



ISSN: 1817-6798 (Print)
Journal of Tikrit University for Humanities

JTUH
جامعة تكريت للعلوم الإنسانية
An article of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/

Iman Shakur Ahmed

Kirkuk Education Directorate

* Corresponding author: E-mail :
07701224144
Emanshakor66@gmail.com

Keywords:

Organizational optimism,
job satisfaction,
intermediate school principals

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 Sep 2025
Received in revised form 2 Nov 2025
Accepted 2 Nov 2025
Final Proofreading 28 Feb 2026
Available online 28 Feb 2026

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Organizational Optimism and
Its Relationship to Job
Satisfaction among
Intermediate School Principals**
A B S T R A C T

The current research aims to identify:

- 1- Organizational optimism among intermediate school principals.
- 2- Organizational optimism among intermediate school principals according to the variables of gender (male–female) and length of service (1–5 years and 6 years or more).
- 3- Job satisfaction among intermediate school principals.
- 4- Job satisfaction among intermediate school principals according to the variables of gender (male–female) and length of service (1–5 years and 6 years or more).
- 5- The correlational relationship between organizational optimism and job satisfaction among intermediate school principals.

The researcher applied the research instruments to a sample of intermediate school principals in the Kirkuk Directorate of Education, consisting of (100) principals—(60) male and (40) female—selected randomly. The researcher adopted the Organizational Optimism Scale developed by Muhaidi (2023). After extracting its psychometric properties, the final version of the scale consisted of (40) items. The researcher also developed a Job Satisfaction Scale, and after establishing its psychometric properties in terms of validity, reliability, and discrimination, the final version consisted of (29) items.

The researcher used the following statistical methods: t-test, Chi-square, Pearson correlation coefficient, and Cronbach's alpha equation.

The results indicated that intermediate school principals possess a high level of organizational optimism and job satisfaction. Furthermore, there is a positive and statistically significant correlation between organizational optimism and job satisfaction among intermediate school principals. In light of the findings, the researcher presented a number of recommendations and suggestions.

© 2026 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.33.2.1.2026.15>

التفاوت التنظيمي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مديري المدارس المتوسطة

ايمان شكور احمد/مديرية تربية كركوك

الخلاصة:

يهدف البحث الحالي التعرف على

- ١- التفاؤل التنظيمي لدى مدراء المدارس المتوسطة.
- ٢- التفاؤل التنظيمي لدى مدراء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) ومدة الخدمة من (١-٥) سنة، ومن (٦-فما فوق) سنة.

- ٣- الرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة.
- ٤- الرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث) ومدة الخدمة من (١-٥) سنة, ومن (٦-فما فوق) سنة.
- ٥- التعرف على العلاقة الارتباطية بين التفاوض التنظيمي والرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة.

قامت الباحثة بتطبيق ادوات البحث على عينة من مدرء المدارس المتوسطة في مديرية تربية كركوك المكونة من (١٠٠) مديرٍ ومديرة بواقع (٦٠) مديراً و(٤٠) مديرة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية, واعتمدت الباحثة على مقياس مهدي, ٢٠٢٣ للتفاوض التنظيمي وبعد استخراج الخصائص السايكومترية اصبحت فقرات المقياس بصيغتها النهائية (٤٠) فقرة, قامت الباحثة بإعداد مقياس للرضا عن العمل وبعد استخراج الخصائص السايكومترية من صدق وثبات وتمييز اصبح المقياس بصيغته النهائية (٢٩) فقرة. استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية: الاختبار التائي ومربع كاي ومعامل بيرسون ومعادلة الفا كرونباخ. وتوصلت نتائج البحث الى أن مدرء المدارس المتوسطة لديهم تفاؤل تنظيمي ورضا عن العمل بمستوى عالٍ, ووجود علاقة إرتباطية طردية ودالة بين التفاوض التنظيمي والرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة, وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التفاوض التنظيمي الرضا عن العمل, مدرء المدارس المتوسطة

الفصل الاول

مشكلة البحث:

يشهد العالم اليوم تطورات علمية وتكنولوجية هائلة جعلت المجتمعات العالمية (عموما) والعربية (خصوصا) في مواجهة تحديات أكبر لمواكبة تلك التطورات, وقد برزت عدد من المشكلات فيما يخص الادارة في المدارس ومنها: مشكلة تطوير الملاكات التربوية, وضعف قدرات العاملين في المجالات الإدارية, إضافة إلى انخفاض القدرة على استعمال التكنولوجيا والاتصالات وانخفاض كفاءة بعض العاملين في إدارة المدارس.

فالمسؤولية الملقاة على عاتق مديري المدارس الابتدائية من حل المشكلات اليومية الدائرة داخل البيئة المدرسية , الامر الذي يستدعي تغيير في السلوك واتجاهات المعلمين والطلبة والعمل على رفع روحهم المعنوية وتنمية الترابط بينهم, وذلك لا يتحقق إلا إذا أحس مديرو المدارس بالتفاوض التنظيمي والسعادة, وتمتعوا بصحة نفسية جيدة تساندهم في البحث عن الحلول والطرق التي تؤدي الى تحقيق تلك الأهداف (العنبي, ٢٠٠٧: ١٢٣).

وان الرضا عن العمل في ظل الإدارة المدرسية لم يعد عبارة عن عملية روتينية تقليدية يتم فيها تنفيذ الأوامر ضمن منهج واحد وثابت، بل أصبحت عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات مدرء المدارس وكل ما يتصل بهم، وتحسين رضاهم الوظيفي من أجل توطيد علاقة إيجابية بين المدرسين والإدارة المدرسية لتحقيق الهدف الذي وجدت من أجله.

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في الميدان التربوي حجم المهام والمسؤوليات الإدارية والفنية المناطة بمدرء المدارس وإحساسهم بأهمية التفاوض التنظيمي وقد شعرت الباحثة من خلال عملها ضعف التفاوض التنظيمي لدى مدرء المدارس المتوسطة ووجود حالة من عدم الرضا عن العمل والإحباط لدى بعض المديرين، ولا شك أن عمل الإدارة المدرسية يحتاج بصورة أساسية إلى التفاوض التنظيمي ورضا العاملين التي تسهم في حل المشكلات وإدارة المدرسة بكفاءة عالية، وهذا ما دفع الباحثة إلى اختيار مشكلة بحثها التي تتجلى بصورة أساسية في التعرف على:

التفاوض التنظيمي والرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة وطبيعة العلاقة بينها .

اهمية البحث:

وبهذا نستطيع الحكم على ان المؤسسات التربوية من المؤسسات المهمة للمجتمع التي يعول عليها إنتاج الطاقات البشرية المدربة والمؤهلة معرفياً ومهارياً والتي يقع عليها تشكيل شخصية الفرد المتكاملة ولكي يحقق ذلك لا بد من الاهتمام بعناصر المؤسسة التعليمية من طلبة ومعلمين واداريين حتى تصل الى تحسين الأداء المطلوب للمعلم الذي بطبيعته ينعكس تأثيره على المتعلم، ويعد مفهوم التفاوض التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية مطلباً أساسياً من متطلبات النجاح المهني، وذلك لما يسهم به التفاوض التنظيمي في شخصية مديري المدارس، من محاولة بناء ونمو وازدهار وتقديم المدارس والافراد كنتيجة لانعكاس دافعيتهم نحو العمل كانعكاس لرضاهم الوظيفي وسعادتهم الذاتية، إذ ينعكس مستوى التفاوض التنظيمي على شخصية المدير مما ينمي لديه روح التطوير والتحديث الذي يمكن ان تنعكس إيجاباً على البيئة المدرسية ككل، اذ لا يمكن تصور وجود تطوير وتحديث وتميز في بيئة مدرسية لا يمتلك المدير فيها مستوى عال من التفاوض التنظيمي(النمران، ٢٠١٨: ٢).

لقد جاء الاهتمام بالرضا عن العمل كأحد الاهداف التي يفترض بالمسؤولين تحقيقها للعاملين نتيجة لارتباط الرضا بالنواتج الايجابية التي يسعون اليها، ولأنها صفة مميزة للإدارة التربوية الجيدة، بوصفه حصيلة السلوك الاداري الفعال، وقياساً لسيادة مناخ انساني فعال، وديموقراطي في المؤسسات التعليمية، من أجل توفير جو ملائم للعاملين في مهنتهم وابعادهم عن مصادر عدم الرضا. (السعود، ٢٠٠٩: ٤).

