



منشورات جامعة وادي النيل  
مجلة النيل للآداب والعلوم الانسانية  
(ISSN: 1858 – 7054)  
المجلد الأول، العدد الثاني، 2020م  
<http://www.nilevalley.edu.sd>



## أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة

محمد البشير البدوي علي

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة وادي النيل

[Mohammed231977@yahoo.com](mailto:Mohammed231977@yahoo.com)

### المستخلص

تكمن مشكلة الدراسة في عدم الرضا الوظيفي للمعلم بالمدارس الثانوية بمحلية عطبرة فيما يتعلق بضعف الرواتب والحوافز وعدم تهيئة بيئة المدارس وكذلك الاهتمام الضعيف بالتدريب. وعليه هدفت الدراسة إلى لفت انتباه أصحاب القرار بدور المعلم والاهتمام به وباحتياجاته. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة تم توزيعها على 128 معلم بأربعة مدارس بمحلية عطبرة تم اختيارها عشوائياً. ومن خلال جمع البيانات وتحليلها توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن الرواتب التي يتقاضاها المعلمون لا تكفي لاحتياجاتهم الأساسية ولا تتوافق مع ما يؤدونه من عمل مما يجعلهم يقومون بأعمال إضافية وذلك لضعف الحوافز المادية والمعنوية. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تحسين الرواتب والحوافز وذلك لعلاقتها بالرضا الوظيفي والأداء.

**كلمات مفتاحية:** الرضا الوظيفي، العملية التعليمية، الأجور والحوافز، دور المعلم.

## The Effect of Job satisfaction on the Performance of Secondary School Teachers (Atbara Locality)

Mohammed Elbashier Elbadawi

Faculty of Economics and Administrational Sciences, Nile Valley University

[Mohammed231977@yahoo.com](mailto:Mohammed231977@yahoo.com)

### Abstract

The study problem is represented in the job dissatisfaction of the teacher in secondary schools in Atbara locality with regard to poor salaries, incentives and the lack of preparation of the school environment, as well as the weak interest of training. Therefore, the study aimed to draw the attention of decision-makers to the teacher's role and to take care of him and his needs. To achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire distributed among 128 teachers in four randomly selected schools in Atbara locality. Through data collection and analysis, the study reached the following results: the salaries that teachers receive are not sufficient for their basic needs and are not compatible with the work they perform, which makes them perform additional work and this is due to the weakness of the material and moral incentives. The study presented a set of recommendations, the most important of which is the need to improve salaries and incentives, in relation to job satisfaction and performance.

**Keywords:** job satisfaction, educational process, salaries and incentives, teacher's role.

## أولاً: الإطار التمهيدي للدراسة

### مقدمة

يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالإنتاجية ويشكل عاملاً مهماً للمعلم إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية. وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء. فرضا المعلم عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية الإنتاجية العالية، حيث إنَّ المعلم الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها بهمة ونشاط ويكون سعيداً ومنتجاً أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عنه سوء تكيف المعلم ويكون غير متوازن انفعالياً ويظهر الكثير من الضجر والملل والاستياء وتجعله يقول بصدق أنا لست راضياً عن وظيفتي.

إنَّ المعلم اليوم يعتبر من أكثر الشخصيات بذلاً للجهـد وتعرضاً للإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء الملقة عليه وللأهمية التي يقوم بها وما يشمله من متطلبات ومهام ومهارات متعددة عليه القيام بها على أكمل وجه.

إن رضا المعلم يتمثل في مشاعره وأحاسيسه وتوقعاته تجاه عمله وتقويمه له كما يتوقف هذا التقسيم على مدى إدراكه للعائد من عمله ومدى مناسبتها لمستوى طموحه وأحلامه ويتحقق الرضا عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد.

### مشكلة الدراسة

يعد الرضا الوظيفي للمعلم حاسماً لنجاح العملية التعليمية حيث ترتبط الرضا الوظيفي للمعلم بعدة عوامل منها ما هو متعلق بذاتيته مثل حبه وميله نحو مهنة التعليم، ومنها ما هو متعلق بعوامل أخرى مثل الرواتب والحوافز وبيئة العمل والتدريب، حيث إنَّ دور المعلم من الأدوار الرئيسية في بناء المجتمع ومساعدة الأجيال على شق طريقها في الحياة لذلك فإن رضاه عن عمله يجب أن يكون أولوية وذلك باعتباره أحد الدعائم الأساسية للعملية التعليمية فكما ارتفعت أو نقصت درجة رضاه الوظيفي انعكس ذلك على أدائه بالإيجاب أو بالسلب، حيث إنَّ الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل ومن هذا المنطلق فهناك إشكالية في علاقة الرضا الوظيفي للمعلم وبين أدائه في العمل من حيث ضعف الرواتب والحوافز وعدم تهيئة بيئة العمل داخل المدارس وعدم الاهتمام بتدريب وتأهيل المعلم لذلك تجيب هذه الدراسة عن التساؤلات التالية:

هل تؤثر الرواتب والحوافز على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة؟

-هل تؤثر بيئة العمل على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة؟

-هل يؤثر التدريب على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة؟

### فروض الدراسة

1/ تؤثر الرواتب والحوافز على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة.

2/ تؤثر بيئة العمل على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة.

3/ يؤثر التدريب على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة

### أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلم فالرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، ومؤشر لنجاحه في العملية التعليمية. وتبرز أهمية الدراسة أيضاً في محاولتها لمعرفة آراء معلمي المدارس نحو عوامل الرضا الوظيفي مثل الراتب والإشراف والترقية.. الخ في المدارس الثانوية بمحلية عطبرة

## أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء
- الكشف عن بعض العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للمعلمين.
- تعريف أصحاب القرار في قطاع التعليم بعطبرة بدور المعلم من ناحية إشباع حاجاته المادية والمعنوية.

