

عنوان البحث

مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية

فاطمة عيسى أحمد علي¹

¹ مدرسة أبو الزيجان الأساسية الثانية المختلطة/ مديرية التربية والتعليم - الزرقاء الثانية

HNSJ, 2022, 3(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj3231>

تاريخ القبول: 2022/01/25م

تاريخ النشر: 2022/02/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية وفقاً لعدة متغيرات كالمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة. قامت الباحثة باعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية وتكونت عينة الدراسة من (312) استبانة من أصل (372) استبانة وزعت بإذن موقع على المدارس الحكومية في الزرقاء، وقد تم معالجة البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي وحزم البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة، هي الدرجة المرتفعة للمتوسطات الحسابية للإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي لدى المعلمين وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للإدارة بالأهداف تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة لدى معلمي المدارس الحكومية الأساسية في محافظة الزرقاء الأردنية. وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات كان من أهمها ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التربوية حول موضوع العلاقة بين الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية ضرورة إشباع حاجات المعلمين والمدراء المادية والمعنوية لإرضائهم وظيفياً ما يؤثر إيجاباً على البيئة المدرسية وضرورة إجراء دراسات تربوية حديثة تركز على مجالات تتعلق بالإدارة بالأهداف كالولاء التنظيمي والدافعية للعمل وضرورة إجراء دراسات تربوية حديثة تركز على الإدارة بالأهداف وربطها بالموجهين التربويين وضرورة إجراء المزيد من دورات الإدارة التربوية للمعلمين وذلك لصلق مواهبهم وتنمية قدراتهم للمشاركة في العملية التربوية.

RESEARCH TITLE**THE LEVEL OF APPLICATION OF MANAGEMENT BY OBJECTIVES AND ITS RELATIONSHIP TO JOB SATISFACTION AMONG PUBLIC SCHOOL TEACHERS IN JORDAN'S ZARQA GOVERNORATE****Fatima Issa Ahmed Ali¹**¹ Abu Al-Zeghan Second Elementary Mixed School/ Directorate of Education - Zarqa IIHNSJ, 2022, 3(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj3231>**Published at 01/02/2022****Accepted at 25/01/2021****Abstract**

This study aimed to determine the level of application of management by objectives and its relationship to job satisfaction among public school teachers in Zarqa Governorate, Jordan, according to several variables such as educational qualification and number of years of experience.

The researcher adopted the descriptive analytical approach, and the study population may consist of public-school teachers in Zarqa Governorate, Jordan. The study sample consisted of (312) questionnaires out of (372) questionnaires distributed with the permission of the site on public schools in Zarqa, and the data were processed using descriptive statistics methods. and statistical software packages for social sciences spss.

One of the most important results of this study was the high degree of the arithmetic averages of management by objectives and job satisfaction among teachers and the absence of statistically significant differences for management by objectives due to the variable of academic qualification and the number of years of experience, and the absence of statistically significant differences for job satisfaction due to the variable of academic qualification and the number of years of experience for school teachers The basic government in Zarqa Governorate, Jordan.

The study made several recommendations, the most important of which was the need to conduct more educational studies on the issue of the relationship between management with goals and job satisfaction for public school teachers. Management by goals, such as organizational loyalty and motivation to work, the need to conduct modern educational studies focusing on management by goals and linking them to educational mentors, and the need to conduct more educational management courses for teachers in order to refine their talents and develop their abilities to participate in the educational process.

مقدمة

مر الفكر الإداري بالعديد من المراحل التطورية المختلفة في منتصف القرن الماضي والتي جاءت كرد فعل للتطورات الاجتماعية والسيكولوجية، ويعد ظهور المدارس الفكرية المتتالية والمتباينة في مناهجها أحد مظاهر هذا التطور، وهي المدرسة الكلاسيكية، مدرسة العلاقات الإنسانية، والمدرسة السلوكية (الشمري، 2001).

إن العصر الحديث هو عصر التغيير والتحديث والسرعة التي تعتبر من معطيات الثورة المعرفية ولولازمها من التقدم التكنولوجي والتقني فلم يكن عجباً قيام المنظمات بإعادة النظر في أسلوب إدارتها للموارد البشرية، ونظراً لما للمدرسة من أثر كبير في تربية النشء وصيانة فكر الأمة وعقيدتها فإن الأمر يتطلب الاهتمام بالمدرسة والحرص على تقدمها ببذل الجهود المتظافرة والمتناسقة من قبل إداري ومعلمي المدرسة (العمامرة، 1999).

تعمل الإدارة بالأهداف على النهوض بدور الإدارة المدرسية في أحداث التغيير الإيجابي المتطور ورفع مستوى الإنتاج وبالتالي تثبتت فاعلية تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في تطوير الأداء الإداري فمن سمات هذا النظام أنه يعتني بالأعمال المراد إنجازها من دون الكيفية التي تنجز بها الأعمال وهو عبارة عن نظام يتحقق فيه الجمع بين عنصرَي الإنسان والعمل مع مراعاة مصلحة الطرفين (الباطين، 2004).

وقد أخذت المؤسسات التربوية بتجربة المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي سبقتها في تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف وحققت بفضل تطبيقه النجاح والتطوير فكان هذا حافزاً للمؤسسة التربوية لتسير على خطاها لا سيما في مجال مهارات التعليم الأساسية، والاتصالات، والعلاقات الإنسانية وغيرها (حسين، 2004).

