

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية بسوهاج
المجلة التربوية

المناخ المدرى الجيد فى المدرسة الابتدائية وعلاقته
بكل من الرضا الوظيفى والسلوك المؤسسى للمعلم
" دراسة ميدانية "

السيد الدكتور

سوزان يوسف أبو الفضل

مدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادى

المجلة التربوية - العدد التاسع عشر - يوليو ٢٠٠٣م

المناخ المدرسي الجيد في المدرسة الابتدائية وعلاقته

بكل من الرضا الوظيفي ، والسلوك المؤسسي للمعلم

دراسة ميدانية

أولاً : المقدمة :-

بإمعان النظر في الجو البيئي المسيطر على مؤسسة ما ، نجد أن لكل مؤسسة مناخ للعمل يميز نمط العلاقات التي تسوده ،
وتفق معظم الباحثين على تسمية مجموعة العوامل التي تشكل الجو البيئي الناجم عن التفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة بالمناخ

المؤسسي أو التنظيمي Organizational Climate

وباعتبار المدرسة إحدى هذه المؤسسات المجتمعية ، فإن لها مناخ يسودها ، أطلق عليه الباحثون
التربويون مصطلح " المناخ المدرسي " School Climate . وقد حظى هذا المناخ في السنوات الأخيرة باهتمام
معظم الباحثين ، حيث تناولت كثير من الدراسات أنماط المناخ المدرسي ، وأشار بعضها إلى النمط المثالي الذي
ينبغي أن يسود المؤسسات التعليمية . ففي دراسة زكريا توفيق (١٩٩٩) (٧ : ١٦٧) (٢٠) تمثلت محددات المناخ
المدرسي الجيد في عدة نقاط أهمها :- وجود الثقة والاحترام المتبادل بين التلاميذ والمعلمين . وجود قيادة نابعة من أفراد
المؤسسة أنفسهم . وجود فلسفة واضحة للمدرسة . وجود مهارات تيسر عملية اتخاذ القرار . وجود مشاركة إيجابية
عريضة من جانب الطلاب والمعلمين .

وأبرزت دراسة الحسن المفيدى (١٩٩٦) (٣ : ٥٧ - ٩٤) تأثير الأساليب القيادية على فعالية وجود المناخ
المدرسي ، وفي دراسة ثالثة لسبيكة الخليفى (٨ : ٥٩٣ - ٦٣٧) تمت الإشارة إلى تأثير البيئة المدرسية الجيدة في
زيادة نشاط الطلاب ، وارتفاع مستوى تحصيلهم ، وتنمية قدراتهم وميولهم ، وتكوين شخصياتهم المستقلة .
وأشارت دراسة عفاف سعيد (١٩٩٤) (٢١ : ٣٩٥) إلى أن المناخ المدرسي السليم هو المناخ الذي يمكن
الفرد من العمل بفاعلية ، وأن المعلمين يؤدون واجباتهم بشكل فعال في ظل المناخ المتفتح الذي يعبر فيه عن
الأفكار والمشاعر بحرية .

ومن هنا يعتبر المناخ المدرسي الجيد من أهم المتغيرات الفاعلة والمؤثرة في نتائج التعليم ، حيث يؤثر
بشكل مباشر على جميع العاملين في المدرسة مما يسهم بدوره في تحقيق الأهداف التربوية المنوط بهذه المؤسسة
تحقيقها .

وإذا كان ما تقدم يعد وصفاً لما ينبغي أن يكون عليه حال المناخ التنظيمي السائد في مدارسنا ، فإن التعليم
الابتدائي باعتباره الأساس الذي تركز عليه المراحل التعليمية التالية ، يعد أولى المراحل التعليمية بتحقيق بيئة
جيدة في مدارسها ، مما يترتب عليه حدوث أفضل النتائج في العملية التعليمية ، ويؤدي إلى تفاعل المعلم مع البيئة
المحيطة به داخلياً وخارجياً ، فيتحقق الرضا الوظيفي ، ويؤدي ذلك إلى انتشار السلوك المؤسسي للمعلم .

(*) يشير الرقم الأول إلى " اسم المرجع " و الثاني إلى رقم الصفحة

ثانياً : مشكلة الدراسة وتساولاتها :-

لاحظت الباحثة أن هناك إحساساً مناخياً مختلفاً بين مدارس التعليم الابتدائي ، طبقاً لاختلاف المناخ المدرسي السائد فيها ، والذي يختلف من مدرسة إلى أخرى ، تبعاً لاختلاف موقع المدرسة ، والنمط الإداري ، ونوع العلاقات بين العاملين ، ونوعية التلاميذ وبيناتهم ، بالإضافة إلى طبيعة أولياء الأمور وثقافتهم ، ومدى ملائمة المبنى المدرسي وأثاثه وتجهيزاته حيث لوحظ أن بعض هذه المناخات يمكن وصفه بالمناخ المثالي ، حيث - نمدسة المباني ، والتجهيزات ، والخدمات ، بل الأهم من ذلك توافر القيادة الديمقراطية الحريضة على إيجاد مناخ مفتوح ، من خلال تشجيع المعلمين على التعبير عن آرائهم ومشاعرهم ، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صنع القرار ، مما يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين .

بينما كشف واقع مدارس أخرى عن وجود فروق واضحة بين الواقع المناخي السائد في هذه المدارس ، وبين ما ينبغي أن يكون عليه هذا المناخ ، حيث تعاني هذه المدارس من مشكلات متنوعة تتمثل في قصور الإمكانيات والخدمات ، ووجود قيادة يتصف أداؤها بالروتينية في العمل ، وإصدار القرارات مركزياً ، والتركيز فقط على معدل الإنتاج دون مراعاة لحاجات المعلمين ، مما أدى إلى انخفاض الروح المعنوية لديهم ، وأشار سلوكهم إلى عدم الرضا عن وظيفتهم .

وقد عزز هذه الملاحظات بعض الدراسات السابقة مثل دراسة البوهي (١٩٩٠) (٢٦ : ١٩٠) التي كشفت عن نوع المناخ التنظيمي السائد في مدارس محافظة الإسكندرية - عينة الدراسة - والذي يميل إلى المناخ المغلق ، حيث يرتبط نمط الإدارة (بالنظرية الكلاسيكية) ، الذي يعتمد على وجود قائد ، يستمد سيطرته من قدسية التقاليد المتوارثة (النظام الأبوي) ، ويستمد سلطته القانونية من التشريعات واللوائح .

من هنا جاءت أهمية الدراسة الحالية ، التي تحاول التعرف على محددات المناخ المدرسي الجيد الواجب توفره في المدارس الابتدائية وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي ، والسلوك المؤسسي للمعلم .
وتدور تساؤلات الدراسة حول السؤال التالي :-

ما مدى الارتباط بين توافر محددات المناخ المدرسي الجيد وكل من الرضا الوظيفي ، والسلوك المؤسسي لهؤلاء المعلمين ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية :-

١- ما مدى توافر محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر ؟

٢- ما مدى رضا المعلمين عن عملهم في هذه المدارس ؟

- ٣- هل يوجد اختلاف فى درجة رضا المعلمين عن عملهم تبعاً لاختلاف أفراد العينة من حيث (نوع الجنس)
 ذكور - إناث) ، المؤهل ، التخصص ، سنوات الخبرة ، موقع المدرسة (ريف - حضر) ؟
- ٤- ما مدى توافر السلوك المؤسسى للمعلمين فى المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر ؟
- ٥- هل يوجد اختلاف فى درجة السلوك المؤسسى للمعلمين تبعاً لاختلاف أفراد العينة من حيث (نوع الجنس ،
 المؤهل ، التخصص ، سنوات الخبرة ، موقع المدرسة) ؟

ثالثاً : أهمية الدراسة :

١- تساهم الدراسة الحالية فى معرفة المؤشرات التى تنفيذ فى تحسين المناخ المدرسى وخلق بيئة عمل تدفع معلم
 المدرسة الابتدائية الى العطاء والابتكار .

٢- تبحث الدراسة الحالية موضوع الرضا الوظيفى للمعلم، والعوامل التى تحقق هذا الرضا مما يساعد المسئولين
 عن التعليم على توفير المناخ الذى يحقق الرضا الوظيفى للمعلم ، وخاصة فيما يتعلق بتحسين الاوضاع الاقتصادية
 والاجتماعية كعامل مهم يساهم فى تحقيق الرضا الوظيفى لمعلم المرحلة الابتدائية وبما يتناسب والدور الخطير
 الذى يلعبه فضلا عن ضغوط ومشقة المهنة فى هذه المرحلة .

٣- تلقى الدراسة الحالية الضوء على السلوك المؤسسى لمعلم المدرسة الابتدائية، مما يفيد فى معرفة المتغيرات
 ذات العلاقة بهذا السلوك ، وبالتالي يمكننا التحكم فيه، حيث يبلور السلوك المؤسسى للمعلم سلوك الانتماء للمدرسة
 والالتزام بأهدافها وقوانينها، ويحقق فى النهاية فعالية المدرسة .

٤- تتناول الدراسة الحالية موضوعا لم يسبق عرضه من قبل حسب علم الباحثة - خاصة فى مدارس
 المرحلة الابتدائية فى صعيد مصر .

رابعاً : أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على محددات المناخ المدرسى الجيد ومدى توافرها فى المدارس الابتدائية
 التابعة لمديرية الأقصر التعليمية ، ومدى توافر كل من الرضا الوظيفى والسلوك المؤسسى للمعلمين فى هذه
 المدارس، ومدى اختلافهما تبعاً لاختلاف " جنس المعلمين ، وتخصصاتهم ، ومؤهلاتهم الدراسية ، وعدد سنوات
 الخبرة ، وموقع المدرسة التى يعملون بها " ، وبذلك يمكن التعرف على العلاقة بين المناخ المدرسى الجيد وكل من
 رضا المعلمين عن عملهم و السلوك المؤسسى لهؤلاء المعلمين ، مما يساعد على تقديم أفضل السبل من أجل
 تحسين المناخ السائد فى مؤسساتنا التعليمية ، و يحقق الرضا الوظيفى للمعلم ويساهم فى انتشار سلوكه المؤسسى
 وينعكس ذلك على عطائه وجهده .

خامسا: الدراسات السابقة:-

أولاً في مجال المناخ المدرسي:-

- الدراسات العربية التي أجريت للتعرف على نمط المناخ المؤسسي السائد في المؤسسات التعليمية
- دراسة " فاروق البوهي " (١٩٩٠) (٢٦: ١٥٦ - ١٩٨) التي هدفت إلى التعرف على نمط المناخ التنظيمي السائد في مدارس التعليم العام بمحافظة الإسكندرية ، وكشفت نتائجها أن المناخ السائد لدى أفراد العينة بمحافظة الإسكندرية يميل إلى المناخ المغلق .
- أما دراسة عفاف محمد سعيد (١٩٩٤) (٢١: ٣٩٣-٣٣) فقد استهدفت التعرف على نمط المناخ السائد في إدارة مؤسسات التعليم الثانوي الفني من وجهة نظر المعلمين .
- وللتعرف على نمط المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم العالي والجامعي كشفت نتائج دراسة " صلاح معوض " (١٩٨٧) (١٢: ٣١٥-٣٥٤) عن وجود اختلاف بين الكليات النظرية والعملية في أبعاد " الانتماء " ، و " الألفة " لصالح الكليات النظرية ، وفي أبعاد " التباعد " و " الإعاقة " و " الإنتاجية " لصالح الكليات العملية ، وأكدت نتائجها أن نوعية الدراسات تؤثر إلى حد ما في نمط المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم الجامعي .
- وهدفت دراسة " شبيخة المسند " (١٩٩٤) (١١-٦٠-٩٥) إلى التعرف على نمط المناخ المؤسسي السائد في جامعة قطر كما يدركه أعضاء هيئة التدريس فيها
- وتعتبر دراسة هالبن و كروفنت (44) من أهم وأشهر الدراسات الأجنبية التي هدفت إلى التعرف على نمط المناخ التنظيمي السائد في المدارس الابتدائية الأمريكية ، وقد نتج عنها مقياس " هالبن وكروفنت " الشهير وتعد دراسة " جلين " Glenn (1983) (43) من الدراسات الأجنبية التي استخدمت مقياس " بورفيك " .
- يهدف التعرف على العوامل المؤثرة في المناخ المؤسسي السائد في الأقسام العلمية بجامعة ولاية أركنساس الأمريكية .
- وهدفت دراسة " فريسر " Fraser (1987) (42: 41-25) إلى التعرف على الخصائص النفسية لبيئة الصف ، وما يسودها من عمليات تربوية واجتماعية .

