

البحث السابع:

التضمين الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كل منهما لدى
المعلمين بمراحل التعليم العام

إعداد :

د/ إحسان شكرى عطية حجازى

مدرس علم النفس التربوى

كلية التربية جامعة الزقازيق

التضمين الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كل منهما لدى المعلمين بمراحل التعليم العام

د/ إحسان شكري عطية حجازي

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية، جامعة الزقازيق

• المستخلص:

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمراحل التعليم العام، وكذلك التعرف على الفروق في التضمين الوظيفي وفق متغير النوع (معلم/ معلمة) ونوع المدرسة (حكومية/ خاصة) والمرحلة الدراسية (ابتدائي/ اعدادي/ ثانوي)، وكذلك معرفة تأثير متغيرات (النوع ونوع المدرسة والمرحلة الدراسية) والتفاعل بينهم على الرضا الوظيفي، وكذلك معرفة مستوى التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، أجرى البحث على (٣٤٦) من المعلمين بالمراحل التعليمية الثلاث، طبق عليهم مقياس التضمين الوظيفي ومقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحثة، وباستخدام المتوسطات ومعاملات الارتباط واختبار (ت)، وتحليل التباين البسيط والمتعدد، أوضحت النتائج وجود فروق بين المعلمين في التضمين الوظيفي وفق متغير النوع والمرحلة الدراسية، ولم يوجد تأثير في الرضا الوظيفي وفق متغير النوع والمرحلة الدراسية ونوع المدرسة، كما توصل البحث الى ان مستوى التضمين الوظيفي مرتفع لدى المعلمين ومستوى الرضا الوظيفي متوسط، كذلك أوضحت النتائج وجود علاقة ايجابية بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التضمين الوظيفي - الرضا الوظيفي.

Relationship Between Job Embeddedness and Job Satisfaction and Thire Level for Teachers in the General Educational Stages
Dr. Ihssan Shokry Atia Hegazy

Abstract:

The research aimed to identify the relationship between teachers in the general educational stages, as well as to indentify the differences in job embeddedness according to variables of the gender (male - female), variables of school type (governed- private), and variables of study level (primary- preparatory - secondary), and also to know the effect on gender, type of the school and study level and interact with them in job satisfaction and know the level of each of the teacher, the research was conducted on (346) teachers of three educational stages, applied to them ascale of job embeddedness and ascale os job satisfaction prepared by the researcher, and by use the average, correlation cofficients, T test, one way anova and multiple variance analysis way anova, the results showed there are differences between teachers in job embeddedness according to the type and stage variable, and there were no effects of gender, school type and study level, the research also found that the level of job embeddedness is high, and the level of job satisfaction is average, the results also showed a positive relationship between job embeddedness and job satisfaction.

Key words: job embeddedness - job satisfaction.

• مقدمة البحث:

المعلمون هم بناة الأمم حيث أنهم يقومون بدور مهم فى نقل المعارف والمهارات للمتعلمين عبر المراحل التعليمية جميعها، كما يرتبط صلاح الأخلاق وفسادها بصلاح أخلاق المعلمون أو فسادها، فالمعلم ينقل المعارف والأخلاق والقيم ويغرسها فى نفوس المتعلمين، لذا وجب على الباحثين الاهتمام بدراسة كافة المتغيرات التى تخص المعلم والتى من شأنها الحفاظ على المعلم داخل المؤسسة التى يعمل فيها.

حيث طرأ عدد من المتغيرات المرتبطة بالمؤسسات والفاعلية المؤسسية، وأحد أهم هذه المتغيرات هو التضمين الوظيفى، حيث تقدم نظرية التضمين الوظيفى عدد من العوامل التى تشجع المعلم على البقاء فى وظيفته والعمل المبدع والأخلاق من أجل الارتقاء بها، حيث توضح أيضاً أن هذه العوامل هى مزيج من العوامل النفسية والاجتماعية والمالية والتى لا تربط المعلم بمكان عمله فقط انما بالأماكن خارج العمل وتتمثل تلك العوامل فى التضمين الوظيفى (Yildiz, 2018, 1455).

ويشير التضمين الوظيفى الى مجموعة العوامل التى تضمن أن الموظف جزء لا يتجزأ من وظيفته او مهنته، هذه العوامل قد ترتبط بمكان العمل نفسه أو بالمجتمع المحيط بالمكان الذى يعمل فيه الموظف (Ptgieter & Ferreira, 2018, 2).

