



Organizational Loyalty and its Relation to Professional Satisfaction among Teachers in Jerash Governorate

Adnan Mufleh Mohammad

Ministry of Education, Jordan.

Received: 12/7/2019

Revised: 22/8/2019

Accepted: 18/9/2019

Published: 1/6/2020

Citation: Mohammad , A. M. . (2020). Organizational Loyalty and its Relation to Professional Satisfaction among Teachers in Jerash Governorate. *Dirasat: Educational Sciences*, 47(2), 94-107. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2275>

Abstract

This study aims to examine the correlational relationship between organizational loyalty and professional satisfaction among secondary school teachers in Jerash governorate.

The researcher used the descriptive correlative method. The study sample consisted of (150) male and female teachers of secondary school in Jerash governorate for the academic year 2018-2019. To achieve the objectives of the study, the researcher used a 2-dimension questionnaire as an instrument for study, where the first dimension was organizational loyalty, and the second dimension was professional satisfaction. The questionnaire was applied to secondary school teachers in Jerash governorate.

The study showed that the level of organizational loyalty and professional satisfaction of secondary school teachers in Jerash governorate were medium. The results also showed that there is a statistically significant positive relationship between the degree of organizational loyalty and professional satisfaction among secondary school teachers in Jerash governorate.

Reconsidering the incentive, promotion systems, and evaluating the performance of teachers. Further, providing real job opportunities for holders of higher qualifications in government organizations to benefit from their potential. Furthermore, holding training workshops for new teachers, to build a deep knowledge base that helps to deal with their colleagues from the perspective of justice, equality, and equal opportunities.

Keywords: Organizational loyalty, professional satisfaction, teachers, Jerash.

الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش

عدنان مفلح محمد

وزارة التربية والتعليم، الأردن .

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة التعرف إلى دور التعليم الإلكتروني في تعزيز التعلم عن بعد في المدارس الحكومية في منطقة (حولي) من وجهة نظر المعلمين.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي الميداني، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مؤلفة من (20) فقرة، تم توزيعها بطريقة عشوائية على (50) معلماً من معلمي المدارس الحكومية في منطقة حولي، وللتأكد من صدقها وثباتها تم تحكيمها من قبل لجنة من المحكمين من ذوي الاختصاص.

النتائج: خرجت هذه الدراسة بعدة نتائج من أهمها أن دور التعليم الإلكتروني في تعزيز التعلم عن بعد في المدارس الحكومية في منطقة حولي من وجهة نظر المعلمين، وتبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في دور التعليم الإلكتروني في تعزيز التعلم عن بعد في المدارس الحكومية في منطقة (حولي) (تعزى للمتغيرات) (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

التوصيات: وبناء على نتائج الدراسة خرجت بمجموعه من التوصيات، أهمها: تيسير التعليم الإلكتروني وفقاً لمنظومة الصفوف الافتراضية من أجل زيادة التعلم عن بعد، وضرورة بناء اختبارات إلكترونية مناسبة للمادة التعليمية وكذلك مستويات الطلبة من أجل تقييم الطلبة في التعليم عن بعد.

الكلمات الدالة: التعليم الإلكتروني، تعزيز التعلم عن بعد، منطقة حولي



© 2020 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة

تعتبر المدرسة منظمة تربوية واجتماعية، تضم العديد من العمليات النفسية والسلوكيات المختلفة للأفراد العاملين فيها من مدير وإداريين ومعلمين ومستخدمين، وتهدف من خلال ذلك إلى تحقيق الاهداف التربوية والتعليمية لبناء جيل واعي من الطلبة، لإعدادهم للتكيف مع الحياة في الحاضر والمستقبل.

ويعد الولاء التنظيمي جزءاً من المفهوم الكلي للولاء ذلك أن الولاء قد يكون لعدة أمور في حياة الفرد، مثل: المنظمة، الأسرة، الوظيفة، المهنة، النقابة، أو جماعة العمل وجماعة الرفاق أو غير ذلك، ولهذا لاقى الولاء التنظيمي إهتماماً واضحاً من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة، في العصر الحديث لما له من علاقة إيجابية بفعالية المنظمة، ودرجة انجاز العمل، فهو يعبر عن اتجاه الفرد نحو منظمته واعتزازه بها، وإستعداده للدفاع عنها وعن سمعتها بسبب الإيمان القوي بأهدافها وقيمها، مما يدفعه إلى بذل جهود إضافية في العمل محاولاً أن يكون عنصر قوة في بقاها ومنافستها للمؤسسات الأخرى (قمر، 2015).

وقد أشار العديد من علماء الإدارة والباحثين إلى أهمية الولاء التنظيمي على مستوى الفرد أو الإدارة نظراً لارتباط الولاء التنظيمي بعوامل عدة ذات كبير على الأفراد أو المنظمة على حد سواء، فالولاء التنظيمي مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته كالتحول الوظيفي والغياب، الفعالية في العمل، كما أنه ذو علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي، والاستقلالية وتحمل المسؤولية في العمل، وصراع الأدوار، وهو مرتبط كذلك بالسمات الشخصية للموظف كالعمر، والجنس والحاجة إلى الإنجاز، مما يسهل إمكانية التنبؤ بهذه القضايا المهمة في مجال العمل (البشري، 2014) ويمثل الولاء التنظيمي عنصراً مهماً في ربط المنظمة والأفراد العاملين بها لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل، وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز (الشمري، 2015).

ولقد حظي موضوع الولاء بالمزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة وخاصة في مجال السلوك المنظمي وعلم النفس الصناعي، كما انتقل الاهتمام به لاحقاً إلى المنظمات التربوية. وقد تنوعت اهتمامات الباحثين في هذا المجال. فلقد عني بعض الباحثين بدراسة واقع الولاء المنظمي عند الأفراد العاملين، وكذلك بالتمييز بين أشكال الولاء، بينما عني آخرون بدراسة علاقة الولاء ببعض البنى التنظيمية الافتراضية، مثل الفاعلية والانتاجية. وهناك فريق آخر من الباحثين اهتم بآثار الولاء على المنظمة وعلى درجة إنجاز العمل بها وحمايتها من مظاهر السلوك السلبية مثل: التغيب عن العمل، وعدم الرضا المهني، وترك العمل، وكذلك دراسة العوامل المؤثرة بالولاء (Irvani، 2012).