## منهجية الدراسة

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة الحالة معتمداً في ذلك على المعلومات من مصادرها الأولية والثانوية حيث تم جمع المعلومات الثانوية من المصادر ذات الصلة كالكتب والمراجع والدوريات أما المصادر الأولية فتم جمعها عن طريق الاستبانة.

## الدراسات السابقة

1/ دراسة عمر، نجلاء (2004م) بعنوان (الرضا الوظيفي للكوادر الطبية بالمستشفيات: دراسة ميدانية بمستشفى ودمدني بولاية الجزيرة)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز وبيئة العمل والمعدات والتكنولوجيا المستخدمة والتدريب على الرضا الوظيفي للأطباء والكوادر الطبية المساعدة. كانت أهم نتائج الدراسة هي: عدم كفاية الأجور لاحتياجاتهم المعيشية إضافة إلى أن مواعيد صرف الأجور والحوافز المادية التي تقدم في المستشفيات غير مناسبة ولا تتناسب مع الأعمال الموكلة إليهم مما أدى إلى درجة رضا متدنية مما تجعلهم يفكرون في ترك المستشفيات العامة والبحث عن بدائل مناسبة كالهجرة أو العمل بالمستشفيات الخاصة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنظام الأجور والحوافز ومواقيت صرفها وكذلك ضرورة الاهتمام بتدريب العمالة التي لم يتم تدريبها وإنشاء نظام للتدريب الداخلي والخارجي.

2/ دراسة شبكية، عائشة ميرغني (2015م) بعنوان (أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي ودور المناخ التنظيمي كمتغير وسيط بالتطبيق على القطاع الغذائي بمجموعة شركات دال بالسودان، مجلة جامعة الخرطوم للعلوم الإدارية). هدفت الدراسة إلى إلغاء القيود على بيئة العمل الداخلية بأبعادها المختلفة في الوحدات كما هدفت إلى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي والبحث عن الأسباب التي تولده. وكانت أهم نتائج الدراسة هي: اتضح أن مجموعة دال (القطاع الغذائي) توفر بيئة عمل جيدة لموظفيها يقابلها رضا وظيفي مرتفع من قبل الموظفين. كما تحرص مجموعة شركات دال على مشاركة موظفيها أفراحهم وأحزانهم وتمنحهم إجازات اضطرارية للزواج والعلاج والحج وغيرها.

وقد أوصت الدراسة بأن تعمل شركات دال على خلق بيئة تنظيمية صحية للعمل وأن تسعى لزيادة درجة الرضا لدى الموظفين وكذلك دراسة الأجر الذي يتقاضاه الموظف بصورة مستمرة بحيث تراعى جميع تكاليف الحياة وغلاء المعيشة.

3/ دراسة البشير، أبو سفيان محمد (2011م) بعنوان: (الرضا الوظيفي وعلاقته بظاهرة استمرار اغتراب السودانيين من الدرجات الجامعية إلى المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية الخريجين السودانيين المقيمين في الرياض مجلة الجزيرة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية). هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين العائد المالي للوظيفة واستمرار الاغتراب كما هدفت إلى دراسة العلاقة بين العوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة واستمرار الاغتراب. وكانت أهم نتائج الدراسة أن العائد المالي للوظيفة للخريجين الجامعيين السودانيين بالمملكة العربية السعودية يحقق إشباع المغترب ويدفعه للتمسك بالوظيفة مما يساهم في استمرار

الاغتراب — العوامل الاجتماعية في منشآت الأعمال بالمملكة العربية السعودية تحقق درجة كبيرة من الإشباع للمغتربين في بداية سنوات عملهم وتتناقص درجة الإشباع كلما زادت فترة العمل.

## ثانياً: الإطار النظري للدراسة

### مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي في مصطلح علم النفس هو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا الوظيفي ولا يدل عليه تعريف بذاته فهو متعدد المعاني ما يشير إلى مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعددة ومتنوعة فهي تدعونا إلى التفكير المتأني حول موضوع الرضا الوظيفي. وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي. وسنعرض فيما يلي بعض التعاريف والمفاهيم التي توصل إليها علماء الإدارة حول مصطلح الرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل.

الرضا الوظيفي من وجهة نظر (هوبوك): عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد. أما (سترونج) فقد عرّف الرضا الوظيفي بأنه حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محباً له ومقبلاً عليه في بدء يومه دون أية غضاضة. كذلك عرفه معجم التراث الأمريكي American Heritage Dictionary بأنه إشباع رغبة أو حاجة أو ميل. وعرف (Luck) في عام "1976" بأنه حالة عاطفية انفعالية إيجابية أو سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية وينتج الرضا الوظيفي عن إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة (البارودي، 2015م، ص 38).

### مفهوم الأجور

الأجر هو ما يحصل عليه العامل يومياً أو أسبوعياً أو بالساعة والمرتب يطلق على المقابل الذي يتقاضاه العامل شهرياً. لكن المصطلحين الآن أصبحا يستخدمان بدلاً من بعضهما ولا فرق بينهما (عبد الفتاح، 2001م ص 49).

في معناها الاقتصادي الواسع تطلق الأجور wages على جميع أنواع وأشكال المكافأة التي تحصل عليها الموارد البشرية وعلى ذلك تتضمن الأجور الأجر بالساعة أو بالأسبوع للعمال الصناعيين، والمهايا الشهرية للعمال الكتابيين والمشرفين والمهايا مضافاً إليها أي امتيازات أخرى للمديرين. وفي معناها الاقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين مثل العمال الصناعيين أو عمال المحلات التجارية.