تتمحور مراحل تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف عند الباحثين في أربعة مراحل على التوالي، تبدأ من وضع الأهداف ثم وضع الخطة ثم مرحلة التنفيذ والمتابعة أما المرحلة الأخيرة فإنها مرحلة قياس الإنجاز (حراشنة، 2008).

وهكذا فإن أسلوب الإدارة بالأهداف ما هو إلا نظام إداري متكامل تتوافر فيه عناصر النجاح من تخطيط ومراقبة وتوزيع الأدوار بين العاملين مما ينعكس إيجابياً على جميع الأطراف بالإضافة إلى أن اتباع هذا الأسلوب بالمدارس ينعكس إيجاباً على المعلمين في نواحي عديدة كناعية رضا المعلم وزيادة خبرته ورفع مستواه فهو أسلوب جماعي تشاركي قائم على التعاون والتوحد من قبل العاملين (الباطين، 2003).

أما فيما يتعلق بالرضا الوظيفي للعاملين وعلاقته بأسلوب الإدارة بالأهداف فيمكننا القول بأن هذا المفهوم يعتبر مفهوم هام في العمل التربوي وقد حظي هذا الموضوع باهتمام السلوكيين والإداريين الذين قاموا ببحث وسائل ومصادر الرضا لدى الموظفين (أبو شمالة، 2010).

يعتبر الرضا الوظيفي عنصراً رئيسياً من عناصر الرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة ليصبح قادراً على أداء عمله والابداع فيه، ويسهم في رفع القيمة الروحية للإنسان والسمو بذاته وزيادة الإنتاجية في العمل (سليمان، 2003).

يرى معظم الباحثين أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات التي تتعلق بالعمل ويظهر السبب الرئيسي لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المدراء والجهات المسؤولة بالأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين تجاه الابداع في العمل والمشاركة الكاملة في صنع القرار (الخنق، 2003).

وقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع تطبيق الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة الزرقاء الحكومية بسبب أهمية اشراك المعلمين في رسم خطط وبرامج المؤسسة التربوية التي يعملون بها.

مشكلة الدراسة

تعتبر المدرسة ركن رئيسي في العملية التعليمية وذلك لما تقوم به من استراتيجيات تعليمية مهمة من شأنها أن ترفع عملية التعليم وتطورها للأفضل لذا دعت الحاجة إلى تطوير أنظمة إدارية داخل المدرسة لتحقيق أهدافها ونجاح هذه الأنظمة الإدارية تتحقق من مشاركة المعلمين لمدير المدرسة في وضع الأهداف التي تسعى الإدارة المدرسية (سليمان، 2003).

هذا ومن جهة أخرى فإن هناك دراسات تشير الى ان مشاركة المعلمين لمدير المدرسة ضعيفة لا سيما في اتخاذ القرارات مما يؤثر سلبا على نجاح الإدارة المدرسية (العمرى، 2003) ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة في التركيز على أسلوب الإدارة بالأهداف لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

فالإدارة بالأهداف هو أسلوب اداري مبني على مشاركة المعلمين لمدير المدرسة في تحديد الأهداف والعمل على إنجازها وإن الإدارة المدرسية الناجحة هي التي يشارك فيها المدير معلميه في اتخاذ القرارات وفي وضع الأهداف إن أسلوب الإدارة بالأهداف ما هو الا أسلوب لتطوير الإدارة المدرسية (النوح، 2011).

أسئلة الدراسة

1. ما مستوى تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية؟

2. ما مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية؟

أهداف الدراسة

1. الإحاطة بمستوى تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين فيها.

2. الإحاطة بمستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين فيها.

3. تحديد أثر المتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) على مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف ومستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين فيها.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهميتها العلمية والعملية:

الأهمية العملية

وتظهر من خلال ما يلي:

- حفز الإدارات المدرسية في محافظة الزرقاء على تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في عملهم الإداري بعد لفت انتباههم اليه.

- السعي للربط بين أسلوب الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي للعاملين في مدارس محافظة الزرقاء يعتبر عاملا يزيد من أهمية هذه الدراسة.

- تكتسب أيضا هذه الدراسة أهميتها من كونها تحاول الكشف عن حقيقة تطبيق العمل بأسلوب الإدارة بالأهداف وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء.
- يمكن ان تستفيد وزارة التربية والتعليم من نتائج هذه الدراسة عن طريق عملها بالسياسات التي تعزز ممارسة هذا الأسلوب الإداري الحديث مما يعود إيجابا على العملية التعليمية بشكل عام وعلى رضا المعلمين عن عملهم بشكل خاص من وجهة نظر الباحثة.

الأهمية العلمية

تسهم الأهمية العلمية في تحديد مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية.

فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات مجالات الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات مجالات الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تم اجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الاول من العام 2021 / 2022.

الحدود المكانية: في المدارس الحكومية في محافظه الزرقاء الأردنية.

الحدود الموضوعية: يتحدد موضوع الدراسة في تحديد مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية.

الحدود البشرية: معلمي المدارس الحكومية في محافظه الزرقاء الأردنية.

مصطلحات الدراسة

الإدارة: هي تحقيق الأهداف ن طريق استغلال الجهود والاستفادة منها ضمن عملية متكاملة(النوح،2011).

الإدارة بالأهداف: هي النظام الإداري الذي يتم فيه تحديد الأهداف من قبل المدير بمشاركة العاملين ولا بد لهذه الأهداف ان تتميز بقابليتها للقياس والانجاز في حدود وقت مخصص لأدائها وانجازها وعلى الجميع التركيز على هذه الأهداف في تقويم أداء جميع العاملين في المؤسسة (Aliff, 1994).