يرى جوزيف (Joshi، 2013) أن الولاء التنظيمي هو قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ويعرف السالم (2014) الولاء التنظيمي على أنه يمثل الشعور الإيجابي المتولد عند الفرد تجاه منظمته الادارية، والاخلاص لأهدافها، والارتباط معها، ثم الحرص المستمر على البقاء فيها من خلال بذل الجهد والافتخار بمأثر المنظمة، وإيجاد التوافق بين قيمه وقيمها، مما يعزز نجاح منظمته وتفضيلها دون سواها من وجهة نظره.

ويعتبر الولاء التنظيمي مفهوماً متعدد المجالات، وتتنوع مداخله وارتباطاته وجوانبه تبعاً لتنوع المجالات التي ترتبط بها (Bogglar & Somech، 2005). ولقد حاول عدد من الباحثين تفسير ظاهرة الولاء التنظيمي، وتعددت النماذج المفسرة لهذا الولاء من خلال تعدد المداخل التي حاولت تفسير الولاء التنظيمي للأفراد العاملين، وفي هذه الدراسة الحالية ينظر للولاء التنظيمي على أساس أنه ولاء يتمثل في الولاء العاطفي (الوجداني) والولاء الاستمراري، والولاء المعياري لمعلمي مدارس جرش، وبالتالي تضمنت مجالات موضوع الولاء التنظيمي لمعلمي جرش في الدراسة الحالية مايلي: أولاً: الولاء العاطفي(الوجداني) ويقصد به الارتباط الوجداني القوي للفرد العامل مع المنظمة والذي يؤكد على أن بقاء الفرد بالمنظمة يرجع إلى رغبة ذاتية منه (العمرى، 2015). كما يعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظمة معينة لأنه موافق مع أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف، وأحياناً تمر بعض المنظمات بفترات تغيير جوهري قد تتغير فيها بعض أهداف وقيم المنظمة، وهنا يسأل الفرد نفسه إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة، فإذا كانت الإجابة نعم فإنه يستمر بالمنظمة، أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف، فيترك العمل بالمنظمة (Irvani، 2012).

ثانياً: الولاء الاستمراري ويقصد به قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل في منظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت، مثل خطط المعاشات والصداقة مع بعض الأفراد، وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور مثل هؤلاء الأفراد ويقال عنهم إن درجة ولائهم الاستمراري عالية. ولذا يركز هذا المجال على أن قوة الولاء الاستمراري تفترض أن بقاء الفرد في منظمة معينة إنما يرجع إلى حاجته لذلك، كلما يؤكد على جانب الانتماء الاجتماعي نحو المنظمة، فضلاً عن عدم إغفال أثر العامل الاقتصادي في تحديد بقاء الفرد أو عدمه في العمل في منظمة معينة (المطرفي وغنيم، 2011).

ثالثاً: الولاء المعياري ويشير إلى شعور الفرد العامل بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الولاء المعياري يأخذون في حساباتهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة، فهو لا يريد أن يسبب قلق لمنظمته أو يترك انطباع سيء لدى زملائه بسبب تركه العمل، ولذا فهو ولاء أديبي حتى لو كان على حساب نفسه (الملامحة، 2006). ولذا فهذا الولاء يشير إلى شعور الفرد أخلاقياً وأديبياً

بالاستمرار والبقاء في المنظمة دون النظر إلى الجوانب النفعية الممكن تحقيقها لو التحق الفرد العامل بمنظمة أخرى، كما أنه يعكس حالة الانتماء النفسي للفرد تجاه المنظمة من خلال تبني أهدافها، وقيمتها، وسياساتها، ويعكس الإحساس بالمسؤولية والواجب تجاه العمل في المنظمة (Manhong, Ping, and Leslie, 2010).

ويعتمد نجاح الانسان في حياته العملية على وجود دوافع قوية له لتحقيقها، وتعتمد هذه الدوافع على عوامل تدعمها وتحقق استمرارها، ومن بين تلك العوامل الرضا المهني (سعدا، 2014). ولقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في مجال علم النفس الصناعي والسلوك المنظمي، ويرجع هذا الاهتمام المتزايد إلى أن الفرد العامل يمضي جل وقته في العمل، ولا غرابة في ذلك، حيث أن الانسان بطبعه ميال إلى العمل ويذهب كل يوم ومعه حاجات متنوعة منها ما هو فسيولوجي واجتماعي ونفسي، ويحصل الموظفون من العمل على إشباع حاجات أكثر من الحاجات الاقتصادية، فالعمل يشبع الحاجة إلى التفاعل الاجتماعي، وبالإضافة إلى أن الوظائف تعطي الأفراد العاملين الفرصة لاستخدام مهاراتهم وقدراتهم وتمنحهم قدرًا من التحدي الذهني، بجانب أنها تتضمن عددًا متنوعًا من المهام التي تمنحهم الحرية والاستقلالية في العمل، وتعطيهم التغذية الراجعة بخصوص حسن أدائهم، فالعمل هو المظهر الذي يعطي الانسان مكانته ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ذاته وميوله وقدراته واستعداداته وطموحه ورضاه المهني، علمًا أن الرضا المهني ليس هدفًا بحد ذاته، وإنما هو وسيلة تساعد على حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد العاملين في وظائفهم، وتساعد على النهوض والارتقاء بمستوى العمل ونجاحه (Ali & Ali, 2015).

ويعرّف المصلي (2008) الرضا المهني بأنه درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة. وتعزف الملامحة (2006) الرضا المهني على أنه شعور ينتج عن تفاعل خصائص الأفراد والقيم والتوقعات التي يحملونها، مع إدراكهم لعدد من العوامل المرتبطة بطبيعة العمل الذي يقومون به، وخصائص المنظمة التي يعملون فيها والبيئة المحيطة، وأساليب الإشراف، والمكافآت والمزايا الوظيفية، وطبيعة العمل، والشعور بتقدير الآخرين، والعلاقات في العمل، وبيئة العمل.

