر بكفاءة عالية.

4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهاته الدراسة على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس									
القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	التجانس ليفين (F)	الجنس
غير دال	0.682	0.410	96	21.659	143.14	7	0.746	0.106	نكر
				20.177	139.87	91			أنثى

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن اختبار التجانس ليفين (F) والذي بلغت قيمه (0.10) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين.



وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس جودة الحياة والتي بلغت بالنسبة الذكور (143.14) وبالنسبة للإناث (139.87) نلاحظ أنه لا تكاد توجد فروق بينهما، كما أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (0.41) جاءت موجبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الفرعية الثالثة القائلة **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس** " أي لا توجد فروق ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

وقد اختلفت نتائج دراستنا الحالية مع نتيجة ما توصلت إليه دراسة شيوع 2014 التي هدفت إلى التعرف على. محددات الرضا الوظيفي لمعلمي الابتدائية حيث توصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية المحددات الصحة لرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية بعين مليلة وفقاً لمتغير الجنس.

يمكن تفسير هذه النتيجة مما توافق مع نظرية الإنصاف لآدمز 2000 التي تقوم على الإنصاف والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي ،حيث يعتبر المحدد الرئيسي لجهود العمل وأدائه والرضا عنه هو درجة الإنصاف والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته ،هذا ما أكدت عليه نتائج دراستنا الحالية المعارضة لنتائج الفرضية .

5- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة لهاته الدراسة على: " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس** " ، وللتحقق من صحة هاته الفرضية



تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس									
الجنس	التجانس (F) ليفين	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
الالتزام الوظيفي	ذكر	1.069	7	45.71	10.323	96	1.017	0.312	غير دال
	أنثى		91	41.05	11.764				

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن اختبار التجانس ليفين (ف) والذي بلغت قيمه (1.06) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس جودة الحياة والتي بلغت بالنسبة الذكور (45.71) وبالنسبة للإناث (41.05) نلاحظ أنه توجد فروق طفيفة بينهما، كما أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (1.01) جاءت موجبة وغير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الفرعية الرابعة القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الالتزام الوظيفي تبعا لمتغير الجنس" أي لا توجد فروق ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

اختلفت نتائج دراستنا الحالية مع دراسة مشتي وخطار 2020 في دراسته والتي كانت بعنوان "الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي حيث هدفت الدراسة على التعرف مدى وجود علاقة بين. الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي حيث توصلت



إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس و متغير الخبرة المهنية.

يمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً من نظرية تالكوتبارسونز التي تنظر للمجتمع أنه تكوين من مجموعة من النظم التفاعلة مع بعضها البعض ،اي أنه نمط من العلاقات بين الأعضاء تتجدد فيه حقوقهم وواجباتهم اتجاه بعضهم البعض أي أن النظرية لم تعالج جانب واحد فقط في ضوء تحقيق أهداف المنظمة تغفل مظاهر الصراع في التنظيم .

وهذا ما توافق مع نتيجة الفرضية التي تؤكد أن كلا الجنسين بنفس الالتزام الوظيفي .

استنتاج العام:

في هذا الجزء الأخير من الفصل الميداني انطلاقاً من نتائج الدراسة في ضوء فيما تم عرضه من الخلفية النظرية وكل ما يتعلق بالرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية واعتماد على البيانات الإحصائية المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي على أفراد العينة توصلنا إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة بإثبات فرضيات ونفي فرضيات أخرى.

توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة.

- مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة

- مستوى الالتزام منخفض لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي



- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الالتزام الوظيفي.

التوصيات والمقترحات:

- على المنظمات الاهتمام بالموارد البشرية خاصة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي
- التقليل قدر الإمكان من العوامل التي تؤثر على رضا العمال وخاصة الأجور وساعات العمل الإضافية التي ترهقهم .
- العمل على تخفيف العوامل التي قد تؤثر على رضا العاملين.
- اهتمام بجوانب الرضا الوظيفي لدى الموظف وذلك حسب ما يتوافق مع ميوله ورغباته تجاه الوظيفة التي يقوم بها.
- رضا الموظف عن عمله يؤدي إلى تحقيق الالتزام الوظيفي وبالتالي تتحقق أهداف والمنظمة ونجاحها.
- وضع نظام عادل للمكافآت والأجور لضمان المحافظة على الكفاءات الموجودة حالياً.
- تلبية حاجات العاملين المادية والمعنوية وكسب رضاهم لضمان استمرارهم بالعمل وابعادهم عن التفكير بالانتقال إلى مؤسسات أخرى.

