

الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس للرضا الوظيفي

لدى تدريسيي التربية الرياضية جامعة الكوفة

الباب الأول:

١-١ مقدمة البحث:

رُكِّز مفكرو الادارة على الفرد في التنظيم، بوصفه عنصرا أساسيا يساعد على تحقيق الأهداف المحددة للمنظمة، وعلى دراسة سلوكه، ومحاولة التأثير في هذا السلوك ليتوافق مع سلوك التنظيم، وثمة متغيرات عديدة تؤثر في سلوك الفرد، والالتزام التنظيمي هو أحد تلك المتغيرات، الذي حظي باهتمام كبير من الباحثين والممارسين على حد سواء، كونه من السلوكيات المرغوب فيها، التي تسعى المنظمات الى تعزيزها لدى أعضائها، لذا فإن الالتزام التنظيمي أصبح وما يزال جديرا باهتمام القيادات الإدارية، كونه يولد لدى الأفراد إحساسا عاليا بالانتماء والاندماج مع المنظمة، مما ينعكس إيجابيا على بعض المتغيرات، مثل المواطنة التنظيمية، أو تخفيف حدة ضغوط العمل^١. وبما إن الرضا الوظيفي محدد للالتزام التنظيمي فإن من الممكن أن يؤثر بصورة غير مباشرة في الالتزام التنظيمي من خلال زيادة الرضا الوظيفي.

م.م. علياء حسين عبيد
كلية التربية للبنات/ جامعة الكوفة

٣-١ أهداف البحث

- ١- التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة.
- ٢- التعرف على درجة الرضا الوظيفي من خلال عنصري تقييم الأداء ووسائل التدريس لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة.

- ٣- التعرف على علاقة الالتزام التنظيمي بتقويم الاداء ووسائل التدريس لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة.

٤-١ فروض البحث

- ١- يتمتع تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة بمستوى من الالتزام التنظيمي.
- ٢- الالتزام التنظيمي له علاقة ارتباط معنوية بمستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس للرضا الوظيفي .

٥-١ مجالات البحث

- ١-٥-١ المجال البشري : تدريسي التربية الرياضية جامعة الكوفة .
- ١-٥-٢ المجال الزمني : ٢٠١٤/٣/١ - ٢٠١٤/٩/١

إن أهمية إجراء هذا البحث هو التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء، ووسائل التدريس والتجهيزات المستخدمة في الدرس، اللذين يعبران عن مستوى الرضا الوظيفي للفرد، كعناصر مهمة تدلُّ على الرضا الوظيفي لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة.

٢-١ مشكلة البحث

من خلال التجربة الميدانية لاحظتُ أن مستوى الالتزام التنظيمي مختلف من فرد لآخر، وأن هذا الاختلاف تباين لظروف عدة، وعوامل وظيفية، وعوامل البيئية المحيطة، سواء كانت داخلية أم خارجية، لذا طرحتُ مجموعة من التساؤلات، منها :

- ١- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة؟ .
- ٢- ما مستوى الرضا الوظيفي للتدريسين من خلال عنصري تقييم الأداء ووسائل التدريس؟ .
- ٣- هل للرضا الوظيفي دور في رفع المستوى التنظيمي لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة؟ .

١-٥-٣ المجال المكاني : كلية التربية الرياضية جامعة الكوفة - قسم التربية الرياضية جامعة الكوفة .

١-٦ تحديد المصطلحات

١- الرضا الوظيفي : اتجاه الفرد الايجابي نحو عمله فالشخص الذي يشعر بالرضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحو العمل، أما إذا كان الشخص غير راض على عمله فإنه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل^٢.

٢- الالتزام التنظيمي : قوة ايمان الفرد وقبوله لاهداف المنظمة وقيمتها، والرغبة في بذل قصارى الجهود لصلحتها والمحافظة على عضويته فيها^٣.

