

مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين

غسان حسين الحلو

ghhilo@najah.edu

جامعة النجاح الوطنية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، إضافة إلى استقصاء أثر متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما لدى المعلمين. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (396) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم عشوائياً من معلمي المدارس الثانوية، وطبق عليها استبانة لقياس مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي، والتي تكونت من (70) فقرة، منها (42) فقرة لقياس مستوى الجدية في العمل التربوي، موزعة على مجالات الدراسة، إضافة إلى (28) فقرة لقياس مستوى الولاء التنظيمي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الجدية العام في العمل التربوي عند أفراد العينة كان متوسطاً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (68.6%)، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الجدية في العمل التربوي، حيث كان أعلى مجال مجال الالتزام والمشاركة (70.4%). وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في مجال الالتزام والمشاركة، ولصالح المعلمات ذوات سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير النوع الاجتماعي والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم، ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير سنوات الخبرة والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي، ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للولاء التنظيمي، ولصالح المعلمات من ذوات سنوات الخبرة الطويلة. وبناء على نتائج الدراسة، أوصى الباحث بعدة توصيات من أهمها، تعزيز مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات، والعمل على الحفاظ عليها وتنميتها باستمرار.

Hardiness Behavior and Organizational Loyalty of Government Secondary School Teachers in Palestine

Ghassan H. Hilo

An-Najah National University

The purpose of this study was to a) investigate hardiness behavior and organizational loyalty levels among secondary school teachers in the northern districts of the West Bank in Palestine and b) determine the effect of teachers' gender and years of experience. The sample consisted of 396 male and female secondary school teachers, which were selected randomly from the target population. The questionnaire used in the study contained 42 items on hardiness behavior domain and 28 items for organizational loyalty domain. The results indicated that there was a moderate level of hardiness behavior among teachers (68.6%). Also, the results revealed that there were statistically significant differences due to gender and years of experience in commitment and participation items in favor of longer teaching experience. There were also statistically significant differences due to gender, and interaction between gender and years of experience, in control items in favor of males with longer teaching experience. There were significant differences due to years of experience, and interaction between gender and years of experience in the overall degree of hardiness behavior, in favor of longer teaching experience. There were significant differences due to gender and years of experience in the overall degree of organizational loyalty domain in favor of females with longer teaching experience.

The researcher recommended the reinforcement of hardiness behavior and organizational loyalty levels among Palestinian teachers.

مقدمة الدراسة:

حظي موضوع الجدية في العمل باهتمام الباحثين في السنوات القليلة الماضية، وذلك نظراً للعلاقة الوثيقة التي ترتبط ما بين الجدية في العمل والقدرة على زيادة الإنتاج، وخاصة في مجالي السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، ثم انتقل الاهتمام به لاحقاً إلى المؤسسات التربوية، حيث تنوعت اهتمامات الباحثين في هذا المجال، وغطت مجالاً واسعاً من المؤثرات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على مجمل مخرجات هذه المؤسسات. ففي حين عني بعض الباحثين بدراسة واقع الجدية في العمل وواقع الولاء التنظيمي من حيث تأثيرهما على زيادة الإنتاجية عند العاملين، عني آخرون بدراسة علاقة الجدية بالرضا الوظيفي، وبدراسة علاقة الولاء ببعض البنى التنظيمية الافتراضية، مثل الفاعلية والدافعية والشخصية والانتماء. وهناك فريق آخر من الباحثين اهتم بآثار الجدية في العمل وآثار الولاء على المؤسسة، وعلى درجة إنجاز العمل بها وحمايتها من مظاهر السلوك السلبية، مثل التغيب عن العمل، والتقاعد في إنجازها، أو عدم الرضا عنه (Madi & Kobasa, 1984; Brooks, 1999; مصطفى، 1993؛ غنام، 2005؛ القاروط، 2006).

ونظراً للعلاقة الوطيدة التي ترتبط ما بين جدية المعلم في العمل التربوي وولائه المهني نحو المؤسسة التي ينتمي إليها، فإن الأمر يقتضي ضرورة البحث في هذا الموضوع المهم والحيوي للنهوض بالمستوى المهني للمعلم، على اعتبار أنه الكادر الأكثر تأثيراً في النظام التربوي، فعلى كاهله يقع العبء الأكبر في توفير مختلف

الظروف والإمكانات المتاحة التي تساعد على تحقيق الأهداف التربوية المرجوة بنجاح. ولتحقيق هذا الغرض لا بد من الارتقاء بمستوى أداء المعلم لتنفيذ البرامج والخطط الموضوعية، من أجل تحسين العملية التعليمية التعلمية، وضمان تحقيق الأهداف النبيلة التي يسعى النظام التربوي إليها بمهارة وكفاية وإتقان (عطوي، 2001).

ولكي يستطيع المعلم أن يقوم بالدور المناط به بنجاح، لا بد أن يكون راضياً عن عمله، وأن يدفعه هذا الرضا إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء، والإخلاص والجدية في العمل، ويدفعه الرضا أن يكون أكثر انتماء وولاءاً لمهنته والمؤسسة التي ينتمي إليها، وهذا تأكيد على ما أشار إليه الأحمدى (2004) إلى أن الاقتناع في العمل يدفع الفرد نحو الإنجاز، وبذل الجهد بجدية وولاء. فمن هنا يمكن القول أنه حتى ينجح المعلم في عمله، لا بد أن يكون لديه جدية في العمل (Hardiness) وولاء نحو مؤسسته (Loyalty)، وعندها يصبح المعلم قدوة أمام زملائه وطلبتة ومسئوليه، بالإضافة إلى المجتمع الذي يكن له كل الاحترام والتقدير، لأنه يساهم في تطويره من خلال وظيفته في حقل التربية والتعليم، وذلك لإسهامه الايجابي في تربية النشء وتعليمه من أبناء المجتمع الذي ينتمي إليه.

وبالنسبة للجدية في العمل، فقد عرفها مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa, 1984) بالسمة الشخصية التي تساعد الفرد المنتج في التخلص من الضغوط المهنية، في حين اعتبرها بروكس (Brooks, 1999) بأنها إحدى الجوانب المفيدة والمهمة للأشخاص الفاعلين لأنها تزودهم بخصائص الشخصية المميزة، كالتحكم والتحدى والالتزام. أما هيثر وجيل (Heather & Gail,

الاعتقاد الراسخ بقبول قيم المؤسسة وأهدافها، والاستعداد والرغبة في بذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة، والرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته فيها. فالولاء التنظيمي بهذا المعنى، كما يراه البكري (1990) يعد بمثابة الاستثمار المتبادل بين الفرد والمنظمة، والمتمثل باستمرارية العلاقة التعاقدية بينهما، بحيث يترتب عليه سلوك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء أكبر من وقته وجهده من أجل الإسهام في تحقيق الأهداف المرجوة التي تسعى المنظمة إليها، كالاستعداد للتضحية من وقته لمصلحة المنظمة، وبذل مجهود أكبر من العمل الجاد والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.

أما الفهداوي والقطاونة (2004) فقد شبها الولاء التنظيمي بالاقتران الفعال بين الفرد والمنظمة، بحيث يبدي الموظف الموالي للمنظمة الرغبة الصادقة في خدمتها، برغم حصوله على مردود أقل. فالولاء التنظيمي، كما يتصوره المختصون، لا يمكن الحصول عليه جاهزاً، أو يفرض على الأشخاص فرضاً بوسائل الاكراه المختلفة، بل هو محصلة للكثير من العوامل والمتغيرات المتشابكة، وأن من أهمها البناء النفسي للفرد تجاه المؤسسة التي يعمل بها عندما يبذل من وقته وجهده الشيء الكثير من أجل خدمتها، والإسهام في الرفع من شأنها.

وفي السياق ذاته، يحدد الأحمدى (2004) أهم المرتكزات التي توضح الملامح التي تدل على الولاء التنظيمي، والتي أمكن حصرها في ثلاثة مرتكزات يعتمد بعضها على بعض، في ترتيب منطقي تصاعدي وهي: الإحساس بالانتماء، والإسهام الفاعل بالعمل على تفعيل هذا الانتماء، وأخيراً الالتزام بالاستمرار بالعمل بجد وولاء

(1988)، وإنفولدن وداون (Enevoldsen & Dawn, 1995) فقد أشاروا إلى أن الجدية في الشخصية تؤثر جلياً في كفاءة وفاعلية ودوافع الأفراد نحو العمل الجاد المثمر، وأنها قد تتوافر في بعض الأفراد، لكنها لا تتوافر بجميع الأفراد إلا في أصحاب الشخصيات الفذة، كما أنهم توصلوا إلى أن بعض المتغيرات، كالجنس وسنوات الخبرة والاعتقادات المهنية، تلعب دوراً حاسماً في التأثير على كفاءة الفرد وجديته تجاه العمل. أما كوباسا (Kobasa, 1983)، فقد بين أن الجدية في العمل تشمل على ثلاثة مجالات تظهر ملامحها في سلوك الفرد، وهي: أولاً، الالتزام والمشاركة (Commitment)، ويتمثل بالقدرة على الاشتراك بأنشطة إيجابية والمشاركة بها بفاعلية بدلاً من الانعزال والوحدة، والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها. والمجال الثاني هو مجال التحدي والتغيير (Commitment)، ويتمثل بقدرة الفرد على التغيير بما يواكب المستجدات في صعيد العمل، أما المجال الثالث فهو مجال السيطرة والتحكم (Control)، ويتمثل بقدرة الفرد على توجيه العمل بفاعلية بدلاً من استخدام القوة في الضبط والربط، والأخذ والعطاء.

وبالنسبة للولاء التنظيمي (Organizational Loyalty)، فيعد بورتير وستيرز ومودي (Porter, Steers & Mowday, 1974) من أبرز الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته، حيث عرفوا الولاء التنظيمي بمدى قوة اندماج الفرد مع المنظمة التي يعمل في إطارها، وأوضحوا أن الفرد الذي يمتلك انتماء ووفاء للتنظيم الذي يعمل به يتمتع بحالة مرضية من الانسجام والتفاعل مع العاملين فيه، بشرط توفر مجموعة من الصفات التي يمكن بموجبها تحديد مستوى الولاء لديه، ومن هذه الصفات:

حول أهمية مراعاة العلاقة بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند المعلمين.

2. تعد الدراسة الحالية - في حدود علم الباحث - الأولى في فلسطين التي تهتم بدراسة العلاقة بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند المعلمين في فلسطين.
3. يتوقع من خلال نتائج الدراسة التعرف على تأثير متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما، على مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين.
4. يتوقع أن تستفيد وزارة التربية والتعليم العالي من نتائج الدراسة في إعداد البرامج والدورات التدريبية اللازمة للنهوض بمستوى الجدية في العمل التربوي والولاء عند المعلمين تجاه مؤسساتهم التعليمية.

أهداف الدراسة:

- سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
1. التعرف إلى مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين.
 2. التعرف إلى أثر متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما، على مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين.

واخلاص، وبالتالي يمكن الجزم بأن الفرد لا يقوم بمنح ولاءه لمنظّمته دفعة واحدة بدون مؤثرات، بل لا بد أن يتوافر لديه محفزات تنمي لديه الإحساس بالانتماء، وأن يترسخ لديه إيمان قوي بأهداف منظّمته وقيمتها، وأن يتبلور لديه الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن للحفاظ على ما حققته المنظمة من أهداف، وأن يدعم رغبته الصادقة في الحفاظ على استمرارية عضويته فيها.

