



دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد

د / وحيد مصطفى كامل مختار

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية النوعية - جامعة بنها

دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد

د / وحيد مصطفى كامل مختار

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية النوعية - جامعة بنها

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة من ناحية ، وتبين الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسنوات الخبرة، من ناحية اخرى.

تكونت عينة الدراسة (٢٨٥) معلم ومعلمة من محافظتى القليوبية والمنوفية، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من اعداد الباحث، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

وقد أوضحت النتائج. وجود علاقة ارتباطيه دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة. ووجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطى درجات الذكور ودرجات الإناث من عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ، وذلك لصالح الذكور. وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطى الذكور والإناث من عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي، وذلك لصالح الذكور. وعدم وجود فروق دالة احصائيا لدى عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، معلمي التربية الخاصة.

مقدمة

يعد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من المتغيرات الحديثة التي نالت اهتمام الباحثين ولا سيما الباحثين في مجال التربية الخاصة وذلك محاولة للتعرف على مدى تأثير تلك المتغيرات على معلمي مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة بكافة أنواعها من معلمي مدارس متخصصة لذوي الإعاقة العقلية، ومعلمي مدارس متخصصة لذوي الإعاقة السمعية، ومعلمي مدارس متخصصة لذوي الإعاقة البصرية. فمن المعروف أن التعامل مع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة يختلف عن التعامل مع العاديين، ولا سيما أن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة يواجهون العديد من الصعوبات والمشكلات مقارنة بزملائهم الذين يتعاملون مع العاديين نتيجة لما تفرضه إعاقة الطفل سواء كانت عقلية أو سمعية أو بصرية من تحديات ومعوقات من شأنها أن تؤثر على كيفية التعامل معهم مما قد يؤثر على رضا هؤلاء المعلمين.

ويعد الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة مؤشراً واضحاً على تحقيق توافقهم المهني والتزامهم تجاه مدرستهم، كما أن الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ينعكس بالإيجاب على جودة المدرسة وجودة سير العملية التعليمية بداخلها، ليس ذلك فحسب بل ينعكس أيضاً على أولياء الأمور الذين يرغبون في تأهيل أبنائهم من ذوي الاحتياجات الخاصة.

هذا ويعد موضوع الالتزام التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم؛ فالأفراد ذوو الالتزام التنظيمي المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم، ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم (يونس أحمد الشوابكة وحسن الطعاني، ٢٠١٣، ١٨٣-١٨٤).

لذا فالالتزام التنظيمي من قبل معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تجاه مدارسهم لا يأتي من فراغ بل هو نتيجة لما يمر به هؤلاء المعلمين من عوامل داخل بيئة العمل تجعلهم يلتزمون بعملهم ورغبتهم في التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة ومساعدة هؤلاء الطلاب على استغلال ما لديهم من قدرات وتوظيفها بطريقة صحيحة ليس ذلك فحسب بل وإكسابهم العديد من المهارات في المجالات المختلفة التي تؤهلهم لممارسة الحياة اليومية بما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم.

مشكلة الدراسة:

يلعب الرضا الوظيفي دورا حيويا في تحسين جودة بيئة العمل وفي رفع الروح المعنوية لدى العاملين وخفض الضغوط بينهم.

فمعلمو ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يمتلكون مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يساهم في تحسين المرونة النفسية لديهم (محمد عبدالنور أبو النور وهناء مصطفى عواد، ٢٠١٦)، ورفع مستويات القيم التنظيمية (حسني عرفات حسني، ٢٠١٤) الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على تعاملهم مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

هذا ويعد الالتزام التنظيمي أحد المتغيرات التي تدفع بمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة إلى الالتزام تجاه مؤسساتهم، كما أن الرضا الوظيفي يعد من إحدى تلك العوامل التي من شأنها أن تجعل هؤلاء المعلمين ملتزمين تجاه مدارسهم كما أكدت نتائج دراسة كل من تينتامو برانونجساري (Tentama & Pranungsari, 2016)، ودراسة جيتهن وآخرون (Getahun et al, 2016).

ولقد اهتمت الدراسات البحثية في الآونة الأخيرة على مستوى الدراسات العربية والأجنبية بدراسة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المعلمين بصفة عامه ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من أجل لفت انتباه المهتمين بالعملية التعليمية في التربية الخاصة إلى ضرورة الاهتمام بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لما له من دور محوري في التزامهم تجاه مدارسهم. ومن هنا وجد الباحث رغبته في دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

ومن ثم تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤلات الرئيسية التالية :

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمى التربية الخاصة؟
- ٢- هل يوجد اختلاف بين معلمى التربية الخاصة ذكور واناث فى الرضا الوظيفي؟
- ٣- هل يوجد اختلاف بين معلمى التربية الخاصة ذكور واناث فى الالتزام التنظيمي؟
- ٤- هل يوجد اختلاف بين معلمى التربية الخاصة فى مقياس الرضا الوظيفي فى ضوء الخبرة؟
- ٥- هل يوجد اختلاف بين معلمى التربية الخاصة فى الالتزام التنظيمي فى ضوء الخبرة؟

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في الآتي:

- ١- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.
- ٢- التعرف على الفروق بين الذكور والإناث لدى معلمي التربية الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي.
- ٣- التعرف على الفروق بين الذكور والإناث لدى معلمي التربية الخاصة على مقياس الالتزام التنظيمي .
- ٤- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات ، أكثر من ١٠ سنوات).
- ٥- التعرف على الفروق في الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات ، أكثر من ١٠ سنوات).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي يتصدى لدراسته ، حيث يحاول الباحث خلال هذه الدراسة دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة ، ولا شك أن هذا الموضوع ينطوي على أهمية كبيرة سواء من الناحية النظرية أم التطبيقية. ومن ثم يمكن تناول أهمية الدراسة الحالي في الشقين التاليين:

(أ) الأهمية النظرية: وتتمثل في:

- تناول الدراسة لمتغيرين ذي أهمية واضحة لا يمكن إنكارهما على كفاءة وإنتاجية معلم ذوي الاحتياجات الخاصة ألا وهما الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- تناول الدراسة لعينة مهمة جداً وهي معلمو التربية الخاصة والتي من شأنها أن تواجه العديد من المعوقات والتحديات داخل مدارس التربية الخاصة.

(ب) الأهمية التطبيقية: وتتمثل في:

- في ضوء نتائج الدراسة يأمل الباحث أنه يمكن الاستفادة من هذه النتائج في تصميم البرامج الإرشادية والعلاجية للمعلمين بهدف تحسين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- يأمل الباحث أن تفيد نتائج هذه الدراسة شريحة الباحثين المهتمين بمتغيرات وعينة الدراسة واستكمال فكرة الدراسة بتطبيقها على قطاع كبير من العينة.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي *Job Satisfaction*

يعرف على أنه مجموعة من الاتجاهات التي تتكون لدى الموظف بشأن ظروف عمله (Baloyi et al,2014,87).

ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث .

الالتزام التنظيمي *Organizational commitment*

يعرف الالتزام التنظيمي على أنه قوة مشاركة الفرد في منظمة معينة يتميز بإيمان قوي في تقبل أهداف وقيم المؤسسة ، والاستعداد لبذل المزيد من الجهد داخل المنظمة ، والرغبة الأكيدة للحفاظ على عضويته التنظيمية (Nagar , 2012 , 47 ; Bohórquez , 2016 , 32).

ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الالتزام التنظيمي من إعداد الباحث .

معلمي التربية الخاصة *Special Education Teacher*

ويعرفهم الباحث بأنهم شريحة المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة (التربية الفكرية - الأمل - المكفوفين) الذين يقومون بالتدريس لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة القليوبية والمنوفية..

الاطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الرضا الوظيفي *Job Satisfaction* :

يعرف الرضا الوظيفي على أنه مرور الفرد بحالة موجبة من الانفعالات نتيجة لتقديره لمهنته (Cakmak et al,2015,29) ، كما يعرفه بالنوي وزملاؤه (Baloyi et al,2014,87) على أنه مجموعة من الاتجاهات التي تتكون لدى الموظف بشأن ظروف عمله. كما يعرفه تاو وزملائه (Tao et al,2012,214) على أنه الدرجة التي يستمتع بها الموظف بعمله.

يتضح مما سبق أن هناك اختلافاً بين الباحثين حول تحديد طبيعة مفهوم الرضا الوظيفي، فمنهم من يرى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه الفرد نحو عمله، والبعض الآخر يرى أن الرضا الوظيفي هو حالة موجبة من الانفعالات يمر بها الفرد نتيجة لتقديره لعمله، والبعض الآخر يرى أن الرضا الوظيفي هو درجة من درجات استمتاع الفرد بعمله.

هذا وتوجد العديد من العوامل التي من شأنها أن تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الفرد، كما تذكرها رشيدة عبدالرؤوف رمضان (٢٠١١، ٢٠٦-٢٠٧).

- **عوامل مرتبطة بالوظيفة** : مثل الحوافز المادية والشعور بالأمن الوظيفي والعلاقات مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين .
- **عوامل مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة** : مثل اكتساب معرفة جديدة في الوظيفة والنظرة الاجتماعية لطبيعة الوظيفة ومما تحققه من مركز لشاغلها، وشعور الفرد بالإنجاز في وظيفته ومدى استغلاله لقدراته .
- **عوامل تنظيمية** : وهي مرتبطة بسياسات المنظمة كساعات العمل، وظروف العمل، والأجر
- **عوامل شخصية** : وهي مرتبطة بشخصية الفرد نفسه، وقيمه وانتماؤه الاجتماعية خارج العمل، ودرجة استقراره في حياته، وأهمية العمل بالنسبة له، وعمره، ودرجة تعليمه، وجنسه
- **عوامل بيئية** : وهي مرتبطة بنشأة الفرد سواء كانت في الريف أم البادية أم الحضر، وكذلك بثقافة المجتمع الذي يعيش فيه .

ثانياً: الالتزام التنظيمي **Organizational commitment** :

يعد الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم الحديثة التي سُلط عليها الضوء من قبل الباحثين لما لها من دور رئيسي داخل المؤسسات التعليمية، فالالتزام التنظيمي يعرف على أنه قوة مشاركة الفرد في منظمة معينة يتميز بإيمان قوي في تقبل أهداف وقيم المؤسسة، والاستعداد لبذل المزيد من الجهد داخل المنظمة، والرغبة الأكيدة للحفاظ على عضويته التنظيمية (Nagar, 32, 2016, Bohórquez, 47, 2012). كما يعرف بأنه حالة نفسية تدل على نوع من الرغبة والحاجة والمطالبة بمواصلة العمل في المنظمة (Para, 2017, 7). كما يعرف بأنه قوة تحديد الفرد ومشاركته في منظمة معينة تتسم بقدر كبير من الإيمان والقبول بأهداف وقيم المنظمة (الالتزام بالقيمة) إلى جانب الاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المنظمة والبقاء عضواً فيها (الالتزام بالبقاء) (Getahun et al., 2016, 381).

هذا ويتكون الالتزام التنظيمي من ثلاث مكونات هي: **الالتزام العاطفي Affective** **commitment** والذي يشير إلى مدى تحديد واشتراك العمال في المؤسسة ، **الالتزام المستمر Continuanace commitment** ويتحقق عندما يفكر العامل فيما يمكن أن يعود عليه إذا ترك العمل في المنظمة والتحق بمنظمة أخرى ، **والالتزام المعياري Normative commitment** ويقصد به التزام الفرد بالبقاء في المنظمة وذلك نتيجة الاحساس بالالتزامات الأخلاقية أو الإحساس بالمسؤولية (*Khan et al. , 2014, 12 & Alkahtani , 2016, 24*).

بالإضافة إلى ذلك هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي للفرد، وتتمثل تلك العوامل فيما يلي :

- ١- **سمات الوظيفة:** يميل الالتزام التنظيمي إلى أن يكون مرتفعاً بين الموظفين الذين تكون أعمالهم عالية الإثراء . وبما أن سمات الوظيفة هذه موجودة بكثرة في العمل الحر ، فليس غريباً إذا وجد أن مستويات الالتزام التنظيمي أعلى بين الأشخاص الذين يعملون لحساب أنفسهم أكثر من أولئك الذين تستخدمهم المنظمات.
- ٢- **مكافآت الوظيفة:** يتأثر الالتزام التنظيمي كثيراً بنوع المكافأة التي يتلقاها الموظف من المؤسسة
- ٣- **توافر فرص عمل بديلة:** من المتوقع أن تكون هناك احتمالية أكبر لإيجاد وظيفة بديلة ، ويميل الموظفون إلى أن يكونوا أقل التزاماً بالمؤسسة والعكس صحيح.
- ٤- **الخصائص الشخصية للموظفين:** تبين أن الموظفين الذين لديهم فترة أطول في التنظيم لديهم التزام تنظيمي أكبر من أولئك الذين لديهم مدة أقصر مع المنظمة (*Para , 2017, 6*).

دراسات سابقة

نستعرض فيما يلي ما أمكن الحصول عليه من الدراسات والبحوث التي تتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية والتي تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور كما يلي :

المحور الأول : دراسات تناولت الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة .

دراسة كينثيسواران (*Ketheeswaran, 2018*)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي للمعلمين الملحقين بوحدة التعليم الخاص في المدارس العادية في سريلانكا.

Title : Job Satisfaction Of Teachers Attached To The Special Education Units In Regular School In Sri Lanka.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذين يعملون تحت نظام وحدة التربية الخاصة في المقاطعة الشمالية لسريلانكا . تكونت عينة الدراسة من (٢١٣) من المعلمين الذين يدرسون في وحدات التعليم الخاص التي أنشئت في المدارس العادية في المقاطعة الشمالية في سريلانكا، اشتملت أدوات الدراسة على استبيان تم إعداده من قبل الباحث. تمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي. أشارت نتائج الدراسة إلى تمتع المعلمين بمستوى عال من الرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير المؤهل الدراسي.