الباب الثاني

١-٢ الدراسات النظرية

١-١-٢ الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة ، لما لها من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها، اذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة. ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها، ويظهر

الالتزام في بذل العامل جهودا اضافية في العمل، وبعد الأفراد الملتزمون اتجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى^٤.

٢-١-٢ مفهوم الالتزام التنظيمي

مفهوم الالتزام التنظيمي من الناحية اللغوية يعني العهد ، ويلزم الشيء لايفارقه والمداوم عليه^٥. ويعني كذلك في اللغة : العهد،القرب،النصرة،المحبة^٦، وهناك مجموعة من التعاريف التي تناولت الالتزام التنظيمي منها :

١-((مستوى الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد إزاء منظمته الإدارية والالتزام بقيمتها والإخلاص لأهدافها والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء إليها^٧.

٢-((درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل اكبر جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل في عضوية هذه المنظمة^٨. وقد توصل بروتز وآخرون^٩ أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام التنظيمي للأفراد، هي:

- ١- إيمان قوي بالمنظمة وقبول أهدافها وقيمتها.
- ٢- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة .

٣- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة .

أما بوشنان^{١٠} فينظر إلى للالتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي :

١- الانهماك: يقصد به الاستغراق او الانهماك النفسي للفرد في الأنشطة المنظمة.

٢- الولاء: المقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة .

٣- التطابق: يعني تبني أهداف وقيم المنظمة بوصفها أهدافا وقيما للفرد العامل فيها.

٤- ٢-١-٣ أبعاد الالتزام التنظيمي

تختلف صور الالتزام للأفراد تجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له ، وعلى العموم تشير الأدبيات الى ان هناك أبعاد مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحدا رغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام ،الا إنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد^{١١}.

أولا : **بـ** **الالتزام العاطفي** : اقترحه آلن و ماير، إذ رأيا أن الالتزام العاطفي للفرد

يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية ومهارات مطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له ، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية تسمح له بالمشاركة الفاعلة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل او ما يخصه، أي الارتباط المحدد، وأصحاب هذا التوجيه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة، فيكون الارتباط بين الفرد والمنظمة على وفق ما تقدمه لهم منظماتهم ، ويرجع الالتزام العاطفي الى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمنظمة.

ثانيا : **بعد الالتزام المعيارى** :

ويقصد به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة لجهد للعاملين فيها والسماح لهم بتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة ويعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي وأصحاب هذا التوجيه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين

عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هناك تقارب بين الإداريين ارتفعت درجة الرضا^{١٣}.

وقد ميز الباحثون بين مظهرين من مظاهر الرضا الوظيفي وهما :

المظهر الأول : وهو الرضا عن جانب أو بعد معين من أبعاد العمل ، وهو ما يطلق عليه أبعاد الرضا الوظيفي ، وهناك خمسة أبعاد أساسية للرضا الوظيفي .

• المظهر الثاني : ويشير إلى الرضا الإجمالي للفرد عن عمله وهو ما اعتمدته الباحثة في الدراسة الحالية .

ومن خلال كوني تدريسية لاحظتُ أن أكثر ما يؤثر على رضا الفرد عن عمله بوصفه تدريسياً في جامعة حكومية هو (تقييم الأداء - وسائل التدريس)، إذ إن التدريسي يقيم من الطالب مرة ومن رئيس القسم مرة أخرى ومن العميد ومن رئيس الجامعة، أما وسائل التدريس فهي أمور مهمة تؤثر في سير الدرس، لذا ارتأيتُ العمل ضمن هذين المفهومين بوصفهما مفهومين معبرين عن الرضا الوظيفي لعضو الهيئة التدريسية، ويمكن التكلم عنهما بالشكل الآتي:

يعملون وفق مقتطفات الضمير والمصلحة العامة .

