

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظات فلسطين الجنوبية وسبل تحسينها

The degree of job satisfaction for private school teachers in the southern governorates of Palestine and ways to improve it

أحمد وليد عبد السلام الشريف

الجامعة الإسلامية-غزة (فلسطين)، aelsharif@moegaza.edu.ps

تاريخ النشر: 2023/06/18

تاريخ القبول: 2023/06/12

تاريخ الاستلام: 2022/12/25

Abstract:

The study aimed to determine the degree of job satisfaction of private school teachers in the southern governorates of Palestine from their point of view, and to suggest a number of ways and proposals to improve it.

- The arithmetic mean of the degree of job satisfaction for private school teachers in the southern governorates of Palestine from their point of view is equal to (3.29), the standard deviation is (0.985), and the relative weight is (65.79%), and this means that there is a medium degree of agreement.

Key words: private schools, Palestine, job satisfaction.

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظات فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم، واقتراح عدداً من السبل والمقترحات لتحسينها، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى:

- أن المتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظات فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم يساوي (3.29)، والانحراف المعياري (0.985)، والوزن النسبي (65.79%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة.

الكلمات المفتاحية: المدارس الخاصة، فلسطين، الرضا الوظيفي.

مقدمة:

من المعلوم أن العملية الإدارية تشمل أركان مهمة تتمثل في التخطيط والتنظيم، واتخاذ القرارات، وتنسيق الجهود، والتوجيه والمتابعة والرقابة، والتقييم لاسيما في المؤسسات التربوية والتعليمية.

والإدارة التربوية هي فرع من الإدارة العامة للدولة والمجتمع، وهي العملية التي يدار بها نظام التعليم في المجتمع وفقاً لأيديولوجيته لتحقيق أهدافه في إطار مناخ تتوافر فيه علاقات إنسانية سليمة للحصول على أفضل النتائج بأقل جهد، وبأدنى كلفة وفي أقصر وقت ممكن، ولا يخفى علينا أن المؤسسة التربوية والتعليمية تواجه الكثير من التحديات المستمرة والمتطورة، داخلية كانت أو خارجية، مما يتطلب وجود قائد تربوي يعمل على إيجاد فرق عمل جيدة كفيلة بضمان تحقيق المؤسسة لأهدافها وسيرها للأفضل (عياد، 2012م، ص2).

فالإدارة المدرسية الواعية الممثلة بمديرها سواء في المدارس الحكومية أو المدارس الخاصة تسعى دوماً للارتقاء بمستوى أداء العاملين، وتحقيق الرضا الوظيفي لهم عن طريق تنظيم الإمكانيات المادية والبشرية، وتنمية روح الابتكار والانتماء، وتبصيرهم بمسئولياتهم، وتوجيههم التوجيه التربوي السليم.

وتتمثل المدارس الفلسطينية العامة والخاصة أهم ركائز العلم والمعرفة؛ فهي تسهم في بناء شخصية الطلبة؛ فالتعليم في المدارس الخاصة لا يقل دعمه للمسيرة التربوية عن التعليم في المدارس العامة، فهو يساند ويسد عدداً من الاحتياجات التربوية في المجتمع التي لا يستطيع التعليم العام (الحكومي) القيام بها (صالح، 2004م، ص3).

إن نجاح وتقدم المؤسسات التربوية (العامة أو الخاصة) يتوقف على قدرة مدير المدرسة على اتخاذ القرار الصائب في الوقت المناسب، والمبني على أسس ومنهجية سليمة، مع الأخذ بعين الاعتبار تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات، سيكون له أثراً إيجابياً على المعلمين، وعلى أدائهم، وعلى مخرجات العملية التربوية.

وبما أن المدير هو المسؤول الأول عن المدرسة؛ فعليه أن ينتهج نهجاً يوازن فيه بين الهدف التربوي، والأهداف الإنسانية، التي يجب أن يتحلى بها المدير، وذلك لأنه " يعتبر القدوة الحسنة والأنموذج المحتذى للعاملين في المدرسة، ولذلك؛ عليه إيجاد المناخ

المدرسي الصالح على أساس من الاستقرار النفسي، والطمأنينة، وحسن التفاهم، والبعد عن الخلافات، والحرص على التعاون، والمودة، والألفة مع اليقظة التامة، وتشجيع المبدعين من المدرسين والإداريين، والعمل على تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة " (الصليبي، 2015م، ص3).

لذا لا يمكن الحصول على نتائج جيدة لأداء المعلم، ما دامت البيئة التي يعمل فيها غير صحية، ومن المهم للخروج بنتائج إيجابية أن يتمتع المعلم بدرجة عالية من الرضا حيث إنَّ "تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء، وتحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين نحو مؤسساتهم التعليمية، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساس الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم المعلمين، وتحسين المناخ التنظيمي المدرسي ليساعدهم على تحسين أدائهم، وفعاليتهم التعليمية، ويُعدُّ الرضا الوظيفي من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين" (العاجز ونشوان، 2004م، ص 370).

ومن هنا يتبين أن المعلم هو ركيزة العملية التربوية، وأن نجاحها يتوقف على قيامه بواجباته على أكمل وجه، وهذا لا يتحقق إلى من خلال الرضا الوظيفي لديه الذي يأتي كنتيجة حتمية من خلال منحه حقوقه كاملة، وتنظيم واجباته، ومهامه وتحديدها، وكل هذا يؤدي إلى تحسين مخرجات العملية التربوية، مع العلم بأن المعلم في المدارس الحكومية نال جزءاً من حقوقه من خلال نظام الخدمة المدنية الذي نظم أمور العاملين في الجهاز الحكومي من حيث الحقوق والواجبات، والمهام، وساعات العمل، وسلم الرواتب، وأسس الترفيع والترقية، غير أنَّ المعلمين في المدارس الخاصة ما زالوا محرومين من الكثير من حقوقهم، وبقيت أجورهم خاضعة لأصحاب رأس المال-أصحاب المدارس الخاصة- مما كان له الأثر السلبي على مستوى الرضا الوظيفي عندهم، وعلى العملية التربوية في المدارس الخاصة(بني سلامة، والجعيني، 2000م، ص438).

ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية فقد أوصت العديد من الدراسات السابقة كدراسة سلامة والجعيني (2000م) بزيادة الاهتمام بذوي

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

المؤهلات العلمية، وإصدار تشريعات خاصة بالتعليم الخاص، وتخفيف العبء التدريسي على المعلم، وتفعيل دور الإشراف التربوي، أما دراسة حرز الله (2007م) فتوصلت إلى أنه توجد علاقة إيجابية متوسطة بين مدى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية، والرضا الوظيفي لديهم، ودراسة عياد (2012م) توصلت إلى أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة.

وفي ضوء ما سبق، ومن خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة والأدب التربوي، لاحظ أن هذه الدراسات لم تتناول موضوعاً حول الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية - على حد علم الباحث-؛ مما دفعه لإجراء هذه الدراسة، واقتراح عدداً من السبل والتوصيات تسهم في تحقيق الغايات والأهداف التربوية المنشودة، وتحقيق الميزة التنافسية.

أسئلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم؟
- 2- ما السبل المقترحة لتحسين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية تحقيق ما يلي:

- 1- تحديد درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم.
- 2- اقتراح عدداً من السبل والتوصيات تسهم في تحسين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية.

أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- 1- قد تفيد هذه الدراسة مديري المدارس الخاصة في اتخاذ الاجراءات المناسبة لتحسين جودة العمل، وتحقيق مستوى أعلى للرضا الوظيفي، والوصول للميزة التنافسية، وتحقيق أهداف المدرسة الفاعلة.
- 2- قد يستفيد من هذه الدراسة متخذو القرار في مجال الإدارة المدرسية بوزارة التربية والتعليم العالي، ومديرو المدارس في شتى المراحل الدراسية.
- 3- يمكن أن يستفيد من هذه الدراسة طلبة الدراسات العليا، والباحثون التربويون في المجالات المختلفة.
- 4- حاجة البيئة الفلسطينية إلى مثل هذا النوع من الدراسات حيث لم توجد دراسة مشابهة -على حد علم الباحث-.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:

1. الحد المؤسسي: المدارس الخاصة بمحافظات غزة.
2. الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2021م.
3. الحد البشري: عينة ممثلة من معلمي ومعلمات المدارس الخاصة.
4. الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة الحالية الوقوف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظات فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم.
5. الحد المكاني: اقتصر تطبيق الدراسة على محافظات فلسطين الجنوبية(غزة).

