



استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس الأبعاد المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس العامة في مدينة المرج والقرى القريبة منها

فاطمة سالم محمد قويدر^{1*}

¹قسم الإحصاء، كلية الآداب والعلوم المرج، جامعة بنغازي، المرج، ليبيا

Using Multiple Linear Regression Analysis to Measure the Dimensions Affecting the Job Satisfaction of Teachers in Public Schools in The City of Al-Marj and Its Nearby Villages.

Fatima Salem Muhammad Awarde^{1*}

¹Department of Statistics, College of Arts and Sciences, Al-Marj, University of Benghazi, Al-Marj, Libya

Corresponding author

fatimaekwder@gmail.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2025-02-09

تاريخ القبول: 2024-12-30

تاريخ الاستلام: 2024-11-26

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على اهم المحاور التي لها تأثير على الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين بالمدارس العامة بمدينة المرج والقرى القريبة منها، حيث ان الدراسة تعتمد على خمسة محاور أساسية وهي (محور القيادة المدرسية، محور الحوافز والترقيات، محور بيئة العمل، محور التدريب والتأهيل، محور الزيارات الإشرافية)، واعتمدنا في دراستنا على تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة تأثير هذه المحاور الخمسة على رضا المعلمين حيث توصلت الدراسة بعد جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبيان الى انه لا يوجد تأثير لمحور القيادة المدرسية على رضا المعلمين بينما باقي المحاور لها تأثير على رضا المعلمين بالمدارس العامة بمدينة المرج والقرى القريبة منها وهذه المحاور هي محور بيئة العمل ومحور الحوافز والترقيات و محور التدريب والتأهيل ومحور الزيارات الإشرافية وبصفة عامة فإن رضا المعلمين العاملين في المدارس العامة بمدينة المرج والقرى القريبة منها كان على الحياد بمتوسط (3.43) أي ان درجة الموافقة متوسطة.

الكلمات المفتاحية: رضا المعلمين، الإدارة، بيئة العمل، الزيارات الإشرافية، التدريب، الحوافز والترقيات.

Abstract

The study aimed to identify the most important dimensions that have an impact on the job satisfaction of teachers working in public schools in the city of Marj and the villages near it, as the study depends on five main dimensions dimension, which are the school leadership dimension, the incentives and promotions dimension, the work environment dimension, the training and qualification dimension, and the supervisory visits dimension, In our study, we relied on multiple linear regression analysis to know the impact of these five dimensions on teachers' satisfaction. After collecting data using the questionnaire, the study concluded that there is no impact of the school leadership dimension on teachers' satisfaction, while the rest of the dimensions have an impact on teachers' satisfaction in public schools in the city of Marj and the villages near it. These dimensions are the work environment dimension., the incentives and promotions dimension, and the training dimension. Rehabilitation and supervisory visits dimension. In general, the satisfaction of teachers working in public schools in the city of Marj and the villages near it was neutral with an average of (3.43), meaning that the degree of approval was average.

الفصل الأولي

تمهيد

تعتبر الموارد البشرية من أهم المدخلات وأكثرها تأثيراً على المؤسسة، حيث أن نجاح أي مؤسسة تقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى الموظفين لتجسد ذلك في مستويات راقية من إمكانية العطاء. يُعد مفهوم الالتزام الوظيفي من المفاهيم التي تُعبر عن ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والإدارة، وإذا توفر الرضا لدى الموظفين يعتبر دافعاً لبذل جهد أكبر وهذا الجهد يقوم به الفرد عن حب ورغبة فيشعر بالمسؤولية اتجاهه عمله ويندمج به.

يتعلق مصطلح الرضا عن العمل باتجاه الفرد نحو عمله، حيث أن الشخص الذي يشعر بالرضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحو العمل بينما الشخص الغير راضي عن عمله فانه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل وحينما يتكلم الناس عن اتجاهات العاملين فإنهم غالباً ما يقصدون الرضا عن العمل (صلاح الدين، 2021). وفي الدولة الليبية لاحظنا انه منذ عام 2018 والمعلمين في المدارس الحكومية يتوقفون عن العمل، في بداية كل عام دراسي جديد وذلك للمطالبة بتحسين رواتبهم وتوفير متطلبات العمل. ولهذا السبب وجدنا انه من المناسب إجراء دراسة لمعرفة مدى رضا المعلمين عن العمل في المدارس الحكومية وذلك بعد موافقة الحكومة على زيادة رواتبهم وتوفير متطلباتهم، وللحصول على نتائج الدراسة تم اختيار عدد من المدارس التابعة للقطاع العام في مدينة المرج والقرى المحيطة بمدينة المرج، حيث قمنا بتوزيع استمارة الاستبيان المعدة للدراسة على المعلمين في هذه المدارس لمعرفة رأيهم.

مشكلة الدراسة (The problem of the study):

يبقى المعلمون هم أهم جوانب العملية التعليمية، في ضوء التطوير والتحديث لكافة الجوانب لهذه العملية، وان دورهم أساسي في عمليات التطوير والتحسين، ويواجه المعلمين العاملين في الدولة الليبية بعض المعوقات منها ضعف الراتب الامر الذي يجعل المعلمين بحاجة إلى عمل إضافة الى عملهم في المدارس من اجل توفير احتياجاتهم واحتياجات أسرهم وكذلك يواجه المعلمين مشكلة بُعد مكان سكن المعلم عن المدرسة التي يعمل بها، وكذلك التأخر في حصول المعلمين على الترقية الوظيفية في موعدها. وبشكل عام يمكن التعرف على مضامين المشكلة والوقف على اسبابها والتعرف على ابعاد الرضا الوظيفي وذلك من خلال طرح التساؤلات الآتية:

ما مستوى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدي المعلمين، العاملين بمدارس العامة بمدينة المرج. وللتعرف على أكثر محور من محاور الدراسة له تأثير على الرضا الوظيفي للمعلمين بمدينة المرج والقرى القريبة منها، حيث ان محاور الدراسة تتوزع على خمسة محاور (الابعاد) هي (القيادة المدرسية، الاجر والترقيات، بيئة العمل، التدريب والتأهيل، تعامل الإشراف مع المعلمين بمدارس محل الدراسة).

اهمية الدراسة (The importance of studying):

- أهمية الدراسة تكمن في عدم وجود دراسة سابقة عن رضا المعلمين عن العمل في المدارس التابعة للقطاع العام في مدينة المرج.
- تُعد الدراسة خطوة للتعرف على مستوى الرضا للمعلمين العاملين بالمدارس العامة في مدينة المرج والقرى القريبة من المدينة.
- إن صعوبة وضع مقاييس لتقييم رضا العاملين، تُتيح الفرصة لإجراء مزيد من الدراسات والأبحاث في مجال تقييم الرضا وذلك لأن الخدمة والرضا عن العمل هي نشاط غير ملموس يصعب قياسه.
- وصف وتشخيص ابعاد الرضا عن العمل في مدارس قيد الدراسة.