ثالثاً : بعد الالتزام المستمر

وقد اقترح هذا كل من ألن و ماير ، وينبثق هذا البعد بان ما يتحكم في درجة التزام الفرد اتجاه المنظمة التي يعمل فيها هي القيمة الاستمرارية التي من الممكن ان يحققها لو استمر بالعمل مع المنظمة ، مقابل ما يستفيد لو قرر الالتحاق بجهات أخرى ، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المنظمة ، فمادامت المنظمة التي يعمل فيها تقدم له من المنافع ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المنظمات الأخرى فلأنه يستمر بالارتباط بها، أما إذا لا حت بالأفق عوائد أفضل من التي تقدمه له المنظمة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون والانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية^{١٤}

٢-١-٤ الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، إذ تتولد هذه المشاعر

٢-١-٢-١ تقييم الأداء: يعرف تقييم الأداء بأنه : العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بمعايير و سلوكيات العمل المطلوب منه و النتائج التي تحققت من الالتزام بهذه المعايير، كما يعرف أيضاً بمعرفة درجة اتقان الموظف للعمل المكلف به ،وتقييم الأداء أو تقييم الكفاءات أو تقييم أداء العاملين كلها مسميات مترادفة غايتها تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية او بدنية أو مهارات فنية أو مهارات سلوكية أو فكرية وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لتحقيق فاعلية المنظمة^{١٤}.

ويقصد به الآتي :

- طريقة تقييم الاداء بشكل موضوعي.
- تجديد العقد اعتمادا على عضو هيئة التدريس.
- دور الكلية في تقييم اداء عضو هيئة التدريس.
- دور التقييم في التعيين للوظائف الادارية في الكلية .

٢-١-٢-٢ وسائل التدريس: وهي من الأدوات الفاعلة والفعالة، ومن المهمات

الأساسية في العملية التربوية، أي أنها تلعب الدور الأهم في تنظيم الحصة المقررة، وفي تناول المادة العلمية، ولا يستطيع المعلم الاستغناء عنها، لأن من دون طريقة تدريسية يتبعها لا يمكن تحقيق الأهداف التربوية العامة والخاصة. إن وسائل التدريس باختلاف أنواعها وصيغها هي المواصلات أو وسائل الاتصال الحقيقية الناقلة لمادة التعلم، سواء أكان محتوى الرسالة معلومة أم قيمة أم حركة أم خبرة، "ومن هنا فهي تتنوع بتنوع الأغراض التربوية التي ترمي إلى تحقيقها أو باختلاف المتطلبات النفسية لاستخدامها من المعلم والطلاب، أو بتفاوت عدد المتعلمين بواسطتها"^{١٥}، ويقصد به ما يأتي:

- مناسبة اعداد الطلبة من الشعب
- عدد المواد التي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها
- مراعاة التخصص العلمي في اختيار المواد التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس.
- توفر الوسائل التعليمية الضرورية .
- توفر جهاز الحاسوب لعضو هيئة التدريس.

- توفر خدمات الانترنت لعضو هيئة التدريس.

٣-الباب الثالث

٣-١ منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته طبيعة مشكلة البحث .

٣-٢ عينة البحث : اشتملت العينة على مدرسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة من حملت شهادة البكالوريوس -ماجستير- دكتوراه- استاذ مساعد - استاذ.

٣-٣ تصميم الاستبيان : قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان تعطي جميع الجوانب المتعلقة بمتغيرات البحث، وقد قسمت الى قسمين: ضم القسم الاول (٧) عبارات تقيس مستوى الالتزام التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة، أما القسم الثاني فاشتمل على (١٠) عبارات تقيس عنصري تقييم الاداء و وسائل التدريس كعنصري الرضا الوظيفي لدى التدريسيين (ظ: ملحق ١)، واعتمدت الباحثة في ذلك على المقياس الذي وضعه (نايف عاصي، هدى حسين)^{١٦}.