وقليل من الأفراد من يحصل على أجور تقتصر على مبالغ معينة من النقود تدفع بالساعة أو بالأسبوع أو بالشهر أو بأي فترة أخرى إذ تتضمن الأجور أشكالاً متعددة من المكافآت والامتيازات مثل التأمينات الاجتماعية والإجازات السنوية والرعاية الصحية المجانية أو المتخصصة وغير ذلك من الخدمات والذي يهم الفرد في الواقع هو القوة الشرائية للأجور أي ما تستطيع أن تشتريه من سلع وخدمات. لذلك يوجه الاهتمام إلى الأجور الحقيقية، أي الأجور مترجمة إلى القوة الشرائية الحاضرة (صلاح، 2003م: ص 149).

## الحوافز

الحوافز هي مجموعة المتغيرات الخارجية في بيئة العمل أو المجتمع والتي تستخدم من قبل المنظم لتحريك قدرات الموظفين الإنسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو أكبر وأفضل وذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم وأهدافهم وبما يحقق أهداف المنظمة أيضاً. وفي رواية أخرى تعرف الحوافز بأنها "مثير خارجي" يعمل على خلق أو تحريك الدافع "مثير داخلي" ويوجه الفرد إيجاباً نحو الحصول على الحافز بما يؤدي إلى إشباع الفرد لسلوك معين يتفق مع الأداء الذي تطلبه الإدارة (البارودي، 2015م: ص 55).

## مفهوم وأهمية تحسين حياة العمل

حظي موضوع نوعية العمل وتحسينه باهتمام المتخصصين بالعلاقات الإنسانية والهندسية والبشرية لمدة تزيد عن 50 عاماً. ينطلق الاهتمام من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل جيدة من أجل أداء العمل بصورة مناسبة لذا فإن الهدف الأساسي من محاولات تحسين نوعية حياة العمل يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالٍ لأعمالها وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار. تأسيساً على ذلك يذهب البعض إلى ربط نوعية العمل بظروف العمل الاجتماعية والطبيعية والنفسية فيعرف هؤلاء نوعية حياة العمل بالنوعية العالية لحياة العمل التي تتحقق من خلال خلق جو ملائم واستخدام إجراءات وطقوس عمل تشعر الفرد العامل بأهميته في المنظمة وتحفزه باتجاه الأداء الأفضل ويذهب البعض الآخر إلى أن يقرن النوعية الجيدة لحياة العمل بتأثير ظروف العمل على استمرار الفرد العامل في المنظمة، فيقيس هؤلاء جودة حياة العمل بالقدم الوظيفي لموارد المنظمة، فكلما كانت هذه الموارد لفترة أطول كلما دل ذلك على جودة نوعية العمل في المنظمة. وفي مفهومهم هذا إشارة واضحة إلى أن بقاء الفرد العامل في المنظمة لفترة طويلة من الزمن مع انخفاض دوران العمل وقلة مشاكل العمل يدل على رضاه الذي تشكل بيئة العمل ونوعية الحياة في المنظمة أحد أهم مصادره الأساسية.

في سياق المدخلين أعلاه يطرح الكتاب مفاهيم البرامج لتحسين نوعية العمل في كونها أي نشاط تمارسه المنظمة بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية والنمو والتقدم. ويذهب آخرون إلى كونها عملية يتعلم من خلالها الأفراد العاملون والإدارة والمالكون والأطراف الأخرى المرتبطة بالمنظمة كيف يمكن أن يكونوا قوة مقابلة لقوة المنافسين تستهدف تحسين الوضع التنافسي للمنظمة. فنوعية حياة العمل المحسنة لدى هؤلاء تتمثل في الجوانب الآتية (الهييتي، 2005م: ص 275).

- 1- إشراف جيد على العاملين.
- 2- ظروف نفسية واجتماعية وطبيعية جيدة.
- 3- وظائف تتميز بدرجة عالية من المتعة والكفاءة.
- 4- علاقات عمل جيدة.
- 5- مشاركة عالية وكفوة في صنع القرار.
- 6- فاعلية وكفاءة عالية للمنظمة.
- 7- قدرة عالية في التكيف مع البيئة وبالذات التنافسية (احمد، 1997: ص 57).

تعنى بيئة العمل كل ما يحيط بالإنسان ويؤثر فيه ويتأثر به وبذلك تتضمن البيئة الطبيعية والجغرافية والاجتماعية والثقافية. من خلال هذا التعريف نرى المقصود بالبيئة ذلك المحيط الذي يحتك به الإنسان من طبيعة وبيئة اجتماعية وثقافية وغيرها.

وتعرف أيضا بأنها كل ما يحيط بالمنظمة داخليا وخارجيا من المكونات المادية والمعنوية والسلوكية وتأثيراتها وتفاعلاتها المتداخلة حيث تشمل البيئة مختلف الجوانب الاجتماعية والطبيعية والاقتصادية والسياسية والنفسية والتكنولوجية والعلائقية (العوامل، 2009م: ص 55).

### مفهوم التدريب

لقد تعددت التعريفات حول مفهوم التدريب إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية للتدريب فقد عرف (الهيبي) التدريب على أنه جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية أو المستقبلية لكي يتمكن من الوفاء بمتطلبات عمله أو يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل (الهيبي، 2005م: ص 45).

وقد عرفه Ivan (1995) بأنه عملية نظامية لتغيير سلوك العاملين باتجاه تنمية وتطوير أهداف المنظمة في الوقت الحالي والمستقبلي. وكذلك عرفه (1993) wills بأنه هو انتقال معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس. وايضا عرف (عبد الجليل) التدريب بأنه عملية تزويد الأفراد أو الجماعات بالمعلومات والخبرات والمهارات وطرق الأداء والسلوك بحيث يكون هؤلاء الأفراد أو الجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفعالية وكفاءة، وعرف (برنوطي) التدريب بأنه نشاط تعليم من نوع خاص، فهو نشاط متعمد تمارسه المنظمة يهدف إلى تحسين أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها.

