

الرضا الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمى
لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت

إعداد

د/ عيسى فلاح نياى هادى العازمى

الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت

د/ عيسى فلاح ذياب هادي العازمي

مقدمة الدراسة:

لقد أدى التزايد المستمر في دور المؤسسة المجتمعية في القرن الحادي والعشرين، وسعيها الدعوب لمواكبة التطور والنمو إلى زيادة مسؤولياتها واهتماماتها، خاصة في ظل التحولات التي طرأت على العالم في القرن العشرين مثل ظاهرة العولمة، وأصبح التعليم بشكل عام من العوامل المهمة لتطوير أى مجتمع وعنوان حضارته ودليل تقدمه، فهو السبيل الوحيد للتنمية والتقدم والازدهار، لذلك تتبوأ المدرسة مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات الأخرى، لأنها الرافد الوحيد بالقوى البشرية المؤهلة والمدرية لتلك المؤسسات، كما يعد المعلم عنصراً مهماً ورئيساً في العملية التعليمية، وذلك نظراً لما يتميز به دور المعلم من أهمية في تربية النشئة وضرورة توفير أساسيات علمية تدعم أدائه التدريسي والتربوي للقيام بهذه المهمة بنجاح.

ولقد حظى موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها بأهمية بالغة من الباحثين والدارسين في العلوم الإدارية والدراسات السلوكية وذلك لما له من أثر كبير على العمل والعاملين وانجازاتهم، ويعبر مفهوم الرضا الوظيفي عن مشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل والتي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل والجماعات التي تشاركه فيه ومن سلوك رئيسه معه ومن بيئة العمل الداخلية والخارجية بوجه عام فضلاً عن هيكل شخصيته، ويعبر كذلك عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (عباس، ٢٠١١: ٢٣٩).^(١)

والرضا الوظيفي مفهوم متعدد العوامل وتجتمع هذه العوامل لتحقيق الرضا الكلي؛ والذي يستمده الفرد من وظيفته، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه

^١ - نوع التوثيق المستخدم (APA).

الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المؤسسة والبيئة التي يعمل فيها، كما يهتم الرضا الوظيفي بدراسة العلاقة بين جودة بيئة العمل والاستغراق الوظيفي بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو العمل (Pouliakas, 2009: 671).

ويمثل الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق، كما أنه أهم عوامل نجاح المعلمين في العمل، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة، حيث يزداد شعور العاملين في أي مؤسسة بالكفاءة وتزداد دافعيتهم للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدرها لعمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة، كما أن الرضا الوظيفي أحد أهم العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد، حيث يدفعهم طوعاً إلى رفع مستوى الأداء، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة (الشببتي والعنزي، ٢٠١٤: ١٠٠).

وشعور المعلم بالرضا الوظيفي يؤثر في نوعية التعليم وجودته؛ لذلك فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يحسن نوعية الخدمات التي تقدم للطلبة، كما يعمل على تزويد المعلمين بالكثير من الحماس ليجدوا الوقت الكافي والطاقة اللازمة لتعليم الطلبة (Bailey,2011: 37).

والالتزام التنظيمي هو حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمؤسسته واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يعمل على تحقيق أهداف المؤسسة ويسعى لإنجاحها، وركزت المفاهيم التي تناولت الالتزام التنظيمي إلى كونه طوعياً ينبع من إرادة الفرد وباختياره، وليس قسرياً ينطوي على الإذعان الذي يفرض عن طريق قوى خارجية بما فيها القوانين والتعليمات، ويرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المؤسسة، فبديهيّاً أن أهمية الفرد لا يمكن أن تساوى أو توازي أهمية أى عنصر من العناصر داخل المؤسسة، وفي نفس الوقت الفرد له اتجاهاته وتفكيره وعواطفه

ودوافعه التي توجه سلوكه، وبالتالي صعوبة كبيرة في السيطرة المستمرة على أى من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية تجاه جميع الأفراد العاملين بالمؤسسة، إذ لكل فرد هامش من الاختلاف يميزه عن الآخرين (فليه وعبدالمجيد، ١٣٤:٢٠٠٩).

كما أصبح موضوع الالتزام التنظيمي موضوعاً مهماً يثير اهتمام العديد من المؤسسات بسبب ارتباطه الوثيق بسلوكيات العاملين بها، وحضورهم، وغيابهم، والأهم من ذلك التأثير على أدائهم واتجاهاتهم النفسية مما ينعكس بدوره على أداء المؤسسة، وعلى علاقتها بالمحيط الخارجي، لذلك حاول بعض المديرين تغيير القواعد، والإجراءات، والسلوكيات ليجعلوها أكثر مرونة، مما يعزز التزام العاملين تجاه مؤسساتهم، والربط بين أهدافها وبين أهدافهم الشخصية (جودة والباقي، ٢٠٠٦: ٨٤).

الإحساس بمشكلة الدراسة:

نظراً لأن الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات على اختلاف أنواعها قد نال أهمية بالغة من الباحثين والدارسين في العلوم الإدارية والدراسات السلوكية وذلك لما له من أثر كبير على العمل والعاملين وانجازاتهم، واهتمام واضعي السياسات بتطوير الأداء داخل المؤسسات، فقد تركزت جهود الباحث لتسليط الضوء على هذا الموضوع، والاستفادة بشكل علمي من تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت، ونظراً لنتائج الكثير من الدراسات السابقة والتي تؤكد على أهمية تحقيق الرضا الوظيفي وأثره في تطوير الأداء داخل المؤسسات مثل دراسة أبوزيد (٢٠١٧)، ودراسة الرويلي (٢٠١٧)، ودراسة السالم (٢٠١٧)، ودراسة الفروخ (٢٠١٨).

من هنا ظهرت فكرة الدراسة لدى الباحث لتعرف درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت وعلاقته بالالتزام التنظيمي.

وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما درجة مستوى تحقق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت وأثره على إلتزامهم التنظيمي؟

ويتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما الأسس النظرية للرضا الوظيفي؟
 - ما الأطر الفكرية للإلتزام التنظيمي؟
 - ما واقع الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية في دولة الكويت؟
 - ما واقع الإلتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية في دولة الكويت؟
- أهداف الدراسة:**

- هدفت الدراسة الحالية إلى:
- تعرف الأسس النظرية للرضا الوظيفي.
 - تعرف الأطر الفكرية للإلتزام التنظيمي.
 - الكشف عن واقع الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية في دولة الكويت.
 - الكشف عن واقع الإلتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية في دولة الكويت.
 - الوصول إلى بعض التوصيات لزيادة الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الثانوية في دولة الكويت.

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوع الدراسة (الرضا الوظيفي) كونه أحد متطلبات تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى العاملين وضمن أحد الإتجاهات العالمية في الإدارة التربوية ومطلب أساسي لتطوير أداء المؤسسات التعليمية في القرن الحادي والعشرين. ويمكن إجمال أهمية الدراسة في النقاط التالية:
- من الناحية النظرية يمكن لنتائج الدراسة إضافة معرفة جديدة للفكر الإداري في مجال الرضا الوظيفي وتحقيق الإلتزام التنظيمي للعاملين بالمؤسسات التعليمية.
 - يمكن أن تساعد الدراسة الحالية من الناحية العملية في الميدان الإداري وصناع القرارات والسياسات في قطاع التعليم بدولة الكويت.
 - وضع بعض التوصيات والمقترحات لزيادة الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت من خلال تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي والذي يستخدم لمعالجة بيانات الدراسة الميدانية وترجمتها الى نتائج علمية يمكن من خلالها توجيه مجموعة من التوصيات والمقترحات لزيادة الإلتزام

التنظيمى لدى المعلمين بالمدارس الثانوية فى دولة الكويت من خلال تحقيق الرضا الوظيفى لديهم.

أدوات الدراسة: لجأت الدراسة الحاية إلى استخدام الادوات التالية:

١- **الزيارات الميدانية:** والتي تمت فى بعض المدارس الثانوية بالمناطق التعليمية فى دولة الكويت.

٢- **المقابلة الشخصية:** وتمت مع بعض مديرى ومساعدى مديرى والمعلمين الأوائل والمعلمين فى المدارس الثانوية بدولة الكويت للتعرف على مستوى تحقق الرضا الوظيفى وأثر ذلك على زيادة الإلتزام التنظيمى بهذه المدارس.

٣- **الاستبيان:** وتم تطبيقه على بعض مديرى ومساعدى مديرى والمعلمين الأوائل والمعلمين فى المدارس الثانوية بدولة الكويت للتعرف على مستوى تحقق الرضا الوظيفى وأثر ذلك على زيادة الإلتزام التنظيمى بهذه المدارس.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة الحالية فى:

الحد الموضوعى: الرضا الوظيفى وأثره فى تحقيق زيادة الإلتزام التنظيمى لدى المعلمين فى المدارس الثانوية بدولة الكويت.

الحد البشرى: تم تطبيق الدراسة على مديرى ومساعد مديرى والمعلمين الأوائل والمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت.

الحد المكانى: تم تطبيق الدراسة على المدارس الثانوية فى المناطق الستة بدولة الكويت.

الحد الزمانى: تم تطبيق هذه الدراسة فى شهر نوفمبر من العام الدراسى ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

مصطلحات الدراسة: يركز البحث الحالى إلى المصطلحات التالية:

١- **الرضا الوظيفى (Job Satisfaction):**

يعرف الرضا الوظيفى بأنه تعبير يطلق على مشاعر الموظفين والعمال تجاه أعمالهم ومهنتهم، وعلاقاتهم سواء مع رؤسائهم أو زملائهم، فهو يمثل سلوكاً ضمنياً يكمن فى وجدان الفرد (بهنسى، ٢٠١١، ٤٠).

كما يعرف بأنه يعبر عن مجموعة المشاعر الوجدانية التى يشعر بها الفرد نحو العمل الذى يشغله حالياً، هذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية وهى تعبر عن مدى الإشباع الذى يتصوره الفرد أنه يتحقق من عمله، فكلما تصور الفرد أن

عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أى كان غير راضٍ عن عمله (غازى، ٢٠١١، ٦٦٥). ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه مجموعة المشاعر الإيجابية والراحة النفسية التى يشعر بها المعلم تجاه عمله، ويتفاعل معها مما يؤثر إيجاباً على أدائه ونشاطه داخل المدرسة.

٢- الإلتزام التنظيمى (Organizational commitment):

يعرف الإلتزام التنظيمى بأنه إيمان قوى بأهداف المؤسسة وقيم العمل فيها وقبول هذه الأهداف وتلك القيم، والرغبة فى بذل جهد معقول بالنيابة عن المؤسسة والرغبة القوية للبقاء فى المؤسسة (حمادات، ٢٠٠٦: ٦٣).

أو هو مدى استعداد الموظف لبذل جهد كبير لصالح المنظمة التى يعمل بها، ومدى الرغبة فى الاستمرار فى العمل فى المنظمة، وقبول قيمها وأهدافها الرئيسية (Ari & Caglayan, 2017: 243).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه السلوكيات التى يقوم بها المدير أو المعلم وجميع العاملين فى المدرسة والتى تدل على مدى التزامهم بالقواعد الأخلاقية التى تحدد علاقتهم بعملهم وكذلك الراحة النفسية والرضا عن شغلهم لوظائفهم والإعتزاز بها وتفضيلها عن غيرها من الوظائف الأخرى.

الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على أدبيات الفكر الإدارى والتربوى نجد أن هناك مجموعة من الدراسات تفيد البحث الحالى، ويمكن عرضها من خلال محورين على النحو التالى:

أولاً- دراسات تتعلق بالمحور الأول (الرضا الوظيفي)

١- (الشهري، ٢٠١٦): هدفت الدراسة إلى تعرف الأساليب الإشرافية التى تتبعها المشرفات التربوية للمرحلة الإبتدائية بمحافظة خميس مشيط، وكذلك تعرف الفروق على الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول الأساليب الإشرافية المتبعة من قبل المشرفات التربويات للمرحلة الإبتدائية بمحافظة خميس مشيط التى تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، التخصص، والدورات التدريبية)، وكذلك تعرف درجة رضا المعلمات عن الأساليب الإشرافية

التي تتبعها المشرفات التربويات للمرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط في المملكة العربية السعودية، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (٣١) معلماً ومعلمة من المجتمع الكلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من جزأين الأول اشتمل على البيانات الأولية لعينة الدراسة والجزء الثاني اشتمل على أربعة محاور هي: أسلوب الزيارات الصفية ومدى تحقيقها للرضا الوظيفي واشتملت على (٥) عبارات، أسلوب تبادل الزيارات ومدى تحقيقها للرضا الوظيفي واشتملت على (٥) عبارات، أسلوب الدروس التطبيقية ومدى تحقيقها للرضا الوظيفي واشتملت على (٥) عبارات، الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية واشتملت على (١٨) عبارة. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- أن المشرفات التربويات يمارسن أسلوب الزيارات الصفية أحياناً حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول مدى ممارسة المشرفات أسلوب الزيارات الصفية ومدى تحقيقها للرضا الوظيفي (٣,٢) بانحراف معياري (٣,٣٦٥).

