



المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الثانوي الصناعي

وعلاقته بالرضا الوظيفي

(دراسة ميدانية)

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية
" تخصص أصول تربية "

مقدمة من الطالب
خالد محمد الصاوي عبد الرحيم

إشراف
الأستاذ الدكتور
حافظ فرج أحمد

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية البناء- جامعة عين شمس

1426 هـ - 2005 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
نَبِيِّنَا مُحَمَّدَ رَسُولِنَا مُحَمَّدَ

"وَاللَّهُ أَخْرِجَكُم مِّنْ بَطْوَنِ أُمَّهَاتِكُمْ

لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ

وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئَدَةَ لِعِلْمِكُمْ تَشْكِرُونَ"

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
نَبِيِّنَا مُحَمَّدَ رَسُولِنَا مُحَمَّدَ

"النحل: 78"



كلية البناء
قسم أصول التربية

رسالة ماجستير

اسم الطالب : خالد محمد الصاوي عبد الرحيم
عنوان الرسالة : **المنافع التنظيمية بمدارس التعليم الثانوي الصناعي
وعلاقتها بالرضا الوظيفي**
(دراسة ميدانية)

رسالة ماجستير : اسم الدرجة
لجنة الإشراف :
الإسم : أ.د حافظ فرج أحمد
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية البناء - جامعة عين شمس

تاريخ البحث : 2005 / /
الدراسات العليا
ختم الإجازة : 2005 / /
موافقة مجلس الجامعة
2005 / / 2005 / / موافقة مجلس الكلية

إِنْسَانٌ

إِلَى رُوح زوجة الأَب الطَّاهِرَةِ وَالْأَمِ الْحَنُونِ /

(تَلِيَةُ الْأَلْمَاتِ عَلَيْهِ عَبْرَاتَهُ)

خَلِيدَ الْذِكْرِ أَهْمَّهُ الطَّيِّبَةُ .

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين ، والصلوة والسلام على سيدنا محمد أفضح الناطقين بالضاد
وعلى الله وصحبه أهل الهدى والرشاد (٠)

وبعد.....

يسعدني أن أنقدم بأسمى آيات الشكر ووافي التقدير لأستاذى العالم الجليل الأستاذ الدكتور / حافظ فرج أحمـد أستاذ ورئيس قسم أصول التربية بكلية البنات جامعة عين شمس لتفصـلـه بالإشراف على هذا الـبـحـثـ ،ـ بالرغمـ منـ مشـاغـلـةـ الـجـمـةـ ،ـ فـبـغـزـيرـ عـلـمـهـ وـعـطـائـهـ عـلـمـيـ السـخـيـ ،ـ وـسـعـةـ صـدـرـهـ ،ـ وـإـنـسـانـيـتـهـ السـامـيـةـ الرـفـيـعـةـ ،ـ وـبـشـاشـتـهـ وـتـوـاضـعـهـ مـثـلـاـ كـرـيـمـاـ لـلـأـسـتـاذـيـةـ الـحـقـةـ ،ـ فـنـعـمـ الـأـسـتـاذـ الـمـعـلـمـ الـعـالـمـ وـالـمـرـبـىـ الـفـاضـلـ ،ـ فـكـانـ لـتـوـجـيهـاتـهـ عـظـيمـ الـأـثـرـ فـيـ خـرـوجـ الـبـحـثـ بـصـورـتـهـ الـحـالـيـةـ ،ـ فـجـزـاهـ اللـهـ عـنـ خـيـرـ الـجـزـاءـ .ـ

كما أنـقدمـ بأـسـمـىـ معـانـيـ الـحـبـ وـالـتـقـدـيرـ إـلـىـ عـمـىـ الـفـاضـلـ الـأـسـتـاذـ الـدـكـتـورـ /ـ الـصـاوـىـ الصـاوـىـ أـحـمـدـ ،ـ وـكـيـلـ كـلـيـةـ التـرـبـيـةـ بـالـسـوـيـسـ جـامـعـةـ قـنـاةـ السـوـيـسـ الـذـيـ أـفـاضـ عـلـىـ مـنـ عـلـمـهـ وـتـوـجـيهـاتـهـ وـلـمـ يـتـأـخـرـ عـنـ مـدـيـدـ الـعـونـ وـالـمـسـاعـدـةـ فـلـهـ كـلـ تـقـدـيرـ وـإـعـزـازـ .ـ

