



جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي
جامعة شندي
كلية الدراسات العليا
كلية التربية

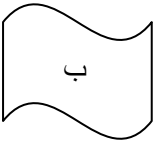
اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مديريهم وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين (دراسة ميدانية بمدينة شندي)

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في التربية
تخصص علم النفس التربوي

إشراف أ. د.
أنور أحمد عيسى راشد
مدير جامعة البطانة

إعداد الطالب:
محمد صالح سعيد حسين

العام الدراسي ٢٠١٢م/١٤٣٣هـ

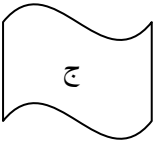


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

:



(:)



الإهداء

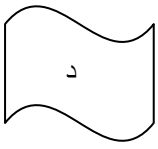
إلى والديّ الكنّونين ، أطال الله في عمرهما ومتعهما بالصحة والعافية .

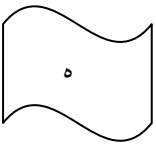
إلى زوجتي الغالية والعزيزة جداً عليّ ، متعها الله بوافر الصحة والعافية، سائلاً الله لها الشفاء العاجل.

إلى أختي الدكتورة ملاك صاح ، حفظها الله ورعاها.

إلى من خرجت بهم من هذه الدنيا ، فأكتمه حياتي وأملّي المنشود ، أبنائي أيمن وليثه،
أهديهم ثمرة جهدي هذا ليرسما به درياً للعلم يُنيرا به طريقهما في دروب الحياة الوعرة.

الباحث



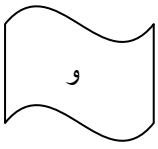


استهدف هذا البحث دراسة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية بمدينة شندي نحو المديرين وعلاقتها برضاهم الوظيفي.

وقد تكونت عينة البحث من (١٧٧) معلماً ومعلمة من مدارس مدينة شندي الثانوية الحكومية والخاصة للبنين والبنات، للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢م، تم اختيارهم بطريقتين، طريقة العينة الشاملة والطريقة العشوائية البسيطة. تم تقسيم المجتمع إلى فئتين، مدارس حكومية ومدارس خاصة. ومن ثم تم تقسيم كلاً من المدارس الحكومية والخاصة إلى طبقتين حسب الجنس، ذكور وإناث. بالنسبة لمجتمع المدارس الحكومية بنين وبنات فإن إجمالي عدد المعلمين به بلغ (٥٤) معلماً، وكذلك مجتمع المدارس الخاصة بنين وبنات بلغ إجمالي عدد المعلمات به (١٥) معلمة فقط، لذلك رأى الباحث أن يطبق أسلوب العينة الشاملة على المجتمعين، نظراً لقلّة مجتمع الدراسة في كليهما. أما بالنسبة لمجتمع المعلمات المنتسبات للمدارس الحكومية بنين وبنات الذي بلغ عدد أفرادها (١٠٨) معلمة، وكذلك مجتمع المعلمين المنتسبين للمدارس الخاصة بنين وبنات البالغ عدد أفرادها (٩١) معلماً، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثل كلاً من المجتمعين نظراً لكثرة عدد أفراد مجتمع الدراسة فيهما.

استخدم الباحث مقياس الاتجاهات من إعداد عادل عبد الله علي باجابر (١٩٩٦م)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد صالح محمد عبد الله آل هادي (٢٠٠٥م).
أما من حيث المنهج البحثي، فقد أتبع الباحث المنهج الوصفي. وبالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة فقت شملت:

- الأساليب الإحصائية الوصفية: والتي تضمنت (التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري).
- الأساليب الإحصائية التحليلية: والتي تضمنت (اختبار التجزئة النصفية، معامل ارتباط بيرسون، اختبارات "ت" (T Test)، تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للفروق البعدية).



:

.

.

.

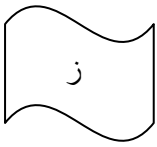
.(/)

.

.(/)

.

.



Abstract

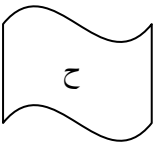
This research aimed to study the attitudes of high school teachers in Shendi city towards managers and their relationship to their job satisfaction.

The research sample consisted of (177) male and female teachers from Shendi city public and private secondary schools for boys and girls, in the academic year 2011/2012, have been selected in two ways, the overall sample way and simple random way. Community was divided into two categories, public schools and private schools. It was then split both public and private schools into two classes according to gender, male and female. For public school boys and girls community their total number was (54) male teacher, as well as the private schools boys and girls community their total number was (15) female teacher, so the researcher suggested to apply comprehensive sampling method due to lack of community in both studies. As for the joined female teachers in public schools community boys and girls that had (108) female teachers as well as community of male teachers in private school for boys and girls (91) teachers a simple random sample has been selected representing both the two communities due to the large number of study community.

The researcher used the measure of attitudes prepared by Adel Abdullah Ali Bajaber (1996 G), and a measure of job satisfaction prepared by Saleh Mohammed Abdullah Al Hadi (2005G).

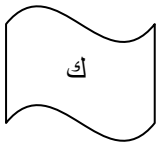
The researcher used the descriptive methodology. **The statistical methods used in the study included:**

- Descriptive statistical methods: that included (repetitions, percentages, mathematical mean, and standard deviation).
- Analytical statistical methods: that included (mid partitioning test, person correlation coefficient, T (test), mono variance analysis, Shaver test for meta tests).



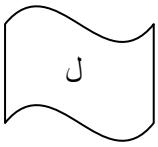
The Results:

1. There is a positive correlation between the level of job satisfaction and attitudes of male secondary school teacher in Shendi city toward managers.
2. There aren't statistically significant differences in the rates of secondary teachers degree of attitudes in Shendi about their managers due to the gender variable (male / female).
3. There aren't statistically significant differences in the rates of secondary teachers degree attitudes of in Shendi about their managers due to the type of school variable (public / private).
4. There are statistically significant differences in the attitudes of secondary school teachers in Shendi about their managers due to the categories of years of experience variable.

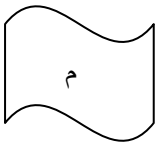


:

	(Maslow)	
	/	
	/	
	()	
	.(-)	



	()	
	.(-)	
	.	
	.	
	.	

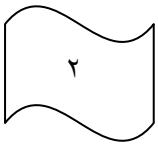


:

	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	.	
	(Alderfer)	

الفصل الأول

الإطار العام للبحث



()
()
(:)

- - - -

:

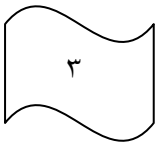
)

.(:)

)

.(:)

)



(

.

.

.

:

.(:)

.(:)

"

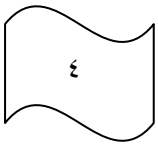
"

.(- :)

.

(Starnaman & Miller)

.



(Kuo)

.(:)

:

(

(-)

(

()

(

(

:

:

.1

(-)

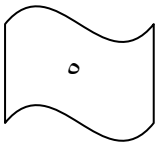
.2

(-)

.

.

.



:

:

.

.

.

:

.

.

-

.

-

.

.

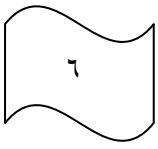
.

:

:

:

.



: :

:

:

(

.

(

.(-)

(

.()

(

.

:

:

:

:

:

:

:

:

:

:

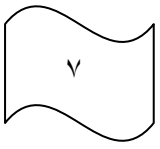
:

:

:

:)

.(



(- -)

.

:

.

:

.

:

.(:)

.(: .)

(:)

"

."

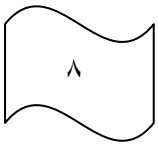
.

.(:)

.(:)

:)

.(



"

."

:(Job Satisfaction)

- :)

" (

: "

.
. .
. .
. .
. .
. .
. .

:)

.(

:

() ()

.(- :)

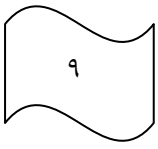
(:)

.

:

"

."



:

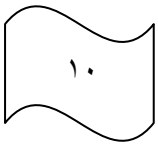
.

:

:

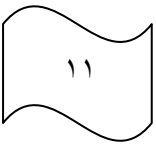
)

.(



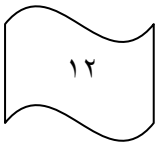
الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

- المبحث الأول: الإدارة المدرسية.
- المبحث الثاني: الرضا الوظيفي.
- المبحث الثالث: الاتجاهات.
- المبحث الرابع: الدراسات السابقة.



المبحث الأول: الإدارة المدرسية

- أهمية الإدارة المدرسية.
- مفهوم الإدارة المدرسية.
- تعريف السلطة.
- مصادر السلطة.
- تعريف القيادة.
- أنماط القيادة.
- مفهوم العلاقات الإنسانية في الإدارة التربوية.
- أهمية العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية.
- أسس العلاقات الإنسانية
- الأساليب التي توطد العلاقات الطيبة بين المدير والمعلمين.
- دور العلاقات الإنسانية في مجال الإدارة التربوية.
- إيجابيات العلاقات الإنسانية.
- مهام مدير المدرسة.
- صفات مدير المدرسة.



:

.

.

.

.(:)

.(D, Ambrosio, Melody: 2002)

.

.

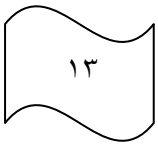
.

.

.

.

.



. (- :)

:

١٣

١٣

. (:)

١٣

١٣

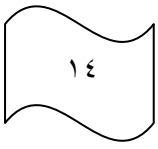
١٣

)

. (:)

(

. (:)



)

.(:

:

.(:)

.(:)

.(:)

.(:)
(:)

.

.(:)

.(:)

"

(Rahim & Afza 1992: 611)

."

:

.

"

:

)"

.(

"

(:)

."

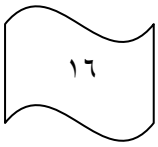
"

.(:)" "

.(:)

"

.(:)" "



(White)

.(:)"

" (:)

" (:)

"

.(:)

(:)

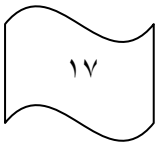
(Max Webber)

: (Webber, 1954: 328)

(Robert Peabody)

:

- . -
- . -
- . -



Yukl, 1981: 21-)

.(:) -

:

.(25

(French & Raven)

:

. -1

. -

. -

. -

.(French & Raven, 1960: 607- 623)

-

(French & Kruglanski)

(Hersy & Goldsmith)

Falbe, 1991: 416)

.(:)

(Yukl &

(Metzberg)

:

. -1

. -2

. -3

. -4

.(:)

-5

:

(:)

:

.(:)

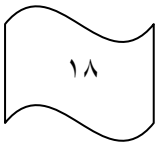
:

.(:)

(Schriesheim & Hinkin)

(Metzberg)

.(Schriesheim & Hinkin, Podsakoff, 1991: 106)



.(:)

:

:

.(Gibson,

Ivancevich & Donnelly, 1994: 323)

.(Lussier, 1990: 91)

:

(Lussier, 1990: 91)

: / :

:

.(lussier, 1990: 92)

: /

(lussier, 1990: 92)

.(:)

: :

.(:) "

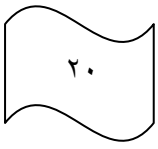
:

" : (Tannenbaum)

.(:)" "

" :

.(:)" "



.(:)

"

.(:)

.(:)

.(:)

.

