

٤/٠ عرض النتائج ومناقشتها:

Presenting The Results And Discussion

تعرض النتائج التي تم التوصل إليها الباحث من خلال المعالجات الأحصائية لبيانات البحث و التي اشترت من استجابات عينة البحث.

٤/١ عرض و مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الأول :

Presenting and Discuss The Results of The First Question

ينص هذا التساؤل على: ما درجة مستوى أبعد التمكين للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية؟ و للأجابة على هذا التساؤل تم حساب الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجات عينة البحث على عبارات استبيان التمكين للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية ، ورصدت نتائج ذلك في الجداول التالية:-

جدول (٢٦)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الأول : حرية الاختيار للعاملين

بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات حرية الاختيار	م
% النسبة	الدرجة المقدرة		
%٦٩	٦٢١	اخترت هذا العمل لأنه يتناسب مع قدراتي واستعداداتي.	١
%٤٥	٤٠٥	اختار جماعة العمل التي أعمل معها	٢
%٦٥,٥٦	٥٩٠	من حسن حظي أن نظام العمل يسمح لي باختيار الطريقة التي أعمل بها .	٣
%٨٧,٨٧	٧٩٠	اختياري لعملي يحملني المسئولية تجاهه.	٤
%١٦,٣٣	١٤٧	نظام العمل يسمح من المرونة في اختيار مواعيد عملي.	٥
%٩٠	٨١٠	إخلاصي لعملي الذي اخترته يحملني الكثير من السلطات والاختصاصات.	٦
%٦٦,٨٩	٦٠٢	يسمح لي بوضع الجداول الزمنية الخاصة بإنتمام عملي .	٧
%٧٨,٦٧	٧٠٨	رغبي في عملي تمنعني السلطة في حل المشكلات الطارئة.	٨
%٢٣,٨٩	٢١٥	تساعدني السلطات الممنوحة لي في التعامل مع أخطاء العمل	٩

تابع جدول (٢٦)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الأول : حرية الاختيار للعاملين
بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات حرية الاختيار	م
الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة		
%٦٥,٤٤	٥٨٩	حيبي لعملي يدفعني للتعاون والتنسيق مع زملائي في العمل.	١٠
%٤١,٨٩	٣٧٧	أقوم بالتعاون والتنسيق مع رؤسائي في العمل	١١
%٤٣	٣٨٧	يسمح لي بإيجاد حلول مبتكرة لمشكلات عملي .	١٢
%٥٧,٨٧	٦٢٤١	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلى :

النسبة المئوية لدرجة توافر عبارات القدرة على الاختيار تراوحت بين %١٦,٣٣ : %٩٠ وقد جاء نظام العمل يسمح من المرونة في اختيار مواعيد عملي ، وتساعدني السلطات الممنوحة لي في التعامل مع الأخطاء و اختيار جماعة العمل التي أعمل معها و أقوم بالتعاون والتنسيق مع رؤسائي في العمل في الدرجات الأخيرة من حيث تمكين العاملين وقد يرجع ذلك إلى أن العمل بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية يتسم بالبيروقراطية وذلك ناتج لثقافة القيادات العليا بالهيئة. و قيام الإداره العليا بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية بتسكن الموظفين بأى موقع مناسب للدرجة الوظيفية دون مراعاة للاستعدادات وقدرات الأفراد. في حين جاء إخلاصي لعملي الذي اخترته يحملني الكثير من السلطات والاختصاصات ، واختياري لعملي يحملني المسئولية تجاهه في المستوى الأول مما يشير إلى أن العاملين لديهم الاستعداد للتعاون وتحمل المسئولية بينما الإداره ونظام العمل لا يسمح بذلك وقد يرجع ذلك إلى إن القيادات العليا تتمسك بالسلطات ويسود اعتقاد لدى المسؤولين بان مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتقويض السلطة لهم سوف يؤدي إلى فقدانهم النفوذ والسلطات التي يتمتعون بها. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه خولة خميس عبيد (٣٣) إلى أن ثقافة المنظمة تعتبر

من أهم العوامل التي تؤثر على وجود تمكين العاملين داخل البنوك التجارية بالإمارات. ويشير جمال محمد علي إلى أنه مع التقدم العلمي وتكنولوجيا المعلومات والاتصال السريع والتغيير في كل مكان وفي كل زمان وفي كل شئ أصبحت المركبة الإدارية غير مطلوبة في العصر الحديث فالمعلومات أصبحت متاحة للجميع وبذلك أصبحت متاحة لجميع المديرين في الهيئات الرياضية وعلى كافة المستويات ولذا أصبحوا أكثر قدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة السريعة (٢٥ : ٢٦١).

