

تاريخ الـرسـال (2018-05-18). تاريخ قبول النشر (2018-07-25)

* 1

د. فتحي محسن شما

اسم الباحث:

وزارة التربية داخل الخط الأخضر، فلسطين

1 اسم الجامعة والبلد:

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

fsh1308@gmail.com

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، وأثر متغيرات الجنس وسنوات الخبرة على الرضا الوظيفي، من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وقد تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات لها، وتم توزيعها على عينة مكونة (200) معلم ومعلمة. وتحليل النتائج فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة مجالات الدراسة وفقراتها، كما تم استخدام تحليل التباين الثلاثي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع المعلمين وتمكينهم مما يزيد من درجة الرضا الوظيفي ويعود بالفائدة على المؤسسة وتحقيق أهدافها.

كلمات مفتاحية: الرضا الوظيفي، المدارس الحكومية، الخط الأخضر.

The Extent of Job Satisfaction among teachers in governmental Arab schools within the Green line

Abstract:

The study aims to investigate the extent of job satisfaction among governmental schools teachers within the green line. To achieve the goal of this study, a questionnaire was developed and distributed to a sample of (200) teachers. SPSS statistical package was used to analyze the data. The results of the study were as follows: The degree of job satisfaction showed a high level. There were no significant statistical differences in job satisfaction due to Gender. In the light of the findings the study recommends To encourage and empower the teachers in order to increase the their Job satisfaction level, that helps the institution accomplish it's goals.

Keywords: Job Satisfaction, Governmental schools, Green Line.

مقدمة:

مستقبل الأمم متعلق بجودة معلميها، وللمعلم دور هام في بناء وصقل افراد المجتمع، وتعتبر مهنة التعليم من أهم المهن وأقدسها، وللمعلم يعتبر الفرد الأكثر فعالية في المجتمع لانه مكفل بكثير من المهام وأهمها بناء جيل المستقبل الذي سيصنع التاريخ.

تعمل المؤسسات التربوية إلى تحقيق الأهداف بمساعدة الكثير من الطرق والأساليب، بما فيها ضمان جودة العنصر البشري والتي تُعد العنصر الأهم في حياة المؤسسة ومصدرًا لقدرتها التنافسية وربما تقرير مصيرها ببقائها أو لا، لذا يجب على الإدارة الاستثمار في هذه الموارد كي ترقى بالمؤسسة من خلال تحقيق أهدافها. ففي المؤسسات التربوية يجب أن يبرز دور الإدارة في تحقيق ورفع درجة الرضا الوظيفي المعلمين والمعلمات على حد سواء وذلك للوصول إلى أعلى درجات الرضا لدى المعلمين وبما يخدم مصلحة وأهداف المؤسسة التربوية.

ويُعتبر المعلم الركيزة الأساسية في العملية التربوية التي تهدف الى تعليم الفرد وصقل شخصيته ليكون الفرد الصالح في مجتمعه، ويتعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بتأدية رسالته بشكل جدي ومتقن، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام المهمات المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذه القرارات، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلبة وتحصيلهم العلمي والخُلقي.

ويتحقق الرضا الوظيفي عند المعلمين عند شعورهم بالرضا عن ما قدموه من إنجازات في مجال عملهم الشخصي، وتحديات العمل التي واجهتهم، والفرص المتاحة لهم للإنجاز والتقدم (Johnson & Johnson, 1999). وتؤثر الاسباب الخارجية على مدى الرضا الوظيفي ويشمل الدخل، والاستحقاقات الإضافية، والأمن المدرسي، ومستوى تجهيز المباني، بالإضافة إلى الأمن الوظيفي.

ويعتبر الرضا الوظيفي لدى المعلمين من أهم المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال ، إيجابي أو سلبي على إنتاجية العمل وزيادة الولاء والانتماء والالتزام للمؤسسة التدريسية وأهدافها التربوية ، فهو الأساس الذي يضمن التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين ويرفع من معنوياتهم ودافعيتهم وبالتالي الى تحسين مستوى أدائهم وتحقيق الأهداف المنشودة، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة (الشرايدة، 2009). على ضوء ذلك قامت الدراسة الحالية بالتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من وجود العديد من الأبحاث والدراسات حول موضوع الرضا الوظيفي، إلا أن هذه الأبحاث ما زالت قليلة بشكل عام وفي الوسط العربي داخل الخط الأخضر بشكل خاص. ونظرًا لأهمية الموضوع وللتأكد بصورة علمية واضحة من درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر قام الباحث من خلال الدراسة الحالية بالكشف عن درجة الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدف هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر بناءً على الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر؟
 - 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية تُعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية؟
- أهمية الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية لذلك تتمثل أهمية الدراسة بما يلي:

1. تُساهم هذه الدراسة في زيادة للأدب النظري من خلال تفسير نتائج البحوث السابقة التي أجريت على متغير البحث الرضا الوظيفي وكذلك تقديم مقترحات لأبحاث ودراسات جديدة من خلال توصيات الدراسة.
2. تُفيد نتائج الدراسة بحث المسؤولين والقادة التربويين في وزارة التربية لوضع خطط وبرامج تدريبية تعزز فهم المديرين لأهمية الرضا الوظيفي في حياة المؤسسة التربوية.
3. تُفيد الدراسة مديري المدارس في تكوين إطار يمكن تشخيص نقاط الضعف والقوة حول الرضا الوظيفي ومنها انطلاقاً لبناء برامج وخطط تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي التي بالأخير تؤثر على أداء المعلمين والرقى بالمؤسسة التربوية.