اهداف الدراسة (Objectives of the study):

- التعرف على رضا المعلمين عن الخدمات التي تقدمها الإدارة التعليمية، والمدرسية لهم.
- التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في مدارس مدينة المرج والقرى القريبة من المدينة، وأثر كل من القيادة المدرسية، بيئة العمل، الحوافز والترقيات، التدريب والتأهيل والزيارات الإشرافية على الرضا الوظيفي.
- استخدام التحليل الإحصائي للوصول إلى نتائج الدراسة.

حدود الدراسة

تم البدء في اعداد وتوزيع استمارة تجريبية في 1-3-2024 وتم الانتهاء من توزيع الاستمارات في 1-6-2024

أداة الدراسة (The study tool):

لقد استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من خلال قياس رضا المعلمين العاملين بالقطاع العام في مدينة المرج على العمل بهذه المؤسسات. إذ توزعت محاور الاستبيان على خمسة ابعاد وهي (الرضا عن إدارة المدرسة والرضا عن الاجر والترقيات والرضا عن الزيارات الإشرافية والرضا عن بيئة العمل و الرضا عن التدريب والتأهيل) حيث ان نموذج استمارة الاستبيان يضم (22) متغير فرعي مرتبطة بالمحاور الرئيسية وهي (5) متغيرات فرعية تابعة لمحور الرضا عن القيادة المدرسية و(5) متغيرات فرعية تابعة لمحور الرضا عن بيئة العمل و(4) متغيرات فرعية تابعة لمحور

الاجر والحوافز المادية و(4)متغيرات فرعية تابعة لمحور اسلوب الزيارات الإشرافية و(4)متغيرات فرعية تابعة لمحور الرضا عن التدريب والتأهيل. كما هو موضح بالجدول (1).

الجدول (1): يبين المحاور التي تترجم مظاهر الرضا عن العمل في المؤسسة التعليمية.

ت	محاور الرضا عن العمل	المتغيرات الفرعية التي تترجم مظاهر الرضا عن العمل
1	القيادة المدرسية	<ul style="list-style-type: none"> ■ مساعدة إدارة المدرسة على التعاون بين المعلمين. ■ العدالة في تعامل إدارة المدرسة مع جميع المعلمين. ■ متابعة إدارة المدرسة للمشكلات التي تواجه المعلمين والعمل على حلها ■ العجز في التعبير للإدارة المدرسة عن المشكلات التي تواجه المعلم. ■ لإدارة غير مهتمة بالجهود التي يبذلها المعلمين.
2	بيئة العمل	<ul style="list-style-type: none"> ■ يتعامل جميع المعلمين مع بعضهم باحترام وتقدير. ■ تأدية أعمالهم بسعادة ومتعة. ■ عدم تحمل تقصير التلاميذ في اداء متطلباتهم الدراسية. ■ بعض المعلمين يصعب التعامل معهم. ■ يلبى العمل رغبات المعلمين.
3	الجوانب المادية والحوافز	<ul style="list-style-type: none"> ■ تشجيع المعلمين بأعتائهم جميع ترقياتهم وحوافزهم. ■ العلاوة السنوية مناسبة. ■ الحصول على الترقيات في وقتها المحدد. ■ الراتب الذي اتقاضاه مرضيا لي.
4	أساليب الزيارة الإشرافية	<ul style="list-style-type: none"> ■ يقدم المشرف المشورة للمعلمين بما يساعدهم على إيجاد البدائل الملائمة لتحسين عملية التعليم والتعلم. ■ يزودني المشرف بكل جديد في ميدان التربية والتعليم عن طريق النشرات والقراءات الموجهة. ■ يتابع المشرف مع المعلمين التخطيط لتنفيذ الدروس النموذجية. ■ اشعر بصعوبة فهم توجيهات المشرف التربوي المرتبطة بتطوير العملية التدريسية.
5	التدريب والتأهيل	<ul style="list-style-type: none"> ■ يتم تزويدي بالتدريب المطلوب لاحتياجاتي الوظيفية. ■ يؤخذ برأيي في تحديد احتياجاتي التدريبية. ■ أشعر بوجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة عمل المعلمين. ■ أشعر بوجود تكرار في فعاليات محتوى برامج التدريب.

فرضيات الدراسة (Hypotheses of the study):

- لا يوجد تأثير لمحور القيادة المدرسية على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس العامة بمدينة المرج عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد تأثير لمحور بيئة العمل على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس العامة بمدينة المرج عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد تأثير لمحور الحوافز المادية على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس العامة بمدينة المرج عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد تأثير لمحور الزيارات الإشرافية على الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمين في المدارس العامة بمدينة المرج عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد تأثير لمحور التدريب والتأهيل على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في المدارس العامة بمدينة المرج عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفصل الثاني (الجانب النظري)

تكمّن أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسات في قيام الموظف ببذل مجهود كبير وتقديم أفضل ما لديه من أجل الوصول إلى أهداف المؤسسة المرجوة وزيادة أرباحها وإذا تحقق الرضا الوظيفي في المؤسسة تتمكن هذه المؤسسة من المحافظة على الخبرات والكفاءات الموجودة لديها وعدم تسربها لمنشأة أخرى.

تعريف الرضا الوظيفي: الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، إذ إنّ من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم المؤسسات للحصول عليه لما له من دور في زيادة إنتاجية العمال وتحفيزهم،

عوامل ارضا الوظيفي: يعتمد الرضا الوظيفي على عدد من العوامل التي تساهم في تحقيق رضا الموظفين عن وظائفهم، وهي:

- 1- الظروف المثلى للعمل: إذ إنّ بيئة العمل تعتبر بمثابة منزل ثاني للموظف نظراً لقضائه وقت طويل فيها يومياً، وعند تطويرها وتحسينها يزداد شعور الموظف بالرضا مما ينعكس على إنتاجيته.
 - 2- فرصة التقدّم: تشجّع وجود فرص للتقدّم والترقيات من أداء الموظف وتساهم في شعوره بالرضا، عبر اكتساب مهارات جديدة تكون وسيلة لحصوله على ترقية.
 - 3- الاحترام المتبادل بين الموظفين: يحقق احترام الموظفين لزملائهم بتوفير بيئة عمل وديّة بعيدة عن العداوات، مما يساهم في شعور الموظفين بالرضا.
 - 4- العلاقات الجيدة مع المدراء: إنّ شعور الموظف بوجود المدراء في حال الحاجة إليهم لمناقشة أي أمور تتعلق بالوظيفة أمر يساهم في شعوره بالسعادة والرضا من الوظيفة.
- المكافآت الماديّة: من أكثر وسائل التحفيز والتشجيع؛ تقديم مكافآت للموظفين كتعبير عن تقدير الأداء، ويساهم بشكل كبير في الرضا الوظيفي. (بالعيد، 2020)
- آثار الرضا الوظيفي:

ينجم عن شعور الموظفين بالرضا الوظيفي عدد من الآثار التي تنعكس بشكل إيجابي على كل من الموظفين والمؤسسة على حدٍ سواء نذكر منها النقاط التالية:

- 1- التحفيز: يلعب شعور الموظف بالرضا والسرور من الوظيفة دوراً هاماً في تشجيع الموظف وزيادة دوافعه نحو العمل.
- 2- المشاركة الوظيفية: يقصد بها مدى مشاركة الوظيفة للحياة الشخصية لديه، عبر الشعور بالانتماء لها.
- 3- الانتماء الوظيفي: يتم التعبير عنه بمواطنة الموظف، عبر قيامه بعدد من السلوكيات مثل، الالتزام بالمواعيد، تقديم الاقتراحات لتطوير العمل، والاهتمام بشؤون الموظفين الآخرين.
- 4- رفع الأداء الوظيفي: الذي يعد كردة فعل طبيعية إيجابية عن مدى شعور الموظف بالرضا من الوظيفة.

معنى التعليم:

فعل يقوم فيه المعلم بتوصيل مجموعة من المعارف العامة والخاصة وأشكال التفكير ووسائله إلى تلاميذه ويجعلهم يكتسبونها ويتعلمونها وذلك باستعمال طرق مُعدة لهذا الغرض، وتعتمد العملية التعليمية على قدرات المعلم الخاصة. ويقصد بالتعليم في هذه الدراسة بأنها الوظيفة التي يقوم بها المعلمين في المدارس العامة ومدى تحقيقها وإشباعها الحاجات المادية والمعنوية المتوقعة بالنسبة لهم.

- المناهج: وثيقة تربوية مكتوبة تضم مجموعة المعارف والخبرات التي يستعملها التلاميذ
- الإشراف التربوي: هو عملية فنية قيادية إنسانية، غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها.
- الترقية: ويقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى اعلى، كما تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي ثم يعلو مركزه ويزداد دخله.
- المدارس العامة: ويقصد بها المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم، وينفق عليها من ميزانية الدولة العامة (صلاح الدين، 2001).

الدراسات السابقة

تناول هذا البحث دراسة أثر الرضا الوظيفي على الانغماس الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في القدس الشرقية، وتحديد الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات المعلمين حول مستوى الانغماس الوظيفي بمدارسهم، تعزى لمتغيري (الجنس وسنوات الخبرة)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق هدف الدراسة، وجاءت أداة الدراسة متمثلة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات، تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية في مدارس البلدية في مدينة القدس الشرقية، حيث بلغ عدد مفرداته (780) معلماً ومعلمة، موزعين على (27) مدرسة ثانوية في القدس الشرقية، طبقت على عينة عشوائية بسيطة قوامها (255) معلماً ومعلمة منهم (99) معلماً و (156) معلمة من مدارس البلدية في مدينة القدس الشرقية.

توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي ومستوى الانغماس الوظيفي جاءا بدرجة متوسطة، و وجدت النتائج بأنه يوجد أثر للرضا الوظيفي بأبعاده " طبيعة العمل- الأجور والمكافآت- تحقيق الذات- الانتماء للمهنة" في الانغماس الوظيفي، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حول تقديرهم لمستوى الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتبعاً لذلك أوصت الباحثة بضرورة زيادة الدعم المادي والمعنوي للمعلمين من خلال زيادة المكافآت والعلاوات السنوية بما يلبي احتياجات وطموحات المعلمين للتحسين من درجة الرضا الوظيفي لديهم، وتعزيز الانغماس الوظيفي لدى معلمي مدارس البلدية .

هدفة دراسة سالمة ديوم (2020) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستمرار بالمهنة لدى معلمي م رحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زيتن، وأيضاً كشف الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي

مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن تعزى للمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة، اسم المدرسة ولتحقيق أهدافه استخدم المنهج الوصفي، ومن نتائج: توجد فروق دالة إحصائية على بعد المعلم والإدارة لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغير الجنس لصالح الذكور، أما بقية أبعاد المقياس: يُعد الإشراف التربوي يُعد الحوافز والرواتب يُعد البيئة المدرسية-البُعد الاجتماعي-بُعد تقييم المعلم لمهنته. لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالفرع الغربي بمدينة زليتن حسب متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة.

دراسة محمد بالعيد (2020) هدفت الدراسة الى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبو سليم بمدينة طرابلس حسب وجهة نظرهم الشخصية ، والتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير معلمي التربية الرياضية لمستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية) وتكونت عينة الدراسة من عدد (125) معلماً ومعلمة بشكل عشوائي لتطبيق هذه الدراسة عليهم خلال العام الدراسي 2020 / 2021 ، وتم إعداد الاستبيان بما يخدم أهداف الدراسة وطبيعة تساؤلاتها ، وبناء على النتائج المتحصل عليها فإن الباحثان يوصيان بالاهتمام بالحاجات النفسية والاجتماعية ، ومراعاة ظروف وطبيعة عمل معلمي التربية البدنية ، وحث مراقبات التعليم ومدراء المدارس على تفعيل حصة التربية البدنية ، والاهتمام بالأنشطة الرياضية بأنواعها الداخلية والخارجية ، تشجيع معلمي التربية البدنية مادياً ومعنوياً ، واشباع حاجاتهم الحياتية ، وذلك من خلال زيادة مرتباتهم التي يعتمدون عليها في كل مناحي الحياة ، تحسين نظام الحوافز والترقيات لما لها من أهمية في رضا المعلمين عن الأعمال المكلفين بها.

الفصل الثالث (التحليل الإحصائي)

بعد توضيح اهداف واهمية وفرضيات الدراسة في الفصل الأول وفي الفصل الثاني إعطاء شرح عن معنى الرضا الوظيفي معنى التعليم وكيفية تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسات التي يتبعها الموظفين سوف يتم في هذا الفصل توضيح التحليل الإحصائي الذي تم استخدامه للحصول على نتائج البيانات التي تم الحصول عليها بواسطة استمارات الاستبيان التي تم ارسالها للمدارس حيث تم الاعتماد على 50 استمارة ورقية ومن ثم تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني والذي ساعدنا في ارساله للمعلمين الإحصائيين الاجتماعيين في هذه المدارس.