ومما تقدم ترى الباحثة ان اهمية الدراسة الحالية تكمن في اهمية متغيراتها فأهمية التفاوض التنظيمي تكمن في كونه يتعلق بمرتكزات النجاح والفشل، كما أن ربط الجهود البشرية لتحقيق أهداف المؤسسات يعد من التحديات الصعبة التي تواجه إدارات اليوم، فنجاح أي مدرسة مرهون بما يتصف به مديرها من صفات

شخصية ومهارات إدارية، فنجاحه في عمله يعتمد على الأسلوب الذي يتبعه في الإدارة فضلاً عن بعض الصفات الشخصية والاجتماعية التي يتسم بها ومنها قوة التأثير الاجتماعي في وسطه الإداري إضافة الى رضا العاملين عن العمل، ذلك إن المنظومة الإدارية شأنها شأن أي عملية اتصال وتفاعل اجتماعي تتأثر في العوامل النفسية والاجتماعية للمصدر الموجه لهذه العملية بالسلطة الإدارية في المدرسة. ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث ليسهم في حركة البحث العلمي فإنه لا توجد أي دراسة على حد علم الباحثة تجمع بين متغيرات الدراسة الحالية (التفاؤل التنظيمي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مديري المدارس المتوسطة).

اهداف البحث:

- ١- التفاؤل التنظيمي لدى مدراء المدارس المتوسطة.
- ٢- التفاؤل التنظيمي لدى مدراء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث) ومدة الخدمة من (١-٥) سنة، ومن (٦-فما فوق) سنة.
- ٣- الرضا عن العمل لدى مدراء المدارس المتوسطة.
- ٤- الرضا عن العمل لدى مدراء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث) ومدة الخدمة من (١-٥) سنة، ومن (٦-فما فوق) سنة.
- ٥- التعرف على العلاقة الارتباطية بين التفاؤل التنظيمي والرضا عن العمل لدى مدراء المدارس المتوسطة.

حدود البحث:

يحدد البحث الحالي بمدراء المدارس المتوسطة التابعة لمديرية تربية محافظة كركوك للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات:

أولاً: التفاؤل التنظيمي: عرفه كل من

١- (ارجايل, ١٩٩٣)

الشعور بالرضا والاستقرار والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات الذي يولد لدى الفرد الشعور بالدافعية الفردية (ارجايل, ١٩٩٣ : ٢١٣).

٢- كامبيرون واخرون (Cameron, K., Bright, 2004)

الشعور العميق بالغرض الذي يؤدي إلى ردود الفعل الايجابية وبسببه يتوقع العاملون النجاح والأداء الجيد في مواجهة التحديات (Cameron, K., Bright, 2004: 12)

٣- (الحسناوي وابو شكير, ٢٠١٩)

قدرة نفسية إيجابية فريدة من نوعها تحفز ذاتياً العمليات التي قد يكون لها تأثير في الافراد وتعزز الاداء الوظيفي والمواقف المرغوبة في العمل (الحسناوي وابو شكير, ٢٠١٩: ٨٥).

التعريف النظري: وقد تبنت الباحثة تعريف مهدي , ٢٠٢٣ تعريفاً نظرياً لبحثها الحالي. هو قدرة نفسية ايجابية فريدة تؤدي الى شعور الفرد بالرضا والدافعية الفردية حيث يتوقع العاملون النجاح والاداء الجيد في مواجهة التحديات والمواقف المرغوبة في العمل.

-تعرف الباحثة التفاؤل التنظيمي اجرائياً:

بأنه استجابة مدراء المدارس المتوسطة على فقرات الاختبار الخاص بالتفاؤل التنظيمي الذي تبنته الباحثة لأغراض هذه الدراسة ويُقاس بالدرجة الكلية التي يحصلون عليها على هذا المقياس.

ثانياً: الرضا عن العمل: عرفه كل من

١- **(الجميلى والبجاري،٢٠٠٨)** هو: الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع تام وتقبل الفرد للنواحي المختلفة لظروف بيئة العمل، يشتمل إشباع حاجاته وتحقيق آماله واهدافه وطموحاته ليشعر بالكفاية وتقدير الذات وارتفاع الروح المعنوية. **(الجميلى والبجاري،٢٠٠٨: ٣١٣).**

٢- **(البلادي،٢٠٠٩):** بأنه: إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها، والذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام. **(البلادي،٢٠٠٩: ٢٠).**

٣- **(ابو زايد،٢٠١٠)** بأنه: حالة العامل التي تعبر عن مشاعره بالعمل وقيمه، وهو حصيلة المجالات المتعلقة بالعمل التي تلبى احتياجاته في الحصول على متطلبات حياته اليومية ويشعر بالإنجاز وتحقيق ذاته، وذلك من خلال الرضا عن صاحب العمل وظروف العمل ونوع العمل وزملاء العمل والاجر. **(ابو زايد،٢٠١٠: ٦٥).**

-التعريف النظري: وقد تبنت الباحثة تعريف الجبوري , ٢٠٢٣ تعريفاً نظرياً لبحثها الحالي.

بأنه القناعة والتوافق النفسي لأعضاء الهيئات التدريسية في المدرسة التي يعملون بها نتيجة لتوافر جوّ الالفة والعلاقات الإنسانية الطيبة بينهم وبين الادارة المدرسية.

-تعرف الباحثة الرضا عن العمل اجرائياً:

بأنه استجابة مدراء المدارس المتوسطة على فقرات الاختبار الخاص بالرضا عن العمل الذي اعدته الباحثة لأغراض هذه الدراسة ويُقاس بالدرجة الكلية التي يحصلون عليها على هذا المقياس.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

اولاً: التفاؤل التنظيمي Organizational optimism

النظريات التي فسرت التفاؤل التنظيمي:

اولاً: النظرية المعرفية:

تعود هذه النظرية الى عالم النفس (جرينود: Greenwood) في العام (1880) ان النظرية المعرفية تعتمد على مبدأ مفاده أن الطبيعة الإنسانية تعتبر نظام كلي يتمثل بالنظر إلى الذات كتتنظيم معرفي يتعلق بتاريخ الفرد وهويته، وترى هذه النظرية بأن التفاؤل يحتوي على عنصر يسمى التخطيط، والذي يقوم على حقائق منطقية مجردة تتضمن نوعاً من النشاط المعرفي، وأن المتفائلين يميلون للتركيز على المعلومات ذات العلاقة القوية بالشخصية، فيكونون أكثر اقتناعاً بالرسائل الإيجابية المتعلقة بالشخصية وأقل اقتناعاً بالمعلومات السلبية (اليحفوفي، ٢٠٠٢: ٣٣).

كذلك فإن أنشطة الفرد السلوكية والفكرية يمكن توجيهها في اتجاه معين من خلال تركيباته الشخصية التي يستخدمها في توقع الاحداث، ويرى ان الطريقة التي بواسطتها يتنبأ الفرد بالأحداث المستقبلية مهمة وحاسمة لتحديد سلوكه، ويشير الى ان الناس يبحثون عن طرق وأساليب للتنبؤ بما سيحدث كما انهم يوجهون سلوكياتهم وافكارهم حول العالم التي تميل الى التنبؤات الدقيقة والصحيحة والمفيدة، كما اظهرت دراسة ان للتفاؤل ارتباطاً بالإيمان والحفظ الجيد والمعتقدات غير العقلانية مما يعزز سمة التفاؤل (القحطاني، ٢٠١٥: ٤٣٧).

ثانياً: نظرية التعلم الاجتماعي:

تعود هذه النظرية إلى العالم (فيبيل: Fibble) وتتعلق هذه النظرية من مبدأ مفاده أن بناء شخصية الفرد يتكون من التوقعات والأهداف والطموحات وفعالية الذات، حيث تعمل هذه الأبنية بشكل تفاعلي عن طريق التعلم بالملاحظة، والذي يتم على ضوء مفاهيم المنبه، والاستجابة، والتدعيم. وبناء على ذلك فقد ينجح بعض الأفراد في أداء بعض المهام، وبالتالي تكون لديهم توقعات للنجاح في المستقبل إزاء هذه المواقف، على حين قد يفشل بعض الأفراد في أداء بعض المهام وبالتالي تتكون لديهم توقعات سلبية تجاه هذه المواقف وبهذا يختلف الأفراد في توقعاتهم للنجاح أو الفشل إزاء الأحداث المستقبلية، ومن ثم تظهر الرابطة الواضحة بين التوقعات المستقبلية والتفاؤل على أساس نظرية التعلم الاجتماعي (الأنصاري، ١٩٩٨: ١١-١٢).

وان تأكيد باندورا في قدرة الانسان على التأثير في القوى الخارجية كان جواباً على النقد الذي وجه الى نظريته من حيث أنها تطرح منظورا متشائماً للإنسان كونه ينمذج سلوكه بشكل الي وفقاً للنماذج المطروحة له، غير ان باندورا يرى ان الانسان يقوم باختيار نموذج معين دون النماذج الأخرى ولقد وجه الى نظريته

نقد اخر يتعلق بتغيير السلوك باعتباره شكلا من اشكال السيطرة على الانسان غير ان باندورا يرى ان مسألة تغيير السلوك نحو الايجاب هي مسألة إنسانية وعلى هذا الاساس يصنف باندورا نفسه على أنه متفائل لاعتقاده بأن الانسان قادر ولو جزئياً على خلق بيئته الخاصة به (صالح، ٢٠٠٠: ٢١٨).