دراسة بيرز (Perez,2017)

عنوان الدراسة: دراسة تصورية: العلاقة بين ادراك المعلم لمستوى الذكاء العاطفي للمشرف والرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة .

Title : A Perception Study: Relationship of Teacher-Perceived Supervisor's Level of Emotional Intelligence and Special Education Teacher Job Satisfaction.

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي المدرك من قبل المشرفين المباشرين ومستوى المعلمين من الرضا الوظيفي تكونت عينة الدراسة من (١٠٢) من معلمي التربية الخاصة .اشتملت أدوات الدراسة على استبيان مينوستا للرضا الوظيفي *Minnesota Genos emotional satisfaction questionnaire* ، وقائمة جينوس للذكاء العاطفي *Genos emotional intelligence inventory* . أظهر معامل ارتباط بيرسون ارتباطا إيجابيا قويا بين معلمي التربية الخاصة المدركين للذكاء العاطفي للمشرفين المباشرين والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة.

دراسة علي محمود شعيب (٢٠١٤)

عنوان الدراسة: دراسة تنبؤية للعوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات ببرامج التربية الخاصة بمدينة نجران .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين (٥١) والمعلمات (٢٩) العاملين ببرامج التربية الخاصة بمدينة نجران، وفحص الفروق بين المعلمين والمعلمات في درجة الرضا الوظيفي، وإن كانت درجة الرضا الوظيفي لدى كل منهما تتباين

بعوامل، مثل: سنوات الخبرة، والمؤهل التعليمي، ونوعية الإعاقة التي يعملون فيها. وقامت الدراسة بتصميم أداة الرضا الوظيفي لهؤلاء المعلمين وحددت معاييرها من الثبات والصدق. وأوضحت النتائج أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين ببرامج التربية الخاصة ظهر حول القيمة المتوسطة وان ارتفع لدى المعلمين عنه لدى المعلمات، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لديهم بعامل سنوات الخبرة أو نوع البرنامج التربوي للإعاقة أو المؤهل الدراسي سواء كان في تخصص الإعاقة أم في غيره. وأوضحت نتائج تحليل الانحدار الخطي عدم قدرة العوامل المستقلة من سنوات الخبرة والمؤهل التعليمي ونوع البرنامج التربوي للإعاقة على التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى كل من المعلمين والمعلمات

دراسة وانجري وأوردهو (Wangari & Orodho,2014)

عنوان الدراسة: محددات الرضا الوظيفي والاحتفاظ لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الابتدائية في نيروبي، كينيا.

Title: Determinants of Job Satisfaction and Retention of Special Education Teachers in Primary Schools in Nairobi County, Kenya.

هدفت الدراسة إلى التعرف على حقيقة الرضا الوظيفي لدى المعلمين . وتم تطبيق تصميم بحثي استقصائي وصفي. وتكونت عينة الدراسة من (٥) مدرء و (٧٠) معلما للتربية الخاصة ، واشتملت أدوات الدراسة على استبيان تم إعداده من قبل الباحثان. كشفت الدراسة أن غالبية أفراد عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة في المدارس الابتدائية غير راضين عن شروط وأوضاع عملهم وأفادوا بأن من المرجح أن يغادروا في السنوات الخمس المقبلة ما لم تتحسن الحالة . كما كشفت نتائج الدراسة أن العوامل الرئيسية التي تسبب عدم الرضا بين المعلمين كانت ذات طبيعة جوهرية وخارجية شملت: الافتقار إلى التدريب المناسب والخبرة في مجال التعليم الخاص، وعبء العمل الثقيل بسبب النمو السريع في عدد الطلاب، ونقص الدعم الإداري والتقييم، وانخفاض الأجور.

دراسة أبوشرة (Abushaira,2012)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالأردن.

Title : Job Satisfaction among Special Education Teachers in Jordan.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالأردن في ضوء بعض المتغيرات. تكونت عينة الدراسة من (١٣٩) من معلمي التربية الخاصة

بالأردن. اشتملت أدوات الدراسة على استبيان الرضا الوظيفي. كشفت نتائج الدراسة عن توسط مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ، كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير الجنس كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير العمر لصالح الأصغر سنا.

دراسة ستردوم وآخرون (Strydom et al., 2012)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس ذوي الاحتياجات الخاصة.

Title : Job satisfaction among teachers at special needs schools.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين بمدارس التربية الخاصة. تكونت عينة الدراسة من (١٠١) من معلمي التربية الخاصة. اشتملت أدوات الدراسة على استبيان مينوستا للرضا الوظيفي *Minnesota satisfaction questionnaire*. أشارت نتائج الدراسة إلى متوسط مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة.

المحور الثاني: دراسات تناولت الالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.

دراسة صفائي وأشتاري (Safaei & Ashtari, 2016)

عنوان الدراسة: تقييم طرق صنع القرار من قبل مدراء المدارس والالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية للإناث، حي ٤ من مدينة كرج في العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥.

Title : Evaluation of decision making methods of principals and organizational commitment of teachers of girl high schools, district 4 of the city of Karaj in the 2014-15 Academic Year.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أساليب صنع القرار من قبل مديري المدارس مع الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس البنات الثانوية. تكونت عينة الدراسة من (٢٤٢) من معلمي المدارس الثانوية للبنات ، وتبنى الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي الارتباطي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن أساليب صنع القرار من قبل المديرين لها علاقة مباشرة وذات مغزى مع الالتزام التنظيمي للمعلمين مما يؤكد ذلك على وجود علاقة مباشرة وذات مغزى بين أساليب صنع القرار ومقومات الالتزام التنظيمي (القيمة والالتزام المستمر).

دراسة بدريّة ناصر المسروبيّة (٢٠١٦)

عنوان الدراسة: المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط .

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة مسقط. تكونت عينة الدراسة من (٤٤٠) من الجنسين من معلمي مرحلة التعليم الأساسي. لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت أداة لقياس المناخ المدرسي، وأداة لقياس الالتزام التنظيمي. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع المناخ المدرسي كان إيجابياً، وبدرجة كبيرة على جميع أبعاده الأربعة: القيادة الجماعية، والسلوك المهني للمعلم، والتحصيل الدراسي، والمجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لواقع المناخ المدرسي بشكل عام، وعلى بعدي " السلوك المهني للمعلم " و "المجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة " لصالح الإناث، كما توصلت النتائج إلى أن واقع الالتزام التنظيمي كان مرتفعاً، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعدي " الالتزام العاطفي " و "الالتزام المعياري " تعزى لمتغير الخبرة التدريسية، لصالح ذوي الخبرة من 41 سنة فأكثر. ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية طردية بين المناخ المدرسي والالتزام التنظيمي .

دراسة جواهر أحمد قناديلي ورباب عظام قاروت (٢٠١٥)

عنوان الدراسة: الإلتزام التنظيمي للمعلمات في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى معلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، كما هدفت الدراسة إلى دراسة أثر متغيرات (المؤهل العلمي، نوع التأهيل، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية) في درجات الإلتزام التعليمي لدى عينة الدراسة، بالإضافة إلى تحديد نوع الإلتزام التعليمي في صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة .

تكونت عينة الدراسة من (٤٤٦) من معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، أما أدوات الدراسة فتمثل في استبيان مكون من جزئين الجزء الأول خاص بالبيانات الديموغرافية، والثاني بقياس الإلتزام التنظيمي. أفادت نتائج الدراسة أن مستوى الإلتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً، كما أفادت نتائج الدراسة أنه لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعود لمتغيرات (المؤهل العلمي، نوع التأهيل، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية).

دراسة مورفي (Murphy, 2013)

عنوان الدراسة: التعرف على العلاقة بين كفاءة المعلم والالتزام التنظيمي لمعلمي التربية الخاصة.

Title : An Examination Into The Relationship Between Teacher Efficacy And Organizational Commitment Of Special Education Teachers.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين كفاءة المعلم والالتزام التنظيمي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة. تكونت عينة الدراسة من (١٦٨) من معلمي التربية الخاصة. اشتملت عينة الدراسة على مقياس كفاءة المعلم ومقياس الالتزام التنظيمي. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المعلم والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

المحور الثالث: دراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.

دراسة جبتهن وآخرون (Getahun et al,2016)

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي للمعلم وعلاقته بالالتزام التنظيمي في المدارس الابتدائية الاثيوبية: التركيز على المدارس الابتدائية ببونجا تاون.

Title : Teacher's job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian primary schools: focus on primary schools of Bonga town.

ذهبت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية باثيوبيا ، كما هدفت إلى التعرف على مدى الالتزام التنظيمي وكيف يمكن أن يدعم أو يعرقل الرضا الوظيفي لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٣) معلمي المرحلة الابتدائية تم اختيارهم من ست مدارس ابتدائية بطريقة عشوائية. أظهرت نتيجة الدراسة أن هناك أدلة على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي للمعلمين والالتزام التنظيمي في المدارس التي شملتها العينة. كما كشفت نتائج الدراسة هناك اختلافا بين أفراد عينة الدراسة

فى الرضا الوظيفي يعود لمتغير الجنس . تؤكد نتائج تلك الدراسة أن المدارس يمكن أن تعزز الرضا الوظيفي لدى المعلمين مما ينعكس على الالتزام التنظيمي وذلك من خلال خلق بيئة عمل أكثر مرضية.

دراسة تينغاما برانونجساري (Tentama & Pranungsari , 2016)

عنوان الدراسة: دور كل من الدافعية للعمل والرضا الوظيفي لدى المعلم في الالتزام التنظيمي في المدارس غير العادية.

Title : The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير كل من الدافعية للعمل والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس غير العادية . تكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلم ومعلمة . استخدم الباحثان مقياس لكل من الرضا الوظيفي ، والدافعية للعمل ، والالتزام التنظيمي. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدافعية للعمل والرضا الوظيفي وبين الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة ، مما يدل ذلك على وجود تأثير لكل من الدافعية للعمل والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للمعلمين ، كما تؤكد النتائج على أن المعلمين الذين لديهم مستوى مرتفع من الالتزام تنظيمي لديهم مستوى مرتفع من الدافعية للعمل وكذلك مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة :

يتضح من العرض السابق أن دراسات المحور الأول أكدت على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين عن المعلمات ، عدم الرضا الوظيفي يرجع إلى الافتقار إلى التدريب المناسب والخبرة وعبء العمل ونقص الدعم الإداري واتخفاض الاجور ، بينما أكدت دراسات المحور الثاني على كفاءة المعلم والمناخ المدرسي والالتزام العاطفي والمعياري بالالتزام التنظيمي، وعدم وجود فروق جوهرية في الالتزام التنظيمي لمتغير المؤهل الدراسي والخبرة ودورات التدريب، أما دراسات المحور الثالث فقد أكدت على وجود ارتباط بين الدافعية للعمل والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

فروض الدراسة :

- ١- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمى التربية الخاصة.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمى التربية الخاصة ذكور واناث فى مقياس الرضا الوظيفي.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمى التربية الخاصة ذكور واناث فى مقياس الالتزام التنظيمي.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمى التربية الخاصة فى مقياس الرضا الوظيفى فى ضوء سنوات الخبرة.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمى التربية الخاصة فى مقياس الالتزام التنظيمى فى ضوء سنوات الخبرة.

المنهج والإجراءات:**منهج الدراسة:**

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي حيث يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هى ويصفها ويشخصها ويكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر اخرى، كما يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

عينة الدراسة:**تكوين عينة الدراسة من:**

عينة الدراسة الاستطلاعية: تم تطبيق ادوات البحث الحالي على عينة استطلاعية قوامها (٢٣١) من معلمي ذوى التربية الخاصة بمحافظتي القليوبية والمنوفية بواقع (١٥٠) معلم ومعلمة من محافظة المنوفية، و (٨١) معلم ومعلمة بمحافظة القليوبية خلال العام الدراسي ٢٠١٧م/٢٠١٨م.

عينة البحث الاساسية: تم تطبيق ادوات البحث بعد التحقق من الخصائص السيكمترية لها على عينة قوامها (٢٨٥) معلما ومعلمة من ثلاث مدارس لذوى الاحتياجات الخاصة (مدرسة ذوى الاعاقة البصرية، ومدرسة ذوى الاعاقة السمعية، ومدرسة ذوى الاعاقة العقلية)

حيث تم انتقاء عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول (١) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية والاساسية .

جدول (١)

عينة البحث الاساسية		عينة البحث الاستطلاعية				المدرسة		
المنوفية		بنها		المنوفية			بنها	
معلمة	معلم	معلمة	معلم	معلمة	معلم		معلمة	معلم
٤٣	٣٦	١٩	١٥	٣٩	٣٠	١٨	١٤	مدرسي الاعاقة العقلية
٣٩	٢١	٢١	١٤	٢٨	٢٠	٢١	١٤	مدرسي الاعاقة السمعية
٣٠	١٤	٢٢	١١	٢٣	١٠	٦	٨	مدرسي الاعاقة البصرية
١١٢	٧١	٦٢	٣٩	٩٠	٦٠	٤٥	٣٦	المجموع
١٨٣		١٠٢		١٥٠		٨١		إجمالي
٢٨٥		٢٣١						إجمالي العينة

أدوات الدراسة:

وتتمثل أدوات الدراسة في التالي:

١- مقياس الرضا الوظيفي:

لإعداد هذا المقياس تم الاطلاع على الدراسات التي تناولت بالبحث الرضا الوظيفي لدى عينة المعلمين بصفه عامة ومعلمي التربية الخاصة على وجه التحديد، وايضا على المقاييس التي أعدت لقياس هذا المتغير ، ومن تلك المقاييس:

- مقياس الرضا الوظيفي من اعداد مكدونالد (Macdonald,1997)
- مقياس الرضا الوظيفي من اعداد احمد يحيى " ٢٠١٣ "
- مقياس الرضا الوظيفي من اعداد اليزابيث (Elisabeth,2016)
- مقياس الرضا الوظيفي من اعداد ناثان (Nathan,2018)
- بعد اطلاع الباحث على هذه المقاييس حدد الباحث التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي في ضوء التعريفات السابقة بالإطار النظري.
- حدد الباحث مفهوم الرضا الوظيفي تحديد إجرائي يسمح للباحث بصياغة بعض العبارات في ضوء هذا التعريف ؛ وفي ضوء ذلك قام الباحث بصياغة عدد من العبارات تغطي كافة

مكونات مفهوم الرضا الوظيفي ، ثم وضع الباحث أمام كل مفردة من المفردات أربعة استجابات ، وهم : (موافق بشدة = ٤ درجات ، موافق = ٣ درجات ، غير موافق = ٢ درجة ، غير موافق بشدة = ١ درجة) .

- قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على (١٠) من السادة المحكمين .
- أبقى الباحث على مجموعة العبارات التي وصلت نسبة الاتفاق عليها من ٨٠% فأكثر من اتفاق السادة المحكمين للمقياس في صورته الأولية، وذلك كما بالجدول التالي:

جدول (٢)

نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات مقياس الرضا الوظيفي

رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق
١	٨٠%	١٣	٩٠%	٢٥	١٠%
٢	٩٠%	١٤	٩٠%	٢٦	٩٥%
٣	٨٠%	١٥	٩٥%	٢٧	١٠٠%
٤	١٠%	١٦	١٠٠%	٢٨	٥%
٥	٨٠%	١٧	١٥%	٢٩	١٥%
٦	٩٠%	١٨	٣٠%	٣٠	٩٠%
٧	٩٥%	١٩	٨٠%	٣١	٩٠%
٨	١٠٠%	٢٠	٩٠%	٣٢	٩٠%
٩	٩٠%	٢١	٩٠%	٣٣	٩٥%
١٠	١٠%	٢٢	٩٠%	٣٤	١٠٠%
١١	٨٠%	٢٣	٨٠%	٣٥	٢٥%
١٢	٩٠%	٢٤	١٠٠%	٣٦	٩٠%

- قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس بعد حذف المفردات إلي وصلت نسبة الاتفاق عليها أقل من ٨٠% من نسبة اتفاق السادة المحكمين. حيث تم حذف عدد (٧) عبارات لم تصل نسب الاتفاق عليهم إلى ٨٠% .
- تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وعددهم (٢٩) وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت نتائج الاتساق الداخلي كما يلي:

جدول (٣)

الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي

معامل ارتباط المفردة	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة	رقم المفردة
بالدرجة الكلية		بالدرجة الكلية		بالدرجة الكلية	
**٠,٤٢٣	٢١	**٠,٥٢٥	١١	**٠,٣٢٢	١
**٠,٥١٥	٢٢	**٠,٥٩٠	١٢	**٠,٥٧٢	٢
٠,٠٥٠	٢٣	**٠,٦٦٧	١٣	**٠,٦١٤	٣
**٠,٢٩٢	٢٤	**٠,٥١٣	١٤	**٠,٣٢٢	٤
٠,١٠٨	٢٥	**٠,٥٣٢	١٥	**٠,٥٦٤	٥
**٠,٢٨٦	٢٦	**٠,٦٤٥	١٦	٠,٠٩٠	٦
**٠,٥٧١	٢٧	**٠,٥٧٨	١٧	**٠,٣٩٦	٧
**٠,٥٨٩	٢٨	٠,٤٥٩	١٨	**٠,٥٣٩	٨
٠,١٢٢	٢٩	**٠,٥٢٤	١٩	**٠,١٩٥	٩
		**٠,٤٨٨	٢٠	٠,١٣٢	١٠

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن كافة مفردات المقياس معاملات الارتباط لها دال عند ٠,٠١، فيما عد العبارات (٦، ١٠، ١٨، ٢٣، ٢٩) غير دالة وبالتالي تم حذف هذه العبارات ليصبح المقياس مكون في شكله النهائي من (٢٤)

الصدق التمييزي :

قام الباحث بحساب القدرة التمييزية لمقياس الرضا الوظيفي، وذلك عن طريق تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٢٣١) معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة القليوبية والمنوفية، حيث تم حساب الإرباعي الأعلى وكانت قيمته (٦٠) حيث مثل مرتفعي الرضا الوظيفي والأرباعي الأدنى وكانت قيمته (٣٢) مثل محك منخفضي الرضا الوظيفي. ثم تم استخدام اختبارات لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإرباعي الأعلى والإرباعي الأدنى والمقارنة بين نتائج المجموعتين، ويوضح الجدول الآتي نتائج هذه المقارنة:

جدول (٤)

الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي

البيانات المجموعة	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفعي الالتزام التنظيمي	٧٦	٦٣,٧	٢,٣٧	٣١,٩١	١٥٦	٠,٠١
منخفضي الالتزام التنظيمي	٨١	٣١,٦	١,٩١			

وتظهر النتائج الموضحة بالجدول (٤) أن للمقياس قوة تمييزية بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي مرتفع.

ثبات المقياس:

أ) الثبات بطريق معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات بمعادلة كرونباخ والتي نطلق عليها أسم معامل ألفا Alpha ، وكان معامل ثبات المقياس ٠,٦١٣ وهو دال عند ٠,٠١، وهذا المعامل معامل ثبات عالي ، هذا وقد تم مراجعته مصفوفة معاملات الثبات في حالة حذف المفردات المؤثرة على درجات الثبات فتبين أن مدى معامل الثبات لكافة المفردات لا يبعد كثيراً عن معامل ثبات المقياس ككل.

ب) الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية لنصفي المقياس وإيجاد معامل الارتباط بين الجزئين، حيث تبين أن معامل الثبات وفق هذه الطريقة ٠,٦٠٢ ، وبعد تصحيح هذه القيمة باستخدام معادلة سبيرمان برون Spearman-Brown Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠,٦١٠ وهي قيمة عالية ، وفي حالة التصحيح باستخدام معادلة جتمان Guttman Split-Half Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠,٥٩٩ وهي قيمة ثبات عالي .

