

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان
د/ منال شمس الدين احمد
أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية

إعداد

سامية محمد منصور سليمان*

أ.د. زينب عبدالعليم بدوي

د. منال شمس الدين احمد

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على مدى إسهام اساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا لدى معلمى المرحلة الابتدائية وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلم ومعلمة من معلمى المرحلة الابتدائية, استخدمت الباحثة مقياس اساليب اتخاذ القرار ومقياس الرضا الوظيفى إعداد الباحثة, وتوصلت النتائج إلى يسهم اسلوب التروى والتسرع فى التنبؤ بالرضا الوظيفى ولا يسهم اسلوب التردد فى التنبؤ بالرضا الوظيفى الكلمات المفتاحية: (اساليب اتخاذ القرار, الرضا الوظيفى)

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية

تعد المؤسسة التربوية إحدى مؤسسات المجتمع ، وتقاس كفاءتها بمقدار تحقيقها للأهداف التي يتوقعها المجتمع ، وقد أثبتت التطبيقات العلمية أن التطور الذي شهدته الإدارة المدرسية، أدى إلى تعقد الدور الذي يقوم به مدير المدرسة، وجعل من الصعب إدارة المدارس من قبل رجل واحد، وفرض على المعلمين التعاون مع مرؤوسيههم وإشراكهم في اتخاذ قراراتهم وممارسة مهامهم، أي إشراكهم في الإدارة المدرسية ، وإذا كان هذا التطور الذي شهدته الإدارة المدرسية قد فرض المشاركة في الإدارة بشكل عام فإن ذلك يستوجب بالضرورة المشاركة في القرار ، ذلك لأن عملية اتخاذ القرار بطبيعتها هى نتيجة مجموعة من الآراء والأفكار والاتصالات والجدل والدراسة والتحليل والتقييم التي تتم على مستويات مختلفة بالتنظيم المدرسي وبمعرفة

*بحث مشتق من رسالة دكتوراه، تحت إشراف:

أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي أستاذ علم النفس التربوي كلية التربية- جامعة قناة السويس.

د/ منال شمس الدين احمد أستاذ علم النفس التربوي المساعد كلية التربية- جامعة قناة السويس.

أشخاص عديدين، الأمر الذي يجعل هذه العملية ذات جهد جماعي مشترك (جواهر قنديل، ٢٠٠٩).

فالإنسان مهما اختلفت طبيعته ومركزه الاجتماعي والثقافي أو وضعه الاقتصادي والتعليمي فإنه يتخذ مجموعة من القرارات بعيداً عن المناهج العلمية، فاتخاذ القرار هو وظيفة أساسية يقوم بها الإنسان عند سعيه المستمر لإشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية وتسيير أموره اليومية، مستخدماً في ذلك تجاربه ومعلوماته وخبراته السابقة في التنبؤ بما ستكون عليه التغيرات في المستقبل، ومعتمداً على قدراته العقلية وإمكاناته المتطورة التي تؤمن له الاختيار السليم أو المناسب (آمنه مسغوني و سهيلة شوية , ٢٠١٥).

ولا يمكن وصف الإنسان بمعزل عن المجتمع وبعيداً عن علاقاته بالآخرين ، كما أنه لا يمكن دراسة سلوكياته خارج هذه العلاقات أو بعيداً عن أطر جماعية كالمنظمات، هذه الأخيرة لا تعني مزيج تلقائي من الأفراد أو الجماعات بل هي وحدة اجتماعية ذات حدود ثابتة نسبياً يربطها نظام السلطة المهيكلة وتفاعلات اجتماعية ووظيفية لتحقيق أهدافه (جواهر قنديل , ٢٠٠٩).

وترتبط أساليب اتخاذ القرارات بعدة عوامل منها مهارات الاتصال، والقيادة، والضغط النفسية والمهنية ، كما تتأثر أساليب اتخاذ القرار بالرضا الوظيفي الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين، ويساعد على حسن الأداء لارتباطه بالنجاح في مجال العمل، كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته والذي ينعكس على سلوكه من خلال اتجاهاته الكامنة، وعلى قوة المشاعر لديه ودرجة تراكمها، وإذا ما ازدادت قوة استيائه من العمل فإن ذلك يظهر على سلوكه، فإما أن يترك العمل ويبحث عن عمل آخر أو تزيد نسبة غيابه أو تسريه من العمل (أشرف رياض, ٢٠٠٧) .

ويذكر سكوت وبروس (Scott&Bruce,1995) أنه على الرغم من العديد من البحوث النظرية والتطبيقية كانت تركز على أبعاد مهمة اتخاذ القرار وموقف القرار , فإن القليل منها تناول خصائص متخذ القرار والعوامل التي تؤثر في مخرجات القرار ومن ذلك أسلوب اتخاذ القرار , وعلى الرغم من اتفاق العلماء على أن أساليب اتخاذ القرار عبارة عن تكتيك او طريقة يتم من خلالها الانتقال بين عناصر القرار إلا أن هؤلاء العلماء قد اختلفوا في وصف خطوات اتخاذ القرار وأساليب اتخاذه .

ويرى مجدى حبيب (٢٠٠٧ , ٤٦) ان الكشف عن أساليب اتخاذ القرار المفضلة لدى الأفراد يوضح استراتيجيات اتخاذ القرار التي تكشف بدورها عن طريق تجهيز المعلومات لديهم

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

وبذلك يصف اساليب اتخاذ القرار على انها طرق لتجهيز المعلومات بما يعكس طرقاً محددة للتفكير .

كما أوضحت دراسة تشي كيونغ (Chi Keung , 2008) التعرف على المجالات التي من شأنها أن تساعد مديري المدارس على إشراك المعلمين في اتخاذ القرار ، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين يفضلون إشراكهم في القرارات الخاصة بمجالات النموذج التعليمي والمناهج الدراسية والإدارة. وأن إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات له نتائج إيجابية مؤثرة في الرضا الوظيفي والالتزام وإدراك عبء العمل.

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالكفاءة الإنتاجية ويشكل عاملاً مهماً لجميع العاملين فى المجال التربوى وخاصة المعلم ، إذ تشير الدراسات التي تناولت جوانب العمل والعاملين إلى وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء ، حيث أن رضا المعلم عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية الإنتاجية العالية ، والمعلم الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيداً ومنتجاً أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عن سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعالياً ويظهر الكثير من الضجر والملل والاستياء (صافى عبد الكريم , ٢٠١٧) .

وحدد كريستين (Kristin , 2004) أبعاد الرضا الوظيفي وهى بعد ظروف العمل ، أساليب الإشراف التربوى ، العلاقة مع الزملاء والإدارة ، العمل نفسه ، النهوض والرقى ، المسؤولية ، الحوافز (الدفع) ، الأمن ، الاعتراف .

مشكلة الدراسة.

لاحظت الباحثة من خلال خبرتها الميدانية في الحقل التربوي كمعلمه علم نفس واجتماع تدنى مستوى الرضا الوظيفي ، وذلك من خلال ظهور اتجاهات نحو عدم الالتزام بقيم العمل، وضعف تقدير المسؤولية المهنية، وانخفاض مستوى الإنجاز والإنتاجية، وعدم انسجام الزملاء مع بعضهم البعض، وعدم معرفة الموظف بالمهام والمسؤوليات الموكلة على عاتقه، ومتطلبات وظيفته، وتداخلها مع الوظائف الأخرى، والإهمال المتعمد لخبرات الموظف وامكانياته وقدراته، وعدم تفويض الصلاحيات فى اتخاذ القرارات، وعدم توفر فرص التطور الوظيفي والإبداع، ويسبب كل ذلك ضغوط عمل، حيث يتطلع الموظف إلى الترقى في السلم الوظيفي؛ وذلك لإشباع

طموحاته المادية والمعنوية، فهو يسعى إلى تحسين وضعه المادي ومكانته الاجتماعية، وهذه سلوكيات مضطربة بحاجة للوقوف عندها كونها لا تتناسب مع أهداف العملية التعليمية التربوية، وبناء الشخصية الإنسانية الحضارية المحبة للعمل.