من خلال التعريفات السابقة يمكننا القول إن التدريب هو عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة عالية (السكرنة، 2011م: ص 145).

### أهمية التدريب

للتدريب أهمية كبيرة في حياة المنظمة إذا ما أحسن استخدام المنهج الذي تتبناه المنظمة وهذه الأهمية أو الفوائد تتمثل في تحسين أداء الفرد وتقليل الحاجة إلى الإشراف وتقليل ظاهرة دوران العمل واختيار البرامج التدريبية المناسبة وغيرها (الكعبى، 1995م: ص 56).

### ثالثاً: الدراسة التطبيقية

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من 640 معلم ومعلمة بمدارس المرحلة الثانوية الحكومية والخاصة بمحلية عطبرة وعدد 15 مدرسة حكومية وخاصة

#### عينة الدراسة

تم تحديد عينة الدراسة بـ 20% من مجتمع الدراسة لذلك تم توزيع عدد 128 استبانة علي أربعة مدارس وبطريقة عشوائية وتم جمع عدد 123 استبانة والتي تم تحليلها كالاتي.

## التحليل الوصفي للمتغيرات الأساسية جدول رقم (1): خصائص عينة الدراسة

| النسب المئوية | التكرارات | البيان            |                |
|---------------|-----------|-------------------|----------------|
|               |           | المتغير           | فئات الخاصية   |
| 58.5          | 72        | النوع             | ذكر            |
| 41.5          | 51        |                   | انثى           |
| 3.3           | 4         | العمر             | 20-29          |
| 24.4          | 30        |                   | 30-39          |
| 38.2          | 47        |                   | 40-49          |
| 34.1          | 42        |                   | أكثر من 49     |
| 4.9           | 6         | الخبرة العملية    | أقل من 5 سنوات |
| 32.5          | 40        |                   | من 5-15        |
| 39.0          | 48        |                   | من 15-25       |
| 23.6          | 29        |                   | أكثر من 25     |
| 80.5          | 99        | الحالة الاجتماعية | متزوج          |
| 5.91          | 42        |                   | غير متزوج      |
| 12.2          | 15        | المؤهل العلمي     | ثانوي          |
| 65.0          | 80        |                   | بكالوريوس      |
| 22.8          | 28        |                   | ماجستير        |
| 67.5          | 83        | نوع المدرسة       | حكومية         |
| 32.5          | 40        |                   | خاصة           |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2019.

يعرض جدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية لخصائص أفراد العينة، حيث يتضح للباحث من الجدول أن 58.5% من أفراد العينة هم من الذكور و 41.5% من الإناث، وأن 24.4 و 38.2 و 34.1% تتراوح أعمارهم بين 30 – 39 و 40 – 49 وأكثر من 49 سنة، على التوالي، أما أقل نسبة (3.3%) تمثل المعلمين الذين تقع أعمارهم بين 20 – 29 سنة، وأن 32.5 و 39 و 23.6% خبرتهم العملية تتراوح بين 5-15 سنة و 15 – 25 سنة وأكثر من 25 سنة على التوالي، وأن 80.5% من أفراد العينة متزوجين بينما 19.5% غير متزوجين، وأن 12.2 و 65 و 22.8% مؤهلهم العلمي ثانوي وبكالوريوس وماجستير على التوالي، وهذه المؤشرات تدل على أن أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة عملية وتأهيل علمي مما ينعكس على دقة البيانات التي يدلون بها، كما أن 67.5% من أفراد العينة من المدارس الحكومية بمحلية عطبرة وأن 32.5% من المدارس الخاصة بالمحلية.

## قياس الاعتمادية لأداة الدراسة

تم قياس درجة الاعتمادية لاستمارة الاستقصاء بموجب طريقة الفا كرونباخ (.....) وكانت النتائج كما في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2): نتائج قياس الاعتمادية لأداة الدراسة

| المحور           | عدد العبارات | معامل الثبات % | معامل الصدق الذاتي % |
|------------------|--------------|----------------|----------------------|
| الرواتب والحوافز | 4            | 56             | 75                   |
| بيئة العمل       | 5            | 77             | 88                   |
| التدريب          | 5            | 64             | 80                   |
| الاستبانة كاملة  | 14           | 77             | 88                   |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2019.

يتضح للباحث من الجدول (2) ان جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بكل محور وعلى استمارة الاستقصاء كاملة كانت أكبر من 50% مما يدل على أن أداة الدراسة تتصف بالثبات والصدق الكبيرين بما يحقق أغراض البحث ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences) فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وتم استخدام طريقة الفا كرونباخ لحساب معامل الثبات لقياس درجة الاعتمادية، معامل الارتباط لبيرسون لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة.

تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

#### التحليل الوصفي لمحاو الدراسة

#### جدول رقم (3): المحور الأول: الرواتب والحوافز

| # | عبارات المحور الأول                                                | لا أوافق<br>التكرار<br>النسبة | محايد<br>التكرار<br>النسبة | أوافق<br>التكرار<br>النسبة | المتوسط<br>المرجح | الانحراف<br>المعياري | الاتجاه     |
|---|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|-------------|
|   |                                                                    |                               |                            |                            |                   |                      |             |
| 1 | الراتب الذي تتقاضاه يكفي لاحتياجاتك الأساسية                       | 110<br>89.4                   | 7<br>5.7                   | 6<br>4.9                   | 1.15              | 0.479                | لا<br>أوافق |
| 2 | يتوافق الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه بالمدرسة.       | 99<br>80.5                    | 14<br>11.4                 | 10<br>8.1                  | 1.28              | 0.605                | لا<br>أوافق |
| 3 | الراتب الذي تتقاضاه لا يجعلك تفكر بالقيام بعمل إضافي               | 91<br>74                      | 13<br>10.6                 | 19<br>15.4                 | 1.41              | 0.746                | لا<br>أوافق |
| 4 | أنت راض تماماً عن الحوافز التي تتقاضاها سواء كانت مادية أو معنوية. | 87<br>70.7                    | 16<br>13.0                 | 20<br>16.3                 | 1.45              | 0.760                | لا<br>أوافق |
|   | الرواتب والحوافز                                                   | 387<br>78.7                   | 50<br>10.2                 | 55<br>11.1                 | 1.32              | 0.666                | لا<br>أوافق |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2019.