مصطلحات الدراسة:

المدارس الخاصة:

أي مؤسسة تعليمية أهلية أو أجنبية غير حكومية مرخصة يؤسسها أو يرأسها أو يديرها أو ينفق عليها فرداً أو أفراداً أو جمعيات أو هيئات فلسطينية أو أجنبية (الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة، 2017م، ص9).

محافظات غزة:

هي جزء من السهل الساحلي لدولة فلسطين تبلغ مساحته (365كم²)، ويمتد هذا الجزء على الشاطئ الشرقي للبحر المتوسط بطول (45 كم)، ويعرض ما بين (6-12كم)، ومع قيام السلطة الفلسطينية تم تقسيم قطاع غزة إدارياً إلى خمس محافظات هي: شمال

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

غزة، غزة، الوسطى، خانينوس، رفح (وزارة التخطيط والتعاون الدولي الفلسطينية، 1997م، ص14).

المعلمون:

حلقة الوصل بين المتعلم والمجتمع، لذلك من المهم من خلال مكانته أن يعمل جاهداً بكل قدراته الذهنية والجسدية معاً لتحقيق الملاءمة بين متطلباتهما، ولتكمال أهدافهما يجب أن يعمل سوياً لضمان تحقيق أغراضهما وأهدافهما (عكيشي، 2013م، ص18).

الرضا الوظيفي للمعلمين:

هو ما تحققه الوظيفة وتشبعه لدى المعلم من مشاعر، وحالة نفسية تجاه وظيفته، وتجعله مقبلاً على عمله بحماس وتزيد من كفاءته في العمل، وذلك من خلال رضا المعلمين عن الترقية والإشراف وطبيعة العمل (صلاح الدين، 2016م، ص78).

ويعرف الباحث درجة الرضا الوظيفي للمعلمين إجرائياً:

بأنه شعور المعلمين في المدارس الخاصة بالارتياح النفسي، والانتماء، والتفاعل مع العمل والعاملين في بيئة العمل الداخلية والخارجية، والتي تم قياسها من خلال أداة الدراسة التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

الرضا الوظيفي للمعلم:

المعلم هو اللبنة الأساسية في المجتمع، لما له من دور أساس في تطور وتقدم الأمم، فمكانة المعلم لا تقل مكانة عن الأنبياء والرسل، فهو المربي، وهو الأئمة القيمي، وهو الحاضن للمعارف والعلوم، فلولا المعلم لما وصلنا إلى ما نحن فيه الآن من تقدم ورقي في كافة مناحي الحياة.

فقد أكد أمير الشعراء أحمد شوقي في مطلع قصيدته على مكانة المعلم، حين قال:

كَادَ المَعْلَمُ أن يَكُونَ رسولا	فَمُ لِلْمَعْلَمِ وَفِيهِ التَّبْجِيلَا
يَبْنِي وَيُنشِئُ أَنفُساً وَعُقُولَا	أَعْلَمْتَ أَشْرَفَ أَوْ أَجَلَّ مِنَ الَّذِي
عَلَّمْتَ بِالْقَلَمِ القُرُونَ الأُولَى	سَبْحَانَكَ اللَّهُمَّ خَيْرَ مَعْلَمٍ
وَهَدَيْتَهُ النُّورَ المَبِينَ سَبِيلَا	أَخْرَجْتَ هَذَا العَقْلَ مِنَ ظِلْمَاتِهِ
صَدَى الحَدِيدِ، وَتَارَةً مَصْقُولَا	وَطَبَعْتَهُ بِيَدِ المَعْلَمِ، تَارَةً

تعريف المعلم:

لقد تناولت العديد من الدراسات السابقة، والأدب التربوي، تعريفات كثيرة ومتنوعة للمعلم، نورد هنا فيما يلي:

يعرف الشرايدة (2010م، ص43) المعلم بأنه كل من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة، وهو الشخص المسؤول عن الإشراف على العملية التربوية داخل الصف وفي إطار المدرسة، وتوجيه هذه العملية كي تحقق أهدافها وغاياتها بكفاية وفاعلية، وهو العنصر الحاكم في نجاحها أو إخفاقها.

ويعرفه المزين (2013م، ص79) بأنه قائد العملية التعليمية، وهو أساس نجاح العملية التربوية؛ إذ هو الذي يشكل عناصر الموقف التعليمي، فالمتعلم رهن لاجتهاد المعلم وحركته، والمنهج رهن لخبرة المعلم، وطريقة التدريس مرتبطة بما يتمتع به المعلم من ممارسة، وإدارة وضبط الصف، تستند إلى سماته القيادية والإدارية، والتفاعل الصفي مرتبط أساساً بالمعلم وقدرته على إذكاء روح التفاعل الصفي بين التلاميذ مع بعضهم، وبينهم وبين أساتذتهم.

كما عرفت أبو العمرين (2017م، ص35) المعلم بأنه من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة، ويوجه العملية التعليمية كي يحقق أهدافها، وغايتها بكفاية وفاعلية، بصفته قائد العملية التعليمية، ومفتاح الجودة الداخلية بما يتمتع فيه من أخلاقيات المهنة.

ومن التعريفات السابقة قدم الباحث التعريف الآتي للمعلم:

الأب والمربي الحاضن للعملية التعليمية التعليمية لما يمتلكه من طرق، ووسائل، ومهارات، وخبرات وقيم، وعادات تسهم في بناء الاجيال، وتنهض بالمؤسسة التعليمية، وتحقيق كامل أهدافها.

تطور مفهوم الرضا الوظيفي:

تنوعت مفاهيم الرضا الوظيفي، بتعدد الباحثين والمنظرين، مما يجعل الاتفاق على مفهوم موحد، ومحدد للرضا الوظيفي أمراً صعباً.

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

فقد عرفت (الحوامدة، 2000م، ص22) الرضا الوظيفي بأنه: "تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيلهم له، ويعبر عن مدى التوافق بين توقعات الفرد من عمله من جهة، وما يحصل عليه من جوائز ومكافآت من جهة ثانية".

وأشار ديجيومارتي، وديميرا (Digumarti and Demera, 2003) إلى أن الرضا الوظيفي يُعدُّ مطلباً رئيساً لعمليات التعليم والتدريس الناجح، وظاهرة معقدة تتضمن عناصر شخصية ومؤسسية واجتماعية، فحينما يحرز المعلمون رضاً وظيفياً كافياً سيكونون في موقع يمكنهم من الوفاء بتحقيق الأهداف التربوية، والأهداف الوطنية.

ويعرفه الخيري (2008م، ص28) بأنه عبارة عن شعور بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل، وزيادة الإنتاجية، وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من هذه المؤسسة التي يعمل بها.

بينما عرفه الخضرا وآخرون (2010م، ص332) أنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه لهم هذه الوظائف، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فإنه كلما كان هناك تقارب بين الإدراكين كلما ارتفع الرضا. كما يعرفه خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر (2014م، ص12) على أنه نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته، وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمد من هذا العمل، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله.

وأشار العاجز (2014م، ص34) أن مفهوم الرضا الوظيفي يتلخص في مشاعر واتجاهات الفرد نحو وظيفته حيث يؤدي رضا الفرد إلى شعوره بالسعادة، وبالتالي إتقان العمل، ويؤدي عدم الرضا لنقص الرغبة في العمل وعدم الإخلاص فيه.

كما أشارت حمد (2014م، ص ص 56-57) إلى أن الرضا الوظيفي مسألة نسبية تتعلق بالجانب النفسي الذي يتأثر بعوامل مختلفة قد ترجع إلى البيئة، أو إلى المؤسسة التي يعمل بها الفرد، أو المجتمع الذي يعيش فيه، وقد يتعلق رضا الأفراد عن أنفسهم تبعاً لاختلاف شخصياتهم، أو قيمهم، أو اتجاهاتهم.

وبالنظر إلى التعريفات السابقة يتضح لنا أنها اختلفت في وضع تعريف محدد للرضا الوظيفي، ويعزو الباحث ذلك إلى تنوع ثقافات الباحثين والمنظرين، واختلاف قيمهم واتجاهاتهم، وبيئاتهم، لذلك يرى الباحث أنها اشتملت النقاط الآتية:

-ظاهرة معقدة تتضمن عناصر شخصية ومؤسسية واجتماعية.
-مدى التوافق بين توقعات الفرد من عمله من جهة، وما يحصل عليه من جوائز ومكافآت من جهة ثانية.

-شعور بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية.

- انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده الفرد من العمل.

-انتماء وتفاعل الفرد مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية.