والمصمم أصلا لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين والإداريين والمدرسين في هيئة التعليم التقني في العراق استخدم مقياس ليكرت المكون من خمسة رتب تراوحت بين أوافق بشدة

- اوافق- محايد - اعارض- أعارض بشدة
كما صحح المقياس وفقا للدرجات الآتية (٥-
٤-٣-٢-١) على الترتيب ، اما مقياس الرضا الوظيفي فتكون من خمسة بدائل (اوافق بشده- اوافق- اوافق بدرجة متوسطة -لا اوافق- لا اوافق بشدة) ومفتاح التصحيح هو (٥-٤-٣-٢-١) بالتسلسل .

٣-٤ الخصائص العلمية للمقياس

٣-٤-١ صدق المقياس : يقصد بصدق المقياس قدرته على قياس الشيء المراد قياسه بدقة، وتم الحصول على صدق الظاهري للمقياس عن طريق عرضه على الخبراء والمختصين (ظ: ملحق ٢) لبيان مدى صلاحيته في قياس الشيء المراد قياسه، وتبين صلاحيته في قياس الغرض المراد قياسه .

٣-٤-٢ ثبات المقياس : توجد عدة طرق لقياس ثبات المقياس لكن الباحثة استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وقد بلغ قيمت معامل الثبات (٠,٨٧) وبناءً على ذلك فقد تبين أن المقياس يتسم بالثبات الداخلي لعباراته
٣-٥ الخطوات الإجرائية : بعد التأكد من صلاحية المقياس قامت الباحثة بتطبيق

فهو (٠,٦١) وهي قيمة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (٠,٣٠) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠.٠٥)، وقد تبين من خلال النتائج السابقة تبين ما يأتي :

▪ إن تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة لديهم مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي (تقييم الاداء) من خلال قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري السابقة الذكر .

وتبين من خلال ما سبق أن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي (تقييم الاداء) علاقة طردية أي كلما زاد الرضا الوظيفي زاد الالتزام التنظيمي لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة، وهناك العديد من المفكرين الادارين الذين تطرقوا الى هذا المفهوم بثلاث اتجاهات أساسية، هي :

- إن الرضا المرتفع في العمل يؤدي الى زيادة الاداء .
- إن الاداء الجيد يؤدي الى زيادة الرضا عن العمل .
- إن الرضا نتيجة حصول العامل على مكافآت يؤدي الى أن تكون نتيجة الاداء لديه عالية .

المقياس على أفراد عينة البحث، وبعد إن تمت الإجابة على المقياس قامت الباحثة بترتيب وتفرغ البيانات في جداول خاصة لسهولة معالجتها إحصائياً ، للتعرف على درجة الالتزام التنظيمي للعينة بالاطافة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي .

٣-٦ الوسائل الاحصائية : تم الاعتماد على الحقيبة التعليمية (spss) للحصول على النتائج.

٤-الباب الرابع

٤-١ عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٤-١ عرض نتائج الالتزام التنظيمي وتقويم

الاداء (ظ: جدول ١)

٤-٢ عرض نتائج الالتزام التنظيمي ووسائل

التدريس

٤-٢ تحليل ومناقشة النتائج

من خلال ماتم عرضه في الاجدولين السابقين (٢-١) تبين ان قيمة الوسط الحسابي للالتزام التنظيمي هو (٢٧,٠٥) والانحراف المعياري (٢,٣٦) اما الوسط الحسابي لتقييم الاداء هو (١٥,٤٤) والانحراف المعياري (١,٧٣) ، اما قيمت معامل الارتباط

المكان الذي يعمل به، لذا لا يمكن الاستغناء عن الوسائل التي يستعملها المدرس في الدرس لان من خلالها يستطيع المدرس تحقيق الاهداف التربوية العامة والخاصة .

لذا نستنتج مما سبق ما يأتي :

١- مناخ العمل في كلية التربية الرياضية وقسم التربية الرياضية مترفع.

٢- مستوى العلاقة بين زملاء العمل جيدة.