وـأـتـوـجـهـ بـخـالـصـ الـشـكـرـ وـعـظـيمـ الـثـنـاءـ إـلـىـ الـدـكـتـورـ /ـ عـبـدـ الـمـجـيدـ عـبـدـ الـمـجـيدـ عـزـتـ ،ـ الـذـىـ ذـلـلـ الـكـثـيرـ مـنـ الـصـعـابـ وـالـعـقـبـاتـ وـلـمـ غـمـرـنـيـ بـهـ مـنـ تـوـجـيهـ وـتـشـجـعـ مـاـ كـانـ لـهـ اـكـبـرـ الـأـثـرـ فـيـ إـنـجـازـ هـذـاـ الـبـحـثـ الـمـتـوـاضـعـ .ـ فـانـ الـشـكـرـ لـيـسـ كـافـيـاـ ،ـ وـالـتـقـدـيرـ لـشـخـصـيـتـهـ لـيـسـ مـعـبـرـاـ إـلـاـ عـنـ الـقـلـيلـ مـاـ أـرـيدـ أـنـ أـصـورـهـ .ـ

كـماـ أـتـوـجـهـ بـخـالـصـ الـشـكـرـ وـالـتـقـدـيرـ لـجـمـيـعـ السـادـةـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ بـقـسـمـ أـصـوـلـ التـرـبـيـةـ بـكـلـيـةـ الـبـنـاتـ جـامـعـةـ عـيـنـ شـمـسـ ،ـ جـزـاهـ اللـهـ عـنـ خـيـرـ الـجـزـاءـ .ـ

وـأـتـوـجـهـ بـخـالـصـ الـشـكـرـ وـالـتـقـدـيرـ إـلـىـ الـأـسـتـاذـ /ـ نـهـلـةـ اـسـمـاعـيلـ الـدـمـرـدـاشـ لـمـ أـولـتـنـىـ بـهـ مـنـ اـهـتـمـامـ جـزـاهـ اللـهـ عـنـ خـيـرـآـ .ـ

كـماـ اـنـقـدمـ بـخـالـصـ الـشـكـرـ وـالـتـقـدـيرـ إـلـىـ الـأـسـتـاذـ /ـ يـونـسـ عـمـرـانـ عـلـىـ مـاـ بـذـلـهـ مـنـ جـهـدـ فـيـ مـرـاجـعـهـ هـذـاـ الـبـحـثـ لـغـوـيـاـ .ـ

وأتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذة / نسرين الحديدى المعيدة بكلية التربية بدمياط جامعة المنصورة على مابذلت من جهد فى الدراسة الميدانية وتنسيق الرسالة .

ولا يفوتنى أن اتقد م بعميق الشكر و التقدير إلى كل من الأستاذة/ خالد منصور ،
أ/ عبد الحافظ عبد لوارث ،أ/ محمد شعلان ، أ/ احمد حجاب، أ/ محمد السيسى ، لهم
منى جميعا كل الثناء والتقدير.

كما اتقد م بخالص الشكر لمديرى ومعلمى المدارس الثانوية الصناعية بمحافظة
دمياط لتعاونهم مع الباحث أثناء تطبيق الاستبيان.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى الأخت الأستاذة / فاطمة محمد الصاوي ولجميع
أخواتى الأعزاء لتحملهم معي مشاق البحث العلمى فقد كنت بينهم حاضراً غالباً جزاهم
الله عنى خيراً.

ويملى على الوفاء والحب أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأصحاب الفضل على ،
والدي ووالدتي ، جزاهم الله عنى خير الجزاء.

وأتقدم بالشكر للجميع ولكل من أسهم فى إنجاز هذه الدراسة ولو بدعاء لهم منى كل
الحب والاحترام والدعاء.

كما أتقدم بخالص الدعاء إلى روح الأم الطاهرة / تحيه أحمد على عبادة ، تغمذها
الله برحمته فلها متى خالص الشكر والدعاء .