٣- مقياس الالتزام التنظيمي:

لإعداد هذا المقياس تم الاطلاع على الدراسات التي تناولت بالبحث الالتزام التنظيمي لدى عينة المعلمين بصفه عامة ومعلمي التربية الخاصة على وجه التحديد، وايضا على المقاييس الى أعدت لقياس هذا المتغير ، ومن تلك المقاييس:

- مقياس مورفي للالتزام التنظيمي الموجود بدراسة (Murphy, 2013)
- مقياس جواهر احمد للالتزام التنظيمي الموجود بدراسة (جواهر احمد ، ٢٠١٥)
- مقياس بدرية ناصر للالتزام التنظيمي الموجود بدراسة (بدرية ناصر، ٢٠١٦)
- مقياس صفائي للالتزام التنظيمي الموجود بدراسة (Safaei, 2016)
- بعد اطلاع الباحث على هذه المقاييس حدد الباحث التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي في ضوء التعريفات السابقة بالإطار .
- حدد الباحث مفهوم الالتزام التنظيمي تحديد إجرائي يسمح للباحث بصياغة بعض العبارات في ضوء هذا التعريف ؛ وفي ضوء ذلك قام الباحث بصياغة عدد من العبارات تغطي كافة مكونات مفهوم الألتزام التنظيمي ، ثم وضع الباحث أمام كل مفردة من المفردات أربعة استجابات ، وهم : (موافق بشدة = ٤ درجات ، موافق = ٣ درجات ، غير موافق = ٢ درجة ، غير موافق بشدة = ١ درجة) .
- قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على (١٠) من السادة المحكمين .
- أبقى الباحث على مجموعة العبارات التي وصلت نسبة الاتفاق عليها من ٨٠% فأكثر من اتفاق السادة المحكمين للمقياس في صورته الأولية، وذلك كما بالجدول التالي:

جدول (٥)

نسبة اتفاق السادة المحكمين على مفردات مقياس الالتزام التنظيمي

رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق	رقم المفردة	نسبة الاتفاق
١	%٩٠	١٣	%٩٠	٢٥	%١٠٠
٢	%٦٠	١٤	%٩٠	٢٦	%٩٥
٣	%٨٥	١٥	%٩٥	٢٧	%١٠٠
٤	%٩٠	١٦	%١٠٠	٢٨	%٩٥
٥	%٨٠	١٧	%١٥	٢٩	%١٥
٦	%٢٠	١٨	%٣٠	٣٠	%٩٠
٧	%٩٥	١٩	%٨٠	٣١	%٣٠
٨	%١٠٠	٢٠	%٩٠	٣٢	%٩٠
٩	%٩٠	٢١	%٥	٣٣	%٩٥
١٠	%٩٥	٢٢	%٩٠	٣٤	%١٠٠
١١	%٨٠	٢٣	%٨٠	٣٥	%٢٥
١٢	%٩٠	٢٤	%١٠٠	٣٦	%٩٠

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس بعد حذف المفردات إلي وصلت نسبة الاتفاق عليها أقل من ٨٠% من نسبة اتفاق السادة المحكمين. حيث تم حذف عدد (٦) عبارات لم تصل نسب الاتفاق عليهم إلى ٨٠%.
تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس وعددهم (٣٠) وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت نتائج الاتساق الداخلي كما يلي :

جدول (٦)

الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام التنظيمي

رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية	رقم المفردة	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية
١	**٠,٣٢٢	١١	**٠,٥٢٥	٢١	**٠,٤٢٣
٢	**٠,٥٧٢	١٢	**٠,٥٩٠	٢٢	**٠,٥١٥
٣	**٠,٦١٤	١٣	٠,٠٦٧	٢٣	٠,٠٥٠
٤	**٠,٣٢٢	١٤	**٠,٥١٣	٢٤	**٠,٢٩٢
٥	**٠,٥٦٤	١٥	**٠,٥٣٢	٢٥	**٠,٤٧١
٦	٠,٠٩٠	١٦	**٠,٦٤٥	٢٦	**٠,٢٨٦
٧	**٠,٣٩٦	١٧	**٠,٥٧٨	٢٧	٠,١٧٨
٨	**٠,٥٣٩	١٨	٠,٤٥٩	٢٨	**٠,٥٨٩
٩	**٠,٥٩٥	١٩	**٠,٥٢٤	٢٩	**٠,٣٢٢
١٠	٠,١٣٢	٢٠	**٠,٤٨٨	٣٠	**٠,٥١٧

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول (٦) أن كافة مفردات المقياس معاملات الارتباط لها دال عند ٠,٠١، فيما عد العبارات (٦، ١٠، ١٣، ١٨، ٢٣، ٢٧) غير دالة وبالتالي تم حذف هذه العبارات ليصبح المقياس مكون في شكله النهائي من (٢٤)

الصدق التمييزي :

قام الباحث بحساب القدرة التمييزية لمقياس الالتزام التنظيمي، وذلك عن طريق تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٢٣١) من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة القليوبية والمنوفية، حيث تم حساب الإرباعي الأعلى وكانت قيمته (٥٩) حيث مثل مرتفعي

الالتزام التنظيمي والأربعاء الأدنى وكانت قيمته (٣٧) مثل محك منخفضي الالتزام التنظيمي . ثم تم استخدام اختبار ت لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات الإربعاء الأعلى والإربعاء الأدنى والمقارنة بين نتائج المجموعتين، ويوضح الجدول الآتي نتائج هذه المقارنة:

جدول (٧)

الصدق التمييزي لمقياس الالتزام التنظيمي

البيانات المجموعة	العدد (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مرتفعي الالتزام التنظيمي	٧٦	٦١,٣	١,٣٧	٤١,٨١	١٥٦	٠,٠١
منخفضي الالتزام التنظيمي	٨١	٣٩,٢	١,٥٠			

وتظهر النتائج الموضحة بالجدول (٧) أن للمقياس قوة تمييزية بين مرتفعي الالتزام التنظيمي ومنخفضي الالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي مرتفع.

ثبات المقياس:

أ) الثبات بطريق معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب الثبات بمعادلة كرونباخ والتي نطلق عليها أسم معامل ألفا Alpha ، وكان معامل ثبات المقياس ٠,٦٨٦ وهو دال عند ٠,٠١، وهذا المعامل معامل ثبات عالي ، هذا وقد تم مراجعته مصفوفة معاملات الثبات في حالة حذف المفردات المؤثرة على درجات الثبات فتبين أن مدى معامل الثبات لكافة المفردات لا يبعد كثيراً عن معامل ثبات المقياس ككل.

ب) الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية لنصفي المقياس وإيجاد معامل الارتباط بين الجزئين، حيث تبين أن معامل الثبات وفق هذه الطريقة ٠,٦٩٤ ، وبعد تصحيح هذه القيمة باستخدام معادلة سبيرمان بروان Spearman-Brown Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠,٧٠٨ وهي قيمة عالية ، وفي حالة التصحيح باستخدام معادلة جتمان Guttman Split-Half Coefficient كانت قيمة معامل الثبات ٠,٧٠٥ وهي قيمة ثبات عالي.