-مسألة نسبية تتعلق بالجانب النفسي الذي يتأثر بعوامل مختلفة قد ترجع إلى البيئة، أو إلى المؤسسة التي يعمل بها الفرد، أو المجتمع.

أهمية الرضا الوظيفي وعناصره:

إن دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة، فمن خلاله نتعرف على مشاعر الأفراد، واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف إلى جوانب القصور، ومحاولة تلافيتها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل التقدم، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات (Tyilana, 2005. P6)، كما أن عدم الرضا الوظيفي، والعلاقات العدائية مع زملاء العمل يؤدي إلى مجموعة متنوعة من السلوكيات غير المرغوب فيها في المؤسسات، بما في ذلك محاولات التنظيم النقابي، والسرقة، والتأخر. وأن هذه السلوكيات هي مؤشرات لمتلازمة أوسع تسمى السلوك المنحرف في مكان العمل -أو السلوك المؤدي إلى نتائج عكسية- (Chiaburu & Harrison, 2008. p1085). كما يؤدي عدم الرضا إلى الملل الوظيفي، وضعف الأداء في العمل (Ahmad & Yekta, 2010.p163).

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

لقد وجد الباحثون أن زيادة الرضا الوظيفي للفرد يزيد من مشاركة المعرفة؛ والذي بدوره يؤدي إلى أداء أفضل، فالرضا الوظيفي يؤثر على رغبة الأفراد في مشاركة ما لديهم من المهارات، والمعارف، والخبرات مع الآخرين (Walder, 2012. p70). ويتفق غالبية المديرين، والكتاب على أن الرضا الوظيفي يمثل نتائج أساسية يجب أن تتحقق بواسطة الأفراد في المؤسسات، وأماكن العمل المختلفة. ففي غيابها تفشل المؤسسة في تحقيق المعايير العالية لمكان العمل المعاصر. وكما يظهر في كثير من الحالات، يحقق بعض المعلمين درجات عالية من الرضا الوظيفي، بينما يفشل آخرون في تحقيق نفس مستويات الرضا. ولذلك؛ فإن مقاييس قدرة المديرين على بناء وظائف ذات قيمة مضافة تتمثل في قدرتهم على اكتشاف ماذا يعني العمل بالنسبة للآخرين؟ ومن ثم يقومون بإيجاد بيانات عمل تساعد في تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي.

مجالات الرضا الوظيفي:

- 1- الرضا عن المرتب والحوافز المادية.
- 2- الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة.
- 3- الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.
- 4- الرضا عن العلاقة مع الزملاء.
- 5- الرضا عن مكان العمل.
- 6- الرضا عن فرص التقدم والترقية (العكس، والحسين، 2008م، ص ص 23-24) ويرى الباحث أن للرضا الوظيفي أهمية كبرى للأفراد، والمؤسسات، والمجتمع على حد سواء، حيث تمثلت أهميته في رفع قدرة الأفراد على الإبداع والتطوير والابتكار، وتحقيق الذات، بينما تمثلت أهميته بالنسبة للمؤسسة، من خلال ضبط قوانين ولوائح العمل، والالتزام بها من قبل الموظفين، وزيادة انتماءهم للمؤسسة، ورغبتهم للبقاء فيها، أما أهميته بالنسبة للمجتمع فتمثلت في زيادة انتماء المجتمع للمؤسسة ورفع معدلات تقديم خدماتهم لها.

الرضا الوظيفي في الإسلام:

إن مفهوم الرضا الوظيفي، مفهوم قديم، وبخاصة في تراثنا الإسلامي، حيث اهتم الإسلام بمفهوم الرضا، وأكدت عليه العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة، وأن كلمة (الرضا) وردت في القرآن الكريم في عدة آيات؛ ومنها قوله تعالى: يَا أَيُّهَا النَّفْسُ

الْمُطْمَئِنَّةُ، ارْجِعِي إِلَى رَبِّكَ رَاضِيَةً مَرْضِيَّةً، فَادْخُلِي فِي عِبَادِي، وَادْخُلِي جَنَّتِي (30)
(الفجر: الآيات 27-30)

وفي قوله تعالى: " فَأَمَّا مَنْ نَقَلَتْ مَوَازِينُهُ، فَهُوَ فِي عِيشَةٍ رَاضِيَةٍ، وَأَمَّا مَنْ خَفَّتْ مَوَازِينُهُ، فَأُمُّهُ هَاوِيَةٌ " (القارعة: الآيات 6-8)

وفي قوله تعالى: " رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ، ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ " (البينة: 8)
وفي قوله تعالى: " قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ " (المائدة: 119).
وفي قوله تعالى: " وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَى " (الضحى: 5)

وقد ورد عن رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم عدداً من الأحاديث النبوية الشريفة؛ " إن الله إذا أحب قوماً ابتلاهم؛ فمن رضي فله الرضا، ومن سخط فله السخط " (الألباني، 1407هـ).
وقال المصطفى رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إن الراضي أغنى الناس بأفكاره ومشاعره الطيبة)، وقال أيضاً: (ارضى بما قسم الله لك تكن أغنى الناس).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمين:

يتأثر الرضا الوظيفي للمعلمين بالعديد من العوامل والمؤثرات التي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية، حيث تؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانيات وحوافز مادية، ومعنوية بشكل كبير علي نشاط المعلمين وأدائهم، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية القيادي بما ينتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء، حيث يمثل مديرو المدارس بأنهم العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال نمط قيادته، وعلاقاته الإنسانية معهم التي تعتمد على العدل والمساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات، وما يقدمه من زيادة، وتحسين في النمو المهني لهم (العاجز، ونشوان، 2004م، ص11).

ويذكر التربويون مجموعة من العوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمعلمين؛ منها:
إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتحمل فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل فهناك:

أ-عوامل ذاتية: تتعلق بقدرات، ومؤهلات، ومهارات، وكفايات المعلمين.

ب-عوامل تنظيمية: تتعلق بظروف العمل.

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

ج-عوامل بيئية: تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل، والعامل، والاندماج مع الزملاء في العمل.

وقد توصل الباحثون إلى مجموعة من المتغيرات الأكثر تأثيراً في رضا المعلمين، وهي القيادة الديمقراطية، والرواتب الشهرية، وتوفر فرص الترقية بشكل عادل، وتوافر مكافآت الإنجاز، واعتراف المسؤول والمجتمع بقيمة المعلم والأمن الوظيفي(الصقور، 2012م، صحيفة السوسنة-موقع إنترنت).

وهناك عدة عوامل أخرى يمكن استخدامها من قبل الإدارة التعليمية، والإدارة المدرسية بصورة مباشرة في التأثير وتوجيه سلوك المعلمين، وتحسين أدائهم المدرسي، والصفي بما ينعكس بالإيجاب على تحسين العملية التربوية بشكل عام، وإحداث النمو المتكامل والشامل للطلبة في كافة النواحي، والتي تسعى الإدارة التعليمية بمساعدة الإدارة المدرسية على تحقيقها لدى الطلبة باعتبارهم أنهم محور العملية التعليمية من خلال توفير ما يلي (أحمد، 2003م):

1-الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب حديثة، وبأسلوب علمي بناءً على حاجاتهم المهنية والإدارية، والتي تؤهلهم للعمل والحصول على تعلم فعال ينعكس على الطلبة.

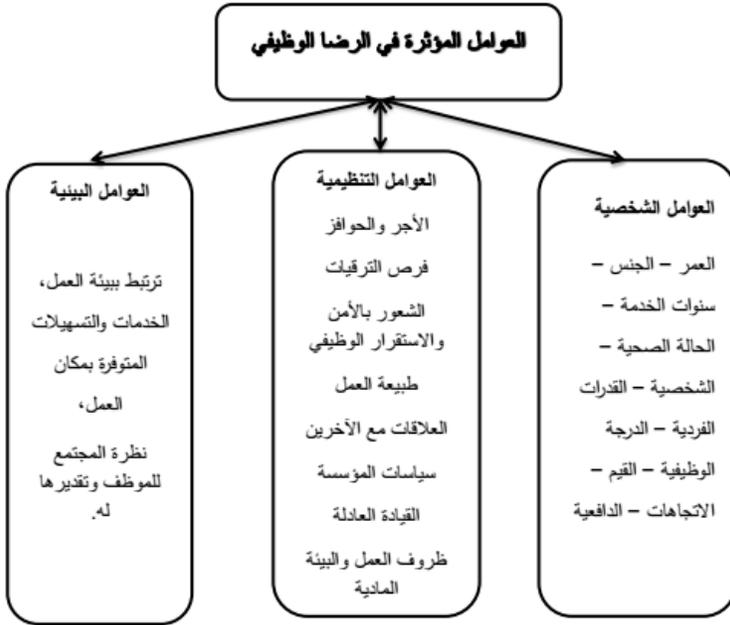
2-تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناءً على نشاطهم وخبراتهم وقدراتهم، حتى يشعر المعلمون بانتمائهم للمدرسة، وهذا يتطلب سياسة تعليمية واضحة من قبل الإدارة التعليمية توفر لهم بيئة تعليمية، ومناخ تعليمي مناسب لأدائهم الوظيفي.