- أن الممارسات الإشرافية القائمة حالياً غالباً تشعر المعلمات بالإطمئنان على مستقبل العملية التربوية التعليمية.

- أن المشرفات التربويات يمارسن أسلوب تبادل الزيارات أحياناً حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة حول مدى ممارسة المشرفات أسلوب تبادل الزيارات ومدى تحقيقها للرضا الوظيفي (٣,١) بانحراف معياري (١,٧٨٥).

٢- (أبوعلی، ٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة مديري المدارس لدورهم في تنمية الأدوار المتجددة للمعلمين في وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، وتعرف أثر بعض المتغيرات في درجة ممارسة مديري المدارس لتنمية أدوار المعلمين المتجددة، والكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمی وكالة الغوث الدولية، والتحقق من وجود علاقة ارتباطية

بين درجة ممارسة مديري المدارس لدورهم في تنمية الأدوار المتجددة للمعلمين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمى وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة، والبالغ عددهم (٨٣٨٥) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (٤٢٤) معلماً ومعلمة من المجتمع الكلى. وتم استخدام استبانتيين الأولى: دور مديري المدارس في تنمية الأدوار المتجددة للمعلمين واشتملت على (٣٦) عبارة، والثانية: الرضا الوظيفي للمعلمين واشتملت على (٢٤) عبارة. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. درجة ممارسة مديري المدارس لدورهم في تنمية الأدوار المتجددة للمعلمين في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة جاءت بدرجة كبيرة، وبوزن نسبي قدره (٦٧,٨%).

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس لدورهم في تنمية أدوار المعلمين المتجددة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمى وسنوات الخدمة والمنطقة التعليمية والمرحلة التعليمية، مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمى وكالة الغوث الدولية جاء بدرجة كبيرة، وبوزن نسبي قدره (٧٢,٦%).

٣. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس لدورهم في تنمية الأدوار المتجددة للمعلمين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم.

٣- (الزيود، ٢٠١٧): هدفت الدراسة تعرف درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمى المدارس الثانوية الحكومية في كافة مديريات التربية والتعليم للواء وادى السير، والبالغ عددهم (٢٤٥) معلماً ومعلمة موزعين على (٢٧) مدرسة خلال الفصل الدراسى الثانى للعام الدراسى ٢٠١٦/٢٠١٧م، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (١٢٥) معلماً ومعلمة من المجتمع الكلى أى بنسبة

(٥١%) . وتم استخدام استبانتيين الأولى: مقياس إدارة الجودة الشاملة واشتملت على (٢١) عبارة، والثانية: مقياس الرضا الوظيفي واشتملت على (٢٠) عبارة. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. أن درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية لإدارة الجودة الشاملة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٧٧).
٢. أن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين كانت متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٣,٤٥) وانحراف معياري (٠,٩١).
٣. هناك علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية لإدارة الجودة الشاملة ودرجة الرضا الوظيفي للمعلمين.

٤- (الرويلي، ٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي

لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية في محافظة القريات السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المسحي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية الإسلامية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية وذلك للفصل الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م، والبالغ عددهم (٢٩١) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (٢٦٣) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الإسلامية بمحافظة القريات. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الإسلامية مكونة من (٦٠) فقرة موزعة على سبعة مجالات (الإدارة المدرسية، بيئة العمل، الأجور والحوافز والترقيات، المكانة الاجتماعية، التأهيل والتدريب، بيئة العمل المادية، علاقة المعلم بزملائه). وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية على المجال الكلي للاستبانة ومجالاتها الفرعية جاءت بدرجة متوسطة، وجاء مجال الأجور والحوافز والترقيات في المرتبة الأولى، بينما جاء مجال علاقة المعلم بزملائه في المرتبة الأخيرة.

٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: الخبرة لصالح فئة المعلمين ذوى الخبرة أقل من ١٠ سنوات، ولمتغير الدخل لصالح المعلمين ذوى الدخل أكثر من ١٠ آلاف ريال، ولمتغير المرحلة الدراسية لصالح معلمى المرحلة المتوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرى الجنس والمؤهل العلمى.

٥- (أبوحماد، ٢٠١٨): هدفت الدراسة تعرف درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب لمهامهن وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن، وتعرف الفروق في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب وفقاً لمتغيرات أفراد الدراسة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحى، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في منطقة النقب خلال الفصل الدراسي الأول ٢٠١٧/٢٠١٨م، وعددهن (٨٥٣) معلمة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (٢٣٧) معلمة من المجتمع الكلى أى بنسبة (٢٨%)، وتم استخدام استبانة مكونة من جزئين الأول لقياس درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب لمهامهن وتكون من أربعة أبعاد اشتملت على (٣٩) عبارة، والثانى لقياس الرضا الوظيفي وتكون من ستة أبعاد اشتملت على (٣٥) عبارة، وبذلك تكون عدد عبارات الاستبانة ككل (٧٤) عبارة. ويعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. أن تقديرات معلمات رياض الأطفال لدرجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب لمهامهن جاءت بدرجة كبيرة جداً، عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات إجابات معلمات رياض الأطفال على جميع مجالات درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب لمهامهن والعلامة الكلية تبعاً لاختلاف متغيرى المؤهل العلمى وسنوات الخبرة.

٢. أن تقديرات معلمات رياض الأطفال لمستوى الرضا الوظيفي لديهم جاء مرتفعاً، عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات إجابات معلمات

رياض الأطفال على جميع مجالات مستوى الرضا الوظيفي لديهم والعلامة الكلية تبعاً لاختلاف متغيرى المؤهل العلمى وسنوات الخبرة.

٣. وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات معلمات رياض الأطفال لدرجة ممارسة مديرات رياض الأطفال فى منطقة النقب لمهامهن وبين درجة الرضا الوظيفى لديهن.

٦- (الفروخ، ٢٠١٨): هدفت الدراسة تعرف علاقة الرضا الوظيفى لمعلمى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم، والتعرف عى درجة الأداء التدريسي لمعلمى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمى المرحلة الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية والبالغ عددهم (٨٩٢) معلماً ومعلمةً حسب إحصائيات قسم التخطيط فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية للعام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨م، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (٢٢٩) معلماً ومعلمةً من المجتمع الكلى أى بنسبة (٢٥,٧%)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من بعدين الأول لقياس الرضا الوظيفى ويشمل (٢٧) فقرة لوصف درجة رضا معلمى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، والثانى لقياس الأداء التدريسي ويشمل (٢٢) فقرة لوصف درجة الأداء التدريسي لمعلمى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. كان مستوى الرضا الوظيفى لمعلمى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم متوسطاً، كان مستوى الأداء التدريسي لمعلمى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم مرتفعاً.
٢. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى (٠,٠٥) بين مستوى الرضا الوظيفى لمعلمى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية

التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية ومستوى أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم في جميع مجالات الدراسة.

٣. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

٤. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لمستوى الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

٧- (العبرية، ٢٠١٨): هدفت الدراسة تعرف الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتحديد مستوى رضاهم الوظيفي، واستيضاح مدى وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (٩٠٣) عضو هيئة تدريس في جميع كليات الجامعة في العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨م، وتم اختيار (٢٧٣) عضواً بأسلوب العينة المتاحة غير الاحتمالية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (٤٧) عبارة مقسمة على محورين المحور الأول يتناول مستوى الثقافة التنظيمية في جامعة السلطان قابوس، وتكون من (٢٨) عبارة مقسمة على أربعة أبعاد (القيم التنظيمية، المعتقدات الدينية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية)، والمحور الثاني يتناول مستوى الرضا الوظيفي في جامعة السلطان قابوس ويتكون من (١٩) عبارة، وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. جاء مستوى الثقافة التنظيمية في جامعة السلطان قابوس مرتفعاً بمتوسط حسابي (٣,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٦١)؛ حيث جاء بعد المعتقدات التنظيمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٤)، وجاء بعد التوقعات التنظيمية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٤٦).

٢. جاء مستوى الرضا الوظيفي بجامعة السلطان قابوس مرتفعاً ويمتوسط حساباً (٣,٨٤) وانحراف معياري (٠,٥١)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغيري الجنس والرتبة العلمية.

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الثقافة التنظيمية تعزى لمتغير الجنسية في مجال (القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) لصالح الجنسية العربية، ولمتغير الكلية في مجال (القيم التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) لصالح كلية التمريض، ولمتغير سنوات الخبرة الأكاديمية في مجال (الأعراف التنظيمية) لصالح أصحاب الخبرة الأكاديمية (أقل من ٥ سنوات)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى أربعة متغيرات وهي (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية، سنوات الخبرة الأكاديمية).

٨- (الشرعة، ٢٠١٩): هدفت الدراسة تعرف درجة توافر عناصر الشفافية في العلاقة بين مديرات المدارس الثانوية والمعلمات وأثرها على الرضا الوظيفي في مديرية التربية والتعليم للواء الرمثا، والتعرف على أثر متغيرات الخبرة والمؤهل العلمي والتخصص في ذلك.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات في مديريات التربية والتعليم للواء الرمثا، والبالغ عددهم (١٠٨٥) ومعلمة موزعات على (١٠٠) مدرسة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (٣٠٠) معلمة، توزيع الاستبانة على أفراد العينة وبلغ عدد الاستبانة المستردة (٢٩٣) استبانة، وتكونت الاستبانة من مجالين الأول لقياس الشفافية وتكون من خمسة أبعاد اشتملت على (٤٠) عبارة، والثاني لقياس الرضا الوظيفي وتكون من بعدين اشتملت على (٢٤) عبارة، وبذلك تكون عدد عبارات الاستبانة ككل (٦٤) عبارة. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. أن درجة توافر عناصر الشفافية في العلاقات بين مديرات المدارس الثانوية والمعلمات في مديرية التربية والتعليم للواء الرمثا من وجهة نظر المعلمات كانت بدرجة متوسطة، أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة عالية.

٢. وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين عناصر الشفافية فى العلاقة بين مديرات المدارس الثانوية والمعلمات والرضا الوظيفى لدى المعلمات فى مديرية التربية والتعليم للواء.
٣. وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) فى درجة توافر عناصر الشفافية فى العلاقة بين مديرات المدارس الثانوية والمعلمات تعزى لأثر سنوات الخدمة، عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمى والتخصص.
٤. وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) فى درجة الرضا الوظيفى للمعلمات تعزى لأثر سنوات الخدمة فى جميع الأبعاد وفى الدرجة الكلية لعناصر الشفافية، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمى.

ثانياً- دراسات تتعلق بالمحور الثانى (الإلتزام التنظيمى):

- ١- (سالم، ٢٠١٧). هدفت الدراسة إلى تقصى درجة النضج الانفعالى لدى مديري مدارس الثانوية فى مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى، وعلاقتها بمستوى الإلتزام التنظيمى لدى المعلمين.
- واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى الارتباطى، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية فى مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى، والبالغ عددهم (١٢٢٣) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية، وشملت عينة الدراسة من (٣٥٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية بنسبة (٢٨,٦٢%) من المجتمع الكلى. وتم استخدام استبانة تكونت من جزئين الأول: لقياس درجة النضج الانفعالى وتكون من ثلاث أبعاد، البعد الأول النضج الإنفعالى لمديري المدارس الثانوية واشتمل على (٢٢) عبارة، والبعد الثانى الإعتماد على النفس والشعور بالإطمئنان واشتمل على (١١) عبارة، والبعد الثالث التوافق مع الآخرين والضبط والاستقرار النفسى واشتمل على (١١) عبارة، والثانى لقياس مستوى الإلتزام التنظيمى لمعلمى المدارس الثانوية واشتمل على (٢٤) عبارة. وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. كانت الدرجة الكلية للنضج الإنفعالي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين متوسطة، حيث جاء محور الاعتماد على النفس والشعور بالإطمئنان بالمرتبة الأولى، في حين جاء في المرتبة الثانية محور التوافق مع الآخرين والضبط والاستقرار النفسي.

٢. لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة النضج الإنفعالي لدى مديري المدارس تعزى إلى متغيرات: التخصص، والخبرة، والمؤهل العلمي، فيما كان هناك فروق تعزى لصالح متغير الجنس، وكان مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين غالباً.

٣. لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، ونوع المدرسة، بينما كان هناك فروق تعزى إلى متغير التخصص لصالح التخصص العلمي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية طردية بين درجة النضج الإنفعالي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين.