الخاتمة



خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة، وفي ضوء هذه الدراسة اتضح لنا أن:

المؤسسة تعتمد في تحقيق أهدافها على كفاءة العاملين بها و درجة التزامهم للقيام بأعمالهم بشكل جيد وفعال، ومن خلال هذه الدراسة وما تم جمعه في الجانب النظري والتطبيقي والتي تدور حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي ببعض (الإبتدائيات بولاية المسيلة)

إذ يعتمد الالتزام الوظيفي على مدى فعالية الرضا الوظيفي وحجمه فالرضا الوظيفي هو مدى شعور العامل بالقناعة والارتياح والسعادة و الذي يحقق الولاء والانتماء للعمل ومكانته في

المؤسسة، وكلما كان الموظف يشعر بالرضا والارتياح في عمله زادت فعالية انتاجه وبالتالي تظهر أهمية الرضا الوظيفي فكلما زاد هذا الرضا زاد الالتزام الوظيفي للعامل والموظف، إذ ثمة علاقة تتشكل بين الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي منها:

إن الرضا الوظيفي وارتفاع درجته يدفع الموظفين لحب العمل ومن تم انخفاض نسبة غياب الموظفين وارتفاع مستوى طموحهم فتصبح المؤسسة ناجحة برضا موظفيها، والموظف الراضي عن عمله هو اشد الموظفين التزاما و هو الأكثر استعداد للاستمرار بوظيفته و الالتزام بالنظام وتحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي الرضا الوظيفي يهتم بمشاعر الأشخاص إزاء العمل ولضمان نجاح أي عمل ومن اجل استمرار العامل بالالتزام الوظيفي لا بد من تحقيق تواجد الرضا الوظيفي في المؤسسة.

المراجع



قائمة المصادر والمراجع:

1. ابن منظور أبو الفضل وجمال الدين محمد بن كرم: ا لسن العرب، دار صادر، ط4، لبنان، 2005،
2. الحربي قاسم 2008"الإدارة المدرسة الفاعلة لمدرسة المستقبل ،عمان، دار الجنادرية للطباعة والنشر والتوزيع.
3. بوعكاز، فريد، (2008)، الإشراف والرضا الوظيفي المؤسسة المينائية بسكيكدة نموذجاً، شهادة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة .
4. جيرالد جرينبرج وروبرت بارون: إدارة السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2004.
5. حكيم ، اعراب ، (2008) دور القيادة المباشرة في الرضا الوظيفي للعمال ، بمركب المنسوجات ، في علم الإجتماع التنموية ، باتنة .المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،
6. حواس أميرة رفعت محمد (2003)أثر الإلتزام التنظيمي و الثقة في الادارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية" ،رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر.
7. سلطان محمد سعيد أنور ، (2002) : السلوك التنظيمي ، دط ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة .
8. شكشك أنس ، (2009) : علم النفس الإداري ، دط ، سوريا ، دار النشر .
9. الشلقان عادل احمد محمد (2012)، دور المنظمة المتعلمة في الإلتزام الوظيفي: دراسة مسحية على موظفي البنك السعودي للتسليف والإدخار في مدينة الرياض، (المجلد 8)، (العدد) 1، الأردن.
10. طارق شريف يونس،معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والانترنات ،دار وائل للنشر والتوزيع ،ط1،الاردن،عمان،2005.
11. عاشوري ابتسام :الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية ،جامعة محمد خضير بسكرة، 2016/2014



12. عبد المنعم عبد الحي ، (1984) : علم الإجتماع الصناعي المصنع ومشكلاته الصناعية الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث .
13. فاروق عبده فليه والسيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان، 2005.
14. محمد الصيرفي (ا) ، السلوك الإداري : العلاقات الإنسانية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، مصر ، 2008 .
15. محمد الصيرفي"السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء لطباعة والنشر ، الاسكندرية، 2007،
16. محمد حسين محمد حمادات،(2006):قيم العمل والإلتزام الوظيفي لدى المعلمين والمديرين في المدارس، ط1 ، عمان(الأردن)، دار الحامد لنشر والتوزيع .
17. محمد حمادات، محمد عياصرة: درجة الإلتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية، المجلد (25)، ط4، سنة 2011).
18. محمد رجب فايزة ، (2011) : الرضا الوظيفي للعاملين ، ط1 ، دار الوفاء للطباعة والنشر .
19. مخلص شياح على الجميلي "العوامل المؤثرة على الإلتزام التنظيمي ،دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الأنبار "مجلة للعلوم الاقتصادية والإدارية ،مجلة 4، العدد،9،جامعة الأنبار ،العراق، 2012.
20. مدحت محمد أبو النصر ،إدارة متطلبات المجتمع المدني، بتراك، القاهرة ، 2008.