كما لاحظت الباحثة قلة الاهتمام بالمعلمين في التربية والتعليم وما يمتلكونه من مؤهلات دراسية، بالمقارنة مع العاملين في المؤسسات الأخرى، مع إنهم فئة مؤثرة في تسيير القطاع التعليمي، وهم حلقة الوصل بين المدارس والمؤسسات الأخرى، فهم يعملون على تنظيم العمل وتسهيله، ولكنهم لا يقعون في دائرة الضوء، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي.

ولعل أبرز تحديات العصر الحالي أن يملك الفرد قدرة متميزة على صنع القرار واتخاذ في ظل متغيرات عديدة فرضت نفسها ، وجعلت من امتلاك هذه القدرة أمراً حتمياً يؤهل الأفراد للقيام بادوارهم ومواجهة مشكلات حياتهم ، وفي سياق ذلك يتبنى الأفراد اساليب وطرائق عديدة لاتخاذ القرار في المواقف المختلفة، وفي سعي الباحثة لفهم هذه الاساليب والكشف عن مختلف العوامل التي تؤثر في اختيار الفرد لأي منها يتضح ان الرضا الوظيفي الأكبر تأثيراً بأساليب اتخاذ القرار.

وهذا ما أشارت إليه دراسة هانت ويسرى (Hunt &Yousry,2004) إلى أن أساليب اتخاذ القرار تعد دالة لبعض الخصائص الشخصية والمعرفية لمتخذي القرار. لذا ينادى المهتمون بضرورة اهتمام الدراسات المعرفية المعاصرة بمحاولة الفهم الجيد لديناميات عملية اتخاذ القرار والمتغيرات الأكثر ارتباطاً بها .

وهناك عدد من الدراسات التي أشارت الى وجود علاقة إيجابية بين أساليب اتخاذ القرار والرضا الوظيفي للمعلمين مثال (Dincer &Osman,2015 ؛ Nang& Yan Ye,2015 ؛ Lee Ann. McKivor,2016؛ Samson,2016؛ Manolis &, Konstantina ؛ Caroline& Hasan,2020 ؛ ٢٠١٨ ؛ 2017)؛ عبد الحسين حسن و عبد الهادي حسن ،

وفي ضوء ما عرض يمكن أن تتحدد مشكلة البحث في السؤال التالي:

ما مدى إسهام اساليب اتخاذ القرار في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية . ويتفرع منه التساؤلات الآتية:

- ما العلاقة بين اساليب اتخاذ القرار و الرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية .
- ما الإسهام النسبي في التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال اساليب اتخاذ القرار معلمى المرحلة الابتدائية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى :

- ١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين اساليب اتخاذ القرار و الرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية .
- ٢- التعرف على مدى إسهام اساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا لدى معلمى المرحلة الابتدائية .

أهمية الدراسة:

تتبلور أهمية هذه الدراسة فى :

- ١- إلقاء الضوء على مدى أهمية اساليب اتخاذ القرار فى رفع مستوى الرضا الوظيفى للمعلمين.
- ٢- التأكيد على ضرورة تنوع اساليب اتخاذ القرار حتى يتحقق للمعلمين الرضا الوظيفى مما يؤدي إلى زيادة مستوى انجازهم وبالتالي زيادة مستوى رضاهم عن العمل.

مصطلحات الدراسة:

١- اتخاذ القرار Making decision

يعرف بأنه عملية مفاضلة بين البدائل لأختيار أنسبها انجازاً للأهداف المرجوة.
(Hastie,2001)

٢- اساليب اتخاذ القرار Making decision methods

هى تلك الاجراءات أو الطرق التي يتبعها الأفراد القيايين أو المشرفين في المؤسسة لاتخاذ القرارات (Furnham&Chamorro,2005). وعرفت الباحثة إجرائياً بأنها الطرق التي يتبعها القيايين أو المشرفين في المؤسسة لاتخاذ القرارات. وتتكون من ثلاثة أبعاد :-
البعد الأول: أسلوب التروى هو الذى يتوصل فيه الأفراد الى حلول لمشكلات تصادفهم بعد تفكير عميق و مركز.

البعد الثانى: أسلوب التسرع هو اتخاذ قرارات لمشكلات دون تمحيص و تدقيق كافى فى حلول المشكلة و يكونوا أكثر اندفاعية.

- البعد الثالث: أسلوب التردد هو الأسلوب الذى يأخذ الفرد الوقت الكافى فى عملية التفكير لكن يفتقد إلى الجرأة فى اتخاذ القرار مما ينتج عنه تردد فى اتخاذ القرار أو يقوم بتغيير قراراته أكثر من مرة .

وفى ضوء هذا التعريف أعدت الباحثة مقياس أساليب إتخاذ القرار.

٣-الرضا الوظيفى Job Satisfaction

عرفته الباحثة إجرائيا بأنه " شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء تأديته لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل"، ويتكون الرضا الوظيفي من ستة أبعاد وهى كما يلى :

- ١- الرضا عن المرتب والحوافز : هو شعور المعلم بقبول قيمة راتبه مقارنة بما يقوم به من مهام وسعاداته عن الحوافز التى يحصل عليها مقابل قيامه بأعباء إضافية فى العمل.
 - ٢- الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة: هو اقتناع المعلم بطبيعة المهام التى يقوم بها وأنها من اختصاصات وظيفته وليس أعباء إدارية لا تناسبه مثل (وضع الامتحانات- تصحيح الامتحانات- رصد الدرجات- تقويم الطلاب).
 - ٣- الرضا عن العلاقة مع الرؤساء: شعور المعلم بالراحة فى علاقته مع رؤساء العمل التى تتصف بالتقدير لجهوده ويسودها الحب والتفاعل الجيد.
 - ٤- الرضا عن العلاقة مع الزملاء: شعور المعلم بالسعادة فى علاقته مع زملائه فى العمل التى تتصف بالتعاون والانتماء ويسودها الدعم والتسامح والتواصل الإجتماعى.
 - ٥- الرضا عن مكان العمل: هو الاتجاه الإيجابى الذى يحمله المعلم عن مكان عمله وما يتوفر فيه من امكانيات تساعده فى تقدمه المهنى، وتطوره التقنى والتدريسى وما يوفره من دورات تدريبية لتطوير قدراته ومهاراته.
 - ٦- فرص التقدم والترقية: وتعنى قناعة المعلم بموضوعية معايير الترقى، ورضاه عن مدى فاعليتها وأهميتها وسعيه نحو مزيد من العمل للترقى.
- وفى ضوء هذا التعريف أعدت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي.

فروض البحث

- ١- توجد علاقة بين اساليب اتخاذ القرار والرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية
- ٢- يختلف الاسهام النسبى لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية.

الطريقة و الاجراءات

اولا : عينة البحث

١ - عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:-

هدفت هذه العينة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات والكشف عن الصعوبات التى قد تواجه العينة الأساسية , وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة حيث قامت الباحثة بكتابة أسماء معلمى ومعلمات كل مدرسة بقائمة ثم أخذت الأسماء الفردية من كل قائمة من مدارس (ابراهيم ندا- الشهيد ابراهيم الرفاعى- الحاج عايش-السموح - نور المعارف- على بن ابى طالب -اسماء بنت ابى بكر-المستقبل) وكان قوام العينة (١٠٠) معلم ومعلمة من معلمى المرحلة الابتدائية , وتراوحت أعمارهم الزمنية بين (٢٥-٧٤

٢ - عينة الدراسة الأساسية

تكونت العينة الاساسية من (١٥٠) معلم ومعلمة من معلمى المرحلة الابتدائية بمدرسة (الكفاح - الفردان الابتدائية- ابو فودة الابتدائية- النصر الابتدائية- العبور الابتدائية- ابو خليفة الابتدائية- القنطرة غرب الابتدائية- السلام الابتدائية- محمد فريد الابتدائية- الشهيد محمد عبد الرحمن الابتدائية- الزهراء الابتدائية), وقد روعى في اختيار العينة أن تكون موزعة على المتغيرات التصنيفية للدراسة (المدرسة - النوع), وقد اختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة حيث قامت الباحثة بكتابة أسماء معلمى ومعلمات كل مدرسة بقائمة ثم أخذت الأسماء الفردية من كل قائمة والجدول التالى يوضح توزيع العينة الاساسية وفقاً لهذه المتغيرات.