٢- (السياسية، ٢٠١٧). هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ممارسات القيادة الخادمة للمديرين وواقع الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، علاوة على تعرف مدى ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي محل الدراسة لأبعاد القيادة الخادمة وأوجه الاختلاف في تلك الممارسات، وهل هناك فروق مهمة بين مستوى ممارسة القيادة الخادمة في استجابة المبحوثين تعزى لمتغيرات (النوع، المؤهل، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، المحافظة) وكذلك معرفة مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي، وأوجه الاختلاف بين معلمي تلك المدارس في مستوى الإلتزام التنظيمي لديهم.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى، والبالغ عددهم (١٢٢٣) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية، وشملت عينة الدراسة من (٣٥٠)

معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية بنسبة (٢٨,٦٢%) من المجتمع الكلي. وتم استخدام استبانة تكونت من خمسة أبعاد للقيادة الخادمة (الإيثار، التواضع، الاهتمام بتطوير المعلمين، التلاحم الوجداني، الإلتزام بتطوير المجتمع)، وثلاثة أبعاد للإلتزام التنظيمي (المعياري، الوجداني، المستمر) وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. كانت الدرجة الكلية للنضج الإنفعالي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين متوسطة، حيث جاء محور الاعتماد على النفس والشعور بالإطمئنان بالمرتبة الأولى، في حين جاء في المرتبة الثانية محور التوافق مع الآخرين والضبط والاستقرار النفسي.

٢. لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة النضج الإنفعالي لدى مديري المدارس تعزى إلى متغيرات: التخصص، والخبرة، والمؤهل العلمي، فيما كان هناك فروق تعزى لصالح متغير الجنس، وكان مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين غالباً، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، ونوع المدرسة، بينما كان هناك فروق تعزى إلى متغير التخصص لصالح التخصص العلمي.

٣. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية طردية بين درجة النضج الإنفعالي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين.

٣- (أبومنى، ٢٠١٨). هدفت الدراسة إلى تقصي درجة فاعلية إدارة الذات لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى وعلاقتها بمستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين، وتحديد ما إذا كانت هناك فروق في الدرجة والمستوى تعزى إلى الجنس وسنوات الخبرة والتخصص.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية فى مديرية تربية وتعليم الزرقاء الأولى والبالغ عددهم (١٢٦٠) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية، وشملت عينة الدراسة من (٣٣٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية بنسبة (٢٦%) من المجتمع الكلى. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياسين الأول هو مقياس ميزو ترجمته الباحثة للغة العربية بهدف قياس درجة فاعلية إدارة الذات لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى اشتمل على (١٥) فقرة، والمقياس الثانى مقياس آلين ومبير لقياس مستوى الالتزام التنظيمى لدى المعلمين اشتمل على (١٦) فقرة، وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. جاءت درجة فاعلية إدارة الذات لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين عالية.
٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بدرجة فاعلية إدارة الذات لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى تعزى لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمى والتخصص.
٣. بينما هناك فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح خبرة الأقل من ٥ سنوات و٥- أقل من ١٠ سنوات، جاء متوسط الالتزام التنظيمى لدى المعلمين فى المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى من وجهة نظرهم متوسطاً، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين فى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى فيما يتعلق بمستوى الالتزام التنظيمى تعزى لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمى والتخصص بينما هناك فروق تعود لسنوات الخبرة ولصالح المعلمين الذين لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات.
٤. وجود علاقة ايجابية ارتباطية بين درجة فاعلية إدارة الذات لدى مديرى المدارس الثانوية الحكومية فى مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء ومستوى الالتزام التنظيمى لدى المعلمين.

٤- (الهريشي، ٢٠١٨). هدفت الدراسة إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان والبالغ عددهم (٢٠٣٧١) معلماً ومعلمةً حسب الإحصائية الصادرة من وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م، وشملت عينة الدراسة من (٣٦٨) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الكلي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من محورين الأول لقياس أخلاقيات الإدارة المدرسية تكونت من خمس أبعاد واشتملت على (٥٢) فقرة، الثاني لقياس الالتزام التنظيمي تكونت من ثلاث أبعاد واشتملت على (٢٣) فقرة وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. إن درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية جاءت متوسطة من وجهة نظر المعلمين، إن درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كانت مرتفعة من وجهة نظرهم.

٢. توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لمجال أخلاقيات الإدارة المدرسية والدرجة الكلية لمجال الالتزام التنظيمي للمعلمين وكذلك أبعادهما، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في الدرجة الكلية لمجال أخلاقيات الإدارة المدرسية وجميع أبعادها تعزى لمتغير الجنس باستثناء مجال أخلاقيات المدير مع الطلبة ولصالح المعلمين.

٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في الدرجة الكلية لمجال أخلاقيات الإدارة المدرسية وبعدي أخلاقيات المدير نحو الوطن وأخلاقيات المدير مع المعلمين لصالح التخصصات الإنسانية.

٥- (السبيعي، ٢٠١٩). هدفت الدراسة تعرف درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام

التنظيمي لدى المعلمين، وأثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في ذلك.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمى منطقة الأحمدى فى دولة الكويت والبالغ عددهم (٣٣٤٢) معلماً حسب إحصائيات وزارة التربية الكويتية لعام ٢٠١٧/٢٠١٨م، وشملت عينة الدراسة من (٣١١) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الكلى. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من محورين الأول لقياس درجة ممارسة مديرى مدارس المرحلة المتوسطة فى دولة الكويت للعدالة التنظيمية وتكون من (٢٩) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهى: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية، العدالة التقييمية)، والثانى لقياس الالتزام التنظيمي لدى المعلمين وتكون من (٣٠) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهى: (الالتزام تجاه المدرسة، الالتزام تجاه العمل التدريسي، الالتزام نحو مهنة التعليم، الالتزام نحو زملاء)، وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. أن درجة ممارسة مديرى مدارس المرحلة المتوسطة فى دولة الكويت للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين متوسط على جميع المجالات وعلى فقرات الأداة مجتمعة.

٢. أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمى مدارس المرحلة المتوسطة فى دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين أنفسهم متوسطة على جميع المجالات وعلى فقرات الأداة مجتمعة.

٣. وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديرى مدارس المرحلة المتوسطة فى دولة الكويت للعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

٦- (العجمى، ٢٠١٩). هدفت الدراسة تعرف أثر الاغتراب الوظيفي على الإلتزام التنظيمي فى الجامعات الخاصة الكويتية، التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي بأبعاده مجتمعة (العزلة الاجتماعية، العجز، اللامعيارية، اللامعنى، الاعتراب عن الذات)، والتعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي فى الجامعات الخاصة الكويتية.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين والإداريين فى الجامعات الخاصة الكويتية وعددها ثلاث

جامعات خاصة، وشملت عينة الدراسة من (٣٠٠) تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية من المجتمع الكلي وتم توزيع الاستبانة عليهم وقد تم استرجاع (٢٦٧) استمارة واستبعد منها (٥٦) استمارة لعدم اكتمالها وتبقى (٢١١) استبانة صالحة للتحليل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من محورين الأول لقياس أبعاد متغير الاغتراب الوظيفي وتكون من (٢٥) فقرة، والثاني لقياس أبعاد متغير الالتزام التنظيمي وتكون من (٢٠) فقرة، وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للاغتراب الوظيفي بأبعاده مجتمعة (العزلة الاجتماعية، العجز، اللامعيارية، اللامعنى، الاغتراب عن الذات) على الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة الكويتية.

٧- (الفودري، ٢٠١٩). هدفت الدراسة تعرف مستوى شفافية وعدالة نظام تقييم الأداء الوظيفي للمدرسين ومستوى إلتزامهم التنظيمي في المدارس الثانوية الكويتية، بالإضافة إلى تعرف مدى وجود أثر ذو دلالة احصائية في شفافية وعدالة نظام تقييم الأداء الوظيفي للمدرسين على إلتزامهم التنظيمي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المدرسين في المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت والبالغ عددهم (٧٣٤٢) مدرساً ومدرسةً في المناطق التعليمية التابعة لمحافظة (الأحمدي، ومبارك الكبير، والجھراء، والفروانية) حسب إحصائيات وزارة التربية الكويتية لعام ٢٠١٨/٢٠١٩م، وشملت عينة الدراسة من (٤٢٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية من المجتمع الكلي وبلغت عدد الاستبانات المستردة (٣٨٦) استبانة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من محورين الأول لقياس تقييم الأداء وتكون من (١٩) فقرة موزعة على مجالين وهما: (الشفافية في تقييم الأداء، العدالة في تقييم الأداء)، والثاني لقياس الالتزام التنظيمي لدى المعلمين وتكون من (٢٦) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات وهي: (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعيارى)، وبعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة وتجميع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. أن مستوى الشفافية والعدالة في تقييم أداء المدرسين في المدارس الثانوية في دولة الكويت كان مرتفعاً، أن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المدرسين كان مرتفعاً، عدم وجود فروق ذات دلالة احائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في مستوى الشفافية والعدالة في تقييم أداء المدرسين في دولة الكويت تعزى للمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية).
٢. وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المدرسين في دولة الكويت تعزى للمتغير (الجنس) وجاءت الفروق لصالح الإناث.
٣. عدم وجود فروق تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية)، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للشفافية والعدالة في تقييم الأداء على الإلتزام التنظيمي لدى المدرسين.

الإطار النظري:

١- محور الرضا الوظيفي:

أولاً- ماهية الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية؛ بحيث يكون ممثلاً لقدراته، وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته، ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء، وينتج عن انبثاق الحماس في نفسه، ويتعد عن التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية واجتماعية ونفسية (الشرايدة، ٢٠١٠: ٦٥).

والرضا الوظيفي هو درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها ما يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطوابعه ورغباته ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه (مصطفى، ٢٠١٢: ٧٥).

كما يشير الرضا الوظيفي إلى الدرجة التي يحب فيها الافراد عملهم، ويتم تحديد ذلك عن طريق المعلومات الذاتية (Millan, et, al, 2013: 653).

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية أو إيجابية تنمو من خلال عملية تقييم تجربة الفرد لعمله، وبالتالي فهو يتضمن كلاً من العنصر المعرفي والوجداني (Kautonen, et, al, 2012: 462).

كما أن الرضا الوظيفي يدور حول فكرة أساسية مفادها أن الرضا يتمركز حول موقف العامل إيجابياً أو سلباً تجاه عمله، أي تقديره لعمله من حيث ميله له أو كرهه له (Lander, 2009: 177).

ثانياً - عناصر الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي مجموعة من العناصر التي لو تحققت يمكن أن يتحقق من خلالها الرضا الوظيفي ومن هذه العناصر ما يلي: (الشلبى وآخرون، ٢٠٠٩: ٢١٣)

١- **الرضا عن الوظيفة:** يكون ذلك من خلال إتاحة الفرصة لإبراز المهارات وقدرات الفرد والابتكار، كما توفير نظام للإشراف العام وليس الإشراف المباشر، وهذا يزيد من خبرات العاملين، كما أن الوظيفة تتيح حل للمكانة الاجتماعية المناسبة.

٢- **الرضا عن الأجر:** ويتضمن مدي تناسب الأجر مع العمل وتناسبه مع تكلفة المعيشة، وإتباع سياسة المكافآت الحافزة والمتكررة وتفضيل الحوافز الجماعية علي الحوافز الفردية.

٣- **الرضا علي النمو والارتقاء الوظيفي:** والتي تحتوي علي سياسة واضحة لتخطيط المستقبل الوظيفي وتوفير التأهيل المناسب للعاملين.

٤- **الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف:** ويتضمن إظهار روح الصداقة ومساندة الرئيس لمروؤوسيه عند طلب المعونة، الاعتماد علي السلطة الشخصية بعيداً عن السلطة الرسمية.

٥- **الرضا عن مجموعة العمل:** والتي تكون من خلال الانسجام الشخصي بين أعضاء المجموعة والتقارب الثقافية والناحية العلمية والفكرية للمجموعات، والمشاركة في حل المشاكل في المهنة التي يعمل فيها مجموعة من العمال.

٦- **الرضا عن النواحي الاجتماعية:** وتحاول معالجة المشاكل الاجتماعية ومساعدته في حلها كالتوفير وسائل النقل للعاملين.

ثالثاً - طرق قياس الرضا الوظيفي:

يتعين على الإدارة قبل الشروع في رسم السياسات واتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة وتنمية الرضا الوظيفي بين العاملين لديها، وأنت جمع البيانات والمعلومات حول مؤشرات الرضا الوظيفي واتجاهاته ومحدداته للعاملين لديها ويمكن للإدارة

أنت تلمس بصورة غير رسمية من خلال الانطباعات التي تتوفر لديها من العاملين لبعض هذه المؤشرات والمحددات، إلا أن هذه الانطباعات قد تؤدي إلى تكوين صورة غير حقيقة عن الرضا، فالعاملون يحجمون عادة عن إبلاغ رؤسائهم عن الجوانب السلبية في العمل، ومن ثم فإن القياس الدقيق للرضا يتطلب اتخاذ إجراءات وترتيبات خاصة، على نحو يكفل امداد الإدارة بمعلومات دقيقة حول شعور العاملين تجاه وظائفهم وأعمالهم والظروف السائدة في مؤسساتهم ومن أهم طرق قياس الرضا الوظيفي ما يلي: (الشرايدة، ٢٠١٠: ١٠٧)

١- **تحليل ظواهر الرضا:** وهي أكثر طرق القياس بساطة وانتشار، حيث تعتمد على تحليل عدد من الظواهر المعبرة عن درجة رضا الفرد، ومشاعره تجاه عمله، ومن الظواهر التي تساعد على تلمس درجة الرضا الوظيفي معد لدوران العمل والتعب، والتمارض، فقد أظهر تحليل هذه الظواهر أن الأفراد الذين يبدون درجة عالية من الرضا الوظيفي لا يتجاوز غيابهم إلا نسبة ضئيلة، فضلا عن انخفاض معد لدوران العمل بينهم بصورة لا نجدها بين الذين يبدون درجة منخفضة من الرضا الوظيفي، ومن مزايا هذه الطريقة دقة المعلومات، وسهولة تصنيفها، والابتعاد عن التحيز، ولكن مشكلتها في عدم وجود وسيلة للتأكد من صحة البيانات، إضافة إلى صعوبة ترجمة بعض البيانات.