نتائج الفرض الأول:

ونصه " يوجد علاقة ارتباطيه دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة "

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط لبرسون لتحديد العلاقة بين متوسط درجات عينة الدراسة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي ومتوسط درجاتهم على مقياس الالتزام التنظيمي ، وجاءت قيمة معامل الارتباط كما يلي :

جدول (٨)**نتائج معامل الارتباط**

المتغير	العينة (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة (Sig)
الرضا الوظيفي	٢٨٥	٦٩,٣	١١,٠١	٠,٦٢٤	٠,٠١
الالتزام التنظيمي		٦٥,٩	١٢,٦٩		

يتضح من الجدول (٨) وجود علاقة ارتباطيه دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي؛ ومن ثم فقد تحقق الفرض الأول والذي يحاول توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

نتائج الفرض الثاني:

ونصه " يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمي التربية الخاصة ذكور وإناث فى مقياس الرضا الوظيفي "

للتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الفروق بين عينة الدراسة من الذكور وعينة الدراسة من الإناث على مقياس الرضا الوظيفي ، وجاءت نتائج تطبيق الاختبار كما يلي :

جدول (٩)**نتائج الفروق بين عينة الدراسة من الذكور وعينة الدراسة من الإناث على مقياس الرضا الوظيفي**

المتغير	النوع	العينة (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الحرية (df)	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة (Sig)
الرضا الوظيفي	الذكور	١٠٢	٦٣	١١,٣٦	٢٨٣	٩,٢٦	٠,٠١
	الإناث	١٨٣	٥٩	١٠,٩٧			

تظهر النتائج الموضحة بالجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور من عينة الدراسة ودرجات الإناث من عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي لصالح عينة الدراسة من الذكور، وهنا قد تحقق الفرض الثاني من فروض هذه الدراسة.

نتائج الفرض الثالث:

ونصه "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي التربية الخاصة ذكور وإناث في مقياس الالتزام التنظيمي "

للتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الفروق بين عينة الدراسة من الذكور وعينة الدراسة من الإناث على مقياس الالتزام التنظيمي، وجاءت نتائج تطبيق الاختبار كما يلي:

جدول (١٠)

نتائج الفروق بين عينة الدراسة من الذكور وعينة الدراسة من الإناث على مقياس الالتزام التنظيمي

المتغير	النوع	العينة (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الحرية (df)	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة (Sig)
الالتزام التنظيمي	الذكور	١٠٢	٦,٨	١١,٢٢	٢٨٢	٨,٢٣	٠,٠١
	الإناث	١٨٣	٥٧,٩	٨,٦٩			

تظهر النتائج الموضحة بالجدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور من عينة الدراسة ودرجات الإناث من عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي لصالح عينة الدراسة من الذكور، وهنا قد تحقق الفرض الثالث من فروض هذه الدراسة.

نتائج الفرض الرابع:

ونصه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي التربية الخاصة في مقياس الرضا الوظيفي في ضوء سنوات الخبرة "

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الفروق بين عينة البحث ذوى الخبرة الاقل من ١٠ سنوات وعينة البحث ذوى الخبرة الاكثر من ١٠ سنوات على مقياس الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار:

جدول (١١)

نتائج الفروق بين عينة الدراسة ذوى الخبرة الاقل من ١٠ سنوات وعينة الدراسة ذوى الخبرة الاكثر من ١٠ سنوات على مقياس الرضا الوظيفي

المتغير	عدد سنوات الخبرة	العينة (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الحرية (df)	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة (Sig)
الرضا الوظيفي	١-٥ سنوات	١٥٠	٦٣,٦٨	١٢,٣٣	٢٨٣	٠,٧٧٢	٠,٠٥
	٥-١٠ سنوات	١٣٥	٦١,٥٩	١١,٢٦			

تظهر النتائج الموضحة بالجدول (١١) انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة الاقل خبرة من عينة الدراسة ودرجات مجموعة الاكثر خبرة من عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ، وهنا قد تحقق الفرض الرابع من فروض هذه الدراسة.

نتائج الفرض الخامس :

ونصه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمى التربية الخاصة فى مقياس الالتزام التنظيمي فى ضوء سنوات الخبرة " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الفروق بين عينة البحث ذوى الخبرة الاقل من ١٠ سنوات وعينة البحث ذوى الخبرة الاكثر من ١٠ سنوات على مقياس الالتزام التنظيمي ، والجدول التالي يوضح نتائج الاختبار :

جدول (١٢)

نتائج الفروق بين عينة الدراسة ذوى الخبرة الاقل من ١٠ سنوات وعينة الدراسة ذوى الخبرة الاكثر من ١٠ سنوات على مقياس الالتزام التنظيمي

المتغير	عدد سنوات الخبرة	العينة (N)	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	درجة الحرية (df)	قيمة اختبار (ت)	مستوى الدلالة (Sig)
الالتزام التنظيمي	١-٥ سنوات	١٥٠	٦٣,٤٤	٧,٩٣	٢٨٣	١,٨٦	٠,٠٥
	٥-١٠ سنوات	١٣٥	٦٦,٣	١٣,٧٩			

تظهر النتائج الموضحة بالجدول (١٢) انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة الاقل خبرة من عينة الدراسة ودرجات مجموعة الاكثر خبرة من عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي ، وهنا قد تحقق الفرض الخامس من فروض هذه الدراسة.

تفسير نتائج الدراسة:

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة ويتفق نتيجة ذلك مع نتيجة دراسة كل من تينتام براونونجساري (Tentama & Pranungsari, 2016)، و دراسة جيتهن وآخرون (Getahun et al, 2016)، مما يدل ذلك على أنه كلما زاد معدل الرضا الوظيفي لدى الفرد كلما زاد معدل الالتزام التنظيمي والعكس صحيح ، ويدل ذلك على أن الرضا الوظيفي يعد العامل الرئيسي الذي من شأنه أن يؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

كما تدل تلك النتائج على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من أهم العوامل التي ينبغي أن يلتفت لها واضعوا سياسات العمل في مجال التربية الخاصة، حيث يعد رضا الفرد عن عمله من إحدى العوامل التي من شأنها أن تساهم في تقدم وتطور المؤسسات باختلاف نوعها سواء مؤسسات تعليمية أو صناعية وغيرها من مؤسسات الدولة. كما تؤكد نتائج الدراسة الحالية على أن حصيلة رضا المعلم عن عمله مع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة ينعكس على الدور الذي يلعبه المعلم في مدارس التربية الخاصة.

بمعنى أننا نجد أن معلم التربية الخاصة الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي نجده دائما ملتزم بمواعيد حضوره وغيابه وبمواعيد حصصه داخل المدرسة ، بالإضافة إلى استخدامه للوسائل التعليمية بشكل إبداعي في توصيل المعلومات للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك استمراره في البحث عن الوسائل الحديثة التي تساهم في التعامل معهم بشكل جيد، ويكون على دراية بما يحتاجونه مع ما يتفق مع قدراتهم .

كما تدل هذه النتيجة أيضاً على أن تمتع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي من شأنه أن يساهم في تقليل نسبة الغياب لدى هؤلاء المعلمين، كما يقلل من رغبتهم في ترك العمل والانتقال إلى مدارس التعليم العام ، فمن المعروف أن التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة يختلف عن التعامل مع الطلاب العاديين نظراً لطبيعة إعاقاتهم التي تفرض العديد من التحديات والعراقيل أمام هؤلاء الذين يتعامل معهم.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث تعزي لصالح الذكور مما يدل ذلك على قدرة

معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة على التعامل في بيئات العمل الصعبة مثل مدارس التربية الخاصة وتحت الضغوط مقارنة بالإناث.