أما دراسة " رافيف " وزملائه (Raviv.et.al) (1990) (58: 141-157) فقد هدفت إلى التعرف على
مدرجات التلاميذ ومعلميهم لأبعاد المناخ الاجتماعي للصف المدرسي، ما هو كان وما يجب أن يكون .
واهتمت بعض الدراسات بالبحث في محددات المناخ المدرسي الجيد ومتغيراته، ومن أهم الجهود
التي بذلت للتعرف على هذه المتغيرات دراسة الرابطة الجامعية للتنمية وتجديد المربين
Collegial of Association For The Development and Renewal of Educators والتي كشفت نتائجها
أن : الاحترام، والثقة، والمشاركة، والنمو الأكاديمي والاجتماعي، والانتماء، والاهتمام، وتحديث
المدرسة، والهمة العالية، هي أهم محددات المناخ المدرسي الجيد (٧: ١٦٧)

أما دراسة " محمد كريم " (١٩٨٩) (٢٩: ٣-٧٧) هدفت إلى تحديد العلاقة بين إدراك المعلم لدور
الناظر، وبين المناخ الواقعي والمثالي للمدرسة الابتدائية في محافظة الإسكندرية .
وعن علاقة المناخ المدرسي بمستوى طموح المعلمين هدفت دراسة " محمد نبيه " (١٩٨٩)
(٣٢: ٢٩٣-٣٢٥) إلى الكشف عن التباين بين المعلمين في المدرسة الثانوية والمعلمين في
المعهد الديني في أبعاد المناخ المؤسسي السائد في المدرسة وفي المعهد الديني وأبعاد مستوى طموح
هؤلاء المعلمين .

وعن علاقة المناخ المدرسي بالإنتاجية التربوية أجرى " والبرج " وزملائه Walberg. et al
(63: 133-139) دراسة كشفت نتائجها على أن المناخ المدرسي كان أحد العوامل التسعة المؤثرة في
التحصيل، ونتج عن هذه الدراسة نظرية " والبرج " في الإنتاجية .
ثانياً : في مجال الرضا الوظيفي :
تبعاً لمحاول الدراسة الحالية، تم تقسيم هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات هي :-
أولاً : العوامل الشخصية :-

كشفت الدراسات السابقة عن نتائج غير متسقة حول ارتباط الرضا الوظيفي للمعلم بهذه العوامل،
ويرجع ذلك إلى اختلاف البينات والثقافات في المجتمعات التي تمت فيها هذه الدراسات .
حيث كشفت نتائج دراسة " مجدى عبداللطيف " (١٩٨٧) (٢٨: ١٨٥-٢٠١)، عن وجود
فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين لصالح المعلمات، وكشفت نتائج دراسة " أمينة العماري "
(١٩٩٦) (٤: ١٣٩-١٧٢) عن ارتفاع درجة الرضا لدى المعلمات مقارنة بالمعلمين في مدارس قطر .

وعلى العكس من ذلك كشفت نتائج دراسة "صلاح مصطفى" (١٩٨٩) (١٣: ٣١-٥) وكذلك دراسة "دلال الهدهود" (١٩٩٤) (٥: ٣٨٥-٤١٥) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى الرضا عن العمل .

وحول متغير السن أظهرت نتائج عديد من الدراسات الأجنبية ، ومنها دراسة أورجان

(1988) (212:52) Organ ودراسة كوهن (1993) (39: 143-159) أن

المعلمين الأكبر سناً يزداد شعورهم بالرضا نتيجة ارتفاع المكانة بالمقارنة بالسن الأصغر ، أما دراسة "كلوكر وأخريين" (1997) (46) Klocker et al فقد أظهرت نتائجها أن العمل عبر سنوات من الخبرة فى التدريس يعد من عوامل رضا المعلم عن عمله . وعلى عكس النتيجة السابقة أشارت دراسة "تومستون" (1885) (62: 421) Tomeston إلى عدم تأثر عوامل الرضا عن العمل لدى المعلم بمتغير السن .

ثانياً العوامل الوظيفية :

أشارت بعض الدراسات العربية والأجنبية إلى أن من أهم أسباب عدم رضا المعلم عن عمله قلة

الأجور ، منها دراسة "مارك ودينيس" (1885) (48: 178-185) وكذلك

دراسة "العمرى" (١٩٩١) (٢٢: ٣٩٥) وأشارت دراسة "مجدى عبداللطيف" (٢٨: ٨٣) إلى أنه كلما زادت حرية المعلم فى اختياره لطرق أدائه لعمله ازداد رضاه عن عمله ، بينما كشفت نتائج دراسة "الصيداد" وأخريين (١٩: ٢٢٣-٢٧٢) عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين النمط الديمقراطى فى الإدارة المدرسية ورضا المعلمين عن عملهم ، وأشارت دراسة الباقازى (٢٣: ٢٥٠) إلى أن المناخ المدرسى الذى ينمى الحوار الديمقراطى هو أفضل أنواع القيادات التربوية وأيدت دراسة "الحسن المفيدى" (١٩٩٦) (٣: ٥٧-٩٤) النتيجة السابقة .

وحول علاقة الرضا الوظيفى للمعلم بالمناخ المدرسى السائد تناولت دراسات "نادية الشريف"

(١٩٨٥) (٣٣: ٧١-٩٦) و "عبدالرحمن الإبراهيم و محمد جمال" (١٩٩٥) (١٦: ٥٩-٩٨)

و زكريا توفيق (١٩٩٩) (٧: ١٦٣-١٨٨) البحث فى درجة توافر محددات المناخ المدرسى

الجيد وعلاقته بالرضا الوظيفى للمعلمين.

ومن الدراسات الأجنبية التي تناولت العلاقة السابقة دراسة "بيتش وريدك & Peach " Reddick (1989) (56: 22-1) ودراسة شيتوم وزملانه Chittom et al (1990) (38) ثالثاً العوامل البيئية :

وتشمل مكانة المهنة في المجتمع، ففي المجتمع السعودي تحتل مهنة التدريس مكانة مرموقة تمسك بالعقيدة الإسلامية، واقتداء بالرسول الكريم " صلى الله عليه وسلم " معلم البشرية (٢٢: ٤٠)

وكشفت نتائج دراسة "كوهين Cohen (143: 159: 39) عن وجود علاقة دالة إحصائية بين قرار المعلم ترك المهنة ودرجة رضاه الوظيفي عنها .

وكشفت نتائج دراسة محمد عبدالله آل ناجي وأخريين (١٩٩٢) (٣١: ٢٦٣-٢٩٩) أن المعلمين الذين حقق تلاميذهم إنجازاً دراسياً عالياً راضون عن عملهم ، وكانت معنوياتهم مرتفعة ، هؤلاء يتوقع منهم أن يعملوا بفاعلية أكثر . أما دراسة "عزت عبد الحميد " (١٩٩٥) (٢٠) فقد تناولت الرضا الوظيفي في علاقته بمتغير المساندة الاجتماعية وضغوط العمل .

وعن رضا المعلم عن تخصصه المهني وعلاقته بميول التلاميذ نحو المادة الدراسية كشفت دراسة إحسان فهمي (١٩٩٥) (١: ٢٠٩-٢٤٠) و"سناع معوض " (١٩٨٩) (٩) عن وجود علاقة موجبة بينهما . وأظهرت دراسة "عويد المشعان " (١٩٩٣) (٢٥) وجود علاقة موجبة بين الرضا عن العمل ، وزيادة الإنتاجية ، وارتفاع مستوى الأداء .

ثالثاً : في مجال السلوك المؤسسي :-

اهتمت العديد من الدراسات الأجنبية بالبحث في السلوك المؤسسي وعلاقته " بالرضا عن العمل

" ومعظمها دراسات أجنبية . منها دراسة "لباتمان وأورجان" Bateman & Organ (1983)

(587-595: 35) . ودراسة "لسميث وأخريين" Smith et al (653-663: 59) ودراسة "شول

وزملانه Choll, et al (113-124:37) " . ودراسة "فرح وزملانه" (705-721:41) "

ودراسة وليامز واندريسون Williamis & Anderson (1991) (601-617: 64) ، ومورمان

Moorman (1993) (759-770:49) ودراسة "مورمان - نايهوف - أورجان" (1993)

(209-225:50) " . ودراسة "أوستروف" Ostroff (1992) (963-974:54) " . ودراسة :

«رايت وزملانه» Wright et al (1993) (374-381:65) ودراسة "أورجان - ريان"

(775-802:53) (1995) Organ & Ryan

وتعد الدراسات العربية التي أجريت للبحث في " السلوك المؤسسي " قليلة عدا دراستان للباحث عبد الحميد صفوت الأولى أجريت في عام (١٩٩٧) (١٤ : ٢٥٩-٢٩٠) بهدف البحث في العوامل المؤثرة في زيادة السلوك المؤسسي لدى العاملين عامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية . والثانية أجريت في (١٩٩٨) (١٥ : ٣٧٥ - ٤١٨) بهدف البحث في الرضا عن العمل وعلاقته بالسلوك المؤسسي للمعلم في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية .

ويمكن القول أن الدراسات السابقة أفادت " الدراسة الحالية " في وضع الإطار النظري بمحاوره الثلاث " المناخ المدرسي ، الرضا الوظيفي ، والسلوك المؤسسي " وماتضمنه هذا الإطار من توضيح المفاهيم والتعريفات الخاصة بكل محور ، وبيان أهميته ، وأنماطه ، وأدوات قياسه ، وأهم المتغيرات التي تؤثر فيه ، والنظريات والمدارس البحثية التي يستند عليها بالإضافة إلى بيان المكونات الفرعية لكل من الرضا الوظيفي " والسلوك المؤسسي " ، كما أفادت الدراسات السابقة في تصميم محاور وبنود العبارات التي تضمنتها المقاييس المختلفة التي استخدمت كأدوات في الدراسة الحالية .

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي :-

اهتمت بعض الدراسات السابقة بالبحث في المناخ المدرسي ، وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلم ، وهذا يمثل المحور الأول في الدراسة الحالية إلا أن هذه الدراسات أجريت في بيئات ومراحل تعليمية مختلفة ، بعضها اتخذ من الأقطار الأجنبية ميداناً لها مثل دراسة " بيتش وريدك " Peach & Reddick ، (1-22:56) ودراسة " شيتوم وزملانه " Chittom et al (1990) (38) . والبعض الآخر اتخذ من الأقطار العربية مجالاً لها مثل دراسة " نادية الشريف " (٣٣ : ٧١-٩٦) في المدارس الثانوية بالكويت ، " وعبدالرحمن الإبراهيم وآخرين " (١٩٩٥) (١٦ : ٥٩-٩٨) في مدارس دولة قطر ، ودراسة " زكريا " (١٩٩٩) (٧ : ١٦٣-١٨٨) في المدارس الثانوية بالرياض ، واختلاف المناخ السائد تبعاً لاختلاف البيئات الأجنبية والعربية ، وتبعاً لاختلاف المدارس والمراحل التعليمية وانعكاس ذلك على درجة الرضا الوظيفي للمعلم يجعل الاختلاف واضحاً بين الدراسة الحالية وما سبقها من دراسات . وحول علاقة المناخ المدرسي بالسلوك المؤسسي للمعلم " فإنه - حسب علم الباحثة - لا توجد أية دراسات سابقة اهتمت بالبحث في هذه العلاقة بصورة مباشرة ، وإنما اهتمت بعض هذه الدراسات بالبحث

فى علاقة " الرضا الوظيفى " " بالسلوك المؤسسى " لدى العاملين والموظفين عامة، ومعظمها دراسات
أجنبية مثل دراسة " فرح وزملاتنه " (1990) (705-721:41) ، " واندرسون " (1991)
(601-617:64) ، " ومورمان " (1993) (759-770:49) " واوستروف " (973-974:54) ،
" وأورجان وريان " (1995) (775-802:53)

أما الدراسات العربية فى هذا المجال فهى قليلة عدا دراستين فقط للباحث عبد الحميد صفوت (١٤)
: ٢٥٩-٢٩٠ ، (١٥ : ٣٧٥-٤١٨) مما أوجد اختلافاً واضحاً بينها وبين الدراسة الحالية
سادساً : منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفى التحليلى ، كإنسب المناهج ملائمة لطبيعة وأهداف الدراسة
(٦ : ٣٣٤)

سابعاً : أدوات الدراسة :-

وتشمل استبانة المناخ المدرسى ، ومقياس الرضا الوظيفى ، ومقياس السلوك المؤسسى .

ثامناً : حدود الدراسة :-

١- الحد البشرى :-

تم اختيار عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات العاملين بالمدارس الابتدائية التابعة لمديرية الأقصر
التعليمية ، وبلغ مجموعها ثلثمائة (٣٠٠) معلم ومعلمة ممن لا تقل خبرتهم فى العمل فى مجال التدريس
عن عامين ، وقد تم اختيار العينة بحيث تغطى كافة متغيرات الدراسة .