" : (:)

."

:

:

:

:

-1

.

.

:

-2

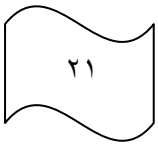
:

-3

.(- :)

.

.



۲۱

:

:

:

-۱

.(:)

.(:)

)

(Mayo)

.(:

.(:)

(Hoy & Miskel)

- (Sergiovanni & carver)

-

:

.(- :)

:

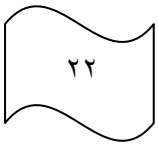
-۲

:)

.(

:)

.(



)

.(- :
: -3

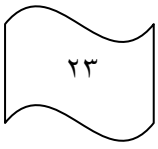
.(:)

.(:)

.(:)

()

.()



.

.

:

(:)

"

:

"

" (:)

"

"

"

()

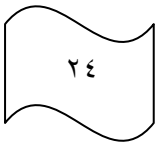
.(:)

.

.

:

.



.

:

.()

.

:

:

.

.

.

.

)

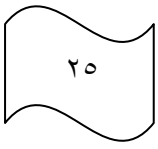
.(

:

.

.

.0
.1



.7

.(:)

.

.

:

:

(:)

:

.1

:

.2

:

.3

:

.4

:

(- :)

:

.۱

.۲

.۳

.۴

.۵

.۶

.۷

.۸

.۹

:

:

(- :)

:(:)

:

: (- :)

- ۱
- ۲
- ۳
- ۴
- ۵
- ۶
- ۷
- ۸
- ۹
- ۱۰

:

(McClelland)

.(:)

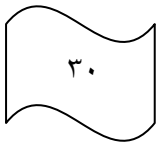
بوية)

المعلمين وفقاً

.(Griffith, James, 1999: 278)

.(- :

()



30

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

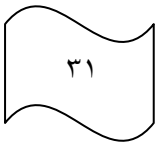
.

.

.

.

.



:

.

:

.

.

.

.

:

.

:

.

.()

:

(John Hoover)

(Danny Cox)

:

:

-1

()

.

:

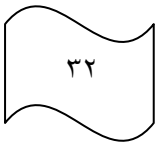
-2

.

:

-3

.



: -ε

: -o

: -6

: -7

: -λ

: -9

: -10

.(- :)

:

(:)

: :

.

.

.

.

.

.

:

()

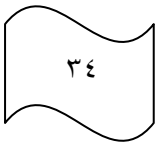
:

(Phi Delta Capa)

:
(David, 1995: 77)

:
(Intelligent)

.(- :)



.(:)

:

-

.

.

.

.

.

.

.(- :)

-

-

-

-

-

-

.(:)

.(:)

:

.

.

.

.

.

.

.

-

-

-

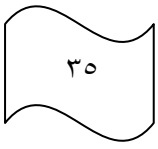
-

-

-

-

:



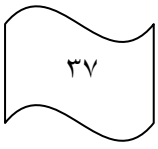
.(- :)

.()

...

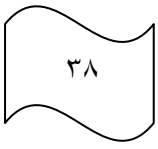
المبحث الثاني الرضا الوظيفي

- مقدمة.
- نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي.
- مفهوم الرضا الوظيفي.
- أهمية الرضا الوظيفي.
- أهمية الرضا الوظيفي في مجال التربية والتعليم.
- تعريف الرضا الوظيفي.
- نظريات الرضا الوظيفي.
- عوامل و محددات الرضا الوظيفي.
- مظاهر الرضا الوظيفي.
- مظاهر عدم الرضا الوظيفي.
- الرضا الوظيفي من منظور إسلامي.
- أنواع الرضا الوظيفي.
- قياس الرضا الوظيفي.
- العلاقة بين الرضا عن العمل ومعدلات الحضور إلى العمل وعوامل أخرى.



(Feber) (Fayol) (Taylor)

(1993: 3758 Macneil)



38

.()

:

(Organizational Behavior)

.(:)"

:

" (Mitchell)

.(:)"

:

(Cumming)

.(:)

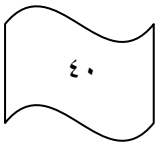
.(:)

(Job Satisfaction)

)

.(:

.(- :)



:

:

(scientific Management

Theory)

.(:)
(-)

.(:)
. (:)

-

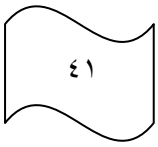
.

:

.(:)

)

.(:)



) .

.(:

) .

.(:

:

(:)

} :

.(:) .{

()

()

} :

.(: :) .{() ()

:

:

:

.()

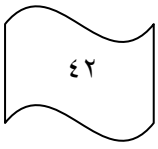
Attitude)

(Morale)

.(Job Satisfaction)

(toward the job

.(:)



.

.

.

)

.(:

.(:)

-

-

.

.

.(:)

.

()

.

()

)

()

.(

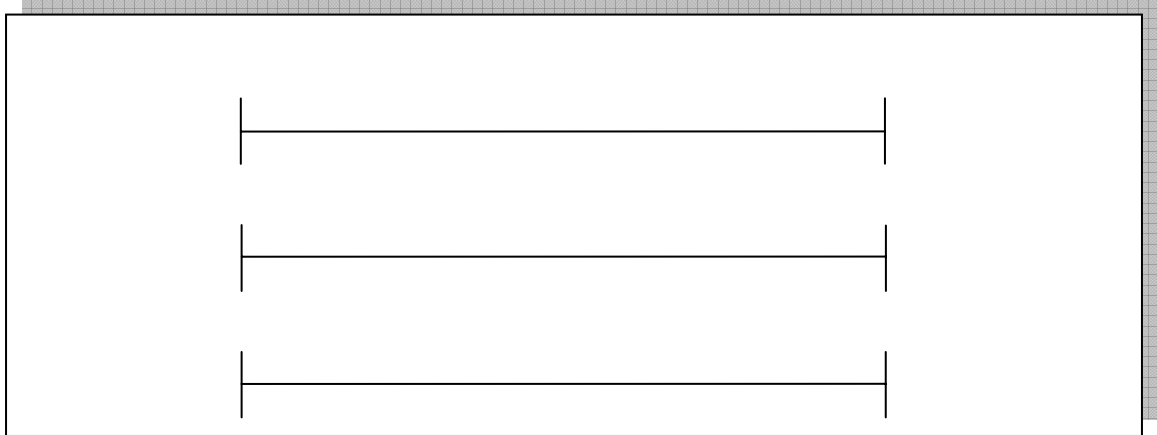
:

- :

)

.(:

()



(:)

:

(Trumbo)

(Landy)

(Lock)

.(- :)

(Hoppoc)

) "

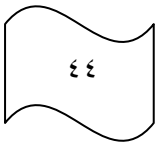
":

()

.(:

.(:)

:



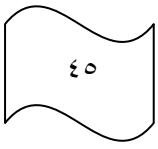
$$\begin{aligned} & .(\quad : \quad) \\ & \quad (\quad) \end{aligned}$$

:

$$\begin{aligned} & .(\quad - \quad : \quad) \\ & \quad (\quad : \quad) \end{aligned}$$

$$(\quad)$$

$$\begin{aligned} & .(\quad : \quad) \\ & \quad : \\ & \quad (\quad : \quad) \end{aligned}$$



.(:)

.(:)

.(:)

.(:)

(1979 Mayoon & Linkous)

)

.(:

:

"

"

(Mayoon & Linkous)

. (:)

.

.

.

.

: :

)

.(

)

.

:

.(

.

:

.(

)

:

" : (:)

."

" (Herzberg, 1959)

:) "

.(

" (:)

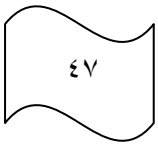
."

" (:)

."

" (Herbert, 1990:146)

."



" (:)

."

" (Hoppock)

.(:)"

" (:)

."

" (:)

."

" (Locke)

.(:)"

"

(:)

."

(Stagner, 1958: 11)

" (:)

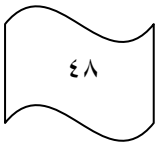
."

" (:)

."

" (Nestern, 1994: 319)

."



" (:)

"

" (Vroom)

.(:)"

" (:)

."

" (:)

."

" (:)

."

" (:)

."

" (:)

."

." (:)
() ()

."

" (:)

."

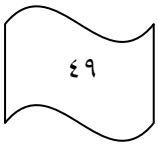
" (:)

."

" (Kaplen)

.(:)"

" (Bullock, 1955)



49

.(:)"

" (Adams, 1963)

.(:)"

" (:)

." (:)

(:)

" (:)

" (:)

" ()

.(:)"

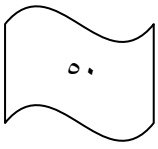
(:)

.(:)

:

/

/



"

(:)

"

(:)

"

"

.

:

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

.

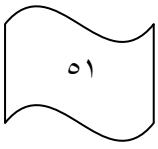
.

.

.

.

.