يتبين للباحث من الجدول رقم (3) أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الأولى (الراتب الذي تتقاضاه يكفي لاحتياجاتك الأساسية) بلغ 89.4% والمتوسط الحسابي 1.15 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة مما يدل على أن معظم معلمي المرحلة الثانوية بمحلية عطبرة لا يوافقون على أن الراتب يكفي للاحتياجات الأساسية.

كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثانية (يتوافق الراتب الذي تتقاضاه مع حجم العمل الذي تؤديه بالمدرسة) بلغ 80.5% والمتوسط الحسابي 1.28 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة مما يدل على أن معظم معلمي المرحلة الثانوية بمحلية عطبرة لا يوافقون على أن الراتب الذي يتقاضونه يتوافق مع حجم العمل الذي يؤديه بمدارسهم.

ويلاحظ أيضاً أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثالثة (الراتب الذي تتقاضاه لا يجعلك تفكر بالقيام بعمل إضافي) بلغ 74% والمتوسط الحسابي 1.41 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة ما يدل على أن معظم المعلمين يقومون بأعمال إضافية. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الرابعة (أنت راض تماماً عن الحوافز التي تتقاضاها سواء كانت مادية أو معنوية) بلغت 70.7% والمتوسط الحسابي 1.45 وهو يمثل عدم الموافقة على الحوافز المادية والمعنوية التي يتقاضونها.

#### جدول رقم (4): المحور الثاني: بيئة العمل

| # | عبارات المحور الثاني                                                                       | لا أوافق | محايد | أوافق | المتوسط<br>المرجح | الانحراف<br>المعياري | الاتجاه  |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|-------|-------------------|----------------------|----------|
|   |                                                                                            |          |       |       |                   |                      |          |
|   |                                                                                            |          |       |       |                   |                      |          |
| 1 | يوجد اهتمام بنظافة المدرسة وتهيئتها                                                        | 28       | 26    | 69    | 2.33              | 0.826                | محايد    |
|   |                                                                                            | 22.8     | 21.1  | 56.1  |                   |                      |          |
| 2 | كفاءة التجهيزات المادية (إضاءة، تهوية، تكييف، مباني، أثاث) اللازمة لتحسين بيئة العمل.      | 44       | 32    | 47    | 2.02              | 0.863                | محايد    |
|   |                                                                                            | 35.8     | 26    | 38.2  |                   |                      |          |
| 3 | تعمل الوزارة على تهيئة المكاتب والفصول بالصورة المطلوبة التي تساعد المعلم على تجويد أدائه. | 64       | 31    | 28    | 1.71              | 0.817                | محايد    |
|   |                                                                                            | 52       | 25.2  | 22.8  |                   |                      |          |
| 4 | توفر الوزارة الملحقات الخدمية من سكن واستراحات مهيأة للمعلمين                              | 76       | 30    | 17    | 1.52              | 0.728                | لا أوافق |
|   |                                                                                            | 61.8     | 24.4  | 13.8  |                   |                      |          |
| 5 | توفر الوزارة الأجهزة التقنية الحديثة التي تساعد في الأداء.                                 | 77       | 25    | 21    | 1.54              | 0.771                | لا أوافق |
|   |                                                                                            | 62.6     | 20.3  | 17.1  |                   |                      |          |
|   | بيئة العمل                                                                                 | 289      | 144   | 182   | 1.83              | 0.858                | محايد    |
|   |                                                                                            | 47       | 23.4  | 29.6  |                   |                      |          |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2019.

يتبين للباحث من الجدول رقم (4) أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الأولى (بالاهتمام بنظافة المدرسة وتهيئتها) بلغ 22.8% والمتوسط الحسابي 2.33 وهو يمثل اتجاه محايد وأقرب للموافقة للعبارة مما يدل على أن المدرسة تتم نظافتها وتهيئتها، كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثانية (كفاءة التجهيزات المادية) بلغ 35.8% والمتوسط الحسابي 2.02 وهو يمثل اتجاهاً محايداً وأقرب للموافقة على العبارة مما يدل على كفاءة التجهيزات المادية لمدارس المرحلة الثانوية بمحلية عطبرة. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على أن الوزارة تعمل على تهيئة المكاتب والفصول بلغ 52% والمتوسط الحسابي بلغ 1.71 وهو يمثل اتجاه محايد أقرب لعدم الموافقة على ذلك. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على أن الوزارة توفر الملحقات الخدمية من سكن واستراحات بلغت 61.8% والمتوسط الحسابي 1.52 مما يدل على عدم الموافقة على العبارة. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على أن الوزارة توفر الأجهزة التقنية الحديثة التي تساعد على الأداء بلغ 62.6% والمتوسط الحسابي 1.54 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على ذلك.