جدول (٢٧)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافق البعد الثاني : معنى العمل للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

ن	عبارات معنى العمل	أراء العاملين	
		الدرجة المقدرة	النسبة %
١	أرى أن عملي ذات قيمة و معنى لي .	٧٤٢	%٨٢,٤٤
٢	أرى أن عملي ذات قيمة و معنى للمؤسسة.	٦٥٠	%٧٢,٢٢
٣	تتاح لي الفرصة لإيجاد حلول لمشكلات العمل .	٦١١	%٦٨
٤	يساعد العمل الذي أقوم به في تحقيق الهدف العام للمؤسسة.	٥٩٤	%٦٦,٠٠
٥	العمل الذي أقوم به يؤثر في الأعمال الأخرى داخل المؤسسة.	٤٣٢	%٤٨
٦	تكسبني إدارة المؤسسة بأهميتها كعنصر عامل بها.	٥١٢	%٥٦,٨٩
٧	طبيعة عملي تحتاج إلى العديد من المهارات.	٧٣٢	%٨١,٣٣
٨	ممارستي لعملي تمنعني شعور بالأهمية.	٦٣٩	%٧١,٠٠
	الإجمالي	٤٩١٢	%٦٨,٢٢

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

النسبة المئوية لدرجة توافق عبارات معنى العمل تراوحت بين %٤٨ : %٨٢,٤٤ وقد جاء نسبة أراء العاملين عالية في أن أرى أن عملي ذات قيمة و معنى لي ، طبيعة عملي تحتاج إلى العديد من المهارات مما يشير إلى أن العاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية

لديهم قناعة بأهمية العمل في التربية والتعليم بمحافظة القليوبية وان تمكين العاملين سوف يرفع من القدرة على الإنجاز والقدرة على اتخاذ القرار و هذا يتفق مع نتائج دراسة محمد بن إبراهيم محمد الأصقة (٦١) ، ونتائج دراسة محمد عبد العظيم محمود (٧٧) والتي توصلت إلى أن تمكين العاملين يزيد من فاعلية اتخاذ القرارات وجود علاقة بين دافعية الإنجاز و تمكين العاملين.

جدول (٢٨)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الثالث : الفعالية الذاتية

للعاملين

بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات الفعالية الذاتية	m
% النسبة	الدرجة المقدرة		
%٥١	٤٥٩	العمل الذي أقوم به يحتاج إلى العديد من المهارات.	١
%٤٧,٧٨	٤٣٠	تنوع المهارات التي يتطلبها العمل الذي أقوم به يجعلنيأشعر بذاتي .	٢
% ٦٢	٥٥٨	تساعدني مهاراتي في التغلب على مشكلات عملي .	٣
%٧٥	٦٧٥	أهتم بالالتحاق بالبرامج التدريبية لتنمية مهاراتي وقرارتي في العمل .	٤
%٤١,٨٩	٣٧٧	تساعدني خبرتي العملية بإبداء المقترنات التي من شأنها تطوير وتحسين العمل .	٥
%٥٢,٧٨	٤٧٥	لدي العديد من المسؤوليات في وظيفتي .	٦
%٤٨,٦٧	٤٣٨	أحدد الطريقة التي أؤدي بها عملي .	٧
%٣١,٣٣	٢٨٢	تمدني وظيفتي بمعلومات عن أدائي الوظيفي .	٨
%٢٨,١١	٢٥٣	يتم تشجيعي بواسطة رؤسائي على التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي .	٩
%٦٤	٥٧٦	تتيح لي وظيفتي قدرًا أكبر من الصالحيات.	١٠
%٧٨,٣٣	٧٠٥	زيادة خبرتي في العمل تساعده على تحسين مستمر في أدائي.	١١
%٤٦,٨٩	٤٢٢	يمكنني التعامل مع المشكلات التي تتطلب اهتماماً فورياً .	١٢
%٥٢,٣١	٥٦٥٠	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