٢- الحد الزمانى :-

طبقت الدراسة خلال العام الدراسى (١٩٩٩ - ٢٠٠٠)

٣- الحد المكائى :-

تم اختيار عينة الدراسة من المعلمين العاملين فى مدارس تتبع مديرية الأقصر التعليمية ، بعضها تمثل
الدينة الريفية قوامها مائة وخمسة وأربعون (١٤٥) معلماً ومعلمة ، وبعضها نماذج تمثل البيئتين الحضرية
قوامها مائة وخمسة وخمسون معلماً .

تاسعاً : مصطلحات الدراسة :-

أ- المناخ المؤسسى Organizational Climate :-

يستخدم هذه المصطلح للتعبير عن الجو الناجم عن التفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة .

ب- المناخ المدرسى School Climate :-

مصطلح يوضح الحالة الاجتماعية والتنظيمية للمدرسة ، والصفات العامة للظواهر السلوكية فيها ، وهو يعنى الشخصية التي تتميز بها المدرسة ، وإذا كان مصطلح الشخصية ينسب إلى الفرد فإن المناخ ينسب إلى المدرسة من حيث نوع العلاقات السائدة داخلها وطرق اتخاذ القرار فيها (٢٦ : ١٨٢) .

ج- الرضا الوظيفي :- Job Satisfaction

اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد ، تتمثل في حالة من التكامل والتفاعل السار معها من خلال طموحه رعى ورغبته في النمو والتقدم ، ويجد فيها الفرد إشباعاً لحاجاته ، وتحقيقاً لأهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته .
والتعريف الإجرائي لهذا المصطلح في الدراسة الحالية يقصد به اتجاه إيجابي للمعلم نحو عمله في مهنة التدريس ، تتمثل في شعوره بالسعادة ، وتقبل الحياة نتيجة استمتاعه في أداء وظيفته ، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافه بصورة إيجابية .

د- السلوك المؤسسي :

ترجمة للمصطلح "OCB" ومعناه بالإنجليزية Organizational Citizenship Behavior وهو مصطلح يعبر عن سلوك المواطن داخل المؤسسة .
والتعريف الإجرائي لهذا المصطلح في الدراسة الحالية يعنى إسهام المعلم في المدرسة ، عن طريق القيام بكثير من الأعمال الإضافية دون انتظار لأجر أو مقابل .
عاشراً خطوات الدراسة :-

- ١- الخطوة الأولى :- وتشمل مقدمة الدراسة ، تحديد المشكلة و تساولاتها ، و أهمية الدراسة ، و اهدافها ، و الدراسات السابقة ، و منهج الدراسة ، و ادواتها ، و حدود الدراسة و مصطلحات الدراسة .
- ٢- الخطوة الثانية :- وتشمل الاطار النظرى للدراسة و يدور حول المحاور التالية :-
 - أ- المناخ المدرسى ، مفهومه ، اهميته ، محدداته ، نظرياته .
 - ب- الرضا الوظيفى للمعلم ، تعريفاته ، اهميته متغيراته ، نظرياته .
 - ت- السلوك المؤسسى ، مفهومه ، اهميته ، عوامل انتشاره و مقوماته .
- ٣- الخطوة الثالثة :- وتتضمن الدراسة الميدانية و نتائجها ، وتفسير هذه النتائج ، ثم التوصيات و المقترحات . و تنتهى الدراسة بقائمة المراجع و الملاحق المستخدمة فيها .

إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً : أدوات الدراسة :

استخدمت الدراسة الحالية ثلاث أدوات هي :-

١ - استبانة المناخ المدرسي (*) :-

وهي من إعداد الباحثين عبدالرحمن إبراهيم ومحمد جمال الدين ، (١٩٩٥) وهي ترجمة لأداة رابطة تنمية وتجديد المربين (١٩٧٤) بعد تطويعها للاستخدام في البيئة العربية ، وتتكون الاستبانة من اثنين وثلاثين (٣٢) فقرة موزعة على ثمانية محاور هي : الاحترام ، الثقة ، الهمة العالية ، المشاركة ، النمو الأكاديمي والمهني والاجتماعي ، الانتماء والتماسك ، تحديث المدرسة ، الاهتمام ،

وقام الباحثان بحساب صدق الاستبانة بعد التأكد من صدق المحكمين ، حيث عرضت الأداة على متخصصين في القياس النفسي والتربوي ، واستطلاع رأي عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة ، وأيضاً التأكد من الصدق الداخلي للأداة " تطبيق الأداة على عينة استطلاعية " ، وحساب معاملات الارتباط بين الوزن النسبي لاستجابات كل بند من بنود المحاور الثمانية ، ومتوسط الأوزان النسبية للمحور ككل ، وبلغت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٤٣ ، ٠,٨١) ، وهي جميعاً دالة عند مستوى ٠,٠٥ ، كما تم للباحثين حساب ثبات الأداة باستخدام معامل " الفاكور ونباخ " ، وكان معامل الثبات ذا قيمة عالية بلغت ٠,٩٣

ولغرض استخدام الاستبانة السابقة في الدراسة الحالية ، تم حساب صدق وثبات الاستبانة على النحو التالي :-

- للتحقق من الصدق الداخلي تم عرض الاستبانة على عينة عشوائية عددها أربعون معلماً ومعلمة ، وحساب معاملات الارتباط بين الوزن النسبي لاستجابات كل بند من بنود المحاور الثمانية ومتوسط الأوزان النسبية للمحور ككل ، وتراوحت معامل الارتباط ما بين (٠,٥٩ ، ٠,٦٢) ، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١) .

(*) الملحق رقم (١)

- تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل " الفايكنر ونباخ " لحساب ثبات المقاييس غير المتجانسة ، وبلغت قيمة معامل الثبات (٠,٦١) ، وهي قيمة تجعل الأداة صالحة للاستخدام ، وبذلك تم التحقق من ثبات الاستبانة .

٢- مقياس الرضا الوظيفي(*) :-

وهو من إعداد الباحثة ، وتم تصميم عباراته في ضوء تحديد الهدف من الدراسة الحالية بعد الاطلاع على الكتابات والدراسات السابقة وما اشتملت عليه من أدوات لقياس الرضا الوظيفي للمعلم ، وحددت الدراسة ثلاثة محاور للرضا الوظيفي هي :-

١- الرضا المعرفي وتشمل " الرضا عن طبيعة العمل ، الحرية في إبداء الرأي ، والمقترحات لتطوير العمل " .

٢- الرضا الوجداني وتشمل " الرضا عن الإنجاز ، التقدير وتحقيق الذات " .

٣- الرضا عن العدالة وتشمل " عدالة القائد ، عدالة الإجراءات ، عدالة المكافآت والأجور والترقيات " ، وتم صياغة عبارات المقياس بحيث تغطي المحاور السابقة ، وروعي في صياغة هذه العبارات الوضوح والفهم ، وتكون المقياس في صورته الأولية من سبع وعشرين عبارة ، وتم التحقق من صدق المقياس عن طريق :-

١- صدق المحكمين(**) :-

حيث عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في التربية ، وعلم النفس ، والمناهج بجامعة جنوب الوادي بلغ عددهم اثنا عشر عضواً لإبداء الرأي حول محاور المقياس ، ومدى أهمية كل محور كعامل يحقق الرضا الوظيفي للمعلم ، ومدى انتماء عبارات المقياس للمحور الذي وردت ضمنه ومدى ملائمة هذه العبارات للهدف ، وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله ، فضلاً عن سلامة العبارات لغوياً ، ووفقاً لآراء هؤلاء المحكمين ، تم تعديل صياغة بعض العبارات واستبعاد البعض منها ، حيث بلغت نسبة اتفاق المحكمين على

المقياس ٩١٪

(*) الملحق رقم (٢)

(**) يمثل جدول (١٠) أسماء السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي.

٢- الصدق الداخلي :-

حيث تم حساب معاملات الارتباط بين استجابات عينة استطلاعية بلغ عددها أربعين معلما ومعلمة لكل بند من بنود المقياس ، والاستجابة على المقياس ككل وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٦٣ ، ٠,٦٥) ، وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) .
أما ثبات المقياس فتم التحقق منه باستخدام معامل " الفاكرونباخ " ، حيث بلغت قيمته (٠,٦٤) ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) .
وبعد التأكد من صدق وثبات المقياس تكونت الصورة النهائية للمقياس من أربع وعشرين عبارة ، تقيس ثلاثة أبعاد تمثل محاور المقياس وهي :-

١. الرضا المعرفي ويشمل العبارات " ٧،٨ ، ٢٠، ١٨، ١٧، ١٥، ١١، ١٠ "
٢. الرضا الوجداني ويشمل العبارات " ١، ٢٤، ٢١، ١٦، ١٣، ٩، ٣، ٢ "
٣. الرضا عن العدالة ويشمل العبارات " ٤، ٢٣، ٢٢، ١٩، ١٤، ١٢، ٦، ٥ "

ويتم الاستجابة لكل عبارة وفقا لمقياس خماسي متدرج يتمثل في (موافق جدا، موافق ، غير متأكد، معارض ، معارض جدا) .

ج- مقياس السلوك المؤسسي للمعلم (*): :-

استخدمت الدراسة الحالية مقياس السلوك المؤسسي (OCB) " لسميث أوجان" ، والذي قام بترجمته وإعداده للبيئة العربية الباحث عبد الحميد صفوت (١٩٩٧) (١٤: ٢٥٩-٢٩٠) ، واتضح في دراسته المشار إليها أنه يتمتع بصدق وثبات عال ، وذلك على عينة مقننة بلغت (٣٣٨ معلم ومعلمة (ن = ٣٨٨) ، ويتكون المقياس من إثنا عشرة فقرة ، تمثل المحاور الفرعية الأربعة للسلوك المؤسسي وهي :-

١. الإيثار وتشمل العبارات " ٥، ١٢، ٦ "
٢. التطوعية وتشمل العبارات " ٣، ٧، ١ "
٣. اتباع التعليمات وتشمل العبارات " ١٠، ٤، ٩ "
٤. الحماس الزائد وتمثله العبارات " ١١، ٢، ٨ "

ولكل من المقياس الكلي والمقاييس الأربعة صدق وثبات مرتفعين .

و تم التحقق من صدق وثبات مقياس السلوك المؤسسي للدراسة الحالية عن طريق :-

(*) ملحق رقم (٣)

- التأكد من صدق المحكمين بأبداء الرأي حول محاور المقياس وعباراته ، و كذلك التأكد من الصدق الداخلي بعد عرض المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها " ٤٠ " معلم ومعلمه و بلغت قيمة معامل الارتباط بين استجابات العينة و كل بند من بنود المقياس ، و الاستجابة على المقياس ككل ما بين " ٠,٦٣ : ٠,٦٥ " و هي دالة احصائيا عند مستوى " ٠,١ "
- و تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ . و بلغت قيمة معامل الثبات " ٠,٦١ " و هي دالة عند مستوى " ٠,٠١ " و هي قيمة تجعل الاداة صالحة للاستخدام

ثانياً : عينة الدراسة :-

تم اختيار عينة عشوائية من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية التابعة لمديرية الأقصر التعليمية، بلغت ثلثمئة وخمس وعشرين (٣٢٥) معلم ومعلمة بشرط ألا تقل خبرتهم في مجال العمل بالتدريس عن عامين واستبعدت الدراسة خمس وعشرين استمارة لعدم اكتمالها سواء بالنسبة للبيانات أو الاستجابات ، وبذلك تكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من ثلاثمئة معلم ومعلمة، (ن = ٣٠٠) وروعي في اختيار العينة أن تغطي كافة متغيرات الدراسة "نوع الجنس ، سنوات الخبرة ، التخصص، المؤهل ، موقع المدرسة" ويشير الجدول (١) لمواصفات العينة وفقاً للمتغيرات السابقة .

جدول (١)

توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات (نوع الجنس ، موقع المدرسة ، المؤهل الدراسي ، التخصص ، سنوات الخبرة)

نوع الجنس	موقع المدرسة		المؤهل الدراسي		التخصص				سنوات الخبرة
	مدارس ريفية	مدارس حضرية	مؤهل جامعي	مؤهل شامل	لغة عربية	إنجليزي	علوم و رياضيات	الكل من ٦ سنوات فأكثر	
ذكور	٧٥	٨٥	٨٥	٧٥	٣٥	١٥	٢٥	٦٥	
ن.أ	٧٠	٧٠	٧٥	٦٥	٣٣	١٢	٢٠	٦٥	
المجموع	١٤٥	١٥٥	١٦٠	١٤٠	٦٨	٢٧	٤٥	١٣٠	
	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	

أساليب المعالجة الإحصائية :-

لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام الأساليب التالية :-

١- الأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة لبنود استبانة " المناخ المدرسي " ، ومقياس " الرضا الوظيفي ، " ومقياس " السلوك المؤسسي " حيث تعطى الاستجابة " موافق جداً " خمس درجات ، و" موافق " أربع درجات ، و" غير متأكد " ثلاث درجات ، " معارض " درجتين ، " معارض جداً " درجة واحدة ، ويتم عكس الدرجات في حالة البنود السالبة .
وكذلك تم استخراج متوسط الأوزان النسبية لاستجابات كل محور من محاور الأدوات السابحة ،

٢- استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova (لتعدد مستويات المتغير المستقل) وذلك للتعرف على أثر متغيرات الدراسة على استجابات أفراد العينة .