يتبين للباحث من الجدول رقم (5) أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الأولى (يوجد اهتمام من قبل الوزارة بتدريب وتأهيل المعلمين) بلغ 30.1% والمتوسط الحسابي 2.16 وهو يمثل اتجاهاً محايداً وأقرب للموافقة للعبارة مما يدل على أن الوزارة تهتم نوعاً ما بتدريب العاملين، كما أن نسبة الذين لا يوافقون على العبارة الثانية (يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة مما يؤدي إلى الرضا عن وظيفة التدريس) بلغ 36.6% والمتوسط الحسابي 1.85 وهو يمثل اتجاهاً محايداً وأقرب لعدم الموافقة على العبارة مما يدل على أن تحديد الاحتياجات التدريبية لا يتم بالدقة المطلوبة. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على أن (الدورات التدريبية التي تلقيتها حسنت من أدائك ورضاك عن ما تقوم به من أداء في مجال التدريس) بلغ 21.1% والمتوسط الحسابي بلغ 2.35 وهو يمثل اتجاه موافقة على ذلك. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على أنه يوجد تنوع في الأنشطة والوسائل المستخدمة في التدريب بلغت 30.9% والمتوسط الحسابي 2.01 وهو يمثل اتجاهاً محايداً وأقرب لعدم الموافقة على العبارة. كما أن نسبة الذين لا يوافقون على أنه توجد عدالة في عملية

#### جدول رقم (5): المحور الثالث التدريب والتأهيل

| # | عبارات المحور الثالث                                                                       | لا<br>أوافق | محايد | أوافق | المتوسط<br>المرجح | الانحراف<br>المعياري | الاتجاه     |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|-------------------|----------------------|-------------|
|   |                                                                                            |             |       |       |                   |                      |             |
|   |                                                                                            |             |       |       |                   |                      |             |
| 1 | يوجد اهتمام من قبل الوزارة بتدريب وتأهيل المعلمين.                                         | 37          | 29    | 57    | 2.16              | 0.862                | محايد       |
|   |                                                                                            | 30.1        | 23.6  | 46.3  |                   |                      |             |
| 2 | يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة مما يؤدي إلى الرضا عن وظيفة التدريس.                   | 45          | 51    | 27    | 1.85              | 0.754                | محايد       |
|   |                                                                                            | 36.6        | 41.5  | 22    |                   |                      |             |
| 3 | الدورات التدريبية التي تلقيتها حسنت من أدائك ورضائك عن ما تقوم به من أداء في مجال التدريس. | 26          | 28    | 69    | 2.35              | 0.809                | أوفق        |
|   |                                                                                            | 21.1        | 22.8  | 56.1  |                   |                      |             |
| 4 | يوجد تنوع في الأنشطة والوسائل المستخدمة في التدريب.                                        | 38          | 46    | 39    | 2.01              | 0.794                | محايد       |
|   |                                                                                            | 30.9        | 37.4  | 31.7  |                   |                      |             |
| 5 | توجد عدالة في عملية الاختبار لتلقي الدورات التدريبية سواء بالداخل أو الخارج.               | 85          | 25    | 13    | 1.41              | 0.677                | لا<br>أوافق |
|   |                                                                                            | 69.1        | 20.3  | 10.6  |                   |                      |             |
|   | التدريب والتأهيل                                                                           | 231         | 179   | 205   | 1.96              | 0.842                | محايد       |
|   |                                                                                            | 37.6        | 29.1  | 33.3  |                   |                      |             |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة، 2019.

الاختيار لتلقي الدورات التدريبية سواء بالداخل أو الخارج. بلغ 69.1% والمتوسط الحسابي 1.41 وهو يمثل اتجاه عدم الموافقة على العبارة.

#### ثانياً: عرض ومناقشة نتائج فروض الدراسة

في هذه الجزئية سيتم إجراء الاختبارات الاحصائية لدراسة الفروق مثل اختبار (ت) للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين، واختبار العلاقة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك كما يلي:

#### عرض ومناقشة نتيجة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: (تؤثر الرواتب والحوافز على أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة). لاختبار هذا الفرض سيتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل الرواتب والحوافز على المتغير التابع أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة، وذلك كما يلي.

#### جدول رقم (6): ملخص نموذج الانحدار

| النموذج | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | معامل التحديد المصحح | الخطأ المعياري للمقدر |
|---------|--------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|
| 1       | 0.479              | 0.229                   | 0.223                | 0.328                 |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019.

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، فنجد أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  والتي بلغت 0.229 مما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (الحوافز والرواتب) في إحداث أثر على المتغير التابع (أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة) هي 22.9%.

### جدول رقم (7): تحليل التباين للانحدار

| النموذج | مجاميع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) F | القيمة الاحتمالية |
|---------|-----------------|--------------|----------------|------------|-------------------|
| 1       | الانحدار        | 1            | 3.885          | 014.36     | 0.000             |
|         | البواقي         | 121          | 108.0          |            |                   |
|         | الكل            | 122          | 937.16         |            |                   |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019.

يتضح من جدول تحليل التباين للانحدار السابق أن قيمة (ف=36.014) وهي قيمة كبيرة عند مستوى دلالة إحصائي (أقل من 0.01) مما يعني أن المتغير المستقل (الحوافز والرواتب) له المقدرة على إحداث تغيير على المتغير التابع (أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة) عند مستوى أقل من 0.01، وهذا يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وبالتالي مقدرته على التنبؤ بأداء المعلمين من خلال متغير الرواتب والحوافز. معنوية معاملات الانحدار، وذلك من خلال جدول المعاملات التالي:

### جدول رقم (8): معاملات معادلة الانحدار لمتغير الرواتب والحوافز

| النموذج | المعاملات الغير معيارية |                | المعاملات المعيارية | قيمة (ت) T | القيمة الاحتمالية |
|---------|-------------------------|----------------|---------------------|------------|-------------------|
|         | معاملات الانحدار        | الخطأ المعياري | بيتا                |            |                   |
| 1       | (الحد الثابت)           | 1.218          | 0960.               | 696.12     | 0.000             |
|         | الرواتب والحوافز        | 0.4134         | 0.069               | 6.001      | 00.00             |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019.