ومن خلال ما سبق ذكره حول العلاقة بين الجدية في العمل والولاء التنظيمي، يمكن الاستنتاج أن ما ينسحب من قول عن هذه العلاقة في المؤسسات الإنتاجية، ينسحب أيضاً على كوادرات المؤسسات التربوية، وعلى رأسها معلم المدرسة الذي يبذل من وقته وجهده الشيء الكثير نحو الارتقاء بأدائه المهني بجدية وانتماء وإخلاص، وهي جميعاً مؤشرات تدل على الجدية والولاء في العمل، وبالنتيجة يمكن الاستخلاص أن العلاقة ما بين مفهومي الجدية في العمل والولاء التنظيمي ما هي إلا علاقة تكاملية تعاونية تقوم على الإخلاص والوفاء والتصميم نحو بلوغ الأهداف، وبالمقابل فإن تدني مستوى الجدية في العمل قد يعد مؤشراً واضحاً على تدني مستوى ولاء الفرد نحو المؤسسة التي ينطوي في إطارها.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الأهمية البالغة للمجتمع الذي طبقت عليه، والمتمثل بمعلمي المدارس الثانوية في فلسطين، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تجمع بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند المعلمين. ويمكن إيجاز أهمية الدراسة فيما يلي:

1. إثارة اهتمام مديرات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين

والاقتصادي الظالم الذي فرض على الشعب الفلسطيني في الآونة الأخيرة، الأمر الذي انعكس سلباً على النظام التربوي برمته، وفي فترة زمنية تعد الأخطر والأدق في حياة الشعب العربي الفلسطيني منذ نكبة عام 1948.

وبالتحديد يمكن إيجاز مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟ وما مدى تأثيرها بمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما؟

وينبثق عن السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى الجدية في العمل التربوي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟
2. ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟
3. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما؟

3. التعرف إلى العلاقة بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انطلاقاً من تقدير الباحث لأهمية الجدية في العمل والولاء التنظيمي على زيادة الإنتاجية ومستوى الانتماء لدى العاملين في المؤسسات، ارتأى ضرورة دراسة الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في فلسطين، لما لهذا الموضوع من أهمية قصوى للارتقاء بمستوى التعليم بما يحقق طموحات المجتمع، وبما يبعث على الرضا والطمأنينة في نفوس القيمين عليه على مستوى المدرسة والمديرية.

وحتى تكون هناك فاعلية في أداء المعلم، لا بد من توافر درجة عالية من الجدية والولاء لديه نحو المدرسة التي ينتمي إليها، وهذا ما يؤكد الباحث لهذه الدراسة من خلال عمله المتصل بالمعلمين، حيث لاحظ أن المعلمين يختلفون في سلوكياتهم وأدائهم وانتمائهم المهني نحو التعليم. فمنهم من لديه جدية واضحة في عمله، وكفاءة وفاعلية في أدائه وسلوكه، وهو راضٍ تماماً عن عمله؛ ومنهم من هو غير ملتزم في عمله، ولا يشارك بأنشطة إيجابية في مدرسته ومجتمعه، وهو غير راضٍ عن عمله.

وبناء على ما سبق ذكره، يرى الباحث أن هذه الدراسة جديرة بالبحث في المجتمع الفلسطيني، خاصة وأنها تتم في ظروف تشوبها أجواء غاية في الضبابية وعدم الرضا في أوساط المعلمين بسبب معاناتهم من الفوضى وعدم الانضباط التربوي في سلوك وتحصيل الطلبة في المدارس، وكذلك بسبب انقطاع رواتبهم لمدة تزيد عن الخمسة عشرة شهراً نتيجة للحصار السياسي

محددات الدراسة:

كما هو الحال في معظم الدراسات الميدانية، فإن لكل دراسة محدداتها، ومحددات هذه الدراسة تتمثل في أنها التزمت في المحددات الآتية:

1. المحدد الزماني: تم إجراء الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2007/2006.
2. المحدد البشري والمكاني: اقتصرت الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين وهي: (نابلس، وجنين، وطولكرم، وقباطية، وقلقيلية، وسلفيت).
3. المحدد الإحصائي والإجرائي: هذه الدراسة محددة بأداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، وطبيعة التحليل الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات، وفي ضوء المصطلحات الإجرائية للدراسة.

مصطلحات الدراسة:

- الجدية في العمل التربوي Educational Hardiness: ويعبر عنها بالسمة الشخصية للمعلم، والتي تساعده على التخلص من الضغوط المهنية التي تصادفه في مضمار العمل، وتشتمل على مجالات التحدي والتغيير، والالتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم (Maddi & Kobasa, 1984).
- مجال التحدي والتغيير Challenge and Change: ويتمثل بقدرة المعلم على التغيير بما يواكب الظروف والمستجدات (Brooks, 1999).
- مجال الالتزام والمشاركة Commitment and Participation: ويتمثل بقدرة

المعلم على المشاركة بالأنشطة بفاعلية وإيجابية بدلاً عن التمتع والعزلة، كما يتمثل بالقدرة على تحديد الأهداف وتصويبها وتنظيمها (McNeil, Stones, & Hanna, 1986).

- مجال السيطرة والتحكم Control: ويتمثل بالقدرة على توجيه العمل بفاعلية عن طريق الإقناع بما يخدم المصالح ويحقق الأهداف (Allred & Smith, 1989).
- الولاء التنظيمي Organizational Loyalty: وقد عرفه مودي وستيرز وبورتر (Porter, Steers & Mowday) بمدى اندماج المعلم مع المدرسة، مع توافر الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته وعطائه فيها نحو تحقيق الأهداف.

أما التعريف الإجرائي لكل من الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي، فيتمثل بالدرجة التي يحصل عليها المعلم المستجيب في استبانة الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي المعدة من قبل الباحث.

الدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالجدية في العمل والولاء التنظيمي، توصل الباحث إلى جملة من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت جوانب لها علاقة بالجدية في العمل، أو في الولاء التنظيمي، ولم يعثر على أية دراسة تصب في صميم الدراسة الحالية. ومن هذه الدراسات دراسة ريز وإمبر (Reyes & Imber, 1992) التي حاولت التعرف على العلاقة بين إدراك المعلمين لعدالة عبء العمل والانتماء الوظيفي، وقد أجريت الدراسة على عينة شملت (472) معلماً

ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدراك المعلمين لعدالة عبء العمل والانتماء المهني، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الانتماء المهني تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، وموقع المدرسة.

أما ثومسون (Thomson, 1995) فقد أجرى دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الجدية في العمل كخاصية شخصية وبين المناخ المدرسي لدى معلمي المدارس، وأثر ذلك في ظاهرة العزوف لدى الطلبة الذين يرغبون أن يصبحوا معلمين.

وقد تكونت عينة الدراسة من (106) معلماً متوقعاً (83 إناثاً و 23 ذكوراً)، تراوحت أعمارهم بين (21-40 سنة) من الذين وصلوا إلى المرحلة النهائية في برنامج إعدادهم لمهنة التعليم. وأشارت النتائج أن المعلمين الذين تمتعوا بمستوى عالٍ من الجدية أظهروا مستوى منخفضاً من العزوف والنفور من المناخ المدرسي، فيما أبدى الذين أظهروا مستوى جدية أقل كان لديهم نفور أكبر من المناخ المدرسي، فيما أبدى الذين أظهروا مستوى جدية أقل كان لديهم نفور أكبر من المناخ المدرسي. وأظهرت النتائج أيضاً أنه بمقدار ما يكون مناخ المدرسة داعماً للمعلم، بمقدار ما يكون المعلم الملتزم بالجدية في عمله أقل نفوراً من المناخ المدرسي، مقارنة بالزملاء ممن كانوا أقل التزاماً بالجدية في العمل.

وفي فلسطين، قامت إبراهيم (1996) بدراسة هدفت إلى التعرف على تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مديرية محافظة بيت لحم، بالإضافة إلى بيان أثر كل من الجنس، والمؤهل العلمي على الولاء

التنظيمي في ضوء مستويات المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية، وكانت عينة الدراسة مكونة من (135) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية والولاء التنظيمي لدى أفراد العينة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرارات المدرسية بين المعلمين والمعلمات، ولصالح المعلمين والمعلمات ذوي المشاركة العالية في اتخاذ القرارات، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتخاذ القرارات المدرسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين على مقياس الولاء التنظيمي تعزى لأثر التفاعل بين جنس المعلم ومؤهله العلمي.

وقام القدومي (Qadumi, 2001) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الجدية في العمل لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مديريات محافظات شمال فلسطين، إضافة إلى تحديد دور كل من متغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والراتب، والحالة الاجتماعية، وعدد طلاب الصف، وسنوات الخبرة على مستوى الجدية في العمل على عينة بلغ قوامها (271) معلماً ومعلمة، بعد أن طبق عليها مقياس مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa, 1984) لقياس الجدية في العمل. وأظهرت النتائج أن مستوى الجدية في العمل عند معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في مديريات محافظات شمال فلسطين كان مرتفعاً بشكل عام، وبالنسبة لترتيب المجالات احتل مجال الالتزام والمشاركة المرتبة الأولى (77.2%)، تلاه مجال السيطرة والتحكم (76.2%)، وأخيراً مجال التحدي والتغيير (74.8%)، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات

درجة الجدية في العمل والرضا الوظيفي، وفي المقابل أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دلالة إحصائية في درجة الجدية في العمل تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، ومستوى المدرسة.

وقامت السلعوس (2007) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين السمات الشخصية والانتماء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس، في ضوء متغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي، والعمر، وتألفت عينة الدراسة من (154) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دلالة إحصائية بين السمات الشخصية والانتماء التنظيمي، وأشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السمات الشخصية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح أصحاب المؤهل العلمي بدرجة بكالوريوس فأعلى من المعلمات.

ومن خلال ما سبق عرضه من دراسات، تتضح أهمية دراسة الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس في فلسطين، من خلال التعرف على مستوى الجدية والولاء التنظيمي لديهم نحو المؤسسات التي ينتمون إليها، بهدف العمل على تعزيز مصادر الجدية في العمل الجاد والمثمر والهادف، خدمة للنظام التربوي في فلسطين، على اعتبار أن المعلم يمثل أحد أهم مدخلات هذا النظام، والطالب من أهم مخرجاته، وأن ما ميز هذه الدراسة عن سابقتها أنها ربطت بين الجدية في العمل والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين.

دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مجال الالتزام والمشاركة ولصالح المعلمات، ومجال التحدي والتغيير ولصالح أصحاب سنوات الخبرة المتوسطة، ومجال السيطرة والتحكم ولأصحاب سنوات الخبرة الطويلة، في حين لم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الجدية في العمل تعزى لمتغيرات الراتب، والمؤهل العلمي، وعدد طلاب الصف، والحالة الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة.