٣- استخدام معامل الارتباط لإيجاد درجة ارتباط درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ، وكل من درجة الرضا الوظيفي ، ودرجة السلوك المؤسسي للمعلم .
و قد تم الاستفادة من حزمة البرامج الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS version 1.) في حساب المقاييس الإحصائية التي استخدمت في الدراسة الحالية .

تفسير نتائج الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول :- حول مدى توافر محددات المناخ المدرسي الجيد في المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر ؟ تم حساب متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لكل بند من بنود الاستبانة البالغ عددها ٣٢ بنداً ، كما تم حساب متوسط الأوزان النسبية لكل محور من المحاور الثمانية للاستبانة . ويوضح الجدول (٢) نتائج ذلك .

جدول (٢)

يوضح متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لكل بند من بنود الاستبانة ومتوسط الأوزان النسبية لكل محور ، ودلالة الوزن النسبي للمحاور والبنود

م	محاور و بنود الاستبانة	الوزن النسبي للاستجابات
-	الاحترام	**٠,٩٥
١	يحترم الطلاب المعلمين	**٠,٩٨
٩	تحترم إدارة المدرسة المعلمين	**٠,٨٧
٢٢	يتبادل المعلمون الاحترام	**٠,٩١
٣٠	يفخر المعلم بكونه معلماً	**٠,٦٨

تابع جدول (٢)

**٠,٧٩	الثقة	
**٠,٨٢	ينقسم المعلمون اهتمامهم. علناً حتى ان وجدت اختلافات	٢
**٠,٨٥	ينصت المعلمون الى اراء طلابهم و يأخذون بها	١٠
**٠,٧٩	يشعر المعلمون ان ادارة المدرسة في جانبهم	٢٣
**٠,٧١	تنقل ادارة المدرسة اهتمامات المعلمين و حاجاتهم الى المسؤولين	٣١
**٠,٧٦	الهامة العالية	
**٠,٨١	يحب المعلمون عملهم	٣
**٠,٨٧	يدافع المعلمون عن المدرسة و برامجها و خططها	١١
**٠,٨٩	يفخر المعلمون بأعمالهم و بطلابهم	٢٤
**٠,٤٧	يثير المنهج حماس المعلمين و دافعتهم	٣٢
**٠,٧	المشاركة	
**٠,٦٧	يشعر كل معلم بان افكاره يستمع اليها و يقاد منه	٤
**٠,٧٢	يعلم المعلمون بالقرارات و المناهج الجديدة و يؤخذ رأيهم حولها	١٢
**٠,٦١	يتم اتخاذ القرارات تدرسية من خلال مجلس يمثل فيه المعلمون	١٧
**٠,٧٨	يشعر كل معلم بان له دوراً فيما يتم في المدرسة من اعمال	٢٥
**٠,٨١	النمو الاكاديمي و المهني و الاجتماعي	
**٠,٨٢	يتميز المعلمون بالحيوية و يبذون اهتماماً بما يجرى حولهم	٥
**٠,٨٣	يبحث المعلمون عن طرق أفضل للتعليم و التعلم	١٣
**٠,٧٧	يبحث المدير أيضاً عن افكار جديدة	١٨
**٠,٨١	يشعر المعلمون بان للمدرسة معنى و قيمة بالنسبة لحاجاتهم الحاضرة و المستقبلية	٢٦
**٠,٨١	الانتماء و التماسك	
**٠,٧٥	يفضل المعلمون البقاء في المدرسة عن طلب النقل الى مدرسة اخرى	٦
**٠,٨٣	يتميز العمل في المدرسة بروح " نحن " و ليس بروح " انا "	١٤
**٠,٨٤	يتعاون جميع العاملين لجعل المدرسة تعمل بكفاءة	١٩
**٠,٨٣	يرحب المعلمون القدامى بالمعلمين الجدد	٢٧
**٠,٦٩	تحديث المدرسة	
**٠,٧٥	ينظر الى العقبات على انها تحديات معتادة	٧
**٠,٧	تشجع الادارة المعلمين على التحديث	١٤

٢٠	يشجع المعلمون الطلاب على الابتكارية	٦٠، ٦٠، **
٢٩	يشارك المعلمون الإدارة في استحداث برامج وخطط فاعله	٧١، ٦٠، **
	الاهتمام	٨٢، ٦٠، **
٨	يبدى المعلمون اهتماماً بالطلاب	٨٨، ٦٠، **
١٦	يبدى العاملون بالمدرسة اهتمام بي شخصياً بوصفى إنساناً	٨٣، ٦٠، **
٢١	يشعر كل فرد في المدرسة بان الآخرين في حاجة اليه	٧٩، ٦٠، **
٢٨	يوجد بالمدرسة من يمكن الاعتماد عليه	٧٧، ٦٠، **

* دال عند مستوى ٠,٥

** دال عند مستوى ٠,١

من الجدول (٢) نتبين النتائج التالية :-

ارتفعت دلالة الوزن النسبي للعبارات " ١، ٢٢، ٢٤، ٨، ٩، ١١ " على التوالي ، وجاءت العبارة (١) في المركز الأول حيث ارتفعت دلالة الوزن النسبي للعبارة وبلغت (١١، ٦٦) .

وتشير العبارة إلى احترام الطلاب للمعلمين ويدل ذلك على تمسك تلميذ المدرسة الابتدائية في صعيد مصر بالعادة والتقاليد والقيم التي نشأ عليها ، والتي تدعو إلى احترام الأكبر سناً ، واحترام وتقدير معلمه . وجاءت العبارة (٢٢) في المركز الثاني ، وهي تشير إلى وجود الاحترام المتبادل بين معلمي المدرسة الابتدائية كرد فعل للمناخ المدرسي الجيد ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة " زكريا توفيق " (١٩٩٩) (٧) حيث احتلت نفس العبارة المركز الأول في دراسة زكريا ، وربما كان اختلاف العينة في الدراستين سبباً في عدم حصول العبارة (١) في الدراسة الحالية على نفس المركز في دراسة زكريا ، خاصة وإن تلاميذ المدارس الابتدائية وبحكم المرحلة العمرية أكثر احتراماً وخشوعاً لمعلميهم بالمقارنة بطلاب المدارس الثانوية .

واختلفت النتائج السابقة في الدراسة الحالية مع نتائج دراسة " عبدالرحمن الإبراهيم " (١٦) حيث جاءت عبارة " يبدى المعلمون اهتماماً بالطلاب " في المركز الأول في دراسة " عبدالرحمن " ، وكانت أكثر البنود توافراً في مدارس التعليم العام بدولة قطر ، ويمكن تفسير ذلك بأن نظام التعليم في البلاد العربية وخاصة دول الخليج يطالب المعلم بتوجيه الاهتمام والعناية بالطلاب ، لأنه محور العملية التعليمية خاصة وإن معظم المعلمين يعملون كمعارين ، ويدفعهم الحرص على استمرار بقائهم في العمل حتى نهاية مدة الإعارة إلى إثبات كفاءتهم من خلال توجيه كل اهتمامهم إلى الطلاب .

كانت العبارات (٣٢، ٤٠، ١٧، ٤، ٣٠) أقل البنود توافراً على التوالي ، واحتلت العبارة "٣٢" المركز الأخير ، حيث انخفضت دلالة الوزن النسبي للعبارة ، ويشير ذلك إلى وجود قصور وسلبيات في مناهج المرحلة الابتدائية يدركها المعلم ، تقلل من حماسه ودافعيته للعمل ، وجاءت العبارة (٢٠) في المركز قبل الأخير من حيث

انخفاض دلالة الوزن النسبي ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات " عبدالرحمن " ، و " زكريا " ، حيث جاءت نفس العبارة في المركز الأخير في الدراستين ، ويدل ذلك على إن عدم تشجيع المعلمين لطلابهم على الابتكارية والتجديد ظاهرة عامة ، يعاني منها نظام التعليم في المنطقة العربية كلها ، وهذا يعد أمراً طبيعياً فلا زالت أساليب الدراسة ونظم الامتحانات تشجع الطالب على الحفظ ، والتلقين ، والتركيز على المادة العلمية ، وتهمل الملكات الأخرى كالتيخيل ، والتفكير ، والابتكار وهذا يفسر تعالي صيحات المسؤولين التربويين في الأونة الأخيرة من أجل ضرورة إعادة النظر في مواجهة هذه السلبيات ، ودعوة المعلمين إلى استخدام الوسائل التي يمكن عن طريقها اكتشاف مواهب الطفل وقدراته ، وصل هذه المواهب وتميبتها ، وتشجيعه على الابتكار والتجديد .

وتختلف النتيجة السابقة مع نتائج بعض الدراسات الأجنبية مثل دراسة " بينش وريدك Peach & Reddik (1989) (56) والتي كشفت نتائجها عن أن تشجيع الطلاب على الابتكارية ، ومساعدتهم على تبادل الأفكار ، والتغلب على العقبات ، يعد أكثر البنود شيوعاً في المناخ السائد في المدارس الأجنبية . جاءت العبارة (17) في المركز الثالث ، من حيث انخفاض دلالة الوزن النسبي للعبارة ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة " عبدالرحمن الإبراهيم " (1995) ، حيث احتلت نفس العبارة المركز قبل الأخير من حيث انخفاض دلالة الوزن النسبي فيها ، ويدل ذلك على أن عدم إتاحة الفرصة للمعلمين في مصر لإبداء آرائهم في اتخاذ القرارات المختلفة من خلال مجالس يمثلون فيها ، من العوامل التي تسبب افتقارهم بالشعور بالفاعلية والإيجابية .

تشير دلالة الوزن النسبي لمحاو الاستبانة إلى أن محور " الاحترام " احتل المركز الأول ، من حيث ارتفاع دلالة الوزن النسبي (9,65) ، يليه محور " الاهتمام " بنسبة (8,53) ، ثم " النمو الأكاديمي والمهني والاجتماعي " ، و " الانتماء والتماسك " بنسبة بلغت " 8,43 " لكل منهما ، بينما احتل محور " تحديث المدرسة " المركز الأخير ، حيث انخفضت دلالة الوزن النسبي بمقارنته بسائر المحاور .

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسات " عبدالرحمن " ، " زكريا " حيث احتل محور " الاحترام " المركز الأول في الدراستين ، ويدل ذلك على إن الاحترام يعد أكثر الأبعاد شيوعاً في المناخ المدرسي السائد في المنطقة العربية ومنها مصر ، بينما احتل محور " تحديث المدرسة " المركز قبل الأخير في الدراستين السابقتين ، ويدل ذلك على إن المؤسسات التعليمية في المنطقة العربية تفتقد التطوير ولا تشجع التحديث على مختلف المستويات سواء بالنسبة للمعلم أو التلميذ أو الإدارة ، هذا في الوقت الذي تهتم فيه الدول المتقدمة بتحديث المجتمع من خلال تحديث المؤسسات التعليمية فيها .