.()

:

.(:)

(- :) (:) ()
:) (- :) (- :) (- :)
(:) (

:

(-) /

:Maslow Hierarchical Needs

(A. Maslow)

(:) (:)

:

:(physiology, Needs) (ا)

:(Safety Needs) (ب)

(:)

:

(Duglas)

(:)

:(Belonging Needs) (ت)

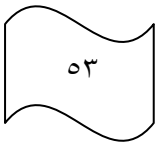
:(Esteem Needs) (ث)

:(Self - Actualization Needs) (ج)

:) (:) (- :)

.(-

(Maslow)



.(:)
:

:

-

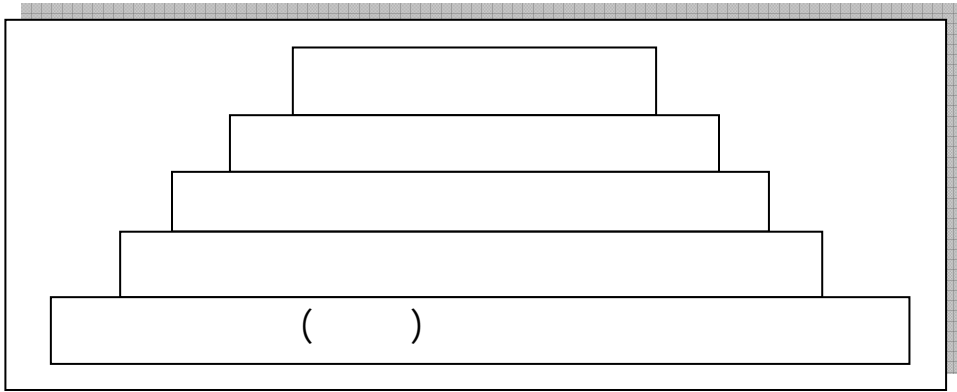
.(:)

()

-

.(:)

()



(:) :

:

:)

.(

(:)

)

(

:

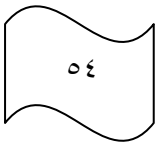
-

-

-

-

.(- :)



" (:)

" ()

.(:)"

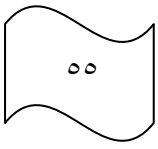
.(:)
(:)

(Maslow)

(:)
: ()

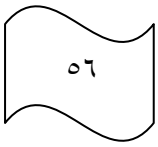
()

(-)	



()	

(:) :



:(Herzberg's Two Factors Theory1966)

-

:

:

-

:

:

-

:

:

)

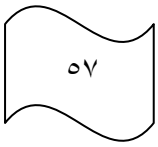
.(

(Landy & Trumbo)

.(:)

(:)

(:)



.(- :)
(Evans)

:

)

.(

.(:)

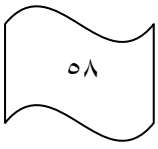
)

.(:

:(Vroom's Expectancy Theory 1964)

-

.(:)
()
" "



.()

.(:)

.(:)
(Vroom)

.(:)

.(:)

.(:)

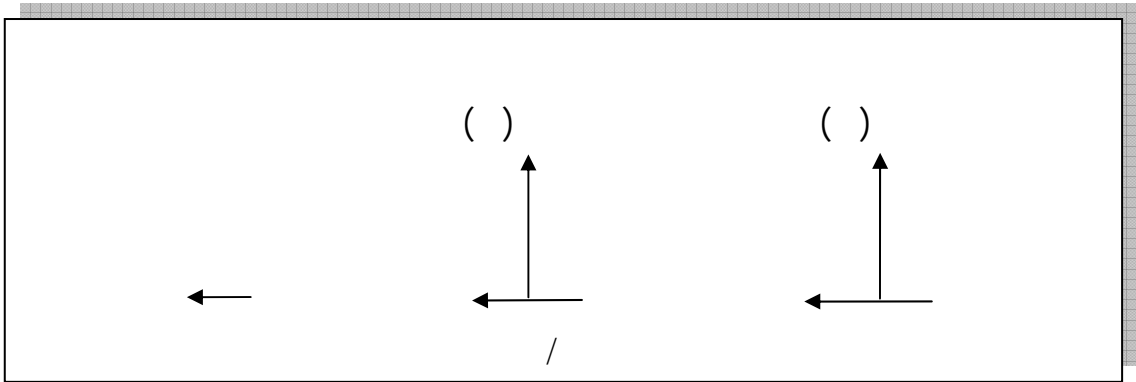
:

:

:

:

()



(:) :

· × = :

()

:

:

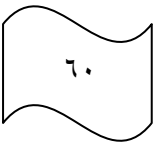
: (i)

: (j)

· (:)

:

-



-

-

-

:)

.(-

:)

.(

:(Equity Theory 1963)

/

.(:)

()

(:)

()

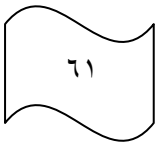
-

- (Stacey Adams, 1963)

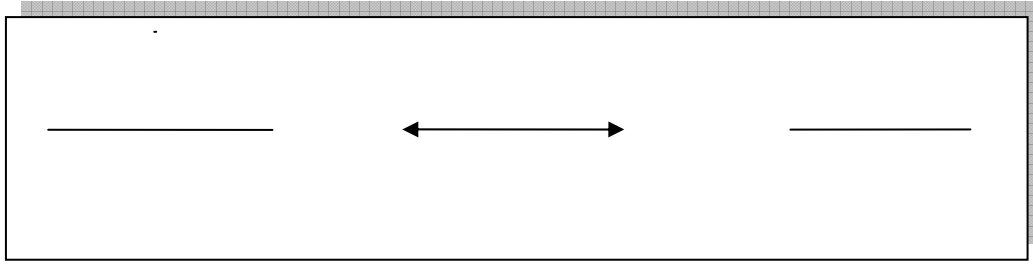
()

()

:



()



(:) :

(:)
.()

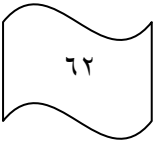
(2004: 176 – 178) Greenberg & Baron

:

:

:

-
-
-
-
-



. :
 . : (:)
 () -
 . -
 . -
 . -
 : (:)
 . -
 .
 .(:)
 - -

.(:)
:(Locke's Value Theory 1986)
 (Landy and Trumbo) -

.(:)

(:)
(Locke)

(:)
— —

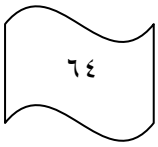
(:)

:(Opponent Theory) -٦
(Landy)

:(McClelland's Needs Theory) -
(David McClelland)

(Personality Theory)

(Clinical Psychology)



(Projective Techniques)

:(Need for Achievement) -

:(Need for Power) -

(:) (French and Raven)

: (

: (

: (

: (

: (

:(Need for Affiliation) -

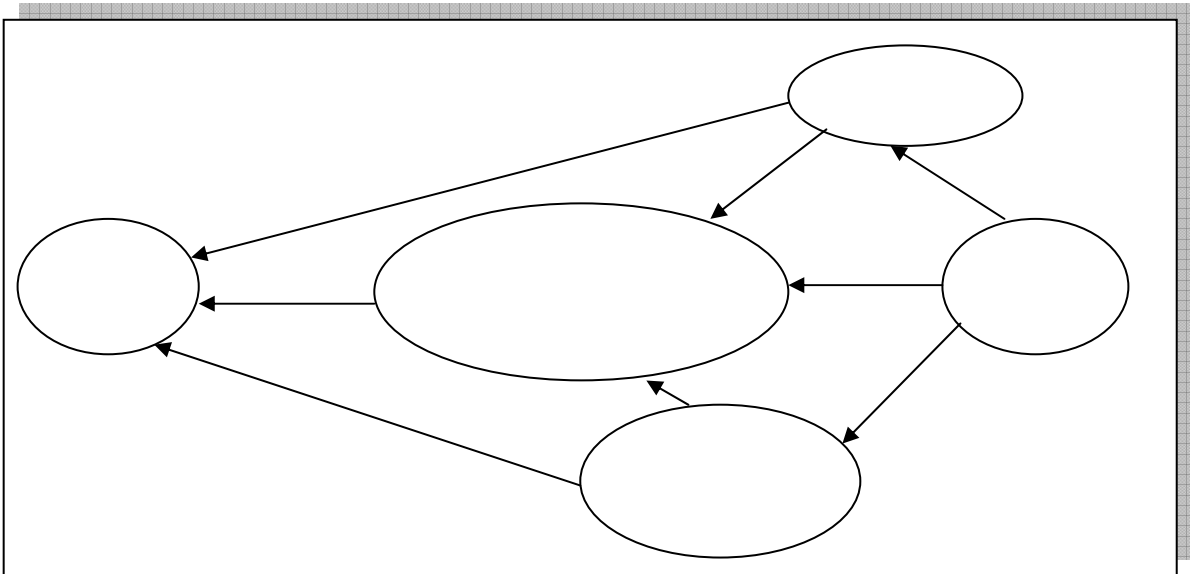
.(:)

: -

(Porter & Lawler)

()

()



(:) :

:(Alderfer's Theory)

-

(Alderfer)

Landy &)

.()

(E.R.G)

(Trumbo

:

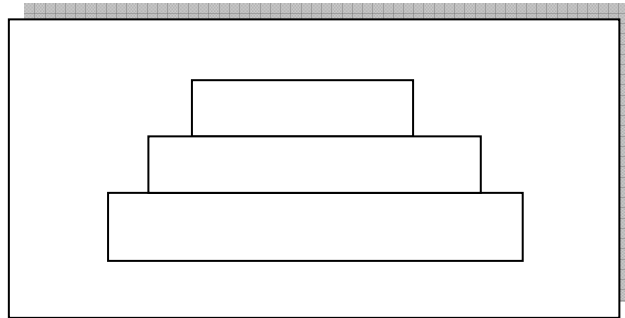
:(Existence)

:(Related Needs)

:(Growth)

()

(Alderfer)



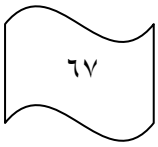
(:) :

.(- :)

:(Reinforcement Theory)

.(Skinner)

(Rewards)



·
·
- :)

:(Theory of Work Adjustment)

(
(

.(

-

() (Dawis & Weiss Graen)

(:)

:(Porter Model & Steers)

-

" " () (Porter & Steers)

:

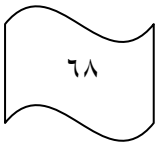
: (

: (

: (

:

:



)

:

.(- :

:(Reference Theory)

-

(Hulin & Blood)

.(:)

:(Opponent Theory)

-

()

(Landy)

.(:)

:(Lawler Model)

-

() (Lawler)

:

(أ

.()

(ب

.(:)

(ج

:(Z)

-

() (Ouchi)

(Z)

:

. (Trust) (أ)
 . (Sutlety) (ب)
 . (Intimacy) (ت)
 . (:)
 : (Douglas McGregor) : (Y) (X) -
 (The Human Side of Enterprise)

. ()
 : (X)

-
-
-

: (Y)
 -

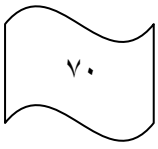
-
-

.(- :)

:

"

"



:

.

.(:)

()

:

:

:

:

:

.(- :)

(Keeth) (:)

:

:

.

-

.

-

.

-

:

.

-

.

-

.

-

-

:

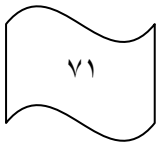
(Smith)

.(:)

-

-

-



(1976 Weiss et al)

) :

.(:) ((- :)

:

:

:

" - " (Herzberg)

:

:

:

-)

:

()

:

:

-

.(:)

(:)

:

.

-

.

-

.

-

.

-

.

-

.

-

.

-

.
 (- :)
 .
 .
 .
 .
 .
)

.(
 ()

:
 :

. -
 . -
 .() -
 :
 . -
 . -
 . -
 . -
 . -
 . -

.(:)
) : (Dutka, 2008 :180)

.(

:

:

:

:

.