وأخيراً لا أدعى الكمال فالكمال الله وحده وحسبى أننى اجتهدت فإن أصبت فالفضل
من الله أولاً ثم من مجهدكم معي، وإن أخطأت فمنى، والله من وراء القصد.

وَاللَّهُمَّ بِحَمْدِكَ وَرَبِّكَ وَرَبِّ الْأَرْضَ وَرَبِّ الْمَاءَ وَرَبِّ الْجَنَّاتِ

الباحث



كلية البنات
قسم أصول التربية

صفحة العنوان

اسم الطالب : خالد محمد الصاوي عبد الرحيم

الدرجة العلمية : رسالة ماجستير

القسم التابع له : قسم أصول التربية

اسم الكلية : كلية البنات للآداب والعلوم وال التربية

الجامعة : جامعة عين شمس

سنة التخرج : 2000 / /

سنة المنح : 2005 / /

فهرس الموضوعات

ص	المحتوى
36-1	الفصل الأول: " الإطار العام للدراسة" <ul style="list-style-type: none"> ❖ مقدمة ❖ مشكلة الدراسة وأسئلتها ❖ أهمية الدراسة ❖ أهداف الدراسة ❖ حدود الدراسة ❖ منهج الدراسة ❖ أداة الدراسة ❖ مصطلحات الدراسة ❖ الدراسات السابقة • الدراسات العربية • الدراسات الأجنبية ❖ مخطط الدراسة
47-38	الفصل الثاني: " تاريخ التعليم الصناعي في مصر" <ul style="list-style-type: none"> ❖ مقدمة ❖ التعليم الصناعي في مصر منذ النصف الأول من القرن التاسع عشر وحتى نهاية عهد الاحتلال البريطاني :

39	• أولاً : التعليم الصناعي في عهد محمد علي
41	• ثانياً: التعليم الصناعي في عهد خلفاء محمد علي
43	• ثالثاً: التعليم الصناعي في عهد الاحتلال البريطاني
45	❖ التعليم الصناعي في مصر منذ النصف الأول من القرن العشرين وحتى الآن: • أولاً: التعليم الصناعي بين الثورتين.
47	• ثانياً: التعليم الصناعي منذ ثورة 23 يوليو وحتى الآن.
79-59	الفصل الثالث: "المناخ التنظيمي"
59	❖ مقدمة
60	❖ أولاً: نشأة المناخ التنظيمي وتطوره.
65	❖ ثانياً : مفهوم المناخ التنظيمي.
71	❖ ثالثاً : عناصر المناخ التنظيمي.
76	❖ رابعاً: أنواع المناخ التنظيمي.
78	❖ خامساً: أبعاد المناخ التنظيمي.
79	❖ سادساً : أنماط المناخ التنظيمي .
112-84	الفصل الرابع: "الرضا الوظيفي "
84	❖ مقدمة
84	❖ تطور ماهية الرضا الوظيفي في الفكر الإداري.
87	❖ ماهية الرضا الوظيفي في التراث الديني

89	❖ ماهية الرضا الوظيفي في الفكر الإداري.
93	❖ مكونات الرضا الوظيفي.
99	❖ أنواع الرضا الوظيفي.
101	❖ العلاقة بين الرضا الوظيفي والعلاقات الإنسانية.
103	❖ العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
112	❖ العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي.
125-116	الفصل الخامس" الدراسة الميدانية واجر اعاتها"
116	❖ المقدمة
117	❖ أدوات الدراسة الميدانية
117	• استبانه وصف المناخ التنظيمي
120	• استبانه قياس الرضا الوظيفي
123	❖ عينة الدراسة
125	❖ المعالجة الإحصائية
146-128	الفصل السادس" تحليل نتائج الدراسة الميدانية":
128	❖ مقدمة
128	❖ استبانه وصف المناخ التنظيمي
132	❖ واقع العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي
135	• درجة اختلاف المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي تبعا لاختلاف النوع (ذكور – إناث)
140	• درجة اختلاف المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي تبعا لاختلاف التخصص (عملية – ثقافية - نظرية)