ثانياً: الرضا عن العمل

النظريات التي فسرت الرضا عن العمل:

١. نظرية الادارة العلمية: وضعت على يد روادها تاييلور (Taylor) وفيبر (Feber) وفايول (Fayol)، واهتمت بالحوافز المادية والتي بوصفها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت هذه النظرية توفير جميع السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل، لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، وبرغم ذلك لم تستطيع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب، ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها للجوانب الإنسانية، فهي فقط للدوافع المادية. (الشمري، ٢٠٠٩: ١٢).

٢. نظرية التوقع لفروم: فسّر فروم Vroom الرضا عن العمل على اساس أن عملية الرضا او عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بأن تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتقتضى نظرية التوقع في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد في اثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد انه يستحقه. (الشيخ وشريز، ٢٠٠٨: ٦٨٦)

دراسات سابقة:

دراسات تناولت التفاؤل التنظيمي

١-دراسة النمران (٢٠١٨)

(مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قسبة المفرق)

هدف هذه الدراسة هو التعرف على مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية قسبة المفرق، وتم استعمال المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق والبالغ عددهم (١٥٨) مديراً ومديرة، وتكونت عينة الدراسة من (١٢١) مديراً ومديرة، وتم بناء مقياس للتفاؤل التنظيمي وتكون المقياس من اربع مجالات (الدافعية - الرضا الوظيفي - الالتزام التنظيمي - السعادة) والوسائل الاحصائية المستخدمة (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين الثلاثي) وأظهرت النتائج أن درجة تقدير مديري ومديرات المدارس لمستوى التفاؤل التنظيمي جاءت بدرجة كبيرة .

٢-دراسة (العتيبي, ٢٠١٩)

(درجة ممارسة مديري المدارس في دولة الكويت للإدارة بالقيم وعلاقتها بالتفاؤل التنظيمي)

هدف هذه الدراسة هو التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس في الكويت للإدارة بالقيم وعلاقتها بالتفاؤل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين, واثر متغيرات الجنس, والمؤهل العلمي, وسنوات الخبرة, تكون مجتمع الدراسة من (٣٣٤٢) معلماً ومعلمة, وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلم ومعلمة, واطهرت النتائج ان مستوى ممارسة التفاؤل التنظيمي لدى المعلمين كان مرتفعاً في جميع المجالات وعلى فقرات الأداة مجتمعه, كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس, والخبرة في جميع المجالات (العتيبي, ٢٠١٩).

٣- دراسة هاريس وويلور (Harris&Willower,1998)

(العلاقة بين التفاؤل التنظيمي لدى المديرين ومستوى فاعلية المدارس)

هدف هذه الدراسة هو التعرف على العلاقة بين التفاؤل التنظيمي لدى المديرين ومستوى فاعلية المدارس وتم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة الدراسة وشارك في الدراسة معلمون ومديرون يعملون في (50) مدرسة ثانوية أمريكية, وتم تطوير اداة التفاؤل التنظيمي لجمع المعلومات, والوسائل الاحصائية المستخدمة (المتوسط الحسابي, الانحراف المعياري, الاختبار التائي) وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين درجة التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس ومستوى فاعلية تلك المدارس .

دراسات تناولت الرضا عن العمل:

١- دراسة (شندوخ, ٢٠١٣): (الرضا عن العمل الإرشادي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المرشدين

التربويين) وهدفت التعرف على الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين التربويين والتعرف على بعض سمات الشخصية لدى المرشدين التربويين والتعرف على العلاقة بين الرضا عن العمل الإرشادي وبعض سمات الشخصية لدى المرشدين التربويين واستخدمت منهج الدراسات الوصفية الارتباطية تكون مجتمع البحث من جميع مرشدي ومرشدات المدارس المتوسطة والإعدادية والثانوية في مديريات التربية في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (٣٠٨) مرشدا ومرشدة موزعين على اربع مديريات للتربية وتكونت افراد العينة من (٢٥٠) مرشداً ومرشدة واطهرت نتائج الدراسة ما يأتي: كان الرضا عن العمل الإرشادي لدى عينة البحث من المرشدين التربويين عاليًا وهذا ما يزيد دافعية كثير منهم على المزيد من العطاء ومواصلة عملهم بنجاح في مجال. (شندوخ, ٢٠١٣)

٢- دراسة (العتيبي, ٢٠١٢): (درجة المشقة التنظيمية للوظائف الإدارية التربوية وعلاقتها بدرجة الرضا عن

العمل والدافعية نحو العمل) وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة "درجة المشقة التنظيمية لوظائف الإدارة التربوية وعلاقتها بدرجة الرضا عن العمل والدافعية نحو العمل" واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي, وتكونت من (٢١٦) من الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم والمديريات التابعة لها وأشارت نتائج الدراسة إلى أن

درجة المشقة التنظيمية للوظائف الإدارية والتربوية قد جاءت عالية، كما أشارت درجة الرضا عن العمل لدى شاغلي الوظائف الإدارية عالية. (العطيوي، ٢٠١٢).

الفصل الثالث

أولاً / منهجية البحث: البحث الحالي يهدف إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين التفاؤل التنظيمي والرضا عن العمل لدى مدراء المدارس المتوسطة واعتمدت الباحثة على منهج البحث الوصفي لان هذا المنهج يعطي وصفاً دقيقاً للظاهرة المدروسة وصولاً إلى وضعها الحالي (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٢٤)

ثانياً: مجتمع البحث: تحدد مجتمع البحث الحالي بمديري ومديرات المدارس المتوسطة لمديرية تربية كركوك- للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)*، ومن كلا الجنسين الذكور (٩٠) والإناث (٦٠) والبالغ عددهم (١٥٠) مديراً ومديرة

ثالثاً: عينة البحث: ولكي تتمكن الباحثة من تعميم نتائج بحثها لذلك عملت على اختيار عينة ممثلة للمجتمع اختيرت من المدارس المتوسطة إذ تم سحب عينة عشوائية بلغت (١٠٠) مدير ومديرة وبواقع (٦٠) مديراً و (٤٠) مديرة ويمثل حجم العينة (٦٦%) من المجتمع الاصيلي والجدول ادناه يوضح ذلك .

توزيع أفراد عينة البحث

العينة	الجنس		عدد سنوات الخدمة	
	ذكور	إناث	٥-١	٦ فما فوق
١٠٠	٦٠	٤٠	٣٨	٦٢

رابعاً / أدوات البحث :

الاداة الاولى: مقياس التفاؤل التنظيمي

بعد ان اطلعت الباحثة على ادبيات ودراسات سابقة تناولت فيها التفاؤل التنظيمي وجدت ان من الافضل اعتماد مقياس مهدي، (٢٠٢٣) كونه يتناسب مع عينة البحث الاساسية ولأنه مقياس حديث نسبياً والذي تتوافر فيه الشروط العلمية للمقاييس من الصدق والثبات والتميز يتكون المقياس من (٤٠) فقرة - صلاحية فقرات المقياس :

وتشير (Allen) إلى أن هذا الأسلوب هو أحد الأساليب الأساسية في التوصل إلى الصدق الظاهري والذي يعد كافياً لتبرير استخدام بعض المقاييس (Allen & yen, 1979:119) قامت الباحثة بعرض هذه الفقرات على مجموعة من المتخصصين بالعلوم التربوية والنفسية ، وقد طلبت الباحثة من الخبراء فحص الفقرات وتقدير صلاحيتها في قياس ما أعدت لقياسه كما تبدو ظاهرياً من حيث ملائمتها ومدى مناسبتها لمستوى مدراء ومديرات المدارس المتوسطة وهل صياغتها جيدة أم تحتاج إلى تعديل مع بيان مدى ملائمة بدائل الاجابة للمقياس، وتم اعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرة أو حذفها أو تعديلها.

كما استخدم الباحث مربع كاي كوسيلة احصائية للتأكد من صلاحية الفقرات، وبناءً على آراء الخبراء تم الاستبقاء على جميع الفقرات ليصبح عدد فقرات المقياس (٤٠) فقرة لأنَّ قيم مربع كاي المحسوبة كانت اكبر من قيمة كأي الجدولية البالغة (٣,٨٤) والجدول ادناه يوضح ذلك .

آراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس التفاؤل التنظيمي

مستوى الدلالة	مربع كاي		المعارضون		الموافقون		الفقرات
	الجدولية	المحسوبة	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
دالة	٣,٨٤	٢٠	%٠	٠	%١٠٠	٢٠	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١ ١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩ ٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧ ٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥ ٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠

-التطبيق الاستطلاعي للمقياس :

طبق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (١٥) مديراً ومديرة، وذلك من أجل التأكد من فهمهم للفقرات وطريقة الإجابة وحساب الزمن المستغرق، وأظهرت نتائج التجربة وضوح التعليمات والفقرات لجميع المدراء وكان الوقت المستغرق للإجابة على المقياس من (٢٠-٣٠) دقيقة تقريباً وبمتوسط قدره (٢٥) دقيقة ولم يبد المدراء أسئلة جوهرية حول الإجابة وفقرات المقياس وبذلك تم التأكد من صلاحية المقياس بشكل أولي.

- طريقة تصحيح المقياس:

تم تصحيح إجابات أفراد العينة على فقرات مقياس التفاؤل التنظيمي بالأوزان الخماسية وبذلك بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها أفراد العينة على المقياس (٢٠٠)، واقل درجة (٤٠)، وبمتوسط فرضي مقداره (١٢٠)، أي تم تصحيح المقياس على أساس (٤٠) فقرة، ولقد اعطت الدرجات للاستجابة على الفقرات الإيجابية والسلبية في ضوء اختيارات المستجيب لأحدى البدائل الخماسية.

- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس :

إن هدف التحليل الإحصائي للفقرات هو التحقق من دقة الخصائص السيكومترية للمقياس نفسه، لأن الخصائص السيكومترية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته (Smith, 1955: 60-70)، يعد تحليل فقرات المقياس إحصائياً من المستلزمات الأساسية في بناء المقاييس، لأنه يكشف عن دقتها وقدرتها على قياس ما وضعت من اجله (فرج، ١٩٨٠: ٣٣١).

- القوة التمييزية للفقرات :

ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات هو قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والذين يحصلون على درجات منخفضة في السمة (دوران، ١٩٨٥: ١٢٥) .

ومن أجل حساب القوة التمييزية للفقرات اتبعت الباحثة اسلوبين هما :

١- أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

اعتمدت الباحثة على نسبة (٢٧%) عليا ودنيا لأنها تمثل أفضل نسبة يمكن اعتمادها، هذه النسبة تبعاً لرأي بعض علماء الإحصاء التربوي، لتحقيق اقصى ما يمكن من التطرف وأكبر ما يمكن في الحجم Stanley

(268: 1972, Hopkins &) ، وذلك بإتباع الخطوات الآتية :

١- طبق المقياس على أفراد عينة التمييز البالغة (١٠٠) مديراً ومديرة، وتم تصحيح المقياس وفق أوزان البدائل المحددة لها مسبقاً وذلك لتحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مستجيب بعد التصحيح .

٢- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة .

٣- حددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (٢٧%) من المجموعة العليا وبنسبة (٢٧%) من المجموعة الدنيا وبذلك بلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (٥٤) استمارة ، (٢٧) تمثل المجموعة العليا و (٢٧) تمثل المجموعة الدنيا .

تمييز فقرات مقياس التفاؤل التنظيمي باستعمال اسلوب المجموعتين المتطرفتين

الدالة	القيمة التائية المستخرجة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	٤,٤٢٨	٠,٩٣٦	٣,٧٣	٠,٧٦٦	٤,٣٠	١.
دالة	٢,٩٩٤	٠,٩٣٥	٣,٩٨	٠,٧٣٢	٤,٣٧	٢.
دالة	٤,٦٠٢	٠,٩٧٧	٣,٩١	٠,٧٠١	٤,٤٠	٣.
دالة	٣,٧٠٠	٠,٨٩٧	٣,٩١	٠,٧٥٣	٤,٤٠	٤.
دالة	٥,٢٧٠	٠,٨٩٤	٣,٨٩	٠,٥٩٤	٤,٤٩	٥.
دالة	٢,٥٢٢	٠,٩٢٢	٣,٩٨	٠,٧٥٢	٤,٣١	٦.
دالة	٢,٥٢٣	٠,٩٤٦	٤,٠٧	٠,٦٤٦	٤,٤٠	٧.
دالة	٢,٥٦٩	٠,٩٧٠	٤,١٠	٠,٦٥١	٤,٤٣	٨.
دالة	٣,٦٣٨	٠,٩٠٨	٤,٠٢	٠,٦٧٣	٤,٤٨	٩.
دالة	٢,٦٧٦	٠,٩٧٢	٣,٩٣	٠,٧١١	٤,٢٨	١٠.
دالة	٤,٦٦١	٠,٩١٤	٣,٨٠	٠,٧٢٤	٤,٤٣	١١.
دالة	٣,٣٧٤	٠,٨٨٦	٣,٨٨	٠,٧٨٨	٤,٣٢	١٢.
دالة	٣,١٤٧	٠,٩٢٧	٣,٩٤	٠,٧٦٣	٤,٣٦	١٣.
دالة	٢,٨٩٣	٠,٩٣٩	٣,٧٢	٠,٨٠٠	٤,١٠	١٤.
دالة	٣,٠٠٥	٠,٩٧٢	٣,٧٤	٠,٧٩٨	٤,١٦	١٥.
دالة	٣,٧٨٣	١,٠٣٣	٣,٦٠	٠,٧٧٦	٤,١٥	١٦.
دالة	٣,٧٢٨	١,١٠١	٣,٧٠	٠,٨٥٥	٤,٢٣	١٧.
دالة	٤,٣٧٢	١,٠٦٧	٣,٦٢	٠,٨٢٢	٤,٢٧	١٨.
دالة	٣,٣٥٣	٠,٩٤٠	٣,٩٤	٠,٧٣٤	٤,٣٨	١٩.
دالة	٣,١١٠	٠,٩٩١	٣,٦٤	٠,٨٧٥	٤,١٠	٢٠.
دالة	٢,٧٥٢	٠,٩٦٤	٣,٩١	٠,٧٩٨	٤,٣٠	٢١.
دالة	٢,٨٦٠	٠,٩٥٨	٣,٧٩	٠,٧٩٢	٤,١٩	٢٢.
دالة	٢,٦١١	٠,٩٥٩	٣,٨٣	٠,٧٧٦	٤,١٩	٢٣.
دالة	٣,٢٦٩	٠,٩٨١	٣,٧٥	٠,٧٨٦	٤,٢١	٢٤.
دالة	٢,٤٥٥	١,٠١٠	٣,٨٣	٠,٨٣٨	٤,١٩	٢٥.
دالة	٤,٠٧٤	٠,٩٣٦	٣,٧٣	٠,٧٩٤	٤,٢٨	٢٦.
دالة	٤,٥٧١	٠,٩٢٦	٣,٦٤	٠,٧٨٧	٤,٢٦	٢٧.

دالة	٣,٢٢٥	١,٠٩٢	٣,٧٩	٠,٨٤٠	٤,٢٨	.٢٨
دالة	٣,٨٣٠	١,٠٢٠	٣,٦٩	٠,٨١٤	٤,٢٥	.٢٩
دالة	٣,٤٠٦	٠,٩٨٨	٣,٧٣	٠,٨٠٢	٤,٢١	.٣٠
دالة	٤,١٧٣	١,١٧٤	٣,٥٣	٠,٨٧٦	٤,٢١	.٣١
دالة	٣,٥٥٤	١,٠٤٥	٣,٦٩	٠,٩٤٢	٤,٢٥	.٣٢
دالة	٤,٦٤٠	١,٠٤٢	٣,٧٠	٠,٧٦٦	٤,٣٧	.٣٣
دالة	٤,٠٥٥	١,١٠٧	٣,٥٦	٠,٨٥٣	٤,١٩	.٣٤
دالة	٣,٢٢٢	٠,٩٨٢	٣,٣٨	٠,٨٦٨	٣,٨٥	.٣٥
دالة	٤,٤٥٢	١,١٣٧	٣,٦٠	٠,٨١٣	٤,٣٠	.٣٦
دالة	٣,٧٣٨	١,٠٥٤	٣,٦٣	٠,٨٢٣	٤,١٩	.٣٧
دالة	٣,٠٥٩	٠,٩٥٩	٣,٨٦	٠,٧٧٨	٤,٢٨	.٣٨
دالة	٥,١٢٤	١,١٨٠	٣,٦٠	٠,٧٧١	٤,٤١	.٣٩
دالة	٣,٣٣٤	١,٠١٦	٣,٦٤	٠,٨٦٢	٤,١٤	.٤٠

٢- اسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :-

أي هو العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقاييس وبين المفهوم النظري الذي يرمي الاختبار إلى قياسه (الشيخلي، ٢٠٠١: ٧٠). وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال إيجاد أسلوب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٢١١ - ٠,٤١٩) وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى (٠,٠٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠,٠٩٨)، والجدول ادناه

معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس التفاؤل التنظيمي

تسلسل الفقرات	معامل الارتباط						
١	٠,٣١٧	١٢	٠,٢٨٧	٢٤	٠,٢٧٤	٣٦	٠,٣٤٣
٢	٠,٢٧٠	١٣	٠,٢٥٠	٢٥	٠,٢٢١	٣٧	٠,٣١١
٣	٠,٢٧٣	١٤	٠,٢١١	٢٦	٠,٣٢٥	٣٨	٠,٢٤٤
٤	٠,٢٧٤	١٥	٠,٢٤٦	٢٧	٠,٣٢٠	٣٩	٠,٤١٩
٥	٠,٣٤٦	١٦	٠,٢٦٧	٢٨	٠,٣١٢	٤٠	٠,٢٩٨
٦	٠,٢٥٥	١٧	٠,٣٢٠	٢٩	٠,٣٣٢		
٧	٠,٢١٦	١٨	٠,٣٤١	٣٠	٠,٢٥٨		
٨	٠,٢٤٨	١٩	٠,٢٨٠	٣١	٠,٣٥٠		
٩	٠,٣٠٢	٢٠	٠,٢٢١	٣٢	٠,٢٥٥		
١٠	٠,٢٤٦	٢١	٠,٢٧١	٣٣	٠,٣٦٣		
١١	٠,٣٨٨	٢٢	٠,٢٣٧	٣٤	٠,٣٣٥		
		٢٣	٠,٢٣٥	٣٥	٠,٣٢٩		

الخصائص السيكومترية لمقياس التفاؤل التنظيمي:

أولاً: الصدق الظاهري Face Validity

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس للتأكد من الصدق الظاهري هو قيام مجموعة من المختصين بتقدير مدى تمثيل العبارات

للمصفاة المراد قياسها وتم اعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرة أو حذفها أو تعديلها وبذلك تم استخراج الصدق الظاهري.

الثبات: (Reliability):

ونعني به التوصل إلى نفس النتائج عند تطبيق الاختبار في مديتين مختلفتين وفي حدود زمن يتراوح أسبوع وأسبوعين في الغالب (داود وعبدالرحمن، ١٩٩٠: ١٢٢).

ولحساب معامل الثبات استعملت الباحثة طريقتين هما :

أ- طريقة الاتساق الداخلي باستخدام أسلوب معامل إلفا - كرونباخ :

وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين المعاملات لمجموعة الثبات على جميع الفقرات الداخلة في الاختبار والاتساق الداخلي يتحقق إذا كانت الفقرات تقيس المفهوم نفسه (عودة، ١٩٨٥: ٣٥٤) ولإستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة تم استخراج معامل إلفا وقد بلغ معامل ثبات إلفا للمقياس الحالي (٠,٨٣)، إذ اعتمدت الباحثة على عدد استمارات العينة التي خضعت للتحليل الإحصائي وكان عددها (١٠٠) استمارة وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه لأغراض هذا البحث.

ب- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار : (Test - Retest Method)

ولأجل إيجاد ثبات المقياس بهذه الطريقة، تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٥) مديراً ومديرة، وعند تطبيق المقياس على عينة الثبات قامت الباحثة بوضع مؤشر لكل ورقة إجابة ليتم التعرف عليها في التطبيق الثاني لأفراد العينة، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مدة أسبوعين عن طريق أوراق الإجابات، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فبلغ معامل الثبات (٠,٨٥)، وهو معامل ثبات جيد مما يشير إلى أن المقياس له استقرار ثابت عبر الزمن الذي يمكن الاعتماد عليه في ثبات المقياس.

مقياس التفاؤل التنظيمي بصيغته النهائية:

تكون مقياس التفاؤل التنظيمي بصيغته النهائية من (٤٠) فقرة موزعة على (٣) مجالات هي (الدافعية- الرضا الوظيفي - الالتزام التنظيمي)، وأمام كل فقرة وضعت (٥) بدائل، إذ كانت أقل درجة للمقياس هي (٤٠) وأعلى درجة هي (٢٠٠) بمتوسط نظري قدره (١٢٠) وتم استخراج الخصائص السيكومترية كالصدق والثبات من خلال مؤشرات الصدق الظاهري، وصدق البناء، والثبات من خلال حسابه بطريقة إعادة الاختبار والاتساق الداخلي باستخدام أسلوب إلفا كرونباخ

الاداة الثانية: مقياس الرضا عن العمل:

-إعداد الصيغة الأولية للمقياس

بعد ان اطلعت الباحثة على ادبيات ودراسات سابقة تناولت فيها الرضا عن العمل وجدت ان من الافضل اعداد مقياس للرضا عن العمل كونه يتناسب مع عينة البحث الاساسية والذي يجب ان تتوفر فيه الشروط العلمية

للمقاييس من الصدق والثبات والتمييز واعتمدت الباحثة فيه على نظرية فردريك هيرزبيرج (نظرية العاملين) ويتكون المقياس من (٢٩) فقرة.

-صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري): -

للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات أداة البحث، عرضت الباحثة المقياس بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (٢٠) خبيراً إذ تم تقديم تعريف نظري لمفهوم الرضا عن العمل، كما طلب من الخبراء الحكم على صلاحية الفقرات، ومن خلال تحليل إجابات الخبراء، وباستعمال النسبة المئوية ومعادلة مربع كاي، اتضح بان جميع الفقرات كانت صالحة، بعد أن حصلت على اتفاق (٨٥%) درجة فما فوق، وعلى قيمة مربع كاي تساوي (١٢,٨) فأكثر، والجدول ادناه.

ووضعت الباحثة خمس بدائل في الإجابة على المقياس الحالي وهي (موافق، موافق إلى حد ما، موافق جداً، غير موافق، غير موافق إطلاقاً)، والتي تأخذ الاوزان (١,٢,٣,٤,٥).

يوضح نسبة اتفاق المحكمين على فقرات مقياس الرضا عن العمل

الدالة الإحصائية	قيمة كأي		النسبة المئوية	الخبراء غير الموافقين	عدد الموافقين	عدد الخبراء	تسلسل الفقرات	الفقرات الصالحة
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائية		٢٠	١٠٠%	-	٢٠	٢٠	١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨,٩,١٠,١٤,١٦,٢٨,٢٢,٢٦,٢٨,٢٩,٢٣,٢٧,٢٤,٢١	
دالة احصائية	٣,٨٤	٩,٨	٨٥%	٣	١٧	٢٠	٢٠,١١,١٢,١٤,١٥,١٨,١٩	الفقرات المعدلة

-الدراسة الاستطلاعية:

لأجل التأكد من مدى وضوح فقرات أداة البحث من حيث الصياغة أو المعنى، طبق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (١٥) مديراً ومديرة، وذلك من أجل التأكد من فهمهم للفقرات وطريقة الإجابة وحساب الزمن المستغرق، وأظهرت نتائج التجربة وضوح التعليمات والفقرات لجميع المدراء وكان الوقت المستغرق للإجابة على المقياس من (٢٠-٣٠) دقيقة تقريباً وبمتوسط قدره (٢٥) دقيقة ولم يبد المدراء أسئلة جوهرية حول طريقة الإجابة وفقرات المقياس وبدائل الإجابة وبذلك تم التأكد من صلاحية المقياس بشكل أولي.

- تصحيح المقياس:

تم تصحيح إجابات أفراد العينة على فقرات مقياس الرضا عن العمل بالأوزان الخماسية (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، وبذلك بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها أفراد العينة على المقياس (١٤٥)، وأقل درجة (٢٩)،

وبمتوسط فرضي مقداره (٨٧)، أي تم تصحيح المقياس على أساس (٢٩) فقرة، وكانت تعطى الدرجات للاستجابة على الفقرات الإيجابية والسلبية في ضوء اختيارات المستجيب لإحدى البدائل الخماسية.

- التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الرضا عن العمل:

إن هدف التحليل الإحصائي للفقرات هو التحقق من دقة الخصائص السيكومترية للمقياس نفسه، لأن الخصائص السيكومترية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته (Smith,1955: 60-70).

- القوة التمييزية للفقرات :

ومن أجل حساب القوة التمييزية للفقرات اتبعت الباحثة اسلوبين هما :

١- أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

اعتمدت الباحثة على نسبة (٢٧%) عليا ودنيا لأنها تمثل أفضل نسبة يمكن اعتمادها، هذه النسبة تبعاً لرأي بعض علماء الإحصاء التربوي، لتحقيق أقصى ما يمكن من التطرف وأكبر ما يمكن في الحجم Stanley & (Hopkins , 1972: 268) ، وذلك بإتباع الخطوات الآتية :

١- طبق المقياس على أفراد عينة التمييز البالغة (١٠٠) مديراً ومديرة، وتم تصحيح المقياس وفق أوزان البدائل المحددة لها مسبقاً وذلك لتحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مستجيب بعد التصحيح .

٢- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة .

٣- حددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (٢٧%) من المجموعة العليا وبنسبة (٢٧%) من المجموعة الدنيا وبذلك بلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (٥٤) استمارة ، (٢٧) تمثل المجموعة العليا و (٢٧) تمثل المجموعة الدنيا .