تعريف الباحثة للإدارة بالأهداف إجرائيا: هي الدرجة المحددة من قبل المعلمين لتطبيق الإدارة بالأهداف وتعتبر أداة الدراسة المعدة من قبل الباحثة هي أداة القياس لهذه الدرجة.

الرضا الوظيفي: تقبل الموظف لظروف وظيفته الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والبيئية مع اتسام شعوره نحوها

بالإيجابية (سلامة، 2003).

تعريف الباحثة للرضا الوظيفي إجرائياً: هو درجة مستوى الرضا الوظيفي الذي يتمتع به معلمو المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء المحددة من قبل المعلمين على مقياس أداة الدراسة المعدة من قبل الباحثة.

الادب النظري والدراسات السابقة

مفهوم الإدارة بالأهداف

إن الاشتراك بين المدير والعاملين في عملية التخطيط والرقابة عبر استخدام أفضل الوسائل مع مراعاة الأخذ بعين الاعتبار كلا من اهداف العمل واهداف الموظفين بطريقة مدمجة ومنسقة ومتكاملة صالحة للتطبيق ومن ثم الوصول إلى رفع مستوى الناتج كماً وكيفاً هو ما يعرف بأسلوب الإدارة بالأهداف والتقييم بالنتائج (بدران، 2005).

فلسفة الإدارة بالأهداف

تقوم فلسفة الإدارة بالأهداف على التركيز على الجانب الإيجابي وتجاهل الجانب السلبي او ردود الأفعال وعدم الاقتصار على مجرد الاستجابة للمؤثرات الخارجية فأسلوب الإدارة بالأهداف ما هو الا أسلوب يستمد كيانه ويبنى اسسه على التنبؤ بالمستقل والاستعداد للنتائج وإعطاء الدعم اللازم للإداريين المسؤولين فهو مفهوم واسع متعلق بتحقيق النتائج (Johnson, 1997).

المبادئ التي تقوم عليها الإدارة بالأهداف

مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب

وهذا يتطلب التعرف على القدرات التي يمتلكها الأفراد وكونها صالحة للاستفادة منها في تحقيق النتائج الأفضل مع نفقات اقل وجو اجتماعي محفز للعمل، ويعد هذا المبدأ مقوماً رئيسياً تركز عليه الإدارة بالأهداف (Rayans, 2009).

مبدأ المشاركة

يفصح مبدأ المشاركة للمرؤوسين مجال المشاركة في تقديم الآراء والمقترحات ومناقشة المشكلات الخاصة بالمؤسسة التعليمية وغيرها من المجالات البناءة لذلك فإن هذا المبدأ له دوره في رفع الروح المعنوية للعاملين فهو حافز لهم في تحديد العمليات وتحمل المسؤوليات (المغربي، 2004).

مبدأ المراجعة والمحاسبة على أساس الإنجازات

وهو مبدأ قائم على تحديد درجة التقدم في مجال العمل ودرجة التقدم في تحقيق الأهداف بمراجعة الإنجازات والنظر بالنتائج ومن ثم تحسين الأداء بناء على رؤية محصورة في مراجعة الإنجازات والنتائج التي تمت في ضوء الأهداف واللوائح الموجهة للعمل (شريف، 2003).

مبدأ الرقابة الذاتية

ومن ثمراته الدقة بالعمل والإخلاص فيه، فهو مبدأ يقوم على رقابة ذاتية من العاملين على أنفسهم والتخلي عن الرقابة الخارجية. وعلى هذا الأساس يكون ارتكاز الإدارة بالأهداف أثناء القيام بالأعمال (المغربي، 2004).

تقييم أسلوب الإدارة بالأهداف

إن الإدارة بالأهداف تعمل على إيجاد فرص كافية تعطي المجال لترسيخ الإدارة القائمة على التشراك بين المدير

والعاملين ، وتحصيل العاملين اهتمام مديرهم ولها العديد من الخصائص كتوفير الوسائل المجدية لتقويم الإداريين وتوفير التغذية الراجعة والمحافظة على المؤسسات وتقديمها وبنائها وذلك عن طريق التعرف على إمكانيات الأشخاص ومستوى عطائهم وقياس انجازاتهم بالمقاييس المناسبة التي يجب توفرها وتوفير عناصر الإدارة من (تنسيق ، وتوجيه ، ومتابعة وتخطيط ، وتنظيم وتقييم) بإقامة أسسها ، ومما لاشك فيه أن شعور العاملين بالمسؤولية والأمانة ووقوفهم على واجباتهم تجاه أعمالهم والعمل على تحديد الأهداف بناء على طبيعة العمل وبمشاركة الرؤساء للمرؤوسين وتحديد الإنجازات المحققة من قبل الافراد فردا فردا الامر الذي يعد حافزا لهم وتفويض السلطات وتحديد المسؤوليات كل ذلك تعتبر الإدارة بالأهداف وسيلة مناسبة وفاعلة في تحقيقه واقعياً (صادق، 2010) .

الرضا الوظيفي

مفاهيم الرضا الوظيفي

إن تأثر الموظف بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية والنفسية الموجودة في بيئة العمل يؤدي به إلى أن يتكون عنده شعور إيجابي أو سلبي تجاه عمله وهذا ما يعبر عنه بمفهوم الرضا الوظيفي. هذا ومن وجهة نظر أخرى فإن الرضا الوظيفي ما هو إلا ارتياح الموظف النفسي اثناء تأديته لعمله وشعوره بالسعادة (Peltzer et al, 2008).