وفي دراسة قام بها سومتش وبوكلر (Somech & Bogler, 2002) بهدف التعرف إلى العلاقة بين الولاء التنظيمي للمعلمين والمشاركة في اتخاذ القرار على عينة بلغت (983) معلماً من (25) مدرسة أساسية و(27) مدرسة ثانوية في تركيا، وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين الولاء التنظيمي والمجال الإداري والحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ والزملاء في المدرسة، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين الولاء التنظيمي والمجال الإداري عند أفراد عينة الدراسة، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار عند أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

أما القاروط (2006) فقد أجرى دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين، على عينة بلغت (221) مديراً ومديرة في مديريات محافظات شمال فلسطين. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الجدية في العمل لدى المديرين كانت كبيرة، في حين كانت درجة الرضا الوظيفي عند المديرين متوسطة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دلالة إحصائية في

منهجية الدراسة:**منهج الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأحد صوره المسحية الملائمة لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال فلسطين وهي: (نابلس، وجنين، وطولكرم، وقلقيلية، وسلفيت)، والبالغ عددهم (6399) معلماً ومعلمة. وقد أجريت الدراسة على عينة بلغ عدد أفرادها

(396) معلماً ومعلمة، مثلت ما نسبته (6%) تقريباً من مجتمع الدراسة، حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية المنتظمة من المدارس التي شملتها عينة الدراسة، وكان بواقع (12) معلماً أو معلمة من المدرسة الواحدة. وجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة التي تناولتها الدراسة وهي: النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)، وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات).

جدول رقم (1)**وصف عينة الدراسة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة**

النوع	أقل من 5 سنوات		من 5-10 سنوات		أكثر من 10 سنوات		المجموع
	ت	%	ت	%	ت	%	
ذكر	20	5.1	49	12.3	83	21.0	152
أنثى	84	21.2	60	15.2	100	25.2	244
المجموع	104	26.3	109	27.5	183	46.2	396
							%100

أداة الدراسة:

لتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بترجمة استبانة كوباسا ومادي وكاهان (Kobasa, 1982) والتي تتعلق بالجدية في العمل، بعد أن قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة عليها بما يتناسب وهذه الأغراض، وقام الباحث بالإطلاع على الأدب التربوي، بالإضافة إلى الاستفادة من دراسة كوباسا (Kobasa, 1983)، ودراسة القدومي (Qadumi, 2001)، ودراسة القاروط (2006)، وجميعها تتعلق بالجدية في العمل. وبالنسبة للجزء المتعلق بالولاء التنظيمي، قام الباحث بتطوير الجزء معتمداً على الأدب النظري المتعلق في هذا المجال، بالإضافة إلى الاستفادة من بعض الدراسات مثل دراسة البكري (1990)، ودراسة الأحمدى (2004)، ودراسة غنام (2005). كما

وقام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية شملت (22) طالباً وطالبة من طلبة برنامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية، وجميعهم يعملون في حقل التعليم، مما ساعد على تجميع الكثير من البيانات المتعلقة باستبانة الدراسة.

وقد تكونت أداة الدراسة من جزأين: الأول واشتمل على معلومات ديموغرافية عامة تتعلق بالمعلمين من حيث النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة في حقل التعليم. أما الجزء الثاني من الأداة فتكون من قسمين، الأول ويتعلق بفقرات مقياس الجدية في العمل التربوي بمجالاتها الثلاثة وعددها (42) فقرة، والثاني يتعلق بمجال مقياس الولاء التنظيمي وعدد فقراته (28) فقرة.

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صلاحية أداة الدراسة في قيام ما صممت لقياسه، تمكن الباحث من التوصل إلى

النهائية من (70) فقرة، وهي التي تم اعتمادها وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قام الباحث باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي بين مجالات الأداة، بالإضافة لاستخراج قيمة الثبات محسوبة على أساس الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي، وجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (2)

قيم معاملات الثبات لمجالات الجدية في العمل التربوي والدرجة الكلية، وقيمة الثبات الكلي لمجال الولاء التنظيمي باستخدام

معادلة كرونباخ - ألفا

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	الثبات
1.	التحدي والتغيير	15	0.88
2.	الالتزام والمشاركة	14	0.82
3.	السيطرة والتحكم	13	0.85
	الثبات الكلي للجدية	42	0.90
	الثبات الكلي للولاء	28	0.91

ويتمثل في الاستجابة لاستبانة قياس مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي من قبل أفراد عينة الدراسة.

المعالجات الإحصائية:

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لأداء أفراد عينة الدراسة على استبانة الجدية في العمل التربوي، والولاء التنظيمي.
2. تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) باستخدام اختبار ولبس لامبدا (Wilks Lambda)

دلالة صدق محتوى عن طريق عرضها على (9) محكمين من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس في كلية العلوم التربوية بجامعة النجاح الوطنية، بالإضافة إلى عرضها على (4) مشرفين تربويين (2 ذكور، 2 إناث) ممن أمضوا ما لا يقل عن (25) سنة في حقل الإشراف والتعليم، وفي ضوء الملاحظات والمقترحات من قبل المحكمين، قام الباحث بإجراء التعديلات المناسبة التي أجمع (80%) منهم على ملاءمتها، وبذلك أصبحت أداة الدراسة بقسميها تتكون في صورتها

يتضح من جدول (2) أن معاملات الثبات لمجالات الجدية في العمل التربوي تراوحت ما بين (0.82 - 0.88)، وفيما يتعلق بالثبات الكلي للجدية في العمل التربوي فقد بلغ (0.90). أما فيما يتعلق بمعامل الثبات الكلي للولاء التنظيمي فقد وصل إلى (0.91)، وجميعها معاملات ثبات عالية تفي بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

- المتغيرات المستقلة، وتشتمل على:

1. النوع الاجتماعي، وله مستويان: ذكر، أنثى.
2. سنوات الخبرة، وله ثلاثة مستويات: أقل من (5) سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من (10) سنوات.

- المتغير التابع:

- من (70% - 79.9%): درجة جدية أو ولاء تنظيمي عالية.
- (80%) فأعلى: درجة جدية أو ولاء تنظيمي عالية جداً.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى الجدية في العمل التربوي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مجالات الجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن الشق الأول من السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، لكل فقرة، ولكل مجال، وللدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي، ونتائج الجداول ذوات الأرقام (3، 4، 5، 6) تبين ذلك، في حين يبين جدول رقم (7) خلاصة النتائج، والدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي لدى أفراد عينة الدراسة.

1. مجال التحدي والتغيير:

يتضح من جدول (3) أن مستوى الجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال التحدي والتغيير كان عاليًا جدًا على الفقرات ذوات الأرقام (4، 13، 14)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (80%).

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لمستوى الجدية في العمل التربوي لمجال التحدي والتغيير (ن = 396)

الرقم	فقرات مجال التحدي والتغيير	المتوسط	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
1.	أستيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.	3.57	71.4	عال
2.	أراعي التنوع في أنشطة عملي كمعلم في المدرسة.	3.87	77.4	عال
3.	معظم الوقت يسمعي مدير المدرسة.	3.23	64.6	متوسط

- واختبار سداك (Sidak Test) لتحديد الفروق بين مجالات إستبانة قياس الجدية في العمل الأكاديمي والولاء التنظيمي.
- 3. تحليل التباين الثنائي (Tow - Way ANOVA) بأحد صوره العاملية ($2 \times 3 \times 2$)، واختبار سداك (Sidak Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية عند اللزوم.
- 4. اختبار دلالة معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحديد العلاقة بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

بعد جمع بيانات الدراسة، تم تحليلها وفقاً لأسئلتها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث جرى تفسيرها وفق المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتقدير درجة الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على سلم ليكرت الخماسي (Five Points Likert Scale)، وذلك وفق الترتيب الآتي:

- أقل من (50%): درجة جدية أو ولاء تنظيمي منخفضة جداً.
- من (50% - 59.9%): درجة جدية أو ولاء تنظيمي منخفضة.
- من (60% - 69.9%): درجة جدية أو ولاء تنظيمي متوسطة.

الرقم	فقرات التحدي والتغيير	المتوسط	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
4.	التخطيط المسبق للتدريس يساعدني على مواجهة المشكلات المستقبلية.	4.25	85.0	عال جداً
5.	أستطيع كمعلم تغيير ما سوف يحدث غداً بما أفعله اليوم.	3.65	73.0	عال
6.	إجراء أي تغيير في برنامجي اليومي يسبب لي عدم الإرتياح.	2.57	51.4	منخفض
7.	أتردد كمعلم، للتقدم للوظائف حتى لو كنت جاداً في العمل.	3.49	69.8	متوسط
8.	أجد صعوبة في التفاعل مع عملي التربوي كمعلم.	3.98	79.6	عال
9.	تعد الخبرات العملية هي الأفضل من اجتهادي الشخصي.	3.65	73.0	عال
10.	يتم استغلال معظم المعلمين من قبل مسؤوليهم.	2.96	59.2	منخفض
11.	يجب تجنب وضع قوانين جديدة من شأنها أن تمس فرصة ترقية شخص ما.	2.55	51.0	منخفض
12.	رغم جديتي في العمل في حقل التعليم لم أستطع تحقيق طموحاتي.	2.18	43.6	منخفض جداً
13.	أعتقد أن كل ما في الحياة مقدر أن يحدث.	4.09	81.8	عال جداً
14.	المعلم ذو العقلية والفكر المستنير يمكن الاعتماد عليه لإعطاء حكم معقول.	4.27	85.4	عال جداً
15.	أعمل بجدية في التعليم إلا أن الاعتراف والتقدير كله يكرس للمدير.	2.49	49.8	منخفض جداً
	الدرجة الكلية للمجال	3.38	67.6	متوسط

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

وبالنسبة للمستوى الكلي للجدية في العمل التربوي لمجال التحدي والتغيير فقد كان متوسطاً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (67.6%).

2. مجال الالتزام والمشاركة:

يتضح من جدول (4) أن مستوى الجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة لفقرات مجال الالتزام والمشاركة كان عالياً جداً على الفقرات ذوات الأرقام (4، 5، 7، 12، 13)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (80%) فما فوق.

وكان مستوى الجدية في العمل التربوي عالياً على الفقرات ذوات الأرقام (1، 2، 5، 8، 9)، حيث تراوحت نسبة الاستجابة عليها ما بين (71.4% - 79.6%). وفيما يتعلق بالفقرات (6، 9، 10)، فقد كان مستوى الاستجابة عليها منخفضاً بنسبة تتراوح ما بين (51.0% - 59.2%). أما فيما يتعلق بالفقرتين (12، 15)، فقد كان مستوى الاستجابة عليهما منخفضاً جداً، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما على التوالي: (43.6% - 49.8%).