التعريفات الاصطلاحية :

الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي على أنه مجموعة من المشاعر التي يمتلكها الأشخاص عن عملهم الحالي. وقد تتراوح مستويات الرضا الوظيفي عند الأشخاص بين الرضا الشديد وعدمه. بالإضافة لمواقفهم اتجاه أعمالهم ككل. قد يمتلك بعض الأشخاص توجهات متنوعة اتجاه بعض المفاهيم في أعمالهم مثل نوع العمل الذي يقومون به، أو زملائهم في العمل، ومشرفيهم ورؤسائهم في العمل. (George et al.,2008).

كما ويعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور داخلي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله، وليتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً (عبد الباقي، 2004). من خلال استعراض التعاريف السابقة، نرى إن مفهوم الرضا الوظيفي يعد مقياس لدرجة تقبل الفرد وقناعاته لموقف العمل الكلي. ويعرف على أنه: الدرجة التي يحصل عليها المعلم نتيجة تقديره لدرجة رضاه عن مجالات الرضا المتمثلة في (ظروف العمل وطبيعته، الراتب، الحوافز)، ويقاس من خلال الإجابة على فقرات الاستبانة وعددها (24) فقرة.

حدود الدراسة:

تحدد نتائج الدراسة بما يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر وأثر الجنس وسنوات الخبرة عليه.

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على جميع المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر.

الحدود البشرية: اقتصرَت عينة الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية العربية في داخل الخط الأخضر والبالغ عددهم (200) معلماً ومعلمة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2018/2017م.

محددات الدراسة:

حد الأدلة: اقتصر تعميم نتائج هذه الدراسة على طبيعة أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية من صدق وثبات، وإجراءات التطبيق.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم المعقدة ومتعددة الأوجه، حيث يمكن أن يعني أموراً مختلفة لأشخاص مختلفون. كما أنه يرتبط عادة بالتحفيز، لكن طبيعة هذه العلاقة ليست واضحة. حيث لا يُعد الرضا والتحفيز متماثلان، ولا يُعتبر الرضا الوظيفي مجرد سلوك. فقد يكون على سبيل المثال، مرتبطاً بالشعور الشخصي بالإنجاز سواء أكان ذلك الانجاز كميّاً أو نوعيّاً. كما يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي أحد أهم العوامل عندما يتعلق الأمر بالكفاءة والفاعلية لدى شركات الأعمال. والواقع أن النظم الإدارية الجديدة تؤكد على ضرورة معاملة العاملين واعتبارهم في المقام الأول كنواة بشرية لها احتياجاتها ورغباتها الخاصة.

ويمثل الرضا الوظيفي مجموعة من المشاعر السلبية والإيجابية التي يمتلكها العاملون اتجاه أعمالهم. في الوقت ذاته، فعندما يحصل العامل على وظيفة في إحدى شركات الأعمال، فإنه يجلب معه احتياجاته ورغباته وخبرته وتوقعاته التي كان قد فقدّها. يمثل الرضا الوظيفي مدى توقعاته مع الانجازات المتحققة، كما يرتبط الرضا الوظيفي مع السلوكيات الفردية للعامل في مكان العمل. (Davis et al 1985).

ويعرف كل من هيرزبيرغ وبيترسن وموسنر وكابويل (1957) ثلاثة من المفاهيم الأساسية المتعلقة بالرضا الوظيفي متميزة: أولاً نشاطات العمل الخاصة؛ ثانياً شروط العمل ومكانه؛ وأخيراً بعض العوامل الأخرى مثل العوائد المادية، والأمن، والمستوى الاجتماعي. ولتعزيز الرضا الوظيفي عند المعلمين فإن هناك عدداً من الاستراتيجيات التي يمكن إنجازها من قبل الإداريين.

وطبقاً لشين، فإن خلق بيئة عمل مناسبة داخل المدرسة من شأنه خلق مستويات متقدمة من الرضا الوظيفي والتمكين الوظيفي، وفي النهاية، ضمان استمرارية المعلمين. ويعتقد كل من هيرزبيرغ و فريديريك (1959) أن " الأشخاص يشعرون بعدم الرضا نتيجة لوجودهم في بيئة سيئة، ونادراً ما يجدون الرضا الوظيفي في البيئات الجيدة، ومكافحة عدم الرضا الوظيفي لا يقل أهمية عن التشجيع بالمحفزات التي بدورها تحقق الرضا ويمكن للفرد أن يمتلك الدوافع القوية في عمله وأن لا يحقق الرضا الوظيفي في بيئة عمله.

مستويات الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي مستويان:

1. المستوى العاطفي: الشعور العاطفي تجاه العمل بكافة جوانبه.
2. المستوى العقلاني: مدى رضا الشخص بكل ما يتعلق بالراتب وساعات العمل والخ....

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

لقد وافق العديد من الباحثين على الكثير من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وأهمها: (Getahun, et. al., 2016)، (Kayasth, D., Kayastha, R., 2012)، الزبون، الزبون، الزيود، الخوالدة (2006).