:

.

:

.(:)
) :

(Robbins 1984)

.(:) (

(Philip, 1990)

.(:)

) :

(Flippo, 1984)

.(- :)

(Conway et al 1987)

) :

) (

.(:

(- :)

:

.

-

-

-

-

-

-

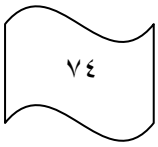
.(- - -)

)

.(.....

.(- -)

-



(Friedlander and Morgulies)

.(:)

:)

.(

(:)

:

(- :)

:

:

:

.

:

.

:

.

(:)

:

:

-

.()

:

-

:

-

- .

-

-

) :

-

.(

-

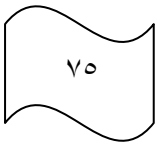
-

-

-

-

-



.() : -
.(-) : -
(- :)

:
:

.()

:
:

: -

: -

: -

() :

(- :)

]:

.[

) :

.(

] :

. [()

.

) :

) . (

. (.....

.

.

.

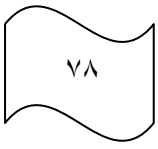
.

.

.

. ()

.



:

(:)

(
(

(

(

(

(

(

(

: (:)

(

(

: (:)

(

(

(

(

(

:

: (:)

-

-

-

-

-

-

:(:)

-7

-8

:

-9

-10

-11

.(:)

.(:)

()

.(:)

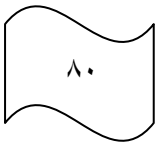
: (- :)

:

) "

" :

.(:



Λ

:

} :

.(:) {

" :

) "

.(:
:

" :

.(:) "

" :

."

() :

:

.(:) { }

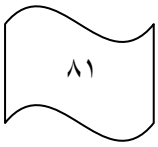
:

:

(:) .{ } :

."

" :



81

:

.(:) { } :

:

:

:

:

... ..

:

:

.(:) ...

:

:(Job Satisfaction Types)

:

:

(

:

(

:

()

:

(

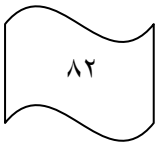
:

()

.(- -)

:

(



: ()
:

: ()

.(:)

:

(:)

:

:

:

:

:

(

:

(

:

:

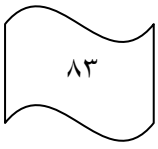
-

-

-

:

-



83

:

-

)

.(- :

.(:)

.(:)

.(:)

"

(:)

."

(:)

:

-

-

-

-

-

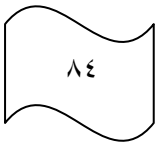
.(-)

()

.(:)

)

.(:



.(:)

- -

.

:

: (:)

.

:

.

:

:

.

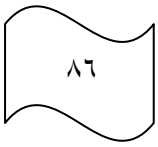
:

.(:)

.

المبحث الثالث الاتجاهات

- مقدمة.
- تعريف الاتجاهات.
- الفرق بين الاتجاهات و بعض المفاهيم الأخرى.
- خصائص الاتجاهات.
- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات.
- النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات.
- مكونات الاتجاه.
- العلاقة بين مكونات الاتجاه.
- طبيعة الاتجاهات وأهميتها.
- أنواع الاتجاهات.
- كيفية تكوين الاتجاهات.
- شروط تكوين الاتجاهات.
- وظائف الاتجاهات.
- تغيير الاتجاهات.
- العوامل المرتبطة بالاتجاهات النفسية نحو العمل.
- طرق قياس الاتجاهات.



(Attitudes)

"

"

(H. Spencer)

"

"

.

"

- (:)

-

()

"

.

()

"

.(:)"

.(:)

.

:

.(:)

.(:)

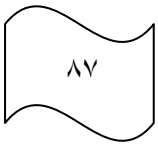
:

.

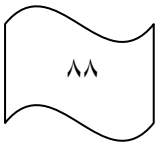
:

.

.(: .)



	:	:
"	:(1935 Allport)	-
.(:)"		
" (:)	(Bogardos)	-
	."	
" (:)	(Rajeki)	-
	."	
"	(Lamberth, 1980)	-
.(:)"		
"	(Thurstone)	-
.(:)"		
"	(Upshaw)	-
:		
.		
.(:)"		
" (:)		-
."		
" (:)		-
	."	



" (:) -

."

" (:) -

."

" (:) -

."

" (:) -

."

" (:) -

."

" -

:) "

:) "

.(

" -

.(

" (:) -

."

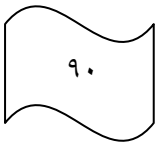
" (:) -

."

" (:) -

."

	:	:	
" (: .)	-۱		
		"	-۲
.(:)"		" (:)	-۳
" .(:)	-۴		
" (Kenyon)	(:)	"	-۵
" (:)		"	-۶
" (:)		"	-۷
" (:)		"	-۸
		"	



:

.()

.

.

.

.

.

.

.

.

.(- :)

"

"

:

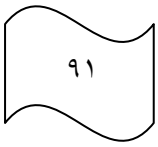
:(Attitude and behavior)

()

.

)

.(:



.()
()

(Wicker, 1969)

()

)

.(:

()

(:)

(Ajzen & Fishbein, 1977)

% . :

% .

%

)

.(: .

：“ ”

(:)

...

：“ ”

)”。

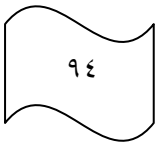
()

(:

()

.()	.()
.	() .
.	.()
.	.

:



94

" : " "

.(: .)"

.

:

"

"

.(:)

"

"

.(:)

:

(W.Lippman) " "

(:)

"

(:)

."

Katz &)

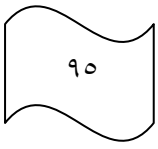
.(: .)

(Braly

:

:)

.(



:
()

.

.

.

.()

- -

:

(:)

.(: .)

:

.(:)

.(- :)

:

:

:

.

:

.

:

.

:

.

:

.(- :)

:

"

)

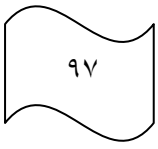
"

.(:

:

.

:



)

:

.(:

:

:

:

.(:)

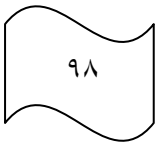
:

.(:)

:()

)

.(:
:



.(:)

. (Twitter) (Skype) (Facebook)

:

: :

(Stats)

:)

.(

: :

(Heider)

" "

.(:)

: :

)

(

)

(

.(: .

)

)

(

.

:

(Smith)

.

:

(:)

)

(:) ...

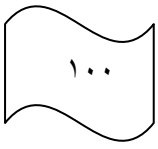
:<

:

:

)

.(



:

.(:)

.(:)

:)

.(

:

(Katz and Stotland) "

.(:)

.(: .)

.(:)

.

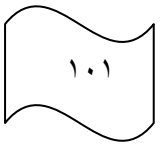
.(:)

.(:)

.(: .)

:

:



...

:)

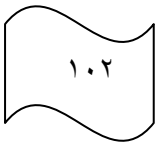
.(

.(:)

)

.(:

.(:)
()



1.2

:

:

:

()

:

:

"

"

.(:)

... ..

.(:)

.

)

.(- :)

:

.(:)

... ..

.(:)

:

:

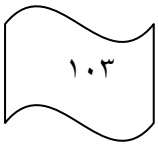
:

(:)

:

)

.(:)



:)

(:)

.(:)

.(:)

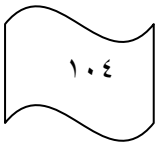
.(:)

)

.(:)

: ()

:



1.2

:

:

:

.(:)

:

(

:

(

(

(

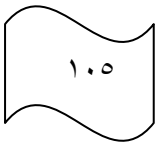
(

.(- :)

:

:

:



:

.

:

:

.(:)

:

:

:

:

-

-

-۲

.(:)

()

:

:

-

-

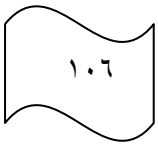
-۳

.(:)

:

"

"



:() -

.

.(:)

.

.(:)

: -

.(: .)

.(:)

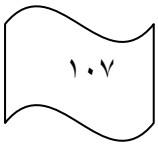
: -

.

(:)

.

.



:

)

:()

.(

-

.(:)

.(:)

:

"

"

-

-

-

- 2

-

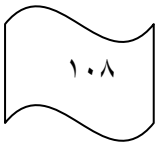
-

-

.(:)

:()

.(:)



.(:)

)

.(:) (

.

.
:

:(Foot in the door)

" "

" "

.

(Door in the face)

.(- :)

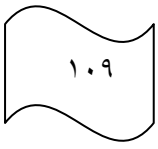
:

(Allen) " "

%

.(:)

:



1.9

.(:)

:

:)

.(

:

:

(i

:

-)

%

%

:

-2

:

-3

):

:

-4

(

:

(4

:

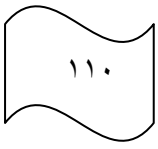
-)

%

:

-2

%



%

: (

: (

.()
:

:(:)

: :

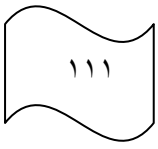
: .(: .)

:() -1

:() -2

(Thurstone)

(-)



(+)

:(Likert Scale)

-۳

.()

(+)

:(Guttman Scale)

-۴

.()

- :)

.(

:()

-۵

:)

.(

:

:

:

: ()

.

:

:

.

:

.

.(: .)

:

:

:

.

.(: .)

:

:

.

:

.()

(۱)

.

(۲)

.()

(۳)

.

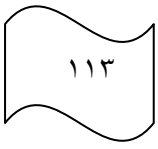
(۴)

.()

(۵)

.(: .)

(۶)



()

...

.

:

" "

:() _____

المبحث الرابع الدراسات السابقة

- الدراسات السـودانية:

- دراسات متعلقة بالرضا الوظيفي.
- دراسات متعلقة بالاتجاهات.
- دراسات متعلقة بالاتجاهات و الرضا الوظيفي.

- الدراسات العربية:

- دراسات متعلقة بالرضا الوظيفي.
- دراسات متعلقة بالاتجاهات .
- دراسات متعلقة بالاتجاهات و الرضا الوظيفي.

- الدراسات الأجنبية:

- دراسات متعلقة بالرضا الوظيفي.
- دراسات متعلقة بالاتجاهات.
- دراسات متعلقة بالاتجاهات و الرضا الوظيفي.

- التعليق على الدراسات السابقة:

- ما يُستفاد من الدراسات السابقة.

.

.

-

-

"

"

)

(

:

.

.

.)
.2
.3

:

:

()

:

()

() ()

:

()

:

.

:

.

.

.

.

.

:

()

()

()

:

(

(

(

:

:

()

:

() .1

() .2

() .3

:

:

(

(

(

()

.)