وقد كان للباحثين اتجاهات مختلفة أثناء تعريفهم للرضا الوظيفي فبعضهم راع جانب العاملين وبعضهم راع جانب ظروف العمل وبعضهم راع الجانبين (إبراهيم، 2003).

أهمية الرضا الوظيفي

إن المورد البشري يدعم بشكل أساسي أداء المنظمة وانشطتها فالمورد البشري هو المخطط، والمتابع والمقيم والمنفذ وعدم التزامه بالمعايير المطلوبة وفي السلوك سيؤدي إلى تعطيل مسيرة المنظمة وفشلها غي تحقيق أهدافها؛ لذلك فإنه من الأهمية بمكان الوقوف على دوافع الموظفين وإدراكها ومراعاتها وبناء بيئة عمل موافقة لها وإقرار نظام حوافز يزيد من فاعلية الموظفين ويؤدي إلى الإبقاء عليهم في مجال العمل (العاجز، 2010).

العوامل المحددة للرضا الوظيفي

تنقسم الى عوامل شخصية وعوامل تنظيمية

عوامل شخصية (Hoppock, 2005)

1. الاستعداد: كلما كانت قدرات الفرد ومهاراته أكبر كلما كان رضاه الوظيفي أكبر نظرا لكونه قادرا على تحسين أدائه الوظيفي.

2. المكانة الاجتماعية: تتناسب وظيفة الشخص واقدميته ومكانته الاجتماعية تناسباً طردياً مع الرضا الوظيفي.

3. احترام الذات: يرتبط احترام الذات ارتباطاً قوياً بالرضا الوظيفي حيث كونه دافعا للشخص لتطوير نفسه.

إن طبيعة المركز الذي يشغله الموظف والأداء والانجاز وغيرها من العوامل التي لها علاقة بالتنظيم كل هذه من الأمور التي تؤدي الى تحقيق احترام الفرد لذاته ولا بد ان طبيعة الأشخاص هي التي تحكم هذا

الأمر حيث أن الأشخاص الذين ينزعون إلى الاعتداد بالزهور بأرائهم والعلو بقدرهم هم الذين يكونون أقرب إلى تحقيق الرضا الوظيفي.

عوامل تنظيمية (العاجز، 2010)

ويدخل ضمنها:

1. الإشراف ويتمثل في مدى مشاركة الرئيس للمرؤوسين في اتخاذ القرارات التي تخص العمل، ومدى تقديره لهم ومراعاته لشكاويهم واسناده السلطة لهم
2. بيئة العمل: وتشمل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية أما البيئة الداخلية فتشتمل على سعة مكان العمل والتهوية والتكييف والنظافة والإضاءة ووجود وسائل للترفيه (تستخدم خارج الدوام) وتشتمل أيضا على صلاحية الآليات للعمل. وأما البيئة الخارجية فتشتمل بشكل عام على الكساد والازدهار فيما يخص الظروف الاقتصادية وبشكل خاص تشتمل على الرواتب والحوافز المادية وما يتعلق برضا الموظفين عنها بشكل عام ولا بد أن عوامل البيئة العامة والخاصة لها تأثير على مستوى رضا العاملين.
3. سياسات المنظمة: مما لا شك فيه أن العلاقة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها إذا كانت علاقة قوية وثابتة فإن هذا يعتبر من سمات رضا الموظف عن العمل لذلك فعلى المنظمات اعتماد مسألة الدمج بين متطلبات أدوارها المحددة وبين حاجات وترقيات العاملين للوصول إلى هذا النوع من العلاقة.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

هدفت دراسة شريف (2003) والتي كانت بعنوان " دور الإدارة بالأهداف في تطوير الكفايات الإدارية والمهنية لمدير المدرسة " إلى الكشف عن التقدم الذي حدث للإدارة التعليمية في العقود الثلاثة الماضية، وقامت هذه الدراسة بالدراسة والتحليل واستخدام العينات والأفكار والآراء المتعلقة بها، وطبعتها بطابع علمي وعملت هذه الدراسة أيضا على تحليل الإدارة العلمية وكما وتعمقت في هذه المسألة من جهتين أولها يتعلق بالمضمون والثاني يتعلق بالمسلك الذي يسلكه الإداريون في تأديتهم لأعمالهم في إدارتهم للمؤسسات من جهة السلوك الإداري ومن جهة ما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية على وجه الخصوص لما فيه من لفت انتباه المسؤولين التربويين إلى دور الإدارة بالأهداف في تقدم العمل الإداري الفاعل على مستوى المدرسة ولما فيه من تحفيز لجهود المعلمين والمساعدات وتنسيقها وتوجيهها، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن أسلوب الإدارة بالأهداف له دوره الفاعل في توفير البيئة المدرسية الجيدة الناجحة التي تبني الثقة بالنفس لدى المعلمين، وتعزز التماسك بينهم وبين المهنة التي يعملون بها، ومن ثم اختيارهم لأسلوب التدريس المناسب لإمكاناتهم ولقدرات تلاميذهم وأوصت هذه الدراسة باتباع الأساليب التدريسية التي تناسب إمكانيات وقدرات الطلاب.