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لمستوى الجدية في العمل التربوي لمجال الالتزام والمشاركة عند أفراد عينة الدراسة

(ن = 396)

الرقم	فقرات مجال الالتزام والمشاركة	المتوسط	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
1.	أمتنع عن الدخول في النقاش عندما يكون الآخرون مرتبكين بما يقصدون قوله.	3.48	69.6	متوسط
2.	ليس مهماً أن أكون جدياً في العمل لأن الأمور لا تصبح صحيحة في أي حال من الأحوال.	2.09	41.8	منخفض جداً
3.	الشيء المثير لاهتمامي هو أحلامي.	3.20	64.0	متوسط
4.	لا أجيب عن أي سؤال إلا بعد التأكد من فهمي له.	4.34	86.8	عال جداً

الرقم	فقرات مجال الالتزام والمشاركة	المتوسط	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
5.	لا أضع خططاً إلا عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها.	4.00	80.0	عال جداً
6.	أشعر بأنني حقاً أتوق للتعليم.	3.77	75.4	عال
7.	أتضايق إذا كنت مهتماً بإنجاز عمل معين وطلب مني عمل شيء آخر.	4.04	80.8	عال جداً
8.	عندما أقوم بإنجاز مهمة صعبة في المدرسة أعرف حتى أحتاج لمساعدة.	3.77	75.4	عال
9.	أجد من الصعب تغيير تفكير ورأي صديق عن شيء معين.	2.95	59.0	منخفض
10.	أنزعج عندما يحدث تغيير في روتين حياتي اليومية.	3.50	70.0	عال
11.	عندما أرتكب خطأ ما هناك شيء قليل أفعله لتصويب ذلك الخطأ.	2.62	52.4	منخفض
12.	تفكيري بنفسي كشخص حر يشعري بالتعاسة.	4.08	81.6	عال جداً
13.	لا حاجة للجدية في العمل لأن ذلك لن يغير في الأمور شيئاً.	4.12	82.4	عال جداً
14.	ألتزم بالقوانين والتعليمات حتى لو تعارضت مع مبادئ وأفكاري.	3.28	65.6	متوسط
	الدرجة الكلية للمجال	3.52	70.4	عال

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

التربوي لمجال الالتزام والمشاركة فقد كان عالياً، حيث وصلت النسبة للاستجابة إلى (70.4%).

3. مجال السيطرة والتحكم:

يتضح من جدول (5) أن مستوى الجدية في العمل التربوي لمجال السيطرة والتحكم عند أفراد عينة الدراسة كان عالياً جداً على الفقرات ذوات الأرقام (2، 3، 12)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (80%).

وكان مستوى الجدية في العمل التربوي عالياً على الفقرات ذوات الأرقام (6، 8، 10)، في حين كان مستوى الاستجابة على الفقرتين (9، 11) منخفضاً بعد أن وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليهما (59.0% - 52.4%) على التوالي، والفقرة (2) كان مستوى الاستجابة عليها منخفضاً جداً، حيث وصلت النسبة للاستجابة عليها إلى (41.8%). وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للجدية في العمل

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لمستوى الجدية في العمل التربوي لمجال السيطرة والتحكم عند أفراد عينة الدراسة (ن = 396)

الرقم	فقرات مجال السيطرة والتحكم	المتوسط	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
1.	أحد طرق علاج المشكلات هو إهمالها.	3.90	78.0	عال
2.	أفضل الأشياء التي تكون جادة.	4.06	81.2	عال جداً
3.	يجب إعطاء دعم مادي كامل من المجتمع للأشخاص ذوي الجدية في العمل.	4.16	83.2	عال جداً
4.	معظم الوقت لا أعرف حقيقة أفكاري.	3.98	76.6	عال
5.	النظريات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.	2.65	53.0	منخفض
6.	العمل العادي ممل جداً بالنسبة إليّ	2.59	51.8	منخفض
7.	يغضب الناس مني حتى لو كان الأمر لأسباب بسيطة.	3.67	73.4	عال
8.	يصعب تصديق الأشخاص الذين يقولون أن العمل الذين يقومون به مفيد للمجتمع.	3.27	65.4	متوسط
9.	إذا حاول أحد إizardي لا يمكنني عمل شيء لمنعه عن ذلك.	3.78	75.6	عال
10.	أعتقد أن الناس يؤمنون بالحياة لجذب نظر الآخرين.	2.72	54.4	منخفض
11.	أشعر أن معظم أيام الحياة غير ممتعة لي.	2.91	58.2	منخفض
12.	أحاسب نفسي إذا قصرت في عملي التربوي في المدرسة.	4.14	81.8	عال جداً

الرقم	فقرات مجال السيطرة والتحكم	المتوسط	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
13.	معظم أيام حياتي تمضي في عمل وجد وهذا العمل لا يحوي نوعاً من الفائدة.	2.24	44.8	منخفض جداً
	الدرجة الكلية للمجال	3.39	67.8	متوسط

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

4. ترتيب المجالات، والدرجة الكلية لمستوى

الجدية في العمل التربوي:

يتضح من جدول (6) أن مستوى الجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية إلى (68.6%). وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد حاز مجال الالتزام والمشاركة على المرتبة الأولى، وبنسبة استجابة بلغت (70.4%)، في حين حاز مجال السيطرة والتحكم على المرتبة الثانية، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (67.8%). أما مجال التحدي والتغيير فقد حاز على المرتبة الثالثة والأخيرة (67.6%)، وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل البياني رقم (1).

وكان مستوى الجدية في العمل التربوي عاليًا على الفقرات (1، 4، 7، 8)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (73.4% - 79.6%). أما الفقرات التي كان مستوى الاستجابة عليها منخفضًا فتمثلت بالفقرات (5، 6، 10، 11)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (51.8% - 58.2%)، وبالنسبة للفقرة رقم (13) فقد كان مستوى الاستجابة عليها منخفضًا جدًا، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها إلى (44.8%). وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للجدية في العمل التربوي لمجال السيطرة والتحكم فكان متوسطاً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (67.8%).

جدول رقم (6)

الترتيب والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لمجالات الجدية في العمل التربوي وللدرجة الكلية لمستوى الجدية في العمل

التربوي لدى أفراد عينة الدراسة (ن = 396)

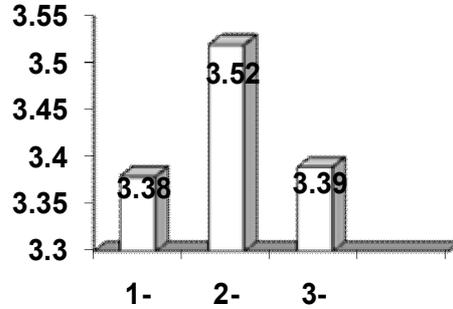
الترتيب	المجالات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
3	مجال التحدي والتغيير	3.38	67.6	متوسط
1	مجال الالتزام والمشاركة	3.52	70.4	عالٍ
2	مجال السيطرة والتحكم	3.39	67.8	متوسط
	الدرجة الكلية للجدية	3.43	68.6	متوسط

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

الشكل رقم (1)

المتوسطات الحسابية لمجالات الجدية في العمل التربوي عند معلمي المدارس الثانوية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين

1. مجال التحدي والتغيير 2. مجال الالتزام والمشاركة 3. مجال السيطرة والتحكم



شخصية وبيئية مدرسية غير سوية أثرت سلبياً على قدرة المعلم وجديته نحو العمل والعطاء. وفيما يتعلق باستجابات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الجدية في العمل التربوي، لوحظ أن مجال الالتزام والمشاركة احتل المرتبة الأولى (70.4%)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القاروط (2006)، ودراسة القدومي (Qadumi, 2001)، بحصول مجال الالتزام والمشاركة على المرتبة الأولى بالنسبة للمجالات الأخرى، ويرى الباحث أن هذا الأمر قد يعود إلى التزام المعلم الفلسطيني في بيئة العمل، واندماجه فيه، خدمة للعملية التربوية ولأهداف وتطلعات المجتمع الفلسطيني للتخلص من الاحتلال، ونيل الحرية والاستقلال، رغم إدراكه التام بما يعانيه من مشكلات وصعوبات على المستويين المهني والشخصي، ورغم إدراكه بما يعانيه المجتمع من فوضى واضطراب.

أما بالنسبة لحصول مجالي السيطرة والتحكم، والتحدي والتغيير على نسبة متوسطة من الاستجابة (67.8% - 67.6%) على التوالي، فهذا يعود إلى أن كلا المجالين يرتبطان مباشرة ببيئة

وكما تشير معطيات نتائج جدول (6)، يرى الباحث أن السبب في تدني مستوى الجدية العام (68.6%) عن المستوى المرغوب، قد يعود إلى ارتفاع مستوى التذمر عند المعلمين من الجو التعليمي العام في المدارس، بسبب عدم انتظام الطلبة بالدوام المدرسي وضعف التحصيل الدراسي في أوساط الطلبة، وكذلك انتشار ظاهرة العنف في المدارس نتيجة غياب سلطة النظام والقانون في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، التي مزقت حواجز جيش الاحتلال أوصالها، وتعرضت مختلف مدنها وقراها ومخيماتها للعمليات العسكرية والمهاجمات المستمرة. فجميع هذه الأسباب انعكست سلباً على دافعية المعلمين وجديتهم نحو العملية التعليمية في المدارس التي ينتمون إليها. وتتفق هذه النتيجة في مضمونها مع النتائج التي توصل إليها ثومسون (Thomson, 1995) في دراسته، والتي أظهرت أن المعلمين الذين كانوا في مستوى غير مرغوب من الجدية في العمل التربوي، هم بالتأكيد في مستوى عالٍ من النفور من المناخ المدرسي، فالدراسة أظهرت علاقة إيجابية بين الجدية في العمل كخاصية

ويتناسب مع مستوى الحياة الاجتماعية الكريمة التي ينشدها، سيجعله أكثر رضا وحيوية، وأكثر اطمئناناً على نفسه وأسرته، كما ويجعله أكثر انتماء وجدية واندماجاً في عمله، وبالمقابل فإن حدوث أي خلل يمس هذا الواقع، سيؤدي حتماً إلى التأثير سلباً على جهده وعطائه، لأنه يشنت تفكيره في البحث عن بدائل تعيد الطمأنينة إلى نفسه وأسرته، بدلاً من التركيز على العطاء والجدية في العمل التربوي.