3-التعرف إلى حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس، وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناءً على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات التي تساعدهم في التعامل مع مكونات المدرسة المادية والمعنوية بسهولة، وتسهم في تحقيق الأهداف المدرسية في أقل جهد وتكلفة ووقت.

4-استخدام أنماط قيادية ديمقراطية من قبل الإدارة المدرسية تركز على رفع الروح المعنوية والانتماء للمعلمين، وترديد دافعيّتهم نحو التعلم، وحب مهنة التدريس من خلال زيادة التفويض، وحسن التعامل، ومراعاة شؤونهم الشخصية بالمدرسة، وإقامة علاقات متوازنة معهم تحببهم في العمل المدرسي.

5- أن تنتم أساليب الإشراف التربوي التي يستخدمها المديرون، والمشرفون التربويون مع المعلمين بالديمقراطية، والتي تراعي حاجات المعلمين المهنية، وأن تبُعدُ عن الأسلوب التسلطي، وتصيد أخطاء المعلمين، وأن تتم الزيارات الصفية للمعلمين حسب الأصول العلمية الحديثة، والتي تعتمد على التعاون، والمشاركة في عملية الإعداد، والتنفيذ والتقييم للزيارة الصفية. والشكل (1) الآتي يوضح العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

شكل 1: يوضح العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي



المصدر: (الحميدي، 2012م، ص104)

عوامل حدوث الرضا الوظيفي:

أشار بن سعيد(2012م، ص37) أن هناك عدة عوامل لحدوث الرضا الوظيفي للأفراد لكي يصلوا إلى أهدافهم، ويستمرروا في أعمالهم تتمثل في الآتي:

أ-**الحاجات**: فكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها، ويُعدُّ العمل أكثر مصادر إشباع حاجاته.

ب-**الدافعية**: تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث الفرد إلى التوجه، نحو تحقيقه لحاجاته.

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

ج-الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء ينشط الفرد في عمله، اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجاته.

د-الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.

هـ-الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الفعال في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها إشباع حاجاته.

عوامل زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين:

هناك الكثير من العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين، كما أن هناك العديد من الأمور الواجب عملها لزيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ منها: على سبيل المثال لا الحصر تحقيق مبدأ العدالة في الرواتب، وتطوير التشريعات التربوية بما يخدم العمل التربوي، وإعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس، والاهتمام بحالة المعلمين النفسية والمادية، حيث تؤثر السياسة التعليمية، وما تقدمه الإدارات من حوافز مادية ومعنوية على أداء المعلمين، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية بما ينتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل، وتحسين الأداء، ومن هنا يمثل مدير المدرسة العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال نمط قيادته، وعلاقاته الإنسانية مع المعلمين التي تعتمد على العدل، والمساواة، ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات، وما يقدمه من زيادة وتحسين في النمو المهني لهم. كذلك من العوامل التي تحسن الرضا الوظيفي للمعلم هو تخفيض النصاب والعبء التدريسي، ولابد من النظر بواقعية إلى المعلم باعتباره طاقة بشرية قابلة للنفاد، كما ولابد من الاهتمام بالجانب المعنوي للمعلم من حيث الحرص على زيادة دافعيته للوصول إلى الهدف المنشود، ومنح فرص للمعلم لإثبات تميزه وتحفيزه من منطلق إبداعه بعمله، كذلك إشراك المعلم في القرارات التي تمس شؤونه بشكل مباشر أو غير مباشر (الصقور، 2012م، صحيفة السوسنة-موقع إنترنت).

مصادر الشعور بالرضا الوظيفي:

إن المعادلة الرئيسة لعلاقات العمل بسيطة للغاية، ففي الظروف الطبيعية تنتظر الإدارة اسهامات معينة من الموظفين ك (الانتاجية، الاعتماد على الذات، التعاون، ... إلخ)، ويتوقع الموظفون مردوداً معيناً من الإدارة (رواتب جديدة، مزاي، إشراف جيد، ... إلخ)،

وحين تتوازن الإسهامات مع المردود إلى حد ما يكون الموقف مريحاً للطرفين، ومن خلال نظام المنفعة المتبادلة فمن الطبيعي أن ينتظر الموظفون من الإدارة أن يكون الشعور بالرضا الوظيفي من بين المزايا. لكن الحقيقة أن الكثير من مصادر الشعور بالرضا الوظيفي يمكن للفرد الحصول عليه بنفسه، وينبع هذا الشعور بالرضا من مصدرين أساسيين:

1- المصدر الأول: هو أن الرضا يأتي من أداء العمل بشكل صحيح -الفخر بالمهارة- مهما كانت بيئة العمل، وبالطبع هناك وظائف يصعب تحقيق الرضا فيها عن غيرها خاصة حين يدرك الفرد أن الوظيفة لا تناسب قدراته ولا توفيه حقه ولكنه مضطر لها.

2- المصدر الثاني: بيئة العمل، والتي تشمل مكان العمل والأشخاص الذين تتعامل معهم، وكذلك المتعة التي تحصل عليها حينما لا تكون منهمكاً في العمل (كاي كيبلر، 1994م/2006م، ص13)

مظاهر وجود وغياب الرضا الوظيفي:

أ- مظاهر وجود الرضا الوظيفي: إن للرضا الوظيفي أثراً في نجاح الفرد، وتقبله لمهنته، والعمل بروح الجماعة الواحدة مما ينعكس على المؤسسة إيجابياً، ومن أبرز مظاهر وجود الرضا الوظيفي:

- ← التعاون بين الموظف وزملائه في العمل.
- ← نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابياً.
- ← الشعور بالانتماء للعمل، والولاء لمجموعة العمل.
- ← ارتفاع الإنتاجية وجودتها للموظف وفرق العمل.
- ← مبادرة الموظف السريعة لخدمة المؤسسة.
- ← النشاط والاستعداد الدائم للتدريب والتغيير.
- ← الشعور بالواقعية والتفاؤل الدائم.
- ← الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي (أبو قلبين، 2008م، ص39).

ب- مظاهر غياب الرضا الوظيفي:

إن غياب الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية والاجتماعية، وأما أبرز مظاهر عدم الرضا الوظيفي فهي:

- ← قلة الانتاج من حيث الكم والكيف.

- ← كثرة الخطأ والحوادث الفنية.
 - ← إساءة استخدام الآلات والأدوات.
 - ← كثرة الغياب والتمارض بدون عذر والانتقال لعمل آخر.
 - ← اللامبالاة والشعور بالتكاسل.
 - ← التمرد والمشغبة.
 - ← العلاقات السيئة مع الإدارة والزملاء.
 - ← عدم الشعور بالانتماء للمؤسسة.
 - ← تشويه صورة المؤسسة في المجتمع (الخيرى، 2008م، ص41)
- ويؤكد عليه، وعبد المجيد(2005م، ص119) أن ازدياد نسبة الغياب تُعدُّ من مظاهر انخفاض الرضا الوظيفي.

بينما يرى الخليفي(2010م، ص41) أن الموظف لا يبدي مظاهر عدم الرضا الخارجية إلا بعد الوصول إلى مستوى عالٍ من قوة المشاعر الداخلية التي تعبر عنها هذه الظواهر فضلاً أنه قد لا يترك عمله بالرغم من عدم رضاه، خاصةً عند فشله في إيجاد عمل بديل أو ضعف فرصته في الحصول على عمل آخر، مع كثرة مطالبه الاقتصادية.

أنواع الرضا الوظيفي:

يمثل الرضا الوظيفي محصلة شعور الموظف التراكمية من خلال عمله بالمؤسسة، والتي تتأثر بعوامل تؤدي لاختلاف درجة الرضا الوظيفي لدى الفرد، ويمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى عدة أقسام وفقاً لاعتبارات معينة كالآتي:

1- الرضا الوظيفي باعتبار شموليته:

الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف، التي يساهم في صنعها، مثل: الاعتراف، والتقدير، والقبول، والشعور بالتمكن والإنجاز، والتعبير عن الذات.

الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل، مثل: المدير، وزملاء العمل، وطبيعة ونمط العمل.

الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

2- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار زمنه:

الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الاداء الوظيفي إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف، فيشعر حينها بالرضا الوظيفي (فلمبان، 2008م، ص65).

قياس الرضا الوظيفي:

هناك مجموعة من الطرق التي استعملها الباحثون لقياس الرضا الوظيفي، منها:

1. طريقة المقابلات الشخصية: تُعدُّ طريقة المقابلات الشخصية من أفضل طرائق قياس الرضا الوظيفي، وتتضمن مقابلة العاملين بصفة شخصية، ووجهاً لوجه لسؤال العاملين عن اتجاههم (الطيب، 2008م، ص56)

2. طريقة رواية القصة: وضعت هذه الطريقة من قبل عالم النفس هرزبيرج (Herzberg)، التي استعملها في قياس رضا الأفراد لمعرفة مشاعرهم تجاه العمل. وقد توصلت هذه الطريقة إلى نتيجة مهمة هي؛ إن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الرضا لا يؤدي غيابها إلى عدم الرضا (الشرايدة، 2010م، ص107).

3. طريقة الاستبانة: إنَّ هذه الطريقة تتضمن توجيه عدد من الأسئلة ضمن استمارة تسمى بالاستبانة، والتي تحوي أبعاد الرضا الوظيفي، وتتلاءم مع مستويات أفراد عينة البحث. من مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كمياً، وإمكانية استعمالها للعينات الكبيرة، وقلة التكاليف، وخصوبة المعلومات (Fields, 2002. P20)، ويمكن تصنيف استمارات الاستبانات في قياس الرضا الوظيفي إلى نوعين هما:

أ. الاستبانة المعدة من الباحث: يتم إعدادها من الباحث، مع مراعاة ما ابتكره علماء النفس والاجتماع من المقاييس التي تستعمل كأساليب لقياس الاتجاهات النفسية قياساً كمياً.

ب. الاستبانة المعدة من المختصين: وهي استبانات نموذجية، تم إعدادها من قبل مجموعة من المختصين، والعلماء، والجامعات، والمعاهد (الفضل، 2006م، ص62).

4- طريقة الاستقصاء: وتعتمد هذه الطريقة على تقصي آراء الأفراد بمجموعة من الأسئلة تحتوي على عدة عوامل، مثل: طبيعة العمل، ونوعه، ومحتواه، وساعات العمل، وظروفه، وزملاء العمل، والأجور والتعويضات، والإشراف، واتجاهات الإدارة (شاويش، 2005م، ص115).

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

حيث تم تصميم عناصر الاستقصاء بطريقة تخدم أهداف الباحثين سواء كانوا داخليين أو خارجيين، كما أنها تتلاءم مع مستويات الأفراد المنوي استطلاع آراءهم عن الرضا الوظيفي (تركي، 1986م، ص79).

5- طريقة الملاحظة: ويمكن من خلالها متابعة، وجمع المعلومات عن سلوك العاملين على أرض الواقع، والتي لها علاقة بقياس مدى الرضا الوظيفي عن عملهم.

6- طريقة تحليل البيانات الثانوية: وتعتمد هذه الطريقة على تحليل البيانات الثانوية المتاحة كمعدلات الغياب، وحجم شكاوى العاملين، وعدد الحوادث، وغيرها، والتي يمكن من خلالها استنتاج درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة (شاويش، 2005م، ص115).

المواقف المؤثرة على رضا المعلمين:

تعددت المواقف التي يمارسها مديرو ومديرات المدارس، ولا سيما المدارس الخاصة منها، والتي تؤثر تأثيراً سلبياً على المعلم، وموقف التعلم، نذكر منها:

- 1- حين يستخدم المديرون سلطاتهم لاضطهاد المعلمين، لأسباب واهية.
- 2- حين يمنع المدير أحد المعلمين إذا ما قام بالدفاع عن وجهة نظر زميله، وبأمر بعدم التدخل فيما لا يعنيه.
- 3- حينما تسود المدرسة أجواء القلق والارتباك، وعدم الشعور بالأمان، يؤثر بشكل سلبي على المعلمين الجدد، وإطفاء روح الجد والاجتهاد.
- 4- حينما تعم أجواء الخوف، وعدم الأمان، نتيجة لاستعمال المدير كلمات شديدة اللهجة، أو التمرد، دون تحديد أو تمييز.
- 5- شعور المعلمين، بوجود من يراقبهم، وينقل أخبارهم تباعاً للمدير؛ فإن ذلك يعوق المسيرة التعليمية.
- 6- شيوع التفرقة والخوف، يضطر بعض المعلمين للنفاق، مما يؤدي إلى أن تعمل الأكثرية دون أي انسجام أو تعاون.
- 7- زيادة عقد الاجتماعات المدرسية غير الهادفة، من قبل مدير المدرسة، لمجرد التظاهر.
- 8- اتباع معلمي المساقات المختلفة لاستخدام الأساليب والطرق التدريسية القديمة، إرضاءً لمدير المدرسة.

9-شعور المعلمين بالتعاسة في المدرسة، يؤثر بشكل سلبي على الطلبة(البدرى، 2001م، ص101).

ويرى السحباني(2012م، ص46) أنه من الضروري أن يراعي مديرو المدارس العوامل الشخصية للمعلمين المتعلقة بالرضا الوظيفي، وفهمها، وبالتالي فهم سلوك المعلمين، وتعزيزهم، والعمل أيضاً على تحسين ظروف العمل البيئية، والنفسية المحيطة بالمعلمين قدر المستطاع، ومحاولة البناء دوماً على جهودهم، وتعزيزهم باستمرار، ودعمهم المعنوي والنفسي. لذلك يحتاج المعلمون تأييد مدير المدرسة لإشباع حاجاتهم التي تشعرهم بقيمتهم الشخصية، وتزيد من رضاهم الوظيفي، حيث اتفق أغلب الباحثين على أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي تتمثل في المجالات الآتية:

المجال الأول: الحوافز والمكافآت، ويتمثل في كفاية الراتب والرضا عن العلاوات السنوية المقدمة والترقيات، والحوافز المقدمة.

المجال الثاني: ظروف العمل، والمتمثل في عقد المدير اجتماعات خاصة لتحسين العمل، وحرية الرأي، وكفاية الوسائل التعليمية، وكثرة أعباء العمل الدراسي.

المجال الثالث: التقدير واحترام الذات، وعلاقات العمل، والمتمثلة في شعور المعلم بأنه يحصل على ما يستحق من تقدير من قبل الآخرين، وتقدير الطلبة وأولياء الأمور لجهود المعلمين.

المجال الرابع: الانتماء للمهنة، ويتمثل في شعور المعلمين بأن المدرسة التي يعمل بها تمثل جزءاً من حياته، بحيث يقدم مصلحة المدرسة على مصلحته الشخصية.

المجال الخامس: الأمن والاستقرار الوظيفي، والمتمثل في مناسبة قانون نهاية الخدمة ورضا المعلمين عن المكافأة التي يحصلون عليها في نهاية الخدمة.

المجال السادس: النمو المهني والارتقاء الوظيفي، والمتمثل في شعور المعلم بضعف فرص التقدم في الوظيفة الحالية، وإكمال دراسته العليا.

الدراسات السابقة:

بعد إطلاع الباحث على عدد كبير من الدراسات السابقة ذات العلاقة، قام بتحديد عدداً الدراسات التي يمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة، وتم ترتيبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم، على النحو الآتي:

- دراسة أبو العمرين (2017م) بعنوان: " درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للإدارة بالقيم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلميهم" هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للإدارة بالقيم، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلميهم تبعاً لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (383) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة جداً، وبوزن نسبي (84.80%)، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للإدارة بالقيم، ومستوى الرضا الوظيفي تساوي (72%).

2-دراسة الميلود وعبد الكريم(2017م) بعنوان: " الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم -دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة)

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم حول وظيفته، وذلك من جوانب مادية ومعنوية، واجتماعية، وأسرية، ومحاولة ربطها بأدائه في عمله، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج المقارن، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (23) معلماً في المدارس العمومية، و(17) معلماً في المدارس الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس العمومية أعلى من الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة.

3- دراسة سباق (2016م) بعنوان: " ضبط الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية".