ثانيا : ادوات البحث

١ - مقياس اساليب اتخاذ القرار للمعلم (إعداد / الباحثة)

الهدف من المقياس : التعرف على أساليب اتخاذ القرار لدى معلمى المرحلة الابتدائية .

خطوات بناء المقياس: تم بناء مقياس أساليب اتخاذ القرار فى الدراسة الحالية وفقاً للخطوات التالية:-

١ - مراجعة الإطار النظرى لأساليب اتخاذ القرار فى ضوء البحوث العربية والأجنبية والأطلاع على المقاييس العربية والأجنبية التى تخص اتخاذ القرار بصفة عامة واتخاذ القرار لدى المعلمين بصفة خاصة, مما ساعد الباحثة فى تكوين مفهوم جيد لأبعاد المقياس وكتابة مفرداته .

٢- عمل لقاءات مع بعض المعلمين من الجنسين، وتوجيه لهم مجموعة من الأسئلة المفتوحة(ما هو أسلوب اتخاذ القرار لديك؟ما مزايا القرار الذى تتخذه) التى ساعدت فى بناء مفردات المقياس، ومن خلال تلك الاسئلة والحوارات التى دارت بين الباحثة والمعلمين تمت الاستجابة من اجابتهم فى صياغة كثير من عبارات المقياس .

٣- تم تحديد أبعاد المقياس من خلال ما سبق ومن ثم تم وضع تعريف لأساليب اتخاذ القرار وكذلك وضع تعريف لكل بعد من أبعاد مقياس أساليب اتخاذ القرار.

٤- قامت الباحثة بصياغة المفردات الخاصة بكل بعد ، وذلك بعد تحديد تعريف محدد لكل بعد، حيث تم صياغة المفردات بلغة بسيطة بعيدة عن التعقيد ، فكانت المفردات محددة وقصيرة .

وصف المقياس:

وتكون المقياس فى صورته الاولى من (٤٨) عبارة تقريرية، يطلب من المفحوص قراءة كل منها وتحديد مدى انطباق العبارة عليه، وأمام كل عبارة ثلاث بدائل للإجابة (نعم-أحياناً-لا) يختار المفحوص أحدهم.

وتوزع العبارات على ثلاثة أبعاد كالتالى:

- البعد الاول: أسلوب التروى

هو الذى يتوصل فيه الأفراد الى حلول لمشكلات تصادفهم بعد تفكير عميق و مركز، ويتكون من (١٦) عبارة.

- البعد الثانى : أسلوب التسرع

هو اتخاذ قرارات لمشكلات دون تمحيص و تدقيق كافى فى حلول المشكلة و يكونوا اكثر اندفاعية، ويتكون من (١٦) عبارة.

- البعد الثالث : أسلوب التردد

هو الأسلوب الذى يأخذ الفرد الوقت الكافى فى عملية التفكير لكن يفتقد إلى الجرأة فى اتخاذ القرار مما ينتج عنه تردد فى اتخاذ القرار أو يقوم بتغيير قراراته أكثر من مرة، ويتكون من (١٦) عبارة.

والجدول التالى يوضح توزيع عبارات المقياس على أبعاد مقياس أساليب اتخاذ القرار

لدى معلمى المرحلة الابتدائية

الإسهام النسبي لأساليب اتخاذ القرار في التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

جدول (٣): توزيع عبارات كل بعد من أبعاد مقياس أساليب اتخاذ القرار لدى معلمى المرحلة

الابتدائية

البعد	أرقام العبارات	عدد العبارات
أسلوب التروى	١٦-١	١٦
أسلوب التسرع	٣٢-١٧	١٦
أسلوب التردد	٤٨-٣٣	١٦

تصحيح المقياس

عند التصحيح يحصل المستجيب على (درجة واحدة) إذا وضع علامة تحت لا، و(درجتان)

إذا وضع علامة تحت أحياناً، و(ثلاث درجات) إذا وضع علامة تحت نعم،

الخصائص السيكومترية لمقياس أساليب اتخاذ القرار للمعلم

أولاً: صدق مقياس أساليب اتخاذ القرار: - تم حساب صدق مقياس أساليب اتخاذ القرار للمعلم

كما يلي:

١ - صدق المحكمين:-

تم عرض الصورة الأولية لمقياس أساليب اتخاذ القرار للمعلم على مجموعة من

المحكمين من الأساتذة المتخصصين في علم النفس التربوي وعددهم (٩ محكمين)

والجدول التالي يوضح بعض العبارات المعدلة من السادة المحكمين.

جدول (٤) بيان بأرقام العبارات المعدلة من مقياس أساليب اتخاذ القرار بناء على رأى المحكمين

رأى المحكمين	أرقام العبارات
العبارات التى تم تعديلها	٦-٧-٢٢-٣٩-٤٤-٤١
م	العبارات
١	اتخذ قرار استطيع تنفيذه
٢	أتحمل مسئولية اتخاذ القرار
٦	أرجع لقراراتى المتخذة سابقاً
	أرجع لقراراتى التى اتخذها فى الماضى

٢ - صدق التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية (Principal

Components Analysis) كما أجرى التدوير المتعامد للأبعاد من خلال طريقة (varimax

Rotation)، وقد أعتمد محك كايزر (Kaieser)، وهو من أكثر المحكات شيوعاً ويعتمد على

كون قيمة الجذر الكامن واحداً صحيحاً أو أكثر، وتم حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس، وبيّنت نتائج التحليل العاملي وجود ثلاثة عوامل قيم الجذور الكامنة لها أكبر من الواحد الصحيح، وقيم تشبع المفردات على العامل تزيد عن (٠.٣٠)، وهى أقل قيمة للتشبعات الدالة. وكانت قيمة مؤشر (KMO) لحساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي هى (٠.٧٥٧) وهو تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل وهو (٠.٥)، علماً بأن قيمة اختبار (KMO) تتراوح بين صفر وواحد صحيح (أسامه ربيع، ٢٠٠٨) وهى مناسبة للتحليل، وبالتالي يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، وفيما يلي العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس أساليب اتخاذ القرار كما في الجدول التالى.