٣- علاقه بين ادارة العمل والتدريسين جيدة.

٤- استعمال طرق وإجراءات موضوعية في تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية .

٥- إن تكثيف اللقاءات والاجتماعات والتوجيهات بين الادارة والعاملين وفتح المجال للعاملين لإبداء وجهات النظر وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية زاد من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي .

٦- من خلال العمل كفريق واحد ومتعاون ساعد على نشر ثقافة المحبة والمودة.

لذا يمكن القول: إن تقييم الأداء ووسائل التدريس لهما دور كبير في الرضا الوظيفي (أي رضا التدريسي على مكان عمله)، ولما كان هناك رضا عن العمل ساعد على زيادة

فيما يخص العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي الدال عنه بوسائل التدريس المستخدمة في الدرس تبين ان قيمة الوسط الحسابي للالتزام التنظيمي هو (٢٧,٠٥) والانحراف المعياري (٢,٣٦) اما الوسط الحسابي لوسائل التدريس هو (٢٤,٤١) والانحراف المعياري (١,٩٦) ، اما قيمت معامل الارتباط فهو (٠,٤٧) وهي قيمة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (٠,٣٠) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، وقد تبين من خلال النتائج السابقة ما يأتي :

■ إن تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة لديهم مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي (وسائل التدريس) من خلال قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري السابقة الذكر .

إن استعمال المدرس لوسائل التدريس الحديثة، التي تحتوي على نوع من الابداع، ساعد على زيادة في تحصيل الطلبة، مما زاد من معدل النجاح لديهم، وهذا يزيد من مقدار رضا المدرس على أدائه ورضا الطلاب على المدرس وكذلك رضا رئيس القسم من خلال النتائج التي يحصل عليها الطلاب، ولما توفرت جميع هذه الانواع من الرضا زاد من رضا التدريسي عن

الالتزام التنظيمي، أي أن الشخص الملتزم تنظيماً يكون لديه رضاءً عن الوظيفة التي يعمل بها.

٥- الباب الخامس

١-٥ الاستنتاجات

١- يتميز تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة بمستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي.

٢- وجود علاقة ارتباط معنوية بين الالتزام التنظيمي وتقييم الاداء للرضا الوظيفي لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة.

٣- وجود علاقة ارتباط معنوية بين الالتزام التنظيمي ووسائل التدريس للرضا الوظيفي

لدى تدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة.

٥-٢ التوصيات

١- ضرورة الاهتمام بتعزيز العلاقة بين الادارة والعاملين وتطويرها وتحسينها .

٢- ضرورة الاهتمام بمسالة إثراء العمل للعاملين في الكلية كافة من خلال زيادة مسؤولياتهم وتوسيع اعباء الوظيفة لديهم والعمل على تحسين محتوى الوظائف ونوعية المهام لأن من شأن ذلك كله تهيئة المناخ المنظم لتنمية الشعور بالانتماء لدى العاملين.

جدول (١)

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	نوع الدلالة
الالتزام التنظيمي	٢٧,٠٥	٢,٣٦	٠,٦١	معنوي
الرضا الوظيفي (تقييم الاداء)	١٥,٤٤	١,٧٣		

القيمة الجدولية (٠,٣٠) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

جدول (٢)

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	نوع الدلالة
الالتزام التنظيمي	٢٧,٠٥	٢,٣٦	٠,٤٧	معنوي
الرضا الوظيفي (وسائل التدريس)	٢٤,٤١	١,٩٦		

القيمة الجدولية (٠,٣٠) عند درجة حرية (٤٠) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

الملاحق

ملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

تحية طيبة

تروم الباحثة إجراء دراسة ميدانية لغرض التعرف على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لتدريسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة على وفق بعض المتغيرات الديموغرافية، نرجو من سيادتكم التكرم والاجابة عن الاسئلة الواردة في الاستبيان حتى تكون نتائج البحث دقيقة وسليمة، شكرا لتعاونكم معنا .