النسبة المئوية لدرجة توافر عبارات الفعالية الذاتية تراوحت بين %٢٨,١١ : %٧٨,٣٣ وقد جاء نسبة آراء العاملين أقل من %٥٠ من إجمالي الآراء في عبارات يتم تشجيعي بواسطة رؤسائي على التعامل مع المشكلات التي تواجهني في عملي ، تمدني وظيفتي بمعلومات عن أدائي الوظيفي ، تساعدني خبرتي العملية بإبداء المقترنات التي من شأنها تطوير وتحسين العمل ، يمكنني التعامل مع المشكلات التي تتطلب اهتماماً فورياً ، تنوع المهارات التي يتطلبها العمل الذي أقوم به يجعلنيأشعر بذاتي ، أحدد الطريقة التي أؤدي بها عملي مما يشير إلى أن قدرة العاملين على إنجاز مهام عملهم بنجاح استناداً إلى خبراتهم ومهاراتهم ومعرفتهم ضعيفة جداً بسبب عدم وجود حرية للتعبير عن الآراء وعدم تشجيع رئيس العمل العاملين على تنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم ، وتخالف هذه النتائج مع ما توصل إليه Emerson (١٠٤) في أن التمكين يؤثر في اتجاهات العامل نحو الرضا والانتماء والأداء وجودة الخدمة وأن الفعالية الذاتية وهي بعد من أبعاد التمكين تؤثر بطريقة أكبر من الأبعاد الأخرى في الانتماء والرضا الوظيفي. ولذلك فالفعالية الذاتية بال التربية والتعليم بمحاضة القليوبية ضعيفة من حيث الدعم التنظيمي وتوافر المعلومات والتدريب وذلك قد يكون ناتج لعدم تخصص المسؤولين وعدم اهتمام الرؤساء بعقد دورات تدريبية للمرءوسين لرفع مستواهم وأيضاً اعتماد الإدارة على المركزية في التخطيط والتنظيم ، ويوضح ذلك من آراء العاملين في العبارات التي تجاوزت نسبة ٧٠ % وهي أهتم بالالتحاق بالبرامج التدريبية لتنمية مهاراتي وقدراتي في العمل ، زيادة خبرتي في العمل تساعد على تحسن مستمر في أدائي

جدول (٢٩)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الرابع : التأثير في القرارات
للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات التأثير في القرارات	م
النسبة المقدرة	الدرجة المقدرة		
% ٣٥,٥٥	٣٢٠	أسهام في وضع الخطط والأهداف الخاصة بعملي.	١
% ٤٨,٨٨	٤٤٠	أشارك في صياغة التوصيف الوظيفي الخاص بوظيفتي.	٢
% ٤٠,٦٧	٣٦٦	يكون لي تأثير كبير على ما يتخذ من قرارات في إدارتي.	٣
% ٤٨,٢٢	٤٣٤	تأثير وظيفتي في وظائف الآخرين بالمؤسسة .	٤
% ٤٩,٧٧	٤٤٨	أفضل العمل مع الجماعة لقدراتها في التأثير على القرارات.	٥
% ٣٩,٧٧	٣٥٨	لدي قدر كبير من السلطة في عملي .	٦
% ٣٦,٦٧	٣٣٠	أسهام في وضع الخطط والأهداف الخاصة بعملي.	٧
% ٤٢,٧٩	٢٦٩٦	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

النسبة المئوية لدرجة توافر عبارات التأثير في القرارات تراوحت بين % ٣٥,٥٥ و % ٤٩,٧٧ وهذه نسبة ضعيفة تشير إلى عدم قدرة العاملين على التأثير في القرارات و أن العاملين ليس لهم دور مؤثر في القرارات التي تصدر بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية.

وقد جاءت نسبة أراء العاملين في عبارات أسهام في وضع الخطط والأهداف الخاصة بعملي، و لدي قدر كبير من السلطة في عملي ، و يكون لي تأثير كبير على ما يتخذ

من قرارات في إدارتي ، ضعيفة وذلك قد يرجع لانعدام الثقة بين الرؤساء والمرءوسين بسبب شعور الرؤساء بأن المرءوسين مفروضون على المؤسسة.

ولذلك يفضل العاملين العمل مع الجماعة لقدراتها في التأثير على القرارات مما يشير إلى وجود التعاون بين العاملين واستعدادهم للمساهمة في اتخاذ القرارات الفعالة لصالح العمل.

وقد توصل محمد فليج سليمان (٧٨) في دراسته إلى أن تمكين العاملين يزيد من فاعلية اتخاذ القرارات كما توصلت خولة خميس عبيد (٣٣) إلى أن ثقافة المنظمة تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على وجود تمكين للعاملين.