الملاحق



ملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم : علم النفس

تخصص: إرشاد و توجيه

استمارة استبيان حول :

الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدي بعض مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص الإرشاد و التوجيه تحت عنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدي بعض مشرفي التربية ببعض الابتدائيات بولاية المسيلة"، يطيب لي أن أضع بين أديكم هذا الاستبيان راجية منكم الإجابة على الأسئلة الواردة فيه والمتعلقة بالدراسة وهذا بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة وأحيطكم علما أن كل المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي و فقط.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير على تعاونكم.

محور البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثى



مقياس الرضا الوظيفي		غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	العمل الذي أقوم به له أهمية.					
02	وضوح مسؤوليات الوظيفة.					
03	الفرص التي تتيحها الوظيفة لإكتساب معارف ومهارات جديدة.					
04	الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل.					
05	الفرص المتاحة للإبتكار والإبداع في العمل.					
06	الإستقلالية والرقابة الذاتية في العمل.					
07	الفرص المتاحة لتطبيق آرائي وأفكاري الخاصة في العمل.					
08	الإثارة والتنوع في العمل.					
09	التعاون السائد بين العاملين في إنجاز العمل.					
10	الإحترام والتقدير المتبادل بين العاملين.					
11	روح التسامح بين العاملين.					
12	عدم التحيز في المعاملة بين العاملين.					
13	درجة الإنسجام والتفاهم بين العاملين.					
14	الصدق واللطف في التعامل بين العاملين.					
15	حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد.					
16	مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية.					
17	الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين.					
18	علاقتي مع العاملين بشكل عام.					
19	راتبي يكفي لسد إحتياجاتي.					
20	الراتب الذي أتقاضاه يوافق الجهد الذي أبذله في العمل.					
21	الراتب مقارنة مع أهمية العمل.					
22	الراتب مقارنة مع رواتب الزملاء الآخرين.					
23	الرفاهية التي يوفرها الراتب.					
24	المكافئات والحوافز الإضافية.					
25	مقدار الزيادة السنوية على الراتب.					
26	المزايا الأخرى = إِدخار + تأمين صحي و تأمين على الحياة + سكن + النقل والإطعام.					
27	الشعور بالإستقرار النفسي.					
28	أجد نفسي قلقلًا لقلّة فرص التثبيت.					

				الملاحق	مقياس الالتزام الوظيفي
					29 وظيفتي لها دور في تأمين مستقبلي.
					30 تعجبني الطريقة التي بها التعيين بوظيفتي أو النقل منها و إليها.
					31 النزاهة والموضوعية لدى الإدارة في تطبيق الأنظمة والتعليمات وإتخاذ القرارات
					32 شروط العمل وظروفية و مواتية حرص الادارة على الإحتفاظ بالعاملين الأكفاء
					33 القوانين والأنظمة التي تحكم العمل
					34 قدرة الرئيس المباشرة على التوجيه والمتابعة
					35 اهتمام الإدارة بسماع شكاوي العاملين ونظلماتهم ومحاولة انصافهم
					36 حرص الادارة على الإحتفاظ بالعاملين الأكفاء
					37 العدل والمساواة في معاملة العمال
					38 وضوح التعليمات الصادرة من الإدارة
					39 اهتمام الإدارة بالعاملين
					40 اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل
					41 تقبل الرئيس للنقد البناء
					42 الاحترام والتقدير الذي تحصل عليه من المباشرة لقاء أدائي المتميز
					43 تفهم الإدارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم
					44 كفاءة الرئيس مباشرة وقدراته
					45 تقدير واحترام الإدارة للموظف المتميز
					46 معايير الترقية
					47 مدى ارتباط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل
					48 تكافؤ الفرص في الترقية
					49 الفرص في التأهيل واكتساب خبرة متخصصة
					50 فرص العضوية في مجالس ولجان عليا
					51 الفرص المتاحة للمشاركة والتخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسات العامة للمؤسسة
					52 فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل
					53 فرص المشاركة في ندوات والمؤتمرات الخارجية ذات علاقة بالعمل
					54 فرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية
					55 فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل



مقياس الالتزام الوظيفي					
				01	يشرفني ان امضي حياتي المهنية بهذه المؤسسة
				02	أشعر بأن مشاكل هذه المؤسسة وكأنها مشاكل الخاصة
				03	اعتبر نفسي كفرد من عائلة هذه المؤسسة
				04	يوجد لدي ارتباط عاطفي اتجاه هذه المؤسسة .
				05	أشعر بالإنتماء لهذه المؤسسة
				06	هذه المؤسسة تعنى لي الشيء الكثير
				07	من الصعب مغادرة المؤسسة حتى لو أردت ذلك .
				08	ستتأثر الكثير من الجوانب (الاقتصادية ،الاجتماعية ...) في حياتي إن انا قررت مغادرة المؤسسة الآن.
				09	إستمراري في العمل في هذه المؤسسة حاليا ضرورة أكثر من رغبة .
				10	أعتقد أن لدي حظوظ ضعيفة لإيجاد عمل آخر حتى افكر في مغادرة هذه المؤسسة
				11	بقائي في هذه المؤسسة هو لعدم وجود حلول بديلة متاحة.
				12	لو أنني لم أقدم أحسن مالمدي لهذه المؤسسة لقررت التحول للعمل في مكان آخر .
				13	واجبي يحتم على البقاء للعمل بهذه المؤسسة .
				14	إن على البقاء في هذه المؤسسة حتى لو كانت مغادرتها على مصلحتي
				15	سيؤنبني ضميري لو أنني غادرت المؤسسة
				16	هذه المؤسسة تستحق الوفاء .

الملاحق



					17	من المستبعد أن أغادر مؤسستي الآن لأن لدي واجب إتجاه الأشخاص الذين يعملون فيها .
					18	ارتباطي بهذه المؤسسة جعلني أدين لها بالكثير من الواجبات .



الملحق رقم 02:

أولاً/ ثبات وصدق مقياس الرضا الوظيفي

أ/ الثبات

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	55

ب/ الصدق

Group Statistics								
الطرفين		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
الدرجات	الطرف الأعلى	6	159.3333	8.59457	3.50872			
	الطرف الأدنى	6	109.6667	10.83820	4.42468			
Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الدرجات	Equal variances assumed	.174	.685	8.795	10	.000	49.66667	5.64702
	Equal variances not assumed			8.795	9.506	.000	49.66667	5.64702



ثانيا/ ثبات وصدق مقياس الالتزام الوظيفي

أ/ الثبات

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	18

ب/ الصدق

Group Statistics								
الطرفين		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
الدرجات	الطرف الأعلى	6	53.6667	4.50185	1.83787			
	الطرف الأدنى	6	28.0000	2.52982	1.03280			
Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الدرجات	Equal variances assumed	2.907	.119	12.175	10	.000	25.66667	2.10819
	Equal variances not assumed			12.175	7.872	.000	25.66667	2.10819



ملحق (03) نتائج الدراسة

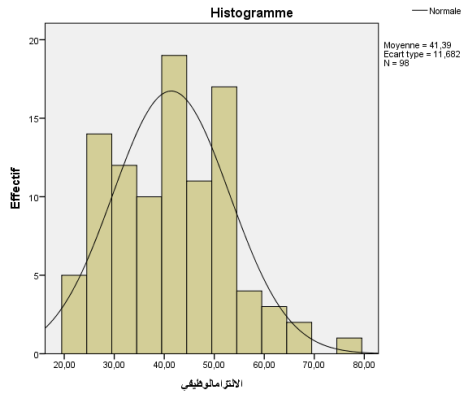
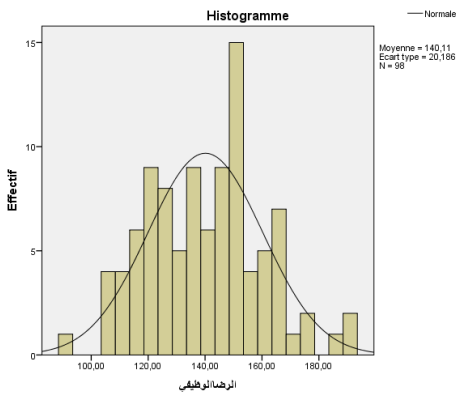
أولاً/ التحقق من اعتدالية التوزيع

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
الرضا الوظيفي	.063	98	.200*	.989	98	.572
الالتزام الوظيفي	.089	98	.056	.969	98	.021

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors





ثانيا/ نتائج الفرضيات

الفرضية العامة

Corrélations			
		الرضا الوظيفي	الالتزام الوظيفي
الرضا الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,449**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	98	98
الالتزام الوظيفي	Corrélation de Pearson	,449**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	98	98