القسم الاول : فيما يلي مجموعة من العبارات التي تصف مستوى الالتزام لديك تجاه الكلية التي تعمل بها، يرجى وضع اشارة () في المربع الذي يتفق مع رأيك.

ت	العبارة	درجة الاستجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
١-	اشعر بانني ارغب في بذل مجهود كبير لتحقيق نجاح الكلية					
٢-	اشعر بالاعتزاز بالعمل					
٣-	يعد عملي في هذه الكلية افضل فرصة عرضت علي					
٤-	لاافكر في ترك العمل الا لظروف استثنائية					

الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء

٥-	اقبل دائما باي عمل اكلف به				
٦-	اذا عرض عليّ العمل في مكان آخر بأجر اعلى اقرر فورا ترك العمل				
٧-	يساعدني جو العمل على بذل اقصى ما أستطيع من جهود				

القسم الثاني: فيما يلي عبارات لتفسر مدى إحساسك بالرضا الوظيفي عن عملك في الكلية التي تعمل بها يرجى وضع إشارة () في المربع الذي يتفق مع رأيك .

درجة الاستجابة					ت
لا اوافق بشده	لا اوافق	اوافق بدرجة متوسط ة	اوافق	اوافق بشده	الفقرة
					تقييم الاداء
					١ تقوم الجامعة بتقييم ادائي بصورة موضوعية
					٢ يعتمد الاداء الجيد كمعيار للاستمرار بالعمل
					٣ يكون لطالبي دور في تقييم الاداء
					٤ الاداء الجيد هو الاساس في اشغال الوظائف الادارية في الكلية

وسائل التدريس					
					٥ اعداد الطلاب في الشعب مناسب لطبيعة التخصص الذي اقوم بتدريسه
					٦ عدد المواد التي اقوم بتدريسها في الفصل لا تتطلب تحضيرات اضافية
					٧ يراعى تخصصي العلمي في اختيار المادة التي اقوم بتدريسها
					٨ تتوفر كل الوسائل التعليمية الضرورية لتدريس المواد العلمية التي اكلف بتدريسها
					٩ توفر الجامعة جهاز حاسوب شخصي في مكتبي
					١٠ توفر الجامعة خدمات الانترنت بشكل مناسب

ملحق (٢)

أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المقياس عليهم

ت	اسم الخبير	مكان العمل	الاختصاص
١-	د. نزار النفاح	كلية التربية للبنات	علم النفس الفسيولوجي - اختبارات
٢-	د. سلمان عكاب	كلية التربية للبنات	علم النفس الرياضي
٣-	د. حيدر ناجي	كلية التربية الرياضية	علم النفس - اختبارات
٤-	د. وفاء تركي	كلية التربية للبنات	علم النفس الرياضي - اختبارات
٥-	د. حسن صالح	كلية التربية للبنات	علم نفس الاجتماع