وفي مجال التربية والتعليم، فإن الرضا المهني للمعلمين يشير إلى الدرجة التي يشعر بها المعلم بالنجاح والتحدّي والتفوق في المدرسة التي يعمل بها (Lumley, 2011). كما يرى قمر (2015) أن الرضا المهني للمعلم يعبر عن مدى شعوره باحترام واعتراّف المحيطين به في حقل العملية التعليمية، والذي يحتوي على زملاء العمل، والرؤساء في العمل، والطلاب، وأولياء الأمور، والمجتمع الخارجي المحيط بالمدرسة، ونظام الإدارة المدرسية، ومدى إشباع الحاجات المادية للمعلم والمتمثلة فيما يحصل عليه المعلم من رواتب.

بناء على ذلك يمكن القول بأن الرضا المهني: هو شعور داخلي يتولد لدى الفرد أثناء قيامه بعمل معين يجعله يشعر بالسعادة والرغبة في أداء المزيد من المهام، مما يقود إلى تعلق الفرد في العمل، وزيادة ولائه له، مما ينعكس على نفسيته وسلوكه وتعامله مع العاملين وينعكس على أدائه للمهام بكفاءة وفاعلية، حيث يتأثر الرضا بمجموعة من العوامل الإيجابية والسلبية تؤثر عليه سلبًا وإيجابًا كالحوافز المادية والمعنوية وضغط العمل وطبيعته وغيرها من العوامل.

وقد تعددت آراء الباحثين حول أنواع الرضا الوظيفي، حيث قسّموا الرضا الوظيفي إلى عدة أقسام وفقا لعدة لاعتبارات كبيئة العمل وغيرها، وقد ذكر (الرويلي، 2003) بعض هذه الأقسام والمعايير كما يلي: أولاً: الرضا من حيث الشمولية: ويشمل الرضا الوظيفي الداخلي: ويرتبط هذا النوع بما يشعر به الفرد العامل بداخله تجاه العمل كما يتعلق بالجوانب الذاتية للموظف مثل: الاعتراف والتقدير والقبول والتعبير عن الذات. والرضا الوظيفي الخارجي: ويرتبط هذا النوع بما يحيط بالفرد في بيئة العمل، ويتعلق بالجوانب الخارجية البيئية للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل، وطبيعة ونمط العمل وقوانين وأنظمة العمل. والرضا الكلي: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معًا. ثانيًا: الرضا من حيث التحقق: ويشمل الرضا الوظيفي المتوقع: وهذا النوع مرتبط بالمهام التي سيؤديها الفرد في عمله، وما هو مستوى الرضا الوظيفي المتوقع الحصول عليه وتحقيقه بعد إتمام هذه المهام أو الهدف المطلوب منه تحقيقه. والرضا الوظيفي الفعلي: وهذا النوع من الرضا مرتبط بمستوى الرضا الوظيفي الذي تحقق لدى الفرد أو حصل عليه بعد أداء المهام أو بعد أن حقق الهدف المطلوب منه تحقيقه.

ومن خلال ذلك يمكن الإشارة إلى أن الرضا المهني يمثل إجرائيًا المشاعر والاتجاهات التي يحملها الفرد العامل (المعلم) تجاه عمله، والتي تتكون نتيجة مجموعة من العوامل التي يمكن للفرد العامل (المعلم) الحصول عليها من خلال عمله، وهذه العوامل تتمثل في مجالات الدراسة الحالية، وهي: التقدير، والمسؤولية، والشعور بالإنجاز، وطبيعة العمل، والعلاقة مع زملاء العمل.

ومن خلال عملي كمعلم لسنوات عديدة توجهت لإجراء هذه الدراسة، من خلال ملاحظتي لأهمية الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا المهني. مشكلة الدراسة واستلها.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة كدراسة قمر (2015) والتي اوصت أن استمرار اي منظمة يكمن في القدرة على الاحتفاظ بالأفراد العاملين فيها، من خلال اشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم عن طريق الاهتمام بالولاء التنظيمي وتحقيق الرضا المهني لدى الأفراد العاملين. وحيث يعيش الأفراد في مجتمعات يتعرضون فيها لمواقف تسهم في تشكيل اتجاهاتهم وأنماط سلوكهم، فقد يمكن ان تتكون لدى الأفراد مشاعر

سلبية، ولذا سيعشون في بيئات عمل يغلب عليها طابع الصراع والتوتر التنظيمي الذي سوف يؤدي إلى نتيجة حتمية تتمثل في تدني وانخفاض مستوى الولاء والانتماء والرضا المهني لديهم، أما اذا كانت مشاعر ايجابية نتيجة وجود مناخ منظمي سليم فإن ذلك سيشرح وينبي عامل الولاء التنظيمي لديهم ومن ثم يزيد رضاهم المهني، وبالتالي تستطيع المنظمة من المحافظة على بقائها واستمرارها وتحقيق أهدافها. وهذا ما يسوغ للباحث القيام بهذه الدراسة التي تتمثل مشكلتها في السؤال الرئيس الآتي: ما الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش؟ ويتفرع منه الاسئلة الآتية:

- 1- ما درجة الولاء التنظيمي لدى معلمي محافظة جرش من وجهة نظرهم؟
- 2- ما درجة الرضا المهني لدى معلمي جرش من وجهة نظرهم؟
- 3- ما العلاقة الارتباطية بين الولاء التنظيمي والرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش؟

أهداف الدراسة:

- 1- تعرّف درجة الولاء التنظيمي لدى معلمي محافظة جرش
- 2- تعرّف درجة الرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش.
- 3- تعرف العلاقة الارتباطية بين الولاء التنظيمي والرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش

أهمية الدراسة:

تزويد العاملين في وزارة التربية والتعليم بمفاهيم نظرية ونتائج عملية لاهمية الولاء التنظيمي في تحقيق الرضا المهني لمساعدتهم في تحقيق مستويات عالية من الولاء التنظيمي للمعلمين، مما يعكس ايجابيا على أدائهم وعلى المدارس بشكل عام. تكمن أهمية الدراسة في اقتراح بعض التوصيات التي من شأنها التخفيف من هجرة المعلمين واثار هذه الظاهرة على أفراد المجتمع.