كما تشير نتائج دراسة محمود محمد السيد (٨٢) إلى أن تمكين العاملين يؤثر تأثيراً جوهرياً على سلوكيات العاملين التي تدل على ولائهم تجاه هويتهم، ويوثر إثراء الوظائف تأثيراً جوهرياً على ولاء الموظفين للهيئة كما تشير نتائج دراسة سالي علي محمد (٤٠) أن أسلوب تمكين العاملين يؤثر تأثيراً جوهرياً على درجات الرضا الوظيفي داخل القطاع وأوصت بضرورة تدعيم أسلوب تمكين العاملين داخل قطاع الدراسة وزيادة فاعليته وخاصة فيما يتعلق بعملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتطبيق أسلوب تمكين العاملين في المجالات الأخرى.

وتم حساب الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجات عينة البحث على أبعاد التمكين للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالي:-

جدول (٣٠)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافق أبعاد التمكين للعاملين

بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		الأبعاد الفرعية	م
الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة		

%٥٧,٨٧	٦٢٤١	حرية الاختيار	١
%٦٨,٢٢	٤٩١٢	معنى العمل	٢
%٥٢,٣١	٥٦٥٠	الفعالية الذاتية	٣
%٤٢,٧٩	٢٦٩٦	تأثير في القرارات	٤
%٥٥,٥٥	١٩٤٩٩	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن نسبة استجابات العينة من العاملين بال التربية التعليم بمحافظة القليوبية لتوافر معنى العمل بلغت %٦٨,٢٢ بينما بلغت النسبة المئوية لتوافر حرية الاختيار %٥٧,٨٧ في حين أن النسبة المئوية لدرجة توافر الفعالية الذاتية ٥٢,٣١ % ، وتأثير في القرارات بلغت % ٤٢,٧٩

و تشير هذه النتائج إلى عدم توافر التمكين للعاملين بال التربية التعليم بمحافظة القليوبية بشكل مناسب ، وقد جاء معنى العمل كأكثـر أبعـاد التـمكـين توافـراً ويتحقق ذلك مع ما جاء بدراسة محمد عبد العظيم محمود (٧٧) ، و دراسة عـبد مـحمـود عـبد الـحـلـيم (٦٥) والتي توصلت إلى أن معنى العمل هو أكثر أبعـاد تمكـين العـاملـين توافـراً بينما جاءـت التـأثـير فـي القرـارات فـي المرـتبـة الأـخـيرـة مما يـؤـكـد عـلـى عدم قـدرـة العـاملـين عـلـى اـتـخـاذ القرـارات دون الرـجـوع لـلـإـدـارـة العـلـيـا ، كذلك عدم وجود حرية للتعبير عن الرأـي بالـتـربـيـة والتـعلـيم بـمـحـافـظـة القـليـوبـيـة .

و يتضح أن نسبة إجمالي استجابات عينة العاملين بال التربية التعليم بمحافظة القليوبية عن التمكين كـكل %٥٥,٥٥ مما يـشـير إـلـي أن مـسـطـوـي التـمـكـين للـعـاملـين بالـتـربـيـة والتـعلـيم بـمـحـافـظـة القـليـوبـيـة قد توافـر لـديـهـم بشـكـل نـسـبـيـ، و تـعـتـبـر هـذـه النـتـائـج أـجـابـة عـن التـسـاؤـل الأول للـبـحـث .

٤/٢ عرض و مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني :

Presenting and Discuss The Results of The Second Question

ينص هذا التساؤل على: ما درجة مستوى أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية؟ وللأجابة على هذا التساؤل تم حساب الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجات عينة البحث على عبارات استبيان الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية ، ورصدت نتائج ذلك في الجداول التالية:-

جدول (٣١)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الأول : الرضا عن الراتب

للعاملين

بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات الرضا عن الراتب	م
الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة		
%٤٣,٥٦	٣٩٢	أحصل من عملي على راتب ملائم .	١
%٤٣,٣٣	٣٩٠	توزيع الحوافز والمكافآت بشكل عادل .	٢
%٤٨,٢٢	٣٤٣	يتناصف الراتب الذي انقضاه مع حجم العمل الذي أوديه.	٣
%٤٥	٤٠٥	يتناصف الراتب الذي انقضاه مع مؤهلاتي العلمية.	٤
%٢٨,٨٩	٢٦٠	يتناصف الراتب الذي انقضاه مع قدراتي .	٥
%٢٦,٦٧	٢٤٠	راتبي أقل بكثير من زملائي في الوظائف الأخرى .	٦
%٣٧,٥٩	٢٠٣٠	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

بلغت النسبة المئوية لمجموع بعد الرضا عن الراتب بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية (٥٩,٣٧٪) ، وأن نسبة استجابات العينة على درجة توافر العبارات تراوحت ما بين (٦٧٪ : ٢٦٪) مما يؤكد على عدم الرضا عن الراتب.