- ١ انتصار محمد طه: مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح ' فلسطين ، ٢٠٠٣ ، ٨٥.
- ٢ Michel paulin,R onald J.Ferguson,Jasmin Bergoron.٢٠٠٦.p.٧٠.
- ٣ خضير وآخرون : الالتزام التنظيمي وفاعليه المنظمة ، دراسة دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية في جامعة بغداد ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، ع٣١ ، ١٩٩٦ ، ٧٧.
- ٤ علي محمد : الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية : دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين ، مؤتة للبحوث والدراسات ، مج١٠ ، ع٦ ، الأردن ، ١٣-٣٢.
- ٥ ابن منظور : لسان العرب ، باب الميم ، فصل الأم ، ج٦ ، القاهرة ، ١٩٥٦.
- ٦ انتصار سلامة : مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، فلسطين . ٢٠٠٣ ، ٣٩.
- ٧ Vandenberg, R.J&Lance,C.E.١٩٩٢: Satisfaction and orgaizational Commitment, Journdl of management N.١٨
- ٨ محمد صلاح الدين ابو العلا : ضغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، غزة ، ٢٠٠٩ ، ٢٠٠٤.
- ٩ Porter .Lymonw.Richard M.steer and Richard T.Mowady,١٩٧٤.p.٦٧
- ١٠ طلال عبد عايد : الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المهنة : المجلة العربية للإدارة ، مج٢٤ ، ع١ ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ٤٤.
- ١١ صلاح الدين عبد الباقي : مبادئ السلوك التنظيمي ' الدار الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٠٥ ، ٦١.
- ١٢ مروان حويجي : اثر العوامل المسبب للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في استمرار العمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة ، ورقة عمل مقدمه لمؤتمر واقع المؤسسات الأصلية ، آفاق وتحديات ، غزة ، ٢٠٠٩ ، ١٠.
- ١٣ نايف علي ، هدى مجيد : الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسية ميدانية في هيئة التعليم التقني ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، مج١٠ ، ع٣ ، ٢٠٠٨ ، ٣٠.
- ١٤ ردينة عثمان ، صدام عثمان : طرائق التدريس ، اسلوب ووسيلة ، دار المناهج ، عمان ، ط٢ ، ٢٠٠٣ ، ١٠.٥٣.

١٥ حمدان محمد: ترشيد التدريس، دار التربية الحديثة ، عمان ، ١٩٨٥ ، ٢٥.

١٦ نايف عاصي ، هدى حسين: مصدر سبق ذكره، ٢٠٠٨.

المصادر والمراجع:

- ابن منظور : لسان العرب ، باب الميم ، فصل الأم ، ج٦، القاهرة ، ١٩٥٦.
- انتصار سلامة : مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في فلسطين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، فلسطين . ٢٠٠٣.
- حمدان محمد: ترشيد التدريس، دار التربية الحديثة ، عمان ، ١٩٨٥.
- ردينة عثمان ، صدام عثمان : طرائق التدريس ، اسلوب ووسيلة ، دار المناهج ، عمان ، ط ٢ ، ٢٠٠٣.
- زكريا محمد و (آخرون) : مبادئ القياس والتقويم في التربية، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان ، ١٩٩٩.
- صلاح الدين عبد الباقي : مبادئ السلوك التنظيمي ' الدار الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، ٢٠٠٥.
- خضير وآخرون : الالتزام التنظيمي وفاعليه المنظمة ، دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية في جامعة بغداد ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، ع ٣١ ، ١٩٩٦.
- سلامة : ٢٠٠٣.
- طلال عبد عايد : الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المهنة : المجلة العربية للإدارة ، مج ٢٤ ، ع ١ ، القاهرة ، ٢٠٠٤.
- علي محمد : الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية : دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين ، مؤتة للبحوث والدراسات ، مج ١٠ ، ع ٦ ، الأردن ، ١٣-٣٢.
- محمد صلاح الدين ابو العلا : ضغوط العمل وأثرها على الولاء دراسة تطبيقية على المديرين العاملين في وزارة الداخلية في غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، غزة ، ٢٠٠٩ ، ٢٠٠٤.

-مروان حويجي : أثر العوامل المسبب للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في استمرار العمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، ورقة عمل مقدمه لمؤتمر واقع المؤسسات الأصلية، آفاق وتحديات ،غزة ٢٠٠٩.

-نايف علي ،هدى مجيد : الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسية ميدانية في هيئة التعليم التقني ،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، مج ١٠، ع ٣، ٢٠٠٨.

-Michel paulin,R onald J.Ferguson,Jasmin Bergoron.٢٠٠٦.p.٧٠

-Vandenberg, R.J&Lance,C.E.١٩٩٢: Satisfaction anorgaizational Commitment, Journdl of management N١٨.

-Porter .Lymonw.Richard M.steer and Richard T.Mowady,١٩٧٤.p.٦٧.