مصطلحات الدراسة

لأغراض الدراسة ستعرف المصطلحات الواردة فيما كالاتي:

الولاء التنظيمي: يعرفه قمر (2015، ص6) بأنه "هو الشعور الايجابي المتولد عند الموظف تجاه منظمته، والاخلاص لاهدافها والارتباط معها، ثم الحرص المستمر على البقاء فيها، من خلال بذل الجهد والافتخار فيها وخلق التوافق بين قيمه وقيمها"، ويعرفه الباحث اجرائيا: انه الدرجة التي يحصل عليها المعلمين على فقرات مقياس الولاء التنظيمي المستخدم في هذه الدراسة.

الرضا المهني: يعرفه غنيم (2015، ص11): بأنه "مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله ومدى اشباع الحاجات التي يرغب في ان يشبعها في عمله". ويعرفه الباحث اجرائيا: بأنه الدرجة التي يحصل عليها المعلمين على فقرات مقياس الرضا المهني المستخدم في هذه الدراسة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد نتائج هذه الدراسة، بمجتمع الدراسة المكون مما يأتي:

- المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الثانوية في محافظة جرش في الأردن.
- الزمانية: اقتصرت هذه الدراسة في الفترة الزمنية التي تم تطبيق أداة الدراسة خلالها. وهي الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2018-2019.

- البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المرحلة الثانوية في مدارس محافظة جرش.

محددات الدراسة: تتمثل بصدق أداة الدراسة وثباتها والمجتمع الذي سحبت منه العينة.

الدراسات السابقة:

وفي ما يأتي عرض لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة:

أجرت العمري (2015) دراسة هدفت تعرف الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، وقد تكونت عينة الدراسة من (185) عضو هيئة تدريس في جامعة اليرموك، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك كان متوسطا، وأظهرت وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا ومستوى الاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ضرورة اهتمام القادة الاكاديميين بالجامعة بالعوامل والظروف المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وإجراء دراسات مستقبلية تشمل على أبعاد ومتغيرات جديدة غير التي استخدمت في الدراسة.

وأجرى قمر (2015) دراسة هدفت تعرّف العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا، تكوّنت عينتها

من (100) عضواً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن درجة الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها العمل على تحقيق مبدأ العدالة في المكافآت بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا.

وأجرى السالم (2014) دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار، تكوّنت عينتها من (485) معلم ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار لدى مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة دمشق من وجهة نظر المدرسين، كما توصلت إلى مجموعة من التوصيات من أهمها إبراز المفاهيم المتعلقة بالولاء التنظيمي والمفاهيم المعاصرة التي أكدتها المدرسة السلوكية.

وأجرى سعدا (2014) دراسة هدفت إلى تعرف طبيعة الولاء التنظيمي بالرضا المهني في شركة الشرق العامة للألبسة في مدينة دمشق، وتكونت عينة الدراسة من (305) فرداً من العاملين في الشركة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.10 بين الولاء التنظيمي والرضا المهني، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا المهني.

وأجرى البشري (2012) دراسة هدفت إلى تعرف أهمية التدريب ومساهمته في جهود توظيف الوظائف في قطاع الفنادق بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تعرف العلاقة بين التدريب وإدراك الموظفين للدعم التنظيمي وعلاقته بمستويات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي من وجهة نظر الموظفين، وقد تكونت عينة الدراسة من (119) موظفًا من أصل (30) فندق، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة إيجابية بين التدريب وإدراك الموظفين للدعم التنظيمي، وأظهرت وجود علاقة إيجابية بين كل من مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي المعياري ومستوى الالتزام الوجداني لدى الموظفين بشكل عام، كما توصلت إلى مجموعة من التوصيات من أهمها تطوير التدريب لزيادة مستويات الالتزام التنظيمي الوجداني والرضا الوظيفي وبالتالي تخفيض مستوى النية لترك العمل مما يساهم في تقليل الدوران الوظيفي والمساهمة في جهود توظيف الوظائف في صناعة الفنادق بالمملكة العربية السعودية.

وأجرى ليملي (Lumley، 2011) دراسة هدفت إلى تعرف استكشاف العلاقة بين الرضا المهني والولاء التنظيمي للعاملين في بيئة تكنولوجيا المعلومات، تكوّنت عينتها من (86) موظفًا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا المهني والولاء العاطفي، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا المهني والولاء المعياري.

وأجرى بينغ ومان هونغ وليزلي (Manhong and Leslie، Ping، 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى رضا أساتذة الجامعات بمهنة التدريس في الجامعات الصينية، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتكوّنت عينتها من (1770) عضوًا، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الصينية كان متوسطًا، كما كان لكا من الخصائص التنظيمية للجامعة مثل نوع الكلية ومستوى الكلية والمجال الأكاديمي، والمناخ التنظيمي، وإدارة الكلية كل هذه كان لها تأثير ذو دلالة على الرضا الوظيفي الكلي عند أساتذة الجامعة.

تعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

تبين من الدراسات السابقة أنها تناولت الولاء التنظيمي والرضا المهني وأن أهدافها تنوعت في دراسة الولاء التنظيمي فقد تعرضت بعض الدراسات إلى تعرف واقع الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي وبعض المتغيرات مثل دراسة العمري (2015) ودراسة قمر (2015) ودراسة سعدا (2014) ودراسة ليملي (Lumley، 2011) وتناولت بعض الدراسات أهمية التدريب وإدراك الموظفين للولاء التنظيمي مثل دراسة البشري (2012) وتناولت بعض الدراسات مدى الرضا الوظيفي لاساتذة الجامعات مثل دراسة بينغ وماهونغ وليزلي (Manhong and Leslie، Ping، 2010). وقد استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانة لجمع البيانات من أفراد العينة، واستخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهدافها وتكون أفراد معظم الدراسات السابقة من أساتذة الجامعات. واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء إطار نظري للولاء التنظيمي وكيفية بناء الاستبانة كأداة لجمع البيانات واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي لتخصيص أهداف الدراسة واختيار الإحصاءات المناسبة لتحليل البيانات التي جرى جمعها. وتتشابه هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في بعض النواحي من حيث دراستها للولاء التنظيمي واستخدام نفس المنهج الوصفي الارتباطي واستخدام الاستبانة لجمع البيانات. وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها هدفت إلى تعرف دور الولاء التنظيمي في تحقيق الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش، وهو موضوع لم تتطرق له في حدود علم الباحث محليًا.

منهجية الدراسة:

اتباع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش، للعام الدراسي 2018-2019 البالغ عددهم (700) معلم ومعلمة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (150) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش.