1. المكافآت والحوافز.
2. مسؤوليات المهنة.
3. الترقية، الدافعية والبيئة.
4. مستوى الرضا من التعامل مع زملاء العمل.
5. العلاقات مع المشرف.
6. التفاعل مع زملاء العمل.
7. قنوات الاتصال مع المشرفين. (تعابير الوجه والعيون، حركات الجسم).

الدراسات السابقة

أجرت الباحثتان كابا وبليندا (Kapa, Belinda, 2018) دراسة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي وعلاقتها بتطبيق اللوائح والقوانين المدرسية ، والايذاء، في المدارس الامريكية تكونت عينة الدراسة من (37000) معلماً، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة الى ان من لديه تصور إيجابي عن تطبيق اللوائح والقوانين المدرسية يشعر بدرجة عالية من الرضا الوظيفي، والعكس صحيح.

قام الباحث كاميلار وزملاؤه (Kamaylar, Ye, Sripicharn, 2018) بإجراء دراسة هدفت الى تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في مدارس ولاية كايا في مينمار، تضمنت عينة الدراسة (59) معلماً، استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، توصل الباحثون الى أنه يوجد التزام تنظيمي عالٍ مقارنة مع الرضا الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية متوسطة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

قام العلي(2018) بإجراء دراسة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في السعودية، تكونت عينة الدراسة من(32) عضواً في الجامعات السعودية، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وتبين أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة.

أجرى الباحث روهيلا (Ruhela, 2017) دراسة بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في مقاطعة كوماين (الهند)، تضمنت عينة الدراسة (125) معلماً، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي،

توصل الباحث الى وجود درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدن مقارنة مع المعلمين في المناطق القروية وكذلك وجد فروق في درجة الرضا الوظيفي تُعزى الى الجنس.

أعد الباحث جيتهون وزملاؤه (Getahun, et. al., 2016) دراسة هدفت الى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودرجة التزام المعلمين في مدارس بونجا الابتدائية في اثيوبيا، تكونت عينة الدراسة من (118) معلماً، وتصلت الدراسة الى أن لمتغير الجنس توجد علاقة قوية بالرضا الوظيفي، واستنتج الباحثون أن زيادة الالتزام التنظيمي منوط بتوفير بيئة عمل مُرضية ومريحة.

قام الباحث اوزيورمبا (Ozurumba, 2016) بدراسة للتعرف على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المعلمين في مقاطعة انيجو النيجيرية، تكونت عينة الدراسة من (418) معلماً، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، توصل الباحث الى أنه توجد علاقة قوية بين تصور المعلم لمهنته وظروف عمله (الراتب مثلاً) وبين نيته ترك العمل، أي كلما كان تصوره ايجابياً هذا يقلل من احتمال تركه العمل، وكذلك هناك تأثير قوي للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي اذا كان الرضا عالياً فمستوى الالتزام اعلى.

أعد الباحث ابنيان (2016) دراسة لفحص الرضا الوظيفي لدى معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الحكومية في عمان، تكونت عينة الدراسة من (28) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، توصل الباحث الى وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى كافة المعلمين، لكن للإناث برزت أكثر من الذكور في هذا الصدد.

قام الباحثان (Saiti, Papadopoulos, 2015) بدراسة لبحث تصور معلمي المدارس الابتدائية في أثينا للرضا الوظيفي وعلاقة ذلك بالمتغيرات الديموغرافية، تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً تم اختيارهم بصورة عشوائية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الاحصائي، وأشارت النتائج الى وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى المعلمين في أثينا.

أجرى الباحث التهاينه وزملاؤه (Altahayneh et.al, 2014) بدراسة لبحث العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال تصور لمعلمي التربية البدنية في الأردن، تكونت عينة البحث من (166) معلماً، استخدم الباحث المنهج الوصف، وتبين من النتائج أن غالبية المعلمين راض عن وضعة وله تصور إيجابي عن العدالة التنظيمية، ويوجد علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية.

قام الباحثان ديرى وبوبيل (Dery& Puopiel, 2013) بإجراء دراسة لتحديد مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية والثانوية في اوغندا، تخللت عينة الدراسة (250) معلماً، استخدم الباحثان المنهج الوصفي الاحصائي، وتصل الباحثان الى وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي خاصة عند اشراكهم باتخاذ القرارات، وجود بيئة عمل داعمة، ولكن بكل ما يخص الأجور فمستوى الرضا كان منخفضاً.

أجرى الباحثان إقبال واطار (Iqbal& Akhtar, 2012) دراسة لمقارنة مستوى الرضا الوظيفي بين الذكور والاناث في المدارس الثانوية في قضاء لاهور بالباكستان، تكونت عينة الدراسة من (2129) معلماً ومعلمة، توصلت الدراسة الى أن للإناث مستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة مع الذكور.

أجرى الباحثان كاياسثا وكاياسثا (Kayasth, D., Kayastha, R., 2012) بإجراء دراسة لبحث الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في نيبال، وفحصت الرسالة أبعد الرضا مثل (الأجور، العلاقات بين المعلمين، الاشراف،

(الترقية)، تكونت عينة البحث من (289) معلماً، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وبيّنت الدراسة وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي وبرز من بين الابعاد أعلاه العلاقات بين المعلمين.