.2

.3

()

()

()

(

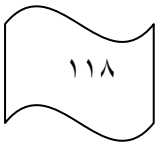
(

(

(

(

(



()

()

)

:

()

.(

()

()

()

Mann-) .(w)

(u) -

Signin Test

.(Whitny(u) Willcoxon (w) Test

:

.)

:

2

(/)

:

()

:

)

(

- - - - -
(- - - - -)

()

()

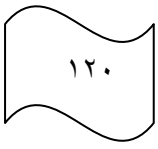
:

()

()

:

:



120

()

()

:

(

(

(

(

(

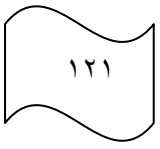
(

()

()

)

.(



121

()

()

.

:

:

.

.

.

.

.

.

:

.

)

.

.(

:

.

.

()

- -)

()

(

:

.

()

:

()

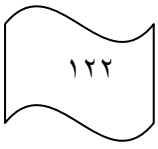
.

()

()

:

()



(

(

()

()

:

()

()

()



()

()

()

()

()

:

(

(

()

()

:

:

:

:

:

()

()

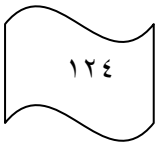
:

(a= .)

>

(a= .)

<



()

)

(

()

()

(.)

(.)

(.)

()

(

)

()

)

()

()

(

()

()

:

(

(

(

:

:

()

()

:

(

)

()

)

)

()

()

:

()

()

()

()

()

:

" :

()

:

()

:

()

:

()

()
()

()

:

()

()

(

(

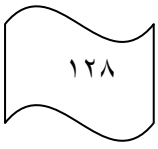
()

()

()

()

:



128

()

()

:

(

(

(

()

()

:

()

:

:
:
(2000 Miller)

()

:

(
(
(

(2001 Koustelios)

()

:

(
(
(
(

(Naceur & Chanyen 2001)

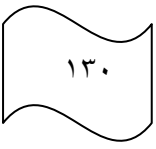
)

() ()

:

()

.
. .
. .
. .



وفي دراسة كروسمان (2006 Crossman) في بريطانيا التي هدفت إلى تشخيص

(1962 Halpin)

()

()

(Goulet & 1979) Lipka

()

-)

(-)

(Midwestrn)

: (

.(:)

: :

(1985 Hummel)

()

(
(

(1996 Lasiter & Ann)

() ()

:

.(()

:

(

) ()}

() () () () () ()

) () () () () ()

.(() (

(۲

()

.()

()

() ()

(۳

.

(۴

() ()

) () () () () ()

.() () ()

)

(۵

.(

(۶

.() ()

(۷

.() ()

)

(۸

.() () ()

(۹

.() () ()

(۱۰

.()

(۱۱

) ()

.(

:

.(/) .)

.۲

)

() () () () () ()

) () () () () ()

) () .(

() .(

) () () () () ()

.() () () ()

- - ()

.() () ()

. ()

.۳

.()

.۴

.()

.() . .۵

) . .۶

.(

() .۷

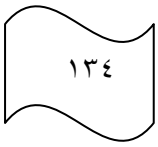
:

.۱

.()

) () ()

) () () () () ()



134

()

)

.()

()

.

.(

.()

(

.2

.3

:

)

:

)

.() () () ()

) () ()

(

() () () ()

.

.2

.3

() ()

:

()

)

.() () ()

) () () () ()

.() .(

() .۲

) () () () ()

.(

.

.۳

) :

() .(

.()

.۴

.()

.() ()

.۵

) () () ()

) () (

.(

() () () ()

.

:

.۶

.() () ()

.۷

.() ()

.

()

.۸

()

.

.۹

.()

.()

) ()

.۱۰

.(

.۱۱

.() ()

.۱۲

.()

:

-

-

(

."

"

(

.

(

.

:

(

.

(

.

(

.

(

.



"

"

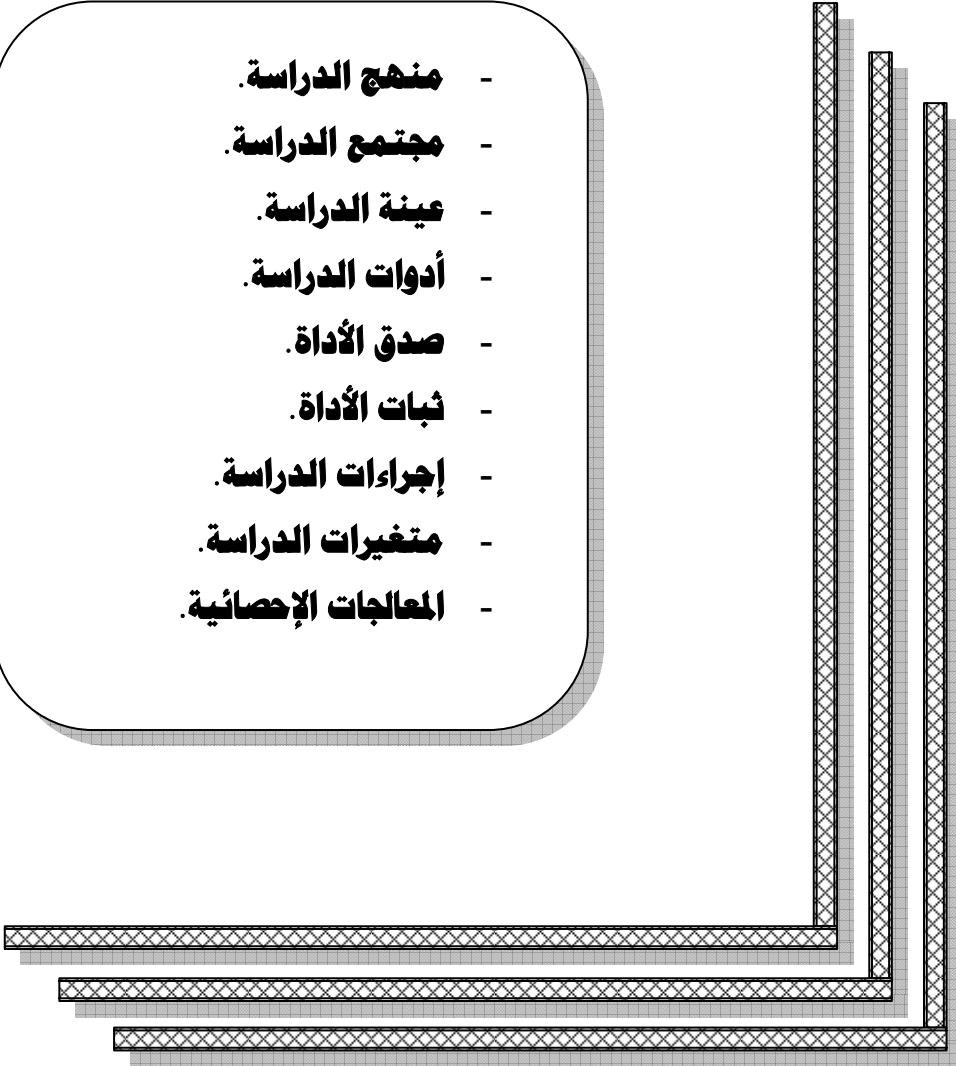
(

(

(

الفصل الثالث المنهج و الإجراءات

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أدوات الدراسة.
- صدق الأداة.
- ثبات الأداة.
- إجراءات الدراسة.
- متغيرات الدراسة.
- المعالجات الإحصائية.



:

:

:

()

Best

:)

.(

:

:

:

(:)

()

()

()

()

/

()

/

		-		

:

()

()

()

()

/

					-					
			-		-					
	-		-		-		-			
			-							

:

()

()

.()

.()

()

()

()

:

()

/

()

()

()

()

()

()

						()	
%							

:

:

()

56.9	91		
43.1	69		
67.5	108		
32.5	52		
25.6	41		
33.8	54		
19.4	31		
21.3	34		

% ()

(% .)

% .%

: :
:
:()

:)

" (

(:)

."

:

.

.

-

.

-

:

:

:

()

)

() () ()

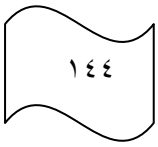
() () ()

.()

:

-

.



. [- (-) -]
:

:
- { () () : } - { () () : } : ({ ... : })
:
- - - - -)
.(- - ())

(-)

()

- ()

:

.(- - - - -) .
 .
 . ()
 .
 ()

:		
.	.	
.	.	
.	.	
.	.	
.	.	
.	.	

:] (-)}
 { [(-)
 . ()
 .
 ()

:	

]

[.... () () () ()

.() -
:()

()

: ()

()

0.955		
0.977	-	
0.976		
0.989		

:

()

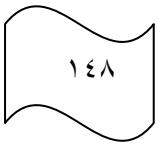
(.)

(.)

(.) -

(.)

.()



148

:

)
(- - - -) (

: :

()
(-)

.() .(- - - -) :
:

:

.() :
:

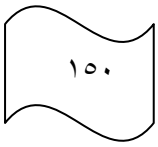
:

- .() - ())

:

() -

()



10.

()

()

()	

()

()

() ()

() ()

()

()

:

.

: ()

()

0.926		
0.962	-	
0.949		
0.981		

:

()

(.)

(.)

(.)

(.)

:

- - - -)

(- - - -) (

(-)

:

()

()

()

						()	
						/	
,				,		/	
,				,		/	
,		,		,		/	
,				,		/	
% ,		,		%			

:

(% ,)

(% ,)

()

:

-

-

:

:

:

.

.

:

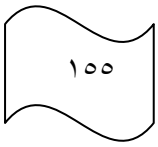
.(

(T Test) " "

-) ()

.(

الفصل الرابع:
عرض، تحليل،
تفسير ومناقشة نتائج
الدراسة



(IBM SPSS Statistics ver. 19)

(- - - -) ()
)
(- - - -) ()
:
(.) ()
(.)
(.) (.) ()
() (.)
(.) ()
()

"Mean"

"Standard Deviation"

(T Test) " "

"ONE WAY ANOVA"

.
 .
 .(-)
 .()
 .
 :
 : _____
)
 .()
 .
)
 - ()
 .% ()

()

.408**		
.000		

:

:

() Adams

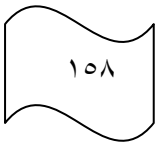
(:)

(:)

(:)

()

()



()

()

()

()

()

()

(:)

()

(:)

()

:

(2000) Moos

:

:()

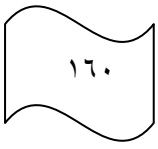
:()

:

:()
()

:()

()



(:)

(:)

(X,Y)

:)

.(

()

()

()

(Cuellar, 2002)

()

(Lennon, 1992)

(Robinson, 1993)

)

(

.()

()

()

()

.(- :)

⋮

)

.([-]

()

()

"Independent Samples T-Test"

:

()
()

(-)

		()				
	158	- 0.547	51.764	255.18	91	
			49.806	259.62	69	

:

()

()

()

- 0.547

)

(

)

-

-

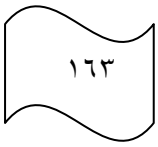
.(

.(/)

()

.(:)

.(:)



Smith

() .()

.(:)

(/)

()

()

(/)

()

()

: _____)

. ([-]

"Independent Samples T-Test" ()

: ()

()

()

(-)

		()				
	158	1.049	46.132	260.02	108	
			59.418	251.02	52	

:

()

()

()

)

- ([-]

) -

.([-]

(/)

-

-

.