٢- **طريقة هرزبرغ: (طريقة القصة)** وتعتمد هذه الطريقة على الطلب من أفراد العينة في مقابلات شخصية أن يتذكروا الأوقات التي شعروا فيها بأنهم راضون عن عملهم، وكذلك الأوقات التي يشعروا بعدم الرضا ثم يطلب منهم محاولة تذكر الأسباب التي كانت وراء هذا الرضا والاستياء، وانعكاسات هذا الشعور على أدائهم لأعمالهم ايجابيا أو سلبا وقد خلصت هذه الطريقة إلى نتيجة هامة وهي: إن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الرضا الوظيفي لا يؤدي غيابها إلى عدم الرضا، وقد وجهت إلى هذه الطريقة انتقادات وهي أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة المدروسة تفتقر إلى قدر غير قليل من الموضوعية لاعتمادها النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة.

٣- **طريقة الاستقصاءات:** وتعتمد هذه الطريقة على استقصاء آراء العينة المستهدف قياس رضاها من خلال نماذج لاستطلاع الرأي، وتصاغ محتوياتها وتصمم عناصرها على النحو الذي يخدم أهداف الباحثين، ويتلاءم مع مستويات الذين يتم استطلاع آرائهم، وتأخذ هذه النماذج أشكالا عدة مثل:

نموذج فروم، أو نموذج التوقعات وكذلك نموذج بورتر الذي ستهدف قياس رضا الفرد عن وظيفته في ضوء إشباعه الخمس فئات من الحاجات الانسانية هي: الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الانتساب، الحاجة إلى تقدير الذات، الحاجة إلى الاستقلال، الحاجة إلى تحقيق الذات ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كميًا وإمكانية استخدامها في حالات العينات الكبيرة، وقلة التكلفة، وخصوصية لمعلومات.

٤- **طريقة الحالات الحرجة:** وتعتمد هذه الطريقة على سرد القصة، حيث يطلب من الموظف أن يصف الحالات المتعلقة بالعمل وأن يصف شعوره تجاهها، فيما يتعلق برضاه أو عدم رضاه، وتجمع الإجابات وتحلل من أجل التعرف على رضا الموظف تجاه وظيفته.

٥- **طريقة المقابلة الشخصية:** حيث يناقش الرئيس مع مرؤوسيه وجها لوجه بعض الأمور المتعلقة بالعمل وبناء على الاجابات التي يتم تحليلها يمكن معرفة مدى رضا الموظفين، وأي عناصر العمل التي ينظر إليها برضا تام وأي عناصر ينظر إليها برضا أقل.

رابعاً- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

يوجد العديد من النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وسنستعرض فيما يلي أهم تلك النظريات:

١- نظرية ماسلو (Maslow)

نتيجة للدراسات المستفيضة للإنسان تعرف علماء النفس إلى أن الاحتياجات تنظم نفسها حسب نظام أولويات معينة فإذا ما أشبع الإنسان رغبته وحاجاته الدنيا فإنه يرتقى إلى إشباع حاجاته الكامنة على المستويات الوسطى والعليا.

وبمعنى آخر فإن الإنسان يؤجل عملية من شأنها محاولة إشباع حاجاته العليا قبل إشباع جميع حاجاته الدنيا. ويعود الفضل بوضع نظاماً لأولويات للعالم النفسى ماسلو الذى بين أن الاحتياجات الانسانية تتدرج بالتوالى فى خمس مستويات هي: (العامرى والغالبى، ٢٠١١: ٦٣)

-**حاجات الفسيولوجية الأساسية:** وتقع هذه الحاجات على أدنى درجات السلم وتتضمن احتياجات الفرد المحددة كالمأكل والمشرب والملبس وغيرها. وتشبع هذه

الاحتياجات عادة بواسطة صرفات الفرد الاقتصادية حيث أنه يعمل من أجل الحصول على الأجر الذي يقوم بواسطة إشباع الحاجات الفسيولوجية الدنيا.

-حاجات الأمان: يعمل الإنسان على حماية نفسه من أخطار البيئة كالطبيعة فإذا ما أشبع احتياجاته الفسيولوجية فإنه يأخذ الإجراءات التي تضمن له السلامة من الأخطار.

-حاجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية: الإنسان اجتماعي بطبيعته يكره العزلة، كالإنفراد ولهذا فهو يقوم بتكوين الأسرة، والعشيرة، والأمة، والمجتمع ويعمل كلما في وسعه للمحافظة عليها، فهو يؤثر في مجتمعه ويتأثر به، ويتعاون مع الآخرين، حتى يتمكن من سد حاجاته.

-احترام وتقدير الذات: يسعى الفرد دائماً من أجل الحصول على تقدير الآخرين، واحترامهم فهو بحاجة إلى الشعور بأنه ذو قيمة واحترام المجتمع الذي يعيش فيه، وأن أعضاء هذا المجتمع أفراد ذو قيمة يجدر به أن يحترمهم، فالإنسان يرغب دائماً في تبادل هذه المشاعر مع أفراد المجتمع، ويجدر بالذكر هنا أن العقائد الدينية والقيم الاخلاقية السائدة تلعب دوراً كبيراً في تحقيق الحاجات الانسانية خاصة في إشباع حاجة احترام الذات وتقدير النفس.

-تحقيق الذات والكياسة في العمل: وهي القدرة على القيام بالعمل والكياسة في الانجاز، وتقع هذه الحاجة في أعلى درجات سلم الأولويات، فهي أرقى الحاجات الانسانية، وأسماها وأقلها تحديداً.

٢- نظرية التكيف الوظيفي:

يرى رواد هذه النظرية (داوس، وويز) أن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل، وتقوم هذه النظرية على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه والاستقرار في الوظيفة ويؤكدون ذلك بقولهم أن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العامل أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والأنظمة التي يعززها هذا العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل ويعتقدون هؤلاء بأن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل. (هاشم، ٢٠١٠: ٩٧)

٣- نظرية الإنجاز لمكلياند:

تعود جذور هذه النظرية لديفيد مكلياند (David McClelland) واستمد أفكاره من نظرية الشخصية، وعلم النفس العالجي، وجرى تطبيقها في مجال الإدارة والتنمية الاقتصادية، حيث تم استخدام أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات الثلاث وهي: (سلطان، ٢٠٠٥: ١٣٣)

- **الحاجة إلى الإنجاز:** وهي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع للتفوق والكفاح من أجل النجاح، ويتحقق النجاح ويتحقق الرضا. حيث أن هذه الفئة مهتمه نفسياً بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي.

- **الحاجة إلى القوة:** القوة والسيطرة حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر لديه الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى القوة يرون في المؤسسة والعمل فرصة للوصول إلى المركز وامتلاك السلطة، وتم تحديد خمس مصادر للقوة هي:

- أ- قوة منح المكافأة وهي القدرة على مكافأة الآخرين.
- ب- القوة القسرية وهي القدرة على معاقبة الآخرين لعدم امتثالهم للأوامر.
- ت- القوة الشرعية وهي السلطة القانونية في تحديد سلوك الآخرين.
- ث- قوة الإعجاب وهي مبنية على توفر سمات شخصية لدى الفرد الذي يمتلك القوة.
- ج- قوة الخبرة الفنية وهي مبنية على امتلاك المعرفة الخاصة في مجال العمل.

- **الحاجة إلى الإنتماء:** وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، ويشبع الأفراد حاجاته من خلال صدقات العمل، وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والتواصل الفعال معهم، فالأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنتماء يرون في المؤسسة فرصة لإشباع علاقات صداقة جديدة، كما أنهم يندفعون وراء المهام الجماعية التي تتطلب المشاركة مع زملاء العمل.

هذا وتقوم نظرية الحاجات الثلاث لمكلياند على مجموعة من الافتراضات نذكر أهمها: (طه، ٢٠٠٧: ٦٤٥)

- تكتسب الحاجات السابقة وتتطور معضرات المورد البشري في الحياة.

- يتباين شعور الموارد البشرية فيما بينها نحو الحاجة للإنجاز، فالموارد البشرية التي تتميز بأن لديها دافع قوي للإنجاز يرتفع لديها الشعور بالسعادة والرضا من تحقيق النتائج الجيدة، عكس الموارد البشرية التي تتميز بدافع إنجاز ضعيف.
 - لا يصلح أن يكون مديراً جيداً ذلك الشخص الذي يتميز بدافع الانتماء العالي، حيث يرى ماكلياند أن سعي هذا الشخص لتعزيز علاقاته الاجتماعية إلى عدم الفعالية والفعالية في اتخاذ القرارات، حيث سيتم في هذه الحالة تغليب الاعتبارات الاجتماعية والشخصية على الاعتبارات الموضوعية.
 - وعليه فإنه حسب نظرية ماكلياند، فإن الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع قوي للإنجاز سيكون أكثر رضا عند تحقيق نتائج ناجحة من ذلك الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع إنجاز ضعيف، كذلك فإن الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع قوي للانتماء سيكون أكثر رضا من الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع ضئيل للانتماء.
- وبناءً على هذه النظرية فإن الرضا الوظيفي يتحقق من خلال إشباع حاجة الإنجاز والقوة والانتماء، كما أن هذه الحاجات تسهم في تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة مما ينعكس إيجابياً على توافقه في عمله ورضاه الوظيفي.

٤- نظرية ذات العاملين:

يوجد لدى الأفراد نوعان أساسيان من الحاجات وهما الحاجة إلى تجنب الألم، والحاجة إلى النماء النفسي، وتتصل الحاجات الأولى بالسلامة والصحة الفيزيائية المادية، بينما تتبنى حاجات النماء النفسي تحقيق الذات، وتعتبر جوانب العمل التي تشبع حاجات النماء النفسي للعاملين وتسبب في حالة توافرها وملائمتها شعوراً ووعام لدافعة. ولذا فإن التكوين الرئيسي لهذه النظرية يقوم على مجموعتين من العوامل: عوامل صحية، وعوامل دافعة (الطويل، ٢٠٠٣: ١٨٩).

أ- عوامل الصحة (الوقائية) : وهي العوامل التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتحديد مشاعر الاستياء ويتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء وتتمثل في بيئة العمل مثل:

ظروف العمل المادية، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع المرؤوسين، الإشراف، قيمة أداء العمل وأهميته في المؤسسة.

ب- **عوامل الدافعية:** وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حالة وجودها تشبع حاجات العاملين للتطور النفسي، ويؤدي توافرها، ولكن غيابها أو عدم ملائمتها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بعدم الرضا، ويمكن حصر عوامل الدافعية هذه في ستة هي: الانجاز، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية، الترقى، احتمالية النماء . فجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا عن العمل.

خامساً- المشكلات الناتجة عن تدنى مستوى الرضا الوظيفي:

لتدنى مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بعض الآثار السلبية التي تنعكس مباشرة على مستوى الأداء وخلق بعض المشكلات والتي يمكن عرضها على النحو التالي (الصوص، ٢٠٠٩: ٢٧).

١. انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين عن سياسات العمل وسياسات الأجور والرواتب والحوافز.
٢. عدم التقيد بمواعيد العمل، وذلك إما بالتأخر عن العمل، أو الانقطاع عنه بدون سبب أو سابق إنذار.
٣. عدم انجاز العمل بالقدر المناسب بالرغم من توفر القدرة على العمل، والتكاسل، وتقييد الانتاج.
٤. صراعات ونزاعات مستمرة بين الرؤساء والمرؤوسين، أو بين العاملين بعضهم بعضاً.
٥. الميل إلى مخالفة ومعارضة التعليمات الصادرة عن الإدارة وبخاصة عدم الاستجابة للتغيير والتجديد في العمل.

١- محور الإلتزام التنظيمي:

أولاً- ماهية الإلتزام التنظيمي:

يعرف الإلتزام التنظيمي على أنه درجة تطابق الفرد مع مؤسسته وارتباطه بها، وان الإلتزام التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف

المؤسسة وقيمتها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المؤسسة التي يعمل بها (عبدالباقي، ٢٠٠٥: ٣١٥).