مفهوم تحليل الانحدار The concept of regression analysis

هو أداة إحصائية تقوم ببناء نموذج إحصائي و ذلك لتقدير العلاقة بين متغير كمي واحد هو المتغير التابع ومتغير كمي آخر أو عدة متغيرات كمية وهي المتغيرات التوضيحية، بحيث ينتج معادلة إحصائية توضح العلاقة بين المتغيرات ويمكن استخدام هذه المعادلة في معرفة نوع العلاقة بين المتغيرات و تقدير المتغير التابع باستخدام المتغيرات الأخرى .وعندما تكون العلاقة في النموذج الإحصائي بين متغير تابع واحد ومتغير توضيحي واحد فإن هذا النموذج هو أبسط نماذج الانحدار و يسمى النموذج الخطي البسيط ، و عندما تكون العلاقة بين متغير تابع وعدد من المتغيرات التوضيحية فإن النموذج يسمى نموذج الانحدار المتعدد (سلمان،2012).

نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد: Multiple Regression Model

يعتبر تحليل الانحدار المتعدد من أكثر أدوات التحليل الإحصائي استخداما، ويهتم نموذج الانحدار الخطي المتعدد بتقدير العلاقة بين متغير تابع وعدد من المتغيرات التوضيحية، وبافتراض وجود متغير تابع واحد وعدد k من المتغيرات التوضيحية، فإنه يمكن صياغة النموذج على النحو التالي:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad ; i = 1, 2, 3, \dots, n$$

حيث أن (Y_i) هو المتغير التابع

β_0 هو قيمة ثابتة Constant

β_1 هو ميل الانحدار y على المتغير التوضيحي الأول

β_2 هو ميل الانحدار y على المتغير التوضيحي الثاني

X_1 هو المتغير التوضيحي الأول

X_2 هو المتغير التوضيحي الثاني

لقيم $i=1, 2, \dots, n$

حيث ε_i تعتبر دوما متغيرات عشوائية غير مترابطة بمتوسط صفر وتباين σ^2 . وتتبع التوزيع الطبيعي، إذا كانت المتغيرات التوضيحية ثوابت محددة أي مقاسة بدون أخطاء فعندئذ هذا النموذج يكون حالة خاصة من النموذج $y = X\beta + \varepsilon$ حيث:

ويمكن كتابة النموذج على صيغة مصفوفات كالآتي:

$$Y_{n \times 1} = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, X_{n \times (k+1)} = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & \dots & x_{k2} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1 & x_{1n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}, \beta_{(k+1) \times 1} = \begin{bmatrix} \beta_0 \\ \beta_1 \\ \vdots \\ \beta_k \end{bmatrix}, \varepsilon_{n \times 1} = \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \vdots \\ \varepsilon_n \end{bmatrix}.$$

- ويمكن استخدام الانحدار الخطي المتعدد في حالة توافر الشروط التالية:
افتراض وجود علاقة خطية بين المتغيرات التوضيحية والمتغير التابع ويجب ان تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً للمتغيرات التوضيحية والمتغير التابع. (البولي، 2008)
الطرق التي يتم بها تقييم الإسهام النسبي لكل من المتغيرات التوضيحية في المتغير التابع أو المحك و يمكن توضيح هذه الطرق على النحو التالي :

الطريقة المتأنيئة: Simultaneous

التي يضع لها برنامج SPSS مصطلح Enter، يحدد الباحث فيها مجموعة المتغيرات المنبئة التي تشكل النموذج، ويتم تقييم النموذج على هذا الأساس في التنبؤ بالمتغير التابع. (الفاخري، 2016).

- طريقة المربعات الصغرى: OLS

عند استخدام طريقة OLS في تقدير نموذج الانحدار الخطي المتعدد، فإنه يجب توافر الافتراضات الآتية:
1- القيمة المتوقعة لمتجه حد الخطأ تساوي صفراً أي أن $E(\epsilon) = 0$

$$E(\epsilon) = E \begin{bmatrix} \epsilon_1 \\ \epsilon_2 \\ \vdots \\ \epsilon_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} E(\epsilon_1) \\ E(\epsilon_2) \\ \vdots \\ E(\epsilon_n) \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0 \\ 0 \\ \vdots \\ 0 \end{bmatrix}$$

2-تباين العناصر العشوائية ثابت، والتباين المشترك بينها يساوي صفراً، أي أن:

$$\text{Cov}(\epsilon) = E(\epsilon\epsilon') = \sigma^2 I$$

$$\text{Cov}(\epsilon_i\epsilon_j) = E(\epsilon_i\epsilon_j) = 0 \quad \forall i \neq j$$

3- ليس هناك علاقة خطية تامة بين المتغيرات التوضيحية كما وان عدد المشاهدات يجب أن يزيد على عدد المعلمات المطلوب تقديرها، أي أن:

$$R(x) = k + 1 < n$$

حيث أن (R) رتبة مصفوفة البيانات (x)، k عدد المتغيرات التوضيحية، K+1 هو عدد المعالم (عدد المتغيرات التوضيحية + الحد الثابت)، وهي أصغر من عدد المشاهدات (n).

طرق تقدير معالم النموذج: في ضوء الفرضيات المذكورة يمكن استخدام طريقة OLS في تقدير معالم النموذج الخطي المتعدد، ولهذا الغرض يمكن كتابة المعادلة (1) بصيغتها التقديرية كآلاتي:

$$\hat{y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_{1i} + \hat{\beta}_2 X_{2i} + \dots + \hat{\beta}_k X_{ki}$$

$$\text{حيث } i = 1, 2, \dots, n$$

$$\hat{Y} = X\hat{\beta}$$

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1}X'Y$$

هدفنا هو الحصول على قيم كل من $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ التي تجعل مجموع مربعات الانحرافات اقل ما يمكن، أي تصغير القيمة $\sum \epsilon_i^2$ إلى اقل قيمة ممكنة.

اختبار الفرضيات لنموذج الانحدارات لخطي المتعدد:

يتم اختبار معنوية نموذج الانحدار الخطي المتعدد والمقدر باستخدام اختبار الإحصاء F، ومن ثم تقييم كفاءة الاداء العام لنموذج الانحدار المتعدد R^2 .

معامل التحديد (المتعدد): عبارة عن نسبة الانحرافات الموضحة من قبل خط الانحدار الى الانحرافات الكلية في حالة الانحدار المتعدد فأننا نهتم بمعامل التحديد المعدل $d. \text{square Adjusted } R^2$

وهناك مقياس اخر أكثر من معامل التحديد المعدل وهو F-Test وبدون دخول في تفاصيل احصائية فان قيمة F-Test تزداد كلما تحسن النموذج وتقل كلما ساء النموذج اي اننا لو اضعنا متغير له علاقة احصائية مؤثرة بالمتغير محل الدراسة فان قيمة F-Test لا تتراوح بين الصفر وواحد بل تأخذ اي قيمة والامر المهم اننا نستطيع معرفة مدى دقة Significance لقيمة F-Test كما كنا نعرف تأثير اي متغير عن طريق ((value وهي أصغر مستوى الدلالة التي سيتم عنده رفض الفرضية العدم) وكذلك تعرف بفاصل الثقة).