وتدل تلك النتيجة على قدرة تحمل معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الضغوط والتحديات في التعامل مع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة ، وقدرتهم على مواصلة تعليم هؤلاء الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة رغم ما يواجههم من عقبات وعراقيل يمكنها أن تقف سداً حاجزاً أمامهم ولكن برضاهم عن طبيعة عملهم وبالتزامهم التنظيمي تجاه مدرستهم فإن بمقدرتهم مواجهة تلك العقبات والعراقيل والتغلب عليها مقارنة بالإناث.

كما أشارت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين مجموعتي الأقل خبرة والأكثر خبرة مما يدل ذلك على ما يشعر به معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة بمقدار متساو من الرضا الوظيفي بسبب الإدراك المتزايد لأهمية عمله والتزامهم تجاه مدرستهم مع مرور الايام وازدياد الخبرة بالاضافة إلى أنهم يواجهون ظروفاً متشابهة في بيئة العمل.

التوصيات:

توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ضرورة الاهتمام بجودة العمل داخل مدارس التربية الخاصة.
- تفعيل ورش العمل والندوات والمؤتمرات عن كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
- عقد دورات تدريبية تهدف إلى تحسين أداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وتدريبهم على استراتيجيات التدريس الحديثة.

البحوث المقترحة:

- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وأثره على التزامهم التنظيمي.
- فاعلية برنامج تدريبي في تحسين جودة حياة العمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- فاعلية برنامج تدريبي في إكساب المرونة النفسية لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- دراسة العلاقة بين أنماط القيادة المدرسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

أحمد يحيى رشيد (٢٠١٣). الاغتراب وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في المرحلة الثانوية . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الاساسية، جامعة ديالى.

بدرية ناصر المسروية (٢٠١٦) . المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب ،جامعة نزوى.

جواهر أحمد قناديلي ورباب عصام قاروت (٢٠١٥). الإلتزام التنظيمي للمعلمات في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر ، ٣٩(٤) ، ٣٠٣-٣٧٤.

حسني عرفات حسني (٢٠١٤). القيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الطلبة المكفوفين في الأردن. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ١٥٩ (٣)، ١٥٩-١٩٠.

رشيدة عبدالرؤوف رمضان (٢٠١١) . الاحتراق الوظيفي و علاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة التربوية - الكويت ، ٢٦ (١٠١) ، ١٨٩-٢٤٦.

علي محمود شعيب (٢٠١٤). دراسة تنبؤية للعوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات ببرامج التربية الخاصة بمدينة نجران. مجلة التربية الخاصة - مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية جامعة الزقازيق - مصر ، ٤ ، ١-٢٥.

محمد عبدالنور أبو النور وهناء مصطفى عواد (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة كلية التربية - جامعة طنطا - مصر ، ٦٣ (٣) ، ١-٤٤.

يونس أحمد الشوابكة وحسن الطعاني (٢٠١٣) . الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية. دراسات - العلوم التربوية - الاردن ، ٤٠ (١) ، ١٨١-٢٠٠.

ثانياً : المراجع الأجنبية

- Abushaira,M. (2012).Job Satisfaction among Special Education Teachers in Jordan. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 1 (3), 48-56.
- Alkahtani, A. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*, 2 (1), 23-34.
- Baloyi, S. , van Waveren, C. , & Chan, K.. (2014). The role of supervisor support in predicting employee job satisfaction from their perception of the performance management system: A test of competing models in engineering environments. *South African Journal of Industrial Engineering*, 25(1), 85–95.
- Bohórquez,N. (2016). perception of leadership styles, organizational commitment and burnout in faculty of Colombian universities. PhD, North central University.
- Cakmak,E.; Oztekin,O & Karadag,E. (2015). The Effect of Leadership on Job Satisfaction. In Karadag,E (2015). *Leadership and Organizational Outcomes*. Springer International Publishing Switzerland.
- Elisabeth, C. Juliana,G.(2016) The Heritability of Job Satisfaction Reconsiderad: Only Unique Environmental Influences Beyond Personality, *Journal of Business and Psychology*,31 (2), 217-231.
- Getahun,T., Tefera,B. & Burichew,A. (2016). Teacher’s job satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian primary schools: focus on primary schools of Bonga town. *European Scientific Journal*,12 (13), 1857 – 7881.
- Ketheeswarani,K. (2018). Job Satisfaction Of Teachers Attached To The Special Education Units In Regular School In Sri Lanka. *European Journal of Special Education Research*, 3 (1), 94-110.
- Khan,A., Masrek,M. & Nadzar,F. (2014). The relationship between emotional intelligence and organizational commitment of Pakistani university librarians. *Pakistan journal of information management & libraries*, 15,11-21.

- Murphy,D. (2013). An Examination Into The Relationship Between Teacher Efficacy And Organizational Commitment Of Special Education Teachers. PhD, Northeastern University.
- Macdonald, S. MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and its Correlates. *Empl Assist Q*, 13 (2) ,1 -6
- Nagar,K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Research*, 37 (2), 43-60.
- Nathan, A. & Stephen, H.(2018) . The Facet Satisfaction Scale: an Effective Affective Measure of Job Satisfaction Facets, *Journal of Business and Psychology*,33 (3),383- 403
- Para,B. (2017). A Study of Organizational Commitment among Secondary School Teachers of District Srinagar. *The International Journal of Indian Psychology*, 5-13.
- Perez,L. (2017). A Perception Study: Relationship of Teacher-Perceived Supervisor's Level of Emotional Intelligence and Special Education Teacher Job Satisfaction. PhD, Grand Canyon University.
- Safaei ,T. & Ashtari ,M.(2016).Evaluation of decision making methods of principals and organizational commitment of teachers of girl high schools, district 4 of the city of Karaj in the 2014-15 Academic Year. *International journal of humanities and cultural studies*,1550-1560.
- Strydom,L., Nortjé,N., Beukes,R., Esterhuyse,K. & Westhuizen,J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32,255-266.
- Tao,H.; Zhang,A.; Jingchao,H. & Zhang,Y. (2012). Regional differences in job satisfaction for mainland Chinese nurses. *Nurs Out look*,60,213-220.
- Tentama,F. & Pranungsari,D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(1), 39-45.
- Wangari,N & Orodho,J . (2014). Determinants of Job Satisfaction and Retention of Special Education Teachers in Primary Schools in Nairobi County, Kenya. *Journal Of Humanities And Social Science*, 19 (6), 126-133.

The study of the relationship between job satisfaction and organizational commitment to special education teachers

Abstract

This current study aimed studying the relationship between job satisfaction and organizational commitment among a sample of special education teachers in the light of gender and years of experience.

The sample of the present study consisted of (285) from Special Education Teachers at Qalybia and Monofiya governorates , Two measures were applied: the job satisfaction and organizational commitment scale (prepared by the researcher), The researcher adopted the descriptive approach.

Findings refer to: There is positive relationship between job satisfaction and organizational commitment in the sample of special education teachers, there are differences with statistical significant between the male and famles at the level of job satisfaction, that is in favour of the male , there are differences with statistical signi between the male and famles at the level of organizational commitment, that is in favour of the male, there are no differences with statistical signi among the male and famles in years of experience.

Key Words: job satisfaction , organizational commitment, special education teachers