أداة الدراسة:

طوّر الباحث أداة الدراسة من خلال الاطلاع على الأدب النظري ومراجعته للدراسات السابقة حول موضوع الدراسة الولاء التنظيمي والرضا المهني، مثل دراسة (Lumley)، 2011، ودراسة سعدا (2014) تم بناء أداة الدراسة، التي تكونت بصورتها النهائية من (62) فقرة موزعة على بعدين حيث يمثل البعد الأول (الولاء التنظيمي) وتكون من ثلاث مجالات وهي: الولاء العاطفي (الوجداني) (9) فقرات، الولاء الاستمراري (8) فقرات، الولاء المعياري (7) فقرات، والبعد الثاني (الرضا المهني) تكون من خمس مجالات، هي: التقدير (7) فقرات، والمسؤولية (9) فقرات، والشعور بالإنجاز (7) فقرات، وطبيعة العمل (7) فقرات، والعلاقة مع زملاء العمل (8) فقرات. وقد استخدم تدرج ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتم التحقق من صدقها وثباتها كما يأتي:

صدق الأداة:

يعرف صدق الأداة بأنة الدرجة التي تقيس بها الأداة ما صممت لأجله، وفي هذه الدراسة، تم تقييم درجة صدق الأداة بعرضها على (10) محكمين من المختصين بالإدارة التربوية والأصول من الجامعات الأردنية، وتم الأخذ بأرائهم واقتراحاتهم وتعديلاتهم، إذ تم الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها ما يزيد عن (80%) من المحكمين، و تم إعادة صياغة خمس فقرات، وحذف ثلاث فقرات، وتكونت بصورتها النهائية من (62) فقرة ذات تدرج ليكرت الخماسي موزعة على خمسة مجالات.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (30) معلم ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (1) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

الجدول 1 معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الولاء العاطفي (الوجداني)	0.92	0.93
الولاء الاستمراري	0.95	0.90
الولاء المعياري	0.90	0.94
الولاء التنظيمي ككل	0.94	0.97
التقدير	0.96	0.93
المسؤولية	0.93	0.95
الشعور بالإنجاز	0.94	0.95
طبيعة العمل	0.93	0.95
العلاقة مع الزملاء	0.92	0.93
الرضا المهني ككل	0.96	0.97

المعالجة الإحصائية

بعد أن انتهى الباحث من عملية جمع البيانات والمعلومات، قام بترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي لاستخراج النتائج الإحصائية، حيث تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة، وكل مجال من مجالات الأداة والأداة ككل.

2- للإجابة عن السؤال الثالث: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال إجابة أفراد العينة على أسئلة الدراسة، وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة الولاء التنظيمي لدى معلمي جرش من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الولاء التنظيمي لدى معلمي جرش، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدرجة الولاء التنظيمي لدى معلمي جرش مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	الولاء المعياري	2.99	.877	متوسطة
2	2	الولاء الاستمراري	2.74	.867	متوسطة
3	1	الولاء العاطفي (الوجداني)	2.54	.792	متوسطة
		الولاء التنظيمي ككل	2.75	.766	متوسطة

يبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.54-2.99)، حيث جاء الولاء المعياري في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.99)، بينما جاء الولاء العاطفي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.54)، وبلغ المتوسط الحسابي للولاء التنظيمي ككل (2.75). وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الولاء العاطفي (الوجداني)

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الولاء العاطفي (الوجداني) مرتبة تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أحب مدرستي وأعمل لتطورها.	2.77	1.35	متوسطة
2	5	تستحق مدرستي الولاء والتضحية مني.	2.68	.792	متوسطة
3	4	أشعر بأنني جزء لا يتجزأ من مدرستي.	2.67	.763	متوسطة
4	8	أشعر أن أية مشكلة تواجه مدرستي تحتاج اهتمامي الخاص.	2.58	.766	متوسطة
5	9	أبذل كل مافي وسعي لإنجاح مدرستي وأعتبر نجاحها جزء من نجاحي الشخصي.	2.57	.733	متوسطة
6	7	ينتابني الشعور بالسعادة أثناء تأدية عملي بمدرستي.	2.47	1.057	متوسطة
7	6	أشعر بالفخر والاعتزاز حينما أتدث عن مدرستي امام الآخرين.	2.40	.979	متوسطة
8	3	أشعر بتطابق اهدافي مع اهداف مدرستي.	2.38	.930	متوسطة
9	2	أشعر برغبة صادقة بالارتباط بمدرستي.	2.37	.927	متوسطة
		الولاء العاطفي (الوجداني)	2.54	.792	متوسطة

يبين الجدول (3) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.37-2.77)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أحب مدرستي وأعمل لتطورها" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.77)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "أشعر برغبة صادقة بالارتباط بمدرستي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.37). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الولاء العاطفي (الوجداني) ككل (2.54).

المجال الثاني: الولاء الاستمراري

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الولاء الاستمراري مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	14	ستتأثر بعض الامور في حياتي إذا قررت الانتقال من مدرستي.	3.10	.877	متوسطة
2	12	اجد كثيراً من الحوافز التي تمكنني من القاء في مدرستي.	2.93	.899	متوسطة
3	15	سأفقد الكثير من الصداقات والعلاقات الاجتماعية إذا انتقلت لمدرسة أخرى.	2.88	.825	متوسطة
4	11	أجد العمل في مدرستي بالذات وافضلها على غيرها من المدارس الاخرى.	2.85	.936	متوسطة
5	13	سأبقى في مدرستي حتى لو تغيرت ظروف عملي الحالية.	2.67	.857	متوسطة
6	10	تتميز مدرستي بمميزات لا توجد في المدارس الاخرى.	2.60	.887	متوسطة
7	17	يعجبنى اسلوب العمل بمدرستي ويعونى لعدم الانتقال منها.	2.53	.929	متوسطة
8	16	أقوم باى نوع من التكليف المهني في سبيل بقائي بمدرستي.	2.43	.871	متوسطة
		الولاء الاستمراري	2.74	.867	متوسطة

يبين الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.43-3.10)، حيث جاءت الفقرة رقم (14) والتي تنص على " ستتأثر بعض الامور في حياتي إذا قررت الانتقال من مدرستي " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.10)، بينما جاءت الفقرة رقم (16) ونصها " أقوم باى نوع من التكليف المهني في سبيل بقائي بمدرستي " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.43). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الولاء الاستمراري ككل (2.74).