هدفت دراسة الرحيلي (2009) والتي كانت بعنوان " الإدارة بالأهداف بجامعة أم القرى بمكة المكرمة فاعلية التطبيق والمعوقات من وجهة نظر القائمات بالعمل الإداري بالجامعة " إلى التعرف على حقيقة تطبيق هذا الأسلوب الإداري ومدى تأثيره على العمل في جامعة أم القرى بمكة المكرمة وهدفت هذه الدراسة أيضا إلى تعيين

الموانع التي تحول دون تطبيق هذا الأسلوب وكيفية التمكن من التغلب عليها من وجهة نظر الإداريات التي بلغ عددهن (325) إدارية من جميع فروع الجامعة المذكورة نفسها ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت هذه الدراسة الى نتائج كان من أهمها ان هناك استجابة عالية لعينة الدراسة نحو حقيقة تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف وان هناك استجابة بما يتعلق بالمعوقات التي تحد من استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف.

هدفت دراسة الجمل (2010) والتي كانت بعنوان " مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية - فلسطين (دراسة ميدانية)" الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي عند الإداريين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية تبعا لعدة متغيرات وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن نسبة مستوى الرضا الوظيفي في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية بلغت (55%) أي دون المتوسط وبينت الدراسة ان هناك فروقا في مستوى الرضا الوظيفي عند الإداريين حسب اختلاف الوظيفة والمديرية.

هدفت دراسة العاجز ونشوان(2010) والتي كانت بعنوان "عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين لمدارس وكالة الغوث الدولية في غزة " إلى: التعرف على الصلة بين مسببات الرضا الوظيفي وبين تحسين فاعلية أداء معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن اغلبية مسببات الرضا الوظيفي التي تساعد على تحسين فاعلية أداء المعلمين في المدارس المذكورة هي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي والانضباط المدرسي وسلامة النظام واستخدام أساليب حديثة ومختلفة في الاشراف التربوي وتوفير الامن والحرية والديمقراطية للمعلمين كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين مسببات الرضا الوظيفي وتحسين فاعلية انجاز المعلمين تبعا لمتغير الجنس وكانت لصالح الذكور، اما تبعا لمتغير المؤهل فكانت لصالح حملة الشهادات العليا، وقد جاءت لصالح المرحلة الإعدادية تبعا لمتغير المرحلة التعليمية أما متغير عدد سنوات الخدمة فلم يكن هناك فروق دالة احصائياً.

الدراسات الأجنبية

هدفت دراسة (Perlman, 2000): إلى العمل بالإدارة بالأهداف في جامعة روزفلت، ومن النتائج الظاهرة لهذه الدراسة أن ممارسة الإدارة بالأهداف يؤدي إلى الارتقاء في العلاقة بين القيادات الإدارية العليا وبين من دونها من الإدارات من حيث الوصول إلى التفاهم والثبات في هذه العلاقة وهذا يتحقق عن طريق تنظيم الاتصال فيما بين هذه القيادات وهذا بدوره يؤدي الى تحسين الأداء .

هدفت دراسة (Howtte, 2006): الى تقييم مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين في مدارس عامة ومدارس مهنية وتوصلت نتائج الدراسة الى عدم وجود علاقة بين النوع والرضا الوظيفي وان درجة الرضا الوظيفي في المدارس العامة والمدارس المهنية هي الدرجة المتوسطة كما اشارت الدراسة الى ان هناك علاقة سلبية بين نوع المدرسة والرضا الوظيفي.

هدفت دراسة (Ssesanga, 2005): إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي للأكاديميين الجامعيين الأوغنديين وقد توصلت الدراسة الى نتائج منها دور عامل العمر والرتبة الأكاديمية في التأثير على الرضا الوظيفي وأن المكافآت والسيطرة والترقية والبحث كلها عوامل خارجية وهي من أكثر العوامل تأثيرا في إيجاد عدم الرضا الوظيفي، وأن الاشراف وتصرفات زملاء العمل وجهات التعليم الصحيح الجوهرية من أكثر العوامل تأثيرا في الرضا الوظيفي فضلا على ان العمر والرتبة الاكاديمية لهما تأثيرات هامة على الرضا الوظيفي.

الطريقة والإجراءات

يهدف هذا الفصل لعرض الطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في بحثها كتحديد مجتمع الدراسة وعينتها وتحديد أدوات الدراسة ووصف متغيرات الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

المنهجية العلمية

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يركز على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية، والذين كان عددهم (7509) معلم ومعلمة حسب احصائيات وزارة التربية والتعليم لعام (2022/2021) وموزعين في جميع مدارس محافظة الزرقاء الأردنية.

عينة الدراسة

تم الإجابة على (312) استبانة قامت الباحثة بتوزيعها على معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية من أصل (372) استبانة، وقد شكّلت (312) استبانة العينة النهائية للدراسة.

أداة الدراسة

اعتمدت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة.

الخطوات التي قامت بها الباحثة لتطوير الاستبانة وتصميمها:

- مراجعة الكتب والدراسات السابقة والمواقع الالكترونية التي تبحث في العلاقة بين الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية.
- البحث في الأطر النظرية التي ترتبط بموضوعي الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي.

إجراءات الدراسة

اتبعت الباحثة الخطوات التالية لإجراء هذه الدراسة وكانت كالآتي:

- استخدام الاستبانة أداة للدراسة.
- تحديد أفراد مجتمع الدراسة.
- الحصول على إذن موقع عليه من وزارة التربية والتعليم في محافظة الزرقاء الأردنية.
- قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على (372) معلم ومعلمة في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية وتم استرجاع (312) منها صالحة للتحليل وهي التي شكّلت عينة الدراسة.
- إدخال البيانات الى الحاسوب وتحليلها على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها وكتابة التوصيات.