وتعود كلمة الالتزام إلى الفعل لزم، ولزم الشيء بمعنى أثبتته وداوم عليه وألزمه المال والعمل فصار واجباً عليه ويقال لما بين الكعبة والحجر الأسود الملتزم لأن الناس يعتقدون أي يضمونه إلى صدورهم (كريدى، ٢٠١٠: ٣٠).

كما يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه عاطفة وجدانية للفرد تجاه المؤسسة أكثر من ارتباطه بها لأسباب مادية، وعرف أيضاً أنه الاعتقاد القوي بأهداف المؤسسة وقيمها والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها والرغبة القوية بالاستمرار بها وعدم تركها (درويش، ٢٠٠٨: ٩).

ثانياً- أبعاد الالتزام التنظيمي:

لقد قسم حمادات (٢٠٠٦) الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد هي: (حمادات، ٢٠٠٦: ١٣٢)

٣- **الالتزام الوجداني:** وهو شعور العامل سواء كان المعلم أو المدير بعلاقته القوية بمدرسته واسهاماته في عملياتها.

٤- **الالتزام الاستمراري:** وهو شعور العامل بأنه سوف يتسبب بالضرر للمؤسسة في حالة تركها.

٥- **الالتزام المعياري:** وهو رغبة العامل بالبقاء في المؤسسة.

ثالثاً: مراحل الالتزام التنظيمي:

يمر الالتزام التنظيمي ثلاث مراحل أساسية هي: (عبود، ٢٠٠٦: ٣٨)

٦- **مرحلة التجربة:** ويكون الفرد خلالها خاضعاً للإعداد، والتدريب والاختيار وينصب اهتمامه فيها على السعي لتأمين قبوله في المؤسسة، والتعايش معها وتكييف اتجاهاته مع اتجاهاتها، وإظهار مدى خبراته ومهاراته في أدائه الوظيفي.

٧- **مرحلة العمل والانجاز:** وفيها يسعى الفرد إلى تأكيد مفهومه للإنجاز وهي تتصف بالخبرات التالية: الأهمية الشخصية، والخوف من العجز، ووضوح الالتزام بالعمل، والولاء للمؤسسة.

٨- **مرحلة الثقة بالنظم:** وفيها تقوى اتجاهات التزام الفرد التنظيمية التي تكونت في المرحلتين السابقتين، وتنتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.

رابعاً- أهمية الالتزام التنظيمي:

تتبع أهمية الإلتزام التنظيمي من جملة الفوائد التي تعود على المؤسسة ومنها:
(التونجي، ٢٠١١: ٦٥)

٩-ضمان سير العمل وفق التعليمات والقواعد التي تحددها المؤسسة.

١٠-ضمان استغلال الوقت المخصص للعمل وعدم هدره، واعتبار الوقت ثروة قومية يجب مراعاتها.

١١-الاقتصاد في هدر المال وعدم انفاقه في غير محله.

١٢-التأكد من سير الإنتاج بحسب الخطة المرسومة.

١٣-منح المكافأة لمستحقيها، وتطبيق العقوبة لمن يخالف الانضباط.

خامساً- العوامل التي تساعد في زيادة الإلتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة:

أشارت العديد من الدراسات إلى مجموعة من العوامل التي من شأنها تساعد على زيادة الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة ومن بين هذه العوامل ما يلي: (الخشروم، ٢٠١١: ١٧٤)

١-**الاهتمام بتحسين المناخ المنظمي:** إن التنظيمات ذات المناخ والبيئة المحببة لمعنويات العاملين هي تنظيمات تعمل تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الإلتزام والانتماء لديهم، لذا لا بد لهذه التنظيمات من ايجاد البيئة والمناخ التنظيمي الجيد وخلقها.

٢-**المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم:** يسعى العامل للبحث عن مجموعة من الحاجات التي تهتمه في المنظمة التي يعمل فيها ويعمل على تحقيقها، فهو يسعى إلى إشباع حاجاته الفسيولوجية وحاجته للأمن والطمأنينة، كما يسعى أيضاً لأن يكون مقدراً ومحبوياً، فضلاً عن سعيه إلى جماعة معينة وتحقيق ذاته من خلالها، والتنظيم الذي لا يعمل على إشباع هذه الحاجات يعد تنظيماً مقصراً يدفع العامل إلى ترك العمل ساعياً إلى إشباع حاجاته في تنظيم آخر.

٣-**وضوح الأهداف والأدوار:** كلما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الإلتزام التنظيمي لدى العاملين، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة إلى عملية تحديد الأدوار، فعملية التحديد هذه تساعد على خلق الإلتزام لدى العاملين نظراً إلى ما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في حال التحديد للأدوار.

٤- العمل على وضع نظام مناسب للحوافز: ونظام الحوافز هذا يجب أن يشمل الحوافز المادية والمعنوية، وأن يكون موجهاً للأفراد والجماعات، تجدر الإشارة هنا إلى أن المنظمات الحكومية (قيد البحث) هي أقل المنظمات استخداماً للحوافز، مما يستدعي لفت نظر القائمين عليها لاعتماد نظام جيد للحوافز وبناء وخلق الانتماء والالتزام عند العاملين.

٥- إشراك العاملين في التنظيم: إن إشراك العاملين في التنظيم يزيد من درجة الالتزام التنظيمي لديهم، فيتحدث عن المنظمة بقوله "نحن" وفي حال واجهتهم مشكلة في العمل يشيرون إليها على أنها مشكلتهم ومن ثم يكونون أكثر قدرة ورغبة في العمل الجماعي؛ مما يعود على المنظمة بمزيد من الأداء الجيد.

الدراسة الميدانية:

يمكن تقسيم الدراسة الميدانية إلى ثلاث محاور رئيسة هي كما يلي :

أولاً - إجراءات الدراسة الميدانية. ثانياً- تحليل نتائج الاستبانة.

ثالثاً - التوصيات المقترحة.

وفيما يلي عرض لهذه المحاور بالتفصيل:

أولاً- إجراءات الدراسة الميدانية:

وسارت على النحو التالي:

١-الهدف من الدراسة الميدانية:

هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

أ- تعرف درجة تحقق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت.

ب- تعرف واقع الإلتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت.

ج- نتائج البحث وتوصياته.

تصميم وإعداد أداة الدراسة الميدانية:

لقد اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة للتعرف على آراء عينة الدراسة حول مستوى تحقق الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثره في الإلتزام التنظيمي لديهم، ولقد سار بناء الاستبانة على النحو التالي:

تم توزيع الاستبانة في صورتها المبدئية التي تحتوي على محورين الأول يتعلق بتعرف مستوى تحقق الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة

الكويت وتكون من أربعة أبعاد. والمحور الثاني يتعلق بالتعرف على واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بتلك المدارس وتكون من ثلاثة أبعاد، وتم بناء هذه الاستبانة على ضوء الإطار النظري للبحث والإطلاع على بعض الاستبيانات التي تم استخدامها في الدراسات السابقة.

صدق وثبات الاستبانة.

لصدق الاستبانة أهمية كبيرة في تحديد قيمة الاستبانة ومغزاها وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة في البحث، تم إتباع الطرق التالية:

أ- صدق المحتوى:

يدل صدق المحتوى على مدى تمثيل محتوى الاستبانة للنطاق السلوكي الشامل للسمة المراد الاستدال عليها، وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة تم عرضها على نخبة من المحكمين لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى مناسبة الاستبانة في تحقيق أهداف الدراسة، وقد تم تعديل بعض البنود في ضوء بعض المقترحات، لتكون في صورتها النهائية.

ب- الصدق الذاتي:

لمعامل الصدق الذاتي أهمية في أنه يمثل الحد الأعلى لمعامل صدق الاستبانة، ويتم حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، أي معامل الصدق الذاتي = $0,93$ ، وبذلك يكون معامل الصدق الذاتي للاستبانة = $0,87$.

ثبات الاستبانة:

وتعني الحصول على نفس النتائج تقريباً عند تطبيق الاستبانة أكثر من مرة على الأفراد أنفسهم وذلك بعد مضي فترة زمنية معينة، مما يدل على دقة الاستبانة في القياس واتساقه وعدم تناقضها فيما تسفر عنه نتائج، وتم حساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، ولعل ذلك ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١) أبعاد الإستبانة وعدد عباراتها ومعامل الثبات لها

م	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
المحور الأول: (الرضا الوظيفي):			
١	البعد الأول: طبيعة العمل.	٩	٠,٨٦
٢	البعد الثاني: الأجور والمكافآت.	٦	٠,٨٠
٣	البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية.	٨	٠,٨٤
٤	البعد الرابع: تحقيق الذات.	٦	٠,٨٠
المحور الثاني: الإلتزام التنظيمي.			
١	البعد الأول: الإلتزام العاطفي.	١٢	٠,٨٥
٢	البعد الثاني: الإلتزام الاستمراري.	٦	٠,٨٠
٣	البعد الثالث: الإلتزام المعياري.	٩	٠,٨٦
معامل الثبات الكلي للاستبانة		٥٦	٠,٨٣

وبذلك أصبحت الاستبانة كلها تتكون من (٥٦) عبارة وكان معامل الثبات لها مساوياً ٠,٨٣، مما يدل على أن معامل ثبات الاستبانة عالي.

عينة البحث:

تم الاتجاه في تلك الدراسة إلى اختيار عينة عمدية مقصودة حيث اقتصرت العينة على المعلمين والمعلمين الاوائل بالمدارس الثانوية بدولة الكويت. **إجراءات تطبيق الاستبانة:**

سارت إجراءات تطبيق الاستبانة على النحو التالي:

- الحصول على الموافقات الإدارية الخاصة بتطبيق الاستبيان.
- بعد وضع الاستبانة في صورتها النهائية، تم تطبيقها على أفراد العينة خلال العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.
- تم توزيع عدد (٢٥٠) استبانة باليد على الفئات المستهدفة، وبعد قيام أفراد العينة بالإجابة تم استرجاع عدد (٢٢٩) استبانة تم تصنيفها حسب فئات العينة، وتم استبعاد عدد (٧) استمارات لعدم اكتمال الإجابة عليها، بذلك يكون عدد أفراد العينة (٢٢٢) فرداً، ويمكن توضيح توزيع العينة من خلال الجدول التالي:

جدول (٢) توزيع عينة البحث

م	الوظيفة	العدد	النسبة
١	مدير	١٢	%٥,٥
٢	مساعد مدير	١٣	%٥,٨
٣	معلمين أوائل	٤٣	%١٩,٣
٤	المعلمين	١٥٤	%٦٩,٤
	الإجمالي	٢٢٢	%١٠٠

من الجدول السابق يتضح أن:

- بلغت نسبة عينة المديرين %٥,٥ من إجمالي أفراد العينة.
- بلغت نسبة عينة مساعدي المديرين %٥,٨ من إجمالي أفراد العينة.
- بلغت نسبة عينة المعلمين الأوائل %١٩,٣ من إجمالي أفراد العينة.
- بلغت نسبة عينة المعلمين %٦٩,٤ من إجمالي أفراد العينة.

المعالجة الإحصائية:

اعتمد الباحث في التحليل الإحصائي للبيانات على:

- حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة، حيث تعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الدرجات الخام.
- التقدير الرقمي = (ك١ × ٣) + (ك٢ × ٢) + (ك٣ × ١).

حيث:

ك١: مجموعة تكرارات أوافق.

ك٢: مجموعة تكرارات أوافق إلى حد ما.

ك٣: مجموعة تكرارات لا أوافق.

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{التقدير الرقمي}}{n} \times 100$$

ثانياً - تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

أ- تحليل نتائج المحور الأول الرضا الوظيفي.

١- البعد الأول: طبيعة العمل واشتمل هذا البعد على (٩) عبارات كلها

جاءت لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت

تجاه طبيعة العمل ويمكن إبراز نتائج هذا البعد من خلال الجدول التالي:

جدول (٣)

م	العبارة	الإجابيات										
		درجة الموافقة										
		ك/ج	%	ك/متوسط	%	ك/ضعيفة	%					
الترتيب	قوة العبارة	الدالة	كا	الوزن النسبي	التقدير الرقمي							
١	تشبع الوظيفة الحالية حاجاتي وطموحاتي.	قوية	٠,٠١	٢٧٥,٥	٢٨٢,٩	٦٢٨	٣%	٦	١٢%	٢٦	٨٦%	١٩٠
٢	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.	متوسطة	٠,٠١	٢٤٨,٥	٢٧٩,٣	٦٢٠	٤%	٨	١٤%	٣٠	٨٣%	١٨٤
٣	تتيح لي الوظيفة الحالية الإبداع في العمل.	قوية	٠,٠١	٢٤٩,٨	٢٨٠,٢	٦٢٢	٣%	٦	١٤%	٣٢	٨٣%	١٨٤
٤	توزيعاً لحصص خلال اليوم المدرسي يسبب لي الإرهاق.	متوسطة	٠,٠١	٢٣٤,٥	٢٧٦,٦	٦١٤	٥%	١١	١٤%	٣٠	٨٢%	١٨١
٥	أعاني من وجود ضوضاء خارج الفصول.	ضعيفة	٠,٠١	٢٢٥,٤	٢٧٤,٨	٦١٠	٦%	١٣	١٤%	٣٠	٨١%	١٧٩
٦	أعاني من اختلاف المستوى التحصيلي للطلاب داخل الفصل الواحد.	ضعيفة	٠,٠١	٢٣٤,٠	٢٧٦,١	٦١٣	٥%	١٢	١٣%	٢٩	٨٢%	١٨١
٧	أعاني من نقص الوسائل التعليمية المناسبة والخدمات اللازمة.	متوسطة	٠,٠١	٢٣٢,٣	٢٧٧,٥	٦١٦	٤%	٨	١٥%	٣٤	٨١%	١٨٠
٨	تتيح لي الوظيفة اكتساب مهارات جديدة.	قوية	٠,٠١	٢٧٦,٠	٢٨٣,٣	٦٢٩	٢%	٥	١٢%	٢٧	٨٦%	١٩٠
٩	أعاني من كثرة أعباء العمل المدرسي.	ضعيفة	٠,٠١	٢٠٣,٧	٢٧٠,٣	٦٠٠	٨%	١٨	١٤%	٣٠	٧٨%	١٧٤

ومن الجدول السابق يتضح أن:

• العبارة رقم (٨) والتي مؤداها " تتيح لي الوظيفة اكتساب مهارات جديدة" وقد جاءت في الترتيب الأول هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٦%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٢%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٩)، والوزن النسبي لها (٢٨٣,٣)، كما جاءت قيمة كا (٢٧٦,٠).