تشير دلالة الوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على توافر معظم البنود التي شملتها الاستبانة بصورة دالة إحصائياً ، مما يدل على إن معلمى المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر يدركون واقع المناخ المدرسي في

مدارسهم بطريقة إيجابية ، ويرون توافر معظم بنود ومحاوَر هذا المناخ في مدارسهم ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات بيتش وريدك (56) ، وعبدالرحمن الإبراهيم (١٦) وذكريا (٧) .
 وللإجابة عن السؤال الثاني : حول مدى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر ، تم حساب متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لبنود مقياس الرضا الوظيفي ، كما تم حساب الأوزان النسبية لكل محور من محاور المقياس الثلاثة (الرضا المعرفي ، الوجداني ، الرضا عن العدالة) .
 ويبين الجدول التالي نتائج ذلك :-

جدول (٣)

يوضح متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لكل بند من بنود المقياس ، ومتوسط الأوزان النسبية لكل محور ، ودلالة الوزن النسبي للمحاوَر والاستجابات

م	محاوَر وبنود الاستبانة	الوزن النسبي للاستجابات
	الرضا المعرفي : الرضا عن طبيعة العمل	**٠,٦٦
٨	التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار	**٠,٥٣
١١	العمل في التدريس يتيح لي الفرصة لإبراز مواهبى واستخدام مهاراتي .	**٠,٥٩
١٥	إننى راض عن حريتي في إبداء آرائى في تطوير العمل	**٠,٤٤
١٧	إننى راض عن ظروف أداء العمل .	**٠,٧١
٧	يتيح لى العمل بالتدريس القيام بىرضى ضميرى	**٠,٨١
٢٠	أشارك طلابى أنشطتهم غير الصفية .	**٠,٦٠
١٨	يتيح لى العمل بالتدريس الفرصة لتكوين علاقات إنسانية مع الزملاء	**٠,٧٩
١٠	تربطنى بموجه المادة والمشرف التربوى علاقة احترام متبادل .	**٠,٧٨
	الرضا الوجداني :-	
	الرضا عن الإنجاز والتقدير وتحقيق الذات والانتماء	**٠,٦٨
٢	أشعر بالإنجاز أثناء أدائى لعملى	**٠,٧٣
٩	استعداداتى الشخصية لمهنة التدريس تساعدنى في التغلب على المشكلات فى المدرسة	**٠,٦١
١٦	أشعر بالرضا فى قرارة نفسى لأنى معلم	**٠,٥٧

٢١	أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها	**٠,٨٤
١	يتيح لى العمل الفرصة للقيام بتوجيه الآخرين وخدمتهم	**٠,٧١
٣	يحترم أولياء الأمور جهدى مع أبنائهم	**٠,٥٥
١٣	يستمتع المسنولون لمشاكل المعلمين وحاجاتهم	**٠,٦١
٢٠	أشعر بأننا فى المدرسة أسرة متكاملة	**٠,٨١
	<u>الرضا عن العدالة :-</u>	
	" عدالة القائد ، عدالة الإجراءات ، عدالة المكافآت "	**٠,٥٦
٢٣	يحقق لى عملى فى التدريس مستوى معيشى مناسب	*٠,٥١
٤	أشعر بالرضا عند مقارنة مرتبى بمرتب غيرى فى الوظائف الأخرى	**٠,٣٧
٥	إننى راض عن الطريقة التى يعاملنا بها مدير المدرسة	**٠,٧٩
٦	إننى راض عن كفاءة مدير المدرسة فى اتخاذ القرارات	**٠,٨١
١٢	أشعر بعدالة الإدارة التعريفية فى التوصية بمكافأة المعلمين ماديا وأدبيا	**٠,٥٦
٢٢	اعتقد أن مهنة التعليم توفر لى مركزا اجتماعيا مرموقا .	**٠,٣٥
١٤	إننى راض عن فرص الترقى الوظيفى أمامى	**٠,٤٥
١٩	إننى راض عن التقدير الذى أحصل عليه مقابل أدائى للعمل	**٠,٦١

* دال عند مستوى ٠.٥

** دال عند مستوى ٠.١

من الجدول (٣) تتضح النتائج التالية :-

١- ارتفعت دلالة الوزن النسبى للعبارات (٢١، ٧، ٢٤، ٦، ١٨، ٥، ١٠) على التوالى ، وتشير النتيجة السابقة إلى إن اتجاه الرضا الوظيفى للمعلم كان موجبا نحو المادة الدراسية التى يقوم المعلم بتدريسها العبارة (٢١) ، وظروف العمل العبارة (٧) ، والعلاقات الإنسانية العبارات (١٠، ١٨، ٢٤) والإدارة المدرسية العبارات (٦، ٥) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة " مجدى عبداللطيف " (٢٨) ، التى أظهرت نتائجها أن اتجاه الرضا الوظيفى للمعلم كان موجبا نحو " الإدارة المدرسية " ، و " ظروف العمل " ، و " العلاقات الإنسانية . وتشير هذه النتائج إلى فاعلية نظرية " هيرزبرج " ، التى كشفت عن تأثير مجموعتى " التحويل الدافعية " (المحركات والبواعث) ، " والعوامل الوقائية " فى تحقيق الرضا الوظيفى للمعلم ومنها اتقان العمل ، وظروف العمل ، والعلاقات الإنسانية .

٢-انخفاض الوزن النسبي للعبارات (٢٢، ٤، ١٥، ١٤) على التوالي، ورغم هذه الدلالة إلا أن تفسيرها يجب أن يفهم بصورة عكسية، فمعظم هذه الاستجابات فى اتجاه المعارضة، مما يعنى أن تلك الفقرات تعبر بصورة عكسية عن الواقع.

ويظهر من جدول (٣) إن جميع العبارات السابقة ما عدا العبارة (١٥) تمثل بنوداً تابعة لمُحور "الرضا عن العدالة"، ويدل ذلك على أن "الرضا عن العدالة" سواء عدالة الإجراءات "أو عدالة المكافآت من العوامل التى تقلل الشعور بالرضا لدى معلمى المدارس الابتدائية، وأن معلمى هذه المدارس يعانون من قلة الأجور، وانخفاض فرص الترقىات، وتدنى مكانتهم الاجتماعية، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة "مارك ودينيس" (١٧٨-١٨٥:٤٨) والتى كشفت نتائجها على أن أهم أسباب عدم رضا معلمى المدارس الثانوية الأمريكية عن وظيفتهم قلة الأجور، وتدنى المكانة الاجتماعية للمهنة، وكذلك دراسة مجدى عبداللطيف (٢٨) التى أشارت إلى أن انخفاض فرص الترقى يعد من عوامل عدم رضا المعلم عن وظيفته.

وتختلف النتيجة السابقة مع نتائج دراسات كل من العمرى (٢٢) وعبدالرحمن الإبراهيم (١٦: ٥٩-٩٨) والحسن المفيدى (٣: ٥٧-٩٤) وزكريا (٧: ١٦٣-١٨٨) حيث لم يكن للعوامل السابقة أى تأثير دال على الرضا الوظيفى للمعلم فيها، ويمكن تفسير ذلك نتيجة اختلاف مجتمعات الدراسة، حيث يتمتع المعلم فى الأقطار العربية الغنية وخاصة دول الخليج والدول المنتجة للبتروول بالمستوى المعيشى اللائق، والأجر المادى المرتفع، والمكانة الاجتماعية المرموقة، وخاصة فى المجتمع السعودى تمسكاً بالعقيدة الإسلامية وإقتداء برسولنا الكريم "صلى الله عليه وسلم" معلم البشرية.

جاءت العبارة (١٥) فى المركز الثالث، من حيث انخفاض دلالة الوزن النسبى، وتشير العبارة إلى أن عدم منح المعلم الحرية فى إبداء رأى حول تطوير العمل من العوامل التى تؤدى إلى عدم رضا هذا المعلم عن وظيفته، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة العمرى (٢٢) من إن الحرية المتاحة فى العمل من العوامل التى تحقق للعاملين الشعور بالرضا.

٣- يشير متوسط الأوزان النسبية لمحاوالمقياس إلى أن الرضا الوجدانى يحتل المركز الأول، من حيث ارتفاع دلالة الوزن النسبى حيث بلغت نسبته (٦,٧٦)، يليه الرضا المعرفى بنسبة بلغت (٦,٤٣)، بينما جاء "الرضا عن العدالة" فى المركز الأخير، حيث انخفضت دلالة الوزن النسبى بصورة ملحوظة بمقارنته بالمحوريين السابقين وبنسبة بلغت (٤,٢١)، ويشير ذلك إلى أن هذا المحور يعد أقل المحاور تحقيقاً لدرجة عالية من الرضا الوظيفى لمعلم المدرسة الابتدائية.

وترى الدراسة الحالية أن الشعور بالرضا متغير هام في علاقة المعلم بالمدرسة، شأن علاقة أى عامل بمؤسسته ، وشعور المعلم بالعدالة سواء عدالة " المعاملة " ، وتعنى بها الاقتناع بسلامة الإجراءات التى تتخذها الإدارة فى معاملته وزملائه فى اتخاذ القرارات وظروف العمل ، أو " عدالة التوزيع " وتتمثل فى حصول المعلم على الأجور والمكافآت والحوافز التى يستحقها ، والتى تتناسب مع الجهد الذى يبذله نظراً لمشقة المهنة ، والحصول على فرص الترقيات العادلة جميع ذلك يزكى مشاعر الرضا لدى المعلم ويحقق إنتاجية عالية له ، وهذا ما أكدته نظريات الرضا الوظيفى وخاصة نظرية التدعيم والتعزيز فى علم النفس ، فالرضا الوظيفى يتحقق بمقدار ما يحصل عليه العامل من مكاسب ومميزات داخل المؤسسة ، وإن التعزيز والمكافأة عندما يرتبط بالأداء الجيد يزيد الرضا عن العمل ويزيد الأداء (١٠ : ١٥٣ - ١٩٠) . وقد اتفقت العديد من الدراسات السابقة على وجود علاقة قوية بين الشعور بالعدالة والرضا عن العمل ، حيث وجدت معاملات ارتباط مرتفعة بين الدرجة الكلية "للرضا عن العمل" والرضا عن العدالة ، منها دراسة فرح وزملائه (٧٠٥-٧٢١:٤١) ودراسة مورمان (٢٠٩-٢٢٥:٥٠) وأورجان وريان (٧٧٥-٨٠٢:٥٣) .

٤- تشير دلالات الوزن النسبى لعبارات ومحاوالم القياس إلى إن الرضا الوظيفى للمعلم يتحقق بدرجة كبيرة ، وإن مهنة التدريس تحقق لمعلمى المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر درجة كبيرة من الإشباع .

وللإجابة عن السؤال الثالث حول : مدى اختلاف درجة رضا المعلمين عن عملهم تبعاً لاختلاف هؤلاء المعلمين من حيث متغيرات الدراسة ، ثم استخدام أسلوب تحليل التباين أحادى الاتجاه ويوضح الجدول التالى نتائج ذلك .

جدول (٤)

يوضح قيم "ف" ومستوى الدلالة لاختلاف درجة الرضا الوظيفى تبعاً لمتغيرات "نوع الجنس ، المؤهل ، التخصص ، سنوات الخبرة ، نوع المدرسة "

م	المتغيرات الديموجرافية	نوع الجنس	المؤهل	التخصص	نوع المدرسة	سنوات الخبرة
١.	الرضا المعرفى	**٩,٠١	١,١١	**٦,١٨	٠,٢٤	٠,٤٥
٢.	الرضا الوجدانى	٠,١٢٢	١,٠١	٠,١٣	٠,١٣	٠,٢٧
٣.	الرضا عن العدالة	٠,٢٤٧	٠,٩٧	٠,٢٤	٠,٣٥	٠,٧١
	الدرجة الكلية للرضا الوظيفى	**٨,٣	٠,١٣	**٦,١٣	٠,٩٨	٠,٣٦

من الجدول (٤) تتضح النتائج التالية :-

- ١- عدم وجود أثر دال بالنسبة لمتغيرات (المؤهل ، نوع المدرسة ، سنوات الخبرة) على آراء أفراد العينة سواء بالنسبة لأنواع الرضا الثلاث ، أو بالنسبة للدرجة الكلية للرضا الوظيفي ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة " تومستون " (Tomeston)(62) ، ودراسة عبدالرحمن الابراهيم ومحمد جمال (١٦ : ٩٨-٥٩) اللتان أظهرتا عدم وجود أثر دال لمتغيرات " المؤهل " ، و"سنوات الخبرة" ، على استجابات أفراد العينة حول درجة رضاهم الوظيفي ، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من " كوهين "Cohen (39 : 143-159) والحسن المفيدى (٣ : ٩٤-٥٧) اللتان كشفتتا عن وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين حول مستوى رضاهم الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة ، وإن رضا المعلمين عن عملهم يزداد كلما طالت الفترة الزمنية التي يقضيها المعلم في وظيفته ، لما يترتب عليه من زيادة النضج والخبرة ، وبالتالي الشعور بالرضا ، وإن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة يكونون أكثر رضا عن عملهم من المعلمين الأقل خبرة ، وتختلف النتيجة السابقة مع نتائج دراسة " عبد الرحمن الباطين " (١٧) ، والتي كشفت عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي للمعلم والمؤهل التربوي ، وإن المعلمين المؤهلين تربوياً تكون درجة رضاهم عن وظيفتهم أكثر من الحاصلين على مؤهلات أقل ، وإن المعلمين المؤهلين تربوياً يكونوا أكثر رضا عن وظائفهم بالمقارنة بغيرهم من غير المؤهلين ، فالمؤهلات العليا ، والتأهيل التربوي ، والتدريب جميعها عوامل تكسب المعلم زيادة في الخبرة وإماما بشئون العمل ، مما يصاحبه النجاح الذي يحقق الرضا الذاتي للشخص .
- ٢- كان لمتغيري "نوع الجنس والتخصص" دلالة واضحة بالمقارنة بالمتغيرات الديموجرافية الأخرى ، وكانت أكثر الدرجات تأثراً بهذين المتغيرين ، والدرجات الخاصة بهما دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ، وارتفع مستوى الدلالة لهذين المتغيرين في درجات " الرضا المعرفي " ، و" الدرجة الكلية للرضا الوظيفي " ، وتشير النتيجة السابقة إلى اختلاف درجات الرضا المعرفي ، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف نوع الجنس المعلم (ذكور وإناث) ، وتخصصه ، وتختلف النتيجة السابقة مع نتائج دراسات كلاً من " عويد المشعان " (٢٤) " ودلال الهدهود " (٥) " وعبدالرحمن الإبراهيم ومحمد جمال " (١٦) ، حيث أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين والمعلمات في درجة رضاهم عن العمل ، وعدم وجود أثر دال لمتغيري نوع الجنس على استجابات أفراد