معامل القوى التمييزية لفقرات مقياس الرضا عن العمل بأسلوب المجموعتين الطرفيتين

الفقرة	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الثانية	الدلالة الاحصائية	الفقرة	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الثانية	الدلالة الاحصائية
١	عليا	٤.٢٧٨	٠.٧٦٣	٣.٨٥	دالة	١٦	عليا	٤.٣١٥	٠.٧٧٣	٤.١٩	دالة
	دنيا	٣.٦٠٠	١.٠٤٧	٣.٦٣٦			دنيا	٣.٦٣٦	٠.٩١٠		
٢	عليا	٤.٣٨٩	٠.٧٦٣	٣.٥٩	دالة	١٧	عليا	٤.٢٩٦	٠.٧٤٣	٣.٨٢	دالة
	دنيا	٣.٧٤٥	١.٠٧٥	٣.٦٧٣			دنيا	٣.٦٧٣	٠.٩٤٤		
٣	عليا	٤.٣٧٠	٠.٦٨١	٤.٥٩	دالة	١٨	عليا	٤.٢٧٨	٠.٨٣٤	٣.٧٩	دالة
	دنيا	٣.٥٨٢	١.٠٦٦	٣.٥٦٤			دنيا	٣.٥٦٤	١.٠٣٢		
٤	عليا	٤.٤٦٣	٠.٦٣٦	٤.٥٠	دالة	١٩	عليا	٤.٢٢٢	٠.٧٩٣	٤.٤١	دالة
	دنيا	٣.٦٧٣	١.١٢٣	٣.٣٦٤			دنيا	٣.٣٦٤	١.١٩٢		
٥	عليا	٤.٤٦٣	٠.٦٦٥	٣.٥٣	دالة	٢٠	عليا	٤.٠١٩	٠.٧٦٥	٣.٥٤	دالة
	دنيا	٣.٨٥٥	١.٠٧٩	٣.٣٤٥			دنيا	٣.٣٤٥	١.١٧٤		
٦	عليا	٤.٤٤٤	٠.٦٣٤	٣.١٠	دالة	٢١	عليا	٤.٢٤١	٠.٧٩٩	٢.٣٨	دالة
	دنيا	٣.٩٢٧	١.٠٥٢	٣.٨٥٥			دنيا	٣.٨٥٥	٠.٨٩١		
٧	عليا	٤.٤٤٤	٠.٦٩١	٣.١٨	دالة	٢٢	عليا	٤.٣٥٢	٠.٨٢٨	٤.٧٠	دالة
	دنيا	٣.٩٢٧	٠.٩٧٩	٣.٩٢٧			دنيا	٣.٤٧٣	١.١٠٣		
٨	عليا	٤.٠٩٣	٠.٩٩٦	٣.١٧	دالة	٢٣	عليا	٤.٢٧٨	٠.٧٦٣	٣.١٢	دالة
	دنيا	٣.٢٩١	١.٠٧١	٣.٧٦٤			دنيا	٣.٧٦٤	٠.٩٤٢		

٩	عليا	٤.٤٤٤	٠.٦٦٤	٣,٥٦	دالة	٢٤	عليا	٤.٢٥٩	٠.٧٥٧	٤,٠٤	دالة
	دنيا	٣.٨٣٦	١.٠٦٧	٣,٥٦	دالة		دنيا	٣.٦١٨	٠.٨٩٢	٤,٠٤	دالة
١٠	عليا	٤.٣٨٩	٠.٧٦٣	٣,٠٦	دالة	٢٥	عليا	٤.١٨٥	٠.٨٠٣	٢,٩٥	دالة
	دنيا	٣.٨٠٠	١.١٩٣	٣,٠٦	دالة		دنيا	٣.٧٠٩	٠.٨٧٥	٢,٩٥	دالة
١١	عليا	٤.٢٥٩	٠.٦٧٨	٢,٤١	دالة	٢٦	عليا	٤.١٦٧	٠.٧٧١	١,٩٨	دالة
	دنيا	٤.٠٣٦	٠.٩٤٢	٢,٤١	دالة		دنيا	٣.٨١٨	١.٠٩٠	١,٩٨	دالة
١٢	عليا	٤.٤٨١	٠.٦٩٣	٤,١٠	دالة	٢٧	عليا	٤.٣٣٣	٠.٧٧٧	٤,١٠	دالة
	دنيا	٣.٧٢٧	١.١٦٢	٤,١٠	دالة		دنيا	٣.٦٠٠	١.٠٦٥	٤,١٠	دالة
١٣	عليا	٤.٤٠٧	٠.٧٦٥	٣,٧٩	دالة	٢٨	عليا	٤.٢٥٩	٠.٨٠٥	٣,٨٠	دالة
	دنيا	٣.٦٧٣	١.٢٠٣	٣,٧٩	دالة		دنيا	٣.٥٢٧	١.١٦٨	٣,٨٠	دالة
١٤	عليا	٤.٤٦٣	٠.٦٣٦	٥,٧١	دالة	٢٩	عليا	٤.٤٤٤	٠.٦٣٤	٦,٤٢	دالة
	دنيا	٣.٣٨٢	١.٢٤٠	٥,٧١	دالة		دنيا	٣.٣٠٩	١.١٣٦	٦,٤٢	دالة

القيمة الجدولية = ١.٩٦

درجة الحرية (١٠٦)

٢- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: لمعرفة علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، وتراوح ما بين (٠.٢٨ - ٠.٥٥) وهي تعد مقبولة والجدول ادناه يوضح ذلك.

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٤٢	١١	٠,٣٢	٢١	٠,٣٠
٢	٠,٣١	١٢	٠,٣٤	٢٢	٠,٢٨
٣	٠,٤٢	١٣	٠,٣١	٢٣	٠,٣١
٤	٠,٥٢	١٤	٠,٤٩	٢٤	٠,٤٧
٥	٠,٣٨	١٥	٠,٣٠	٢٥	٠,٤٢
٦	٠,٣٢	١٦	٠,٣٢	٢٦	٠,٣٩
٧	٠,٤١	١٧	٠,٥٥	٢٧	٠,٤٨
٨	٠,٥٣	١٨	٠,٣٢	٢٨	٠,٣٠
٩	٠,٣٠	١٩	٠,٢٨	٢٩	٠,٣٣
١٠	٠,٣٤	٢٠	٠,٣٨		

- ثبات المقياس:

الثبات: (Reliability):

ونعني به التوصل إلى نفس النتائج عند تطبيق الاختبار في مدتين مختلفتين وفي حدود زمن يتراوح أسبوع وأسبوعين في الغالب (داود وعبدالرحمن، ١٩٩٠: ١٢٢).
ولحساب معامل الثبات استعملت الباحثة طريقتين هما:

أ- طريقة الاتساق الداخلي باستخدام أسلوب معامل ألفا - كرونباخ :

ولاستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة تم استخراج معامل ألفا وقد بلغ معامل ثبات ألفا للمقياس الحالي (٠,٨٥)، إذ اعتمدت الباحثة على عدد استمارات العينة التي خضعت للتحليل الإحصائي وكان عددها (١٠٠) استمارة وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه لأغراض هذا البحث.

ب- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار : (Test - Retest Method)

ولأجل إيجاد ثبات المقياس بهذه الطريقة، تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٥) مديراً ومديرة، وعند تطبيق المقياس على عينة الثبات قامت الباحثة بوضع مؤشر لكل ورقة إجابة ليتم التعرف عليها في التطبيق الثاني لأفراد العينة، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مدة أسبوعين عن طريق أوراق الإجابات، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فبلغ معامل الثبات (٠,٨٤)، وهو معامل ثبات جيد مما يشير إلى أن المقياس له استقرار ثابت عبر الزمن الذي يمكن الاعتماد عليه في ثبات المقياس.

مقياس الرضا عن العمل بصيغته النهائية:

تم احتساب الدرجة الكلية للمقياس وذلك من خلال إيجاد أعلى درجة وأدنى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يتم اختياره من كل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٢٩) فقرة، إذ إن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (١٤٥) وأدنى درجة هي (٢٩) والمتوسط الفرضي (٨٧). أما بدائل المقياس فقد كانت خماسية، وهي (موافق، موافق إلى حد ما، موافق جداً، غير موافق، غير موافق إطلاقاً).

الفصل الرابع

عرض وتفسير النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي بناءً على الأهداف التي تم تحديدها وتفسير هذه النتائج ومناقشتها، والخروج بالعديد من الاستنتاجات والتوصيات ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

الهدف الاول: التعرف على التفاؤل التنظيمي لدى مدرء المدارس المتوسطة.

لتحقيق هذا الهدف استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة وتشير نتائج هذا الاختبار بأن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث بلغ (١٦١,٤١)، وانحراف معياري قدره (٨,٢٢١) ووسط فرضي بلغ (١٢٠)، وعند اختبار دلالة هذا الفرق وجد بأنه دال احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٨٧,٢٥٠) أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (٩٩) والجدول ادناه .