.

:

: _____
)

.(

)

(

"OneWay Analysis of Variance"

: () ()

()

60.201	234.49	41	
46.911	242.35	54	
37.427	271.10	31	
24.229	295.00	34	
50.818	257.09	160	

:

()

: ()

()

	()		.		
.	14.106	29206.775	3	87620.325	
		2070.470	156	322993.268	
			159	410613.594	

:

(.) () ()

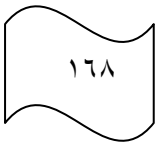
.(.)

()

) - -
 .(
 : ()
 ()

		(I-J)	(J)	(I)
.874	9.426	-7.864		
.011	10.830	-36.609*		
.000	10.554	- 60.512*		
.874	9.426	7.864		
.053	10.253	-28.745		
.000	9.962	-52.648*		
.011	10.830	36.609*		
.053	10.253	28.745		
.219	11.300	-23.903		
.000	10.554	60.512*		
.000	9.962	52.648*		
.219	11.300	23.903		

:



()

()

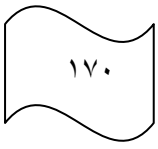
()

()

()

الفصل الفصل الخامس

- إستخلاص نتائج الدراسة.
- توصيات الدراسة .
- مقترحات الدراسة.
- المراجع.
- الملاحق.



17.

:

.

.

.

.(/)

.

.(/)

.

.

:

.

.

.

.

.

.

.

.

.

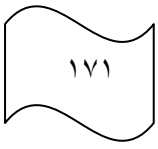
.

.

.

.

.



171

_____:

(

_____:()

(

_____:() _____ (

_____:

(

_____:() _____:()

(

_____:()

(

_____:()

(

_____:()

(

_____:()

_____:

_____:() _____ (

_____:

(

_____:()

_____:() _____ (

_____:()

(

_____:()

(

_____:(

_____:()

(

_____:()

(

_____ : () (

.) _____ : () (

_____ : () (

_____ : () _____ (

_____ : () (

_____ : () (

(.) _____ : () (

(.) _____ : () (

(.) _____ : () (

(.) _____ : () (

(.) _____ : () (

(_____) _____ : () _____ (

_____ : () (

_____ () _____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () ()
 . (.) (.) . () _____
 (.) _____ : () ()

_____ : () ()
 (.) _____ : (.) (.) _____

(.) _____ : (.) ()

_____ : () ()

.(_____) _____ : () ()

(.) _____ : () ()

_____ : () : ()

_____ : () : _____ ()

. (.) . (_____) _____ : () ()

_____ : () ()

(.) _____ : () : _____ ()

_____ : () ()

_____ : () _____ ()

(.) _____ : _____ : () ()

(.) _____ : () ()

_____ : () ()

(.) . _____ : () (

. " " _____ : () (

. _____ - _____ : () _____ (

. (.) . _____ : () (

. _____ : () (

. _____ : () (

(.) . (_____) _____ : () (

. _____ : () (

. (.) . _____ : () (

. _____ : () (

. _____ () (

. _____ : () (

. _____ : () (

(.) . _____ : () (

(.) . _____ : () (

(.) . _____ : () (

. _____ : () (

(.) . _____ : () (

(.) . _____ : () (

(.) . _____ :() (

. _____ :() (

. _____ :() (

_____ :() (

. _____ :() (

(.) . _____ :() (

. (_____) :() _____ (

. _____ :() _____ (

. _____ :() (

. _____ :() (

. _____ :() (

. _____ :() (

(.) . _____ :() (

. _____ :() (

(.) . _____ :() (

(.) . _____ :() (

(.) . _____ :() _____ (

(.) . _____ :() _____ (

(.) . _____ :() _____ (

(.) _____ : () (

(.) . _____ : (.) (

_____ : () (

. _____ : () (

_____) _____ : () (

. (_____

. _____ : () (

(.) . _____ : () _____ (

. _____ : () (

(.) . _____ : () (

(.) . _____ : () _____ (

. _____ : () (

- _____ : () (

_____ : () (

. (_____) _____ : () (

(.)

() . _____ : () (

(.) . _____ : () (

(.) . _____ : () (

(.) . _____ - _____ : () (

_____ : () (

(.) . _____ : () (

.) . _____ : () (

_____ : () (

_____ : () _____ (

(.) . _____ : () (

_____ : () (

(.) . _____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

(.) . _____ : () (

_____ :

() . _____ : (.) (

.) . _____ : () (

_____ : () (

(.) . _____ () . _____

.) : . _____ : () (

. (.) (

_____ : () (

_____ : () (

() . _____

() . _____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____) . _____
 - () - () -

_____) : () (

(_____

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () ()

_____ : () _____ ()

_____) _____ : () ()
_____ . (_____

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()
 () : _____

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

 _____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()
 . (_____)

_____ : () ()
 . _____

_____ : () ()
 (_____) . (_____)

_____ : () ()
 - _____ - _____

_____ : () ()
 . _____

_____ : () ()
) . _____

(_____)
 : _____ : () ()

_____ : () ()
 . _____

_____ : () ()
 . _____

_____ : () ()
 . _____

_____ : () ()
 . _____

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () ()
 . (-) . () ()

_____ : () ()
 () _____

_____ : () ()

_____ : () ()
 . () _____

_____ : () ()

_____ : () ()
 - () ()

_____ : () ()
 . () - _____

_____ : () ()

_____ : () ()

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

()

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () ()
 . - () _____

_____ : () _____ ()

_____ : () ()

. () . () _____
 . (-)

: () ()

_____ : () ()

. ()

_____ : () _____ ()

. ()

_____ : () ()

_____ : () _____ ()

)

. - ()

_____ : () ()

_____ : () ()

()

. () _____ : () ()

_____ : () ()

. -

(()

_____ : () ()
 - () . _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () ()
 - _____

_____ : () (

_____ : () (

() () _____

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

() _____

_____ : () _____ (

_____ : () (

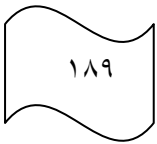
_____ : () (

_____ : () (

_____ : () (

_____ : ()

_____ : () (



// (http://etd.uofk.edu/uofktdalllist.php) .

:() (

// (http://www.iugaza.edu.ps) . -

:() (

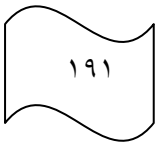
// (http://etd.uofk.edu/uofktdalllist.php) .

:() (

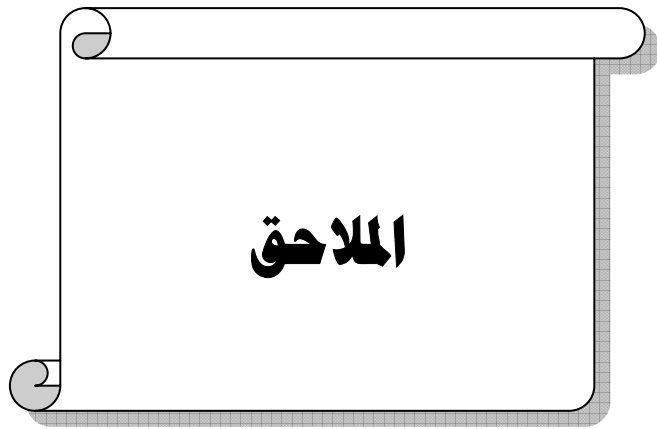
_____:

- 1) Adams, Charles F. (1992): "Finohing Psychic Rewards in Todays schools: AREbuttal" clearing house 65, 6: 343, 346 - 47. E J 465147.
- 2) Campbell, J.P. and V. Scarapelle (1983): "Job Satisfaction". Journal of personal Psychology, V.101, No: 4. 8, No. 1.
- 3) Crssman A. & Harris, P. (2006): Job satisfaction of secondary school teachers. Educational Management, Administration and Leadership, 34 (1), 29 - 46.
- 4) Cuellar, C.A. (2002): The Effects of principal leadership style change and teachers – from pro. Quest digital dissertation.
- 5) D'Ambrosio, Melody (2002): Leadership in Today's World. Internet Site: [WWW.stanswartz / Dambrosio. Htm](http://WWW.stanswartz/Dambrosio.Htm)
- 6) David, G, M. (1995): Psychology, (4th ed), Michigan, Hope College Document Reproduction service no.9434925.
- 7) Dutka, M. (2008): The relationship between job satisfaction and the organizational climate for women higher education administrators at five institutions, Boston College dissertations Press.
- 8) French & Raven (1960): Five Bases of power? An Empirical Investigation.
- 9) Gibson, J, ivancevich, J. & Donnelly, J. (1994): Organization Behavior structure- processe, 8ed. Home wood III: IRWIN.
- 10) Griffith, James (1999): The school leadership/school climate relation: Identification of school configuration associated of change in principals. Educational Administration Quarterly. 2. (35). PP. 267 – 291.
- 11) Halpin, W, & Craft, B, (1962): "The organizational climate of school Education". (ERIC Document Reproduction service No, ED ... 2-897).
- 12) Herbert, G. (1990): Personal Human Recourse Management New York. Macmillan. Publishing Co.