أجرى الباحثون شوهان، نسيم وشفيق (2011) دراسة لفحص الرضا الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الحكومية والخاصة في قضاء لاهور، تكونت عينة الدراسة من (300) معلمة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي الاحصائي، توصلت الدراسة الى أن المعلمات لدى المدارس الحكومية مستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة مع المعلمات في القطاع الخاص، ينعكس ذلك في الأجور والامن الوظيفي.

قام الباحث ديميرتاش (Demirtas, 2010) بدراسة هدفت لفحص مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بتركيا، تضمنت عينة الدراسة (289) معلماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الاحصائي، توصل الباحث الى وجود مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى المعلمين بشكل عام لكن الفرق واضح لمن هم في الاعمار 36-40 سنة مقارنة مع من أعمارهم أكثر من 41 سنة.

أعد الباحث اخطار وزملاؤه (Akhtar, et. al., 2010) دراسة مقارنة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الخاصة والمدارس الثانوية في الباكستان، تكونت عينة الدراسة من (150) معلماً، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، وأشارت نتائج الدراسة الى عدو وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المجموعتين.

أعد الباحث عبدالله وزملاؤه (Abdullah, et. al., 2009) دراسة لتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في ماليزيا، تضمنت عينة الدراسة (200) معلماً، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، توصلت الدراسة الى وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ولكن للذكور كان المستوى أعلى مقارنة مع الاناث.

قام الباحثان جواد وشريز (2007) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (18) مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

أجرى الباحثون الزبون، الزبون، الزيود، الخوالدة (2006) دراسة هدفت الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن (محافظة الزرقاء) وعلاقة ذلك بالاستمرار في مزاولة المهنة، وكذلك علاقته بالمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العلمية، والعبء التدريسي. تكونت عينة الدراسة من (620) معلماً ومعلم، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، أشارت الدراسة الى أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة في مجالات تقييم المهنة، البعد الاجتماعي، البيئة المدرسية، الاشراف التربوي. في حين كانت ضعيفة في مجالي المعلم والإدارة والحوافز والرواتب، وأوضحت الدراسة

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري الجنس والعبء التدريسي، في حين اشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة العلمية.

كما قام أوكبر وسكيولس وإرونديو (Okpara, Squillace, Erond, 2005)، بدراسة هدفت إلى فحص أثر اختلاف الجنس في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات والكليات، تكونت عينة الدراسة من (1100) عضو (80) جامعة، أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس، وكان مجال ظروف العمل وزملاء العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الإنث، بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب، والترقيات، والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي ولكلا الجنسين.

أجرى الباحث زيمبلاس (Zembylas, 2004) بدراسة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في قبرص، تكونت عينة الدراسة من (461) معلماً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، توصل الباحث الى أن المعلمين في قبرص اختاروا المهنة بسبب الاجر، ساعات العمل، والاجازات، واستنتج أن هذه الابعاد هي التي تحفز المعلمين وتزيد من الرضا الوظيفي لديهم.

لقد استعان الباحث بالدراسات السابقة كدراسة الزبون، الزبون، الزيود، الخالدة (2006)، (Okpara, Squillace, Erond, 2005)، (Demirtas, 2010) في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية وأيضاً في بناء أداة الدراسة والى التعرف على الأساليب الإحصائية المختلفة.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية، داخل الخط الأخضر والبالغ عددهم (3000) معلماً ومعلمة، خلال العام الدراسي 2017-2018م.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (200) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (3000) في لواء الشمال داخل الخط الأخضر بمراحلهم الثلاثة (ابتدائي، إعدادي وثانوي)، أي بما نسبته 6.6% من مجتمع الدراسة. حيث تم توزيع (240) استبانته، حيث تم استثناء الفاقد من الاستجابات والبالغ 40 استبانته، حيث تكونت عينة الدراسة من (200) معلم، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، المرحلة التعليمية).

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	92	46.0%

54.0%	108	انثى	
50.5%	101	1-10 سنوات	سنوات الخبرة
28.5%	57	11-20 سنة	
21.0%	42	21 فما فوق	
70.5%	141	ابتدائي واعدادي	المرحلة التعليمية
29.5%	59	ثانوي	
100%	200	المجموع	

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وبعد الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة تم تطوير استبانة تكونت من قسمين، القسم الأول والذي يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية والتي تشمل (الجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية). بينما اشتمل القسم الثاني على مجال الرضا الوظيفي. حيث اشتملت على ثلاثة مجالات رئيسية:

المجال الأول: ظروف العمل والبيئة المدرسية، حيث اشتمل على 8 فقرات.

المجال الثاني: الحوافز والرواتب، حيث اشتمل على 8 فقرات.

المجال الثالث: المعلم الاشراف والادارة حيث اشتمل على 8 فقرات.

وفي الجزأين يضع المستجيب إشارة (×) أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق محتوى الفقرة مع ما يراه مناسباً. علماً بأن الاختيارات كانت على النحو الآتي (درجة قليلة جداً)، والتي أعطيت الدرجة (1)، و(درجة قليلة)، والتي أعطيت الدرجة (2)، و(درجة متوسطة)، والتي أعطيت الدرجة (3)، و(كبيرة)، والتي أعطيت الدرجة (4)، و(كبيرة جداً)، والتي أعطيت الدرجة (5).