وفيما يتعلق بأفضل مستويات الاستجابة نحو الجدية في العمل التربوي في المجالات المختلفة، تشير نتائج جدول (3) المتعلق بمجال التحدي والتغيير أن أعلى مستويات الاستجابة كان للفقرة رقم (14) المتضمنة "المعلم ذو العقلية والفكر المستنير يمكن الاعتماد عليه لإعطاء حكم معقول" (85.4%)، والفقرة رقم (4) المتضمنة "التخطيط المسبق للتدريس يساعدني في مواجهة المشكلات المستقبلية" (85%)، والفقرة رقم (13) المتضمنة "أعتقد أن كل ما في الحياة مقدر أن يحدث" (81.8%)، ومن خلال النظر إلى مثل هذه الاستجابات يتضح أنها ترتبط مباشرة بشخصية المعلم ووازعه القيمي وخبراته وكفايته، وجميعها تؤهله لاحتراف التعليم كمهنة لها متطلبات يجب أن تتوفر فيمن يرغب فيها، ومن أهمها العقلية الراجعة والفكر المستنير، والشخصية الفذة المؤمنة بالقضاء والقدر، والقادرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات وإصدار الأحكام، إضافة إلى القدرة على التخطيط الواعي والسليم لعناصر التربية وجوانبها المتعددة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه الشرعة والباكر (2000) من أن مهنة التعليم، وعلى الرغم من أنها تقع في المستوى الأدنى من الكادر الوظيفي للوظائف الحكومية، إلا أن المعلم يتمتع بأفق واسع

العمل، ويشكلان تحدياً لقدرات المعلم في السيطرة والتحكم والتغيير، وأن العمل بموجبهما يتطلب سلوكاً إبداعياً، وتفوق وقدرات عالية وأداء أفضل، كما يتطلب إحداث تغييرات جذرية في بيئة العمل (المدرسة)، كما يحتاج إلى تخطيط مبني ومدرّس لأحداث التغيير المطلوب بالجواهر، وليس فقط بالشكل والمظهر، وخالصة القول، فإن إحداث التغيير المرغوب يتطلب مستوى عالياً من المعرفة والخبرة والمهارة، بالإضافة إلى القدرة على التواصل والاتصال، كما يتطلب مهارات تشخيصية متخصصة للتعرف على أماكن الخلل لعلاجها بما يحقق الأهداف ويرضي الطموحات. وحيث إن المدرسة كمؤسسة رسمية تخضع للقوانين والأنظمة المدرسية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي، فإن منح المعلمين الحرية في التغيير والتطوير تبقى محدودة، إن لم تكن بعيدة المنال، وذلك نظراً للالتزام التام بتعليمات أنظمة الرقابة الإدارية المعمول بها في المدارس، بالإضافة إلى نظام الإشراف المباشر عليهم من قبل المديرين والمشرفين التربويين، مما يحد من إمكانية إحداث التغيير المطلوب في المدارس. إن هذا هو واقع الحال الذي ينطبق على النظام التعليمي الفلسطيني في الظروف الطبيعية، فكيف يمكن تصور الوضع التربوي العام في المدارس في أجواء يسودها الفوضى والعنف، وتتفشى فيها مظاهر الفئوية والحزبية والفلتان الأمني، إضافة إلى ما أحدثه انقطاع الرواتب عن المعلمين لعدة شهور، وعدم انتظامها لشهور أخرى، من مصاعب اقتصادية ومعيشية على المعلمين وأسراهم؟ وتتفق هذه النتيجة في مجملها مع النتيجة التي توصل إليها الفاروط (2006) بأن حصول المعلم على راتب يكافئ عمله ويلبي حاجاته واحتياجات أسرته للعيش بكرامة واستقرار،

في تحدي الحاضر من أجل تغييره لرسم المستقبل للأجيال القادمة، رغم الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية التي يواجهها في حياته المهنية، بشرط أن تتوفر الظروف المشجعة على ذلك.

أما فيما يتعلق بمجال الالتزام والمشاركة، أظهرت نتائج جدول رقم (4) أن أعلى مستويات الجدية في العمل التربوي تمثلت بالفقرة رقم (4) المتضمنة "لا أجب عن أي سؤال إلا بعد التأكد من فهمي له" (86.8%)، والفقرة رقم (13) المتضمنة "لا حاجة للجدية في العمل لأن ذلك لن يغير في الأمور شيئاً" (82.4%)، والفقرة رقم (12) المتضمنة "تفكيري بنفسي كشخص حر يشعرنى بالتعاسة" (81.6%)، والفقرة رقم (7) المتضمنة "أضايق إذا كنت مهتماً بإنجاز عمل معين وطلب مني عمل شيء آخر" (80.8%)، والفقرة رقم (5) المتضمنة "لا أضع خطاً إلا عندما أكون متأكدًا من إمكانية تنفيذها" (80%). ومن خلال تفحص مثل هذه الفقرات يلاحظ حالة الحذر المفرطة بعدم التفاوض من الواقع الحالي في وجدان المعلمين، لأن الجاد وغير الجاد في عمله، من وجهة نظرهم، لا يستطيع أن يغير من الواقع الحالي شيئاً، مادام قد بقي على حاله، لأن الناس أنفسهم ليس لديهم القدرة على التغيير في مثل هذه الظروف الصعبة من الزمن، وفي ظل انعدام الشعور بالحرية من قيود الاحتلال. وبالرغم من أن المعلم، وفق ما يستشف من الفقرات، يعد الأكثر تفهماً من غيره إلى ما وصلت إليه قيم المجتمع من انحسار، فقد أصبحت الجدية من وجهة نظره مطلباً أساسياً لتجاوز الصعوبات، بشرط أن تتوفر العزيمة والإرادة الصادقة لتحقيق ذلك. وفي السياق ذاته يؤكد الموسوي (2004) في حديثه عن إدارة الموارد البشرية، أن من أهم العوامل التي تسهم في اندفاع الفرد للعمل والإنتاج

تتمثل بعوامل العزيمة القوية والإرادة الصادقة، والقيادة، والشعور بالتفاؤل، وتوافر الحوافز والجوائز للمجدين في عملهم، والاحترام والتقدير والتشجيع من الآخرين، ومن شأن هذه العوامل أن تسهم في تطوير بنية الإنتاج، لأنها خلقت حالات من الرضا والتصميم في أذهان وسلوك الأفراد العاملين نحو العمل والإنتاج.

وفيما يتعلق بمجال السيطرة والتحكم، أظهرت نتائج جدول رقم (5) أن أعلى مستويات الجدية في العمل التربوي تمثلت بالفقرة رقم (3) المتضمنة "يجب إعطاء دعم مادي كامل من المجتمع للأشخاص ذوي الجدية في العمل" (83.2%)، والفقرة رقم (12) المتضمنة "أحاسب نفسي إذا قصرت في عملي التربوي في المدرسة" (81.8%)، والفقرة رقم (2) "أفضل الأشياء التي تكون جادة" (81.2%). ومن خلال النظر إلى مثل هذه الفقرات تتضح درجة التمني التي يطمح المعلم لبلوغها، والتي تتمثل بضرورة دعم المعلمين الجادين والمخلصين في عملهم، معنوياً ومادياً، إيماناً منه بأنه هو الشخص المسؤول الأول عن العملية التعليمية التعليمية، والغيور على مصلحة الطلبة، فهو يتألم ويشعر بالذنب في حالة اكتشاف أي تقصير في عمله تجاه الطلبة، حتى في أصعب الأوقات والظروف، وبالتالي فإن المعلم يشعر بالفخر والاعتزاز بمهنته، ويتمنى دائماً أن يعطي أفضل ما عنده من خبرة وعلم، بشرط أن يحصل على التشجيع والدعم الكافي من المسؤولين وأفراد المجتمع بمختلف معتقداتهم وأطيافهم.

وتتفق هذه النتيجة في مضمونها مع النتائج التي توصلت إليها دراسات ثومسون (Thomson, 1995)، وسومتش وبيوكر (Somech & Bogler, 2002)، والقاروط (2006)، بضرورة الوقوف دائماً بجانب المعلم، وتشجيعه على العمل

والإنتاج، والأخذ بيده لضمان تحقيق الأهداف، وانصافه بتقديم الحوافز، المادية منها وغير المادية، تقديراً لجهوده المخلصة في التربية والتعليم. أما فيما يتعلق بالإجابة عن الشق الثاني من السؤال الأول المتعلق بتحديد الفروق بين مجالات

الجدية في العمل التربوي، فقد تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) وذلك باستخدام الاختبار الإحصائي ولكس لامبدا (Wilk's Lambda)، ونتائج جدول رقم (7) تبين ذلك.

جدول رقم (7)

نتائج اختبار ولكس لامبدا لدلالة الفروق بين مجالات الجدية في العمل التربوي

قيمة ولكس لامبدا	(ف) التقريبية	درجات حرية البسط	درجات حرية المقام	مستوى الدلالة
0.879	27.15	2	394	*0.001

* دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

يتضح من جدول رقم (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ بين مجالات الجدية في العمل التربوي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين. ولتحديد بين أي من المجالات كانت الفروق، استخدم اختبار سداك (Sidak Test) للمقارنات الثنائية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج جدول رقم (8) تبين ذلك.

جدول رقم (8)

نتائج اختبار سداك لدلالة الفروق بين مجالات الجدية في العمل التربوي

الرقم	المجالات	المتوسط	1	2	3
1.	التحدي والتغيير	3.38		*-0.132	-0.003
2.	الالتزام والمشاركة	3.52			*0.129
3.	السيطرة والتحكم	3.39			

* دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

سلوكهم نحو الالتزام في بيئة العمل، والميل الإيجابي إلى المشاركة بالعمل التربوي والاندماج بنشاطاته المختلفة بفاعلية واقتدار، واضعين بنظر الاعتبار قدرتهم على تحديد أهدافهم وإدراك قيمهم الشخصية على أرض الواقع بنجاح، وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها القاروط (2006) بأن حصول مجال الالتزام والمشاركة على المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة يعود إلى إدراكهم لأهمية وفاعلية ما يقومون به عن طريق دمج أنفسهم في بيئة عملهم التربوي واستغراقهم فيه، ومشاركتهم في النشاطات المختلفة بشكل إيجابي وبناء، الأمر

يتضح من جدول (10) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ بين مجالات الجدية في العمل التربوي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، حيث كانت الفروق دلالة إحصائياً بين مجالي التحدي والتغيير ومجال الالتزام والمشاركة ولصالح مجال الالتزام والمشاركة، وبين مجال الالتزام والمشاركة والسيطرة والتحكم ولصالح مجال الالتزام والمشاركة، ويرى الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى أن مجال الالتزام والمشاركة يعد من وجهة نظر المعلمين من أكثر المجالات الجدية تأثيراً في

للإجابة عن السؤال، استخدمت المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الولاء التنظيمي، والنتائج في جدول رقم (9) تبين ذلك.

الذي ينعكس إيجاباً على المدرسة ومناخها، ورفع سمعة المدرسة وإظهار نشاطاتها.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين (ن = 396)