- 13) Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991): Education Administration - New York: Random House.
- 14) Hummel, T (1985): "The Relation between Teaching Experience and Satisfaction with Teacher preparation". A summary of three survey papers presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association. (Chicago, IL, March 31-April - 4). Ireland: Education committee report.
- 15) Koustelios A. D. (2001): Personal characteristics and job satisfaction of Greek teacher. The international journal of Educational Management, 10 October 2001, vol 15, no 7, pp 354 -358.
- 16) Lasiter and Ann (1996): Humanities Learning communities that transform teacher of professional culture. Dissertation Abstract International, 56 (10). 3906 - A. Leadership & management, V.18, N.4, P.462.
- 17) Lennon P. A. (1992): "An Investigation of Teacher Locus of Control, Principal Leadership and job Satisfaction". (Dissertation Abstracts A53/06) Serton Hall University. (Eric Document Reproduction Service No: ed 9219095).
- 18) Lussier, R. N. (1990): Human Relation Organizations, printed in the United States of America, Richard D. IRWIN, Inc.
- 19) Macneil Angus, Joseph. (1993): "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Satisfaction", DAI. A
- 20) McClelland, D. (1967): Achieving society. New York, the free press.
- 21) Miller, G, D. (2000): Job satisfaction among teachers in member schools of the southeast region of the Association of Christian Schools International. The University of Tennessee, Dissertation Abstracts International, vol 61, no 6, p2130A.
- 22) Naceur, Jabnoun. Chan, Yen Fook (2001): Job satisfaction of Secondary School Teachers in Selangor, Malaysia. UCM vol II, no3 & 4.
- 23) Nestern (1994): Strategic Planning in school An Oxymoron. School
- 24) Rahim, M. A. & Afza, M. (1992): Leader power, commitment, satisfaction, Compliance, and Propensity to leave a job Among U.S.
- 25) Robinson, G .H. (1993): "A study of Relationship of Leadership styles of principals and teacher job satisfaction". (Dissertation Abstracts, A55/08), university of Arkansas. (Eric)
- 26) Schriesheim, A., Hinkin, T. R. & Podsakoff. P. M. (1991): Can I positive and single - I tem measures produce Erroneous Results in Field studies of French and Ravens (1959) Five Bases of power? An Empirical investigation.
- 27) Stagner, R. (1958): "Motivational aspects of industrial morale" personnel psychology.
- 28) Steers, R. & Porter, L. (1991): Motivation and Work Behavior Singapore. Mc Graw – Hill, Inc.



- 29) Webber, M., (1954): The theory of social and Economic organization, Talcot parsons, ed., A. M. Henderson and Talcot Parsons, Trans. New York. The Free press, P. 328.
- 30) YuKL, Gary & Fable C. M. (1991): Importance of Different power sources in Downward and lateral Relation.
- 31) YuKL, Gary (1981): Leadership in organizations. England Cliffs, New Jersey: prentice – Hall Inc.



()

:

(√)

		:
		:
		:

البعد الأول: الإشباع النفسي

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
١	أشعر بأني مُستمتعاً بعملتي مع مُديري.					
٢	أشعر بعدم الارتياح لكوني مُعلم.					
٣	أميل إلى مهنة التدريس على الرُغم من مسؤولياتها الكثيرة.					
٤	مهنة التدريس تتيح لي القدرة على التصرف في المواقف المُختلفة.					
٥	لو قُدر لي أن أختار مهنة أخرى فلن أختار مهنة التدريس.					
٦	اختياري لمهنة التدريس كان مفروضاً عليّ.					
٧	أفضل مهنة التدريس على المهن الأخرى.					
يعمل مُديري على:-						
٨	توفير الأمن المهني في المدرسة.					
٩	منحنا سلطات تفويضية.					
١٠	مُراعاة حاجاتي و رغباتي المهنية.					
١١	مُراعاة قدرات وكفايات المُعلمين.					
١٢	إكرام المُعلمين النشطين والفاعلين بالمدرسة.					
١٣	إكرام المُعلمين الذين أنهموا الخدمة المدرسية.					
١٤	مُراعاة حاجات المُعلمين في الجدول المدرسي.					
١٥	مُراعاة تنقلات المُعلمين بين الفصول حسب رغباتهم.					
١٦	إتاحة الفرصة للمُعلمين للقيام بالنشاطات اللامنهجية.					

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
١٧	إتباع نظام التقويم المدرسي لأداء وفدرات المعلمين.					
١٨	توفير المزيد من الحرية والديمقراطية للمعلمين أثناء عملهم.					
١٩	توفير إمكانات مدرسية مادية تُراعي متطلبات المعلمين داخل مكاتبهم وفي الفصول.					
٢٠	تقويمي بشكل غير موضوعي.					
٢١	إبداء ملاحظات وتوجيهاته لي أثناء تواجدي في الفصل وبين طلابي.					
٢٢	توفير جو نفسي انفعالي مُحبب للمعلمين.					
٢٣	التدخل في شئون المعلمين.					
٢٤	تحسين مركزه الوظيفي على حساب حاجيات المعلمين النفسية.					
٢٥	يتحيز لبعض المعلمين ويُقربهم إليه دون الآخرين.					
٢٦	إحراج المعلمين أمام الطلبة.					
٢٧	عدم تقدّر آراء ومقترحات المعلمين.					
٢٨	تسهيل الاتصال به داخل وخارج المدرسة.					
٢٩	انتقادي أمام زملائي.					
٣٠	مُحاسبتي على كل هفوة تصدر مني.					

البعد الثاني: طبيعة المهنة

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
٣١	التعامل مع الزملاء يحتاج إلى مهارات خاصة لا أملكها.					
٣٢	أقدر مسئوليتي كمعلم.					
٣٣	مهنة التدريس من المهن المرهقة.					
٣٤	مهنة التدريس مُزعجة لارتباطها بالصفات الشخصية للمدير.					
٣٥	مشاركة المدير للمعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية.					
٣٦	يُلبي مدير المدرسة حاجات ورغبات المعلمين المهنية.					
٣٧	يُرکز المدير على أداء المعلمين الصفي.					
٣٨	يهتم مدير المدرسة بأداء المعلمين اللاصفي.					
٣٩	استخدام مدير المدرسة السلطة الرسمية للضغط على المعلمين لإنجاز مهامهم.					

البعد الثالث: صفات المدير الشخصية والإدارية

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
يتصف مديري بأنه:						
٤٠	دقيق الملاحظة.					
٤١	ذو شخصية جادة.					
٤٢	صبور.					
٤٣	مُتقبلاً للنقد.					
٤٤	حسن الخلق.					
٤٥	ذو شخصية محبوبة .					
٤٦	سلوكه مُؤدّب في التعامل مع الآخرين.					
٤٧	ذو مهارة عالية في المناقشة والإقناع.					
٤٨	صادق في القول.					
٤٩	غير مُنضبِط انفعاليّاً.					
٥٠	يُحافظ على أسرار مُعلميه.					
٥١	يُتعالى ويتكبر على المُعلمين.					
٥٢	ليست له خبرة معرفيّة مُتنوعة لازمة لأداء العمل.					
٥٣	يُعامل الجميع بعدالة وإنصاف.					
٥٤	لديه خبرة مهنيّة مُتميّزة أعتد عليها في إنجاز مُهمتي.					
٥٥	رأيه صائب، أعتد عليه في حل مُشكلات العمل.					
٥٦	كثير الغياب عن العمل.					
٥٧	كثير الغضب.					
٥٨	مرن.					
٥٩	واسع الأفق.					
٦٠	إيجابي في العمل.					
٦١	مُلم بعلاقات العمل.					
٦٢	مُلم باللوائح والقوانين المُنظمة للعمل.					
٦٣	يُتقبّل النقد البناء.					
٦٤	قادر على اتخاذ القرارات السريعة في المواقف العاجلة دون تردد.					
٦٥	واثق في نفسه.					
٦٦	حازم.					
٦٧	ديمقراطي في إدارته وغير مُستأثر بالرأي والسلطة.					
٦٨	مواظب ومُنظم في عمله.					

البعد الرابع: مهام مدير المدرسة الإدارية (وظائف المدير)

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
يعمل مديري على:-						
٦٩	رفع الروح المعنوية للمُعلمين.					
٧٠	استخدم الإمكانيات الماديّة والبشريّة الاستخدام الأمثل.					
٧١	إثارة دافعيّة الإنجاز والعمل لدى المُعلمين.					
٧٢	الإشراف على عمليّة التدريس.					
٧٣	توزيع الأعباء المدرسية والأنشطة على المُعلمين وفقاً لظروفهم.					
٧٤	الإشراف على المبنى المدرسي ويُحدّد احتياجاته.					
٧٥	ربط المدرسة بالمجتمع .					
٧٦	متابعة حضور وغياب الطلاب.					
٧٧	متابعة حضور وغياب المُعلمين.					
٧٨	الاهتمام بالنظافة والصحة المدرسية.					
٧٩	اتخاذ إجراءات عقابية بحقي إذا أصبح تأخري عن العمل عادة يوميّة.					
٨٠	إرهاق المُعلمين بكثرة تكاليفه.					
٨١	الاعتداد بأراء مُعلميه و يأخذ بها.					

البعد الخامس: فيما يختص بالعلاقات الإنسانيّة

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
يعمل مديري على:						
٨٢	الاهتمام بالعلاقات الإنسانيّة فيما بينه وبين المُعلمين.					
٨٣	الاهتمام بالعلاقات الإنسانيّة فيما بين المُعلمين.					
٨٤	مُشاركة المُعلمين في حل مشاكلهم الخاصّة.					
٨٥	مُشاركة المُعلمين في مُناسباتهم الشخصيّة.					
٨٦	مُشاركة المُعلمين مشاكلهم همومهم وأحزانهم الشخصيّة.					
٨٧	إثارة الخلافات والمُشاجرات مع المُعلمين.					
٨٨	تشجيع المُعلمين على العمل بروح الفريق الواحد.					
٨٩	خلق روح التسامح فيما بينه وبين المُعلمين.					
٩٠	الاهتمام بمصالح المُعلمين.					
٩١	الاهتمام بمطالب المُعلمين.					

البعد السادس: استخدام المدير للحوافز

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
يعمل مديري على:-						
٩٢	الأخذ بعين الاعتبار في تقييمي السنوي كل مجهود إضافي بذلته.					
٩٣	التوصية لأصحاب الإنجاز المتميز بالحوافز.					
٩٤	التوصية بترقيتي إذا كان أدائي فوق المتوسط.					
٩٥	توجيه خطاب شكر وتقدير للمعلم صاحب النشاط البارز في المدرسة.					
٩٦	مطالبة المعلمين بتسديد تكاليف العهد في حالة (فقدانها- تلفها) بسبب إهمالهم.					

()

:

(٧)

		:
		:

البُعد الأول: الإشباع النفسي

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحدٍ ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
يعمل مُديري على:-						
١	توفير الأمن المهني في المدرسة.					
٢	منحنا سلطات تفويضية.					
٣	مُراعاة حاجاتي ورغباتي المهنية.					
٤	مُراعاة قدرات وكفايات المُعلمين.					
٥	إكرام المُعلمين النشطين والفاعلين بالمدرسة.					
٦	إكرام المُعلمين الذين أنهوا الخدمة المدرسية.					
٧	مُراعاة حاجات المُعلمين في الجدول المدرسي.					
٨	مُراعاة تنقلات المُعلمين بين الفصول حسب رغباتهم.					
٩	إتاحة الفرصة للمُعلمين للقيام بالنشاطات اللامنهجية.					
١٠	إتباع نظام التقويم المدرسي لأداء وقدرات المُعلمين.					
١١	توفير المزيد من الحُرِيَّة والديمقراطية للمُعلمين أثناء عملهم.					
١٢	توفير إمكانات مدرسية مادية تُراعي مُتطلبات المُعلمين داخل مكاتبهم وفي الفصول.					
١٣	تقويمي بشكل موضوعي.					