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

الفرضية الأولى

Statistiques sur échantillon unique				
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الرضا الوظيفي	98	140.1122	20.18619	2.03911
Test sur échantillon unique				
	Valeur du test = 165			
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
الرضا الوظيفي	-12.205	97	.000	-24.88776

الفرضية الثانية

Statistiques sur échantillon unique				
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الالتزام الوظيفي	98	41.3878	11.68189	1.18005
Test sur échantillon unique				
	Valeur du test = 54			
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne
الالتزام الوظيفي	-10.688	97	.000	-12.61224



الفرضية الثالثة

Statistiques de groupe								
الجنس		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne			
الرضا الوظيفي	ذكر	7	143.1429	21.65971	8.18660			
	انثى	91	139.8791	20.17745	2.11517			
Test d'échantillons indépendants								
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
الرضا الوظيفي	Hypothèse de variances égales	.106	.746	.410	96	.682	3.26374	7.95183
	Hypothèse de variances inégales			.386	6.826	.711	3.26374	8.45543

الفرضية الرابعة

Statistiques de groupe								
الجنس		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne			
الالتزام الوظيفي	ذكر	7	45.7143	10.32334	3.90186			
	انثى	91	41.0549	11.76470	1.23328			
Test d'échantillons indépendants								
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type
الالتزام الوظيفي	Hypothèse de variances égales	1.069	.304	1.017	96	.312	4.65934	4.58120
	Hypothèse de variances inégales			1.139	7.254	.291	4.65934	4.09212



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية
إلى
السيدات والسادة
مديري ابتدائيات بلدية - المسيلة-
مدير إبتدائية طالب عبد الرحمن بلدية - عين المحجل -
(للتنفيذ)

مديرية التربية لولاية المسيلة
مصاحبة التكوين والتفتيش
مكتب التفتيش
الرقم : 2023/1.7/4.19
demsila.sfi@gmail.com
الهاتف / الفاكس : 035/35/72/29

ترخيص بإجراء دراسة ميدانية

بناء على مراسلة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم " علم النفس " يرخص للطلّابات :

الرقم	اللقب والاسم	تاريخ ومكان الميلاد	رقم التسجيل	الموضوع
01	دطوم فايزة	1999/02/12 عين المحجل	181835084038	/
02	خبال شيما	1999/09/28 عين المحجل	181835084074	/

بالدخول :

الى المؤسسات المذكورة أعلاه خلال السنة الدراسية 2023/2022 لإجراء (دراسة ميدانية) في الفترة الممتدة من 2023/03/12 الى غاية 2023/04/30 باستثناء فترة القروض والاختبارات وأيام العطل مع احترام الشروط التالية :

- ✓ العمل وفق ما يسمح به القانون وعدم التطرق إلى ما يمس السمعة المهنية .
- ✓ استغلال المعلومات المتحصل عليها خلال الترخيص في خدمة الجانب العلمي لا غير .
- ✓ وضع رزمة عمل لفائدة المترشحين من طرف المسؤول الأول للمؤسسة المستفيدة خلال الفترة المحددة .
- ✓ مراعاة السير العادي لأنشطة المؤسسة .
- ✓ احترام إجراءات البروتوكول الصحي .
- ✓ المطلوب من مسئول مؤسسة الاستقبال اتخاذ كل الترتيبات اللازمة لانجاز العملية في ظروف عادية طبقا للتوجيهات الأمانة المذكورة. **0 مارس 2023**

ع/مدير التربية


Scanné avec CamScanner

الملحق رقم 03:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



مسيلة في 27 / 02 / 2023

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إلى السيد: مدير التربية لولاية المسيلة

قسم علم النفس

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة ثانية ماستر
الشعبة: علوم التربية
التخصص: إرشاد وتوجيه
نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود
أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.
عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي لدى بعض مشرفي التربية ببعض الابتدائيات
بالمسيلة.

المشرف: الدكتورة بوزناد سميرة

رقم التسجيل: 181835084038

1. اسم ولقب الطالب: خيال شيماء

رقم التسجيل: 181835084074

2. اسم ولقب الطالب: دلهوم فايزة

رقم التسجيل: /

3. اسم ولقب الطالب: /

رقم التسجيل: /

4. اسم ولقب الطالب: /

إلى 03 / 04 / 2023

في الفترة من 26 / 03 / 2023

في الأخير، تقبلوا منا أسى عبارات التقدير والاحترام

المكلف بالبحث العلمي

نائب رئيس القسم للبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم الإرشاد والتوجيه
المكلف بالبحث العلمي
الدكتور: مرزوقال إبراهيم

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم الإرشاد والتوجيه
نائب رئيس القسم للبحث العلمي
الدكتور: جمالاب