الرقم	فقرات مجال الولاء التنظيمي	المتوسط	النسبة المئوية %	مستوى الجدية
1.	تمثل المدرسة جزءاً هاماً من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها.	3.82	76.4	عال
2.	أعامل أولياء الأمور بكياسة تجلب السمعة الحسنة للمدرسة.	4.20	84.0	عال جداً
3.	أفضل مصلحة المدرسة على مصلحتي الشخصية.	3.64	72.8	عال
4.	أنتي على الطالب المجتهد وأشجعه على تحقيق الإنجازات العلمية.	4.51	90.2	عال جداً
5.	أؤمن بأن التدريس مهنة تخضع للأنظمة والقوانين والعمل المؤسسي.	4.03	80.6	عال جداً
6.	أعمم الأفكار الجديدة على التلاميذ للاستفادة منها على أرض الواقع.	4.20	84.0	عال جداً
7.	أشجع إشراك المعلمين في الدورات والندوات لاكتساب الخبرات المتعلقة بالمهنة وصقلها.	3.91	78.2	عال
8.	أحافظ على ممتلكات المدرسة كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية.	4.49	89.8	عال جداً
9.	أتجنب استخدام العواطف في التعامل مع الآخرين في المدرسة.	3.11	62.2	متوسط
10.	يقيم المعلم على أساس قدرته على تحقيق الأهداف.	3.71	74.2	عال
11.	لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر لإنجاح عمل المدرسة التي أعمل فيها.	4.14	82.8	عال جداً
12.	أميل إلى الاستعانة بخبراء المجتمع لإثراء العملية التربوية في المدرسة.	3.88	77.6	عال
13.	يهمني جداً تفوق الطلاب في المدرسة التي أعمل فيها.	4.36	87.2	عال جداً
14.	لا أمانع من التأخر في المدرسة إذا اقتضت الضرورة ذلك.	3.07	61.4	متوسط
15.	أتحسس المشكلات التي تواجه المدرسة وأقدم المقترحات البناءة لتذليلها.	3.80	76.0	عال
16.	أشعر بتقارب شديد بين أهدافي وأهداف المدرسة التي أعمل فيها.	3.67	73.4	عال
17.	أرفض ترك عملي إذا تلقيت عرضاً أفضل من راتبي في المدرسة.	3.20	64.0	متوسط
18.	أشعر بالرضا عن عملي لأن ما أتقاضاه من راتبي يرضي طموحاتي.	2.59	51.8	منخفض
19.	أؤمن بأن اهتمام الإدارة بالمعلمين يزيد من جهودهم وعطائهم نحو المدرسة.	4.02	80.4	عال جداً
20.	أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع بسبب عملي معلماً في المدرسة.	3.91	78.2	عال
21.	أشعر برغبة كبيرة في العطاء كوني معلماً في المدرسة.	4.07	81.4	عال جداً
22.	أعتقد أنني استطعت تحقيق أشياء مهمة لمجمعي كوني معلماً.	3.95	79.0	عال
23.	أشعر بالراحة والطمأنينة عندما أعمل مع زملائي في المدرسة.	4.01	80.2	عال جداً
24.	أشعر بالاعتزاز بمهنتي في تربية وتعليم النشء في المدرسة.	4.12	82.4	عال جداً
25.	سعادتي تتجلى في تقديم يد العون لزملائي في المدرسة.	4.31	86.2	عال جداً
26.	أفضح كثيراً من نقشي ظاهرة العنف في أوساط الطلبة في المدرسة.	4.48	89.6	عال جداً
27.	أشعر بأنني أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية مريحة مع زملائي في المدرسة.	4.14	82.8	عال جداً
28.	تأثر كثيراً بما تعانيه الطالبات من مضايقات في محيط المدرسة.	4.24	84.8	عال جداً
	الدرجة الكلية للمجال	3.91	78.2	عال

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

الجديدة على التلاميذ للاستفادة منها على أرض الواقع (84%)، ولدي الاستعداد لبذل جهد أكبر لإنجاح عمل المدرسة التي أعمل فيها (82.8%)، وأشعر بأنني أمتلك القدرة على إيجاد أجواء نفسية مريحة مع زملائي في المدرسة (82.8%). ومن خلال تفحص مثل هذه الفقرات يتضح مستوى الولاء الرفيع الذي يتمتع به معلمو المدرسة الثانوية في فلسطين نحو عملهم التربوي، والذي ينم عن التقدير والاحترام لهذه النخبة المتميزة من كوادر الشعب الفلسطيني، التي كانت وما زالت تتمسك بقيمها وواجبها المقدس تجاه مجتمعها في التربية والتعليم، ومد يد العون والمساعدة لهما، على الرغم من المحن والصعاب التي تواجهها، والتي كان للاحتلال البغيض النصيب الأكبر في إيجادها. وبناء على ما سبق ذكره، يعزو الباحث السبب الذي يكمن وراء ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية، إلى وعيهم التام بأهمية الدور القيادي الذي يقومون به في بناء المجتمع، إدراكاً منهم بأن هذا الدور لا يقل في أهميته عن النضال الذي يقوم به بقية أفراد المجتمع الفلسطيني في مقاومة جيش الاحتلال. فبالعلم وقوة الإرادة والتصميم تتل الحريات، وتتقدم الأمم والشعوب، وتتحقق الأمنيات والأهداف، كما أن محافظة المعلم على ممتلكات المدرسة، وبناء علاقات جيدة مع الزملاء والطلبة والأهالي، وتقديم يد العون والمساعدة لهم، يندرج أيضاً في إطار مستوى الولاء الراقى الذي يتمتع به المعلم في هذا المجال، وتتفق هذه النتيجة في مضمونها مع النتائج التي توصلت إليها دراسات إبراهيم (1996)، وسومتش وبوكلر (Somech & Bogler, 2002)، وغنام (2005)، وقد أشارت إلى أن المعلم الناجح هو المعلم الذي يتسم بالثقة بنفسه، وبقدراته، ويتمتع بالمهارة واللباقة

يتضح من جدول (5) أن مستوى الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين كان عاليًا جدًا على الفقرات ذوات الأرقام (2، 4، 5، 6، 8، 11، 13، 19، 21، 23، 24، 25، 26، 27، 28)، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (80%). وكان مستوى الولاء التنظيمي عاليًا على الفقرات (1، 3، 7، 10، 12، 15، 16، 20، 22) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (72.8% - 79.0%). وفيما يتعلق بالفقرات (9، 4، 17)، فقد كان مستوى الاستجابة عليها متوسطًا، إذ تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (61.4% - 64.0%). وكان مستوى الولاء التنظيمي منخفضًا على الفقرة رقم (18)، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها إلى (51.8%). أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية للولاء التنظيمي فقد كان مستوى الاستجابة عليها عاليًا، بعد أن وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (78.2%). وكما تشير معطيات نتائج جدول (5)، فقد تمثلت أعلى مستويات الولاء التنظيمي وفق ترتيب نسبها المئوية في الفقرات: أثني على الطالب المجتهد وأشجعه على تحقيق الإنجازات العلمية (90.2%)، وأحافظ على ممتلكات المدرسة كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية (89.8%)، وأتضايق كثيرًا من نقشي ظاهرة العنف في أوساط الطلبة في المدرسة (89.6%)، ويهمني جدًا تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل فيها (87.2%)، وسعادتي تتجلى في تقديم يد العون لزملائي في المدرسة (86.2%)، وأتأثر كثيرًا بما تعانيه الطالبات من مضايقات في محيط المدرسة (84.8%)، وأعامل أولياء الأمور بكياسة تجلب السمعة الحسنة للمدرسة (84%)، وأعمم الأفكار

مستوى الاضطراب الذي يعاني منه المعلم من جراء عدم كفاية الراتب الذي يتقاضاه في عمله في سلك التربية والتعليم، الأمر الذي قد يؤثر على مستوى الولاء لديه، ومن خلال النظر إلى مثل هذه الفقرة، تتضح درجة المعاناة التي يعاني منها المعلم من جراء عدم كفاية الراتب، والذي انعكس سلباً على تحقيق طموحاته للعيش بكفاية، والقيام بواجباته المطلوبة نحو أسرته ومدرسته ومجتمعه. وتعزز هذه النتيجة مع ما توصل إليه الباحث في هذه الدراسة بأن حدوث أي خلل يمس راتب المعلم، سيؤدي حتماً إلى التأثير سلباً على جهده وعطائه نحو عمله، لأنه يشنت تفكيره بالتركيز على عمله، ويجبره على البحث عن بدائل تعيد الطمأنينة إلى نفسه وأسرته، بدلاً من التركيز على العطاء والجدية في العمل.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين؟
للإجابة عن هذا السؤال، استخدم اختبار معامل ارتباط بيرسون (Pearson Corr) وجدول رقم (10) يبين ذلك.

جدول رقم (10)

نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين

مستوى الدلالة	(r)	الولاء التنظيمي		الجدية في العمل	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
*0.0001	0.53	0.48	3.91	0.19	3.43

* دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون

في التعامل مع الآخرين، والقدرة على الضبط وحسن التصرف، وإدارة المواقف التعليمية والاجتماعية، وجميعها تكسب المعلم احترام من حوله وتقديرهم، وتساعد على التأثير على الآخرين، وتوصيل المعلومة بكل يسر وسهولة. ومن مستويات الولاء التنظيمي الأخرى اللافتة للنظر في هذا المجال أيضاً، امتعاض المعلم بما يحدث في المدارس من فوضى وعنف، ومضايقات في محيط بعض المدارس، مما يعطل العملية التربوية من تحقيق أهدافها. وهنا يرى الباحث أن ما يحدث في المجتمع من عنف وفوضى وسلبيات، سيزول أثره حال عودة النظام والقانون إلى مناطق السلطة الوطنية، إيماناً منه بأصالة هذا الشعب، وبقدرته على تجاوز الصعاب بعلاج هذه الظاهرة الدخيلة على عادات شعبنا وتقاليد، ووعيه بأن دماء الشهداء التي سالت غزيرة على تراب هذا الوطن لن تذهب هدرًا، وبالتالي يمكن القول: إنه بهمة المخلصين من أمثال المعلمين، والغيورين على مصلحة هذا الوطن ستزول قريباً كل أسباب وآثار السلبيات التي علقت بجسد هذا الشعب الصابر والمناضل. وفي المقابل، فإن شعور المعلم بعدم الرضا عن الراتب، كما أشارت إليه الفقرة (18) والمتضمنة "أشعر بالرضا عن عملي لأن ما أتقاضاه من راتب يرضي طموحاتي" (51.8%)، يدل على

يتضح من جدول (10) أن العلاقة إيجابية ودلالة إحصائياً بين الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية

بينهما (0.53)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما؟

للإجابة عن السؤال استخدم تحليل التباين الثنائي بأحد صوره العاملية ($2 \times 3 \times 2$)، حيث تبين نتائج جدولين (11 و 12) المتوسطات الحسابية، ونتائج تحليل التباين الثنائي لمجالات الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية لمجالات الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري النوع

الاجتماعي وسنوات الخبرة

المتوسط الموزون	أكثر من (10) سنوات	من 5-10 سنوات	أقل من (5) سنوات	سنوات الخبرة النوع الاجتماعي	مجالات الجدية في العمل والولاء التنظيمي
3.46	3.43	3.56	3.36	ذكر	التحدي والتغيير
3.33	3.37	3.36	3.28	أنثى	
3.39	3.40	3.46	3.32	المتوسط الموزون	
3.44	3.58	3.22	3.37	ذكر	الالتزام والمشاركة
3.56	3.60	3.55	3.54	أنثى	
3.47	3.59	3.38	3.45	المتوسط الموزون	
3.44	3.45	3.37	3.55	ذكر	السيطرة والتحكم
3.36	3.37	3.53	3.22	أنثى	
3.40	3.41	3.45	3.38	المتوسط الموزون	
3.45	3.49	3.39	3.43	ذكر	مستوى الجدية الكلي
3.42	3.44	3.48	3.34	أنثى	
3.42	3.46	3.43	3.38	المتوسط الموزون	
3.87	3.48	4.02	3.61	ذكر	مستوى الولاء التنظيمي الكلي
3.94	4.04	4.03	3.74	أنثى	
3.78	3.67	4.02	3.67	المتوسط الموزون	

جدول رقم (12)

نتائج تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق في الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي والدرجة الكلية عند أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما

مستوى الدلالة*	(ف) المحسوبة	متوسط الانحراف	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	مصدر التباين	مجالات الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي
*0.001	11.91	1.036	1.036	1	النوع	التحدي والتغيير
*0.012	4.49	0.391	0.782	2	الخبرة	
0.35	2.01	0.175	0.350	2	النوع×الخبرة	
		0.087	33.928	390	الخطأ	
			36.674	395	المجموع	
*0.0001	42.73	2.160	2.160	1	النوع	الالتزام والمشاركة
*0.0001	28.27	1.429	2.585	2	الخبرة	
*0.0001	16.83	0.851	1.702	2	النوع×الخبرة	
		0.050	19.712	390	الخطأ	
			25.408	395	المجموع	
*0.016	5.84	0.526	0.526	1	النوع	السيطرة والتحكم
0.272	1.30	0.118	0.235	2	الخبرة	
*0.0001	14.16	1.275	2.551	2	النوع×الخبرة	
		0.090	35.121	390	الخطأ	
			39.732	395	المجموع	
0.630	0.23	0.008	0.008	1	النوع	الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي
*0.017	4.13	0.148	0.296	2	الخبرة	
*0.003	6.05	0.216	0.433	2	النوع×الخبرة	
		0.035	13.938	390	الخطأ	
			15.079	395	المجموع	
*0.041	4.21	0.933	0.933	1	النوع	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي
*0.001	11.76	2.604	5.207	2	الخبرة	
0.241	1.39	0.310	0.619	2	النوع×الخبرة	
		0.221	86.319	390	الخطأ	
			74.220	395	المجموع	

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

من ذلك أظهرت نتائج تحليل التباين الثنائي في جدول رقم (12) ما يلي:

1. وجود فروق دلالة إحصائية في مستوى الجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة في مجال التحدي والتغيير تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كانت

يتضح من جدول رقم (11) أن هناك فارقاً واضحاً بين المتوسطات الحسابية في مجالات التحدي والتغيير، والالتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم، والدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي، والدرجة الكلية للولاء التنظيمي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، وللتحقق

مستويات سنوات الخبرة كانت الفروق، استخدم اختبار سداك (Sidak Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج جدول (12) تبين ذلك.