وحيث ان المعلمين هم الأفراد الذين يستطيعون تقييم الظروف بشكل أفضل من أجل الاستجابة للحاجات سريعة التغير فى المجتمع والعملية التعليمية، لذا فان المعلمين والمدارس التى يعملون بها تأتى فى مقدمة الاهتمام، وكذلك المجتمع المحيط بتلك المدارس اذ يتوقف نجاح الأنشطة التعليمية التى تتم داخل الفصول على ما يدور فى المجتمع المحيط بالمؤسسات التعليمية (Yildiz, 2018, 1454).

فالتضمين الوظيفى مصطلح يشير الى العلاقة بين الفرد ووظيفته والمدرسة التى يعمل فيها وكذلك علاقته بالمجتمع الذى توجد فيه هذه المدرسة، وهو يتكون من ستة أبعاد، وهى الملائمة والروابط والتضحية بالنسبة لكل من المدرسة والمجتمع الذى توجد فيه تلك المدرسة (Wilson, 2010, 11).

وأوضحت نتائج بحث (Ringl, 2013, 2) أن التضمين الوظيفى من أهم المنبئات بمتغير الرضا الوظيفى، كما أوضحت نتائج بحث (Yildiz, 2018, 1456) أن التضمين الوظيفى منبئ قوى بالعديد من المتغيرات فى البيئة المدرسية مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، والانتماء الوظيفى، والرضا الوظيفى لدى المعلمين، كما أنه يرتبط سلبياً مع عدد من المتغيرات مثل نقص الدافعية والاتجاه السلبى نحو العمل.

وقد توصلت نتائج بحث (Nagar, 2012, 55) أن الرضا الوظيفي يعد من أهم العوامل المنبئة بارتباط المعلم بالمدرسة التي يعمل بها، كما ان المعلمين الذين لديهم رضا مرتفع يكونوا سعداء ويعملون بجد وفاعلية وينجحون اكثر فى أداء المهام الموكلة اليهم.

كما أن الرضا الوظيفي يعتبر من أحد المتغيرات المهمة للأداء والفاعلية داخل المدرسة، حيث ان المعلمين سوف يعاملون التلاميذ بشكل أفضل ويهتمون بهم ويرعونهم ويتعاملون معهم بفاعلية عندما يشعرون بالرضا، فالرضا الوظيفي يعتبر مهم لكل من المعلم والطالب وبالتالي العملية التعليمية والمجتمع ككل، فى حين ان المعلم الذى لا يشعر بالرضا لا يستطيع ان يؤدى عمله بفاعلية كما انه يكون لديه اتجاه سلبى تجاه وظيفته (Nigma; Selvabaskar; Surulivel; Alamelue; & Uthayajoice, 2018, 2645-2646).

وعرف (Akhtar; Hashmi; & Naqvi, 2010, 4222) الرضا الوظيفي على أنه الاستجابات الانفعالية للفرد تجاه وظيفته كما أنه يعبر عن مشاعر الفرد تجاه طبيعة عمله، ويتضمن العديد من العوامل مثل علاقة الفرد بالمديرين والدرجة التي يحققون بها أهدافهم من خلال عملهم وكذلك جودة البيئة التي يعملون بها.

وأوضحت نتائج بحث (Jackson, 2018) أنه توجد عديد من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي مثل النوع وعدد سنوات الخبرة والمرحلة الدراسية.

لذا وجب على التربويين الاهتمام بالدراسات والبحوث التي تدور حول المعلم ووظيفة التدريس والمتغيرات الموجودة فى سياق السلوك المؤسسى داخل المدرسة والذى يهدف الى تحليل ذلك السلوك للمعلمين فى المدرسة وكذلك فيما يخص المجتمع المحيط بهذه المدرسة (Yildiz, 2018, 1454).

وقد توصلت نتائج بحث (Birsal; Boru; Islamoglu; & Yurtkoru, 2012) الى أنه توجد فروق بين الذكور والإناث فى التضمين الوظيفي لصالح الذكور حيث أن الإناث فى الغالب يتركون العمل من أجل عدد من العوامل مثل الزواج ورعاية الأبناء والأسرة، كما توصل الى أنه لا توجد فروق فى التضمين الوظيفي وفق متغير العمر، فى حين أوضحت نتائج بحث (Yildiz, 2018) الى وجود فروق فى التضمين الوظيفي لصالح الإناث.