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والوسط

الفرضي لمقياس التفاؤل التنظيمي ومجالاته

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)						

التفاوت التنظيمي	١٦١,٤١	٨,٢٢١	١٢٠	٩٩	٨٧,٢٥٠	١,٩٦	دالة
------------------	--------	-------	-----	----	--------	------	------

يتبين من الجدول ان مدرء المدارس المتوسطة لديهم مستوى عالٍ من التفاؤل التنظيمي وتفسر الباحثة هذه النتيجة ان ادراك مدرء المدارس اهمية الدور الذي يقومون به, بالإضافة الى الدور الذي يلعبه مدير المدرسة من حيث التعاون مع المعلمين وتلبية احتياجاتهم بشكل مستمر ومراعاة ظروفهم الخاصة, حيث يحاول المدرء تحقيق التفاؤل التنظيمي لدوره الهام في تحقيق اهداف المدرسة .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مدرء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث) .

لتحقيق هذا الهدف استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين المديرين والمديرات, فقد تم استخراج متوسط عينة المديرين اذ بلغ (١٦٠,٦٠) بانحراف معياري قدره (٥,٠٢٧), بينما بلغ متوسط عينة المديرات (١٦٣,٤٧) وبانحراف معياري مقداره (١٣,٠٤٧) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اتضح ان هناك فرقاً في مستوى التفاؤل التنظيمي حسب متغير الجنس ولصالح المديرات عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لان القيمة التائية المحسوبة (٢,٧٥٥) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٩٨) والجدول ادناه يوضح ذلك .

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التفاؤل التنظيمي على

وفق متغير الجنس (الذكور والإناث) .

الجنس	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	٦٠	١٦٠,٦٠	٥,٠٢٧	٩٨	٢,٧٥٥	١,٩٦	دالة
إناث	٤٠	١٦٣,٤٧	١٣,٠٤٧				

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مديرات المدارس المتوسطة لديهن تفاؤل تنظيمي في ادارة المدرسة أكثر من المديرين, وربما احببن هذا العمل فعرفن ماهيته واهميته وضرورته, ويتصفن بالصبر والاهتمام فتولد لديهن انطباع ايجابي داخل المدرسة من ممارسات إدارية وقيادية, فضلاً عن ذلك فإن اشترك المديرية في ممارسة بعض المهمات القيادية على مستوى المدرسة يدفعها لإثبات هويتها ومقدرتها على تحقيق النجاح في إدارتها لهذه المهمات. واتفقت مع نتيجة دراسة (النمران, ٢٠١٨) واختلفت مع نتيجة دراسة (العتيبي, ٢٠١٩).

الهدف الثالث: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مدرء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير مدة الخدمة من (١-٥) سنة ، ومن (٦- فما فوق) سنة .

لتحقيق هذا الهدف استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين المديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنة, والمديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة

من (٦- فما فوق) سنة، لان القيمة التائية المحسوبة (٨,١٣٩) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٩٨) والجدول ادناه يوضح ذلك.

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التفاؤل التنظيمي على

وفق متغير عدد سنوات الخدمة

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الافراد	عدد سنوات الخدمة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	٨,١٣٩	٩٨	١٠,٢٢٧	١٦٥,٧٠	٣٨	٥-١
				٤,٧٧٩	١٥٨,٥٦	٦٢	٦- فما فوق

ويتضح من هذه النتيجة ان لدى المديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (٥-١) سنة، دافعية وحماس عاليين مقارنة من ذوي عدد سنوات الخدمة من (٦- فما فوق) سنة، ذلك يدفعهم للقيام بالمهام والممارسات المطلوبة، وذلك يعود الى عدم شعورهم بالملل والرغبة في انجاز العمل وخاصة العمل الروتيني وقدرتهم على اداء الاعمال التي يكلفون بها ولذلك فهم حريصون على الالتزام بتنفيذ ما يطلب منهم، للارتقاء بمستوى المدرسة التي يعملون فيها. بينما الخبرة الطويلة للمديرين لم تكن سوى ممارسة روتينية للعمل، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (النمران, ٢٠١٨) ودراسة (العتيبي, ٢٠١٩).

الهدف الرابع: التعرف على الرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة.

لتحقيق هذا الهدف استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة وتشير نتائج هذا الاختبار إلى أن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث بلغ (١٥٩,٩٩)، وانحراف معياري قدره (٨,٧٤٧) ووسط فرضي بلغ (٨٧) ، وعند اختبار دلالة هذا الفرق وجد بأنه دال احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٧٩,١٧٨) أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (٩٩) والجدول ادناه يوضح ذلك.

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والوسط الفرضي

لمقياس الرضا عن العمل

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	٧٩,١٧٨	٩٩	٨٧	٨,٧٤٧	١٥٩,٩٩	الرضا عن العمل

وتؤكد نظرية العاملين على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين، وقد بين هير زبيرغ أن عوامل الدافعية، إن وجدت تؤدي إلى تحسين الإنتاج، لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعوراً إيجابياً لدى الأفراد وتعطيهم فرصاً للتطور الشخصي، مما يدفعهم إلى مزيد من العمل وتحسين الإنتاجية. ان لدى المدرء مستوى عال من الرضا عن العمل ويستمتعون بعملهم وهذا يشير الى ان تأهيلهم الأكاديمي والمهني يتناسب مع عملهم كمدرء مدارس وان عملهم يتصف بالنشاط والحيوية في مدارسهم.

الهدف الخامس: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الرضا عن العمل لدى مدراء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

لتحقيق هذا الهدف استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين المديرين والمديرات, فقد تم استخراج متوسط عينة المديرين اذ بلغ (١٦٠,٥٨) بانحراف معياري قدره (٥,٤٣٩), بينما بلغ متوسط عينة المديرات (١٥٨,٤٨) وبانحراف معياري مقداره (١٣,٩٢١) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اتضح انه لا يوجد فرق في مستوى الرضا عن العمل حسب متغير الجنس عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لان القيمة التائية المحسوبة (١,٨٨١) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٩٨) والجدول يبين ذلك الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الرضا عن العمل على وفق متغير الجنس (الذكور والإناث) .

الجنس	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	٦٠	١٦٠,٥٨	٥,٤٣٩	٩٨	١,٨٨١	١,٩٦	غير دالة
إناث	٤٠	١٥٨,٤٨	١٣,٩٢١				

ويمكن تفسير النتيجة الحالية وفق (الرضا عن العمل) بان مدراء المدارس لديهم التفاعل مع بعضهم البعض من دون وضع عراقيل الجنس امامهم يؤدي بهم الى تحقيق الوفاء لإداراتهم، وهذا الولاء يمكن أن يؤثر في سير العملية التعليمية بشكل يسير وممتع. اذ كلما توفر الابداع في مكان العمل، كلما اتضح قوة الرضا عن العمل لدى العاملين. الهدف السادس: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى الرضا عن العمل لدى مدراء المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير مدة الخدمة من (١-٥) سنة ، ومن (٦- فما فوق) سنة .

لتحقيق هذا الهدف استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين المديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنة، والمديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (٦- فما فوق) سنة، لان القيمة التائية المحسوبة (٨,٢٧٢) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢٩٨) والجدول ادناه يوضح ذلك.

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الرضا عن العمل على وفق متغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
١-٥	٣٨	١٦٤,٦١	١٠,٧٩٠	٩٨	٨,٢٧٢	١,٩٦	دالة
٦- فما فوق	٦٢	١٥٦,٩١	٥,١٥٢				

وتفسر الباحثة هذه النتيجة ان مديري ومديرات المدارس المتوسطة من ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنة, يمتلكون شخصية تتميز برضا العاملين عن عملهم في الادارة كونهم تعيين جديد ولديهم رغبة في العمل والالتزام اما المدرء من ذوي عدد سنوات الخدمة (٦-فما فوق) سنة ليس لديهم التزام في ممارسة الادارة المدرسية.

الهدف السابع: التعرف على العلاقة الارتباطية بين التفاؤل التنظيمي والرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة .

أستعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون للكشف عن نوع واتجاه العلاقة بين التفاؤل التنظيمي والرضا عن العمل, إذ تبين أن قيمة معامل الارتباط تساوي (٠,٧٤) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ودالة بين المتغيرين, وهذا يعني كلما ارتفعت معدلات التفاؤل التنظيمي ارتفعت في المقابل معدلات الرضا عن العمل, إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة المقابلة لقيمة معامل الارتباط (٢,٠٥) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول ادناه يوضح ذلك.

العلاقة الارتباطية بين التفاؤل التنظيمي والرضا عن العمل لدى مدرء المدارس المتوسطة .

الدالة	القيمة التائية		معامل الارتباط	العدد
	الجدولية	المحسوبة		
دالة إحصائياً	١,٩٦	٢,٠٥	٠,٧٤	١٠٠

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان شعور مديري المدارس المتوسطة بالتفاؤل التنظيمي يرتبط بممارسة عملهم في الادارة المدرسية والذي يؤثر بشكل كبير في العمل الاداري فيظهر رضاهم عن عملهم بشكل ايجابي من خلال تحسين بيئة العمل بين الادارة والمدرسين.

- الاستنتاجات: من خلال نتائج البحث استنتجت الباحثة ما يأتي :

١- أن مدرء المدارس المتوسطة لديهم تفاؤل تنظيمي بمستوى عالٍ ولديهم الرغبة القوية والاستعداد لتسخير كافة امكانياتهم لبذل جهود كبيرة من اجل تحقيق اهداف مدارسهم.

٢- الإناث من المديرات لديهن مستوى مرتفع في التفاؤل التنظيمي, لأنّ الإناث يرون ان هذه المهنة تشكل موضوع استقرار وظيفي لهن, وانها الانسب مقارنة مع الوظائف الاخرى.

٣- ان المديرين والمديرات ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنة كان لهم دافعية واتجاه ايجابي نحو بيئة المدرسة ومهنتهم ويظهرون تقديرهم ومكافأتهم للمعلمين بشكل اعلى من ذوي عدد سنوات الخدمة (٦-فما فوق) سنة.

٤- أن مدرء المدارس المتوسطة لديهم مستوى عال من الرضا عن العمل.

٥- أن الذكور والاناث في الرضا عن العمل لديهم نفس الولاء لأعمالهم والتي تؤثر على سير العملية التربوية.

٦- أن المديرين والمديرات في المدارس المتوسطة ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنة, لديهم قدرة على التأقلم مع الظروف المتغيرة والمستجدات الحديثة من خلال رضاهم عن عملهم وبشكل اعلى من ذوي عدد سنوات الخدمة (٦- فما فوق) سنة.

-التوصيات: وبناءً على نتائج البحث فإن الباحثة توصي بما يأتي :

١- تأمين المدارس بالمرافق واللوازم العامة التي تسهم في تمكين مديري المدارس من أداء أعمالهم الإدارية بكل سهولة .

٢- تعزيز الاهتمام بمستوى الرضا عن العمل لدى مدراء المدارس من خلال تنظيم المتطلبات الأساسية وزيادة تقبلهم للعمل .

٣- بث روح الفريق الواحد بين اعضاء الهيئة التدريسية من خلال اعلاء قيم التفاوض التنظيمي والتأكيد على رضا العاملين عن اعمالهم وإشراك الطلبة واولياء امورهم في القرارات المتعلقة بعمل المدرسة.

المقترحات: وبناءً على ذلك فإن الباحثة تقترح:

١. اجراء دراسة تتناول التفاوض التنظيمي والرضا عن العمل مع متغيرات اخرى ومراحل دراسية اخرى كالمرحلة الثانوية والاعدادية .

References

1. Abu Zayed, Ahmed Abdullah (2010): **Satisfaction with work and his relationship to psychological consensus for children working in the Central Governorate**, Journal of the Islamic University, Series of Humanities, Iraq.
2. Al -Atwi, Amal Muhammad (2012): **The degree of the organizational hardship of educational administrative jobs and its relationship to the satisfaction of work and motivation towards work**, (unpublished doctoral thesis), Oman Arab University, College of Educational and Psychological Sciences.
3. Al -Baladi, Saleh (2009): **Job satisfaction for intermediate school principals in Makkah Al -Mukarramah from their point of view**, (unpublished Master Thesis), Umm Al -Qura University, Makkah Al -Mukarramah.
4. Al -Jubouri, Hussein Saleh Hussein (2019), **administrative intelligence and his relationship to decision -making** with secondary school directors in Kirkuk Governorate, (unpublished Master Thesis), Tikrit University
5. Al -Jumaili, Ali Ali Khadr, and Ahmed Younis Mahmoud Al -Bajari (2008): **The ambiguity of the role among educational counselors and his relationship with their consent from work**, Journal of Education and Science, No. (3) Leather (15) Iraq.
6. Al -Nimran, Ahmed (2018): **The level of organizational optimism among school principals in the Kasbah Education Directorate**, (Unpublished Master Thesis), Al -Bayt University, Jordan.
7. Al -Otaibi, Amina Mohamed Ghazi (2019): **The degree of school principals in the State of Kuwait to management with values and their relationship to organizational optimism**, (unpublished Master Thesis), Al -Bayt University, Jordan.
8. Al -Otaibi, Dirar and Al -Hawari, Nidal - Grace, Ibrahim (2007). **Administrative process principles, principles, science and art, Arabic edition**, Al -Yazuri Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
9. Al -Qahtani, Abdul Hadi bin Muhammad (2015): **Psychological pressures and their relationship to optimism**, pessimism and some school changes at a sample of high school students in Al -Khobar Governorate in the Eastern Region in the Kingdom of Saudi Arabia, Volume (25), No. 88, Egyptian Journal of Psychological Studies, Egypt.
10. Al -Saud, Salary Salameh (2009): **Educational Administration Concepts and Horizons**, 1st edition, Dar Tariq Services, Amman.
11. Al -Shammari, Salem Awad (2009): **job satisfaction among workers and its effects on job performance an applied study on** (the industrial sector in joint Nafji operations), (unpublished Master Thesis), King Abdulaziz University, Faculty of Economics and Management.
12. Al -Yafoufi, Najwa (2002): **Optimism and pessimism and its relationship to some demographic social variables of university students**, General Book Authority, Psychology Magazine, Cairo, Egypt.
13. Al-Ansari, Badr Mohamed (1998) **Optimism and Plails-Concept, Measurement and Related**, **Scientific Publishing Council**, The Committee for Author, Arabization and Publishing, Kuwait University.
14. Al-Hasnawi, Hussein Harija and Abu Shakir, Zahraa Jamal (2019): **Employment of organizational integrity in reducing the emotional attrition of workers: Analytical research of the opinions of a sample of educational staff in educational education organizations in the Holy Karbala Iraqi Journal of University of Karbala**.
15. Al-Jumaili, Khaled Jassim (2018): **Dialogue and its relationship to stability among Tikrit University students**, Tikrit University Journal for Human Sciences.

16. Al-Obaidi, Sabah Marshoud (2020): **Emotional intelligence and its relationship to psychological well-being among university students**, Tikrit University Journal for Human Sciences.
17. Dawood, Aziz Hanna, and Anwar Hussein Abdul Rahman (1990): **Educational Research Methods**, University of Baghdad, Iraq.
18. Duran, Rodney (1985): **Basics of Measurement and Evaluation in Teaching Science**, Translation, Mohamed Saeed Sabaini and others, National Press, Yarmouk University, Erbid, Jordan.
19. Faraj, Safwat (1980): **Psychological measurement**, 1st floor, Dar Al -Fikr Al -Arabi, Cairo, Egypt.
20. Mahdi, Amer Saleh (2023): **Organizational Optimism and its relationship to openness to experience and decision -making with primary school principals**, (unpublished doctoral thesis), Tikrit University, Iraq.
21. Melhem, Sami Muhammad (2000): **Measurement and Evaluation in Education and Psychology**, 2nd edition, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
22. Odeh, Ahmed Suleiman, (1985): **measurement and evaluation in the teaching process**, National Press, Jordan.
23. Rajil, Michael (1993): **Psychology of Happiness**, Translated by Faisal Abdel Qader Younis, World of Knowledge, Issue (175), National Council for Culture and Arts, Kuwait.
24. Saleh, Qasim Hussein (2000): **persecuting thinking and its relationship to the dimensions of the personality**, (unpublished doctoral thesis), College of Arts, University of Baghdad, Iraq.
25. Sheikh, Khalil and Shasher (2008): **Job satisfaction and its relationship to some demographic variables on teachers**, Journal of the Islamic University, series of human studies, volume (16), (1).
26. Shendokh, Ali Rasan (2013): **Satisfaction with the guiding work and his relationship with some character characteristics of educational counselors**, (unpublished Master Thesis), Basra University, College of Education for Humanities.

-المصادر الاجنبية-

27. Allen . M. S & yen W. m (1979): **Introduction measurement theory book** , Gdd California.
28. Cameron, K., Bright, D. & Caza, A.(2004): **Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance**. American behavioral scientist,47 (6), 1-24 .
29. Harris, M.M& Willower,D.J.(1998): **Principals optimism and perceived school effectiveness**, Journal of Educational Administration 36(4),(353-361).
30. Smith, P(1955): **Creativity**, N.Y, Hartings House.
31. Stanley J. C. and Hopkins K. (1972): **Educational and Psychological Meuswment and Evaluation**, Englewood cliffs, N.J., Prentice –Hall.