المجال الثالث: الولاء المعياري

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الولاء المعياري مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	18	اشعر بانتماء اجتماعي قوي لمدرستي يدعوني لتفضيل العمل بها وعدم الانتقال منها.	3.30	.788	متوسطة
2	20	اتجنب اي انطباع سيئ عنى لدى زملائي بسبب الانتقال لمدرسة أخرى.	3.28	.739	متوسطة
3	23	أشعر بأنني ملتزم أمام زملائي في المدرسة بالقاء فيها لحسن تعاملهم معي.	3.12	.825	متوسطة
4	24	اقوم باعمال اضافية لتحسين صورة مدرستي امام الاخرين.	2.93	.756	متوسطة
5	19	التزام ادبيا بالبقاء في مدرستي حتى لا اتعرض لانتقاد وضغوط الاخرين.	2.90	1.003	متوسطة
6	22	تهمني سمعة مدرستي لانها تمثل سمعتي.	2.87	.911	متوسطة
7	21	أتحاشى أن اسبب قلقاً لمدرستي بسبب الانتقال لمدرسة اخرى.	2.53	.853	متوسطة
		الولاء المعياري	2.99	.877	متوسطة

يبين الجدول (5) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.53-3.30)، حيث جاءت الفقرة رقم (18) والتي تنص على " اشعر بانتماء اجتماعي قوي لمدرستي يدعوني لتفضيل العمل بها وعدم الانتقال منها " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.30)، بينما جاءت الفقرة رقم (21) ونصها " أتحاشى أن اسبب قلقاً لمدرستي بسبب الانتقال لمدرسة اخرى " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.53). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الولاء المعياري ككل (2.99).

السؤال الثاني: ما درجة الرضا المهني لدى معلمي جرش من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني لدى معلمي جرش، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا المهني لدى معلمي جرش مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	المسؤولية	3.02	.740	متوسطة
2	3	الشعور بالإنجاز	2.98	.817	متوسطة
3	5	العلاقة مع زملاء العمل	2.94	.766	متوسطة
4	1	التقدير	2.90	.825	متوسطة
5	4	طبيعة العمل	2.84	.989	متوسطة
		الرضا المهني	2.93	.877	متوسطة

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.84-3.02)، حيث جاء المسؤولية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.02)، بينما جاءت طبيعة العمل في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.84)، وبلغ المتوسط الحسابي للرضا المهني ككل (2.93). وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: التقدير

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال التقدير مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	احصل على تقدير واحترام مناسب لعملي من قبل زملائي المعلمين في المدرسة وخارجها.	3.17	.740	متوسطة
2	7	يوفر لي عملي بمدرستي مكانه اجتماعية مرموقة امام الجميع.	3.10	.796	متوسطة
3	4	اجد رغبة في القيام باعمالي على اكمل وجه ممكن لوجود نظام الحوافز والتشجيع والتقدير.	3.07	.821	متوسطة
4	6	اتلقى عددا من الجوائز وشهادات التفوق عند اتقان عملي.	2.93	.989	متوسطة
5	3	أحصل على التقدير والاحترام من اولياء امور الطلاب في المدرسة وخارجها.	2.87	.853	متوسطة
6	2	اشعر بتقدير واحترام طلاب مدرستي سواء أكان في المدرسة أم خارجها.	2.68	.911	متوسطة
7	5	انال الشكر والتقدير من كل المحيطين بي عن كل عمل اقدمه.	2.52	.813	متوسطة
		التقدير	2.90	.825	متوسطة

يبين الجدول (7) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.52-3.17)، حيث جاءت الفقرة رقم (1)، التي تنص على "أحصل على تقدير واحترام مناسب لعملي من قبل زملائي المعلمين في المدرسة وخارجها" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.17)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها " انال الشكر والتقدير من كل المحيطين بي عن كل عمل اقدمه " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.52). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التقدير ككل (2.90).

المجال الثاني: المسؤولية

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال المسؤولية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	احث الجميع معي على الاخلاص في العمل.	3.22	.739	متوسطة
2	12	تحثني مسؤوليتي على إيجاد الثقة والتعاون بيني وبين جميع منسوبي مدرستي.	3.17	.740	متوسطة
3	8	أقوم بتوزيع عملي وفق احتياجات العمل المدرسي لدي.	3.10	.817	متوسطة
4	15	أشعر باهمية وجودي لتحقيق النظام في مدرستي.	3.07	.821	متوسطة
5	14	يجعلني شعوري بالمسؤولية أن أقوم باداء واجبات عملي بأقصى درجة ممكنة من القدرة.	2.88	.865	متوسطة
6	10	يجعلني شعوري بالمسؤولية أن اكون قدرة حسنة للآخرين.	2.87	.947	متوسطة
7	13	يجعلني شعوري بالمسؤولية أن اساعد المعلمين في بعض أعمالهم التي تحتاج إلى العون والمشاركة.	2.70	.962	متوسطة
8	9	يجعلني شعوري بالمسؤولية ان اقوم بعملي وفق خطة مدرسية تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية.	2.65	.988	متوسطة
9	16	اقوم بالتجديد والابتكار والتطور في عملي بمدرستي من واقع المسؤولية.	2.52	.813	متوسطة
		المسؤولية	3.02	.740	متوسطة

يبين الجدول (8) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.52-3.22)، حيث جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على " احث الجميع معي على الاخلاص في العمل " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.22)، بينما جاءت الفقرة رقم (16) ونصها " اقوم بالتجديد والابتكار والتطوير في عملي بمدرستي من واقع المسؤولية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.52). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المسؤولية ككل (3.02).

المجال الثالث: الشعور بالإنجاز

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك. يبين الجدول (9) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.62-3.20)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على " اشعر بدافع قوي للتفوق والنجاح في عملي واداء ما يسند إلى من مهام على خير ما يرام." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.20)، بينما جاءت الفقرة رقم (20) ونصها " اطلع لان يكون عملي عالي الجودة ومتقنا ومميزا " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.62). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال الشعور بالإنجاز ككل (2.98).