فإذا كان Significance (F-Test) p هي احتمالية الحصول على إحصائية اختبار متطرفة أو أكثر تطرفاً من إحصائية الاختبار المرصودة، على افتراض أن الفرضية الصفرية صحيحة. إذا كانت القيمة p أقل من أو تساوي مستوى الأهمية، فإننا نرفض فرضية العدم. إذا كانت القيمة p أكبر من مستوى الأهمية، فإننا نقبل في رفض فرضية العدم. (الفاخري، 2016).

فرضيات الاختبار

الفرض الاول هو فرض العدم H_0 : النموذج المقدر ليس ذو دلالة معنوية الفرض الثاني هو الفرض البديل H_1 النموذج المقدر ذو دلالة معنوية

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k.$$

$$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \beta_k \neq 0$$

فرض العدم ضد الفرض البديل اي انه على الاقل واحدة من معالم النموذج لا تساوي الصفر

$$F^* = \frac{\frac{SSR}{K}}{\frac{SSE}{n-k-1}} \sim F_{(K, n-K-1)}$$

وفي الحقيقة ان اختبار F يختبر معنوية العلاقة بين المتغيرات التوضيحية والمتغير التابع ولا يختبر معنوية المعالم وعندما يوجد في النموذج أكثر من متغير مستقل فان اختبار F في هذه الحالة يختبر معنوية جميع معالم النموذج دفعة واحدة. وفي حالة رفض فرضية العدم ننقل الى اختبار معالم النموذج بحيث يتم اختبار معنوية كل معلمة من معالم النموذج بصورة منفصلة عن الاخر اما إذا لم يتم رفض فرضية العدم فليس هنالك حاجة لاختبار معالم النموذج مما يشير الى ان النموذج المستخدم غير مناسب.

اختبار معنوية المعالم (t):

بعد الحصول على نتائج معادلة الانحدار يجب علينا ان نبين هل ان هذه المعاملات مقبولة من الناحية الاحصائية اي معنوية احصائيا مع التتويه بان المعنوية تكون لكل معامل على حدة.

يستخدم اختبار t لتقييم معنوية تأثير المتغيرات التوضيحية، X_1, X_2, X_k في المتغير التابع Y في نموذج الانحدار المتعدد حيث يعتمد على نوعين من الفروض وهي فرضية العدم H_0 ضد الفرضية البديلة H_1 حيث ان:

$$H_0: \beta_i = 0 \quad i = 1, 2, \dots, k$$

$$H_1: \beta_i \neq 0 \quad i = 1, 2, \dots, K$$

عند درجة الحرية $(n-k-1)$ ومستوى معنوية $(\frac{\alpha}{2})$ وبعد احتساب قيمة (t) تقارن مع قيمة (t) الجدولية لتحديد قبول او رفض فرضية العدم ومن ثم تقييم معنوية معالم النموذج المقدر.

الفصل الرابع (نتائج التحليل الإحصائي)

بعد التعرف على معنى الرضا الوظيفي وتوضيح الأسلوب الإحصائي الذي سوف نستخدمه للوصول الى نتائج الدراسة، سيتم في هذا الفصل توضيح طرق جمع البيانات من المعلمين بالمدارس العامة وكذلك تم توضيح خصائص عينة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة (Population and the study sample):

بناء على أهداف الدراسة فقد تحدد المجتمع المستهدف وهو المدارس العامة الواقعة في مدينة المرج والقرى القريبة من مدينة المرج، حيث تم جمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان والتي تضم المتغيرات الخاصة بالدراسة مقسمة على خمسة محاور، وحصلنا على معلومات من مراقبة التربية والتعليم المرج بأنه توجد 40 مدرسة عامة في مدينة المرج حيث يبلغ عدد المعلمين في هذه المدارس 10400 معلم ومعلمة. وزعت 50 استمارة استبيان على المعلمين بالمدارس العامة، ثم تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني حيث تم التواصل مع مدراء المدارس او الاخصائي الاجتماعي بالمدرسة للمساعدة في ارسال الاستبيان الى المعلمين المتواجدين بهذه المدارس، لكن عدد الردود كان قليل من قبل المعلمين حيث تحصلنا على 67 رد من الاستبيان الإلكتروني خلال فترة شهرين إضافة إلى 50 استمارة ورقية إذا العدد الإجمالي للاستبيانات هو 117 استمارة استبيان. حيث انه من المفترض ان حجم العينة التي يتم سحبها من هذا المجتمع 370 استمارة إلا اننا لم نتمكن من الحصول إلا على 117 والتي سوف نعتمد على نتائجها لمعرفة رضا المعلمين بالمدارس العامة بمدينة المرج والقرى القريبة منها والمدارس هي (مدرسة العدلية الابتدائية، مدرسة الضياء، مدرسة المرحوم صالح ادريس، مدرسة الجلاء، مدرسة المجد ومدرسة عائشة ام المؤمنين).

اعتمدنا على معادلة ستيفن ثومسون (Steven k. Thompson) لتقدير حجم عينة الدراسة:

$$n = \frac{N p(1 - p)}{\left[(N - 1) \left(\frac{d^2}{z^2} \right) \right] + p(1 - p)}$$

حيث

N حجم العينة

N تمثل حجم المجتمع

p تمثل القيمة الاحتمالية وهي تساوي 0.05

d تمثل نسبة الخطأ المقبول في العينة وهي تساوي

إذا كان مستوى الثقة 95%=0.05

إذا كان مستوى الثقة 99%=0.01

Z تمثل الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة

إذا كان مستوى الثقة 95%=1.96

إذا كان مستوى الثقة 99%=2.58

مقياس ليكرت الخماسي (Likert scale Quintet):

مقياس ليكرت الذي استخدم في الدراسة هو أسلوب لقياس السلوكيات والتفضيلات مستعمل في الاختبارات النفسية استنبطه عالم النفس (ريسييس ليكرت)، يستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاءات. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما، وهو مقياس يستعمل لتحديد درجة الموافقة والاختلاف مع الجملة المستجوب عليها من استمارة الاستبيان كما هو موضح بالجدول (2) الذي يبين سلم درجات مقياس ليكرت الخماسي.

الجدول (2): سلم مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

حيث تعطى قيمة (5) للإجابة الأفراد بـموافق بشدة وتعطى قيمة (4) للاختيار المستجوب موافق وتعبر قيمة (3) على الحياد للمستجوب وتعطى قيمة (2) بعدم الموافقة للمستجوب وتشير قيمة (1) لغير موافق بشدة. لتحديد قيم المتوسط الحسابي في أي فئة فقد تم ذلك من خلال إيجاد طول المدى [4-1=5] ثم قسمة على عدد الفئات $\left[\frac{4}{5}\right] = 0.80$ ، وعلية فإن درجة الموافقة تحدد كالتالي:

1.00 - 1.80 تعني غير موافق بشدة أي درجة الموافقة منخفضة جدا.