العينة حول شعورهم بالرضا الوظيفي ، وجاءت النتيجة السابقة في الدراسة الحالية متفقة مع نتائج دراسات مجدى عبداللطيف (٢٨) وعبدالرحمن مهدي (١٨) وآل ناجي وآخرون (٣١) وأمينة العماري (٤) وكوهن (39) ، حيث كشفت نتائجها جميعا عن وجود أثر دال لمتغير نوع الجنس في اختلاف درجات الرضا الوظيفي للمعلم ، وظهرت فيها فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى رضاهم الوظيفي ، وتتفق الدراسة الحالية مع نتائج دراسة " آل ناجي " وآخرون (٣١) ، في إن تأثير الدلالة الإحصائية للجنسين كان واضحا بالنسبة للدرجة الكلية للرضا الوظيفي .
ولمعرفة اتجاه الفروق بين الجنسين استخدمت الدراسة معادلة " شيفيه " Sheffe للمقارنات البعدية ويبين الجدول التالي نتائج ذلك .

جدول (٥)

يوضح الفروق بين الجنسين في درجة الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة اختبار شيفيه	قيمة فروق بين المتوسطات	الاناث		الذكور	
			٢م	٢ن	١م	١ن
دالة	٩٨٦	١٠,٩	٧٩,٠٤	١٤٠	٨٩,١٣	١٦٠

من الجدول (٥) يتبين :-

إن اتجاه الفروق كان لصالح الذكور من المعلمين ، وإن الرضا الوظيفي يزداد بين المعلمين بالمقارنة بالمعلمات وبصورة دالة إحصائية ، وبذلك تختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسات مجدى عبداللطيف (٢٨) وأمينة العماري (٤) ، والمهدي (١٨) ، حيث كشفت نتائجها إن المعلمات كن أكثر رضا من المعلمين ، ويمكن تفسير النتيجة السابقة بأن مشقة المهنة وضغوط العمل في المرحلة الابتدائية مع تزايد الأعباء والمسئوليات الأسرية لدى المرأة يجعلها أقل رضا عن وظيفتها بالمقارنة بالرجل .

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير التخصص يشير جدول (٦) إلى نتائج ذلك

جدول (٦)

يوضح اتجاه الفروق تبعاً لمتغير التخصص

معلم رياضيات وعلوم		معلم إنجليزي		معلم لغة عربية		معلم شامل	
م	ن	م	ن	م	ن	م	ن
٩٣	٤٥	٩٢,٠٧	٢٧	٩٣,١٠	٦٨	٨١,١٦	١٦٠

من الجدول (٦) وبحساب قيمة " شيفيه " نجد أنها غير دالة في حالة المقارنة بين معلم اللغة العربية ومعلم اللغة الإنجليزية ومعلم الرياضيات والعلوم ، بينما قيمة " شيفيه " دالة عند مقارنة فئات المعلمين في مواد التخصص مع المعلم الشامل ، حيث كانت الفروق بين المتوسطات (١١,٠١ ، ١١,٠١ ، ١١,٨٤) وكانت قيمة اختبار " شيفيه " (٩,١٣ ، ١٠,٤ ، ١١,٠) في حالة مقارنة المعلم الشامل ببقية المعلمين .

ويتضح من النتيجة السابقة أن الفروق في الرضا الوظيفي للمعلم كانت لغير صالح المعلم الشامل ، وأن مستوى الرضا يزداد بين معلمى التخصص (عربى ، إنجليزي ، علوم ، رياضيات) . وتدل النتيجة السابقة على إن التخصص المهني ومايستتبعه من إمام جيد للمعلم بمادة التخصص وفدرة على استخدام أفضل الطرق في تدريسها ، وما يترتب على ذلك من زيادة ميول التلاميذ نحو المادة وإيجابياتهم وتفاعلهم مع المعلم ، جميعها عوامل تحقق الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلم المتخصص بالمقارنة بالمعلم الشامل ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات صلاح مصطفى (١٣) التي كشفت نتائجها عن اختلاف مستوى الرضا الوظيفي للمعلم تبعاً لاختلاف التخصص ، وكذلك دراسة إحسان (١) التي كشفت نتائجها عن وجود علاقة بين رضا معلم اللغة العربية عن تخصصه وزيادة ميول التلاميذ للمادة . وللإجابة عن السؤال الرابع : حول مدى توافر السلوك المؤسسي للمعلمين بالمدارس الابتدائية تم حساب متوسط الوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة لكل بند من بنود مقياس السلوك المؤسسي البالغ عددها ١٢ بنداً ، وحساب متوسط الأوزان النسبية لكل محور من محاور المقياس الأربعة ، ويبين الجدول التالي نتائج ذلك

جدول (٧)

يوضح متوسط الوزن النسبي لاستجابات العينة لمحاوور وبنود
مقياس السلوك المؤسسى ودلالة الوزن النسبى للاستجابات

م	محاوور وبنود مقياس السلوك المؤسسى	الوزن النسبى للاستجابات
	الايثار Altruism :-	**٠,٨٠
١٢	اعاون رئيسى فى العمل لاداء مهامه	**٠,٨١
٥	اقوم بتوجيه الزملاء الجدد حتى ولو لم يكن ذلك مطلوباً منى	**٠,٨١
٦	انتظامى فى العمل أكثر من العادى	**٠,٧٧
	التطوعىة Volunteering	**٠,٧٤
٣	انتطوع لاداء مهام غير مطلوبة منى	**٠,٧٤
١	أودي عمل الآخرين فى حالة غيابهم	**٠,٦٧
٧	اعاون الزملاء الذين يتحملون اعباء شديدة فى العمل	**٠,٨١
	اتباع التعليمات Compliance	**٠,٥٩
١٠	لقضى وقتاً أثناء العمل فى إجراء مكالمات شخصية	**٠,٣٩
٤	اميل للحصول على اوقات راحة أثناء العمل	**٠,٦٢
٩	استدر مسبقاً إذا دعت حاجة إلى التغيب عن المدرسة	**٠,٧٧
	الحماس الزائد Over Role :	**٠,٦٨
١١	أقوم بأعمال ليست من اختصاصى لتحسين صورة المدرسة	**٠,٥٤
٢	أقدم مقترحات كثيرة لتحسين أداء العمل	**٠,٧٣
٨	أجتهد حتى نهاية اليوم	**٠,٧٧

*دال عند مستوى (٠,٠٥)

** دال عند مستوى (٠,٠١)

من الجدول (٧) يتبين النتائج التالية :-

١- ارتفعت دلالة الوزن النسبي للعبارات (٩،٦،٨،٧،٥،١٢) حيث بلغت دلالة الوزن النسبي للعبارات الثلاث الأولى (٨،٤٣) لكل عبارة ، وللعبارات الثلاث الأخيرة (٧،٩٩) لكل عبارة ، ويشير معنى العبارات إلى أن التعاون مع الإدارة والزملاء الجدد ، والحرص على الاجتهاد ، والانتظام في العمل ، هي أكثر أنواع السلوك المؤسسي انتشاراً بين عينة المعلمين .

٢- جاءت العبارة (١٠) في المركز الأخير ، من حيث انخفاض درجة الوزن النسبي بمقارنتها بسائر عبارات المقياس ، وربما كان معنى العبارة الذي يمثل سلوكاً سلبياً سبباً في انخفاض درجة الموافقة عليها :

٣- ارتفعت دلالة الوزن النسبي لمحور " الإيثار " بنسبة بلغت (٨،٣٢) ، ويليها " التطوعية " بنسبة (٧،٩٥) ، ثم " الحماس الزائد " بنسبة بلغت (٦،٧٦) ، وجاء محور "اتباع التعليمات " في المركز الأخير بنسبة بلغت (٤،٩٨) ، ويمكن تفسير ذلك بأن العبارات التي تتضمنها المحاور الثلاث الأولى تحمل مشاعر الشخص الإيجابية التي تترجم في صورة سلوك عملي ، يتمثل في التعاون مع الإدارة والزملاء ، والحماس ، والولاء ، وتوجيه الآخرين وخدمتهم ، أما محور اتباع التعليمات فإن عباراته تحمل طابعاً معرفياً أكثر منه عملياً ، لذلك جاء هذا المحور في المركز الأخير من حيث الدلالة .

٤- تشير دلالات الوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة إلى توافر معظم بنود المقياس وبصورة دالة إحصائية ، ويدل ذلك على انتشار السلوك المؤسسي لدى معلمى المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر وللإجابة عن السؤال الخامس : حول مدى اختلاف درجة السلوك المؤسسي تبعاً لاختلاف أفراد العينة في متغيرات " نوع الجنس ، والمؤهل ، والتخصص ، وسنوات الخبرة ، وموقع المدرسة " ، يشير الجدول التالي إلى نتائج ذلك .

جدول (٨)

يوضح قيم " ف " ومستوى الدلالة لاختلاف درجة السلوك المؤسسي تبعاً

لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات الديموجرافية	نوع الجنس	المؤهل	التخصص	نوع المدرسة	سنوات الخبرة
١-	الإيثار	٠،١٤	٠،١١	٠،٣٤	٠،١٢	٠،٩٩
٢-	التطوعية	٠،١٥	٠،٤٣	٠،٥١	٠،٦٣	٠،٧٤

٠,٨٦	٠,١١	٠,٧٦	٠,٧٥	٠,٢٣	اتباع التعليمات	٣ -
٩٢	٠,٢٣	٠,٢١	٠,٢٣	٠,٦٧	الحماس الزائد	٤ -
٠,٨٣	٠,١٤	٠,٦٣	٠,٨٦	٠,٨٤	الدرجة الكلية للسلوك المؤسسي	

من الجدول (٨) نتبين النتائج التالية :-

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات السابقة حول درجات السلوك المؤسسي للمعلم سواء بالنسبة للدرجات الفرعية الأربعة أو بالنسبة للدرجة الكلية ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عبارات المقياس تصف السلوك المؤسسي بأنه سلوك تطوعي زائد عن الدور ، يتميز بالإيثار والتضحية والولاء وطاعة التعليمات والحماس في العمل ، وجميعها مظاهر سلوكية متفق عليها من جانب المعلمين، وبالتالي لم تختلف عليها استجابات أفراد العينة بغض النظر عن الاختلافات السائدة تبعاً للمتغيرات الديموجرافية ، وتختلف النتيجة السابقة مع نتائج دراسات "عبدالحميد صفوت" (١٩٩٧) (١٤ : ٢٥٩-٢٩٠) ، (١٥ ، ٣٧٥-٤١٨) ، التي كشفت عن تأثير المتغيرات الديموجرافية على درجات كل من الرضا الوظيفي والسلوك المؤسسي ، سواء بالنسبة للمعلمين عامة أو بالنسبة للمعلمين العاملين في مراحل التعليم قبل الجامعي ، حيث تأثرت الدرجة الكلية لسلوك " التطوعية " بمتغيرات نوع الجنس والسن وبصورة دالة إحصائية ، وإن كان متغير السن أكثر دلالة من الجنس فيما يتعلق بالفروق بين مجموعاته ، حيث بلغت درجات السلوك المؤسسي (الدرجة الكلية ، أو درجة سلوك التطوعية) أعلى ارتفاعها لدى الفئة العمرية من (أربعين إلى خمسين) ، وفسر " عبدالحميد صفوت " ذلك بأن هذه المرحلة تمثل قمة النضج لدى الإنسان ، بينما في المراحل العمرية الأصغر يكون الإنسان في حالة البحث عن ذاته وتأكيد شخصيته وثقته بنفسه بين أقرانه ، وكشفت الدراسات أيضاً عن تأثير متغير نوع الجنس " على اختلاف درجات السلوك المؤسسي خاصة بالنسبة لسلوك " التطوعية " ، حيث يزيد متوسط درجة الإناث على درجة الذكور ، وتصدر عن الإناث سلوكيات تتسم بالتعاطفية والتعاونية تجاه الآخرين ، ونتبأت دراسة " صفوت " (١٥) بأنه كلما ازدادت الدرجة الكلية للرضا عن العمل يزداد السلوك المؤسسي للمعلم ، خصوصاً ذوي المستويات الأقل تعليماً من الإناث .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة صفوت في إن سلوك " الإيثار " ، و"اتباع التعليمات" ، و"الحماس الزائد " لا تتأثر بالمتغيرات الديموجرافية في البيئة العربية .

وللاجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة الحالية حول مدى ارتباط درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ودرجة كل من الرضا الوظيفي والسلوك المؤسسي للمعلم تم استخراج معامل الارتباط التتابعى بطريقة " بيرسون " Person ، ويوضح الجدول التالى نتائج ذلك .

جدول (٩)

يبين الارتباط بين درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد وكل من درجة الرضا الوظيفي ودرجة السلوك المؤسسي للمعلم

الرضا الوظيفي	السلوك المؤسسي								السلوك المؤسسي و الرضا الوظيفي
	الدرجة الكلية	الرضا عن العدالة	الرضا الوجداني	الرضا المعرفي	الدرجة الكلية	الحماس الزائد	اتباع التعليمات	التطوعية	
الاحترام	٠,٢٣	٠,١٥٦	٠,٢٢٠	٠,١٧١	٠,٢٣	٠,١٧٦	٠,١٨	٠,٥٦	٠,٢
الثقة	٠,١٩٦	٠,١٧١	٠,٢١	٠,١٨	٠,٢٤	٠,١٨	٠,١٦	٠,٨١	٠,٤١
الهمة العالية	٠,١٦٣	٠,١٨٢	٠,١٦٤	٠,٢٠٣	٠,١٥١	٠,١٥٣	٠,١٦	٠,٩١	٠,١٥
المشاركة	٠,١٧٨	٠,٢٠٦	٠,١٦٦	٠,٢٤	٠,٢١	٠,١٩	٠,١٥١	٠,٥١	٠,١٧
النمو الأكاديمي	٠,١٥٧	٠,٢٠٩	٠,١٧١	٠,١٦	٠,٢٠١	٠,١٧٦	٠,١٦٧	٠,١٩	٠,١٩١
الانتماء والتماسك	٠,١٧٦	٠,١٧١	٠,١٦٢	٠,١٩	٠,٢٠٣	٠,١٧٧	٠,١٥٨	٠,١٦٢	٠,١٧١
تحديث المدرسة	٠,٢٤	٠,٢٠	٠,١٦	٠,١٥٨	٠,١٦٥	٠,٢٠٣	٠,١٨٦	٠,١٥١	٠,١٨٢
الاهتمام	٠,٢٥	٠,٢٣	٠,١٧٥	٠,١٩١	٢,٠	٠,١٥٨	٠,٢	٠,١٦	٠,١٨
الدرجة الكلية	٠,١٦١	٠,٢٤	٠,١٧١	٠,٢١١	٠,١٦٣	٠,٢٠	٠,٢١	٠,١٧	٠,١٨

من الجدول (٩) يتبين الآتى :-

بأستخدام أسلوب معامل الارتباط لبيرسون لحساب الارتباط بين درجات العينة فى استبانة محددات المناخ المدرسي الجيد ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس السلوك المؤسسي ، وجد إن جميع المعاملات دالة عند مستوى ٠,٠٠١ ، و يدل ذلك على وجود علاقة موجبة وارتباط دال بين توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ، ورضا المعلمين عن عملهم ، وانتشار السلوك المؤسسي لهؤلاء المعلمين داخل المدرسة ، ويمكن تفسير النتيجة السابقة فى ضوء ما ذهبت إليه النظريات الخاصة بالرضا الوظيفي ، وأهمها نظرية "الحاجات" " لماسلو " (الرضا الوظيفي للمعلم يتحقق من خلال تحفيزه بإشباع حاجاته الضرورية) ونظرية "العاملين" " لهيرزبرج " وخاصة العوامل الوقائية المرتبطة بتوفير بيئة صحية ملائمة

لظروف العمل ، ونظرية " تدعيم السلوك " " لسكوت " (التعزيز والمكافأة عندما ترتبط بالأداء يزيد الرضا عن العمل) ونظرية " Z " التي تهتم بالجانب الإنساني في معاملة المعلم .
وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج بعض نتائج الدراسات الأجنبية والعربية مثل دراسة " بيتش وريديك " (56) ، و " شيتوم " وزملانه (38) ، و " عبدالرحمن الإبراهيم و محمد جمال " (١٩٦) ، " والحسن المفيدى " (٣) " وزكريا " (٧) ، حيث كشفت نتائجها جميعا عن وجود علاقة قوية دالة إحصائيا بين توافر محددات المناخ المدرسى الجيد والرضا الوظيفى للمعلم ، وأكدت نتائجها على إن المعلمين الذين لديهم رضا وظيفى عال هم الأكثر رضا عن المناخ المدرسى من الذين لديهم رضا وظيفى منخفض .
وحول ارتباط المناخ المدرسى الجيد بانتشار السلوك المؤسسى للمعلم ، فإن هذه النتيجة تتفق بصورة غير مباشرة مع دراسة " عبدالحميد صفوت " (١٩٩٨) (١٦ : ٣٧٥-٤١٨) ، والتي كشفت نتائجها عن وجود ارتباط دال إحصائيا بين رضا المعلم عن العمل والدرجة الكلية للسلوك المؤسسى للمعلم .

خلاصة نتائج الدراسة

- من العرض والتحليل السابق توجز الدراسة الحالية أهم ما توصلت إليه من نتائج فيما يلى :-
- ١- توافر معظم محددات المناخ المدرسى الجيد بالمدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر ، وإن معلمى هذه المدارس يدركون واقع المناخ بطريقة إيجابية ، ويرون توافر معظم محاور وأبعاد هذا المناخ فى مدارسهم .
 - ٢- إن الرضا الوظيفى يتحقق بدرجة عالية لدى معلمى هذه المدارس ، وإن مهنة التدريس تحقق لهم درجة كبيرة من الإشباع .
 - ٣- تختلف مستويات الرضا الوظيفى للمعلم تبعا لاختلاف جنس المعلم ، وتخصصه ، سواء بالنسبة لدرجة الرضا المعرفى ، أو بالنسبة للدرجة الكلية للرضا الوظيفى ، وإن الرضا يزداد بين المعلمين بالمقارنة بالمعلمات ، ولدى المعلم المتخصص بالمقارنة بالمعلم الشامل .
 - ٤- لا يوجد اختلاف فى درجات الرضا الوظيفى للمعلم بالنسبة لسانر المتغيرات الديموجرافية ، وتشمل (المؤهل ، نوع المدرسة ، حضرية ، ريفية ، سنوات الخبرة) .
 - ٥- انتشار السلوك المؤسسى لدى معلمى ومعلمات المدارس الابتدائية التابعة لمدينة الأقصر وبصورة دالة إحصائيا .
 - ٦- عدم وجود فروق دالة إحصائيا حول درجات السلوك المؤسسى تبعا لاختلاف متغيرات " نوع الجنس والخبرة والمؤهل والتخصص ونوع المدرسة " .

- ٧- إن الرضا الوظيفي أكثر تأثراً بالمتغيرات الديموجرافية بالمقارنة بالسلوك المؤسسي للمعلم .
- ٨- يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة توافر محددات المناخ المدرسي الجيد ، ودرجة رضا المعلمين عن عملهم ، وانتشار السلوك المؤسسي لهؤلاء المعلمين داخل مدارسهم .

أهم التوصيات والمقترحات :-

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإنها توصي بما يلي :-

أولاً : لتوفير المناخ المدرسي الجيد في المدارس الابتدائية لابد من مواجهة نواحي القصور والسلبيات

- التي تقلل من جودة هذا المناخ ، والتي كشفت عنها الدراسة الحالية وذلك عن طريق :-
- ١- مواصلة تطوير مناهج التعليم الابتدائي بما يتناسب وخطورة هذه المرحلة، وضرورة إشراك المعلمين في عمليات التطوير ، والأخذ بأرائهم وتصوراتهم ، فالمعلم هو الأكثر احتكاكاً بالمنهج ، والأكثر دراية بسلبياته، ونواحي القصور فيه ، وهو الأولي بتقديم مقترحات وأساليب تطويره ليوكب التغيرات العالمية .

وبذلك يشعر المعلم بأن له دوراً في العملية التعليمية فيزيد حماسه ودافعيته للعمل .

- ٢- تغيير أساليب التدريس ونظم الامتحانات الحالية التي تشجع الطالب على الحفظ والتلقين ، وتهمل سائر المهارات العقلية الأخرى ، "كالتخيل ، والابتكار ، والتفكير" .

وفي هذا الصدد توصي الدراسة بضرورة تدريب معلم المرحلة الابتدائية على استخدام طرق التدريس التي تعطى دوراً كبيراً للطلاب في العملية التعليمية ، بحيث لا يكون الطالب مجرد مستقبل للمعلومات فقط بل توجهه إلى البحث والاستقصاء ، واستخدام الأساليب التي تمكنه من اكتشاف مواهب التلميذ ، وتهينة البيئة والمناخ المناسب لتنمية هذه المواهب وصقلها ، وتشجع التلميذ على التفكير لابتكاره أسوة بما يحدث في الدول المتقدمة ، فالدور الحقيقي للمعلم في المدرسة الابتدائية هو اكتشاف قدرات التلميذ الابتكارية ، حتى تتم تنميتها بطريقة صحيحة . واكتشاف الإبداع والقدرة على الابتكار يأتي من خلال مراقبة الطفل من المرحلة الابتدائية وما قبلها .

- ٣- إتاحة الفرصة للمعلم للتعبير عن رأيه ، والمشاركة في اتخاذ القرارات التربوية والتعليمية سواء على مستوى المدرسة أو على المستوى المحلي أو على مستوى الوزارة ، وذلك من خلال مجالس يمثل فيها المعلمون .

- ٤- الاستجابة لدعوة الرئيس مبارك في التخطيط للمشروع القومي "لتحديث مصر" ، والبدائية عن طريق تحديث التعليم ، والمدرسة الابتدائية هي أرقى مؤسسة اجتماعية عليها المعول في تحقيق هذا الهدف

الحضارى المتمثل فى تحديث الإنسان ، ولتحقيق ذلك لابد من مواجهة التحديات ووضع الخطط ، بما تشتمل عليه من برامج وفترات زمنية تستغرقها عمليات التنفيذ ، وأن يكون تسليح الطلاب منذ المرحلة الابتدائية بالخبرات والقدرات والمهارات التى يتسلح بها الأفراد فى الدول المتقدمة ، وجعل التعليم المصرى فى منافسة عالمية مع اليابان وأمريكا لصنع هندسة إنسان مصرى جديد للألفية الثالثة ، يفكر عالميا ، ويتعامل مع التكنولوجيا العصرية المبتكرة بكفاءة ، إلى جانب إكساب الطلاب المهارات العلمية وتمكينهم من مهارات التفاوض والتفكير والحوار والابتكارية .