جدول (٧): العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس أساليب

اتخاذ القرار

م	العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث
	التشبع	التشبع	التشبع
١			.٧٢٣
٢	.٧٧٣		
٣	.٧٩٢		
٤	.٦٦٧		
٥			.٤٤٨
٦			.٧٧٢
٧		.٧٦٢	
٨			.٨٦٨
٩		.٥٨٣	
١٠		.٤٥١	
١١			.٥٣١
١٢			.٣٨٧
١٣	.٧٦٣		
١٤	.٨٦٤		
١٥	.٩٠٦		
١٦			.٤٤٨
١٧			.٧٧٢
١٨		.٧٦٢	
١٩			.٨٦٨
٢٠		.٥٨٣	

الإسهام النسبى لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

	.٤٥١		٢١
.٥٣١			٢٢
.٣٨٧			٢٣
		.٧٢٣	٢٤
		.٨٦٤	٢٥
		.٩٠٦	٢٦
.٤٤٨			٢٧
.٧٧٢			٢٨
	.٧٦٢		٢٩
.٨٦٨			٣٠
	.٥٨٣		٣١
	.٤٥١		٣٢
.٥٣١			٣٣
.٣٧٨			٣٤
		.٧٦٣	٣٥
		.٨٦٤	٣٦
		.٩٠٦	٣٧
.٥٥٠			٣٨
.٥٨٢			٣٩
	.٧٨٢		٤٠
.٥٨٣			٤١
	.٥١٠		٤٢
	.٤٤٧		٤٣
.٤٠٠			٤٤
		.٣٤١	٤٥
	.٣١٤		٤٦
		.٣٨٦	٤٧
		.٣٠٩	٤٨
٧.٨٩٨	٨.٢٩٧	١٠.٧٣٢	الجذر الكامن
%١٤.٨٣٧	%٢١.٠٥٤	%٢٥.٢١٦	نسبة التباين
		%٦١.١٠٧	التباين الكلى

وبالنظر الي جدول (٧) التحليل العاملي بعد التدوير يتضح مايلي:

- ١- أن العامل الأول قد تشبع بالمفردات أرقام (٢- ٣-٤-١٣-١٤-١٥-٢٤-٢٥-٢٦-٣٥-٣٦-٣٧-٤٥-٤٧-٤٨)، وبلغ عددها (١٥) مفردة، وقد كان الجذر الكامن (١٠.٧٣٢) بنسبة تباين (٢٥.٢١٦٪)، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل بـ (التروى) .
- ٢- وأن العامل الثاني قد تشبع بالمفردات أرقام (٧-٩-١٠-١٨-٢٠-٢١-٢٩-٣١-٣٢-٤٠-٤٢-٤٣-٤٦)، وبلغ عددها (١٣) مفردة ، وقد كان الجذر الكامن (٨.٢٩٧) بنسبة تباين (٢١.٠٥٤٪)، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل بـ (التسرع).
- ٣- وأن العامل الثالث قد تشبع بالمفردات أرقام (١-٥-٦-٨-١١-١٢-١٦-١٧-١٩-٢٢-٢٣-٢٧-٢٨-٣٠-٣٣-٣٤-٣٨-٣٩-٤١-٤٤)، وبلغ عددها (٢٠) مفردة ، وقد كان الجذر الكامن (٧.٨٩٨) بنسبة تباين (١٤.٨٣٧٪) وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل بـ (التردد) وبلغت نسبة التباين الكلى المفسر لمقياس اساليب اتخاذ القرار (٦١.١٠٧٪)، وهى نسبة جيدة من التباين المفسر بواسطة العوامل الثلاثة.

ثالثاً: ثبات مقياس أساليب اتخاذ القرار

تم حساب ثبات الاختبار وذلك بعد تطبيقه على أفراد عينة التحقق من الخصائص السيكمترية والتي بلغ قوامها (١٠٠) معلم من معلمى المرحلة الابتدائية بطريقة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية لكل بعد فى المقياس، وتم حساب قيمة ألفا بعد استبعاد درجة المفردة وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٩) قيمة ألفا بعد استبعاد درجة مفردة من البعد الذى تنتمى إليه فى مقياس أساليب اتخاذ

القرار(ن = ١٠٠)

م	البعد الاول:أسلوب التروى	م	البعد الثانى: أسلوب التسرع	م	البعد الثالث:أسلوب التردد
المفردة	ألفا	المفردة	ألفا	المفردة	ألفا
٢	٠.٧٤٧	٧	٠.٧٤٠	١	٠.٧٤٦
٣	٠.٧٤٩	٩	٠.٧٥٥	٥	٠.٧٤٥
٤	٠.٧٥٤	١٠	٠.٦٥٦	٦	٠.٧٣٧
١٣	٠.٧٤٦	١٨	٠.٧٤٠	٨	٠.٧٢٩
١٤	٠.٧٤٨	٢٠	٠.٧٥٥	١١	٠.٧٤٢
١٥	٠.٧٤٥	٢١	٠.٦٥٦	١٢	٠.٧٤٤
٢٤	٠.٧٤٦	٢٩	٠.٧٤٠	١٦	٠.٧٤٥
٢٥	٠.٧٤٨	٣١	٠.٧٥٥	١٧	٠.٧٣٧
٢٦	٠.٧٤٥	٣٢	٠.٦٥٦	١٩	٠.٧٢٩

الإسهام النسبي لأساليب اتخاذ القرار في التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

٣٥	٠.٧٤٦	٤٠	٠.٧٤٧	٢٢	٠.٧٤٢
٣٦	٠.٧٤٨	٤٢	٠.٧٥٧	٢٣	٠.٧٤٤
٣٧	٠.٧٤٥	٤٣	٠.٧٦١	٢٧	٠.٧٤٥
٤٥	٠.٧٦٣			٢٨	٠.٧٣٧
٤٧	٠.٧٦١			٣٠	٠.٧٢٩
				٣٣	٠.٧٤٢
				٣٤	٠.٧٤٤
				٣٨	٠.٧٤٢
				٣٩	٠.٧٤٠
				٤١	٠.٧٣٧
				٤٤	٠.٧٤٣
ثبات البعد الأول = ٠.٧٦٦		ثبات البعد الثاني = ٠.٧٧٠		ثبات البعد الثالث = ٠.٧٥٢	

وبتفحص نتائج الجدول (٩) بمقارنة قيمة α الكلية لكل بعد بقيمة ألفا بعد حذف كل مفردة، وجد أنه لا يحذف شيء وأن معاملات الثبات الكلية لكل بعد تراوحت بين (٠.٧٥٢، ٠.٧٧٠). وهي مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس.

مما سبق يتضح أن مقياس أساليب اتخاذ القرار موضوع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات.

تكون المقياس في صورته النهائية من ٤٦ مفردة، أمام كل منها ثلاث بدائل للاستجابة (لا، أحياناً، نعم)، يختار المعلم من بينها ما يناسبه بعد قراءة المفردات.

الصورة النهائية للمقياس

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات، وما ترتب عنها من حذف بعض العبارات أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٤٦) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٠): توزيع مفردات مقياس أساليب اتخاذ القرار على الأبعاد الثلاثة

البعد	أرقام العبارات	أعداد العبارات
التروى	(٢-٣-٤-١٣-١٤-١٥-٢٤-٢٥-٢٦-٣٥-٣٦-٣٧-٤٥-٤٧)	١٤
التسرع	٧-٩-١٠-١٨-٢٠-٢١-٢٩-٣١-٣٢-٤٠-٤٢-٤٣	١٢
التردد	١-٥-٦-٨-١١-١٢-١٦-١٧-١٩-٢٢-٢٣-٢٧-٢٨-٣٠-٣٣-٣٤-٤١-٤٤	٢٠

٢- مقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة)

الهدف من المقياس : قياس الرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية.

خطوات بناء المقياس: تم بناء مقياس الرضا الوظيفي فى الدراسة الحالية وفقاً للخطوات التالية:

١- تم إعداد هذا المقياس بعد مراجعة الإطار النظرى للرضا الوظيفي فى ضوء البحوث العربية والأجنبية والإطلاع على المقاييس العربية والأجنبية التى تخص الرضا الوظيفي بصفة عامة, وذلك للإستفادة منها فى وضع عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلم

٢- عمل لقاءات مع بعض المعلمين من الجنسين وتوجيه لهم مجموعة من الأسئلة المفتوحة (متى تشعر بالارتياح فى مهنتك؟ ماذا تعنى لك علاقة المعلم مع زملائه ورؤسائه؟) التى ساعدت فى بناء مفردات المقياس ومن خلال تلك الأسئلة والحوارات التى دارت بين الباحثة والمعلمين تمت الاستجابة من إجاباتهم فى صياغة كثير من مفردات المقياس .

٣- تم تحديد أبعاد المقياس من خلال ما سبق وفى ضوء تعريف مفهوم الرضا الوظيفي الذى تم وضعه من قبل الباحثة.