صدق أدوات الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة الأولى بعرضها على مجموعة من المحكمين وعددهم (8) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الأردنية وداخل الخط الأخضر، والأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم، من حيث معرفة مدى صلاحية الصياغة اللغوية، وانتماء الفقرة للمجال الذي أدرجت ضمنه ومدى ملائمة الفقرات وتوافقها مع مجال الدراسة لإجراء أي تعديلات يرونها مناسبة. وقد تكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (40) فقرة، في القسم الثاني والمُعد لقياس درجة الرضا الوظيفي، وبناء على إجماع ما يزيد عن (80%) من مجموعة المحكمين تم حذف (16) فقرة، وحذف إحدى المجالات، لتتكون في صورتها النهائية من (24) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات.

ثبات أدوات الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة الأولى، فقد تم تطبيقها على عينة عشوائية تكونت من (30) من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وإعادة تطبيقها على نفس العينة بفواصل زمني مدته اسبوعان بين مرتي التطبيق، ليتم تقدير معامل ثبات إعادة لكل مجال من مجالات الأداة وللأداة ككل باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويبين جدول (2) ذلك.

جدول رقم (2) قيم ثبات الاتساق الداخلي وثبات إعادة المجالات الدراسة والأداة الكلية

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات إعادة
ظروف العمل والبيئة المدرسية	0.863	0.895
الحوافز والرواتب	0.921	0.904
المعلم الاشراف والادارة	0.931	0.914
الرضا الوظيفي الكلي	0.888	0.912

يظهر الجدول رقم (2) أن ثبات الاتساق الداخلي قد تراوحت للمجالات بين (0.861-0.931)، في حين تراوح معامل ثبات إعادة للمجالات بين (0.895-0.914)، وفي ضوء دلالات الصدق والثبات يرى الباحث أن نتائج الثبات مقبولة لتحقيق أهداف هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة: قامت الدراسة وفق الإجراءات التالية:

1. تم الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، وقد تم بناء أداة الدراسة بصورتها الأولية.
2. تم الحصول على كتاب تسهيل المهمة من الجهات المعنية.
3. تم التحقق من صدق الأداة وثباتها ووضعها بالصورة النهائية.
4. تم توزيع الأداة على عينة الدراسة بعد تحديدها، وتم جمع البيانات وإدخالها إلى الحاسوب.
5. تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات والوصول للنتائج، تم كتابة تقرير البحث.

معيار تصحيح الأداة:

ولتحديد درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر، تم استخدام المعيار الإحصائي الآتي - بناء على المتوسطات الحسابي- والمبين في جدول (3).

جدول (3): المعيار الإحصائي لتحديد درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر

المتوسط الحسابي	المستوى الممارسة/الدور
من 1.00 - أقل من 1.80	قليلة جداً
من 1.80 - أقل من 2.60	قليلة
من 2.60 - أقل من 3.40	متوسطة
من 3.40 - أقل من 4.20	كبيرة
4.2-5.00	كبيرة جداً

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1- المتغيرات الوسيطة:

أ- الجنس وله فئتان: - ذكر - أنثى .

ب- سنوات الخبرة: ولها مستويان .

ج- المرحلة التعليمية ولها ثلاث مستويات.

2- المتغير التابع: درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر .

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة سيتم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي من خلال برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول. أما السؤال الثاني فقد تم استخدام اختبار ت الثنائي، واختبار تحليل التباين الاحادي.

عرض نتائج الدراسة

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، وفيه عرض موسع وشامل لنتائج الأسئلة التي تتضمنها.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كذلك إجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة، وكما يلي :

نتائج السؤال الأول: وينص هذا السؤال على:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية داخل الخط الأخضر؟

وللإجابة على هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة، حيث يتضمن هذا السؤال على ثلاث ابعاد رئيسية، وقد أراد الباحث من هذه الأبعاد التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في اسرائيل، حيث يرى أفراد عينة الدراسة أن قيم المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.16-3.66)، حيث جاءت بدرجة متوسطة الى كبيرة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي العام لها والذي بلغت قيمته (3.47) وبدرجة كبيرة. وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة، وكما يلي:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن=200)

الرقم	الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	ظروف العمل والبيئة المدرسية	3.66	.730	كبيرة
3	2	المعلم الإدارة والإشراف	3.58	.898	كبيرة
2	3	الحوافز والرواتب	3.16	.813	متوسطة
		الاداة الكلية	3.47	.644	كبيرة

يتبين من الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة قد جاءت بدرجة متوسطة إلى كبيرة حيث حصل مجال (ظروف العمل والبيئة المدرسية) على الدرجة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.66)، يليه مجال (المعلم الإدارة والإشراف) فيالدرجة الثانية، بمتوسط حسابي (3.58) اما في المرتبة الأخيرة فقد حصل مجال (الحوافز والرواتب) على متوسط حسابي (3.16). اما المتوسط الحسابي العام لدرجة الرضا فقد حصل على متوسط حسابي (3.47)، وبدرجة كبيرة. كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات جميع مجالات الدراسة، وكما هو مبين في الجداول التالية:

المجال الاول: ظروف العمل والبيئة المدرسية

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال ظروف العمل والبيئة المدرسية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن=200)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	1	أشعر بوضوح مسئولياتي بالعمل	3.94	1.080	كبيرة
4	2	عدد الساعات التي أدرسها مناسب.	3.81	1.014	كبيرة
2	3	أشعر باستقلالية في العمل	3.72	.888	كبيرة
6	4	أشعر بالارتياح عند المشاركة في تخطيط الجدول الدراسي ومتابعته	3.66	.937	كبيرة
1	5	أشعر بان البناء المدرسي مهياً ليكون مبنى دراسياً، وتوفر به غرف كافية ومريحة	3.63	.990	كبيرة
5	6	أشعر بالرضا عن مدى توفر التقنيات الحديثة في المدرسة	3.53	1.098	كبيرة
7	6	تُراعي المدرسة توزيع حصص الفراغ في جدولي المدرسي اليومي بحيث يأتي بين الحصص الصفية الامر الذي يشعُرني بالرضا.	3.53	1.041	كبيرة
8	7	تُراعي المدرسة أن يكون عدد الطلاب متوسطاً في غرفة الصف مما يشعُرني بالرضا	3.51	1.103	كبيرة
		ظروف العمل والبيئة المدرسية	3.66	.730	كبيرة

يتضمن هذا البعد (8) فقرات، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال (ظروف العمل والبيئة المدرسية)، حيث يرى أفراد عينة الدراسة أن قيم المتوسطات الحسابية التي تراوحت ما بين (3.51-3.94)، قد جاءت بدرجة كبيرة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي العام لها والذي بلغت قيمته (3.66)،

حيث جاءت الفقرة التي نصها (أشعر بوضوح مسؤولياتي بالعمل) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.94)، وانحراف معياري (1.080) وبدرجة كبيرة، يليه الفقرة التي تنص على (عدد الساعات التي أدرسها مناسب) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (1.014). أما في المرتبة الدرجة فقد حصلت الفقرة التي نصها (تُرَاعَى المدرسة أن يكون عدد الطلاب متوسطاً في غرفة الصف مما يُشعرني بالرضا) على متوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.103). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن لتطور وتحسن بيئة العمل دور مهم في انتماء والتزام المعلمين للمدرسة ومن الجدير ذكره أن المدارس تحظى في السنوات الأخيرة لتحسين كبير في ظروف العمل فمثلاً كل معلم حصل على حاسوب نقال، وجود غرف محوسبة في المدارس وتوفر الشبكة العنكبوتية، إعطاء المعلم الحرية في بناء برنامجه التدريسي سيشعر بأنه مرغوب فيه ومن ثم سيقدم كل ما لديه من قدرات وطاقات، فبيئة العمل وظروفه الإيجابية، وجود اللوائح والأنظمة الملائمة للتدريس في المدرسة، من شأنها أن تساهم في رفع مستوى كفاءة المدرس وزيادة إنتاجيته، توفر العدالة في الإجراءات وتوزيع المهام يشكل عاملاً أساسياً في رفع معنوية المعلم والزيادة من دافعيته وبالتالي من رفع درجة الرضا الوظيفي، Iqbal& (Akhtar, 2012)، (Okpara, Squillace, Erundu, 2005)،

المجال الثاني: الحوافز والرواتب

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الحوافز والرواتب مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب

المتوسطات الحسابية (ن=200)

الرقم	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	1	يزداد شعوري بالرضا الوظيفي لأن قرارات الترقية بالنسبة لي تتم بطريقة عادلة	3.29	1.029	متوسطة
4	2	في ضوء الراتب الذي اتقاضاه فإنني لا أفكر في ترك المهنة.	3.20	1.037	متوسطة
5	3	أعتقد أن عملي يحقق لي الاستقرار المادي	3.16	1.057	متوسطة
8	4	فرص الترقية في عملي متوفرة، متاحة وعادلة	3.16	1.103	متوسطة
1	5	يُعطى الراتب الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي	3.15	.916	متوسطة
2	5	يتناسب الراتب الشهري مع مؤهلاتي وخبراتي	3.15	.926	متوسطة
6	5	أعتقد أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملية مُرضية	3.15	.986	متوسطة
7	6	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز	3.07	1.037	متوسطة
		الحوافز والرواتب	3.16	.813	متوسطة

يتضمن هذا البعد (8) فقرات، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد عينة

الدراسة على فقرات مجال (الحوافز والرواتب)، حيث يرى أفراد عينة الدراسة أن قيم المتوسطات الحسابية التي تراوحت ما

بين (3.07-3.29)، قد جاءت بدرجة متوسطة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي العام لها والذي بلغت قيمته (3.16)، حيث جاءت الفقرة التي نصها (يزداد شعوري بالرضا الوظيفي لأن قرارات الترقية بالنسبة لي تتم بطريقة عادلة.) على المرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.29)، وانحراف معياري (1.029) وبدرجة كبيرة، يليه الفقرة التي تنص على (في ضوء الراتب الذي اتقاضاه فإنني لا أفكر في ترك المهنة..) في الدرجة الثانية، بمتوسط حسابي (3.20)، وانحراف معياري (1.037). اما في الدرجة الأخيرة فقد حصلت الفقرة التي نصها (اشعر بعدالة لما احصل عليه من مكافآت وحوافز) على متوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.037).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الإدارة المدرسية تعمل على الترقية بصورة عادلة وفق معايير وضعتها وزارة التربية والتي تعكف على تطبيقها بشكل مهني وقانوني وهذا مما يتيح أمام المعلمين التكافؤ في فرص الترقية، أما بالنسبة للراتب فبعد إدخال الإصلاحات في جهاز التربية وزيادة ساعات العمل ارتفع راتب المعلمين بما يزيد على 35%، هذه الزيادة زادت من تعلق المعلمين بالمهنة وخاصة وجود معايير واضحة بكل ما يتعلق بنظام المكافآت وحوافز، يمكن القول أن مكانة المعلم الاقتصادية تحسنت بشكل ملحوظ، شوهان، نسيم وشفيق (2011)، (Getahun, et. al., 2016).