• العبارة رقم (١) والتي مؤداها " تشبع الوظيفة الحالية حاجاتي وطموحاتي" وقد جاءت في الترتيب الثاني هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٦%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٢%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة

ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٨)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٩)، كما جاءت قيمة كا (٢٧٥,٥).

• العبارة رقم (٣) والتي مؤداها " تتيح لى الوظيفة الحالية الإبداع فى العمل" وقد جاءت فى الترتيب الثالث هي دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٢)، والوزن النسبي لها (٢٨٠,٢)، كما جاءت قيمة كا (٢٤٩,٨).

• العبارة رقم (٢) والتي مؤداها " أشعر بوضوح مسؤولياتى فى العمل" وقد جاءت فى الترتيب الرابع هي دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٤%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٠)، والوزن النسبي لها (٢٧٩,٣)، كما جاءت قيمة كا (٢٤٨,٣).

• العبارة رقم (٧) والتي مؤداها " أعاني من نقص الوسائل التعليمية المناسبة والخدمات اللازمة" وقد جاءت فى الترتيب الخامس هي دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨١%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٤%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٦)، والوزن النسبي لها (٢٧٧,٥)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٢,٣).

• العبارة رقم (٤) والتي مؤداها " توزيع الحصص خلال اليوم المدرسي يسبب لي الإرهاق" وقد جاءت فى الترتيب السادس هي دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت

عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٤)، والوزن النسبي لها (٢٧٦,٦)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٤,٥).

• العبارة رقم (٦) والتي مؤداها " أعاني من اختلاف المستوى التحصيلي للطلاب داخل الفصل الواحد" وقد جاءت في الترتيب السابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٣%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٣)، والوزن النسبي لها (٢٧٦,١)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٤,٥).

• العبارة رقم (٥) والتي مؤداها " أعاني من وجود ضوضاء خارج الفصول" وقد جاءت في الترتيب الثامن هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨١%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٦%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٠)، والوزن النسبي لها (٢٧٤,٨)، كما جاءت قيمة كا (٢٢٥,٤).

• العبارة رقم (٩) والتي مؤداها " أعاني من كثرة أعباء العمل المدرسي" وقد جاءت في الترتيب التاسع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٧٨%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة. وأن نسبة (٨%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٠)، والوزن النسبي لها (٢٧٠,٣)، كما جاءت قيمة كا (٢٠٣,٧).

٢- **البعد الثاني:** الأجور والمكافآت واشتمل هذا البعد على (٦) عبارات كلها

جاءت لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت تجاه

الأجور والمكافآت ويمكن إبراز نتائج هذا البعد من خلال الجدول التالي:

جدول (٤)

م	العبارة	الإجابات										
		درجة الموافقة										
		ك/كبيرة	%	ك/متوسطة	%	ك/ضعيفة	%					
الترتيب	قوة العبارة	الدالة	ن	الوزن النسبي	التقدير الرقمي							
١	اعتقد أن راتبي الشهري يتناسب مع الجهد الذي يتطلبه العمل.	قوية	٠,٠١	٢٦٣,٨	٢٨٢,٤	٦٢٧	%٢	٤	%١٤	٣١	%٨٤	١٨٧
٢	يضايقني عدم الحصول على مكافآت تشجيعية تقديراً لجهودي.	متوسطة	٠,٠١	٢٥٧,٥	٢٨٠,٦	٦٢٣	%٣	٧	%١٣	٢٩	%٨٤	١٨٦
٣	أشعر أن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في وظائف أخرى.	ضعيفة	٠,٠١	٢٤٢,٥	٢٧٩,٧	٦٢١	%٢	٥	%١٦	٣٥	%٨٢	١٨٢
٤	أرى أن راتبي كاف للعيش حياة كريمة.	قوية	٠,٠١	٢٨١,٧	٢٨٤,٧	٦٣٢	%١	٣	%١٣	٢٨	%٨٦	١٩١
٥	استطيع ادخار جزء مقبول من راتبي لشهري.	متوسطة	٠,٠١	٢٥٤,٧	٢٨١,١	٦٢٤	%٢	٥	%١٤	٣٢	%٨٣	١٨٥
٦	أرى أن راتبي يتناسب مع أهمية لعمل الذي أقوم به.	ضعيفة	٠,٠١	٢٣٧,٨	٢٧٨,٨	٦١٩	%٣	٦	%١٦	٣٥	%٨٢	١٨١

ومن الجدول السابق يتضح أن:

• العبارة رقم (٤) والتي مؤداها "أرى أن راتبي كاف للعيش حياة كريمة" وقد جاءت في الترتيب الأول هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٦%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٣%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (١%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٣٢)، والوزن النسبي لها (٢٨٤,٧)، كما جاءت قيمة كا (٢٨١,٧).

• العبارة رقم (١) والتي مؤداها "اعتقد أن راتبي لشهري يتناسب مع الجهد الذي يتطلبه العمل" وقد جاءت في الترتيب الثاني هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٤%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٧)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٤)، كما جاءت قيمة كا (٢٦٣,٨).

● العبارة رقم (٥) والتي مؤداها "استطيع ادخار جزء مقبول من راتبي الشهري" وقد جاءت في الترتيب الثالث هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٤)، والوزن النسبي لها (٢٨١,١)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٤,٧).

● العبارة رقم (٢) والتي مؤداها " يضايقني عدم الحصول على مكافآت تشجيعية تقديراً لجهودي" وقد جاءت في الترتيب الرابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٤%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٣%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٣)، والوزن النسبي لها (٢٨٠,٦)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٧,٥).

● العبارة رقم (٣) والتي مؤداها " أشعر أن راتبي لا يقل عن راتب زملائي في وظائف أخرى" وقد جاءت في الترتيب الخامس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيف، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٦%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢١)، والوزن النسبي لها (٢٧٩,٧)، كما جاءت قيمة كا (٢٤٢,٥).

● العبارة رقم (٦) والتي مؤداها " أرى أن راتبي يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به" وقد جاءت في الترتيب السادس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٦%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٩)، والوزن النسبي لها (٢٧٨,٨)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٧,٨).

٣- البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية واشتمل هذا البعد على (٨) عبارات كلها جاءت لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت تجاه العلاقات الاجتماعية ويمكن إبراز نتائج هذا البعد من خلال الجدول التالي:

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي
لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت

جدول (٥)

م	العبارة	الاجابات						الترتيب					
		درجة الموافقة											
		ن/كبيرة	%	متوسط	%	ت/ضعيفة	%						
١	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور.	١٧٦	%٧٩	٣٣	%١٥	١٣	%٦	٨	ضعيفة	٠,٠١	٢١٣,٦	٢٧٣,٤	٦٠٧
٢	أشعر بأن العلاقات الاجتماعية بين المعلمين في المدرسة قوية.	١٨٢	%٨٢	٣٤	%١٥	٦	%٣	٣	قوية	٠,٠١	٢٤١,٧	٢٧٩,٣	٦٢٠
٣	يضابقتي تدخل أولياء أمور الطلبة في بعض شئون المدرسة.	١٧٨	%٨٠	٣١	%١٤	١٣	%٦	٧	ضعيفة	٠,٠١	٢٢١,٤	٢٧٤,٣	٦٠٩
٤	أبادل الزيارات في المناسبات مع زملائي المعلمين.	١٧٧	%٨٠	٣٥	%١٦	١٠	%٥	٦	متوسطة	٠,٠١	٢١٩,٣	٢٧٥,٢	٦١١
٥	يتبع مدير المدرسة أسلوباً ديمقراطياً في التعامل مع المعلمين.	١٨٤	%٨٣	٣٢	%١٤	٦	%٣	٢	قوية	٠,٠١	٢٤٩,٨	٢٨٠,٢	٦٢٢
٦	تربطني بزملائي المعلمين علاقة تعاون وثيقة.	١٨٠	%٨١	٣١	%١٤	١١	%٥	٥	متوسطة	٠,٠١	٢٣٠,٥	٢٧٦,١	٦١٣
٧	يحرص مدير المدرسة على تحفيز المعلمين دائماً.	١٨٣	%٨٢	٣٦	%١٦	٣	%١	١	قوية	٠,٠١	٢٤٨,٢	٢٨١,١	٦٢٤
٨	يحرص مدير المدرسة على تقديم المساعدة للمعلمين في حل المشكلات المهنية.	١٨٢	%٨٢	٣٠	%١٤	١٠	%٥	٤	متوسطة	٠,٠١	٢٣٩,١	٢٧٧,٥	٦١٦

ومن الجدول السابق يتضح أن :

• العبارة رقم (٧) والتي مؤداها " يحرص مدير المدرسة على تحفيز المعلمين دائماً " وقد جاءت في الترتيب الأول هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٦%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (١%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٤)، والوزن النسبي لها (٢٨١,١)، كما جاءت قيمة كا (٢٤٨,٢).

• العبارة رقم (٥) والتي مؤداها "يتبع مدير المدرسة أسلوباً ديمقراطياً فى التعامل مع المعلمين" وقد جاءت فى الترتيب الثانى هى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمى لها (٦٢٢)، والوزن النسبى لها (٢٨٠,٢)، كما جاءت قيمة كا (٢٤٩,٨).

• العبارة رقم (٢) والتي مؤداها "أشعر بأن العلاقات الاجتماعية بين المعلمين فى المدرسة قوية " وقد جاءت فى الترتيب الثالث هى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمى لها (٦٢٠)، والوزن النسبى لها (٢٧٩,٣)، كما جاءت قيمة كا (٢٤١,٧).

• العبارة رقم (٨) والتي مؤداها " يحرص مدير المدرسة على تقديم المساعدة للمعلمين فى حل المشكلات المهنية" وقد جاءت فى الترتيب الرابع هى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة متوسطة وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمى لها (٦١٦)، والوزن النسبى لها (٢٧٧,٥)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٩,١).

• العبارة رقم (٦) والتي مؤداها "تربطنى زملائي المعلمين علاقة تعاون وثيقة " وقد جاءت فى الترتيب الخامس هى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨١%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمى لها (٦١٣)، والوزن النسبى لها (٢٧٦,١)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٠,٥).

• العبارة رقم (٤) والتي مؤداها "أتبادل الزيارات فى المناسبات مع زملائي المعلمين" وقد جاءت فى الترتيب السادس هى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٠%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٦%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي
لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت

عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١١)، والوزن النسبي لها (٢٧٥,٢)، كما جاءت قيمة كا (٢١٩,٣).

• العبارة رقم (٣) والتي مؤداها " يضايقني تدخل أولياء أمور الطلبة في بعض شئون المدرسة " وقد جاءت في الترتيب السابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٠%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٦%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٩)، والوزن النسبي لها (٢٧٤,٣)، كما جاءت قيمة كا (١٢١,٤).

• العبارة رقم (١) والتي مؤداها " تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور " وقد جاءت في الترتيب الثامن هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٧٩%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٦%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٧)، والوزن النسبي لها (٢٧٣,٤)، كما جاءت قيمة كا (٢١٣,٦).