من خلال جدول المعاملات السابق، نجد أن معامل الانحدار لمتغير الرواتب والحوافز يساوي 0.4134 وهو ذو دلالة إحصائية وفقاً لقيمة (t) التي بلغت 6.006 والقيمة الاحتمالية (0.000) أي توجد علاقة خطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الرواتب والحوافز) والمتغير التابع (أداء المعلمين).

بناءً على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الأولى التي تنص على أن الرواتب والحوافز تؤثر على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة.

### عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على أنه: (تؤثر بيئة العمل على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة) لاختبار الفرض السابق، سيتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل بيئة العمل على المتغير التابع أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة، وذلك كما يلي.

### جدول رقم (9): ملخص نموذج الانحدار

| النموذج | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | معامل التحديد المصحح | الخطأ المعياري للمقدر |
|---------|--------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|
| 1       | 0.857              | 0.73                    | 0.73                 | 1920.                 |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019.

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، فنجد أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  والتي بلغت (0.73) مما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (بيئة العمل) في إحداث أثر على المتغير التابع (أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة) هي 73%.

#### جدول رقم (10): تحليل التباين للانحدار

| النموذج | مجاميع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) F | القيمة الاحتمالية |
|---------|-----------------|--------------|----------------|------------|-------------------|
| 1       | 12.435          | 1            | 12.435         | 334.204    | 0.000             |
| البواقي | 4.502           | 121          | 0037.          |            |                   |
| الكل    | 16.937          | 122          |                |            |                   |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019

يتضح من جدول تحليل التباين للانحدار السابق أن قيمة (ف = 334.204) وهي قيمة كبيرة عند مستوى دلالة إحصائي (أقل من 0.01) مما يعني أن المتغير المستقل (بيئة العمل) له المقدرة على إحداث تغيير على المتغير التابع (أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة) عند مستوى (أقل من 0.01)، وهذا يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وبالتالي مقدرته على التنبؤ بأداء المعلمين من خلال متغير بيئة العمل. معنوية معاملات الانحدار: وذلك من خلال جدول المعاملات التالي:

#### جدول رقم (11): معاملات معادلة الانحدار لمتغير الرواتب والحوافز

| النموذج | معاملات الانحدار | الخطأ المعياري | المعاملات المعيارية |       | قيمة (ت) T | القيمة الاحتمالية |
|---------|------------------|----------------|---------------------|-------|------------|-------------------|
|         |                  |                | بيتا                | بيتا  |            |                   |
| 1       | (الحد الثابت)    | 0.761          | 0.058               |       | 13.191     | 0.000             |
|         | الرواتب والحوافز | 0.55           | 030.0               | 0.857 | 281.18     | 00.00             |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019.

من خلال جدول المعاملات السابق، نجد أن معامل الانحدار لمتغير الرواتب والحوافز يساوي (0.55) وهو ذو دلالة إحصائية وفقاً لقيمة (t) التي بلغت (18.281) والقيمة الاحتمالية (0.000) أي توجد علاقة خطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (أداء المعلمين). بناءً على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الثانية التي تنص على أن بيئة العمل تؤثر على أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة.

#### عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثاني على أنه: (يؤثر التدريب على أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة). لاختبار الفرض السابق، سيتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغير المستقل التدريب على المتغير التابع أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة، وذلك كما يلي.

#### جدول رقم (12): ملخص نموذج الانحدار

| النموذج | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | معامل التحديد المصحح | الخطأ المعياري للمقدر |
|---------|--------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|
| 1       | 0.771              | 0.595                   | 0.591                | 23820.                |

المصدر: إعداد الباحثة من الدراسة الميدانية، 2019.

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، فنجد أن قيمة معامل التحديد  $R^2$  والتي بلغت (0.591) مما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل (التدريب) في إحداث أثر على المتغير التابع (أداء معلمي المدارس الثانوية بمدينة عطبرة) هي (59%).

### جدول رقم (13): تحليل التباين للانحدار

| النموذج | مجاميع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) F | القيمة الاحتمالية |
|---------|-----------------|--------------|----------------|------------|-------------------|
| 1       | الانحدار        | 1            | 070.10         | 455.177    | 0.000             |
|         | البواقي         | 121          | 057.0          |            |                   |
|         | الكل            | 122          | 937.16         |            |                   |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019.

يتضح من جدول تحليل التباين للانحدار السابق أن قيمة (ف = 177.455) وهي قيمة كبيرة عند مستوى دلالة إحصائي (أقل من 0.01) مما يعني أن المتغير المستقل (التدريب) له المقدرة على إحداث تغيير على المتغير التابع (أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة) عند مستوى (أقل من 0.01)، وهذا يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وبالتالي قدرته على التنبؤ بأداء المعلمين من خلال متغير التدريب.

معنوية معاملات الانحدار: وذلك من خلال جدول المعاملات التالي:

### جدول رقم (13): معاملات معادلة الانحدار لمتغير التدريب

| النموذج | المعاملات الغير معيارية |                | المعاملات المعيارية | قيمة (ت) T | القيمة الاحتمالية |
|---------|-------------------------|----------------|---------------------|------------|-------------------|
|         | معاملات الانحدار        | الخطأ المعياري |                     |            |                   |
| 1       | (الحد الثابت)           | 639.0          | 0.087               | 7.33       | 0.000             |
|         | التدريب                 | 0.575          | 0.043               | 32.13      | 00.00             |

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية، 2019.

من خلال جدول المعاملات السابق، نجد أن معامل الانحدار لمتغير التدريب يساوي (0.575) وهو ذو دلالة إحصائية وفقاً لقيمة (t) التي بلغت (13.32) والقيمة الاحتمالية (0.000) أي توجد علاقة خطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (أداء المعلمين).

بناءً على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الثالثة التي تنص على أن التدريب يؤثر على أداء معلمي المدارس الثانوية بمحلية عطبرة.