٤- قامت الباحثة بصياغة المفردات الخاصة بكل بعد , وذلك بعد تحديد تعريف محدد لكل بعد , حيث تم صياغة المفردات بلغة بسيطة بعيدة عن التعقيد , فكانت المفردات محددة وقصيرة .

وصف المقياس

وتكون المقياس فى صورته الأولى من (٦٦) مفردة تقريرية تشير إلى مدى شعور الفرد بالرضا الوظيفي وأمام كل مفردة ٣ بدئل (تنطبق بدرجة عالية-تنطبق بدرجة متوسطة-تنطبق بدرجة قليلة) يختار من بينها المعلم ما يتطابق مع رأيه بوضع علامة(√) تحت البدل الذى يعبر عن رأيه , وهذه المفردات موزعة على ستة أبعاد, والجدول التالى يوضح توزيع أرقام مفردات المقياس على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

جدول(١١): توزيع العبارات على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	أرقام المفردات	أعداد المفردات
الرضا عن المرتب و الحوافز	١١-١	١١
الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة	٢٣-١٢	١٢
الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	٣٣-٢٤	١٠
الرضا عن العلاقة مع الزملاء	٤٤-٣٤	١١
الرضا عن مكان العمل	٥٥-٤٥	١١
فرص التقدم والترقية	٦٦-٥٦	١١

تصحيح المقياس

وعند تصحيح المقياس بأن يحصل المستجيب على (درجة واحدة) إذا وضع علامة تحت تنطبق بدرجة قليلة، و(درجتان) إذا وضع علامة تحت تنطبق بدرجة متوسطة، و(ثلاث درجات) إذا وضع علامة تحت تنطبق بدرجة كبيرة .

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي

تم التحقق من صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي بتطبيقه على ١٠٠ معلم من معلمى المرحلة الابتدائية.

أولاً: صدق مقياس الرضا الوظيفي :- تم حساب صدق مقياس الرضا الوظيفي كما يلي:

١ - صدق المحكمين:-

تم عرض الصورة الأولية لمقياس الرضا الوظيفي على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين في علم النفس التربوي وعددهم (٩ محكمين) ملحق (١)، وذلك لإبداء الرأي حول العناصر التالية:

- مدى ملائمة الصياغة اللغوية للعبارات. - مدى ملائمة العبارات للبعد الذي تنتمي اليه.

- مدى ملائمة العبارات لأفراد العينة المستهدفة. - وجود تعديل بالحذف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس.

والجدول التالى يوضح بعض المفردات المعدلة من الساده المحكمين

جدول (١٢) بيان أرقام المفردات المعدلة من مقياس الرضا الوظيفي بناء على رأى المحكمين

رأى المحكمين		أرقام العبارات
العبارات التى تم تعديلها		٨-١٤-٢٩-٣٣-٤٦
م	العبارة	التعديل
١	تناسب الأجور المدفوعة مع عبء العمل .	يتناسب راتبى مع مهام وظيفتى.
٢	أشعر بالرضا عن مدى توفر التقنيات الحديثة فى المدرسة.	توفر المدرسة التقنيات الحديثة للتدريس.
٣	يشجعنى مدير المدرسة وموجه المادة على بذل قصارى جهدى.	التقدير الذى اتلقاه من مدير المدرسة يشجعنى على بذل جهدى أثناء التدريس.

٣- صدق التحليل العاملي التوكيدي:

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من الصدق العاملي لمقياس الرضا الوظيفي للمعلم باستخدام البرنامج الإحصائي الليزرال LISREL 8.8، حيث تم اختبار تشبع الأبعاد الستة المتضمنة في المقياس وهم (الرضا عن المرتب ، الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء ، الرضا عن العلاقة مع الزملاء ، الرضا عن مكان العمل، فرص التقدم والترقية) على عامل كامن واحد وهو الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلم، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (١٥) مصفوفة الارتباطات بين الأبعاد الستة لمقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	الرضا عن المرتب	الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	الرضا عن مكان العمل	فرص التقدم والترقية
الرضا عن المرتب والحوافز	١.٠٠٠					
الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة	*.٣٩١	١.٠٠٠				
الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	*.٣٧١	*.٣٠١	١.٠٠٠			
الرضا عن العلاقة مع الزملاء	٠.٠٠٣	*.٥٣٥	*.٦٩٣	١.٠٠٠		
الرضا عن مكان العمل	٠.٢١٤	*.٥٧٥	*.٣٦٢	٠.٢٦٢	١.٠٠٠	
فرص التقدم و الترقية	٠.١٠٠	٠.٠١٦	*.٥٤١	*.٥٤٧	*.٥٣٥	١.٠٠٠

**دالة عند ٠.٠١ * دالة عند ٠.٠٥

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

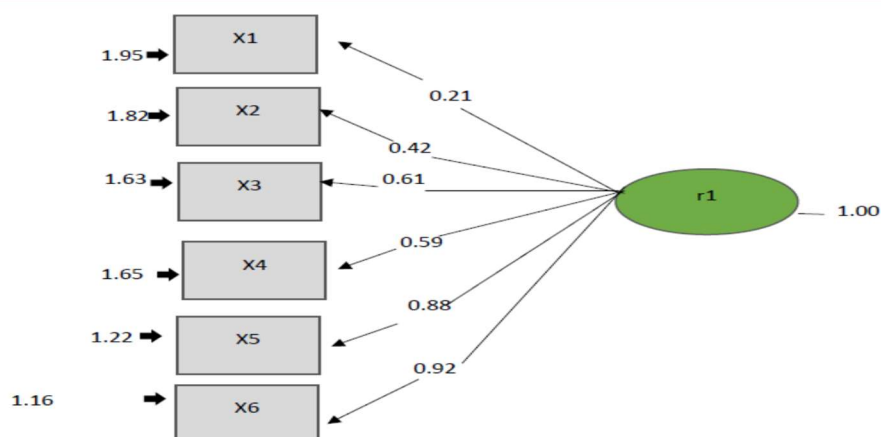
يتضح من الجدول السابق ان جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة عند ٠.٠٠١, ٠.٠٠٥, وقد خضعت هذه المصفوفة للتحليل العاملي التوكيدي، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول رقم (١٦) نتائج التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الستة للرضا الوظيفي للمعلم (ن=١٠٠)

الأبعاد	التشبع على العامل الكامن	الخطأ المعياري	قيمة (ت)	معامل الثبات
الرضا عن المرتب والحوافز	٠.٢١٣	٠.١٧٥	*٢.٢١٨	٠.٢٢٢
الرضاعن المهام التى تضمنها الوظيفة	٠.٤١٩	٠.١٧٣	*٢.٤٢٤	٠.١٨٧
الرضاعن العلاقة مع الرؤساء	٠.٦١٢	٠.١٧١	**٣.٥٨٧	٠.١٨٧
الرضا عن العلاقة مع الزملاء	٠.٥٨٨	٠.١٧١	**٣.٤٤١	٠.١٧٣
الرضاعن مكان العمل	٠.٨٨٢	٠.١٧٥	**٥.٠٤٧	٠.٣٨٩
فرص التقدم و الترقية	٠.٩١٦	٠.١٧٦	**٥.٢٠١	٠.٤١٩

*دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) **دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

تبين من الجدول السابق أن جميع قيم (ت) لدلالة تشبع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للمعلم على عامل كامن واحد (الرضا الوظيفي للمعلم) جاءت دالة عند مستوى (٠.٠٥)، (٠.٠١) وفيما يلي شكل (٧) يوضح المسار التخطيطي لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي



Chi-square=24.24,df=2,p.value=0,001,REMSEA=0.35

شكل (٧) يوضح المسار التخطيطي لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد الرضا الوظيفي وتم التحقق من النموذج المقترح باستخدام مؤشرات حسن المطابقة Goodness of fit بالجدول التالي

جدول (١٧) قيم مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا

الوظيفي للمعلم

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر التي تشير إلى فضل مطابقة	قيمة المؤشر في الدراسة
اختبار مربع كاي χ^2	أن تكون غير دالة		٢٣.٨٣ وهي غير دالة إحصائياً
مؤشر جذر متوسط مربع البواقي RMR	من صفر إلى ٠,١	كلما اقترب من الصفر	٠,٠٨٢٨
مؤشر جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب RMSEA	من صفر إلى ٠,١	كلما اقترب من الصفر	٠,٠٣٥
مؤشر حسن المطابقة GFI	من صفر إلى ١	كلما اقترب من ١	٠,٩٢٦
مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	من صفر إلى ١	كلما اقترب من ١	٠,٨٢٧

من الجدول السابق يتضح أن:

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي للمعلم حقق مؤشرات حسن المطابقة فكانت قيمة كاي $\chi^2=23.83$ عند درجة حرية $df=2$ والدلالة الإحصائية = ١.٠٠٠ وهي قيمة غير دالة إحصائياً ، مما يدل على أن النموذج مطابق للبيانات. ويمكن الاعتماد أيضاً

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

على المؤشرات الأخرى كما بالجدول السابق مما يدل على أن المقياس يحقق أفضل قيم مؤشرات حسن المطابقة وتوافر شروط الصدق العاملي.