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي وضبط الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي، وضبط الذات تعزى لمتغير الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة رئيسة

لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (91) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي، ودرجات ضبط الذات لدى عينة الدراسة، وكذلك توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة للرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

4-دراسة اكسيان (2016م) بعنوان : " Teacher job Satisfaction in Public Schools: The Relation to the Years of Teaching Experience"

" الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية وعلاقته بسنوات الخدمة " (نيويورك). هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية وسنوات الخدمة، وقد تم استخدام المنهج الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، وكذلك استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (36) معلم ومعلمة وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي للمعلمين وسنوات الخدمة حيث بزيادة سنوات الخدمة يقل الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

5-دراسة الشيخ علي وآخرون (2016م) بعنوان: " Teacher Motivation and the Mediating Effect of Job Satisfaction: School Performance Survey from Secondary School in Mogadishu"

" دافعية المعلم والأداء المدرسي، الرضا الوظيفي كمتغير وسيط"

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين دافعية المعلم، والأداء المدرسي، وتأثيرها المتوسط على الرضا الوظيفي للمعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج المسحي، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (80) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس الثانوية في مقديشو، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية قوية بين دافعية المعلم، والرضا الوظيفي والأداء المدرسي.

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

منهج وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

من خلال اطلاع الباحث على الأدب التربوي النظري والدراسات السابقة، والفهم العميق لجوانب وأبعاد الظاهرة المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن أجل تحقيق أهدافها، استخدم الباحث المنهج الوصفي كونه الأكثر ملائمة للوصول إلى المعرفة الدقيقة والشاملة حول مشكلة الدراسة، وتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضوع الدراسة، وذلك من خلال توزيع استبانة للإجابة على تساؤلات الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة بمحافظة غزة، والبالغ عددهم (1240) معلماً ومعلمة، بواقع (568) معلماً، ونسبة (45.81%)، و (672) معلمة بنسبة (54.19%)، والجدول (1.1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب النوع:

الجدول 1: مجتمع الدراسة

568	الذكور	عدد المعلمين
672	الإناث	
1240	المجموع الكلي	

المصدر: (الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة 2019/2020، غزة، فلسطين: 18)

1- العينة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة استطلاعية قوامها (30) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة الأصلي، وتم تطبيق أداة الدراسة -الاستبانة- على هذه العينة بهدف التحقق من صلاحية الأداة للتطبيق على المجتمع الكلي للدراسة، وذلك من خلال حساب معامل الصدق والثبات بالطرق الإحصائية المناسبة.

2- العينة الميدانية للدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الخاصة بمحافظة غزة، حيث بلغت العينة الميدانية للدراسة الفعلية (302) معلماً معلمة، والتي تم احتسابها حسب قانون اختيار العينة (عفانة، 1997: 325)، كالتالي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{MN}{1 + (MN * \alpha^2)}$$

حيث إن:

MN: هي حجم المجتمع الكلي.

α : مستوى الدلالة.

$$\text{حجم العينة} = \frac{1240}{(1240 * (0.05^2)) + 1} = 302.43 \approx 302$$

وقد قام الباحث باختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، والتي تتكون من معلمي ومعلمات المدارس الخاصة بمحافظة غزة، وبناءً على هذه النسبة قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة المكونة من (320) استبانة على أفراد عينة الدراسة، واسترداد (302) استبانة بنسبة (94.37%)، وتُعدُّ هذه النسبة ممتازة لإجراء التحليل الاحصائي بهدف الوصول إلى أفضل وأدق النتائج، والجدول (2) يقدم وصفاً دقيقاً لعينة الدراسة، حيث يبين التكرارات، والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

جدول 2: توزيع أفراد عينة الدراسة الكلية وفقاً لمتغيرات الدراسة

البيان	المتغير	التكرار	النسبة %
النوع	ذكر	103	34.1
	أنثى	199	65.9
	المجموع	302	100
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	75	24.8
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	90	29.8
	10 سنوات فأكثر	137	45.4

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

100	302	المجموع	
78.5	237	بكالوريوس	المؤهل العلمي
21.5	65	دراسات عليا	
100	302	المجموع	

أداة الدراسة:

كـهـ الاستبانة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء الاستبانة كأداة رئيسة كونها الأكثر ملاءمة لهذا النوع من الدراسات الميدانية.

للخطوات بناء الاستبانة:

بعد اطلاع الباحث على الأدب التربوي النظري، والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، واستطلاع آراء نخبة من المختصين عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي، وبناءً على توجيهات المشرف الأكاديمي المستمرة، قام الباحث ببناء أداة الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

1- صياغة فقرات الاستبانة.

2- إعداد أداة الدراسة في صورتها الأولية.

3- عرض أداة الدراسة على المشرف الأكاديمي من أجل اختبار مدى ملاءمتها لأغراض الدراسة، وتعديل ما يراه غير مناسب.

4- تحكيم أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين التربويين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، وبعض المختصين التربويين في مجالات العمل المختلفة.

6- في ضوء آراء الأساتذة المحكمين وإشراف المشرف الأكاديمي، تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف والإضافة والتعديل؛ وصولاً للاستبانة في صورتها النهائية.

للصدق وثبات الاستبانة:

كـ صدق الاستبانة:

وقد قام الباحث بالتأكد من صدق فقرات الاستبانة بالطرق الآتية:

أ- الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض أداة الدراسة - الاستبانة - في صورتها الأولية، على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال التربية من أعضاء هيئة التدريس بقسم أصول التربية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، وبعض المختصين التربويين في مجالات العمل المختلفة، والبالغ عددهم (15)، والذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، من تعديل أو حذف أو إضافة بعض الفقرات، وصولاً للاستبانة في صورتها النهائية.

ب-صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، من خلال تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ عددها (30) معلماً ومعلمة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة، والدرجة الكلية للمجال التابعة له، والجدول (1) يبين معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال، والدرجة الكلية له.

جدول 1: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لها

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1.	تحقق لي وظيفتي أمنأً وظيفياً	.940**	.000
	توفر لي فرصة اكتساب مهارات وخبرات جديدة	.707**	.000
	تتاح لي الاستقلالية بالعمل والقرارات	.751**	.000
	تتوفر لي الفرصة للتطور المهني	.672**	.000
	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة	.639**	.000
	المهام المنوطة بي واضحة وملائمة	.650**	.000
	هناك وضوح في إجراءات العمل	.628**	.000
	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع	.621**	.000
	تتوفر بيئة عمل مادية مناسبة لي	.488*	.006
10.	تحترم الإدارة خصوصية المعلم	.485**	.007
11.	توفر الإدارة جميع المواد والقرطاسية التي احتاجها	.400*	.028
12.	ترتبط الحوافز بفاعلية الأداء	.733**	.000
13.	أنقاضى راتباً مناسباً لمهنتي	.776**	.000

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظات فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

الرقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
14.	يحرص مدير المدرسة على توزيع الحصص بين المعلمين ذوي الاختصاص الواحد بعدالة	.400*	.028
15.	تسود العلاقات الطيبة أجواء المدرسة	.360//	.051
16.	يتعاون المعلمون على حل المشكلات المتعلقة بالعمل المدرسي	.592**	.001
17.	تناسب ساعات العمل في المدرسة احتياجات العمل والمعلمين	.584**	.001
18.	يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي	.646**	.000
19.	يهمني نجاح المدرسة التي أعمل فيها	.301//	.106
20.	أرفض ترك وظيفتي إذا حصلت على وظيفة براتب أكبر	.554**	.002
21.	أشعر بالسعادة عند وجودي في المدرسة	.583**	.001
22.	يسرني تنوع المدير لأساليب تحفيز المعلمين خلال العام	.734**	.000
23.	يسرني ذكر المدير للإيجابيات قبل السلبيات في الاجتماع البعدي للزيارة الصفية	.290//	.120
24.	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي	.841**	.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$ * الارتباط دال

إحصائياً عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ // غير دالة إحصائياً

يوضح الجدول السابق معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية لها، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة، دالة عند مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$ ، ومستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ، بينما الفقرات (15)، (19)، (23) غير دالة إحصائياً؛ ولم يتم استبعاد هذه الفقرات؛ لأن معامل الارتباط لها مناسب، حيث كان أكبر من (0.25)، وبذلك يُعدُّ المجال صادق لما وضع لقياسه.