حيث ترى عينة العاملين أن الراتب الذي يحصلون عليه من التربية والتعليم بمحافظة القليوبية غير مناسب وأن نظام الحوافز والمكافآت لا يوزع بالعدل بين العاملين وعدم مناسبة المرتب وحجم العمل و المؤهلات العلمية و القدرات الشخصية ، كما أن الراتب أقل بكثير من الزملاء في الوظائف الأخرى رغم تطبيق نظام الكادر الخاص للعاملين بالتربيه والتعليم .

جدول (٣٢)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الثاني : الرضا عن الوظيفية

للعاملين

بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات الرضا عن الوظيفية	م
الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة		
%٧٦,١١	٦٨٥	مناخ العمل الذي أعمل به مريح وأمن.	١
%٥٠,٨٩	٤٥٨	أحب عملي وأشعر بأنه مصدر سعادة.	٢
%٧٥,٣٣	٦٧٨	أرى أن بيئه العمل (الإضاءة - التهوية - النظافة - المكاتب)	٣
%٦٧	٦٠٣	أسلوب صنع القرارات في عملي مرضي.	٤
%٤٦,٨٩	٤٢٢	أشعر بالارتياح للسياسات والإجراءات الإدارية في عملي.	٥
%٦٣,٦٤	٢٨٤٦	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

بلغت النسبة المئوية لمجموع بعد الرضا عن الوظيفة بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية (٦٣,٦٤%) ، وأن نسبة استجابات العينة على درجة توافق العبارات تراوحت ما بين (٤٦,٨٩% : ٧٦,١١%) وقد جاء أن بيئة العمل (الإضاءة - التهوية - النظافة - المكاتب) مناسبه مما يشير إلى اهتمام الدولة بتوفير المكان المناسب واللائق للعاملين بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية.

بينما كانت أراء العينة ضعيفة من حيث عدم الشعور بالارتياح للسياسات والإجراءات الإدارية في العمل وأن مناخ العمل غير مريح وغير آمن وأن أسلوب صنع القرارات في العمل لا يلقى قبول العاملين.

ويرى جمال محمد على انه لكي يزيد الرضا الوظيفي لابد من مراعاة متطلبات الإدارة الرياضية الحديثة في ضوء تطور الفكر الإداري المعاصر وهى السلوك الإداري الجيد و السلوك التنظيمي الجيد وأسلوب العلمي في حل المشكلات ومحاربة الأمراض الوظيفية في الإدارة و التنمية الإدارية المستمرة (٢٥:٤٩).

جدول (٣٣)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافق البعد الثالث : الرضا عن محتوي

العمل للعاملين بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات الرضا عن محتوي العمل	م
الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة		
%٤١	٣٦٩	يتم توزيع العمل بشكل عادل بين الموظفين.	١
%٤٥,٣٣	٤٠٨	يتاح لي عملي فرص لابتكار والإبداع.	٢
%٥٠,٨٩	٤٥٨	عملي يخلو من الروتين .	٣
%٦٤,٦٧	٥٨٢	أرى أن هناك توافق بين متطلبات عملي وقدراتي .	٤

٥	العمل الذي أقوم به هام ومفيد للمجتمع .	٧٥٦	%٨٤
٦	يتبع في عملي الأساليب الإدارية الحديثة.	٣٨٩	%٤٣,٢٢
٧	استطيع دوما الحصول على فترة الراحة الخاصة بي.	٣٤٧	%٣٨,٥٦
	الإجمالي	٣٣٠٩	%٥٢,٥٢

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

بلغت النسبة المئوية لمجموع بعد الرضا عن محتوى العمل بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (%) ، وأن نسبة استجابات العينة على درجة توافر العبارات تراوحت ما بين (%٣٨,٥٦ : %٧٨) وقد جاء رأى العينة إيجابياً في أن نوعية العمل الذي أقوم به هام ومفيد للمجتمع مما يشير لاقتضاء العاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية بعملهم في حين أن أرائهم لم تكن مرضية فيما يتعلق بباقي عبارات الرضا عن محتوى العمل حيث أن توزيع العمل لا يتم بشكل عادل بين الموظفين و لا يستطيع الموظف الحصول على فترة الراحة الخاصة به ولا تتبع الإدارة الأساليب الإدارية الحديثة في إدارة العمل ، و لا تناح فرص الأبتکار و الأبداع في العمل .

جدول (٣٤)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الرابع : الرضا عن الترقية

للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

م	عبارات الرضا عن الترقية	أراء العاملين	
		الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة
١	يتيح لي عملي فرص ممتازة للتدريب والتنمية تمهيداً للترقية.	%٦٤,٦٧	٥٨٢
٢	هناك فرص كبيرة للترقية في عملي .	%٥٤,٤٤	٤٩٠
٣	تعتمد الترقية في عملي إلى حد كبير على الكفاءة.	%٤٤,٦٧	٤٠٢
٤	يتسم نظام الترقية في عملي بالعدل والنظام .	%٣٥,٣٣	٣١٨
٥	نظام الترقية يخضع للمجاملة والمحسوبية	%٧٨	٧٠٢

الإجمالي	٢٤٩٤	%٥٥,٤٢
----------	------	--------

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

بلغت النسبة المئوية لمجموع بعد الرضا عن الرضا عن الترقية بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية بلغت (٤٢%٥٥) . وأن نسبة استجابات العينة على درجة توافر العبارات تراوحت ما بين (٣٣%٣٥ : ٧٨%)

وقد جاء رأى العينة في أن نظام الترقية يخضع للمجاملة والمحسوبيه وحصل على أعلى نسبة لأراء العاملين بلغت ٧٨% وحصلت عبارات عدم إتاحة الفرصة للعاملين للتدريب أو إتاحة فرص كبيرة للترقية والتقدم في العمل بالتربيه والتعليم وعدم اتسام نظام الترقية بالعدل والنظام على نسب ضعيفه. وذلك قد يرجع إلى أن النظم الموضوعة لا تخضع إلى معايير رقابية تضمن حق العاملين الاكفاء وتقتضي على المحسوبية

جدول (٣٥)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد الخامس : الرضا عن زملاء العمل للعاملين بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات الرضا عن زملاء العمل	م
الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة		
%٨٠	٧٢٠	نحن الزملاء في العمل تربطنا علاقات حسنة	١
%٧٧,٥٦	٦٩٨	علاقات العمل هنا جيدة.	٢
%٨٩,٧٨	٨٠٨	تسود روح المحبة والتفاهم بيني وبين زملاء العمل ..	٣
%٩٣,٧٨	٨٤٤	هناك تعاون بيني وبين زملائي في إنجاز أعمالنا.	٤

٪٨١,٣٣	٧٣٢	زملائي أحد أسباب رضاي عن عملي .	٥
٪٧٢,٢٢	٦٥٠	يتسم جميع العاملين كأنهم فريق عمل واحد .	٦
٪٨٢,٤٤	٤٤٥٢	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

بلغت النسبة المئوية لمجموع بعد الرضا عن زملاء العمل بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (٪٨٢,٤٤) ، وأن نسبة استجابات العينة على درجة توافر العبارات تراوحت ما بين (٪٧٢,٢٢ : ٪٩٣,٧٨) وهى أعلى نسب مئوية في أراء العينة في أبعاد الرضا الوظيفي مما يشير إلى أنه تسود علاقات إنسانية حسنة بين العاملين في التربية والتعليم بمحافظة القليوبية ، وتسود روح المحبة والتفاهم بيني وبين زملاء العمل واعتبار الزملاء في العمل سبباً للرضا عن العمل.

ويضيف جمال محمد علي إلى أن لقائد دور كبير في تنمية التعاون بين المرءوسين داخل الهيئة وذلك عن طريق إظهار روح الصداقة والأخوة في العمل بين المرءوسين حيث يشعر المرءوس أن قائد يفهمه ويقدر وجهة نظره، وأيضاً مساندة القائد للمرؤوس عند مواجهة المشاكل أو ارتكاب أخطاء غير مقصودة أو عن جهل يشعر المرءوس بحب القائد وأيضاً الإشراف المعتمد من القائد على المرءوسين يشعرهم بالثقة وتحمل المسؤولية ولذا تقع على القائد مسؤولية خلق مناخ مناسب من العلاقات الإنسانية بين المرءوسين يشجع على التفاعل والتعاون المثمر ويشجع على الابتكار والخلق وتزيد درجة تقبل المرءوسين للقرارات الصادرة من القائد ومساندتها (٢٥ : ٢١٩).