٤- البعد الرابع: تحقيق الذات واشتمل هذا البعد على (٦) عبارات كلها جاءت لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت تجاه تحقيق الذات ويمكن إبراز نتائج هذا البعد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

م	العبارة	الإجابات				التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كا	الدلالة	قوة العبارة	الترتيب
		درجة الموافقة									
		ك/ كبيرة	%	متوسطة	%						
١	أشعر بأنني أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي الوظيفية في العمل.	١٧٣	٧٨%	٣١	١٤%	١٨	٨%	١٩٩,٨	٠,٠١	ضعيفة	٦
٢	أعتقد أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي.	١٨٠	٨١%	٢٧	١٢%	١٥	٧%	٢٢٨,٧	٠,٠١	متوسطة	٣
٣	أشعر بالسعادة من خلال عملي كمعلم.	١٨١	٨٢%	٢٩	١٣%	١٢	٥%	٢٣٤,٠	٠,٠١	قوية	١
٤	أعبر عن ذاتي من خلال تدريس المباحث التعليمية.	١٧٦	٧٩%	٢٩	١٣%	١٧	٨%	٢٧١,٦	٠,٠١	ضعيفة	٥

م	العبارة	الإجابات					التقدير الرقمي	الوزن النسبي	ن	الدالة	قوة العبارة	الترتيب	
		درجة الموافقة											
		ك/ كبيرة	%	ك/ متوسطة	%	ت/ ضعيفة							%
٥	أرى أن لي دوراً إيجابياً في تنشئة الأجيال الصاعدة.	١٧٩	٨١%	٣٠	١٤%	١٣	٦%	٦١٠	٢٧٤,٨	٢٢٥,٤	٠,٠١	٢	قوية
٦	أشعر بالفخر نحو الأجيال التي تتخرج وقد قمت بتدريسها.	١٧٨	٨٠%	٢٦	١٢%	١٨	٨%	٦٠٤	٢٧٢,١	٢١٩,٧	٠,٠١	٤	متوسطة

ومن الجدول السابق يتضح أن :

• العبارة رقم (٣) والتي مؤداها " أشعر بالسعادة من خلال عملي كمعلم " وقد جاءت في الترتيب الأول هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٣%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٣)، والوزن النسبي لها (٢٧٦,١)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٤,٠).

• العبارة رقم (٥) والتي مؤداها "أرى أن لي دوراً إيجابياً في تنشئة الأجيال الصاعدة" وقد جاءت في الترتيب الثاني هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨١%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٦%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٠)، والوزن النسبي لها (٢٧٤,٨)، كما جاءت قيمة كا (٢٢٥,٤).

• العبارة رقم (٢) والتي مؤداها " أعتقد أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي " وقد جاءت في الترتيب الثالث هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨١%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٢%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٧%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٩)، والوزن النسبي لها (٢٧٤,٣)، كما جاءت قيمة كا (٢٢٨,٧).

• العبارة رقم (٦) والتي مؤداها " أشعر بالفخر نحو الأجيال التي تتخرج وقد قمت بتدريسها" وقد جاءت في الترتيب الرابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٠%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٢%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٨%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٤)، والوزن النسبي لها (٢٧٢,١)، كما جاءت قيمة كا χ^2 (٢١٩,٧).

• العبارة رقم (٤) والتي مؤداها "أعبر عن ذاتي من خلال تدريس المباحث التعليمية" وقد جاءت في الترتيب الخامس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٧٩%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٣%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٨%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٣)، والوزن النسبي لها (٢٧١,٦)، كما جاءت قيمة كا χ^2 (٢١١,٩).

• العبارة رقم (١) والتي مؤداها "أشعر بأنني أستثمر معظم قدراتي العلمية وخبرتي لوظيفية في العمل" وقد جاءت في الترتيب السادس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٧٨%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٨%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٥٩٩)، والوزن النسبي لها (٢٦٩,٨)، كما جاءت قيمة كا χ^2 (١٩٩,٨).

ب- تحليل نتائج المحور الثاني: واقع الإلتزام التنظيمي في المدارس الثانوية بدولة الكويت:

١- **البعد الأول:** الإلتزام العاطفواشتمل هذا البعد على (١٢) عبارة كلها جاءت لقياس الإلتزام العاطفي للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت ويمكن إبراز نتائج هذا البعد من خلال الجدول التالي:

جدول (٧)

م	العبارة	الإجابات					التقدير الرقمي	الوزن النسبي	ك	الدالة	قوة العبارة	الترتيب	
		درجة الموافقة											
		ك/ كبيرة	%	ك/ متوسطة	%	ك/ ضعيفة							%
١	يتأبني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين أني أعمل في هذه المدرسة.	١٧٧	٨٠%	٣٣	١٥%	١٢	٥%	٦٠٩	٢٧٤,٣	٢١٨,٠	٠,٠١	ضعيفة	١٢
٢	اعتبر مشاكل المدرسة بمثابة مشاكل شخصية.	١٨١	٨٢%	٣٢	١٤%	٩	٤%	٦١٦	٢٧٧,٥	٢٣٥,٦	٠,٠١	ضعيفة	١٠
٣	تستحق المدرسة التي أعمل بها الإخلاص والالتزام.	١٨٧	٨٤%	٣٠	١٤%	٥	٢%	٦٢٦	٢٨٢,٠	٢٦٣,١	٠,٠١	متوسطة	٦
٤	تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها.	١٨٥	٨٣%	٣٥	١٦%	٢	١%	٦٢٧	٢٨٢,٤	٢٥٧,١	٠,٠١	متوسطة	٥
٥	أفضل المصلحة العامة للمدرسة على المصلحة الشخصية.	١٨١	٨٢%	٣١	١٤%	١٠	٥%	٦١٥	٢٧٧,٠	٢٣٥,١	٠,٠١	ضعيفة	١١
٦	أستطيع التأثير في المجتمع لكوني معلماً بهذه المدرسة.	١٨٣	٨٢%	٣٠	١٤%	٩	٤%	٦١٨	٢٧٨,٤	٢٤٣,٨	٠,٠١	ضعيفة	٩
٧	يهمني كثيراً تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها.	١٨٦	٨٤%	٣١	١٤%	٥	٢%	٦٢٥	٢٨١,٥	٢٥٨,٨	٠,٠١	متوسطة	٧
٨	يعتبر قرار ارتباطي بالمدرسة قراراً صائباً.	١٨٨	٨٥%	٣٢	١٤%	٢	١%	٦٣٠	٢٨٣,٨	٢٦٩,٥	٠,٠١	قوية	٣
٩	أشعر بارتباط عاطفي تجاه مدرستي.	١٩٠	٨٦%	٣٠	١٤%	٢	١%	٦٣٢	٢٨٤,٧	٢٧٨,١	٠,٠١	قوية	١
١٠	علاقتي بالإدارة مبنية على الاحترام المتبادل.	١٨٧	٨٤%	٢٧	١٢%	٨	٤%	٦٢٣	٢٨٠,٦	٢٦١,٣	٠,٠١	متوسطة	٨
١١	أقضى دائماً أوقات ممتعة في المدرسة.	١٨٨	٨٥%	٣٠	١٤%	٤	٢%	٦٢٨	٢٨٢,٩	٢٦٨,٠	٠,٠١	قوية	٤
١٢	أشعر بانتماء قوي نحو المدرسة التي أعمل بها.	١٨٨	٨٥%	٣٤	١٥%	٠	٠%	٦٣٢	٢٨٤,٧	٢٧١,٢	٠,٠١	قوية	٢

ومن الجدول السابق يتضح أن:

• العبارة رقم (٩) والتي مؤداها " أشعر بارتباط عاطفي تجاه مدرستي "وقد جاءت في الترتيب الأول هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٦%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (١%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٣٢)، والوزن النسبي لها (٢٨٤,٧)، كما جاءت قيمة ك (٢٧٨,١).

- العبارة رقم (١٢) والتي مؤداها "أشعر بانتماء قوى نحو المدرسة التي أعمل بها " وقد جاءت في الترتيب الثاني هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٥%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٠%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٣٢)، والوزن النسبي لها (٢٨٤,٧)، كما جاءت قيمة كا ٢ (٢٧١,٢).
- العبارة رقم (٨) والتي مؤداها "يعتبر قرار ارتباطي بالمدرسة قراراً صائباً " وقد جاءت في الترتيب الثالث هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٥%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (١%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٣٠)، والوزن النسبي لها (٢٨٣,٨)، كما جاءت قيمة كا ٢ (٢٦٩,٥).
- العبارة رقم (١١) والتي مؤداها "أفضى دائماً أوقات ممتعة في المدرسة " وقد جاءت في الترتيب الرابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٥%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٨)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٩)، كما جاءت قيمة كا ٢ (٢٦٨,٠).
- العبارة رقم (٤) والتي مؤداها "تهمني سمعة ومستقبل المدرسة التي أعمل بها" وقد جاءت في الترتيب الخامس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٦%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (١%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٧)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٤)، كما جاءت قيمة كا ٢ (٢٥٧,١).
- العبارة رقم (٣) والتي مؤداها "تستحق المدرسة التي أعمل بها الإخلاص والالتزام" وقد جاءت في الترتيب السادس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٤%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت

- عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٦)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٠)، كما جاءت قيمة كا (٢٦٣,١).
- العبارة رقم (٧) والتي مؤداها "يهمنى كثيراً تفوق الطلبة فى المدرسة التى أعمل بها" وقد جاءت فى الترتيب السابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٤%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٥)، والوزن النسبي لها (٢٨١,٥)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٨,٨).
- العبارة رقم (١٠) والتي مؤداها "علاقتى بالإدارة مبنية على الاحترام المتبادل" وقد جاءت فى الترتيب الثامن هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٤%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٢%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٤%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٣)، والوزن النسبي لها (٢٨٠,٦)، كما جاءت قيمة كا (٢٦١,٣).
- العبارة رقم (٦) والتي مؤداها "أستطيع التأثير فى المجتمع لكونى معلماً بهذه المدرسة" وقد جاءت فى الترتيب التاسع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٤%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٨)، والوزن النسبي لها (٢٧٨,٤)، كما جاءت قيمة كا (٢٤٣,٨).
- العبارة رقم (٢) والتي مؤداها "اعتبر مشاكل المدرسة بمثابة مشاكل الشخصية" وقد جاءت فى الترتيب العاشر هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، فى حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٤%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٦)، والوزن النسبي لها (٢٧٧,٥)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٥,٦).
- العبارة رقم (٥) والتي مؤداها "أفضل المصلحة العامة للمدرسة على المصلحة الشخصية" وقد جاءت فى الترتيب الحادى عشر هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي
لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت

كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٥)، والوزن النسبي لها (٢٧٧,٠)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٥,١).

• العبارة رقم (١) والتي مؤداها "ينتابني شعور بالسعادة عندما أخبر الآخرين أنني أعمل في هذه المدرسة" وقد جاءت في الترتيب الثاني عشر هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٠%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٩)، والوزن النسبي لها (٢٧٤,٣)، كما جاءت قيمة كا (٢١٨,٠).

٢- البعد الثاني: الإلتزام الاستمراري واشتمل هذا البعد على (٦) عبارات كلها جاءت لقياس الإلتزام الاستمراري للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت ويمكن إبراز نتائج هذا البعد من خلال الجدول التالي:

جدول (٨)

م	العبارة	الإجابات					التقدير الرقمي	الوزن النسبي	ن	الدالة	قوة العبارة	الترتيب	
		درجة الموافقة											
		ك/ كبيرة	%	ت/ متوسطة	%	ت/ ضعيفة							%
١	أسعى إلى ترك العمل من هذه المدرسة.	١٠٣	٤٦%	٧٧	٣٥%	٤٢	١٩%	٥٠٥	٢٢٧,٥	٢٥,٣	٠,٠١	٦	ضعيفة
٢	أتطلع للحصول على موقع متميز في هذه المدرسة.	١٨٨	٨٥%	٣٠	١٤%	٤	٢%	٦٢٨	٢٨٢,٩	٢٦٨,٠	٠,٠١	١	قوية
٣	أشعر أن الوظيفة المتاحة لي حالياً لا تتوافر في المدارس الأخرى.	١٨١	٨٢%	٢٧	١٢%	١٤	٦%	٦١١	٢٧٥,٢	٢٣٣,٢	٠,٠١	٥	ضعيفة
٤	لدى الرغبة في الاستمرار بالعمل في هذه المدرسة حتى التقاعد.	١٨٥	٨٣%	٣١	١٤%	٦	٣%	٦٢٣	٢٨٠,٦	٢٥٤,٠	٠,٠١	٣	متوسطة
٥	أعمل بصورة مستمرة على تذليل الصعوبات التي تواجه المدرسة.	١٨٣	٨٢%	٣٢	١٤%	٧	٣%	٦٢٠	٢٧٩,٣	٢٤٥,١	٠,٠١	٤	متوسطة
٦	أقبل أى مهمة تسند لي لكي أستمر في هذه المدرسة.	١٨٦	٨٤%	٣٢	١٤%	٤	٢%	٦٢٦	٢٨٢,٠	٢٥٩,٦	٠,٠١	٢	قوية

ومن الجدول السابق يتضح أن :

- العبارة رقم (٢) والتي مؤداها "أتطلع للحصول على موقع متميز في هذه المدرسة" وقد جاءت في الترتيب الأول هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٥%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٨)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٩)، كما جاءت قيمة كا (٢٦٨,٧).
- العبارة رقم (٦) والتي مؤداها "أقبل أى مهمة تسند لى لى أستمر فى هذه المدرسة" وقد جاءت في الترتيب الثاني هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٤%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٦)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٠)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٩,٦).
- العبارة رقم (٤) والتي مؤداها "لدى الرغبة فى الاستمرار بالعمل فى هذه المدرسة حتى التقاعد" وقد جاءت في الترتيب الثالث هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٣)، والوزن النسبي لها (٢٨٠,٦)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٤,٠).
- العبارة رقم (٥) والتي مؤداها "أعمل بصورة مستمرة على تذليل الصعوبات التى تواجه المدرسة" وقد جاءت في الترتيب الرابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٠)، والوزن النسبي لها (٢٧٩,٣)، كما جاءت قيمة كا (٢٤٥,١).
- العبارة رقم (٣) والتي مؤداها " أشعر أن الوظيفة المتاحة لى حالياً لا تتوافر فى المدارس الأخرى " وقد جاءت في الترتيب الخامس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٢%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي
لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت

(٦%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١١)، والوزن النسبي لها (٢٧٥,٥)، كما جاءت قيمة كا (٢,٢٣٣).