ثالثاً: ثبات مقياس الرضا الوظيفي

تم التأكد من ثبات الاختبار وذلك بعد تطبيقه على أفراد عينة التحقق من الخصائص السيكومترية والتي بلغ قوامها (١٠٠) معلم، وذلك من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، وبطريقة التجزئة النصفية.

أ- الثبات بحساب ألفا كرونباخ

تم ايجاد قيمة معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس كل على حده، ويوضح الجدول التالى، معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس بعد حذف المفردة.

جدول (١٩): قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي بعد حذف كل مفردة

م	البعد الاول	م	البعد الثانى	م	البعد الثالث	م	البعد الرابع	م	البعد الخامس	م	البعد السادس
	ثبات α بعد حذف المفردة		ثبات α بعد حذف المفردة		ثبات α بعد حذف المفردة		ثبات α بعد حذف المفردة		ثبات α بعد حذف المفردة		ثبات α بعد حذف المفردة
١٦	٠.٧٤٦	٢١	٠.٧٨٩	١	٠.٧٦١	٢٤	٠.٧٧٦	٢٦	٠.٧٥٢	٢	٠.٧٣٤
١٨	٠.٧٤٦	٢٥	٠.٧٧٩	٣	٠.٧٥٠	٢٧	٠.٧٨١	٢٨	٠.٦٤٧	٦	٠.٧٣٢
١٩	٠.٧٤٣	٣٦	٠.٧٨٢	٤	٠.٧٨٩	٣٩	٠.٧٧٤	٢٩	٠.٧٤٩	٩	٠.٧٠٦
٢٠	٠.٧٢١	٤٠	٠.٧٩١	٥	٠.٧٩٩	٤٢	٠.٧٨١	٤١	٠.٧٥٣	١٠	٠.٧٢٨
٢٢	٠.٧٤٦	٥١	٠.٧٨٩	٧	٠.٧٩٣	٥٤	٠.٧٧٦	٤٣	٠.٦٥٣	١١	٠.٧٢١
٢٣	٠.٧٤٩	٥٥	٠.٧٧٩	٨	٠.٧٨٩	٥٧	٠.٧٨٣	٤٤	٠.٧٤٩	١٢	٠.٦٩٨
٣١	٠.٧٤٨							٥٨	٠.٦٥٤	١٣	٠.٦٩١
٣٣	٠.٧١٨							٥٩	٠.٧٤٩	١٧	٠.٧٣١
٣٤	٠.٧٤٥									٣٢	٠.٧٣٠
٣٥	٠.٧٤٨									٤٧	٠.٧٤٦
٣٧	٠.٧٤٨									٦١	٠.٧٣١
٣٨	٠.٧٢٢									٦٢	٠.٧٣٢
٤٦	٠.٧٤٧									٦٣	٠.٧١٠

٠.٧١٣	٦٤									٠.٧٤٦	٤٨
										٠.٧٤٣	٤٩
										٠.٧٤٧	٥٠
										٠.٧٤٦	٥٢
										٠.٧٤٩	٥٣
٠.٧٣٧	قيمة α لكل بعد	٠.٧٥٤	قيمة α لكل بعد	٠.٨١٢	قيمة α لكل بعد	٠.٨١٣	قيمة α لكل بعد	٠.٨١٧	قيمة α لكل بعد	٠.٧٥٥	قيمة α لكل بعد
ألفا للمقياس ككل = ٠.٨٦٧											

من الجدول السابق يتضح ما يلي:

بمقارنة قيمة α الكلية لكل بعد بقيمة α بعد حذف كل مفردة، فلم يتم حذف أى مفردة، وكانت قيمة α الكلية للمقياس مرتفعة ومقبولة احصائياً مما يؤكد صلاحية استخدام المقياس. وتكون المقياس فى صورته النهائية من ٥٧ مفردة، أمام كل منها ثلاث بدائل للاستجابة (لا، احياناً، نعم)، يختار المعلم من بينها ما يناسبه بعد قراءة المفردات، وتكون أقل درجة للمقياس هي (٥٧) و أعلى درجة (١٧٤).

الصورة النهائية للمقياس

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات، وما ترتب عنها من حذف بعض العبارات أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٥٧) عبارة موزعة على ستة أبعاد، والجدول التالي يوضح توزيع العبارات على الأبعاد.

جدول (٢٠): أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و العبارات المتضمنة في كل بعد

أعداد العبارات	أرقام العبارات	البعد
١٨	١٦-١٨-١٩-٢٠-٢٢-٢٣-٣١-٣٣-٣٤-٣٥-٣٧-٣٨-٤٦-٤٨-٤٩-٥٠-٥٢-٥٣	الرضا عن المرتب و الحوافز
٦	٢١-٢٥-٣٦-٤٠-٥١-٥٥	الرضا عن المهام التي تضمنها الوظيفة
٦	١-٣-٤-٥-٧-٨	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء
٦	٢٤-٢٧-٢٩-٣٩-٤٢-٥٤-٥٧	الرضا عن العلاقة مع الزملاء
٧	٢٦-٢٨-٢٩-٣٠-٣٣-٤٤-٥٨-٥٩	الرضا عن مكان العمل
١٤	٢-٦-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٧-٣٢-٤٧-٦١-٦٢-٦٣-٦٤	فرص التقدم و الترقية

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

ثالثا : إجراءات البحث

تم اتباع الخطوات التالية بالدراسة الحالية وهي:

أ - بعد الإطلاع على الدراسات والأبحاث المتعلقة بأساليب اتخاذ القرار و الرضا الوظيفي، تم إعداد مقياس بأساليب اتخاذ القرار و مقياس الرضا الوظيفي ثم عرضه علي تسعة من السادة أعضاء هيئة تدريس علم نفس التربوي، لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حول المقياس.

ج - تم تطبيق أدوات الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩-٢٠٢٠م؛ علي عينة استطلاعية من معلمى المرحلة الابتدائية بمحافظة الاسماعيلية وعددهم (١٥٠) معلم.

د - تم استبعاد نتائج المعلمين الذين لم يستكملوا استجاباتهم.

هـ - تم تصحيح أدوات الدراسة وفق مفتاح التصحيح الخاص بكل اختبار.

و - تم التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس اساليب اتخاذ القرار ومقياس الرضا الوظيفي ، حيث تم إجراء الصدق والثبات على أدوات الدراسة.

ع - تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأساسية وعددهم (١٠٠) معلم في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠م؛ حيث تم إجراء التطبيق على مقياس اساليب اتخاذ القرار ومقياس الرضا الوظيفي.

ز - تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم النفسية والاجتماعية SPSS ، وبرنامج ليزرل LISREL ٨.٥١.

