

الفصل الخامس

ملخص نتائج الدراسة:

- ١- أثبتت نتائج الدراسة أن لمتغير تصميم الوظيفة أبعادا وعوامل كامنة وهي: حرية الأداء، ووضوح المهام، وأسس الترقيات.
- ٢- أثبتت نتائج الدراسة أن لمتغير الرضا الوظيفي ثلاثة أبعاد وعوامل كامنة وهي: العدالة، والتحفيز، والانتماء.
- ٣- أثبتت نتائج الدراسة أن لمتغير الالتزام التنظيمي أربعة أبعاد وهي: الحاجة للوظيفة، والولاء للوظيفة، والمشكلات الحياتية، وأخلاقيات الوظيفة.
- ٤- جاءت نتائج الدراسة مشيرة إلى أن درجة تقدير عينة الدراسة للمتغيرات الثلاثة: تصميم الوظيفة، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة لجميع المتغيرات الثلاثة.
- ٥- أثبتت نتائج الدراسة أن متغير تصميم الوظيفة يؤثر إيجابيا على متغير الرضا الوظيفي وأن عوامل وأبعاد تصميم الوظيفة تفسر (٥٣,٧%) من درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- ٦- أثبتت نتائج الدراسة أن متغير تصميم الوظيفة يؤثر إيجابيا على متغير الالتزام التنظيمي وأن عوامل وأبعاد تصميم الوظيفة مجتمعة تفسر (٢٢,٦%) من درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.
- ٧- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على أبعاد تصميم الوظيفة باستثناء بعد حرية الأداء ولصالح المعلمات.

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة على أبعاد تصميم

الوظيفة باستثناء بُعد وضوح المهام ولصالح الفئة (٦-١٠) من سنوات الخبرة.

٩- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على أبعاد الرضا الوظيفي باستثناء

بعد الانتماء ولصالح المعلمات.

١٠- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي على بُعدي الانتماء والعدالة من أبعاد

الرضا الوظيفي ولصالح حملة الدبلوم.

١١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة على جميع أبعاد الرضا الوظيفي.

١٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بعدي الولاء والحاجة إلى

الوظيفة للالتزام التنظيمي ولصالح المعلمات.

١٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل وسنوات الخبرة على أبعاد الالتزام التنظيمي

باستثناء بُعد الولاء لصالح حملة الدبلوم، ويُعد الحاجة إلى الوظيفة لصالح الفئة (١١- فأكثر) من سنوات

الخبرة.

٢،٥ ثانياً: التوصيات

توصي الدراسات ببعض التوصيات للدراسات السابقة وهي كالتالية :

١. اعداد منظومة معايير الأداء المهني للمعلمين واضحة المعالم تتضمن تحديد المهام الوظيفية والواجبات

بما يكفل مرونتها ومواكبتها للتغيرات الحديثة.

٢. الاستفادة من بيوت خبرة عربية وعالمية في مجال إعداد معايير النظم الوظيفي.

٣. وضع أسس واضحة لنظام الترقيات يعمل على تحفيز الإبداع لدى المعلمين والمعلمات ويراعي الفروق الفردية بينهم.

٤. التركيز على ممارسات حرية الأداء الوظيفي في التصميم الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بما يحقق الرضا والالتزام التنظيمي لديهم.

٥. التطوير المستمر للوائح والقوانين المنظمة لمهنة التدريس لتواكب احتياجات المهنة المستقبلية.