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة:

المؤهل العلمي: وينقسم الى (بكالوريوس وأقل، ماجستير وأعلى).
سنوات الخبرة: وينقسم الى (أقل من 5سنوات)، و (من 5-15 سنة)، و (أكثر من 15 سنة).

المتغير التابع:

تمثل مستوى الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما.

المعالجات الإحصائية

تمت معالجة البيانات التي تم جمعها من الاستبانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار (T) لفحص الفروقات في العلاقة بين مستوى الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي.
- اختبار (Independent t-Test) لفحص الفرضيات التي تتعلق بالمؤهل العلمي.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لفحص الفرضيات المتعلقة بعدد سنوات الخبرة.

نتائج الدراسة والمناقشة والتوصيات

النتائج التي تتعلق بالسؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: "ما مستوى تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة، واعتمدت الباحثة على المقياس التالي لتقدير مستوى الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية، وكان المقياس كالتالي:

- مرتفع جدا إذا كان المتوسط الحسابي أكبر من 4.21
- مرتفع إذا كان المتوسط الحسابي من 3.41 الى 4.20
- متوسط إذا كان المتوسط الحسابي من 2.61 الى 3.40
- منخفضة إذا كان المتوسط الحسابي من 1.81 الى 2.60
- منخفضة جدا إذا كان المتوسط الحسابي أقل من 1.81

الجدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الإدارة بالأهداف لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية

التسلسل	الترتيب في الاستبانة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإدارة بالأهداف
1	2	تحديد الخطة	3.80	0.56	مرتفعة
2	1	وضع الاهداف	3.71	0.58	مرتفعة
3	4	المراجعات الدورية	3.68	0.60	مرتفعة
		الدرجة الكلية لمجالات الإدارة بالأهداف	3.73	0.57	مرتفعة

يبين الجدول (1) ان المتوسط الحسابي لمستوى الإدارة بالأهداف لدى عينة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية قد بلغت (3.73) وبانحراف معياري قدره (0.53) للدرجة الكلية للمجالات ، مما يدل على وجود مستوى مرتفع للإدارة بالأهداف ، وتراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد العينة بين (3.80- 3.68) وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.56-0.60) لمجالات الإدارة بالأهداف، وأما فيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حصل مجال تحديد الخطة على المرتبة الأولى ، وبمتوسط حسابي (3.80) وبانحراف معياري (0.56) وحصل مجال وضع الأهداف على المرتبة الثانية ، وبمتوسط حسابي (3.71) وبانحراف معياري (0.58) وحصل مجال المراجعات الدورية على المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (3.68) وبانحراف معياري (0.60)، وهذه المتوسطات تدل على وجود مستوى مرتفع للإدارة بالأهداف في جميع المجالات.

وتعزو الباحثة نتائج المتوسطات الحسابية المرتفعة إلى الخطط التي يضعها المديرين ومشاركة المعلمين في وضعها والعمل بروح الفريق وربط الأهداف بالنتائج المراد تحقيقها في المدرسة. النتائج التي تتعلق بالسؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: "ما مستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية؟" وللإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة على فقرات الاستبانة وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية

الرقم	الترتيب في الاستبانة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا الوظيفي
1	2	الرواتب والمكافآت	4.31	0.45	مرتفعة
2	3	العلاقات الاجتماعية	4.10	0.51	مرتفعة
3	1	الدعم من الإدارة	2.39	0.90	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجالات الرضا الوظيفي	3.60	0.48	مرتفعة

يبين الجدول (2) ان مستوى توافر الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية قد بلغت (3.60) وبانحراف معياري قدره (0.48) للدرجة الكلية للمجالات ، مما يدل على ان الرضا الوظيفي متوفر بدرجة مرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد العينة بين (4.31-2.39) وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.45-0.90) لمجالات الرواتب والمكافآت والعلاقات الاجتماعية والدعم من الإدارة، وأما فيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حصل مجال الرواتب والمكافآت على المرتبة الأولى ، وبمتوسط حسابي (4.31)

وبانحراف معياري (0.45) وحصل مجال العلاقات الاجتماعية على المرتبة الثانية ، وبمتوسط حسابي (4.10) وبانحراف معياري (0.51) وحصل مجال الدعم من الإدارة على المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (2.39) وبانحراف معياري (0.90).

وتعزو الباحثة نتائج المتوسطات الحسابية المرتفعة في مستوى توافر الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية بما يتعلق بمجال أنظمة الرواتب والمكافآت إلى أن رواتب المعلمين تعتبر كافية وجيدة وتتناسب مع طبيعة الظروف السائدة في الأردن، وأما بالنسبة لمجال العلاقات الاجتماعية فقد عزت الباحثة ارتفاع هذه النتيجة إلى العلاقات الإنسانية الجيدة والتي تسود المدارس الحكومية الأردنية حيث يقوم المدراء بإشراك المعلمين في أمور المدرسة كافة بما يكفل لهم رضا وظيفي أعلى وأما بالنسبة لمجال الدعم من الإدارة فقد عزت الباحثة النتيجة المتوسطة إلى وجود دعم بصورة متوسطو كافية للمعلمين من الإدارة.

النتائج التي تتعلق بالفرضيات:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات مجالات الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تعزى لمتغير المؤهل العلمي". قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test) لاختبار الفرضية وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (3): نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في الإدارة بالأهداف تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	بكالوريوس وأقل		ماجستير وأعلى		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
وضع الأهداف	3.89	0.52	3.97	0.45	0.851	0.564
تحديد الخطة	3.81	0.50	4.12	0.57	2.753	0.008
المراجعات الدورية	3.82	0.54	3.94	0.43	1.987	0.736
الدرجة الكلية لمجالات الإدارة بالأهداف	3.84	0.53	4.01	0.55	1.863	0.436

يشير الجدول (3) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي لمجالات الإدارة بالأهداف كوضع الأهداف والمراجعات الدورية بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) في مجال تحديد الخطة ولصالح ماجستير وأعلى. وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى تعاون المدراء والمعلمين في وضع الأهداف وإجراء المراجعات الدورية بصورة مستمرة وأما بالنسبة لمجال تحديد الخطة فتغزو الباحثة وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية لصالح حملة الماجستير وأعلى فهذا يعود لدراساتهم لمساقات متقدمة في الجامعة تهتم بوضع الخطط المدرسية. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات مجالات الإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تغزى لمتغير عدد سنوات الخبرة". قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الثنائي (One Way-ANOVA) لاختبار الفرضية وكانت النتائج كالتالي: الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الإدارة بالأهداف لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المجال	عدد سنوات الخبرة	عدد المعلمين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
وضع الأهداف	أقل من 5 سنوات	80	3.84	0.68
	من (5-15) سنة	125	3.92	0.48
	أكثر من 15 سنة	107	3.80	0.55
تحديد الخطة	أقل من 5 سنوات	80	3.79	0.47
	من (5-15) سنة	125	3.81	0.48
	أكثر من 15 سنوات	107	3.83	0.49
المراجعات الدورية	أقل من 5 سنوات	80	3.99	0.51
	من (5-15) سنة	125	3.93	0.56
	أكثر من 15 سنة	107	3.90	0.50
الدرجة للمجالات الكلية	أقل من 5 سنوات	80	3.90	0.59
	من (5-15) سنة	125	3.89	0.47
	أكثر من 15 سنة	107	3.68	0.53

الجدول (5): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق لمجالات الإدارة بالأهداف لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
وضع الأهداف	بين المجموعات	1.118	2	0.053	2.145	0.876
	خلال المجموعات	146.033	220	0.283		
	المجموع	147.151	222			
تحديد الخطة	بين المجموعات	2.012	2	1.006	3.590	0.211
	خلال المجموعات	84.160	220	0.280		
	المجموع	86.172	222			
المراجعات الدورية	بين المجموعات	0.638	2	0.319	4.860	0.017
	خلال المجموعات	54.627	220	0.179		
	المجموع	55.265	222			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.564	2	0.281	2.375	0.392
	خلال المجموعات	34.983	220	0.123		
	المجموع	35.547	222			

يشير الجدول (5) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لمجالات الإدارة بالأهداف كوضع الأهداف وتحديد الخطة بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال المراجعات الدورية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التزام المدرء والمعلمين بالتعليمات التي تفرضها وزارة التربية والتعليم في عمليات وضع الأهداف وتحديد الخطط وبالتالي لا تؤثر عدد سنوات خبرة المعلمين بشكل ملحوظ. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تعزى لمتغير المؤهل العلمي". قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test) لاختبار الفرضية وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (6): نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	بكالوريوس وأقل		ماجستير وأعلى		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
العلاقات الاجتماعية	3.50	0.52	3.91	0.45	0.851	0.564
الدعم من الإدارة	3.01	0.50	4.12	0.57	2.753	0.231
الرواتب والمكافآت	3.82	0.54	4.10	0.43	1.987	0.632
الدرجة الكلية لمجالات الرضا الوظيفي	3.62	0.53	4.14	0.55	1.863	0.436

يشير الجدول (6) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي لمجالات الرضا الوظيفي كالعلاقات الاجتماعية والدعم من الإدارة والرواتب والمكافآت. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى التشابه الكبير في ظروف المعلمين سواء كانت مادية أو اجتماعية وأن العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة ليس لها علاقة بالدرجات العلمية للمعلمين ولا حتى بالمؤهلات العلمية. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة". قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الثنائي (One Way-ANOVA) لاختبار الفرضية وكانت النتائج كالتالي: الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة

المجال	عدد سنوات الخبرة	عدد المعلمين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العلاقات الاجتماعية	أقل من 5 سنوات	80	3.66	0.61
	من (5-15) سنة	125	3.94	0.54
	أكثر من 15 سنة	107	3.64	0.55
الدعم من الإدارة	أقل من 5 سنوات	80	3.72	0.56
	من (5-15) سنة	125	3.29	0.48
	أكثر من 15 سنوات	107	3.56	0.49
الرواتب والمكافآت	أقل من 5 سنوات	80	3.67	0.51
	من (5-15) سنة	125	3.56	0.58
	أكثر من 15 سنة	107	3.49	0.52
الدرجة الكلية للمجالات	أقل من 5 سنوات	80	3.80	0.60
	من (5-15) سنة	125	3.83	0.44
	أكثر من 15 سنة	107	3.87	0.53