م - الوصول إلي نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

رابعاً : الاحصاء الوصفي :

تم حساب بعض مؤشرات الإحصاء الوصفي كالمتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري والالتواء والتفرطح لمتغيرات الدراسة، للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات لتلك المتغيرات، والجدول التالي يوضح قيم هذه المؤشرات كما يلي:

جدول (٣١) مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (ن=١٥٠)

المتغيرات	الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	الانحراف	التفرطح	الوسيط
أساليب اتخاذ القرار	أسلوب التروى	٢٩.٥٠٠	٥.١٨٠	٠.٦١٢	٠.٩٧٨-	٢٨.٠٠٠
	أسلوب التسرع	٣١.٣٢	٥.٤٩	٠.١٣٨	٠.٨٩٧-	٣١.٠٠٠
	أسلوب التردد	٣٢.٢٨	٤.٧٨٢	٠.٥٠٣	٠.٣٩٨-	٣٢.٠٠٠
الرضا الوظيفي	الرضا عن المرتب والحوافز	٣٢.٩٨	٤.٧٧	٠.٤٩٢-	٠.٥٦٧-	٣٣.٠٠٠
	الرضا عن المهام التي تضمنها الوظيفة	٩.٩٨	١.٧٢١	٠.٨٨٤-	٠.٧٨٤-	١٠.٠٠٠
	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	٩.٤٠٠	١.٢٤٢	٠.٨٤٠	٠.٣٦٥	١٠.٠٠٠
	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	٨.٤٨	٢.٥٨٨	٢.٨٨١	٠.٠٦٤	٨.٠٠٠
	الرضا عن مكان العمل	١١.٤٢	٢.٧٢٨	١.٥٧٣	٠.٣٦٨-	١٢.٠٠٠
	فرص التقدم والترقية	٢١.٣٢	٣.٥٤٣	١.٦٥٥	٠.٤٤٨	٢١.٠٠٠

اتضح من الجدول (٣١) أن قيم متغيرات الدراسة يقترب من الاعتدالية في جميع متغيرات الدراسة، وهذا يؤكد أن المتغيرات خطية وليست منحنية، وهذا يبين أن بيانات أفراد العينة تتوزع توزيعاً اعتدالياً تقريباً.

أولاً نتائج الفرض الأول و تفسيرها و مناقشتها

٢- ينص الفرض الأول على : توجد علاقة بين اساليب اتخاذ القرار والرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية

و للكشف عن العلاقة بين اساليب اتخاذ القرار والرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية , استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون للتحقق من هذا الفرض كما هو موضح فى الجدول التالى :

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

جدول () مصفوفة معاملات الارتباط بين الامن النفسى و قلق المستقبل و دافعية الانجاز

الابعاد	أسلوب التروى	أسلوب التسرع	أسلوب التردد	الرضا عن المرتب والحوافز	الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	الرضا عن مكان العمل	فرص التقدم والترقية
أسلوب التروى	١.٠٠								
أسلوب التسرع	**٠.٤٧٧	١.٠٠							
أسلوب التردد	**٠.١٤٢	*٠.٢٨٦	١.٠٠						
الرضا عن المرتب والحوافز	**٠.٥٤٧	*٠.٢١٢	**٠.٧٧٩	١.٠٠					
الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة	**٠.٥٨١	**٠.٤٩٩	**٠.٥٢٢	*٠.٠٦٨	١.٠٠				
الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	**٠.٣٣٨	**٠.٣٣٥	**٠.٥٢١	*٠.٤٥٩	**٠.٤١٦	١.٠٠			
الرضا عن العلاقة	*٠.١٤١	*٠.١٦٧	**٠.٦٩٦	*٠.١٧٢	*٠.١٥٧	*٠.١٦٧	١.٠٠		

مع الزملاء									
الرضا عن مكان العمل	*.١٦٣	*.٦٠٨	*.٢٥٦	*.٢٩٧	**٠.٥٦٣	*.٣٤٤	*.٢٠٦	١.٠٠	
فرص التقدم والترقية	**٠.٥٠٥	*.١٤٣	**٠.٤٣٧	*.٤٥٧	*.٢٠١	**٠.٥٦٤	**٠.٥٤٧	**٠.٧١٥	١.٠٠

* دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ** دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول () ما يلي :

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (اسلوب التروى) و كل من (اسلوب التسرع , و اسلوب التردد , و لرضا عن المرتب والحوافز , و الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة, و الرضا عن العلاقة مع الرؤساء, و فرص التقدم والترقية) , بينما يوجد ارتباط معنوى ايجابى عند مستوى دلالة احصائيا (٠.٠٥) بين بين (اسلوب التروى) و كل من (الرضا عن العلاقة مع الزملاء , و الرضا عن مكان العمل)

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (اسلوب التسرع) و كل من (الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة, و الرضا عن العلاقة مع الرؤساء) , بينما يوجد ارتباط معنوى ايجابى عند مستوى دلالة احصائيا (٠.٠٥) بين بين (اسلوب التسرع) و كل من (و اسلوب التردد , و لرضا عن المرتب والحوافز, و فرص التقدم والترقية و الرضا عن العلاقة مع الزملاء , و الرضا عن مكان العمل)

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (اسلوب التردد) و كل من (لرضا عن المرتب والحوافز , و الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة, و الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والعلاقة مع الزملاء, و فرص التقدم والترقية) , بينما يوجد ارتباط معنوى ايجابى عند مستوى دلالة احصائيا (٠.٠٥) بين (اسلوب التردد) و (الرضا عن مكان العمل)

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين (الرضا عن المرتب والحوافز) و كل من (الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة, و الرضا عن العلاقة مع الرؤساء, و الرضا عن العلاقة مع الزملاء , و الرضا عن مكان العمل, و فرص التقدم والترقية) ,

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة) و كل من (الرضا عن العلاقة مع الرؤساء, و مكان العمل) , بينما يوجد ارتباط معنوى ايجابى عند مستوى دلالة احصائيا (٠.٠٥) بين (الرضا عن المهام التى تضمنها الوظيفة) و كل من (الرضا عن العلاقة مع الزملاء , و فرص التقدم والترقية)

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (الرضا عن العلاقة مع الرؤساء) و كل من (فرص التقدم والترقية) , بينما يوجد ارتباط معنوى ايجابى عند مستوى دلالة احصائيا (٠.٠٥) بين (الرضا عن العلاقة مع الرؤساء) و كل من (الرضا عن العلاقة مع الزملاء و مكان العمل)

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (الرضا عن العلاقة مع الزملاء) و (فرص التقدم والترقية) , بينما يوجد ارتباط معنوى ايجابى عند مستوى دلالة احصائيا (٠.٠٥) بين (الرضا عن العلاقة مع الزملاء) و (مكان العمل)

- وجود علاقة إيجابية دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (مكان العمل) و (فرص التقدم والترقية)

و ترى الباحثة ان هذه النتيجة ترجع الى ان اساليب اتخاذ القرارو ابعاد الرضا الوظيفى بينهم قاسم مشترك , فالبنظر الى اساليب اتخاذ القرارو (التروى, و التسرع ,و التردد) نجدها تتداخل مع مؤشرات قياس ابعاد الرضا الوظيفى

و مما سبق يتضح انه يوجد ارتباط معنوى ايجابى بين اساليب اتخاذ القرارو و ابعاد الرضا الوظيفى, و من ثم نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل و الذى ينص على انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين اساليب اتخاذ القرارو و ابعاد الرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية.

كما ان هذه النتيجة اتفقت مع دراسة. مثال (Nang& Yan ؛ Dincer &Osman,2015) Manolis &, ؛ Samson,2016؛ Lee Ann. McKivor,2016 ؛ Ye,2015 Konstantina ,2017 ؛ عبد الحسين حسن و عبد الهادي حسن ,٢٠١٨ ؛ Caroline& Hasan,2020

- ثانيا : نتائج الفرض الثانى و تفسيرها و مناقشتها

ينص الفرض الثانى على : تسهم اساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية.