1.81 - 2.60 تعني غير موافق أي درجة الموافقة منخفضة.

2.61 - 3.40 تعني محايد أي درجة الموافقة متوسطة.

3.41 - 4.20 تعني موافق أي درجة الموافقة عالية.

4.21 - 5.00 تعني موافق بشدة أي درجة الموافقة عالية جدا.

متغيرات الدراسة (study variables):

المتغيرات المستقلة وهي محاور الاستبيان

x_1 القيادة المدرسية (الإدارة).

x_2 بيئة العمل.

x_3 الحوافز والجوانب المادية.

x_4 أساليب الزيارة الإشرافية.

x_5 التدريب والتأهيل.

المتغير التابع: ويمثل الرضا للمعلمين وذلك بحساب المتوسطات استجابات كل مفردة من مفردات العينة فإذا كانت متوسط استجابات المفردة ما بين 1.00 - 2.50 هذا يعني ان هذا الشخص غير راضي.

اما إذا كانت متوسط استجاباته ما بين 2.51 - 3.50 هذا يعني ان هذا الشخص درجة الموافقة متوسطة او على الحياد.

اما إذا كانت متوسط استجاباته ما بين 3.51 - 5.00 هذا يعني ان هذا الشخص راضي.

ثبات اداة الدراسة (Stability of the study tool)

للتحقق من ثبات الاداة نستخدم معامل ألفا لكر و نباخ ، وهو ارتباط البند بالمجموع ومجموع ارتباطات البند بالبند الاخرى، يقصد بثبات المقياس خلوه من الخطأ الناتج عن سوء أو عدم فهم الاسئلة أو اللامبالاة أو العجلة وغيرها من أسباب الاجابات العشوائية التي لا تعكس الموقف المراد قياسه وتجعل الاداة تعطي نتائج مختلفة لو أعيد استخدامها ، تعتمد الكثير من الدراسات معيار 0.70، لنوناللي وبرنشتاين مثل دراسة الفريق الامريكي بييري وزملاؤه في دراسة على الخدمة الالكترونية، ونجد أن زكموند وزملاؤه يعطون القاعدة التالية :

■ قيمة ألفا بين 0.80 إلى 0.95 تعني أن المقياس يتمتع بثبات جيد جداً.

■ قيمة ألفا بين 0.70 إلى 0.80 تعني أن المقياس يتمتع بثبات جيد.

■ قيمة ألفا بين 0.60 إلى 0.70 تعني أن المقياس مقبول.

■ قيمة ألفا أقل من 0.60 تعني أن المقياس ضعيف (بو عبد الله 2014 م).

الجدول (3): قيم ألفا لكر و نباخ لكل بعد وكذلك مؤشر الصدق لكل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي.

ت	المتغيرات الرئيسية	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا)	مؤشر " الصدق، الثقة "
1	القيادة المدرسية	5	0.76	0.87
2	بيئة العمل	5	0.70	0.84
3	الحوافز والجوانب المادية	4	0.65	0.81
4	أساليب الزيارة الإشرافية	4	0.87	0.93
5	التدريب والتأهيل	4	0.87	0.93
	الكلية	44	0.95	0.97

- تم حساب ثبات الاداة باستخدام برنامج (spas) الاحصائي وتم حساب معامل ألفا كرو نباخ (Cronbachs Alpha) وكانت نتيجة معامل ألفا كرونباخ الكلي هي (0.95) مما يعني ثبات الاداة.
 - مؤشر الصدق ((index – validating) تم حساب مؤشر الصدق وذلك من خلال احتساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات وعلى هذا الاساس فإن مؤشر الصدق الكلي أصبح (0.97) وهو معامل ثبات عالي وعليه فإن الاستبانة أصبحت على درجة عالية من الصدق.
 بعد إدخال البيانات إلى برنامج (SPSS) تم حساب التكرارات والنسب المئوية للبيانات الشخصية للمستجوبين كما هو موضح بالجدول التالية:

الجدول (4) يبين التكرارات والنسب المئوية للبيانات الشخصية.

النسبة	التكرار	الجنس
%22	26	الذكور
%78	91	الاناث
النسبة	التكرار	فئات العمر
%3	3	من 20 سنة إلى 30 سنة
%40	47	من 31 سنة إلى 40 سنة
%39	46	من 41 سنة إلى 50 سنة
%18	21	51 سنة فأكثر
النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
%86	101	متزوج
%10	11	أعزب
%4	5	غير ذلك
النسبة	التكرار	المستوى العلمي
%9	11	دبلوم متوسط
%66	77	دبلوم عالي
%21	24	بكالوريوس
%4	5	ماجستير
%0	0	غير ذلك
النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
%9	11	من 1-5 سنوات
%17	20	من 6-10 سنوات
%27	31	من 11-15 سنة
%47	55	16 سنة فأكثر
النسبة	التكرار	المرحلة
%44	52	الابتدائي
%28	33	الاعدادي
%27	32	الثانوي

النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الاحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (spas) النسخة 28 عن طريق تفريغ بيانات الاستبيان فيه وتم استخدام الاختبارات الاحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى رضا المعلمين عن وظائفهم في مدارس محل الدراسة
- اختبار ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات أبعاد الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس محل الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة (القيادة المدرسية، بيئة العمل، الحوافز المادية، الزيارات الإشرافية والتدريب والتأهيل) على المتغير التابع (رضا المعلمين).

النتائج المتعلقة بالمحور الاول (محور القيادة المدرسية)

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نقطة من النقاط التابعة لمحور القيادة المدرسية كما هو موضح بالجدول (5) وكذلك قيمة المتوسط العام لهذا المحور.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور القيادة المدرسية.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
1	تنمي إدارة المدرسة روح التعاون بين المعلمين.	3.42	0.99	موافق
2	تُراعي إدارة المدرسة حاجات المعلمين المهنية.	3.39	0.99	محايد
3	تتعامل الإدارة مع جميع المعلمين بالمدرسة بعدالة ومساواة وشفافية.	3.38	1.01	محايد
4	تهتم إدارة المدرسة بحل المشكلات التي تواجهها داخل المدرسة.	3.51	1.01	موافق
5	اشعر بالعجز عن التعبير لإدارة المدرسة لما أتعرض له من ضغوط في العمل.	3.38	1.01	محايد
		3.416		

يتبين من الجدول (5) ان استجابات العينة الدراسة نحو محور القيادة المدرسية عالية نسبيا حسب درجات الاستجابة المحددة في الصفحة (20) نجد ان قيمة المتوسط العام (3.416) تقع في فترة (3.41-4.20)، حيث ان المتغير الأعلى موافقة هو متغير أسلوب التعاون بين المعلمين بالمدارس.

النتائج المتعلقة بالمحور الثاني (محور بيئة العمل):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نقطة من النقاط التابعة لمحور بيئة العمل كما هو موضح بالجدول (6) وكذلك قيمة المتوسط العام لهذا المحور.

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور بيئة العمل.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
1	اشعر بالتقدير والاحترام من جميع العاملين بالمدرسة.	3.42	0.993	موافق
2	اشعر بالسعادة والرضا اثناء تأدية عملي.	3.39	0.991	محايد
3	اشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على انجاز ما يطلب مني.	3.38	1.006	محايد
4	أفقد صبري عندما لا يستجيب طلابي للمطالب المدرسية.	3.51	1.014	موافق
5	اشعر بأن مهنة التدريس من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.	3.49	1.022	موافق
		3.438		

يتبين من الجدول (6) ان استجابات عينة الدراسة نحو الدليل لمحور بيئة العمل كان عاليا حيث ان قيمة المتوسط الحسابي العام (3.438) كما اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان المتغيرات الاكثر ايجابية في محور بيئة العمل هو نفاذ الصبر عندما لا يستجيب الطلاب للمطالب المدرسية.

النتائج المتعلقة بالمحور الثالث (محور الحوافز والترقيات):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نقطة من النقاط التابعة لمحور الحوافز والترقيات كما هو موضح بالجدول (7) وكذلك قيمة المتوسط العام لهذا المحور.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحوافز والجوانب المادية.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
1	أصبح أكثر انتاجية حين احصل على ترقياتي وحوافزي	3.41	0.902	موافق
2	تعتبر العلاوة السنوية مناسبة	3.46	1.030	موافق
3	يعتبر الراتب الذي اتقاضاه مرضيا لي	3.19	1.238	محايد
4	تحصلت على ما استحقته من ترقيات في الوقت المناسب	3.44	0.904	موافق
		3.375		

يتبين من الجدول (7) ان استجابة عينة الدراسة نحو محور الحوافز والجوانب المادية كانت عالية حسب درجات الاستجابة المحددة نجد ان قيمة المتوسط العام (3.375) كما اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان المتغيرات الاكثر ايجابية هي اخذت ما استحقته من ترقيات في الوقت المناسب.

النتائج المتعلقة بالمحور الرابع (محور الزيارات الإشرافية):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نقطة من النقاط التابعة لمحور الزيارات الإشرافية كما هو موضح بالجدول (8) وكذلك قيمة المتوسط العام لهذا المحور.

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الزيارات الإشرافية.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
1	يقدم المشرف المشورة للمعلمين بما يساعدهم على إيجاد البدائل الملائمة لتحسين عملية التعليم والتعلم.	3.40	0.920	محايد
2	يُزودني المشرف بكل جديد في ميدان التربية والتعليم عن طريق النشرات والقراءات الموجهة.	3.39	0.880	محايد
3	يتابع المشرف مع المعلمين التخطيط لتنفيذ الدروس النموذجية	3.40	1.026	محايد
4	اشعر بصعوبة في فهم توجيهات المشرف التربوي المرتبطة بالعملية التدريسية.	3.38	0.972	محايد
		3.3925		

يتبين من الجدول (8) ان استجابة عينة الدراسة نحو الدليل لمحور الزيارات الإشرافية كانت نسبته كانت عالية حسب درجات الاستجابة المحددة نجد ان قيمة المتوسط العام (3.3925) كما اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان المتغيرات الاكثر ايجابية ما يعطيه المشرف من مشورة للمعلمين ليساعدهم على ايجاد البدائل الملائمة لتحسين التعليم والتعلم.

النتائج المتعلقة بالمحور الخامس (محور التدريب والتأهيل):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل نقطة من النقاط التابعة لمحور التدريب والتأهيل كما هو موضح بالجدول (9) وكذلك قيمة المتوسط العام لهذا المحور.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التدريب والتأهيل.

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافق
1	يتم تزويدي بالتدريب المطلوب لاحتياجاتي الوظيفية	3.32	1.032	محايد
2	يتم الاستعانة بخبراء متخصصين في تقديم بعض الدورات	3.49	0.90	موافق
3	يؤخذ برأيي في تحديد احتياجاتي التدريبية	3.44	0.89	موافق
4	اشعر بوجود تكرار في فعاليات محتوى برنامج التدريب	3.46	0.84	موافق
		3.4275		

يتبين من الجدول (9) ان استجابة عينة الدراسة نحو الدليل لمحور التدريب والتأهيل كانت نسبته كانت عالية حسب درجات الاستجابة المحددة نجد ان قيمة المتوسط العام (3.4275) كما اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان المتغيرات الاكثر ايجابية. الجدول (10) يوضح المحاور الاكثر قبول من قبل مفردات العينة ثم الاقل إلى أقل بعد حساب المتوسطات الحسابية لمفردات العينة محل الدراسة.

الجدول (10): ترتيب محاور الرضا الوظيفي حسب استجابات مفردات العينة.

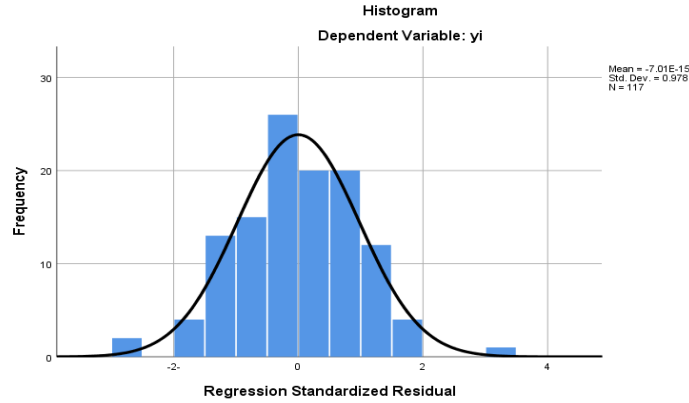
المتغيرات	المتوسط العام
بيئة العمل	3.438
التدريب والتأهيل	3.427
القيادة المدرسية	3.416
اساليب الزيارة الإشرافية	3.392
الجوانب المادية والحوافز	3.375

يبين الجدول (10) ترتيب ابعاد الجودة حسب استجابات عينة الدراسة حيث تحصل بعد بيئة العمل على الترتيب الاول بمتوسط (3.438) ثم يليه بعد التدريب والتأهيل بمتوسط (3.427) ثم يليه الترتيب الثالث لبعيد القيادة المدرسية بمتوسط (3.416) يليه الترتيب الرابع لبعيد اساليب الزيارة والإشرافية بمتوسط (3.392) والترتيب الخامس لبعيد الجوانب المادية والحوافز بمتوسط (3.375).