جدول (٣٦)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر البعد السادس : الرضا عن نمط

الأشراف للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		عبارات الرضا عن نمط الأشراف	م
الدرجة	الدرجة المقدرة		

المقدمة			
%٤٥,٢٢	٤٠٧	يسمح بمناقشة مشكلات العمل و عرض الحلول الجديدة .	١
%٧٤	٦٦٦	توضع أساليب دقيقة للرقابة حتى يضمن إنجاز الأعمال	٢
%٧٢,٨٩	٦٥٦	هناك اهتمام بحل المشكلات التي تواجهه ظروف العمل .	٣
%٤٣,٥٦	٣٩٢	يتم الترحيب بالأفكار و الآراء الجديدة .	٤
%٦٥,٣٣	٥٨٨	يتم توجيه العاملين لإنجاز الأعمال بطريقة جيدة.	٥
%٦٩,٣٣	٦٢٤	يساعد الأشراف والمتابعة الجيدة في الحصول على أفضل النتائج.	٦
%٦٤	٥٧٦	يساعد الأشراف و المتابعة الجيدة في الكشف عن الأخطاء و المشكلات .	٧
% ٥٦	٥٠٤	يتم تقدير ما أبذله من جهد في العمل .	٨
%٦١,٢٩	٤٤١٣	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

بلغت النسبة المئوية لمجموع بعد الرضا عن نمط الإشراف بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية (%) ، وأن نسبة استجابات العينة على درجة توافق العبارات تراوحت ما بين :

(%٤٣,٥٦)

(%) وقد جاء رأى العينة ايجابياً في أن توضع أساليب دقيقة للرقابة حتى يضمن إنجاز الاعمال، و يتم توجيه العاملين لإنجاز الأعمال بطريقة جيدة ، و يساعد الأشراف و المتابعة الجيدة في الكشف عن الأخطاء و المشكلات ، مما يشير إلى نجاح أي منظمة يرجع إلى توافق عناصر الإدارة الجيدة .

بينما كانت غير مرضية في عدم تقدير ما يطرح من أفكار وما يبذل من جهد من العاملين وعدم ترحيب الإدارة بأي أفكار أو أراء جديدة وكل ذلك أدى إلى حدوث مشاكل كثيرة مما أدى إلى عدم الانسجام بين الإدارة العليا و العاملين و عدم مشاركة العاملين في صنع القرار .

ويتحقق ذلك مع ما أكدت عليه منال بنت حسين الحمي في عوامل الرضا الوظيفي عن العمل و التي منها كفاية الإشراف ، فالإشراف له أهمية كبيرة داخل الهيئات ، فهو نقطة

الاتصال بين الأفراد وبين الإدارات العليا ، و يكون له الأثر الكبير على الأنشطة المختلفة للأفراد داخل الهيئات . (٦١ : ٨٦)

وتم حساب الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجات عينة البحث على أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالتربيـة والتعليم بمحافظة القليوبية ورصـدت نتائج ذلك في الجداول التالية:-

جدول (٣٧)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين

بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية (ن = ٣٠٠)

أراء العاملين		الأبعاد الفرعية	م
الدرجة المقدرة	الدرجة المقدرة		
%٣٧,٥٩	٢٠٣٠	الرضا عن الراتب	١
%٦٣,٦٤	٢٨٤٦	الرضا عن الوظيفية	٢
%٥٢.٥٢	٣٣٠٩	الرضا عن محتوى العمل	٣
%٥٥,٤٢	٢٤٩٤	الرضا عن الترقية	٤
%٨٢,٤٤	٤٤٥٢	الرضا عن زملاء العمل	٥
%٦٢,٢٩	٤٤١٣	الرضا عن نمط الأشراف	٦
%٥٨,٦٩	١٩٥٤٤	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

بلغت النسبة المئوية لمجموع محور الرضا الوظيفي بالتربيـة والتعليم بمحافظة (%) . وأن نسبة استجابـات العينة على درجة توافـر المحاور تراوـحت ما بين (%٣٧,٥٩ : %٨٢,٤٤) . وقد جاء الرضا عن زملاء العمل هو اكـثر المحاور ايجـابـية (%٨٢,٤٤) بين العاملـين بالتربيـة والتعليم بمحافظة القليوبـية مما يـشير الى وجود عـلـاقـات

حسنة بين العاملين يمكن استثمارها لصالح العمل من حيث التعاون والتفاهم والانسجام وكلها عوامل تساعد على الإنجاز والتفوق والرقي.

وأن نسبة استجابات العينة على درجة توافق أبعاد (الرضا عن الوظيفة) و (الرضا عن محتوى العمل) و (الرضا عن الترقية) و (الرضا عن نمط الإشراف) و (الرضا العام عن الراتب) تراوحت بين (٣٧,٥٩% : ٦٤%) وهذه النسبة تشير إلى عدم وجود رضا عام لدى العاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية.