كثبات الاستبانة:

تحقق الباحث من ثبات أداة الدراسة من خلال تطبيقها على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما:

أ- طريقة التجزئة النصفية:

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تجزئة فقرات الاستبانة إلى جزأين: الجزء الأول يمثل الأسئلة الفردية، والجزء الثاني يمثل الأسئلة الزوجية، ثم حساب معامل الارتباط (r) بين معدل درجات الأسئلة الفردية، ومعدل درجات الأسئلة الزوجية، ثم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) كالتالي :

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2r}{1+2r} \text{ حيث } r \text{ معامل الارتباط، والجدول (2) يبين النتائج:}$$

جدول 2: طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
1.	الرضا الوظيفي للمعلمين	24	.849	.918

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق، يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط المصحح (سبيرمان براون) مرتفعة، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات مما طمأن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

ب. طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha's Method):

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، ويبين الجدول (3) النتائج الآتية:

جدول 3: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1.	الرضا الوظيفي للمعلمين	24	.955

تشير النتائج الموضحة في الجدول السابق، أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية لجميع فقرات الاستبانة تساوي (0.955)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما طمأن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- 1- تم استخدام برنامج الرزم الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات ومعالجتها.
- 2- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق أدوات الدراسة وثباتها:
 - أ- معامل ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك بإيجاد معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال التابعة له.
 - ب- معامل سبيرمان براون للتجزئة النصفية؛ للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة.
 - د- معامل ارتباط ألفا كرونباخ، للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة.
- 3- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية:
النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي، لتبسيط العملية الإحصائية، ووصف عينة الدراسة المبحوثة.
مناقشة النتائج وتفسيرها:

تمهيد:

فيما يلي عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج أداة الدراسة، والتي توصل إليها الباحث من خلال تحليل فقراتها؛ لذلك قام الباحث بإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من أداة الدراسة، مستخدماً في ذلك برنامج الحزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) "Statistical Package for the Social Sciences"، للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها.

المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($5-1=4$)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ($4/5=0.80$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول (4):

جدول 4: يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
قليلة جداً	من 20%-36%	1 - 1.80
قليلة	أكبر من 36%-52%	1.81-2.60
متوسطة	أكبر من 52%-68%	2.61-3.40
كبيرة	أكبر من 68%-84%	3.41-4.20
كبيرة جداً	أكبر من 84%-100%	4.21-5

الإجابة على تساؤلات الدراسة:

قام الباحث بالإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال تحليل البيانات، والتركيز على أعلى فئتين، وأدنى فئتين، وتفسير نتائجهما، ومقارنتها بالدراسات السابقة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيراتها:

ما درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، وللوقوف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم، تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول 5: تحليل مجالات الاستبانة (الرضا الوظيفي)

الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
65.79	0.985	3.29	الرضا الوظيفي للمعلمين

يبين الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية من وجهة نظرهم يساوي (3.29)، والانحراف المعياري يساوي (0.985)، والوزن النسبي (65.79%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظات غزة من وجهة نظرهم. ويعزو الباحث ذلك إلى:

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

- أن العمل في المدارس الخاصة لا يعطي الموظف شعوراً بالأمان الوظيفي، مقارنة بالعمل في المدارس الحكومية أو مدارس الوكالة التي تتبع لمؤسسات دولية، وذلك لأن المدارس الخاصة قد تستغني عن المعلم في أي لحظة وتحت أي سبب.

- أن دخل المعلمين في المدارس الخاصة أقل بكثير من الدخل الذي يتقاضاه أقرانهم في المدارس الحكومية أو المدارس التابعة لوكالة الغوث.

وتتفق هذه الدراسة نسبياً مع دراسة الميلود، وعبد الكريم(2017م) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة أقل من الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس العمومية.

وتختلف نتائج هذه الدراسة نسبياً مع دراسة أبو العمرين(2017م) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية جاء بدرجة مرتفعة جداً، ووزن نسبي (84.80%)، ودراسة حمد(2014م) التي توصلت إلى أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة جاءت بدرجة كبيرة، ووزن نسبي(72.40%)، ودراسة الزالملي(2015م) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة جاء بدرجة كبيرة جداً، ووزن نسبي(84.60%)، ودراسة العاجز(2014م) التي توصلت إلى أن درجة تقدير المرشدين التربويين للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة، ووزن نسبي (78.6%)، ودراسة يوسب(2013م) التي توصلت إلى أن هناك رضا وظيفي عالٍ للمعلمين في الفلبين يجعلهم أكثر إبداعاً.

تحليل فقرات الاستبانة (الرضا الوظيفي)

يبين الجدول (6) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وكذلك الترتيب لكل فقرة من فقرات استبانة الرضا الوظيفي:

جدول 6: تحليل فقرات الاستبانة (الرضا الوظيفي)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
1	تحقق لي وظيفتي أمناً وظيفياً	2.82	1.322	56.48	23
2	توفر لي فرصة اكتساب مهارات وخبرات جديدة	3.76	.977	75.24	7
3	نتاح لي الاستقلالية بالعمل والقرارات	3.22	1.063	64.47	19
4	تتوفر لي الفرصة للتطور المهني	3.52	1.000	70.48	16
5	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة	3.72	1.009	74.43	10
6	المهام المنوطة بي واضحة وملئمة	3.73	.981	74.58	9
7	هناك وضوح في إجراءات العمل	3.84	.996	76.70	5
8	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع	3.47	1.185	69.38	17
9	تتوفر بيئة عمل مادية مناسبة لي	3.16	1.214	63.22	20
10	تحترم الإدارة خصوصية المعلم	3.68	1.052	73.70	12
11	توفر الإدارة جميع المواد والقرطاسية التي احتاجها	3.38	1.204	67.62	18
12	ترتبط الحوافز بفاعلية الأداء	2.99	1.243	59.85	22
13	أنقاضى راتباً مناسباً لمهنتي	2.46	1.260	49.23	24
14	يحرص مدير المدرسة على توزيع الحصص بين المعلمين ذوي الاختصاص الواحد بعدالة	3.81	1.012	76.12	6
15	تسود العلاقات الطيبة أجواء المدرسة	3.97	.941	79.49	3
16	يتعاون المعلمون على حل المشكلات المتعلقة بالعمل المدرسي	3.87	.902	77.36	4

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

15	71.50	1.065	3.58	تتناسب ساعات العمل في المدرسة احتياجات العمل والمعلمين	17
14	72.60	1.039	3.63	يتناسب عملي مع رغباتي واهتماماتي	18
1	86.30	.964	4.32	يهمني نجاح المدرسة التي أعمل فيها	19
21	60.07	1.418	3.00	أرفض ترك وظيفتي إذا حصلت على وظيفة براتب أكبر	20
13	72.89	1.151	3.64	أشعر بالسعادة عند وجودي في المدرسة	21
11	74.07	1.142	3.70	يسرني تنوع المدير لأساليب تحفيز المعلمين خلال العام	22
2	83.08	.902	4.15	يسرني ذكر المدير للإيجابيات قبل السلبيات في الاجتماع البعدي للزيارة الصفية	23
8	75.09	1.019	3.75	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي	24

تبين من الجدول السابق أن أعلى فئرتين في هذا المجال هما:

الفقرة رقم (19) والتي نصت على: " يهمني نجاح المدرسة التي أعمل فيها " احتلت

المرتبة الأولى بدرجة كبيرة جداً، ويوزن نسبي (86.30%)، ويعزو الباحث ذلك إلى:

– أن زيادة اهتمام المعلمين بنجاح المدرسة من شأنه أن يزيد من نجاح المعلم وزيادة فرصة استمراره في عمله، وتحسين مستوى معيشتة، فنجاح المدرسة من نجاح المعلم، والعكس صحيح.

الفقرة رقم (23) والتي نصت على: "يسرني ذكر المدير للإيجابيات قبل السلبيات في

الاجتماع البعدي للزيارة الصفية" احتلت المرتبة الثانية بدرجة كبيرة، ويوزن نسبي

(83.08%)، ويعزو الباحث ذلك إلى:

-أُنْ ذكر المدير لإيجابيات الزيارة الصفية للمعلمين يعززهم ويشجعهم، ويرفع الروح المعنوية لديهم، والذي يؤثر بشكل إيجابي على سير العملية التربوية.

وأن أدنى فقرتين في المجال هما:

الفقرة رقم (13) والتي نصت على: " أتقاضى راتباً مناسباً لمهنتي " احتلت المرتبة الأخيرة بدرجة قليلة، ووزن نسبي (49.23%) ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن الرواتب والأجور التي يتقاضاها المعلمون قليلة جداً مقارنة بالعمل والجهد المبذول، والتي لا تفي بمتطلبات الحياة المعيشية الكريمة في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة، والمتقلبة في محافظات غزة.