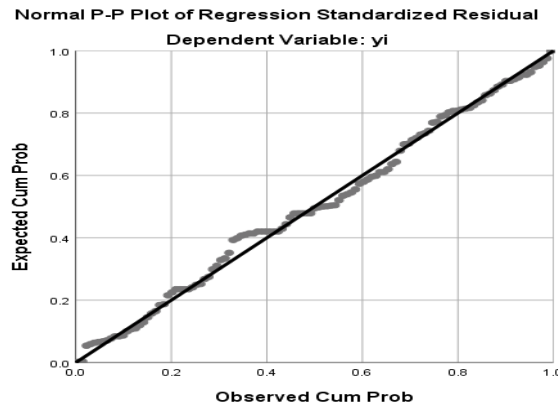
نتائج اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الانحدار الخطي المتعدد:

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة تأثير متغيرات الدراسة على رضا المعلمين في المدارس العامة:

بعد اختبار الدلالة لنموذج الانحدار الخطي المتعدد، يتم إجراء تحليل البواقي المعيارية (الفرق بين القيمة المتوقعة والقيمة الفعلية) للتحقق من صحة النموذج. يجب أن تتبع البواقي المعيارية التوزيع الطبيعي $N(0, \sigma^2)$. لاحظنا في الشكل (1) ان منحى التوزيع التكراري يشبه إلى حد كبير منحى التوزيع الطبيعي ونلاحظ ايضا ان النقاط تنطبق كثيرا على الخط المائل والذي يمثل منحى التوزيع الطبيعي. من الشكل (2) يبين وجود علاقة خطية بين المتغيرات التوضيحية والمتغير التابع (في هذا المخطط يتم رسم كل مشاهدة على المحور الافقي مقابل قيم التوزيع الطبيعي القياسي المتوقعة، فإذا كانت البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي ستقع نقاط الانتشار تقريبا بمحاذاة الخط المستقيم المرسوم على شكل خطي (حول خط مستقيم وهمي)، اما إذا كانت تقع بعيدة عن الخط المستقيم الوهمي فهذا يدل على ان البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي).



الشكل (1). منحى التوزيع التكراري.



الشكل (2). وجود علاقة خطية بين البواقي المعيارية والمتغير التابع.

تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام طريقة المربعات الصغرى.

الفرضية الرئيسية:

الفرضية الصفرية (H_0) جميع معاملات الانحدار غير معنوية.

الفرضية البديلة (H_1) واحد على الأقل من معاملات الانحدار معنوية.

الجدول (11): يبين نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير محاور الاستبيان على الرضا الوظيفي للمعلمين.

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	مستوى الدلالة	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات
0.983	0.967	0.000	649.477	9.771	5	48.854
-	-	-	-	.015	111	1.670
-	-	-	-	-	116	50.524

يبين الجدول (10) أن قيمة (F) المحسوبة كبيرة مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي المتعدد بمستوى الدلالة البالغ (0.0001) وهو أقل من (0.05) وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة لها تأثير معنوي في الانحدار أو أن واحدة على الأقل من معالم النموذج لها تأثير معنوي، إذاً قيمة (F) الكبيرة بمستوى الدلالة (0.0001) يستوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لمحاور الدراسة الخمسة على رضا المعلمين في المدارس العامة بمدينة المرج.

ويُعزز هذا القرار قيمة معامل الارتباط (0.98) أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت (0.96) وهي قوة تفسيرية عالية نسبياً، مما يعني أن المتغيرات التوضيحية الخاصة بمحاور الدراسة وهي الإدارة وبيئة العمل والحوافز والترقيات والزيارات الإشرافية والتدريب والتأهيل تفسر بمقدار (74%) من التغيير الذي يحصل في المتغير التابع (رضا الزبون).

وللاختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالأجزاء الداخلية المكونة لمحاور الاستبيان:

(الإدارة وبيئة العمل والحوافز والترقيات والزيارات الإشرافية والتدريب والتأهيل) كما هو موضح بالجدول (11) الذي يبين النتائج الخاصة بالفرضيات الفرعية والذي يتضمن تسلسل كل فرضية من الفرضيات الفرعية والقيمة المحسوبة والجدولية لإحصائي الاختبار (t) والمقارنة بينها بدرجة حرية (n=116) وعند مستوى دلالة معنوية ($\alpha = 0.05$) ونتيجة فرضية العدم (H_0) لكل فرضية، التي تظهر الرفض للفرضية الصفرية لكل محور من محاور الدراسة.

الجدول (12) يوضح النتائج الخاصة بالفرضيات الفرعية.

المتغيرات	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية	قيمة β	نتيجة (H_0)
القيادة المدرسية	1.96	116	1.515	.133	.101	قبول
بيئة العمل	1.96	116	2.536	.013	.183	رفض
الحوافز المادية	1.96	116	8.655	.000	.264	رفض
الزيارات الإشرافية	1.96	116	5.315	.000	.193	رفض
التدريب والتأهيل	1.96	116	7.956	.000	.342	رفض

من النتائج المتحصل عليها من الجدول (12) نجد ان:

- لا يوجد تأثير لمحور القيادة المدرسية على رضا الوظيفي للمعلمين في مدينة المرج
- يوجد تأثير لمحور بيئة العمل على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس العامة في مدينة المرج.
- يوجد تأثير لمحور الحوافز والترقيات على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس العامة في مدينة المرج.
- يوجد تأثير لمحور الزيارات الإشرافية على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس العامة في مدينة المرج.
- يوجد تأثير لمحور التدريب والتأهيل على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس العامة في مدينة المرج.

المراجع

- 1- أبو عبدالله، صالح، (2014)، " نماذج وطرق قياس جودة الخدمة دراسة تطبيقية على خدمات مؤسسة بريد الجزائر ورسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة سطيف. الجزائر.
- 2- العزاوي. محمد. عبد الوهاب. (2005). إدارة الجودة الشاملة. جامعة الاسراء الخاصة. الاردن.
- 3- الفاخرين. محمود. (2016) مقدمة في الاقتصاد القياسي، الطبعة الأولى، منشورات مركز بحوث العلوم الاقتصادية.
- 4- الفقيه. ياسمين بوزيد، والقسيسين، محمد عبد الوهاب (2012) مقدمة في الأساليب الإحصائية دار الكتب الوطنية، جامعة بنغازي، بنغازي ليبيا.
- 5- البورمية. ميساء، (2023). الرضا الوظيفي واثرة على الانغماس الوظيفي لدى معلمي المدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية مجلة كلية التربية جامعة أسيوط المجلد 39-العدد2، فبراير.
- 6- صلاح الدين (2001)، السلوك التنظيمي، دار الجامعية للطباعة والنشر، طبعة الأولى.
- 7- عبد العزيز، بالعيد محمد (2022)"الرضا الوظيفي لدى المعلمين التربوية المدنية ببعض مناطق بسليم في ظل بعض المتغيرات" مجلة علوم التربية جامعة طرابلس.