ثانياً: من أجل تحقيق المزيد من الرضا الوظيفى لمعلمى المرحلة الابتدائية كشفت الدراسة عن أهمية " الرضا عن العدالة " كمتغير هام فى علاقة المعلم بالمدرسة شأنه شأن علاقة أى عامل بمؤسسته ، ولتحقيق الرضا توصى الدراسة بتحسين أوضاع المعلمين مادياً وأدبياً ، ورفع أجورهم بما يتناسب مع الدور الخطير الذى يلعبه المعلم ، والجهد الكبير الذى يؤديه فى المهنة ، وتحقيق العدالة فى توزيع الخدمات ، وإتاحة الفرصة لهم للترقيات فى ضوء معايير علمية مقننة ، لا تتدخل فيها الأهواء الشخصية والمجاملات ، والتخفيف من حدة المركزية فى الإدارة والإشراف على التعليم ، وأن يشعر المعلم بأهميته كعضو فاعل نشط من خلال العلاقة بينه وبين الإدارة ، نظراً لما لهذا الجانب من أهمية فى تحقيق الرضا الوظيفى للمعلم

المراجع العربية

- ١- إحسان عبدالرحيم فهمى (١٩٩٥) : " رضا معلم اللغة العربية عن تخصصه المهني وعلاقته بميول التلاميذ نحو المادة الدراسية فى الحلقة الثانية من التعليم الأساسى ، حوليه كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ٢٤ يناير ، ص ص ٢٠٩ - ٢٤٠
- ٢- أسعد رزق (١٩٧٩) : " موسوعة علم النفس " مراجعة عبدالله عبدالدايم ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر بيروت ، ط٢ ، ص ٢٤٠
- ٣- الحسن محمد المفيدى (١٩٩٦) : أثر الأساليب القيادية فى مستوى الرضا الوظيفى للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، ع (٩) ، ص ص ٥٧ - ٩٤
- ٤- أمينة عباس كمال العمارى (١٩٩٦) : " الرضا عن العمل لدى معلمى ومعلمات التعليم العام بدولة قطر " ، مؤتمرات بعبض المتغيرات ، حوليه كلية التربية ، جامعة قطر ، ع (١٣) ، ص ص ١٣٩ - ١٧٢
- ٥- دلال عبدالواحد الهدهود (١٩٩٤) : " العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام فى دولة الكويت - مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، ع (٢٦) ، ص ص ٣٨٥ - ٤١٥
- ٦- ديو بولد فان دالين (١٩٨٥) : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرين ، القاهرة ، الأنجلو المصرية ، ط٣

- ٧- زكريا توفيق أحمد (١٩٩٩) : " المناخ المدرسي الجيد وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين والتحصيل الدراسي لدى طلابهم بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض - مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق ، ع (٣٢) ، ص ص ١٨٨-١٦٣ .
- ٨- سبيكه يوسف الخليفي (١٩٩٥) : " البيئة الصفية كما تدركها عينة من طالبات المدارس الإعدادية والثانوية بدولة قطر وعلاقتها بالتحصيل الدراسي ، حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، ع (١٢) ص ص ٦٣٧-٥٩٣ .
- ٩- سناء على معوض (١٩٨٩) : رضا معلم المرحلة الثانوية عن تخصصه المهني وعلاقته بأساليبه في التدريس ، ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ببنها جامعة الزقازيق .
- ١٠- شاكرا قنديل (١٩٩٤) : الدافعية للعمل ، علم النفس الصناعي والتنظيمي في الوطن العربي ، القاهرة ، دار المعارف ، ص ص ١٩٠-١٥٣ .
- ١١- شيخه عبدالله المسند (١٩٩٤) : نمط المناخ المؤسسي السائد في جامعة قطر كما يدرسه أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقته ببعض المتغيرات ، دراسة استطلاعية ، حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، ع (١٠) ص ص ٩٥-٦٠ .
- ١٢- صلاح الدين إبراهيم معوض (١٩٨٧) : المناخ المؤسسي السائد في إدارة التعليم الجامعي ، دراسة ميدانية ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، دار الفكر العربي م (١٣) ص ص ٣١٥-٣٥٤ .
- ١٣- صلاح عبدالحميد مصطفى (١٩٨٩) : الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الجديدة ، ع (٤٧) ، ص ص (٣١-٥) .
- ١٤- عبدالحميد صفوت إبراهيم (١٩٩٧) : بعض العوامل المؤثرة في زيادة السلوك المؤسسي - دراسة للمتغيرات الديموجرافية وخصائص المؤسسة ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ع (٢٩) ، ص ص ٢٩٠-٢٥٩ .
- ١٥- عبدالحميد صفوت إبراهيم (١٩٩٨) : الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموجرافية - مجلة دراسات نفسية ع (٣-٤) م (٨) ص ص ٣٧٥-٤١٨ .
- ١٦- عبدالرحمن حسن الإبراهيم ومحمد جمال الدين عبدالحميد (١٩٩٥) : " محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وإنتاجية المدرسة " ، حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، ع (١٢) ص ص ٩٨-٥٩ .
- ١٧- عبدالرحمن عبدالوهاب الباطين (١٩٩٠) : " المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة في مدينة الرياض ، ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود .
- ١٨- عبدالرحمن محمد مهدي (١٩٨٨) : " رضا المعلم عن تخصصه المهني وعلاقته بميول الطلاب نحو المادة الدراسية ، ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ببنها ، جامعة الزقازيق .
- ١٩- عبدالعاطي الصياد وأحلام رجب (١٩٨٨) : " دراسة أبعاد الرضا الوظيفي للمعلم في علاقتها بأنماط القيادة التربوية بالمدرسة وبعض المتغيرات الأخرى باستخدام أسلوب تحليل التباين المتعدد ، كتاب بحوث المؤتمر الرابع للجمعية المصرية للدراسات النفسية من ٢٥-٢٧ يناير ، القاهرة ، ص ص ٢٥٢:٢٢٣ .
- ٢٠- عزت عبدالحميد (١٩٩٥) : المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منها برضا المعلم عن العمل ، دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
- ٢١- عفاف محمد سعيد (١٩٩٤) : " المناخ التنظيمي السائد في إدارة بعض مؤسسات التعليم الثانوي الفني ، دراسة ميدانية ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ع (١٨) ، ج (١) ص ص ٣٩٣-٤٢٣ .
- ٢٢- علي أحمد على العمري (١٩٩١) : الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في التعليم لعام بالمملكة العربية السعودية - دراسة ميدانية - دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
- ٢٣- عمر أحمد باقازي (١٩٨٩) (١٤٠٩هـ) : نمط القيادة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة ، ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة أم القرى .

- ٢٤- عويد سلطان المشعان (١٩٩٣): "دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص، مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين، ع (٤) ص ص ٥٦٩ - ٥٩٥
- ٢٥- عويد سلطان المشعان: دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني الكويت، - دار القلم للنشر والتوزيع، ط (١) .
- ٢٦- فاروق شوقي البوهي (١٩٩٠): المناخ التنظيمي لبعض مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الإسكندرية في ضوء نظريات التنظيم، دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، م (٥) ج (٢٧)، ص ص ١٥٦-١٩٨
- ٢٧- فتحى كامل زيادى ومحمد إبراهيم جوده (١٩٩٥) الرضا عن الدراسة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى الدارسين بالدورة التأهيلية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق ع (٢٣) ص ص ٢٥٨ - ٢٧٠ .
- ٢٨- مجدى عبداللطيف بسيونى (١٩٨٧): الرضا المهني لدى المعلمين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة كفر الشيخ - ماجستير منشورة كلية التربية جامعة طنطا .
- ٢٩- محمد أحمد كريم (١٩٨٩): إدراك معلم المرحلة الابتدائية لدور الناظر وعلاقته بالمناخ المدرسي، بمحافظة الإسكندرية، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ع (٢) ج (١) ص ص (٣-٧٧)
- ٣٠- محمد عبدالمحسن التويجى (١٩٩٥): بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، دراسات نفسية م (٥) ص ص ٤٧٩ - ٤٨٠ .
- ٣١- محمد عبدالله آل ناجي وعبدالرحمن إبراهيم المحبوب (١٩٩٢): متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى معلمي التعليم العام بمنطقة الإحساء بالسعودية مجلة كلية التربية بدمياط، المنصورة، ع (١٦) ج (٢) ص ص ٢٦٣ - ٢٩٩ .
- ٣٢- محمد نبيه بدير متولى (١٩٨٩): المناخ داخل المؤسسات التعليمية وعلاقته بمستوى طموح المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة ع (١٢) ج (١) ص ص ٢٩٣-٣٢٥
- ٣٣- نادية محمود شريف (١٩٨٥): دراسة مقارنة لنمط المناخ المؤسسي وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدارس المقررات والمدارس التقليدية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، ع (٣) م (١٣) ص ص ٧١-٩٦ .

المراجع الأجنبية :

- 34 - Anderson .C . (1985) " The search for school climate : a review of the research" Review of Educational Research .5263 . pp 368-420 .
- 35 - Banteman . T. S. and Organ . D.W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier :the relationship between affect and employee citizenship " . Academy of Management Journal . 26. PP 587-595 .
- 36- Borrevik. B.A. (1972) . " The construction of an organizational climate description questionnaire for academic department in colleges and universities " . Doctoral Dissertation, University of Orgon
- 37- Choll .R.W. Cooper.E.A. & Mckenna. J.F.(1987) . "Referent in determining equity perception : differential effects and attitudinal outcomes " . personnel psychology . 40. PP 113-124 .
- 38-Chittom.S.A. Sistrun. . W.E.& Sistrun. W.E. (1990) " The relationship between secondary teachers job satisfaction and their perceptions " . Paper presented at the annual meeting on the mid-south educational

- research association 19th, New Orleans, p25.
- 39- Cohen. A (1993). "Age and turnover in relation to organizational commitment : a meta-analysis ". Basic and Applied Psychology ,14 (2). Pp 143-159
 - 40- Cornett . F.G . (1955). Socially perceptive administration. Phi Delta :Kappan , p6.
 - 41- Farh, j , podsakoff, m, organ D.W. (1990). "Accounting for organizational citizenship behavior: leader fairness and task scope versus satisfaction" . Journal of Management . 16(4) p p 705-721.
 - 42- Fraser .B.(1987) . "Classrooms. Learning environments and effective schooling " . Professional School Psychology . 2 (1) .pp25-41 .
 - 43- Glenn.P.C (1983). "Selected factors related to organizational climate in university academic departments in Arkansas" . Doctoral Dissertation , Memphis University , p19.
 - 44- Halpin .A.W.&croft D.B.(1963) .The organizational climate of schools . chicago :Midwest Administration Center , University of Chicago ,pp29-32.
 - 45- Insel .p.& Moos. R.(1974). " Psychological environment: expanding the scope of human ecology " .American Psychologist.
 - 46- Klocker . B. & Loadman . W. E (1997) . " Exploring teacher job satisfaction across years of teaching experience " .Paper Presented at the annual Midwestern Educational Research Association .
 - 47- Litwin .G & Stringer . R. (1988) . Motivation and organizational climate . Boston :Harvard university .
 - 48- Mark . B. & Dennis , C. (1985). " Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers " . Journal of Educational Research . 78 (3) , pp178-185.
 - 49- Moorman . R. H . (1993) . "The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior " . Human Relations . 46 (6) . pp756-770 .
 - 50- Moorman . R.H. Niehoff . B .p. & Organ . D. W.(1993) . " Treating employees fairly and organizational citizenship behavior : sorting the effects of job satisfaction . organizational commitment , and procedural justice " . Employee Responsibilities and Rights Journal . 6 (3) ,pp209-225 .
 - 51- Murnford ,F. (1962) .Job satisfaction , London, Longman ,pp 4-5.
 - 52- Organ . D.W. (1988) . Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome . Ma: Lexington Books ,p212.
 - 53- Organ .D.W.& Ryan K .(1995). "A meta-analysis review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior " . Personnel psychology . 48.pp775-802.
 - 54- Ostroff . C.H .(1992) . "The relationship between satisfaction attitude and performance :an organizational level analysis " . Journal of Applied Psychology , 77(6) . pp963-974.
 - 55 - Ownes .C.Organizational behavior in schools .Englewood cliff : NJ Prentice Hall. Inc. p 194
 - 56 - Peach. L .E. & Reddick . T. L. (1989) . "A study to assess school climate within the public school of central geographic region of Tennessee " Paper

- Presented at the annual conference of the National Social Science Association (Arlington Va. October 24), pp 1-22.
- 57- Quarstein, V.A. Mcfee, R. B. & Glassman, M. (1992). "The situational occurrence theory of job satisfaction" Human Relations, 45 (8) ,pp861-873.
- 58 - Ruyiv, A. et al (1990) . "Teachers and students: two different perspectives measuring social climate in the classroom" . American Educational Research Journal , 28(4).pp144-157.
- 59 - Smith C.A, Organ D.W & Near, J.P (1983) . " Organizational Citizenship behavior : its bunge and antecedents " . Journal of Applied psychology , 68 ,pp 653-663 .
- 60 - Stern , G.G. et al " Origination climate index short form OCI 375 SF .
- 61- Tuglur , R. (1988) . " Organizational climate" in R. Taguin and G.H Litwin (Eds) .Organization climate : exploration of a concept . Boston : Harvard University Division Of Research Graduate School Business Administration , p 6 .
- 62 - Tomeston . L.E (1985) . " Factors for Satisfafaction in teaching" . Dis . Abs . Int .. 21 (7) . p 421 .
- 63- Wallberg , H. Fraser . B & Welch . (1986) . " A test of a model of educational productivity among senior high school students" journal of Education Research , 79. Pp 133-139 .
- 64 - Williams . L.j Anderson . S. (1991) . " Jop Satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in -role behavior " . journal of management . 17 (3) .pp 601-617 .
- 65 - Wright . P.M .George . G . M, Fransworth . S.R & Mc Mahan . G .G (1993) . " Productivity and extra - role behavior - the effects of goals and incentives on spontaneous helping" .Journal Of Applied Psychology 78 (3). Pp 374-381 .