146	<ul style="list-style-type: none"> • درجة اختلاف المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الخبرة (أقل من 15 عام - أكثر من 15 عام)
168-155	<p style="text-align: center;">الفصل السابع" تصور مقترح لتفعيل المناخ التنظيمي داخل التعليم الثانوى الصناعى لتحقيق الرضا الوظيفى للمعلم ":"</p>
155	<ul style="list-style-type: none"> ❖ مقدمة
155	<ul style="list-style-type: none"> ❖ نتائج الدراسة الميدانية
158	<ul style="list-style-type: none"> ❖ معالم التصور المقترن
168	<ul style="list-style-type: none"> ❖ بحوث مقترحة
	المراجع:
170	<ul style="list-style-type: none"> ❖ المراجع العربية
182	<ul style="list-style-type: none"> ❖ المراجع الأجنبية
	الملاحق:
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ قائمة بأسماء السادة المحكمين
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ الاستبانه قبل التحكيم
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ الاستبيان بعد التحكيم
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ الاستبيان في صورة النهائية
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ بيان بأسماء المدارس التي أجريت فيها الدراسة الميدانية
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ التصريحات الخاصة بإجراء الدراسة

فهرس الأشكال

ص	عنوان الشكل
72	شكل (1) العناصر الأساسية للمناخ التنظيمي
94	شكل (2) العلاقة بين الأداء والمكافآت وبين الرضا الوظيفي
95	شكل (3) العلاقة بين السياسات التنظيمية وبين الرضا الوظيفي
97	شكل (4) العلاقة بين جماعة العمل ومستوى الرضا الوظيفي
99	شكل (5) العلاقة بين المكونات الثلاث للرضا الوظيفي
102	شكل (6) العلاقة بين الرضا الوظيفي والعلاقات الإنسانية
111	شكل (7) العلاقة بين العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
112	شكل (8) الأبعاد التنظيمية والشخصية للسلوك التنظيمي
136	شكل (9) الاختلاف بين الذكور وإناث في تقديرهم للعوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي
139	شكل (10) المقارنة بين مستويات الرضا الوظيفي لكل من الذكور وإناث
142	شكل (11) الاختلاف في تقدير التخصصات للعوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي
145	شكل (12) اختلاف مستوى الرضا الوظيفي للتخصصات المختلفة وفقاً للأبعاد الرضا الوظيفي
148	شكل (13) اختلاف تقدير سنوات الخبرة للعوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي
152	شكل (14) اختلاف مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة
162	شكل (15) تصور مقترن لتفعيل المناخ التنظيمي داخل التعليم الثانوي الصناعي لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلم

فهرس الجداول

ص	عنوان الجدول
117	جدول(1) أرقام المفردات الايجابية والسلبية في استبيانه المناخ التنظيمي
122	جدول(2) مفتاح تصحيح استبيانه المناخ التنظيمي
121	جدول(3)أرقام المفردات الايجابية والسلبية في استبيانه الرضا الوظيفي
123	جدول(4) مفتاح تصحيح ا استبيانه الرضا الوظيفي
124	جدول(5)أعداد المدرسين وأسماء المدارس التي طبقت بها الدراسة الميدانية
125	جدول(6)النسبة المئوية وفقاً لمتغيرات الدراسة
128	جدول(7)النسبة المئوية لكل مفردة والاتجاه المناظر لها
130	جدول(8) لنسب المئوية لكل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي
131	جدول(9)المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستجابات الايجابية والسلبية
132	جدول(10)المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة معامل الارتباط للمناخ التنظيمي والرضا الوظيفي
133	جدول(11) معامل الارتباط بين العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي والعوامل الخاصة بمستوى الرضا الوظيفي
135	جدول(12)درجات كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي تبعاً لنوع " ذكور إناث
138	جدول(13)درجات كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لنوع " ذكور إناث"
141	جدول(14) درجات كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي تبعاً لاختلاف التخصص
144	جدول(15)درجات كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف التخصص
147	جدول(16)درجات كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة
151	جدول(17)درجات كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة

