

## العدالة التنظيمية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي مدرس التربية الرياضية بمحافظة الشرقية

السيد عبد العال محمد علي

مقدمة ومشكلة البحث :

ان الانسان هو اغلي ثروة يملكها الوطن وتنمية قدرات التفكير الابداعي لديه تعد افضل استثمار للمستقبل فهو الذي يمكنه تغيير واقعه وتحسينه باستغلال الطاقات الكامنة لديه وتفجيرها اذا ما اتاحت له فرص التعليم الابداع ، كما ان رعاية الابداع اداه لا غني عنها لانجاز أي تقدم أو إضافة حضارية في المستوى الثقافي والعلمي والاقتصادي للمؤسسات. (٧: ١٠٥)

يشير محمد سعد ، يوسف محمد (١٩٩٥م) أن مهمة المعلم اليوم غير قاصرة على الشرح والإلقاء واتباع الطرق التقليدية (المتبعة) في تعلم المبتدئين بل أصبحت مسؤوليته الأولى هي رسم مخطط لاستراتيجية تعلم المهارات للوصول بها إلى أعلى المستويات الرياضية، ويعتمد فيها على استخدام أساليب حديثة في التعلم لتحقيق الأهداف المحددة. (٦:١٥)

ويشير أحمد جميل عايش (٢٠٠٨م) إلى أن معلم التربية الرياضية يمثل مع بقية المعلمين شبكة من العلاقات في النظام التربوي داخل المدرسة ويشترك معهم في أداء الوظائف التربوية والمهنية والإنسانية المختلفة إلا أنه يختلف عنهم من منطلق الخصوصية التي تمتاز بها مادة التربية الرياضية وعليه فإن المعلم ينفرد وبدرجه نسبية بعدد من الصفات والتي منها أن يحب مهنته ويؤمن برسائله ويتقبل الطبيعة البشرية ويهذبها بعيداً عن الإكراه والعنف ، ويتميز باللباقة والفظنة والصبر والعدل والتسامح ، كما أنه لا بد وان يتمتع بالروح القيادية وأن يكون لديه المعرفة المتخصصة بأصول المادة والإلمام بالعلوم الحديثة المرتبطة بها. (٢: ٢١٧ - ٢١٨)

فالادارة المؤسسية الناجحة هي التي تعمل علي خلق المناخ المؤسسي الذي يشجع علي الابداع في اشكال مختلفة لتحقيق التميز والتفوق وفي ظل التحديات الكبرى التي تواجهه المؤسسة اليوم تصبح الحاجه ملحة لوجود ثقافة ابداعية لدي الافراد العاملين بالمؤسسة من اجل الوصول الي بدائل متعددة ومتنوعة للمواقف المتجددة. (٧: ١٠٦)

يعد المناخ التنظيمي من المجالات المهمة التي شاع الحديث عنها ودراستها خلال الفترة القليلة الماضية والحالية نظرا لما وجد لها من قيمة وتأثيرا مباشرا علي مستوي الانتاجية لدي العاملين، وكلمة مناخ بالمعني الحرفي هي تعبير جغرافي يتعلق بالبيئة وطبيعة الاحوال الجوية في فصول السنة وتأثيرها ذلك علي الحياة الطبيعية بما فيها الانسان، لذا فان استخدام تعبير

المناخ في المجال التنظيمي يقصد به التعبير عن المنظمة ككيان عضوي بهدف اضاء صفة التفاعل والتاثير المتبادل مع البيئة المحيطة (٢١ : ١٣)

والمناخ التنظيمي يشير الي مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والحوافز والمفاهيم الادراكية وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والابعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم.

(١١ : ٣٤)

ويرى **خالد العمري (١٩٩٢م)** تطور مفهوم الرضا الوظيفي من النظرة البسيطة لدى الموظف كشعور عام يحمله تجاه وظيفته إلى نظرة مركبة تطلق من أن الرضا الوظيفي متعدد الجوانب، وله مصادر متعددة وتؤثر به عوامل كثيرة، فأصبح بذلك للرضا الوظيفي أبعاد وأوجه عديدة فقد يكون هناك مستويات مختلفة للرضا لكل جانب من جوانب الوظيفة، كما تختلف اتجاهات الرضا الوظيفي سلبا وإيجابا، قوة وثباتا. (٦ : ١٥)

الرضا الوظيفي يتكون من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة، والتي تعبر عن مدى الاشباع الذي يعتقد الفرد أن يحصل عليه من عمله، وأنه كلما كان أعتقاد الفرد ايجابيا كلما كانت مشاعر إيجابيه ودرجة رضاه عاليه (٣ : ١٣٩).

والنمو المهني لمعلم التربية الرياضية ، يتوقف على نوع إعداده ، ودراسته قبل التخرج ، وطريقة هذا الإعداد، وأي تصور سيحد من نموه مهنيًا، وفي الواقع أن أعداد معلم التربية الرياضية ليست إلا نقطة البداية ، وتخرجه من كليات التربية الرياضية لا يعني نهاية إعداده ، وبالتالي فإن ما تمثله الطالب المعلم خلال إعداده بالكلية ، يمثل نقطة انطلاقها، إلى المعرفة والخبرات المتميزة في مجال تدريس التربية الرياضية وعليها الإلمام بالأساليب والبرامج المستحدثة في التربية الرياضية (١٨ : ٦٨، ٦٩).

ومما سبق تتضح مشكلة وأهمية البحث بكونها قضية تشغل الرأي العام التعليمي والتربوي وتوجه أنظار القائمين على العملية التعليمية وذوى الإختصاص ومدى قدرة معلم التربية البدنية على تطبيق منهاج التربية الرياضية من شقية البدني والمهارى حيث تنمية الصفات البدنية وتعليم المهارات الأساسية لبعض الرياضات ومنها كرة القدم وكرة السلة والكرة الطائرة وكرة اليد والرياضات الفردية ومنها الجمباز والعباب القوى بالإضافة إلى الجانب النفسى ومدى تأثير معلم التربية البدنية على نفسية تلاميذ هذه المرحلة وهل يتأثر بها وبجنسها أم يتأثر بأدائها حيث تعتبر

هذه المرحلة مرحلة تكوين لشخصية التلاميذ إلى جانب أن قامت بعض وسائل الإعلام سواء أكانت المرئية أو المسموعة بعمل إحصائيات عن المستوى المهارى لتلاميذ هذه المرحلة لذا من الأهم توفير المناخ المناسب للمعلم والعمل على خلق بيئة جيدة لوصل المعلم الى الرضا الوظيفى.

#### أهداف البحث :

- يهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفى لمدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية وذلك من خلال التعرف على:
- مستوى العدالة التنظيمية لمدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية.
  - مستوى الرضا الوظيفى لمدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية
  - العلاقة بين مستوى العدالة التنظيمية و الرضا الوظيفى لمدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية .

#### تساؤلات البحث :

- ما هو مستوى العدالة التنظيمية عند مدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية ؟
- ما هو مستوى الرضا الوظيفى لدى مدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية ؟
- هل يوجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفى لدى مدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية ؟

#### مصطلحات البحث :

#### العدالة التنظيمية :

يمكن تعريف العدالة التنظيمية " بأنها ادراك العاملين الطرق المتبعة في منظماتهم سواء ما يخص منحهم المكافآت او التعامل معهم وفقاً للجهود المبذولة من قبلهم بشكل يسهم في تحقيق أهدافهم و أهداف المنظمة معاً . ( ٢٢ : ٨٠ )

#### الرضا الوظيفى :

إن رضا العاملين عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، لما ينبغى أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وعليه كلما قلت الفجوة بين الإدراكيين كلما زاد رضاء العاملين. ( ١٧ : ١١٠ )

## الدراسات السابقة :

١ - دراسة امل عبدالرحمن البكرى (٢٠٠٥م) (٤) وكان عنوانها " درجة ادراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم وأثر ذلك بمناخهم بالتنظيمي " ، ومن اهم اهدافها ايجاد درجة ادراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم واثر ذلك في المناخ التنظيمي ، تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الحكومية التابعة لمديرات التربية والتعليم في محافظتى اربد والمفرق وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وبلغ عدد افراد العينة ٢٢١ مديرا او مديرة وكانت اهم النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقديرات افراد العينة للحوافز المادية والمعنوية ولمستوى المناخ التنظيمي تعزى الخبرة . ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي وتقديرات افراد العينة للحوافز المعنوية والمادية والحوافز بصورة عامة. وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات تقديرات افراد العينة ، للحوافز المادية والمعنوية ولمستوى المناخ التنظيمي تعزى للجنس.

٢ - دراسة جاللى ووايت Gallie & White (١٩٩٨م) (٢٥) وكان عنوانها " الرضا الوظيفي لبعض المجموعات المهنية من خلال التصنيف المهني فى بريطانيا " ، ومن اهم اهدافها التعرف علي الرضا الوظيفي لبعض المجموعات المهنية من خلال التصنيف المهني فى بريطانيا وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وبلغ عدد افراد العينة ٢٠٠ عامل ، ٢٠٠ متخصص وكانت اهم ان مجموعة العمال الفنيين هم الاثر رضا عن مجموعة المندوبين ، وتأتى مجموعة المتخصصين فى المرتبة المتوسطة ، بينما العمال الكادحين ومشغلى الآلات يمثلوا اقل نسبة للشعور بالرضا وعدم الشعور بالسعادة ، وبذلك يبدو أن مجموعات الوحدة المهنية تحتوى على اعلى النتائج تليها طبقة عمال المكاتب ..

## إجراءات البحث

### منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً

لملائمته لطبيعة عينة البحث.

### مجتمع وعينة البحث :

### مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من مدرس تربية رياضية بمحافظة الشرقية للعام الدراسي

٢٠١٧/٢٠١٨.

## عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (١٥٠) مدرس تربية رياضية بمحافظة الشرقية. ، تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (٥٠) مدرس تربية رياضية بمحافظة الشرقية من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية.

## أسباب اختيار العينة:

### راعي الباحث في اختيار العينة ما يلي :

– أن تكون ممثلة لمجتمع البحث من حيث التوزيع الجغرافي حيث قام باختيار من مختلف الادارات التعليمية.

– أن تكون العينة ممثلة لجميع مدرس تربية رياضية بمحافظة الشرقية.

## أدوات جمع البيانات :

### استخدم الباحث في جمع البيانات

– مقياس العدالة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية "اعداد الباحث".

– مقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية"اعداد الباحث":

خطوات بناء مقياس العدالة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية "اعداد الباحث":

١-مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة العدالة التنظيمية ومراجعة قوائم ومقاييس العدالة التنظيمية.

٢- تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس العدالة التنظيمية من خلال الاطلاع على الدراات

المرجعية، وقد بلغ عددها محاورين وهى:

▪ عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة .

▪ عدالة الاجراءات .

### تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قام الباحث بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس العدالة التنظيمية لمدرسي

التربية الرياضية ، تمهيداً لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة

المتخصصين في علم النفس، مجال القياس والتقويم. مرفق رقم (١)

### عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء.

قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم محاورين ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها على الخبراء. مرفق رقم (٢)

#### جدول (٤)

رأى السادة الخبراء فى مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس العدالة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية

(ن = ١٠)

م	المحاور	٣- التكرار	٤- النسبة المئوية للموافق
١	عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة .	١٠	%١٠٠
٢	عدالة الاجراءات .	١٠	%١٠٠

يتضح من جدول (٤) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس العدالة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية تراوحت (٨٠%، %١٠٠) للمحاور وقد ارتضى الباحث بنسبة %٧٠ وذلك ارتضى بجميع المحاور.

اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور.

قام الباحث بصياغة عبارات المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعان الباحث ببعض مقاييس العدالة التنظيمية للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع مدرسي التربية الرياضية ، وتم إعداد المقياس فى ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (١٦) عبارة. مرفق رقم (٣)

وقد راعى الباحث فى صياغة العبارات ما يلى:

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
- ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
- أن تكون العبارة ايجابية تؤيد موضوع العدالة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية.
- ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.

## عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:

قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
- مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".
- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

وقد توصل الباحث من خلال استطلاع رأى السادة الخبراء إلى ما يلي:

- حذف بعض العبارات من المقياس.
- تعديل الصياغة اللفظية لبعض العبارات.

إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات، ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قام الباحث بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (١٥) عبارة حيث قام الباحث استبعاد العناوين الدالة على المحاور. مرفق رقم (٤)

حساب المعاملات العلمية للمقياس وهي :

صدق المقياس :

صدق المحكمين:

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة

٥- م	٦- العبارة	٧- التكرار	٨- النسبة المئوية
١	يعمل المدير على سيادة روح التعاون في العمل .	٧	٧٠%
٢	يأخذ المدير بالمشورة الهادفة المقترحة من المعلمين .	١٠	١٠٠%
٣	يساعد المدير في حل مشكلات المعلمين الشخصية	٨	٨٠%
٤	يسعى المدير لبناء علاقات اجتماعية وشخصية مع المعلمين .	٩	٩٠%
٥	يتعامل المدير مع أخطاء المعلمين بمهنية وشفافية	١٠	١٠٠%

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	م
٨٠%	٨	يتعاون المدير معى فى جميع ما أطلب منه من مساعدة ومشورة	٦
٩٠%	٩	يراعى المدير مشاعر المعلمين وظروفهم الاجتماعية .	٧
٨٠%	٨	يبنى المدير علاقاته مع المعلمين من خلال نتائجهم وانجازاتهم المميزة .	٨

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة) قد تراوحت بين (٧٠% ، ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠% ، ليكون المحور من ٥ عبارات.

### جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثاني عدالة الاجراءات

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	م
١٠٠%	١٠	يكافى المدير المعلمين وفق ما يستحقون وبناءا على معايير واضحة ومحددة .	١
٧٠%	٧	يطبق المدير القوانين على الجميع وبدون محاباة .	٢
٧٠%	٧	يكلف المدير المعلمين ببعض الصلاحيات وفق قدراتهم ورغباتهم	٣
١٠٠%	١٠	يشارك المدير الجميع فى عملية صنع واتخاذ القرار .	٤
٨٠%	٨	يوضح المدير معايير وقواعد العمل للجميع .	٥
٩٠%	٩	يقيم المدير الاداء لجميع العاملين وفق الية محددة ومعروفة .	٦
١٠٠%	١٠	يوفر المدير جميع امكانات المدرسة للمعلمين بالية واحدة	٧
٤٠%	٤	يهتم المسئول المباشر بالأمر الشخصية للمدرسين .	٨

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثاني (عدالة الاجراءات) قد تراوحت بين (٤٠% ، ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث بنسبة ١٠٠% ، وقد ارتضى الباحث بنسبة ٨٠% ، وتم حذف عبارة رقم ٨ ليكون المحور من ٧ عبارات.

### صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٣٠) افراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس مواصفات ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين:

١- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي اليه.

٢- الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .

### جدول (٨)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة

ن = ٥٠

١٣- م	١٤- العبارة	١٥- معامل الارتباط
١	يعمل المدير على سيادة روح التعاون في العمل .	*٠,٦٨٨
٢	يأخذ المدير بالمشورة الهادفة المقترحة من المعلمين .	*٠,٨٤٩
٣	يساعد المدير في حل مشكلات المعلمين الشخصية	*٠,٤٥٢
٤	يسعى المدير لبناء علاقات اجتماعية وشخصية مع المعلمين .	*٠,٦١٩
٥	يتعامل المدير مع أخطاء المعلمين بمهنية وشفافية	*٠,٨٤١
٦	يتعاون المدير معي في جميع ما أطلب منه من مساعدة ومشورة .	*٠,٥٦٩
٧	يراعى المدير مشاعر المعلمين وظروفهم الاجتماعية .	*٠,٧١١
٨	يبني المدير علاقاته مع المعلمين من خلال نتائجهم وانجازاتهم المميزة .	*٠,٧٢٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الاول (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة).

### جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثانى والدرجة الكلية للمحور عدالة الاجراءات

ن=٥٠

م	١٧- العبارة	١٨- معامل الارتباط
١	يكافى المدير المعلمين وفق ما يستحقون وبناءا على معايير واضحة ومحددة .	*٠,٨٢٢
٢	يطبق المدير القوانين على الجميع وبدون محاباة .	*٠,٥٢٩
٣	يكلف المدير المعلمين ببعض الصلاحيات وفق قدراتهم ورغباتهم	*٠,٦١٨
٤	يشارك المدير الجميع فى عملية صنع واتخاذ القرار .	*٠,٤٨١
٥	يوضح المدير معايير وقواعد العمل للجميع .	*٠,٧٧٤
٦	يقيم المدير الاداء لجميع العاملين وفق الية محددة ومعروفة .	*٠,٦٣٣
٧	يوفر المدير جميع امكانات المدرسة للمعلمين بالية واحدة	*٠,٦٥٩

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثانى (عدالة الاجراءات) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الثانى (عدالة الاجراءات)

### جدول (١١)

معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس

ن=٥٠

م	٢٠- المحاور	٢١- معامل الارتباط
١	عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة .	*٠,٨٤٩
٢	عدالة الاجراءات .	*٠,٧١١

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس.

### خطوات بناء الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية "اعداد الباحث":

١- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة الرضا الوظيفي ومراجعة قوائم ومقاييس التوافق المهني.

٢- تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من خلال المسح المرجعي ، وقد بلغ عددها محاورين وهي:

- التعزيز والمكافآت .
- المهام والواجبات .

### تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قام الباحث بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية، تمهيدا لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة المتخصصين في علم النفس، مجال القياس والتقويم. مرفق رقم (١) عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء:

قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم محاورين ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها على الخبراء. مرفق رقم (٥)

### جدول (١٢)

رأى السادة الخبراء فى مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية

(ن=١٠)

٢٢- م	٢٣- المحاور	٢٤- التكرار	٢٥- النسبة المئوية للموافق
١	التعزيز والمكافآت .	٨	%٨٠
٢	المهام والواجبات .	٨	%٨٠

يتضح من جدول (١٢) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية (٢٠% ، ١٠٠%) للمحاور وقد ارتضى الباحث بجميع المحاور..  
اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور:

قام الباحث بصياغة عبارات المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعان الباحث ببعض مقاييس الرضا الوظيفي للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مدرسي التربية الرياضية ، وتم إعداد المقياس في ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (١٨) عبارة. مرفق رقم (٦)  
وقد راعى الباحث في صياغة العبارات ما يلي :

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
  - ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
  - أن تكون العبارة ايجابية تؤيد موضوع الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية
  - ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.
- عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:

قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
  - مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".
  - حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.
- وقد توصل الباحث من خلال استطلاع رأى السادة الخبراء إلى ما يلي :

- حذف بعض العبارات من المقياس.
  - تعديل الصياغة اللفظية لبعض العبارات.
- إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات، ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قام الباحث بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (١٧) عبارة حيث قام

الباحث استبعاد العناوين الدالة على المحاور . مرفق رقم (٧)

حساب المعاملات العلمية للمقياس وهى :

صدق المقياس :

صدق المحكمين:

### جدول (١٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول التعزيز والمكافآت

٢٦- م	٢٧- العبارة	٢٨- التكرار	٢٩- النسبة المئوية
١	أشعر بأن راتبي مناسب للجهد الذى اقوم به	١٠	١٠٠%
٢	يحقق لى راتبي مستوى من العيش مناسب .	٩	٩٠%
٣	المكافآت الاضافية التى احصل عليها غير مجزية.	٧	٧٠%
٤	أشعر بالاستقرار النفسى فى عملى .	٩	٩٠%
٥	أتلقي خطابات شكر وتقدير عند اتقانى لعملى .	٨	٨٠%
٦	يقف مديرى بجانبى عند وقوع أى ظلم على .	٩	٩٠%
٧	يتفاخر المدير بانجازاتى أمام الاخرين .	٧	٧٠%
٨	أشعر بالفخر والاعتزاز كونى معلما متميزا .	٩	٩٠%
٩	أشعر بتقدير الوزارة لعملى وادائى المتميز .	٩	٩٠%
١٠	يقدر المجتمع المحلى انجازاتى وتميزى بالعمل .	٧	٧٠%
١١	راتبك يغنيك عن ممارسة وظائف اخرى .	٣	٣٠%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (التعزيز والمكافآت) قد تراوحت بين (٧٠%، ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠% ، ليكون المحور من ١٠ عبارات. وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠% ، وتم حذف عبارة رقم ١١ ليكون المحور من ١٠ عبارات.

### جدول (١٤)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثانى المهام والواجبات

٣٠- م	٣١- العبارة	٣٢- التكرار	٣٣- النسبة المئوية
١	تعليمات العمل وانظمتها واضحة لجميع المعلمين .	١٠	١٠٠%
٢	الاعمال والواجبات التى اقوم بها هى فى حدود طاقتى وامكانياتى	٧	٧٠%

٣٠- م	٣١- العبارة	٣٢- التكرار	٣٣- النسبة المئوية
	.		
٣	اتضايق كثيرا من الاعمال الروتينية والورقية غير المبررة .	٩	%٩٠
٤	تتيح لى مهنتى التميز والابداع والتطور المستمر ..	٧	%٧٠
٥	الدورات والايام الدراسية تشكل جانب مهم فى تطوير مهامى و قدراتى فى العمل	١٠	%١٠٠
٦	فرص الترقية فى مجال عملى جيدة .	١٠	%١٠٠
٧	اعتبر الخطط التطويرية والعلاجية هى اضافة نوعية لاداء مهامى وواجباتى فى العمل .	٩	%٩٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثانى (المهام والواجبات) قد تراوحت بين ( ٧٠% ، ١٠٠% ) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠% ، ليكون المحور من ٦ عبارات.

#### صدق الاتساق الداخلى:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٥٠) افراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس مواصفات ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين:

- ١- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التى تنتمى اليه.
- ٢- الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .

#### جدول (١٧)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور التعزيز والمكافآت

٣٤- م	٣٥- العبارة	٣٦- معامل الارتباط
١	أشعر بأن راتبى مناسب للجهد الذى اقوم به	*٠,٨٧٧
٢	يحقق لى راتبى مستوى من العيش مناسب .	*٠,٦٣٢
٣	المكافآت الاضافية التى احصل عليها غير مجزية.	*٠,٦٠٩
٤	أشعر بالاستقرار النفسى فى عملى .	*٠,٨٧٣
٥	أتلقي خطابات شكر وتقدير عند انتقانى لعملى .	*٠,٥٥٤
٦	يقف مديرى بجانبى عند وقوع أى ظلم على .	*٠,٥٢٩
٧	يتفاخر المدير بانجازاتى أمام الاخرين .	*٠,٥٧١

معامل الارتباط	العبارة	م
* ٠,٥١٨	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني معلما متميزا .	٨
* ٠,٦٤٢	أشعر بتقدير الوزارة لعملى وإدائى المتميز .	٩
* ٠,٧٣١	يقدر المجتمع المحلى انجازاتى وتميزى بالعمل .	١٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول (التعزيز والمكافآت) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الاول (التعزيز والمكافآت) .

### جدول (١٨)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثانى والدرجة الكلية لمحور المهام والواجبات

معامل الارتباط	العبارة	م
* ٠,٨٧١	تعليمات العمل وانظمتها واضحة لجميع المعلمين .	١
* ٠,٦٢٩	الاعمال والواجبات التى اقوم بها هى فى حدود طاقتى وامكانياتى .	٢
* ٠,٤٩٩	اتصايق كثيرا من الاعمال الروتينية والورقية غير المبررة .	٣
* ٠,٧١٨	تتيح لى مهنتى التميز والابداع والتطور المستمر ..	٤
* ٠,٤٦١	الدورات والايام الدراسية تشكل جانب مهم فى تطوير مهامى وقدراتى فى العمل .	٥
* ٠,٦١٩	فرص الترقية فى مجال عملى جيدة .	٦
* ٠,٦٠٩	اعتبر الخطط التطويرية والعلاجية هى اضافة نوعية لاداء مهامى وواجباتى فى العمل	٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثانى (المهام والواجبات) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الثانى (المهام والواجبات)

### جدول (٢١)

#### معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس

٤٠- م	٤١- المحاور	٤٢- الارتباط
١	التعزيز والمكافآت .	*٠,٦٣١
٢	المهام والواجبات .	*٠,٧٤٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس.

ثبات المقياس:

الفا كورنباخ :

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التقنين (العينة الاستطلاعية) وقوامها (٥٠) مدرس التربية الرياضية من خارج عينة البحث الأساسية ، وتم حساب معامل الفا كورنباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات:

### جدول (٢٢)

#### قيم الفا كورنباخ لحساب ثبات المقياس

ن = ٥٠

٤٣- البيان	٤٤- القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	*٠,٧٤٤
معامل جتمان	*٠,٦٢٣
معامل الفا للجزء الاول	*٠,٤٨٦
معامل الفا للجزء الثانى	*٠,٦٧٤

معامل الارتباط بين الجزئين (٠,٧٤٤) ومعامل الفا للجزئين الأول (٠,٤٨٦) ومعامل

الفا للجزء الثانى (٠,٦٧٤) وهى قيم مرضية لقبول ثبات المقياس.

### الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الاستطلاعية الأولى من خلال الفترة ( ٣٠ / ٩ / ٢٠١٨ م ) الي الفترة ( ١٨ / ١٠ / ٢٠١٨ م ) على عينة عشوائية من مدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية وقوامها (٥٠) مدرس خارج عينة البحث الأساسية بهدف:

- التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات المقياس.
- توضيح طريقة الإجابة على عبارات المقياس.

### الدراسة الأساسية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياسين البحث من خلال الفترة ( ٤ / ١١ / ٢٠١٨ م ) الي الفترة ( ١٠ / ١ / ٢٠١٩ م ) على عينة اساسية وقوامها (١٥٠) معلم تربية رياضية بمحافظة الشرقية .

### أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات :

تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- النسبة المئوية.
- الأهمية النسبية.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

### عرض النتائج :

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

ينص هذا التساؤل علي ينص هذا التساؤل على (ما هو مستوى العدالة التنظيمية عند مدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية)؟

ولإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديري لدرجة عينة

البحث على عبارات استبيان العدالة التنظيمية ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالية :

جدول (٢٣)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث  
على المحورالاول (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة)

ن=١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يعمل المدير على سيادة روح التعاون فى العمل .	٣٣	٢٢,٠٠	٣٢	٢١,٣٣	٨٥	٥٦,٦٧	٢٤٨	٥٥,١١	٣٦,٧٦
٢	يأخذ المدير بالمشورة الهادفة المقترحة من المعلمين .	٢٩	١٩,٣٣	٣٥	٢٣,٣٣	٨٦	٥٧,٣٣	٢٤٣	٥٤,٠٠	٣٩,٢٤
٣	يساعد المدير فى حل مشكلات المعلمين الشخصية	٣٠	٢٠,٠٠	٣٣	٢٢,٠٠	٨٧	٥٨,٠٠	٢٤٣	٥٤,٠٠	٤١,١٦
٤	يسعى المدير لبناء علاقات اجتماعية وشخصية مع المعلمين .	٣٢	٢١,٣٣	٣٥	٢٣,٣٣	٨٣	٥٥,٣٣	٢٤٩	٥٥,٣٣	٣٢,٧٦

تابع جدول (٢٣)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث  
على المحورالاول (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة)

ن=١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٥	يتعامل المدير مع أخطاء المعلمين بمهنية وشفافية	٢٣	١٥,٣٣	٣٣	٢٢,٠٠	٩٤	٦٢,٦٧	٢٢٩	٥٠,٨٩	٥٩,٠٨
٦	يتعاون المدير معى فى جميع ما أطلب منه من مساعدة ومشورة	٤٧	٣١,٣٣	٢٩	١٩,٣٣	٧٤	٤٩,٣٣	٢٧٣	٦٠,٦٧	٢٠,٥٢
٧	يراعى المدير مشاعر المعلمين وظروفهم الاجتماعية .	٣٨	٢٥,٣٣	٢٤	١٦,٠٠	٨٨	٥٨,٦٧	٢٥٠	٥٥,٥٦	٤٥,٢٨
٨	يبنى المدير علاقاته مع المعلمين من خلال نتائجهم وانجازاتهم المميزة .	٣٥	٢٣,٣٣	٣٢	٢١,٣٣	٨٣	٥٥,٣٣	٢٥٢	٥٦,٠٠	٣٢,٧٦

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

ينتضح من جدول (٢٣) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (عدالة التعامل والعلاقات داخل المدرسة) لاستبيان (العدالة التنظيمية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٥٠,٨٩%، ٦٠,٦٧%)

حيث جاءت العبارتين رقم (٥، ٦) والتي تتصان على (يتعامل المدير مع أخطاء المعلمين بمهنية وشفافية) ، (يتعاون المدير معي في جميع ما أطلب منه من مساعدة ومشورة).