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال الشعور بالإنجاز مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	22	اشعر بدافع قوي للتفوق والنجاح في عملي واداء ما يسند إلى من مهام على خير ما يرام.	3.20	.708	متوسطة
2	23	اشعر بالتقدير الذاتي من خلال انجاز عملي في مدرستي.	3.17	.740	متوسطة
3	19	اعتبر الوظيفة الحالية خبرة مؤقته للالتحاق بوظيفة اعلى مستقبلا.	3.08	.766	متوسطة
4	18	يولد عملي في نفسي الحماس واثارة طاقة التحدي.	3.07	.756	متوسطة
5	17	تكسبني وظيفتي شمعورا بالإنجاز واشباع طموحي الشخصية.	2.90	.986	متوسطة
6	21	تناسب الاعمال والمهام في مجال عملي واداء مع قدراتي ومهاراتي الشخصية.	2.87	.947	متوسطة
7	20	اطلع لان يكون عملي عالي الجودة ومتقنا ومميزا.	2.62	.904	متوسطة
		الشعور بالإنجاز	2.98	.817	متوسطة

المجال الرابع: طبيعة العمل

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال طبيعة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	27	اشعر بالاستقلال وحرية التصرف في جدولة بعض الاعمال اليومية.	3.10	.858	متوسطة
2	30	تتيح لي طبيعة عملي فرصة ابراز وتوظيف مهاراتي الشخصية.	3.08	.766	متوسطة
3	29	يلتزم عملي في المدرسة اهتماماتي الشخصية وخبراتي العملية.	2.93	.989	متوسطة
4	26	تتفق الاجراءات والقواعد التي تحكم سير العمل في المدرسة مع ميولي واتجاهاتي.	2.92	.944	متوسطة
5	25	يقدم لي عملي الحالي معلومات مفيدة عن نتائج عملي.	2.68	.911	متوسطة
6	24	توجد انظمة واجراءات واضحة لعمل مديري المدارس.	2.63	.863	متوسطة
7	28	تتفق الاعمال الموكلة لي مع مؤهلاتي العملية.	2.55	.872	متوسطة
		طبيعة العمل	2.84	.989	متوسطة

يبين الجدول (10) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.55-3.10)، حيث جاءت الفقرة رقم (27) والتي تنص على " اشعر بالاستقلال وحرية التصرف في جدولة بعض الاعمال اليومية " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.10)، بينما جاءت الفقرة رقم (28) ونصها " تتفق الاعمال الموكلة لي مع مؤهلاتي العملية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.55). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال طبيعة العمل ككل (2.84).

المجال الخامس: العلاقة مع زملاء العمل

للإجابة عن الفقرات المتعلقة بهذا المجال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال العلاقة مع زملاء العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	34	يقدم زملائي المعلمون لي المساندة والتعاون باستمرار وبشاركونني في حل المشكلات المدرسية.	3.22	.739	متوسطة
2	35	استمتع بالحوار والنقاش مع زملائي المعلمين حتى وان كان في غير وقت الدوام الرسمي.	3.18	.792	متوسطة
3	38	اشعر مع زملائي المعلمين بروح الفريق الواحد في العمل المدرسي.	3.10	.858	متوسطة
4	31	اشعر بالانتماء والصدق مع زملائي المعلمين في المدرسة.	3.05	.723	متوسطة
5	37	تقوم علاقتي مع زملائي المعلمين على مبدا التفاهم والاحترام المتبادل.	2.88	.865	متوسطة
6	33	تتقارب الدرجة الثقافية والعملية بيني وبين زملائي في المدرسة.	2.87	.947	متوسطة
7	36	يشاركني زملائي المعلمون مناسباتي الاجتماعية خارج اوقات العمل الرسمية.	2.67	.877	متوسطة
8	32	احرص على بناء علاقات انسانية طيبة مع زملائي	2.60	.887	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		المعلمين في المدرسة.			
		العلاقة مع زملاء العمل	2.94	.766	متوسطة

يبين الجدول (11) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.60-3.22)، حيث جاءت الفقرة رقم (34) والتي تنص على " يقدم زملائي المعلمون لي المساندة والتعاون باستمرار ويشاركونني في حل المشكلات المدرسية " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.20)، بينما جاءت الفقرة رقم (32) ونصها " احرص على بناء علاقات انسانية طيبة مع زملائي المعلمين في المدرسة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.60). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العلاقة مع زملاء العمل ككل (2.94).

السؤال الثالث: ما العلاقة الارتباطية بين الولاء التنظيمي والرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة الولاء التنظيمي و الرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين، والجدول (12) يوضح ذلك.

يتبين من الجدول (13) وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين درجة الولاء التنظيمي و الرضا المهني لدى معلمي في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين.

مناقشة النتائج والتوصيات

يُنَاقش هذا الجزء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الهادفة إلى التعرف على الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش.

الجدول (12) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجة الولاء التنظيمي والرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش

	التقدير	المسؤولية	الشعور بالإنجاز	طبيعة العمل	العلاقة مع زملاء العمل	الرضا المهني ككل
الولاء العاطفي (الوجداني)	**0.819	**0.788	**0.780	**0.786	**0.779	**0.836
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60
الولاء الاستمراري	**0.791	**0.767	**0.774	**0.778	**0.769	**0.817
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60
الولاء المعياري	**0.831	**0.806	**0.786	**0.808	**0.790	**0.849
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60
الولاء التنظيمي ككل	**0.875	**0.845	**0.836	**0.855	**0.834	**0.895
	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	60	60	60	60	60	60

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول: ما درجة الولاء التنظيمي لدى معلمي جرش من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج أن مستوى استجابات المعلمين حول الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش كانت بدرجة متوسطة، وذلك على المجالات الفرعية والدرجة الكلية، ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع نتائج دراسة كل من (العمري، 2015؛ سعدا، 2014) والتي أظهرت نتائجها مستوى الولاء التنظيمي متوسطاً، بينما تعارضت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (قمر، 2015) والتي أظهرت أن درجة الولاء التنظيمي كان مرتفعاً على وجه العموم.