### نتائج الدراسة

- 1/ من خلال الدراسة اتضح أن المعلمين في المدارس الثانوية بمحلية عطبرة هم من الذكور ويمتازون بالخبرة العملية والتأهيل العلمي وأنهم من المتزوجين.
- 2/ الرواتب التي يتقاضاها المعلمين بالمدارس الثانوية بالمحلية لا تكفي لاحتياجاتهم الأساسية وأن هذا الراتب لا يتوافق مع حجم العمل الذي يؤديه في العملية التدريسية.
- 3/ من خلال الدراسة يتضح أن أغلب المعلمين في المدارس الثانوية يفكرون في القيام بأعمال إضافية أو ربما يقومون بذلك لأن الراتب الذي يتقاضونه لا يكفي لاحتياجاتهم الأساسية.
- 4/ من خلال الدراسة يتضح عدم الاهتمام من الجهات المسؤولة بالحوافز المادية والمعنوية للمعلمين.
- 5/ من خلال الدراسة يتضح إن الوزارة لا تهتم بتهيئة الفصول والمكاتب المدرسية مع عدم توفير الأجهزة الحديثة التي تساعد على تحسين الأداء في العملية التدريسية.
- 6/ من خلال الدراسة يتضح إن الوزارة لا تهتم بتوفير الخدمات للمعلمين من سكن واستراحات.

7/ من خلال الدراسة يتضح أن هنالك اهتمام نوعاً ما بتدريب وتأهيل المعلمين بالمدارس الثانوية بمحلية عطبرة وكذلك تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بتلك المدارس وكذلك يتضح أن الدورات التدريبية التي تلقوها قد حسنت من أدائهم في العملية التدريسية.

8/ من خلال الدراسة يتضح أن هناك عدم عدالة في عملية الاختيار لتلقى الدورات التدريبية سواء كان في الداخل أم الخارج.

#### التوصيات:

- من خلال الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها أوصي بالآتي:
- 1/ ضرورة تحسين الرواتب للمعلمين بالمدارس الثانوية حتى تكفي لاحتياجاتهم الأساسية لأنه ومن خلال النتائج اتضح أن أغلب المعلمين هم من المتزوجين وهذا يعني أن لهم احتياجات ومتطلبات أسرية وتحسين الرواتب يزيد من درجة الرضا الوظيفي للمعلمين.
  - 2/ لابد من ضرورة تحسين الرواتب حتى لا يفكر أو يقوم المعلمون بعمل إضافي لمقابلة الاحتياجات التي لا يفي المرتب بها مما يؤثر علي أدائهم داخل المدارس إذ نجد إن عدد من المعلمين يعملون في مجالات مختلفة وذلك بسبب ضعف الرواتب وارتفاع مستوى المعيشة وغلاء الأسعار نسبة للظروف الاقتصادية بالسودان.
  - 3/ لابد من ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية والتي لها دور كبير في تحقيق الرضا عن الوظيفة وهذا يساعد بشكل كبير في كفاءة وتجويد الأداء بالمدارس بمحلية عطبرة
  - 4/ ضرورة اهتمام الجهات المسؤولة بمحلية عطبرة بنظافة المدارس وتجهيزتها وكذلك الاهتمام المتعاطف بتحسين بيئة العمل للمعلم والطالب وذلك من خلال الاهتمام بالمكاتب وتوفير كل معينات العمل بها من أثاث وتقنيات وغيرها وكذلك تهيئة الفصول الدراسية بكل مايساعد على الأداء الجيد ولذلك أيضا أثر كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم.
  - 5/ ضرورة زيادة الاهتمام بتدريب وتأهيل المعلمين والعمل على التحديد الدقيق والعلمي للاحتياجات التدريبية للمعلمين الذين تم تدريبهم والذين سيتدربون لأول مرة كذلك لابد من العدالة في عملية الاختيار للدورات التدريبية سواء بالداخل أو الخارج مما يساعد في ترقية الأداء لهم.

#### المراجع العربية:

- البارودي، منال احمد (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤسين. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- أحمد، سميرة (1997م). مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة القربى، المملكة العربية السعودية.
- العوامل، نايل عبد الحافظ (2009م). الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات، دار المعارف/ القاهرة.
- الهييتي، خالد عبد الرحيم (2005م). إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر.
- السكرانة، بلال خلف (2011م). تصميم البرامج التدريبية، المسيرة للنشر والتوزيع.
- الكعبي، نعمة شلبية (1995م). إدارة الأفراد مدخل تطبيقي، الطبعة الأولى، بغداد.
- فضل المولى، أبو العباس (2013م). إدارة الموارد البشرية، دار جامعة الخرطوم للطباعة والنشر.
- صلاح الدين (2001م). السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للنشر والطباعة.
- الشنواني، صلاح (2003م). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

عمر، نجلاء (2004م). الرضا الوظيفي للكوادر الطبية بالمستشفيات: دراسة ميدانية مستشفى ودمدني (ولاية الجزيرة). رسالة ماجستير، جامعة الجزيرة، ودمدني، السودان

شبيكة، عائشة ميرغني (2015م). أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي ودور المناخ التنظيمي كمتغير وسيط بالتطبيق على القطاع الغذائي بمجموعة شركات دال بالسودان. مجلة جامعة الخرطوم للعلوم الإدارية.

البشير، أبو سفيان محمد (2011م). الرضا الوظيفي وعلاقته بظاهرة استمرار اغتراب السودانيين من الدرجات الجامعية إلى المملكة العربية السعودية دراسة ميدانية الخريجين السودانيين المقيمين في الرياض. مجلة الجزيرة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية.

Ivan, Cevich, J.M. (1995). "Human Resource Management", Irwin Inc., P. 423.

Wills, Mike (1993). "Managing the Training Process", Putting the Basics into Practice.

London. The McGraw-Hill Training Series. P.9.