• العبارة رقم (١) والتي مؤداها "أسعى إلى ترك العمل من هذه المدرسة" وقد جاءت في الترتيب السادس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٤٦%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (٣٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (١٩%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٥٠٥)، والوزن النسبي لها (٢٢٧,٥)، كما جاءت قيمة كا (٣,٢٥).

٣- البعد الثالث: الإلتزام المعياري واشتمل هذا البعد على (٦) عبارات كلها جاءت لقياس الإلتزام المعياري للمعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت ويمكن إبراز نتائج هذا البعد من خلال الجدول التالي:

جدول (٩)

م	العبارة	الاجابات									
		درجة الموافقة									
		ك/ كبيرة	%	ت/ متوسطة	%	ت/ ضعيفة	%				
الترتيب	قوة العبارة	الدالة	كا	الوزن النسبي	التقدير الرقمي	ك/ كبيرة	%	ت/ متوسطة	%	ت/ ضعيفة	%
١	لدى استعداد في بذل المزيد من الجهد الذي يسهم في نجاح المدرسة.	ضعيفة	٠,٠١	٢١٧,٥	٢٧٣,٩	٦٠٨	١٣	١٤%	٣٢	٨٠%	١٧٧
٢	أستثمر وقت العمل بفاعلية.	متوسطة	٠,٠١	٢٤١,٠	٢٧٨,٨	٦١٩	٧	١٥%	٣٣	٨٢%	١٨٢
٣	أواظب على الدوام المدرسي.	متوسطة	٠,٠١	٢٥٣,٣	٢٨٠,٢	٦٢٢	٧	١٤%	٣٠	٨٣%	١٨٥
٤	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب في مكان آخر.	ضعيفة	٠,٠١	٢٢٩,٩	٢٧٥,٧	٦١٢	١٢	١٤%	٣٠	٨١%	١٨٠
٥	أجد قيمي وقيم مدرستي متفقة تماماً مع بعضها البعض.	قوية	٠,٠١	٢٥٤,٧	٢٨١,١	٦٢٤	٥	١٤%	٣٢	٨٣%	١٨٥
٦	يوجد توافق بين أهدافي الشخصية وأهداف المدرسة.	قوية	٠,٠١	٢٧٠,٤	٢٨٤,٢	٦٣١	١	١٥%	٣٣	٨٥%	١٨٨
٧	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي.	متوسطة	٠,٠١	٢٣٩,٧	٢٧٧,٩	٦١٧	٩	١٤%	٣١	٨٢%	١٨٢
٨	أبذل جهداً أكبر من المتوقع لمساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها.	متوسطة	٠,٠١	٢٥٠,٦	٢٨٠,٦	٦٢٣	٥	١٥%	٣٣	٨٣%	١٨٤
٩	بيئة العمل العادلة في المدرسة تجعلني ملتزماً لمدرستي وأهدافها.	قوية	٠,٠١	٢٦٦,٧	٢٨٢,٠	٦٢٦	٦	١٣%	٢٨	٨٥%	١٨٨

ومن الجدول السابق يتضح أن :

- العبارة رقم (٦) والتي مؤداها "يوجد توافق بين أهدافى الشخصية وأهداف المدرسة" وقد جاءت في الترتيب الأول هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٥%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٠%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٣١)، والوزن النسبي لها (٢٨٤,٢)، كما جاءت قيمة كا (٢٧٠,٤).
- العبارة رقم (٩) والتي مؤداها " بيئة العمل العادلة فى المدرسة تجعلنى ملتزماً لمدرستى وأهدافها " وقد جاءت في الترتيب الثاني هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٥%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٣%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٦)، والوزن النسبي لها (٢٨٢,٠)، كما جاءت قيمة كا (٢٦٦,٧).
- العبارة رقم (٥) والتي مؤداها " أجد قيمى وقيم مدرستى متفقة تماماً مع بعضها البعض " وقد جاءت في الترتيب الثالث هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة قوية، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٤)، والوزن النسبي لها (٢٨١,١)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٤,٧).
- العبارة رقم (٨) والتي مؤداها " أبذل جهداً أكبر من المتوقع لمساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها " وقد جاءت في الترتيب الرابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٢%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٣)، والوزن النسبي لها (٢٨٠,٦)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٠,٦).
- العبارة رقم (٣) والتي مؤداها " أواظب على الدوام المدرسى " وقد جاءت في الترتيب الخامس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهى عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٣%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة

ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٢٢)، والوزن النسبي لها (٢،٢٨٠)، كما جاءت قيمة كا (٢٥٣،٣).

• العبارة رقم (٢) والتي مؤداها " أستثمر وقت العمل بفاعلية " وقد جاءت في الترتيب السادس هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٥%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٣%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٩)، والوزن النسبي لها (٨،٢٧٨)، كما جاءت قيمة كا (٢٤١،٠).

• العبارة رقم (٧) والتي مؤداها "أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف مدرستي" وقد جاءت في الترتيب السابع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١، وهي عبارة متوسطة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٢%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٤%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٧)، والوزن النسبي لها (٩،٢٧٧)، كما جاءت قيمة كا (٢٣٩،٧).

• العبارة رقم (٤) والتي مؤداها "أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب في مكان آخر" وقد جاءت في الترتيب الثامن هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨١%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٥%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦١٢)، والوزن النسبي لها (٧،٢٧٥)، كما جاءت قيمة كا (٩،٢٢٩).

• العبارة رقم (١) والتي مؤداها "لدى استعداد في بذل المزيد من الجهد الذي يسهم في نجاح المدرسة" وقد جاءت في الترتيب التاسع هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠،٠١، وهي عبارة ضعيفة، وقد وافقت عليها نسبة (٨٠%) من العينة بدرجة كبيرة، في حين أن نسبة (١٤%) وافقت عليها بدرجة متوسطة، وأن نسبة (٦%) وافقت عليها بدرجة ضعيفة، وكان التقدير الرقمي لها (٦٠٨)، والوزن النسبي لها (٩،٢٧٣)، كما جاءت قيمة كا (٥،٢١٧).

ثالثاً - نتائج البحث وتوصياته:

توصل البحث الحالى فى ضوء الإطار النظرى والميدانى إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ضعف وجود علاقات وثيقة بين المعلمين ، أولياء الأمور.
- وجود توافق بين أهداف المعلمين الشخصية وأهداف المدرسة.
- يتبع مدير المدرسة أسلوباً ديمقراطياً فى التعامل مع المعلمين.
- يحرص مدير المدرسة على تحفيز المعلمين دائماً.
- شعور المعلمين بالسعادة من خلال عملهم كمعلمين مما يدل على رضاهم الوظيفى.
- وفى ضوء النتائج السابقة يوصى البحث الحالى بالآتى:
- زيادة توثيق الصلة بين المدرسة والأسرة من خلال زيادة مشاركة الأسرة فى تفعيل الأنشطة التعليمية.
- زيادة تحفيز الإدارة المدرسية للمعلمين وتشجيعهم على الإبداع فى العمل.
- زيادة دعم الإدارة المدرسية على تقديم المساعدة للمعلمين فى حل المشكلات المهنية عن طريق التدريب والإشراف التربوى.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

أ- الكتب:

- أنس عباس: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- زيد عبودي: التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
- سالم تيسير الشرايدة: الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عامة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.
- صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالبي: الإدارة والأعمال، ٣، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- صلاح الدين عبد الباقي: مبادئ السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- صلاح مصطفى: الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار المريخ للطباعة والنشر، الرياض، ٢٠١٢.
- طارق طه: إدارة الأعمال (منهج حديث معاصر)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- عادل عبدالرازق هاشم: القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٠.
- فاروق فليه، السيد عبدالمجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
- محمد أحمد درويش: نظرية الالتزام التنظيمي، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨.
- محمد التونجي: أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- محمد حمادات: القيادة التربوية في القرن الجديد، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.

محمد سعيد سلطان: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٥.

نداء الصوص: السلوك الوظيفي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ٢٠٠٩.
هاني عبدالرحمن الطويل: الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣.

هيثم حمود الشلبي وآخرون: إدارة المنشآت المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٩.

وليد حليم غازي: دوافع واحتياجات العمل واثرها على الرضا الوظيفي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١١.

ب- المجلات والدوريات العلمية:

إيمان جودة، رنده اليافي: دراسة العلاقة بين الأسلوب القيادي والالتزام التنظيمي وصراع الدور وغموضه وبعض المتغيرات الديمغرافية في إحدى شركات القطاع العام، مجلة جامعة الملك سعود، ع ١٤، م ١٩، السعودية، ٢٠٠٦، صص ٨٣-١٢٥.

باسم كريدى: الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ع ١٢، م ٣، جامعة القادسية، العراق، ٢٠١٠، صص ٢٢-٤٣.

محمد بن عبدالله الثبيتي، خالد بن عويد العنزى: عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمى محافظة القريات من وجهة نظرهم: دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ع ٦٤، مج ٣، دار سمات للدراسات والأبحاث، السعودية، ٢٠١٤، صص ٩٩-١١٨.

محمد مصطفى الخشروم: تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ع ٣، م ٢٧، دمشق، ٢٠١١، صص ١٦٩-١٩٩.

ج- الرسائل العلمية:

أحمد يوسف الفروخ: الرضا الوظيفي لمعلمى المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وعلاقته بادائهم التدريسي من

وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن، ٢٠١٨.

إلهام يوسف محمد أبو منى: درجة فاعلية إدارة الذات لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن، ٢٠١٨.

أمال موسى أبو حماد: درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب لمهامهن وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠١٨.

حازم أحمد أبو علي: دور مديري المدارس في تنمية الأدوار المتجددة للمعلمين في وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقته برضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٧.

رائدة أحمد الزبود: درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية الحكومية لإدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن، ٢٠١٧.

زكية بنت مرهون بن خلفان العبرية: الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس وعلاقتها برضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، عمان، ٢٠١٨.

سهام رافع عواد الشرعة: درجة توافر عناصر الشفافية في العلاقة بين مديرات المدارس الثانوية والمعلمات وأثرها على الرضا الوظيفي من وجهة نظرهن في مديرية التربية والتعليم للواء الرمثا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن، ٢٠١٩.

صالح هطيل معاشي الرويلي: الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الإسلامية في محافظة القريات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشريعة ودراسات الإسلامية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠١٧.

عالية محمد حسين الهريشي: درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١٨.

عبدالله محمد زيدان السبيعي: درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن، ٢٠١٩.

محمد جاسم الفودري: مستوى عدالة وشفافية نظام تقييم الأداء وأثره في الإلتزام التنظيمي للمدرسين في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة آل البيت، الأردن، ٢٠١٩.

محمد ناصر سالم العجمي: أثر الاعتراض الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة الكويتية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة آل البيت، الأردن، ٢٠١٩.

ميعاد بنت عبدالله بن خلفه الشهرى: الأساليب الإشرافية التى تتبعها المشرفات وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمات المرحلة الإبتدائية بمحافظة خميس مشيط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية، ٢٠١٦.

نسرين عمر حسين سالم: درجة النضج الإنفعالي لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بمستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين فى الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن، ٢٠١٧.

نعيمه بنت خلفان بن سعيد السيابية: القيادة الخادمة لمديري مدارس التعليم الأساسى بسلطنة عمان وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان، ٢٠١٧.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

Ari, A., & Caglayan, H.: Relationship between Organizational Justice Perceptions and Organizational Commitment

- Levels of School of Physical Education and Sports Academicians. Journal of education and training studies, Vol. (5), No.(4), 2017, pp. 240 -261.
- Bailey, A.B: What are the factors affect teachers jobsatisfaction?. Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University, 2011.
- Lander, F: Multiple Impacts of Organizational Climate and Individual Value Systeme upon Job Satisfaction. Personnel Psychology Journal, No .(22), 2009, pp. 171-183.
- Pouliakas, K: Confronting objections to performance pay: a study of the impact of individual and Gain-sharing incetives on the Job Satisfaction of British Employees. Scottish Journal of Political Economy, Vol.(56), No.(5), 2009, pp. 662 -684.