ويتضح أن نسبة إجمالي استجابات عينة العاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية عن الرضا الوظيفي ككل ٥٨,٦٩% مما يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية قد توافر لديهم بشكل نسبي، وتعتبر هذه النتيجة أجابة عن التساؤل الثاني للبحث .

٤/٣ عرض و مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث :

Presenting and Discuss The Results of The Third Question

ينص هذا التساؤل علي: هل هناك علاقة بين أبعاد التمكين و أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية ؟ و للأجابة على هذا التساؤل تم معاملات الارتباط بين التمكين و الرضا الوظيفي ، ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالي :-

جدول (٣٨)

معاملات الارتباطات بين أبعاد التمكين و أبعاد الرضا الوظيفي

التأثير في القرارات	الفعالية الذاتية	معني العمل	حرية الاختيار	التمكين	الرضا الوظيفي
٠,٥٨٣	٠,٧٨٧	٠,٧٨٥	٠,٥٩٣	الرضا عن الراتب	

الرضا عن الوظيفية	٠,٧١٩	٠,٨٥٥	٠,٧٥٥	٠,٦٧٨
الرضا عن محتوى العمل	٠,٦٠٩	٠,٦٨٩	٠,٥٢٠	٠,٦٦٦
الرضا عن الترقية	٠,٨٤٠	٠,٨١٠	٠,٦٧٣	٠,٦٩٠
الرضا عن زملاء العمل	٠,٧٧٠	٠,٧٥٦	٠,٧٦٢	٠,٧١٠
الرضا عن نمط الأشراف	٠,٧٦٧	٠,٧٦٩	٠,٧٦٢	٠,٦٨٤

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ($0,005 = 0,361$)

يتضح من الجدول السابق وجود علاقات ارتباطية موجبة بين أبعاد متغيرات البحث (التمكين ، الرضا الوظيفي) ولقد تراوحت هذه المعاملات بين (٠,٥٢٠ ، ٠,٨٥٥) وهذا يدل على ارتباط هذه الأبعاد مع بعضها البعض، وكل منها يعتمد على وجود المتغير الآخر.

وتتفق هذه النتائج مع الخط العام الذي سارت عليه كل نتائج الدراسات السابقة حيث أشارت نتائج دراسة " هانج Hung (٢٠٠٥) (١١٥)" إلى وجود علاقة وتأثير بين كل من تمكين العاملين وسلوكيات العاملين والرضا الوظيفي للعاملين، وضرورة وجود الأبعاد الأربع للتمكين حتى تتحقق المخرجات المطلوبة من عملية التمكين مثل الرضا الوظيفي.

كما اتفقت أيضاً مع نتائج دراسة كل من "سالي علي محمد" (٤٠)، عبد محمود عبد الحليم (٦٥) في وجود علاقة جزئية بينهما في قوة تأثير بعد معنى العمل على الرضا الوظيفي وتحتلت معها في عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية لبعد حرية الاختيار في الرضا الوظيفي ويرجع الباحث هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة العمل بين مؤسسات التعليم و المؤسسات الرياضية ومؤسسات القطاع البترولي.

وتفق أيضاً مع نتائج هذه الدراسة مع دراسة "نانسي فوي Nancy Foy (١٢٦)" حيث توصلت إلى نفس نتائج هذا البحث المتمثلة في أهم الأبعاد الأربعة للتمكين في تحقيق المخرجات المطلوبة من عملية التمكين مثل الرضا الوظيفي والكفاءة والدافعية للإنجاز، كما اتفقت مع نتائج هذه الدراسة في أن بعد (معنى العمل) هو أكثر الأبعاد علاقة بالرضا الوظيفي

وهذا يوضح إن معنى العمل وإحساس الفرد بمعنى وظيفته وقيمتها تؤدي إلى الالتزام والرغبة في المشاركة والتركيز في العمل.

كما اتفقت أيضاً مع دراسة كل من "سالي علي محمد حسن" (٤٠) ، "سهي بنت طالع الكعبي" (٤٥) ، "محمد بن إبراهيم الأصقة" (٧١) التي توصلت إلى أن أسلوب تمكين العاملين يؤثر تأثيراً جوهرياً على درجات الرضا الوظيفي.

يتضح مما تم عرضه وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التمكين و أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية ، و تعتبر هذه النتيجة أجابة عن التساؤل الثالث للبحث .