الجدول (8): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء الأردنية وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
وضع الأهداف	بين المجموعات	3.168	2	0.073	4.123	0.542
	خلال المجموعات	145.003	220	3.021		
	المجموع	148.171	222			
تحديد الخطة	بين المجموعات	4.018	2	1.234	3.460	0.167
	خلال المجموعات	89.160	220	0.986		
	المجموع	93.178	222			
المراجعات الدورية	بين المجموعات	1.638	2	0.432	2.875	0.245
	خلال المجموعات	55.627	220	0.286		
	المجموع	56.265	222			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.564	2	0.113	1.388	0.343
	خلال المجموعات	84.983	220	0.713		
	المجموع	84.547	222			

يشير الجدول (8) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لمجالات الرضا الوظيفي كالعلاقات الاجتماعية والدعم من الإدارة والرواتب والمكافآت. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن عدد سنوات الخبرة لا تؤثر في الرضا الوظيفي أي أن العلاقات الاجتماعية جيدة بين الموظفين في المدرسة وأن الإدارة تعمل على دعمهم باستمرار وتشركهم في مسؤولياتها وأن رواتبهم كافية لجعلهم راضيين عن وظيفتهم.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات منها:

- 1- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات التربوية حول موضوع العلاقة بين الإدارة بالأهداف والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية.
- 2- ضرورة إشباع حاجات المعلمين والمدراء المادية والمعنوية لإرضائهم وظيفياً ما يؤثر إيجاباً على البيئة المدرسية.
- 3- ضرورة إجراء دراسات تربوية حديثة تركز على مجالات تتعلق بالإدارة بالأهداف كإلواء التنظيمي والدافعية للعمل.
- 4- ضرورة إجراء دراسات تربوية حديثة تركز على الإدارة بالأهداف وربطها بالموجّهين التربويين.
- 5- ضرورة إجراء المزيد من دورات الإدارة التربوية للمعلمين وذلك لصقل مواهبهم وتنمية قدراتهم للمشاركة في العملية التربوية.

المراجع العربية

- إبراهيم، أحمد عثمان (2003). نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
- أبو شمالة، إبراهيم فرج (2010). مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى. مشروع تخرج، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البابطين، عبد الرحمن عبد الوهاب (2003)، برنامج مقترح لتطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في مجال إدارة المدرسة الثانوية في المملكة العربية السعودية، " كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأمام محمد بن مسعود الإسلامية، الرياض، السعودية
- البابطين، عبد العزيز (2004)، اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- بدران، عبد الكريم أحمد، وبدران، عمرو حسين (2005). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية والمعلمين بكليات التربية والتربية الرياضية. مجلة-125. التربية، كلية التربية جامعة المنصورة، ع 58، الجزء الأول، ص
- الجمال، سمير، (2010)، مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية - فلسطين، مجلة جامعة الخليل للبحوث، المجلد 5، العدد 1.
- الرحيلي، سمية بنت سليمان (2009)، الإدارة بالأهداف بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، فاعلية التطبيق

والمعوقات من وجهة نظر القائمات بالعمل الإداري بالجامعة، "جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة

العربية السعودية

سلامة، إنتصار محمد طه (2003). مستوى المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

سليمان، عادل محمود محمد (2003). الرضا الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات فلسطين الشمالية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

شريف، عابدين، (2003)، دور الإدارة بالأهداف في تطوير الكفايات الإدارية والمهنية لمدير المدرسة، المجلة التربوية، المجلد (17)، العدد (66)، ص 115 - ص 142

الشيخ خليل، جواد محمد شيرير، عزيزة عبد الله (2007). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص 683 - ص 711، يناير 2012

صادق، عبد القادر (2010)، معوقات تطبيق الادارة بالأهداف من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس المتوسطة بالمدينة المنورة، "رسالة ماجستير غير منشورة"، جامعة كولومبس، أمريكا.

العاجز، فؤاد، ونشوان، مصطفى (2010)، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، دراسة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الأول، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، غزة، فلسطين.

العميرة، محمد حسن (1999) مبادئ الإدارة المدرسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
العمري، ناعم أحمد (2003)، واقع مشاركة معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في عملية اتخاذ القرارات المدرسية، "رسالة ماجستير غير منشورة"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
مدينة الرياض لأسلوب الإدارة بالأهداف، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض، العدد (37)، ص 83 - ص 122

المغربي، كامل (2004)، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن

النوح، عبد العزيز، بن سالم بن محمد (2011)، واقع وأهمية تطبيق مديري المدارس في المراجع الأجنبية

Aliff, J., (1994). Faculty and Administrator Opinions Management by Objectives (MBO) at Dekalb College. (ERIC Reproduction Document Service No. **ED 394534**)

Hoppock, R., (2005): **Job Satisfaction**, Harper. New York.

Howtte, M.,(2006)Tracking and teacher satisfaction: Role of study culture and Trust,

The Journal of Educational Research , March/ April,2006,99(4): 247- 254.

Johnson, F., (1997). Educational Supervision Effectiveness According to Management by Objectives (ERIC Reproduction Document Service). **No. ED 330520**

Peltzer, K et al (2008): "**Job Stress, Job Satisfaction and Stress_ related illness among South African educators**", Stress Medicine, 25(3)- 247-257.

Perlman, D., (2000). Implementing "management by Objectives" in A university: A Progress Report. **ED123956**

Ryans, O., (2009): A quantitative Analysis of the Impact of Public-School Principals' Perceptions and Attitudes as They Relate to Job Satisfaction , **AASA Journal of Scholarship and Practice**, 5 ,(4) ,pp 10-60.

Walter, J.,(1998) Management by Objectives: Effectiveness in Improving Teacher-principal Interaction. "**Unpublished Ph.D. Disseration**", University of Georgia, USA.