الفقرة رقم (1) والتي نصت على: " تحقق لي وظيفتي أمناً وظيفياً " احتلت المرتبة قبل الأخيرة بدرجة متوسطة، ووزن نسبي (56.48%) ويعزو الباحث ذلك إلى:

- أن المدارس الخاصة لا توفر الأمن الوظيفي للمعلمين، وأنه قد يتم الاستغناء عن خدمات أي معلم في أي لحظة وتحت أي سبب، مقارنة بالأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية ووكالة الغوث.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما السبل والتوصيات المقترحة لتحسين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظات فلسطين الجنوبية؟

للإجابة على هذا التساؤل عرض الباحث نتائج الدراسة على مجموعة بؤرية للوصول إلى مجموعة من السبل والتوصيات المقترحة لتحسين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظات فلسطين الجنوبية، نردها فيما يلي:

1- ضرورة رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الخاصة من خلال تحسين ظروفهم الاقتصادية والمعيشية، من خلال متابعة وزارة التربية والتعليم العالي، والجهات المسؤولة في محافظات غزة لتطبيق قانون الحد الأدنى من الأجور في المؤسسات التعليمية الخاصة.

2- ضرورة تحقيق الأمن الوظيفي لمعلمي ومعلمات المدارس الخاصة، أسوةً بالمدارس الحكومية.

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

- 3- زيادة اهتمام إدارة المدارس الخاصة على اتخاذ القرارات التي تعزز الأداء الأفضل للمعلمين، وتحقيق الرضا الوظيفي لهم، وزيادة الميزة التنافسية، من خلال تزويدهم بالتغذية الراجعة الفورية والمستمرة التي من شأنها تعمل على تطوير المعلمين، وتلبية كافة احتياجاتهم.
- 4- منح المعلمين الاستقلالية بالعمل والقرارات.
- 5- افساح المجال للمعلمين لإطلاق طاقاتهم وابداعاتهم.
- 6- زيادة اهتمام ادارة المدارس الخاصة بتوفير بيئة عمل مادية مناسبة لكافة المعلمين.
- 7- ضرورة ربط الحوافز المقدمة للمعلمين بفاعلية وجودة أدائهم.
- 8- ضرورة قيام مديري المدارس الخاصة بتوزيع الحصص بين المعلمين ذوي الاختصاص الواحد بعدالة.
- 9- زيادة اهتمام ادارة المدارس الخاصة بتوفير أجواء ايجابية، وتوطيد العلاقات الطيبة بين المعلمين.
- 10- ضرورة اشراك المعلمين في المشكلات المتعلقة بالعمل المدرسي.
- 11- التأكيد على ضرورة مناسبة ساعات العمل في المدرسة مع احتياجات العمل والمعلمين.
- 12- التركيز على الأعمال والمهام التي تتناسب مع رغبات واهتمام المعلمين.
- 13- ضرورة تركيز إدارة المدارس الخاصة على تنوع أساليب تحفيز المعلمين خلال العام.

المراجع

القرآن الكريم.

الحديث الشريف.

أولاً: المراجع العربية:

أبو العمرين، شيماء خالد. (2017م). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للإدارة بالقيم و علاقتها بالرضا الوظيفي لمعلميهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو قلبين، محمد. (2008م). الرضا الوظيفي حقيقة وواقع أم خيال وسراب؟. مجلة التدريب والتقنية، المملكة العربية السعودية. (114)، ص 38-39

أحمد، أحمد إبراهيم. (2003م). الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين، ط1. دار الفكر العربي، القاهرة.

البدري، طارق. (2001م). تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.

بن سعيد، أحمد. (2012م). الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوي. سلطنة عمان.

بني سلامة، امتياز؛ والجعيني، نعيم (2000م). الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء. مجلة دراسات-العلوم التربوية-الأردن، 27 (2). 455-437 .

تركبي، مصطفى أحمد. (1986م). بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية. ط1. دار القلم للنشر والتوزيع. الكويت.

حمد، فريال مصطفى. (2014م). درجة ممارسة المشرفين التربويين للعلاقات الانسانية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلميهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

الحميدي، منال. (2012م). العدالة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة. رسالة دكتوراة. جامعة أم القرى. السعودية.

الحوامدة، نضال صالح. (2000م). أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، مؤتة للبحوث والدراسات. الأردن، 15 (6)، ص ص 22-46

خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر. (2014م). الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني. ط1. المجموعة العربية للتدريب والنشر. دار الكتب المصرية. القاهرة.

درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية وسبل تحسينه

الخضراء، بشير، وآخرون. (2010م). السلوك التنظيمي، (د.ط). الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، القاهرة.

الخليفي، حنان. (2010م). الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى عينة من معلمات المدرسة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى. السعودية.

الخيري، حسن (2008م). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والنفذة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى. السعودية.

سباغ، سارة عادل. (2016م). ضبط الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة البحث العلمي في التربية. (17). ص 431-449

السحباني، إبراهيم عبد. (2012م). تفويض السلطة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلميه، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.

شاويش، مصطفى نجيب. (2005م). إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد. ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

الشرابية، سالم. (2010م). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

صالح، امنة عزت (2004م). المشكلات الإدارية في المدارس الخاصة من وجهة نظر المديرين والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب في محافظات شمال فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الصقور، عويد. (2012م). تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلم. صحيفة السوسنة. (موقع إنترنت، تاريخ الاطلاع: 2018/7/6م).

<https://www.assawsana.com/portal/pages.php?newsid=115780>

صلاح الدين، نسرين صالح. (2016م). القيادة الحادمة لمديري المدارس والرضا الوظيفي للمعلمين في مصر - نموذج بنائي مقترح. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية- كلية التربية- جامعة عين شمس- مصر. 1(40)، ص 65-166

الطيب، إيهاب محمود عايش، (2008م)، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حالة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

- العاجز، عبد الرحيم فؤاد(2014م). درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- العاجز، فؤاد ونشوان، جميل (2004م، 23-24 نوفمبر). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الاول في كلية التربية " التربية في فلسطين وتغيرات العصر"، الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- العكش، فوزي عبد الله، و الحسين أحمد مصطفى.(2008م). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية. مجلة المنارة، 14(1). الأردن.
- عكيشي، نور الهدى (2013م). المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الوادي، الجزائر.
- عياد، أسامة حسن (2012م). درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة و علاقتها بالرضا الوظيفي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
- الفضل، سما سعد خير الله حسين. (2006م). أثر المناخ الأخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- فلمبان، ايناس فؤاد.(2008م). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
- فليه، فاروق عبده؛ وعبد المجيد، محمد.(2005م). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان.
- كيبيل، كاي.(2006م). تحقيق الرضاء الوظيفي، (ترجمة د خالد العامري). (د.ط). القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر في عام 1994م).
- المزين، سليمان.(2013م). الفكر التربوي الإسلامي،(د.ط). مكتبة الطالب الجامعي. غزة.
- الميلود، بن موفق؛ و عبد الكرم، بن صافي.(2017م).الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم (دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة). (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة زيان عاشور الجلفة. الجزائر.
- وزارة التربية والتعليم العالي، الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم للعام الدراسي (2020/2019م)، غزة، فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ahmad, Zainal Ariffin & Yekta, Zeinab Amini. (2010). *Relationship between Perceived Organizational Support, Leadership Behavior and Job Satisfaction: An Empirical Study in Iran. Intangible Capital, Vol. 6, No. 2, pp. 162-184.*
- Chiaburu, D. S. and Harrison, D. A. (2008). *Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effect on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. Journal of Applied Psychology, 93, No. 5, pp. 1082-1103.*
- Digumarti & Demera. (2003): *"Job Satisfaction of School Teachers"*, Keter Publishing House, New Zealand.
- Fields, D. (2002). *Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis.* Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- Gu, X. (2016). *Teacher job satisfaction in public schools: The relation to the years of teaching experience.*
- Tyilana, Xolani E., (2005), *The Impact of Motivation on Job Satisfaction Amongst an Employee of a National Broadcaster, Master in Business Management, Faculty of Management, University of Johannesburg.*
- Walder, Wah Tak Ip. (2012). *The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organization Culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. Doctor of Business Administration, Newcastle Graduate School of Business, Faculty of Business and Law, The University of Newcastle, Australia.*