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
١٤	توفير جو نفسي انفعالي مُحبب للمُعلمين.					
١٥	عدم التدخل في شئون المُعلمين.					
١٦	عدم إحراج المُعلمين أمام الطلبة.					
١٧	تقدير آراء ومُقترحات المُعلمين.					
١٨	تسهيل الاتصال به داخل وخارج المدرسة.					
١٩	عدم انتقادي أمام زملائي.					
٢٠	عدم مُحاسبتني على كل هفوة تصدر مني.					

البعد الثاني: صفات المُدير الشخصية و الإدارية

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً
يتصف مُديري بأنه:						
٢١	دقيق الملاحظة.					
٢٢	ذو شخصية جادة.					
٢٣	صبور.					
٢٤	مُتقبلاً للنقد.					
٢٥	حسن الخلق.					
٢٦	ذو شخصية محبوبة.					
٢٧	سلوكه مُؤدب في التعامل مع الآخرين.					
٢٨	ذو مهارة عالية في المناقشة والإقناع.					
٢٩	صادق في القول.					
٣٠	يُحافظ على أسرار مُعلميه.					
٣١	يُعامل الجميع بعدالة وإنصاف.					
٣٢	لديه خبرة مهنية مُتميزة أعتد عليها في إنجاز مهمتي.					
٣٣	رأيه صائب، أعتد عليه في حل مُشكلات العمل.					
٣٤	مرن.					
٣٥	واسع الأفق.					
٣٦	إيجابي في العمل.					
٣٧	مُلم بعلاقات العمل.					
٣٨	مُلم باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.					
٣٩	يُتقبل النقد البناء.					
٤٠	قادر على اتخاذ القرارات السريعة في المواقف العاجلة دون تردد.					
٤١	واثق في نفسه.					
٤٢	ديمقراطي في إدارته وغير مُستأثر بالرأي والسلطة.					
٤٣	مواظب ومُنظم في عمله.					

البعد الثالث: مهام مدير المدرسة الإدارية (وظائف المدير)

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق إطلاقاً
يعمل مديري على:-					
٤٤	رفع الروح المعنوية للمعلمين.				
٤٥	استخدام الإمكانيات المادية والبشرية الاستخدام الأمثل.				
٤٦	إثارة دافعية الإنجاز والعمل لدى المعلمين.				
٤٧	الإشراف على عملية التدريس.				
٤٨	توزيع الأعباء المدرسية والأنشطة على المعلمين وفقاً لظروفهم.				
٤٩	الإشراف على المبنى المدرسي ويُحدّد احتياجاته.				
٥٠	ربط المدرسة بالمجتمع.				
٥١	متابعة حضور وغياب الطلاب.				
٥٢	متابعة حضور وغياب المعلمين.				
٥٣	الاهتمام بالنظافة والصحة المدرسية.				
٥٤	الاعتداد بأراء معلميه ويأخذ بها.				

البعد الرابع: فيما يختص بالعلاقات الإنسانية

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق إطلاقاً
يعمل مديري على:					
٥٥	الاهتمام بالعلاقات الإنسانية فيما بينه وبين المعلمين.				
٥٦	الاهتمام بالعلاقات الإنسانية فيما بين المعلمين.				
٥٧	مشاركة المعلمين في حل مشاكلهم الخاصة.				
٥٨	مشاركة المعلمين في مناسباتهم الشخصية.				
٥٩	مشاركة المعلمين مشاكله وهمومه وأحزانه الشخصية.				
٦٠	تشجيع المعلمين على العمل بروح الفريق الواحد.				
٦١	خلق روح التسامح فيما بينه وبين المعلمين.				
٦٢	الاهتمام بمصالح المعلمين.				

البعد الخامس: استخدام المدير للحوافز

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق إطلاقاً	لا أوافق إطلاقاً
يعمل مديري على:-					
٦٣	الأخذ بعين الاعتبار في تقييمي السنوي كل مجهود إضافي بذلته.				
٦٤	التوصية بترقيتي إذا كان أدائي فوق المتوسط.				
٦٥	توجيه خطاب شكر وتقدير للمعلم صاحب النشاط البارز في المدرسة.				

()

:

(√)

:
 خاصة حكومية : نوع المدرسة:
 :

١- إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالعوامل المستمدة من مهنة التدريس؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	تناسب المواد التي تقوم بتدريسها مع التخصص.					
٢	تناسب مهنة التدريس مع قدراتك الشخصية.					
٣	تناسب العمل مع الميول والرغبات.					
٤	اعتدادك بمهنة التدريس.					
٥	ماتتبعه لك المهنة من فرص للحصول على تقدير الآخرين.					
٦	نظرة المجتمع لمهنتك.					
٧	رضاك عن وظيفتك بشكل عام.					

٢- إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالعوامل المالية؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	تناسب الراتب مع عبء العمل.					
٢	تناسب الراتب مع متطلبات المعيشة.					
٣	تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك ومؤهلاتك العلمية.					
٤	عدالة المكافآت.					
٥	صرف العلاوة السنوية في موعدها.					
٦	صرف البدلات المستحقة.					
٧	صرف الراتب في نهاية الشهر تماماً.					
٨	كفاية الراتب للحاجات الأساسية.					
٩	كفاية الراتب للكماليات.					
١٠	رضاك عن الراتب بشكل عام.					

٣- إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالعوامل المستمدة من علاقات العمل؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	درجة حسن العلاقة مع الزملاء في العمل.					
٢	درجات تقارب الثقافة من الناحية العملية والفكرية.					
٣	تقارب القيم والعادات والأخلاقيات الخاصة بالمجموعة.					
٤	النزعة الاجتماعية لدى زملاء العمل وعدم الميل للعزلة.					
٥	تقدير الزملاء لظروفك الخاصة.					
٦	تعاون الزملاء في العمل على أساس فريق واحد.					
٧	فهم الزملاء لاختصاصاتهم في العمل وعدم التداخل.					
٨	رضاك عن الزملاء بشكل عام.					

٤ - إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالعوامل المستمدة من أنظمة الوظيفة؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	فرص الترقية المتاحة.					
٢	عدالة نظام الترقيات.					
٣	اكتساب الترقية بالأقدمية.					
٤	برنامج التدريب للمعلمين لتحسين العمل.					
٥	برنامج التأهيل للمعلمين لشغل الوظائف الأعلى.					
٦	رضائك عن أنظمة الوظيفة بشكل عام.					

٥ - إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بأسلوب الإشراف والإدارة؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	المشاركة في اتخاذ القرار.					
٢	بساطة الإجراءات.					
٣	النظام الإداري المُتبع في الوظيفة.					
٤	تناسب العمل مع القدرات الفردية.					
٥	أسلوب المدير في إصدار التعليمات.					
٦	حرية الرأي في العمل.					
٧	رضائك عن أسلوب الإشراف والإدارة بشكل عام.					

٦ - إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالمستقبل الوظيفي؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	الاستقرار الوظيفي.					
٢	الأمن والسلامة في الوظيفة.					
٣	تقبلك لبيئة العمل المادية (تهوية-إضاءة-أثاث- أجهزة اتصالات).					
٤	توفر وسائل الراحة وتلبية طلباتك من ماء وشاي وقهوة أثناء اليوم الدراسي.					
٥	رضائك عن الجوانب المتعلقة بمستقبلك الوظيفي بشكل عام.					

()

:

"

"

(√)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	:
<input type="text"/>	<input type="text"/>	:
<input type="text"/>		:

١- إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالعوامل المستمدة من علاقات العمل؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	درجة حسن العلاقة مع الزملاء في العمل.					
٢	درجات تقارب الثقافة.					
٣	تقارب القيم والعادات والأخلاقيات الخاصة بالمجموعة.					
٤	النزعة الاجتماعية لدى زملاء العمل وعدم الميل للعزلة.					
٥	تقدير الزملاء لظروفك الخاصة.					
٦	تعاون الزملاء في العمل على أساس فريق واحد.					
٧	فهم الزملاء لاختصاصاتهم في التدريس وعدم التداخل.					
٨	رضاك عن الزملاء بشكل عام.					

٢- إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالعوامل المستمدة من أنظمة الوظيفة؟

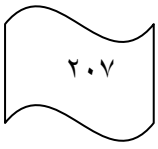
م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	فرص الترقية المتاحة.					
٢	عدالة نظام الترقيات.					
٣	اكتساب الترقية بالأقدمية.					
٤	برنامج التدريب للأساتذة لتحسين العمل.					
٥	برنامج التأهيل للأساتذة لشغل الوظائف الأعلى.					
٦	فرص التدريب والتعليم المتاحة لك أثناء الخدمة.					
٧	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل.					
٨	مآتيح لك من فرص لتجريب أدائك في العمل.					
٩	الأسلوب المتبع في تقويم أدائك المهني.					
١٠	رضائك عن أنظمة الوظيفة بشكل عام.					

٣- إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بأسلوب الإشراف والإدارة؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	المشاركة في اتخاذ القرار.					
٢	بساطة الإجراءات.					
٣	النظام الإداري المتبع في العمل.					

٤- إلى أي مدى أنت راض عن الجوانب الآتية والمتعلقة بالمستقبل الوظيفي؟

م	عناصر الرضا الوظيفي	راض جداً	راض	محايد	غير راض	غير راض قطعاً
١	الاستقرار الوظيفي.					
٢	الأمن والسلامة في العمل.					
٣	تقبلك لبيئة العمل المادية (تهوية-إضاءة - أثاث - أجهزة اتصالات).					
٤	إجراءات النقل وطى القيد في وظيفتك.					
٥	ماتوفره لك الوظيفة من تأمين للمستقبل.					
٦	الخدمات الصحية أو العلاجية (المجانية أو المخفضة) التي تتيحها لك وظيفتك.					
٧	فرص الترفي المادية المتاحة لك في العمل.					
٨	توفر وسائل الراحة وتلبية طلباتك من ماء وشاي وقهوة أثناء اليوم الدراسي.					
٩	رضائك عن الجوانب المتعلقة بمستقبلك الوظيفي بشكل عام.					



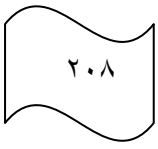
()

- - : . (

- - : . (

- - : . (

- - : . (



()

"

"

.

:

.

.

.

.

/