المجال الثالث: المعلم الإدارة والاشراف

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات مجال المعلم الإدارة والاشراف مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن=200)

الرقم	الترتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	تعمل الإدارة على تنمية روح التعاون بين المعلمين بروح فريق العمل	3.83	.973	كبيرة
4	2	تحرص الإدارة على سماع اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي.	3.67	1.090	كبيرة
1	3	تتعاون الإدارة معي في حل المشكلات السلوكية لدى بعض الطلاب	3.65	1.012	كبيرة
3	4	تحرص الإدارة على اتباع العدالة في توزيع الحصص والأنشطة	3.63	1.043	كبيرة
8	5	يُزودني المُشرف بالتجارب المفيدة في ميدان التربية	3.51	1.186	كبيرة
5	6	يساعدني المشرف في التغلب على الصعوبات التي تُواجهني أثناء عملية التدريس	3.49	1.089	كبيرة
7	7	أُتلقى إشرافاً تربوياً من كوادِر مؤهلة.	3.49	1.089	كبيرة
6	8	يُسهِم المُشرف في تحسين ادائي المهني	3.42	1.095	كبيرة
		المعلم الإدارة والاشراف	3.58	.898	كبيرة

يتضمن هذا البعد (8) فقرات، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال (المعلم الإدارة والإشراف)، حيث يرى أفراد عينة الدراسة أن قيم المتوسطات الحسابية التي تراوحت ما بين (3.42-3.83)، قد جاءت بدرجة كبيرة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي العام لها والذي بلغت قيمته (3.58)، حيث جاءت الفقرة التي نصها (تعمل الإدارة على تنمية روح التعاون بين المعلمين بروح فريق العمل) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.83)، وانحراف معياري (0.973). وبدرجة كبيرة، يليه الفقرة التي تنص على (تحرص الإدارة على سماع اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي..). في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.67)، وانحراف معياري (1.090). أما في المرتبة الأخيرة فقد حصلت الفقرة التي نصها (يسهم المشرف في تحسين ادائي المهني) على متوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.095).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن وجود القيادة التحويلية في المدارس والتي تؤمن بأن العمل بروح الفريق من شأنه أن يعزز المناخ الإيجابي مما يضمن تحقيق الرؤيا المدرسية، وقيادة تصغي لأصوات واقتراحات المعلمين من خلال إيمانها بأن في كل رأس حكمة وأن لكل معلم مكانته الخاصة في المدرسة، هذه الجوانب تنعكس إيجاباً على أداء المعلمين ويزيد من دافعتهم، أم بالنسبة للإشراف فأصبح دور المشرف موجه وليس كما كان قبل الإصلاح فقط للانتقاد والحكم على أداء المعلم، تقتصر مهام المشرف على التوجيه والارشاد من أجل تحسين الأداء وتحقيق أهداف المدرسة، بالرغم من وجود الفقرة (يسهم المشرف في تحسين ادائي المهني) في المرتبة الأخيرة يمكن ان نعزو ذلك الى عدم تقبل هذا المشرف كموجه أعتقد أن التغيير في وجهة النظر هذه يحتاج الى بعض الوقت الا أنه آت.

الإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس

الحكومية تُعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى إجراء الاختبارات

الإحصائية المناسبة، وكما هو مبين في الجداول الآتية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية تُعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية تُعزى الى متغير الجنس، كذلك اختبار ت الثنائي، وكما هو مبين في الجدول (8):

جدول رقم (8): اختبارات الثنائي حول مستوى مجالات أداة الدراسة الرئيسية حسب الجنس (ذكر، أنثى)

المجالات	الفئة	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل والبيئة المدرسية	ذكر	92	3.63	.707	-.667	.505
	انثى	108	3.70	.752		
الحوافز والرواتب	ذكر	92	3.19	.884	.488	.626

		.751	3.14	108	انثى	
.695	.392	.937	3.61	92	ذكر	المعلم الإدارة والإشراف
		.868	3.56	108	انثى	
.892	.135	.684	3.48	92	ذكر	الاداة الكلية
		.611	3.46	108	انثى	

يتبين من الجدول (8) ما يلي:

- 1- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < \square$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة درجة الرضا الوظيفي (الكلّي) لدى معلمي المدارس الحكومية تُعزى لمتغير الجنس.
 - 2- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < \square$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ظروف العمل والبيئة المدرسية لدى معلمي المدارس الحكومية تُعزى لمتغير الجنس.
 - 3- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < \square$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الحوافز والرواتب لدى معلمي المدارس الحكومية تُعزى لمتغير الجنس.
 - 4- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 < \square$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة المعلم الإدارة والإشراف لدى معلمي المدارس الحكومية تُعزى لمتغير الجنس.
- ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن وجود العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (التوزيعية، الإجرائية والتفاعلية) بين الذكور والاناث زادت من مستوى الرضا الوظيفي، وتوفر ظروف عمل للجنسين بشكل متساو يدفع المعلمين الى العطاء بشكل اكبر وبدافعية أعلى، وضوح سلم الترقية والإجراءات المتعلقة به يمنح المعلم والمعلمة تكافؤ في الفرص مما يسهم في سعيهم الجاد نحو تحقيق أهداف المدرسة وكذلك وجود آلية واضحة لدرجات الرواتب التي تتبثق من سنوات الخبرة والدرجة الأكاديمية تحفز المعلمون على بناء برنامج مهني شخصي كما هو موجود في إطار خطة الإصلاح (مثلًا يستطيع المعلم التقدم من درجة لأخرى كل اربع سنوات وهذا مشروط بالقيام بالدورات، وفي النهاية يحصل على علاوة 7.5% من راتبه. ويمكن القول بان الفروقات بين الذكور والاناث أخذت تتلاشى وتحظى المرأة باحترام وتقدير المجتمع وخاصة بعد أن خرجت لسوق العمل وكونها شريكة في العبء المنزلي الى جانب زوجها (KGetahun, et. al., 2016)، شوهان، نسيم وشفيق (2011).

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

- إجراء دراسات أخرى بإضافة متغيرات ديمغرافية (سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية).
- إجراء دراسات أخرى مشابهة ومقارنة مع أوساط أخرى داخل المجتمع الاسرائيلي.
- إجراء دراسات مقارنة بين مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الخاصة والمدارس الحكومية.

المراجع العربية

- العلي، وائل أمين (2018). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية في المملكة العربية السعودية، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 5(2)، ص 149-162.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الإبراهيمية: الدار الجامعية.
- الشرايدة، سالم تيسر (2008). الرضا الوظيفي : أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الزيون، محمد والزيون، سليم والزيود، محمد والخواندة، تيسير (2006). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة، Gateresearch.
- خليل، جواد وشريير، عزيزة. (2007). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، 16(1)، ص 683-711.

المراجع الأجنبية

- Abdullah, M., Uli, J., Parasuraman, B., (2009). Job satisfaction among secondary school teachers, *Journal Kemanusiaan*, 13, 11-18.
- Altahayneh, Z., Khasawneh, A., Abedalhafiz, A., (2014), Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction as Perceived by Jordanian Physical Education Teachers , *Asian Social Science*, 10(4), Pp. 131-138
- Akhtar, S., Hashmi, A., Naqvi, S., (2010). A comparative study of Job satisfaction in public and private school teachers at secondary level, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, Pp.4222-4228.
- Chohan, M., Shafiq, M., & Naseem, M., (2011). Job Satisfaction among Primary Female School Teachers: (A Case Study of Lahore District), *social science research network*
- Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6), Pp. 349-353.
- Demirtas, Z., (2010). Teachers job satisfaction levels, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Getahun, T., Tefera, B., Burichew, A., (2016). Teachers Job satisfaction Organizational Commitment in Ethiopia primary schools: Focus on primary schools of Bonga Town, *European Scientific Journal*, 12(13), Pp. 308-401.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2008). Understanding and Managing Organizational behavior, Fifth Edition, New Jersey, p. 78.
- Kaliski, B.S. (2007). Encyclopedia of Business and Finance, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446.
- Kapa, R., Belinda G., (2018). Job satisfaction, school rule enforcement and teacher victimization, *Journal of School effectiveness and School improvement*, 29(1), Pp. 150-168.
- Ibnian, S., (2016), The Level Job satisfaction among EFL teachers in Jordan, *Internatinal Journal of Humanities and Social Science*, 6(1), 4 Pp .0-46.
- Iqbal, A., Akhtar, S., (2012). Job satisfaction secondary school teachers, *Absyan Journal of Social Sciences*, 5(1), Pp> 49-65.

- Kamaylar, Ye, Y., Sripicharn, D., (2018). The relationship between teachers organizational commitment and job satisfaction at 2 basic educational high school, loikaw kayah state, Mynamar, *Scholar Human Science*, 9(2) Pp>, 97-105.
- Kayastha, D., Kayastha, R.,(2012). A Study of job satisfaction among teachers , higher secondary school of Nepal, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 1(1), Pp >41-44.
- Okpara,J., Squillace, M., and Erundu. E (2005). Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. *Women in Management. Review*. 20 (3), Pp> 177-190.
- Puopiel, F., Dery, E., (2013). Job satisfaction Organizational Commitment among teachers of public high schools: A case study of Tamale Metropolis, *Information Knowledge Management*, 3(11), Pp> 47-52.
- Ruhla, R., (2017). A study of Job satisfaction among secondary school teachers in Kumaun Region, *International Journal of Science and Research*, Pp >351-353.
- Saiti, A. Papadopoulos, Y., (2015). "School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece ", *International Journal of Educational Management*, 29(1), Pp> 73-97.
- Shann, M. (1998), "Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools".*The Journal of Educational Research*, 92, Pp> 67-73
- Zembylas, M., (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus, *Journal of Educational Administration*, 42(3), Pp. 357-374.