### جدول (٢٤)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث على المحور الثاني (عدالة الاجراءات)

ن=١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يكافى المدير المعلمين وفق ما يستحقون وبناءا على معايير واضحة ومحددة .	٤٠	٢٦,٦٧	٢٧	١٨,٠٠	٨٣	٥٥,٣٣	٢٥٧	٥٧,١١	٣٤,٣٦
٢	يطبق المدير القوانين على الجميع وبدون محاباة .	٣٧	٢٤,٦٧	٢٩	١٩,٣٣	٨٤	٥٦,٠٠	٢٥٣	٥٦,٢٢	٣٥,٣٢
٣	يكلف المدير المعلمين ببعض الصلاحيات وفق قدراتهم ورغباتهم	٣٦	٢٤,٠٠	٣٠	٢٠,٠٠	٨٤	٥٦,٠٠	٢٥٢	٥٦,٠٠	٣٥,٠٤
٤	يشترك المدير الجميع فى عملية صنع واتخاذ القرار .	٣٨	٢٥,٣٣	٢٦	١٧,٣٣	٨٦	٥٧,٣٣	٢٥٢	٥٦,٠٠	٤٠,٣٢
٥	يوضح المدير معايير وقواعد العمل للجميع .	٢٦	١٧,٣٣	٢٧	١٨,٠٠	٩٧	٦٤,٦٧	٢٢٩	٥٠,٨٩	٦٦,٢٨
٦	يقيم المدير الاداء لجميع العاملين وفق الية محددة ومعروفة .	٢٨	١٨,٦٧	٣٣	٢٢,٠٠	٨٩	٥٩,٣٣	٢٣٩	٥٣,١١	٤٥,٨٨
٧	يوفر المدير جميع امكانات المدرسة للمعلمين بالية واحدة	٣٦	٢٤,٠٠	٢٨	١٨,٦٧	٨٦	٥٧,٣٣	٢٥٠	٥٥,٥٦	٣٩,٥٢

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (عدالة الاجراءات) لاستبيان (العدالة التنظيمية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٥٠,٨٩% ، ٥٧,١١%)

حيث جاءت العبارتين رقم (٥، ١) والتي تتصان على (يوضح المدير معايير وقواعد العمل للجميع) (يكافى المدير المعلمين وفق ما يستحقون وبناء على معايير واضحة ومحددة).

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني:

ينص هذا التساؤل على (ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية)؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديرى لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (الرضا الوظيفي) ورصدت نتائج ذلك فى الجداول التالية :

### جدول (٢٦)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
على المحور الاول (التعزيز والمكافآت)

ن=١٥٠

م	العبرة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أشعر بأن راتبى مناسب للجهد الذى اقوم به	٣٢	٢١,٣٣	٣٠	٢٠,٠٠	٨٨	٥٨,٦٧	٥٤,٢٢	٢٤٤	٤٣,٣٦
٢	يحقق لى راتبى مستوى من العيش مناسب .	٣٠	٢٠,٠٠	٣٧	٢٤,٦٧	٨٣	٥٥,٣٣	٥٤,٨٩	٢٤٧	٣٣,١٦
٣	المكافآت الاضافية التى احصل عليها غير مجزية.	٣٢	٢١,٣٣	٣١	٢٠,٦٧	٨٧	٥٨,٠٠	٥٤,٤٤	٢٤٥	٤١,٠٨
٤	أشعر بالاستقرار النفسى فى عملى .	٢٦	١٧,٣٣	٤٠	٢٦,٦٧	٨٤	٥٦,٠٠	٥٣,٧٨	٢٤٢	٣٦,٦٤
٥	أتلقى خطابات شكر وتقدير عند اتقانى لعملى .	٣٠	٢٠,٠٠	٣٣	٢٢,٠٠	٨٧	٥٨,٠٠	٥٤,٠٠	٢٤٣	٤١,١٦
٦	يقف مديرى بجانبى عند وقوع أى ظلم على .	٣٥	٢٣,٣٣	٣٢	٢١,٣٣	٨٣	٥٥,٣٣	٥٦,٠٠	٢٥٢	٣٢,٧٦

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٧	يتفاخر المدير بانجازاتي أمام الاخرين	١٨	١٢,٠٠	٣٣	٢٢,٠٠	٩٩	٦٦,٠٠	٤٨,٦٧	٢١٩	٧٤,٢٨
٨	أشعر بالفخر والاعتزاز كونى معلما متميزا .	٢١	١٤,٠٠	٣٤	٢٢,٦٧	٩٥	٦٣,٣٣	٥٠,٢٢	٢٢٦	٦٢,٤٤
٩	أشعر بتقدير الوزارة لعملى وادائى المتميز .	٣٠	٢٠,٠٠	٢٩	١٩,٣٣	٩١	٦٠,٦٧	٥٣,١١	٢٣٩	٥٠,٤٤
١٠	يقدر المجتمع المحلى انجازاتي وتميزى بالعمل .	٢٠	١٣,٣٣	٣٨	٢٥,٣٣	٩٢	٦١,٣٣	٥٠,٦٧	٢٢٨	٥٦,١٦

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٢٦) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (التعزيز والمكافآت) لاستبيان (الرضا الوظيفى) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٨,٦٧% ، ٥٦,٠٠%).

حيث جاءت العبارتين رقم (٧، ٦) والتي تتصان على (يتفاخر المدير بانجازاتي أمام الاخرين) (يقف مديرى بجانبى عند وقوع أى ظلم على) .

### جدول (٢٧)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على المحور الثانى (المهام والواجبات)

ن = ١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تعليمات العمل وانظمتها واضحة لجميع المعلمين .	٣٤	٢٢,٦٧	٣٣	٢٢,٠٠	٨٣	٥٥,٣٣	٥٥,٧٨	٢٥١	٣٢,٦٨
٢	الاعمال والواجبات التى اقوم بها هى فى حدود طاقتى وامكانياتى .	٤٣	٢٨,٦٧	٢٨	١٨,٦٧	٧٩	٥٢,٦٧	٥٨,٦٧	٢٦٤	٢٧,٤٨
٣	اتصايق كثيرا من الاعمال الروتينية والورقية غير المبررة .	٣٩	٢٦,٠٠	٣٢	٢١,٣٣	٧٩	٥٢,٦٧	٥٧,٧٨	٢٦٠	٢٥,٧٢
٤	تتيح لى مهنتى التميز والابداع	٣٦	٢٤,٠٠	٣٣	٢٢,٠٠	٨١	٥٤,٠٠	٥٦,٦٧	٢٥٥	٢٨,٩٢

والتطور المستمر ..								
٣٥	٢٣,٣٣	٣٣	٢٢,٠٠	٨٢	٥٤,٦٧	٢٥٣	٥٦,٢٢	٣٠,٧٦
٣٧	٢٤,٦٧	٢٩	١٩,٣٣	٨٤	٥٦,٠٠	٢٥٣	٥٦,٢٢	٣٥,٣٢
٢٣	١٥,٣٣	٣٦	٢٤,٠٠	٩١	٦٠,٦٧	٢٣٢	٥١,٥٦	٥٢,١٢

٢٤ عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (المهام والواجبات) لاستبيان (الرضا الوظيفي) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢٤ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٥١,٥٦% - ٥٨,٦٧%).

حيث جاءت العبارتين رقم (٧,٢) والتي تتصان على (اعتبر الخطط التطويرية والعلاجية هي اضافة نوعية لاداء مهامى وواجباتى فى العمل) (الاعمال والواجبات التى اقوم بها هى فى حدود طاقتى وامكانياتى) .

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث:

ينص هذا التساؤل علي (هل يوجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى مدرسى التربية الرياضية بمحافظة الشرقية

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بين محاور مقياس (العدالة التنظيمية) والدرجة الكلية للمقياس ودرجة مقياس محاور مقياس (الرضا الوظيفي) والدرجة الكلية للمقياس ورصدت نتائج ذلك فى الجدول التالية :

جدول (٣٠)

معامل الارتباط محاور مقياس المناخ التنظيمي والدرجة الكلية للمقياس  
ومقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

ن=١٥٠

المحاور	عدالة التعامل والعلاقات	عدالة الاجراءات	المجموع
---------	-------------------------	-----------------	---------

		داخل المدرسة	
*٠,٨٤١	*٠,٨٤٩	*٠,٨٧٩	التعزيز والمكافآت
*٠,٦٤٨	*٠,٥٥٢	*٠,٥٦٩	المهام والواجبات
*٠,٧٦٥	*٠,٦١٨	*٠,٨٧٩	المجموع

قيمة ر عند مستوى معنوية  $٠,٠٥ = ٠,١٥٩$ \*

ينضح من الجدول السابق أنه معامل الارتباط دال احصائياً بين محاور مقياس (العدالة التنظيمية) والدرجة الكلية للمقياس ومحاور مقياس (الرضا الوظيفي) والدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية  $٠,٠٥$ .

ثانياً : مناقشة النتائج :

مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

ويتفق الباحث مع ( منى سليمان ) أن الباحثون يواجهون صعوبات بالة في تحديد ابعاد المناخ التنظيمي المتعددة الوجوه ،ويمكن القول ان صعوبة تحديد هذه الابعاد ربما ترجع الي التطور التاريخي لدراسته ،بالاضافة الي تعدد العوامل المؤثرة فيه ،الي جانب تعدد التعريفات الخاصة به ،ويضاف الي ذلك اختلاف محور دراسة واهتمام كل باحث فيها ،وعادة مايقوم كل باحث بتقسيم اداة بحثه الي مجموعة من الاقسام ،ويحتوي كل قسم علي مجموعة من العبارات لقياس الابعاد المحددة. (١٩ : ٣٤)

**نمط القيادة :** هي التأثير في التابعين ، وهي انواع منها الديكتاتورية او الاوتوقراطية التي تتميز بالمركزية والتسلطية والعقاب والاتصال الهابط والاتجاه الواحد مما يحد من تبادل الاراء والافكار والمشاركة والابداع ،وتوجد القيادة الديمقراطية او المشاركة القائمة علي اللامركزية وتفويض السلطة والاتصال ذي الاتجاهين والثواب مما يشجع التفاعل وتقديم الافكار الخلاقة والبدعة . . (١٦ : ٣٠٧)

تبرز اهمية المناخ التنظيمي من خلال التأثير علي المنظمات في تحقيق اهدافها المخططة ،وان تأثيره في تحقيق الاهداف النهائية التي تصبو اليها ايه منظمة يعد تأثيرا مباشرا ،التاثير بشكل مباشر في عملية التطوير الاداري من خلال تاثيره علي الاداء الاداري ، ويتجسد في وصف وتحديد العلاقات والسلوك في مكان العمل . ولكي يؤدي المناخ التنظيمي الي تكوين سلوكيات لافراد تتسجم والتوقعات ،فلا بد من ان تتوفر الملاءمة بين المهارات وقابلية الفرد من جهة ، وبين متطلبات المهنة التي يشغلها من جهة اخرى ،العلاقة المباشرة بين المناخ الايجابي

وبين تحسين سلوك العاملين وادائهم لتنفيذ اهداف التنظيم ،لان التنظيم يساعد العاملين علي اشباع احتياجاتهم ،فالسلوك النهائي يتم تحديده بواسطة التفاعلات الحاصلة بين حاجات الفرد من جهة وادراكاته الخاصة لبيئة التنظيم من جهة اخرى ، التأثير الكبير علي سلوكيات الافراد لان الفرد يقضي معظم وقته في العمل حيث الاحتكاك بالرؤساء والمرؤسين علي كافة المستويات ،فهو يخضع في سلوكه لتاثيرات المناخ بابعاده المختلفة ، تاثيره علي كفاءة العاملين داخل المنظمة لان قدرة المنظمة علي تادية المهام المناطة بها تتوقف بدرجة كبيرة علي الصورة التي توجد لهذه المنظمة في اذهان العاملين بها ، التأثير علي الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين داخل المنظمة ، التأثير علي الافراد وتحفيزهم لبلورة اهدافهم واستكشاف طاقاتهم ولكونه داعما لانشاء وتاصيل انظمة فعالة تهتم بالمحاور الجوهرية الهادفة لاستقطاب وتامين استمرارية وكفاءة العاملين وتنمية قدراتهم وتحسين ادائهم ورفع كفاءتهم الفنية ورفع معنوياتهم وحثهم علي المشاركة بولائهم لتحقيق اهداف المنظمة . ( ١ : ١٩ )

**المشاركة في اتخاذ القرارات :** ان المشاركة في اتخاذ القرارات تتيح فرصة ابداء الراي وترشيد القرارات ويؤدي الي رفع معنويات المرؤسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل .

( ١٦ : ٣٠٧ )

ان المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة ،وليس بديلا عنها ،فالمناخ التنظيمي يتسع ليشمل البعد الانساني والبعد المادي المتمثل بالنتائج المادي لعمل الانسان في المنظمة في ظل القيم والاخلاقيات السائدة في المنظمة . ( ١٤ : ٨٨ )

**مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني:**

وقد اثبتت بعض الدراسات التي تتعلق بدرجة الرضا عن العمل ، ان من بين أولويات الرضا التي يرغبها العمال تطلعهم إلى الترقية والاجور الجيدة والامان واحترام الاخرين لعملهم ، والدرايه لما يجرى حولهم ، والاسلوب الانساني في تطبيق القوانين عليهم ، وان يرتبط عملهم بنوع من الاثارة وان تحظى مشكلاتهم بالاهتمام وايجاد الحلول ، وان يحظون بالفهم والولاء وتحسين ظروف العمل ( ١٠ : ٢٤٤ ) .

تتداخل بعض العوامل مثل ( الضوضاء والاضاءة ودرجة الحرارة والتهوية والموسيقى والألوان ) فيكون لها تاثير فعال على محيط العمل واداء العاملين به ( ١٢ : ١٧٧ ) .

يشير " السيد السمدوني " ( ١٩٨٩م ) إلى أن الرضا عن العمل في مجالات الأنشطة الرياضية المتعددة يأتي نتيجة للاتجاهات المختلفة لدى الفرد نحو علمه، والعوامل التي تتعلق

بخصائص شخصية ومستوى طموحه وميوله التي تظهر في النهاية في صورة من درجات الرضا عن عمله الذي يمارسه ويقضى فيه أغلب فترات يومه. (٥ : ٣)

ويذكر "محمد علاوى" (١٩٩٨م) أن عدم رضا العاملين عن أعمالهم يرجع إلى فقد العاملين اهتمامهم بالعمل وشعورهم بأنه لا يشبع حاجاتهم الأساسية، ويتخذ عدم الرضا عن العمل مظاهر وأنماط معينة من السلوك مثل ارتفاع معدل الغياب أو التأخير أو كثرة الشكاوى والتظلمات أو تقييد الإنتاج أو الإضراب عن العمل وتظهر خطورة هذه الظواهر من ناحية تأثيرها على العمل.

(١٣ : ٤)

الموظفين اللذين تتوفر لديهم مستويات عالية من الرضا عن العمل في بيئة المؤسسة المنتمين اليها يتميزون بحماسهم وحبهم للعمل الذي يقومون به وكذلك التقيد باهداف المؤسسة ومن ثم وجود درجة عالية من الانجاز فى الأداء الوظيفى . (٢٠ : ٧١).

واتفقت نتائج ما توصل اليه الباحث مع ما اشار اليه هاني حسن (٢٠١١)(٢٣) في ان الجهد المبذول لا يسمح باي عمل خارجي في حيث ان الراتب لا يكفي احتياجات أخصائى امن الجامعة واعباء عائلته وبالتالي فالدخل الشهري يؤثر علي مستوي الرضا الوظيفي فكلما زاد الدخل زاد الرضا وكلما قل الدخل قل الرضا .

يشكل الاجر الشهري اهمية كبيرة فى حياة العاملين فى اى مؤسسة اذ ان يقابل تغطية متطلبات الحاة والتي يترتب عليها تحديد مكانة العامل الاجتماعية والادبية التي توازن الوظيفة التي يشغلها العامل وهنا يجدر الاشارة الى وجود علاقة نسبية بين الوظائف المختلفة والاجر المقابل لها وهذا المبدأ يقام على اساس عادل فى ظل سياسة كل مؤسسة ووفقا للظروف الاقتصادية العامة التي تحكم هذا المبدأ

كما اتفقت ايضا نتائج ما توصل اليه الباحث مع ما اشار اليه علاء الدين حمدي (٢٠٠٥)(٩) في ان الراتب الذي يتقاضاه الفرد لا بد ان يتناسب مع الجهد والعمل المبذول ومع متطلبات الحياة اليومية ويغنية عن ممارسة وظيفة اخري تؤثر علي وظيفته الحالية مما يؤدي الي الرضا عن العمل الذي يقوم به .

مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث:

يعد المناخ التنظيمي من المفاهيم التي استمدتها علم الادارة من علم الجغرافيا ، حيث ان كلمة مناخ بالمعني الحرفي هي تعبير جغرافي يتعلق بالبيئة و طبيعة الاحوال الجوية في فصول

السنة وتأثير ذلك علي الحياة الطبيعية يقصد به التعبير عن المنظمة ككيان عضوي بهدف اضافة صفة التفاعل والتاثير المتبادل مع البيئة المحيطة ،علما ان كتاب الادارة قد استخدموا من قبل كلمة المناخ المؤسسي ثم استقروا علي المناخ التنظيمي ،باعتبار المناخ التنظيمي وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد اوجب التعرف علي ماهية وطبيعة المناخ التنظيمي السائد في اية منظمة وذلك من اجل تبني سياسات لتعزيز النواحي الايجابية والغاء النواحي السلبية او الحد مما ينعكس ايجابا علي تحقيق اهداف المنظمة والفرد علي حد سواء .( ٢١ : ١٣ )

والمناخ الذي يزدهر فيه الانتساب الشخصي هو أساسا الدولة التي يسود فيها "الشعور بالتكاتف" ويظهر السلوك المراعي والمناصر للمجتمع بين أعضاء المنظمة. وادعي ان السلوك المؤيد للمجتمع يشجع واحده علي التطوع لمساعدته الذين يحبون ويشعرون بالتوافق معها. وبعبارة أخرى ، فان الشعور بالانتماء يقيس الشعور بالتكاتف أو التقارب مع الأعضاء الآخرين. يتم تطوير هذه المشاعر علي أساس الرعاية والدفء التي تلقاها له أو لها في أوقات الحاجة. وعلي هذا النحو ، فان الانتساب القوي في المنظمة يشجع الموظفين علي الذهاب إلى ابعد من مسؤوليتهم عن مساعده بعضهم البعض في المنظمة. ويميل الموظفون ذوو الانتماء العالي إلى ان يكونوا أكثر اهتماما بمشاعر الزملاء الآخرين وأفكارهم ووجات نظرهم. ونتيجة لذلك ، فان الذين لديهم شعور كبير بالانتماء سيطورون أوامر قوية مع الآخرين ، مثل الصداقة ، وزيادة التفاعل الاجتماعي. وعلي هذا النحو ، فان الموظف أكثر تعلقا بالأعضاء الآخرين في المنظمة ، وقد وضعت له منصة لتقاسم علمه. المثل ، فان الافراد ذوي المستويات المنخفضة من الانتساب قد لا يكونوا حريصين علي المشاركة حتى لو كانت مجموعته عملهم المباشرة جماعيه للغاية.( ٢٦ : ٦١ )

وإهتم كثير من الباحثون والدارسون بموضوع الرضا عن العمل للعاملين في التنظيمات الرسمية منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين حتى وقتنا الحاضر حيث يرتبط نجاح الفرد في عمله مباشرة بمدى رضاه عن ذلك العمل فكلما كان راضياً عن طبيعته العمل الذي يقوم به والبيئة المحيطة به والمزايا التي تمنحها جهة عمله أدى إلى إرتفاع مستوى الأداء والتميز في نوعية النتائج التي يسعى اليها ويرغب فيها ومن المؤكد أن دراسة الرضا عن العمل في مؤسسة معينة إنما هي عبارة عن تقييم شامل يغطي جميع جوانب الكشف عن الإيجابيات والسلبيات وعلى ضوء ذلك يتطلب التغيير الصحيح

الرضا الوظيفي يتكون من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة، والتي تعبر عن مدى الاشباع الذي يعتقد الفرد أن يحصل عليه من عمله، وأنه كلما كان أعتقاد الفرد ايجابيا كلما كانت مشاعر إيجابيه ودرجة رضاه عاليه ( ٣ : ١٣٩).

يذكر **عبد الصمد الأغمدي (٢٠٠٢م)** ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسى والفكرى والوظيفى للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية ، حيث يدفعهم طوعا الى زيادة الانتاج وهو فى نهاية المطاف ماتتشدده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها (٨ : ١٧٠).

ويضيف أبو سيرى **Abouserie (٢٠٠٥م)** وتتطلق نظريا الرضا الوظيفي من تأكيد أن الرضا عن العمل يحقق زيادة الإنتاج، ويتضمن هذا الرضا الأهتمام بالعنصر البشرى فى المدرسة، والعمل على إشباع حاجات الأفراد ورغباتهم باعتبار أن ذلك من أهم متطلبات تحقيق الأهداف المدرسية وتدعيم وجودها فى المجتمع، كما يتضمن المعاملة العادلة للعاملين، وتوفير الفرصة لهم لتفعيل مهاراتهم وتحقيق ذواتهم، وكذلك توفير الفرصة لهم فى صنع القرار وتحسين العلاقات الاجتماعية، وتوفير بيئة عمل آمنة تتسم بالجودة فى بعدها المادى والمعنوى، وهذا من شأنه أن يحقق الرضا الوظيفى سواء على المدى القريب أم البعيد مما يؤدي الى التأثير فى العاملين على بذل أقصى جهودهم تجاه عملهم. (٢٤ : ٨٢-٨٩)

### الاستنتاجات والتوصيات

#### الاستنتاجات :

- خلصت الدراسة إلى الاهتمام بالمناخ التنظيمى ورعايته وتطويره باستمرار؛ وذلك لأهميته ببقاء هذه المنظمات وتطويرها ومن ضمنها مؤسسات الاتصالات؛ وذلك من خلال دور المعلمين وتشجيعهم ورعايتهم للإبداع.
- ما يزال مفهوم التطوير التنظيمي يعاني من نواحي الترادف في استخدامه مع مفاهيم التغيير والتغيير التنظيميين من جهة، ومع ما يسمى بالتطوير الإداري من جهة أخرى.
- توصل الباحث إلى أن حاجة المنظمات للإبداع ضرورية، نظراً إلى البيئة التنافسية التي تعمل بها هذه المؤسسات، ولتحقيق ذلك يتطلب إنشاء وحدات إدارية تعنى بالإبداع الإداري وترعاه وتنميه ضمن مناخ وبيئة تنظيمية وهيكل تنظيمي يشجع الانتماء والولاء التنظيمي، مع اتباع نهج الإدارة الإنسانية بما يشجع الإبداع الإداري.

- يوجد علاقة ارتباطية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية

#### التوصيات :

- زيادة الاهتمام بإجراء الدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال بالمؤسسات ، لما لذلك من تأثير إيجابي في الإبداع.
- يحث الباحث زملاؤه على التوجه من خلال دراساتهم المستقبلية نحو تأكيد أهمية المناخ التنظيمي ودوره في إنجاز مهام التطوير التنظيمي، لعل ذلك يسهم في توفير الأطر النظرية التي يمكن الاعتماد عليها من قبل المؤسسات المبحوثة من قبل الباحثة في هذا البحث، أو من قبلهم في تنظيم برامج تطوير تنهض بواقع هذه المؤسسات نحو الأفضل.
- تطوير نظم العمل وأساليبه .
- العمل على تحسين طرق اتخاذ القرارات، بحيث يتم إشراك جميع العاملين في هذه العملية من المسؤولين وأصحاب قرارات مع العاملين بكافة المستويات الإدارية، وذلك للأخذ باقتراحات نحو اتخاذ القرارات المتعلقة بسير عملهم .
- دعم المؤسسة في تبني استراتيجيات بناء المناخ التنظيمي الإبداعي الداعم للإبداع الإداري.

## المراجع

### أولاً : المراجع العربية :

- ١- ابراهيم بن حمد البدر: المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل ، دراسة ميدانية علي ضباط مديرية الدفاع المدني بمنطقة الرياض ،رسالة ماجستير في العلوم الادارية ،كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، السعودية ، ٢٠٠٦م
- ٢- أحمد جميل عايش: أساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م.
- ٣- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، ط ١، منشأة المعارف، الإسكندرية ، ٢٠٠٧م.
- ٤- امل عبدالرحمن البكري : درجة ادراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم واثر ذلك بالتزامهم بالمناخ التنظيمي ، جامعة اليرموك ، رسالة ماجستير غير منشورة ، ٢٠٠٥م.
- ٥- السيد إبراهيم السمادوني: تقدير المعلم للضغوط المهنية وعلاقته بوجه الضبط الداخلي والخارجي وبعض المتغيرات الديموجرافية، بحث منشور مجلة كلية التربية، المؤتمر الثاني، جامعة قناة السويس، ١٩٨٩م.
- ٦- خالد العمري: مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٧، العدد ١٢، ١٩٩٢م.
- ٧- رجب بن عمي بن عبيد الدويسي : ثقافة الابداع الاداري بالمؤسسات ،المجلة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم،مقال،العدد٧،تواصل -عمان ،٢٠٠٧
- ٨- عبد الصمد الأغمدي سرحان : الرضا الوظيفي لدى عينة مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية ، دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج (ع ١٠٩ ) مجلس النشر العلمي، جامعة الكوي، ٢٠٠٢م.

- ٩- علاء الدين حمدي احمد محمد: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدي الاخصائيين الرياضيين بجامعة المنصورة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٥م.
- ١٠- كمال حمدي ابو الخير : العملية التنظيمية والبناء التنظيمي، مكتبة عين شمس، القاهرة ، ٢٠٠٢.
- ١١- لبنى محمود سنوسي : المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الاداء الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠٠٧م
- ١٢- محمد الشيخ ، حسين سلامه: الرضا الوظيفي واثرة فى الإحترق النفسى ، بحث منشور بمجلة العلوم الإجتماعية العدد ١٢ ، ١٩٩٩م.
- ١٣- محمد حسن علاوى: سيكولوجية القيادة الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٨م.
- ١٤- محمد حسن محمد : السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية ، دار الحامد ، الاردن ، ٢٠٠٨م
- ١٥- محمد سعد زغلول ، يوسف محمد كامل : أثر استخدام الوسائط المتعددة على تعليم بعض مهارات الكرة الطائرة لتلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسى، المجلد السابع، العدد الأول، يناير، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، القاهرة ، ١٩٩٥م.
- ١٦- محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ، ٢٠٠٢م .
- ١٧- مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط ٣، عمان، دار الشروق ، ٢٠٠٤م.
- ١٨- مكارم أبو هرجه ، محمد سعد زغلول، رضوان محمد: موسوعة التدريب الميداني للتربية الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٠م.

١٩- منى سليمان حمد غنام الذبياني : المناخ التنظيمي في المدارس المتوسطة للبنات

بالمدينة المنورة وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمات ،رساله ماجستير ،كلية البنات جامعة

عين شمس ،القاهرة ،٢٠٠٥م

٢٠- موسى النبهان أحمد: تطوير اداة لقياس درجة الرضا عن الدراسة فى كلية العلوم

التربوية، جامعة مؤته، قطر، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد ٢٠، ٢٠٠١م.

٢١- نادر احمد ابو شيحة: المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية

"دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص الاردني" مجلة جامعة الملك عبد

العزیز : الاقتصاد والادارة ، الجزء ١٩، العدد ٢٠، الاردن، ٢٠٠٥م .

٢٢- نماء جواد العبيدي : " أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة

ميدانية في وزارة التعليم العالي والحث العلمي " ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية

والاقتصاد، المجلد - ٨، العدد ٢٤، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠١٢.

٢٣- هاني حسن عبدة محمد بكير: الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية وعلاقته

بالكادر الخاص للمعلمين بمحافظة الشرقية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية

الرياضية للبنين ، جامعة بنها ، ٢٠١١م.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

٢٤- **Abouserie, R:** The attitudes of teachers and head teachers towards job satisfaction in Tanzanian Primary schools "The Ohio State University, Dissertation Abstracts , ٢٠٠٥.

٢٥- **Gallie , D . white , M . ,cheng , Y. ,and Tomlinson , M .**  
: Restructuring the Employment Relationship , oxford university press , ١٩٩٨

٢٦- **Kamal Kishore Jain, Manjit Singh Sandhu, See Kwong Goh**  
: Organizational climate, trust and knowledge sharing: insights from Malaysia, Journal of Asia Business Studies, Vol. ٩ Issue: ١, pp.٥٤-٧٧، ٢٠١٥