لاختبار مدى صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على اثر اساليب اتخاذ القرار (التروى - التسرع - التردد) فى التنبؤ بابعاد الرضا الوظيفى (الرضا عن المرتب - المهام التى تضمنها الوظيفة - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الرؤساء - مكان العمل - فرص التقدم والترقية), و يوضح الجدول التالى نتائج معاملات الارتباط المتعدد لاسهام اساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية كما يلى :

قيمة (R)	قيمة (R2)	قيمة Adjusted (R2)	الخطا المعيارى	قيمة (F)	مستوى الدلالة
٠,١١٠	٠,١٢٥	٠,٥٠٠	١٥,٩١	١,٨١٤	٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق القدرة التفسيرية و التنبؤية لاساليب اتخاذ القرار فى (التروى - التسرع - التردد) فى التنبؤ بابعاد الرضا الوظيفى (الرضا عن المرتب - المهام التى تضمنها الوظيفة - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الرؤساء - مكان العمل - فرص التقدم والترقية) هى (٥٠%), كما يتضح ان القيمة الاحصائية (f) بلغت (١,٨١٤) و هى قيمة دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) , مما يشير الى وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين لاساليب اتخاذ القرار و ابعاد الرضا الوظيفى, لذا نقبل صحة الفرض الثانى بوجود اسهام نسبى لاساليب اتخاذ القرار و فى التنبؤ بالرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية, حيث اسهمت اساليب اتخاذ القرار فى تفسير (١٢,٥%) من تباين الرضا الوظيفى, و يوضح الجدول التالى نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاسهام اساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفى كما يلى :

جدول () نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاسهام اساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفى

اساليب اتخاذ القرار	معامل الانحدار (B)	الخطا المعيارى	قيمة Beta	قيمة (T)	مستوى الدلالة
التروى	٠,٣٣٣	١٥,٩٢	٠,١٨٣	٣١,٧١	٠,١٥١
التسرع	٠,٤٠٨	١٥,٩٣	٠,٢٧٤	٣٢,٦٥	٠,٢٠٢
التردد	٠,٠٩٦	١٥,٩٧	٠,٠٢٤	٢٧,٢٨	٠,٦٧٦

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان

د/ منال شمس الدين احمد

أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

يتضح من الجدول () ان اسهام المتغيرات المستقلة (التروى-التسرع-التردد) ذو دلالة احصائية فى التنبؤ بالرضا الوظيفى حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠.٣٣٣ - ٠.٤٠٨) و هى قيم دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) حيث بلغت قيمة اسهام التروى فى التنبؤ بالرضا الوظيفى (٠.١٨٣) وقيمة اسهام التسرع فى التنبؤ بالرضا الوظيفى (٠.٢٧٤) فى حين لا يسهم (التردد) بقيمة دالة فى التنبؤ بالرضا الوظيفى.

و مما سبق يتضح عدم وجود اسهام نسبى للتردد فى التنبؤ بالرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية , و ترجع الباحثة ذلك الى عدم اسهام بعد التردد كأحد اساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفى لدى معلمى المرحلة الابتدائية الى ما لاحظته الباحثة من خلال عملها بالتدريس ومن خلال تواجدها مع عينة الدراسة اثناء فترة التطبيق الميدانى لادوات الدراسة حيث لاحظت الباحثة ان معلمى المرحلة الابتدائية لا يؤثر عليهم اسلوب التردد فى التنبؤ بالرضا الوظيفى لديهم حيث ان اسلوب التروى واسلوب التسرع لديهم عندما يرتفع يزداد لديهم الرضا الوظيفى, كما بينما تم قبول الفرض الثانى فيما يتعلق بوجود اسهام نسبى لاساليب اتخاذ القرار فى التنبؤ بالرضا الوظيفى, و تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Nang& Dincer &Osman,2015 ؛ Manolis &, Samson,201؛ Lee Ann. McKivor,2016 ؛ Yan Ye,2015 ؛ Konstantina ,2017 ؛ عبد الحسين حسن وعبد الهادي حسن ,٢٠١٨ ؛ Caroline& Hasan,2020

المراجع

- آمنة مسغوني وسهيلة شوية (٢٠١٥). آليات اتخاذ القرار داخل التنظيم وعلاقتها بالرضا على الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز - وسط - بالوادي , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي.
- جواهر أحمد قنديل (٢٠٠٩).اتخاذ القرارات في مؤسسات التعليم العام ، مادة الاتصال واتخاذ القرارات. كلية التربية ، قسم إدارة تربوية وتخطيط على الموقع الإلكتروني.
- أشرف رياض حرز الله (٢٠٠٧).مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي . رسالة ماجستير غير منشورة ,الجامعة الإسلامية - غزة .
- مجدى حبيب(٢٠٠٧).سيكولوجية صنع القرار.ط٢ , القاهرة:مكتبة النهضة المصرية.
- عبد الحسين حسن علي ، عبد الهادي حسن(٢٠١٨). أنماط اتخاذ القرار وإدارة الصراع لمديري المدارس وعلاقتهم بالرضا الوظيفي لمعلمي المدارس المتوسطة في البحرين .في: ملخصات أبحاث الدكتوراه .منشور IPSis نصف السنوي ، ١٤ (١٤)، ١٥٤-١٩٨.
- صافي عبد الكريم (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة. رسالة ماجستير في علم الاجتماع , جامعة زيان عاشور الجلفة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- Chi Keung, C. (2008) . The Effect of Shared Decision-Making- on the Improvement in Teachers' Job Development, from: <http://www.eric.ed.gov>
- Dincer ,O.,& Osman ,T.(2015).The Effect Of School Administrators' Decision-Making Styles On Teacher Job Satisfaction 7th World Conference on Educational Sciences, 05-07 February 2015, 1936 – 1946
- Nang,k.A.& Yan Ye(2015). A Comparative Study Of Teachers' Decision Making Styles And Their Job Satisfaction In Four Selected Migrant High Schools In Mae Sot District, Tak Province, Thall And, M.Ed. Candidate in Educational Administration, Graduate School of Education, Assumption University, Thailand.
- Kristin,A.C.(2004).Teacher job satisfaction and teacher Burnout as product of years of Experince teaching in Fullfillment of the Requirements of the Master of arts Degree of the Granduate school at Rwan University ,4(2).

الإسهام النسبي لاساليب اتخاذ القرار في التنبؤ بالرضا ----- سامية محمد منصور سليمان
د/ منال شمس الدين احمد
أ.د/ زينب عبد العليم بدوي

- Lee Ann. M.(2016).A Study of the Relationships Between Empowerment, Decision-Making Style and Job Satisfaction in Female Middle Managers within Ontario's University Registrarial Units. Doctor of Education The University of Western Ontario.
- Samson,B.(2016). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. Ph.D., University of Venda, South Africa . The Journal of Applied Business Research. 32(3),154-168.
- Scott,S.G.&Bruce,R.P.(1995).Decision Making Styles :The Development And Assessment of the New Measure.Journal of Eduction and Psychological measurement,55,818-813.
- Manolis, K&, Konstantina, M.(2017). Teachers' job satisfaction: the effect of principal's leadership and decision- making style, International Journal of Education, 9, (4),118-131.
- Caroline,C.& Hasan,H.(2020). Do the Transformation Leadership Style have a Massive Influence on Teacher Job Satisfaction?. International Journal of Current Science Research and Review. 03 (11). 125-130.

Abstract: The study aimed to determine The relationship between Prospective The current study aimed to identify the extent to which decision-making Styles contribute to predicting Job satisfaction among primary school teachers, and the study sample consisted of (150) primary school teachers. The researcher also used the decision-making Styles scale and the job satisfaction scale, (prepared by the researcher). The study found that there are The rush to predict job satisfaction, and the hesitation method does not contribute to predicting job satisfaction

Key Words: decision-making Styles, job satisfaction