6. وجود تفاعل بين متغير النوع الاجتماعي

ومتغير سنوات الخبرة في مجال الالتزام والمشاركة، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (16.83)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

7. وجود فروق دلالة إحصائية في مجال

السيطرة والتحكم تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (5.84)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ولصالح الذكور، حيث كان متوسطهم (3.44) مقابل فئة الإناث ومتوسطها (3.36).

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال

السيطرة والتحكم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (1.30)، وهي قيمة ليست دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

9. وجود تفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي

وسنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (14.16)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال

الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (0.23)، وهي قيمة ليست دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

قيمة (ف) المحسوبة تساوي (11.91)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ولصالح الذكور، حيث كان متوسطهم (3.46) مقابل فئة الإناث ومتوسطها (3.33).

2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

الجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة في مجال التحدي والتغيير تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (4.49)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$. ولتحديد بين أيّ مستويات سنوات الخبرة في مجال التحدي والتغيير كانت الفروق، استخدم اختبار سداك (Sidak Popst-Hoc- Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج جدول (12) تبين ذلك.

3. لا يوجد تفاعل بين متغير النوع الاجتماعي

ومتغير سنوات الخبرة في مجال التحدي والتغيير، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (2.01)، وهي قيمة غير دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

4. وجود فروق دلالة إحصائية في مجال الالتزام

والمشاركة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (42.73)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ ولصالح الإناث، حيث كان متوسطهن (3.56) مقابل فئة الذكور ومتوسطها (3.44).

5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال

الالتزام والمشاركة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (28.27)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$. ولتحديد أيّ من

11. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (11.76)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$. ولتحديد أي من مستويات سنوات الخبرة كانت الفروق، استخدم اختبار سداك (Sidak Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج جدول (12) تبين ذلك.

12. وجود تفاعل بين متغير النوع الاجتماعي ومتغير سنوات الخبرة في مجال الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (1.39)، وهي قيمة غير دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

كما تشير معطيات نتائج جدول (11) حول الفروق في مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند أفراد عينة الدراسة تبعاً للنوع الاجتماعي، يتضح أن الذكور بشكل عام كانوا أكثر جدية في العمل التربوي، في حين كانت الإناث أكثر التزاماً وولاء لعملمهن في حقل التربية والتعليم من الذكور. وفي ضوء هذه النتيجة يعتقد الباحث أن هذه النتيجة جاءت منطقية وتتفق تماماً مع العرف التربوي بأن الإناث غالباً ما يثبتن جدارتهن واهتمامهن والتزامهن بعملمهن في التعليم، لما يتمتعون به من طول صبر وتأن، ومن قدرة على التواصل مع جموع الطلبة لمساعدتهم في تحصيلهم العلمي أكثر من الذكور.

جدول رقم (13)

نتائج اختبار سداك (Sidak Test) لدلالة الفروق في مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط	أقل من (5) سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من (10) سنوات
أقل من (5) سنوات	3.32		*-0.138	0.077
من 5-10 سنوات	3.46			0.061
أكثر من (10) سنوات	3.40			
أقل من (5) سنوات	3.45		0.063	*-0.135
من 5-10 سنوات	3.39			*-0.198

12. وجود تفاعل بين متغير النوع الاجتماعي ومتغير سنوات الخبرة في مجال الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (4.13)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$. ولتحديد أي من مستويات سنوات الخبرة كانت الفروق، استخدم اختبار سداك (Sidak Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج جدول (12) تبين ذلك.

13. وجود فروق دلالة إحصائية في مجال الدرجة الكلية للولاء التنظيمي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة تساوي (6.05)، وهي قيمة دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

14. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الدرجة الكلية للولاء التنظيمي تعزى لمتغير

أكثر من سنوات (10)	من 5-10 سنوات	أقل من (5) سنوات	المتوسط	سنوات الخبرة	
			3.59	أكثر من (10) سنوات	
-0.021	-0.069		3.38	أقل من (5) سنوات	مجال السيطرة والتحكم
0.047			3.45	من 5-10 سنوات	
			3.41	أكثر من (10) سنوات	
*-0.077	-0.047		3.39	أقل من (5) سنوات	الدرجة الكلية لمجالات الجدية في العمل التربوي
-0.029			3.43	من 5-10 سنوات	
			3.46	أكثر من (10) سنوات	
*-0.269	*-0.352		3.68	أقل من (5) سنوات	الدرجة الكلية لمجال الولاء التنظيمي
-0.083			3.03	من 5-10 سنوات	
			3.94	أكثر من (10) سنوات	

*دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$

يتضح من جدول (13) ما يلي:

ولصالح أصحاب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، في حين لم تكن المقارنات البعدية الأخرى دلالة إحصائية. وتعني مثل هذه النتيجة أن مستوى الجدية في العمل التربوي في مجال الالتزام والمشاركة هي أفضل عند أصحاب سنوات الخبرة الطويلة، مقارنة بأصحاب سنوات الخبرة المتوسطة أو القصيرة.

3. لا توجد فروق دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مجال السيطرة والتحكم تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مختلف المستويات.

4. أن الفروق كانت دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في الدرجة الكلية لمجالات الجدية في العمل التربوي بين أصحاب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وأصحاب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح أصحاب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، في حين لم تكن المقارنات البعدية الأخرى دلالة إحصائية. وتعني مثل هذه النتيجة أن الدرجة الكلية لمجالات الجدية

1. أن الفروق كانت دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مجال التحدي والتغيير بين أصحاب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وأصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) ولصالح أصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات)، في حين لم تكن المقارنات البعدية الأخرى في هذا المجال دلالة إحصائية. وتعني مثل هذه النتيجة أن مستوى الجدية في العمل التربوي في مجال التحدي والتغيير هي أفضل عند أصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) من أصحاب سنوات الخبرة القصيرة.

2. أن الفروق كانت دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في مجال الالتزام والمشاركة بين أصحاب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وأصحاب الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح أصحاب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وبين أصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) وأصحاب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)

والتزامات ومسؤوليات في مضمار العمل، من تخطيط ومتابعة وتنفيذ وتقييم، سواء على صعيد العمل الإداري المتعلق بالمؤسسة ذاتها، أم على صعيد العمل التربوي المتعلق بالطلبة أنفسهم، وهذا يعد في حد ذاته مؤشراً واضحاً على أن هناك علاقة إيجابية بين الخبرة والجدية في العمل، وبالتالي، يمكن القول بأن تراكم الخبرة العملية عند المعلمين يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الجدية لديهم في العمل التربوي، وتتفق هذه النتيجة في مضمونها مع النتيجة التي توصل إليها القدومي (Qadwmi, 2001)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الجدية في العمل عند المعلمين، لصالح أصحاب سنوات الخبرة الأطول.

أما في ضوء مقارنة نتائج جدولين (12 و 13) حول الفروق في مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة للمعلمين والتفاعل بينهما، فقد تبين من نتائج تحليل التباين الثنائي في جدول (12)، ونتائج اختبار سيداك للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية في جدول (13) ما يلي:

فيما يتعلق بمجال التحدي والتغيير، أظهرت النتائج أن الذكور الذين يتمتعون بسنوات خبرة ما بين (5-10 سنوات) هم أكثر جدية وولاء في العمل التربوي من زملائهم وزميلاتهم الإناث أصحاب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى أن هذه الفئة أكثر جرأة ومغامرة من غيرها من الفئات، كما قد يعود الأمر إلى تمتع هذه الفئة بالقدرة على التصدي للمواقف التي تحتاج إلى تغيير بما تمليه المواقف والظروف المستجدة، وهي الفئة الشابة والمفعمة بالحياة والنشاط

في العمل التربوي هي أفضل عند أصحاب سنوات الخبرة الطويلة، مقارنة بأصحاب سنوات الخبرة المتوسطة أو القصيرة.

5. أن الفروق كانت دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في الدرجة الكلية لمجال الولاء التنظيمي بين أصحاب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وأصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) ولصالح أصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات)، وبين أصحاب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وأصحاب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح أصحاب سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، في حين لم تكن المقارنات البعدية الأخرى دلالة إحصائية. وتعني مثل هذه النتيجة أن الدرجة الكلية في مجال الولاء التنظيمي هي أفضل عند أصحاب سنوات الخبرة الطويلة، مقارنة بأصحاب سنوات الخبرة المتوسطة أو القصيرة.

وفي ضوء عرض نتائج جدول (13) حول نتائج اختبار سداك لدلالة الفروق في مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي عند أفراد عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة، يتبين أن الذين يتمتعون منهم بسنوات خبرة أطول هم أكثر الفئات جدية في عملهم التربوي، مقارنة بأصحاب سنوات الخبرة المتوسطة أو القصيرة، وفي كل المجالات تقريباً، فيما عدا مجال التحدي والتغيير، حيث وصفت الجدية والولاء عند أصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات) بالأعلى، مقارنة بزملائهم أصحاب سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات). ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال التقدير بأن سنوات الخبرة الطويلة عادة ما تمنح صاحبها القدرة الأكبر في التعامل مع متطلبات العمل بجدية من زملائه أصحاب سنوات الخبرة الأدنى، وما يندرج في إطارها من واجبات

أما فيما يتعلق بمجال السيطرة والتحكم، فقد أظهرت النتائج أن الذكور، بغض النظر عن سنوات خبراتهم، كانوا أكثر قدرة على السيطرة والتحكم وتحمل المسؤولية في مضمار العمل، وأكثر قدرة على تحمل أعباء العمل من الإناث، حيث وصفت الجدية في العمل التربوي لديهم في هذا المجال بالأعلى، مقارنة بالإناث ذوات سنوات الخبرة المختلفة، وبالتالي يمكن القول، بأن الطبيعة الذكرية عادة ما تفرض نفسها على الأنثى بالرغبة في السيطرة والتحكم، ليس في مجال العمل فحسب، بل في كل المجالات تقريباً، ولعل أقرب مثال على ذلك ما يحدث في مجتمعاتنا الشرقية المحافظة، والتي لا يزال الذكر فيها يتمتع بالحظوة والاهتمام من قبل ذويه أكثر من الأنثى، والتي أصبحت بدورها تتقبل السيطرة والتحكم من قبل الرجل عليها في مختلف مجالات الحياة تقريباً.