وقد يرجع ذلك إلى أن البيئة المدرسية والظروف المحيطة التي يتأثر بها المعلم بشكل مباشر، ومن الملاحظ أن البيئة التعليمية لها أثر كبير في بناء تصورات معلمي في المدارس الحكومية في محافظة جرش حول الولاء التنظيمي في المدرسة، بالإضافة إلى أنه يوجد ولاء استمراري خاصة بالأجر والمكافآت بدرجة مقبولة في المدارس، كما أن أفراد العينة يوافقون على أنهم يشعرون أن الامتيازات التي يحصلون عليها أقل من الجهد الذي يبذلونه، وأن الامتيازات التي

يحصلون عليها أقل من الامتيازات التي يحصل عليها زملاؤهم ذوو المرتبة الوظيفية نفسها، وأن تقييم أداءهم يركز بشدة على مبدأ الجدارة والاستحقاق في الترقية.

ثانيًا: مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما درجة الرضا المهني لدى معلمي جرش من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج أن مستوى استجابات المعلمين حول الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في جرش كانت بدرجة متوسطة، وذلك على المجالات الفرعية والدرجة الكلية، ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع نتائج دراسة كل من (العمرى، 2015؛ بينغ وماهنونغ وليزي، 2010) والتي أظهرت نتائج متوسطة لدرجة الرضا المهني، بينما تعارضت هذه النتيجة مع نتائج دراسات (قمر، 2015) والتي أظهرت أن درجة الرضا المهني كان مرتفعًا.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن حجم هذه المدارس صغير مما يزيد من فرص التواصل بين زملاء العمل، وتبادل العلاقات الاجتماعية، والتعاون في انجاز الاعمال والمهام الموكلة بهم، وحصول المعلم على التقدير والاحترام المناسب لعمله من قبل زملائه المعلمين في المدرسة وخارجها، ولوجود نظام الحوافز والتشجيع والتقدير في المدرسة هذا يعزز عند المعلم الشعور بالرضا المهني.

ثالثًا: مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما العلاقة الارتباطية بين الولاء التنظيمي والرضا المهني لدى معلمي محافظة جرش؟

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين درجة الولاء التنظيمي وبين الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش، وذلك على المجالات الفرعية والدرجة الكلية، ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع نتائج دراسة كل من (العمرى، 2015؛ قمر، 2015؛ سعدا، 2014؛ ليملي، 2011) والتي أظهرت نتائج وجود علاقة طردية قوية بين الولاء التنظيمي والرضا المهني.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن ولاء المعلمين للمدرسة وارتباطهم بها يتوقف على ما يوفره العمل من اشباع لحاجاتهم وتوظيف لقدراتهم، وبموجب ذلك فإنه كلما ارتفع مستوى الرضا المهني لديهم ازدادت رغبتهم في الاستمرار بالعمل وشعورهم بالولاء التنظيمي، أما اذا انخفض مستوى الرضا المهني لديهم فإنه تقل نتيجة لذلك حماسهم للعمل وإقبالهم عليه، وتقل أيضاً مشاعر الولاء التنظيمي والانتماء للوظيفة وللمدرسة.

ويرجع سبب ذلك إلى أن الإدارة المدرسية تعمل على تسهيل بناء علاقات طيبة بين المعلمين داخل المدرسة علمًا أنه توجد في المدرسة قوانين وانظمه واضحة يسهل عملية الالتزام بها حيث يتصف سلوك مدير المدرسة بالإيجابية تجاه المعلمين فيقبل اقتراحاتهم وآراءهم؛ إذ العلاقات بين المعلمين وإدارة المدرسة قائمه على الثقة المتبادلة.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

1. إعادة النظر في نظم الحوافز والترقية وتقييم الأداء من وقت لآخر بما يحقق الموضوعية لهذه النظم، والعمل على توفير أنظمة حوافز وفرص عمل حقيقية لحملة المؤهلات العليا في المنظمات الحكومية للاستفادة من إمكاناتهم من جهة ورفع درجات الولاء التنظيمي لديهم من جهة أخرى.
2. عقد دورات تدريبية أو ورش عمل للمعلمين الجدد، من أجل بناء قاعدة معرفية عميقة لهم حيال التعامل مع زملائهم والمعلمين من منظور العدل والمساواة وتكافؤ الفرص.
3. توفير فرص النمو المهني من خلال دعم البحوث العلمية.
4. تحسين ظروف العمل سواء الخاصة بالتجهيزات ووسائل التدريس والمختبرات.

المصادر والمراجع

- ابو سنيينة، ع. (2014). مستوى إدارة الصراع التنظيمي لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان. *المجلة الاردنية في العلوم التربوية*، 10(1)، 101-119.
- البشري، ح. (2012). التدريب الفندقي وتأثيره على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ودوره في توطيد الوظائف الفندقية بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية على فنادق الدرجة الاولى بمدينة جدة. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، 26(1)، 157-209.
- الرويلي، ن. (2003). *الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعلم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية دراسة ميدانية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- السالم، م. (2014). *الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- سعدا، م. (2014). *الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا المهني دراسة ميدانية في شركة الشرق العالمية للألبسة الداخلية في مدينة دمشق*. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 12(4)، 41-67.

- الشمري، ب. (2015). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- العمري، ن. (2015). العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء المهني لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك. مجلة جامعة طيبة التربوية، 10(3)، 349-360.
- قمر، م. (2015). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا دراسة ميدانية على عينة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا. مجلة جامعة الوادي، 9، 213-232.
- المصلي، ع. (2008). العلاقة بين ضغط العمل والرضا المهني لدى موظفي كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- المطرفي، ع.، غنيم، أ. (2011). الولاء التنظيمي لمديري مدارس التعليم العام. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.
- الملاح، م. (2006). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- هيبة، ز. (2016). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال بالمدينة المنورة دراسة ميدانية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 2(79)، 409-438.
- وقيع الله، ر. (2008). الرضا المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الاساس دراسة وصفية محلية بحري. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الاسلامية، السودان.

References

- Ali, A. & Ali, J. (2015). The Effects of the interaction of technology, Structure & organizational Climate on job Satisfaction. *Sunway Academic Journal*, 2, 23-32.
- Bogglor, R. & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it to participation in decisions making'. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Iravani, M. (2012). A Social Work Study on Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 2, 1397-1402.
- Joshi, M. (2013). *Human Resource Management*. Ventus Publishing.
- Lumley, E. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the information technology environment, University of South Africa. *Southern African Business Review* (15) 1, 100-118.