وبناء على ما سبق ذكره يمكن القول، إن مستوى الجدية عند المعلمين في مجال السيطرة والتحكم كان الأعلى مما هو عند المعلمات، وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة القدومي (Qadumi, 2001)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الجدية في العمل التربوي، ولصالح أصحاب سنوات الخبرة الطويلة من المعلمين.

وفيما يتعلق بمستوى الجدية في العمل التربوي الكلي للمعلمين والمعلمات، أظهرت النتائج أن الجدية في العمل التربوي كانت لصالح أصحاب سنوات الخبرة الطويلة، سواء من الذكور كانوا أم الإناث، وهذا تأكيد على ما ذكره الباحث سابقاً بأن أصحاب سنوات الخبرة الطويلة هم أكثر جدية في

والتسرع في بعض الأحيان، وعليه فلا غرابة أن تتمتع هذه الفئة بالقدرة على المجازفة والتحدي للواقع أكثر من غيرها من فئات سنوات الخبرة الأخرى، سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً، وذلك نظراً لاملاكها لبعض الخبرات التي تؤهلها للقيام بما تمليه عليها ضمائرهما ومعتقداتها دون اعتبار لأي توجهات أخرى. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها القدومي (Qadumi, 2001) بأن الفئة الشابة من المعلمين، التي تحظى بسنوات خبرة متوسطة في الإدارة والتدريس، كانت الأقدر من غيرها على التحدي للظروف، بل الأقدر على التأقلم مع كل ما يطرأ عليها من مستجدات وأعمال.

وفيما يتعلق بمجال الالتزام والمشاركة، بينت النتائج أن الإناث ممن يمتلكن سنوات خبرة (أكثر من 10 سنوات) كن أكثر جدية في العمل التربوي من زملائهن وزميلاتهن في فئات سنوات الخبرة الأخرى، ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى أن المعلمات بطبيعتهن يملن إلى الالتزام بالعمل بجدية أكثر من المعلمين، بل المشاركة بمختلف النشاطات والفعاليات الاجتماعية والتربوية، وبالتالي يمكن القول، إن طول سنوات الخبرة عند المعلمات أكسبهن القدرة الأكبر على الالتزام بمتطلبات العمل المشاركة فيه بجدية وفاعلية ومثابرة، الأمر الذي ينسجم مع طبيعتهن الأنثوية التي ترفض التسرع والمغامرة وعدم المبالاة، وتختلف هذه النتيجة عما توصل إليها القاروط (2005) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الالتزام والمشاركة تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة.

الاستنتاجات:

في ضوء عرض نتائج الدراسة ومناقشتها يستنتج الباحث ما يلي:

1. وجود مستوى جديّة متوسط في العمل عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابات على مجالات الجدية في العمل التربوي الكلية إلى (68.6%).
2. وجود مستوى ولاء تنظيمي عالٍ عند معلمي المدارس الثانوية، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة على مجال الولاء التنظيمي الكلي إلى (78.2%).
3. إن أعلى مستوى للجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة كان في مجال الالتزام والمشاركة (70.4%)، وكان أقل مستوى من الجدية في العمل التربوي في مجال التحدي والتغيير (67.6%).
4. لا يوجد تأثير للتفاعل بين متغير النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال التحدي والتغيير؛ ومتغير سنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم؛ ومتغير النوع الاجتماعي في الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي؛ والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال الدرجة الكلية للولاء التنظيمي.
5. يوجد تأثير لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال التحدي والتغيير، لصالح الذكور من أصحاب سنوات الخبرة (من 5-10 سنوات)؛ ومتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في مجال الالتزام والمشاركة ولصالح المعلمات ذوات سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير النوع الاجتماعي والتفاعل بين

العمل من أصحاب سنوات الخبرة المتوسطة أو القصيرة.

أما فيما يتعلق بالمستوى الكلي للولاء التنظيمي عند أفراد عينة الدراسة، فقد بينت النتائج أن المعلمات ذوات سنوات الخبرة المتوسطة والطويلة كن أكثر ولاء من زميلاتهن ذوات سنوات الخبرة القصيرة، وكذلك كن أكثر ولاء والتزاماً بعملهن من زميلاتهن المعلمين في مختلف فئات سنوات الخبرة، ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة قد يعود إلى العناية القصوى التي تبذلها المعلمات تجاه عملهن في حقل التربية والتعليم مقارنة بالمعلمين، وهذا يعد في حد ذاته مؤشراً واضحاً لمدى العناية والإخلاص والوفاء في عملهن، نظراً لقلّة توافر البدائل أمامهن للعمل في مجالات أخرى، كما هو الحال بالنسبة للمعلمين، حيث تتوفر أمامهم العديد من الخيارات والبدائل في حقول العمل. وبناء عليه يمكن القول، إن حصول الأنثى على وظيفة معلمة هو تحقيق لطموح كانت تتمناه سابقاً، وما عليها إلا الحفاظ عليه من خلال الجهد والوفاء والإخلاص في العمل (التعليم)؛ كما قد يعود الأمر إلى أن مهنة التعليم تتناسب مع طبيعة المرأة التي ترغب في العمل لساعات محدودة، كي تتفرغ للعناية بشؤون البيت والأسرة والأولاد، والمشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها غنام (2006) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي بين المعلمات لصالح أصحاب سنوات الخبرة الطويلة في حقل التعليم، وكذلك مع النتيجة التي توصلت إليها السلعوس (2007)، ومفادها أنه توجد فروق دلالة إحصائية في الانتماء التنظيمي عند معلمي ومعلمات المدارس الخاصة، ولصالح المعلمات.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بالتوصيات الآتية:

1. تعزيز مستوى الجدية في العمل لدى المعلمين والمعلمات، والعمل على الحفاظ عليها وتميئتها باستمرار.
2. اتباع خطط مقننة ومستمدة من تجارب الدول الناجحة، مع تعديلها لتناسب مع المجتمع الفلسطيني من أجل تنمية الولاء لدى العاملين في حقل التربية والتعليم.
3. وضع نظام فعال للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية، بما ينعكس إيجاباً على سلوك معلم المدرسة، ويلبي حاجاته وطموحاته.
4. عقد دورات للمعلمين من أجل تقوية مفهوم الذات لديهم، ومساعدتهم على تفهم الوضع الراهن وتقبله والتعايش معه، وتجاوز أي صعوبات تواجههم في العمل.
5. منح معلمي المدارس صلاحيات أكبر في اتخاذ القرارات، تشجيعاً لهم بعدم الاعتماد على المركزية في إصدارها، بعيداً عن المتابعة والرقابة الصارمة.
6. عقد دورات هادفة للمعلمين تتعلق بالعمل في حقل التعليم وتطويره، مثل دورات القيادة والتغيير، ومهارات الاتصال والتواصل مع المجتمع، والتخطيط التربوي.
7. إجراء دراسة مشابهة في الضفة الغربية وقطاع غزة يتم من خلالها مقارنة نتائج الدراساتين.
8. إجراء دراسة مقارنة في مستوى الجدية والولاء بين المعلمين والمعلمات في المراحل التدريسية المختلفة.

متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم، لصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير سنوات الخبرة والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي، لصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للولاء التنظيمي، ولصالح المعلمات من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة.

6. إن أعلى مستوى من الجدية في العمل التربوي تمثل في الفقرة التي نصها "لا أجب عن أي سؤال إلا بعد التأكد من فهمي له"، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها إلى (86.8%)، وكان أقل مستوى من الجدية في العمل التربوي متمثلاً في الفقرة التي نصها "ليس مهماً أن أكون جدياً في العمل لأن الأمور لا تصبح صحيحة في أي حال من الأحوال"، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها إلى (41.8%).

7. إن أعلى مستوى من الولاء التنظيمي تمثل في الفقرة التي نصها "أثني على الطالب المجتهد وأشجعه على تحقيق الإنجازات العلمية"، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها إلى (90.2%)، وكان أقل مستوى من الولاء التنظيمي متمثلاً في الفقرة التي نصها "أشعر بالرضا عن عملي لأن ما أتقاضاه من راتب يرضي طموحاتي"، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة عليها إلى (51.8%).

المراجع العربية

- إبراهيم، وفاء (1996). "تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم - أريحا". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الأحمدي، طلال (2004). "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة". *المجلة العربية للإدارة*، 2(24)، ص: 1-44.
- البكري، أمل (1990). "درجة إدراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم، وأثر ذلك بولائهم التنظيمي". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- السلعوس، رنا (2007). "العلاقة بين السمات الشخصية والانتماء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس". *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، 15(1)، ص: 219-260.
- عطوي، جودت (2001). *الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الفهداوي، خليفة؛ والقطاونة، أحمد (2004). "تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية". *المجلة العربية للإدارة*، 2(24)، ص: 9-18.
- القاروط، صادق (2006). "الجديّة في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- مصطفى، ختام (2005). "السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الموسوي، سنان (2004). *إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها*. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية

- Allred, K., & Smith, T., (1989). *The hardy personality and psychological responses to evaluation threat*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56 (2), p.p:257-266.
- Brooks, R., (1999). *Stressed out of stressed hardy*, (Dated in 10th of Jan, 2001). www.drrobertbrooks.com/article.
- Enevoldesen, P., & Dawn, T., (1995). Toward and understanding of three control constructs: personal control, self-efficacy, and hardiness. *ERIC, EJ* 553129.
- Heather, E., & Gail, F., (1998). Hardiness among elderly women. *ERIC, ED* 305529.
- Kobasa, S., (1993). Type A and hardiness, *Journal of Behavioral Medicine*. (6), p.p: 28-31.
- Maddi, S., & Kobasa, S., (1984). *The hardy executive, health under stress*. Homewood, III, Dow Jones - Irwin.
- McNeil, S., Stones, M., & Hanna, E., (1986). "Measurement of psychological hardiness in older adults". *Canadian Journal on Aging*. 5(1), p.p: 43-48.
- Porter, L., Steers, R., & Mowday T., (1974). "Organizational commitment, job satisfaction, turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*, 2(6), p.p:59-72.
- Qadumi, H., (2001). "*Hardiness behavior of English teachers in the northern districts of Palestine*". Unpublished Master Thesis, An-Najah National University, Nablus- Palestine.
- Reyes, P., & Imber, M., (1992). "Teachers perceptions of the fairness of their work and their commitment, job satisfaction, and morale: implication for teacher evaluation". *Journal of Personal Examination in Education*. 3(5), p.p: 291-302. Safici, (1996).
- Somech, A., & Bogler, R., (2002). "Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment". *Educational Administration Quarterly*. 38 (4) p.p:555-586.
- Thomson, W., (1995). "The contribution of school climate and hardiness to the level of alienation experienced by student teachers". *Journal of Education*. 88(5), p.p: 269-274