وأوضحت نتائج بحث (Nagar, 2012) وبحث (Elmossati; Oudda; Ahami; & Elmidaoui, 2016, 298) الى أنه توجد فروق فى الرضا الوظيفي لصالح المعلمات، كما ان المعلمين الأكبر فى العمر أظهروا مستوى

أعلى من الرضا عن المعلمين الأصغر في العمر، ويرجع ذلك الى توقعات كل منهم للعائد من العمل اذ يكون المعلمون الأصغر لديهم توقعات أكبر، في حين توصل بحث (Gu, 2016) الى أن المعلمين بالمدارس الحكومية يزداد لديهم عدم الرضا بزيادة التقدم في العمر، في حين توصلت نتائج بحث (Nigma, et al, 2018) الى انه لا توجد فروق بين معلمى المدارس الخاصة ومعلمى المدارس الحكومية فى الرضا الوظيفى كما أن مستوى الرضا الوظيفى متوسط لدى المعلمين.

وتوصلت نتائج بحث (Gangai & Agrawal, 2015) الى أن الذكور لديهم شعور بالرضا أكثر من الإناث، في حين توصل بحث (عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود، ٢٠١٢)، وبحث (Nigma, et al 2018) الى انه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات فى الرضا الوظيفى.

يتضح مما سبق وجود تناقض فيما يخص العلاقة بين متغيرات البحث وبين عدد من المتغيرات الديموجرافية مثل النوع ونوع المدرسة، كما أن الباحثة لم تجد دراسة عربية تناولت العلاقة بين التضمن الوظيفى والرضا الوظيفى لدى المعلمين بالمراحل الدراسية الثلاثة الابتدائية والاعدادية والثانوية - فى حدود ما اطلعت عليه الباحثة -، وهذا ما دفعها لاجراء البحث.

• مشكلة البحث:

تم تحديد مشكلة البحث فى الأسئلة التالية:

- ◀ هل يختلف التضمن الوظيفى باختلاف النوع (معلم / معلمة) بمراحل التعليم العام؟
- ◀ هل يختلف التضمن الوظيفى باختلاف نوع المدرسة (حكومية / خاصة) بمراحل التعليم العام؟
- ◀ هل يختلف التضمن الوظيفى باختلاف المرحلة الدراسية (ابتدائى / اعدادى / ثانوى) لدى المعلمين؟
- ◀ هل يوجد تأثير دال احصائياً لكل من النوع ونوع المدرسة والمرحلة الدراسية والتفاعل بينهم على الرضا الوظيفى لدى المعلمين؟
- ◀ ما مستوى التضمن الوظيفى لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام؟
- ◀ ما مستوى الرضا الوظيفى لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام؟
- ◀ ما العلاقة بين التضمن الوظيفى والرضا الوظيفى لدى المعلمين بمراحل التعليم العام؟

• أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى:
- ◀ التعرف على الفروق بين المعلمين بمراحل العليم العام فى التضمن الوظيفى وفق متغيرات النوع (معلم / معلمة)، ونوع المدرسة (حكومى / خاص) والمرحلة الدراسية (ابتدائى / اعدادى / ثانوى).

« الكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين التي ترجع الى التفاعل بين النوع (معلم / معلمة)، ونوع المدرسة (حكومي / خاص) والمرحلة الدراسية (ابتدائي / اعدادي/ ثانوي).

« التعرف على مستوى كل من التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمراحل التعليم العام.

« التعرف على العلاقة بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بالمراحل الدراسية ابتدائي واعدادي وثانوي.

• أهمية البحث:

قد تُفيد نتائج هذا البحث في:

« تتمثل أهمية البحث النظرية في اضافة اطار نظري حول متغير التضمين الوظيفي الى المكتبة العربية حيث لم تجد الباحثة بحث عربي تناول هذا المتغير بالدراسة - في حدود ما اطلعت عليه الباحثة -، وكذلك اضافة عدد من البحوث السابقة التي تناولت دراسته إضافة الى مقياس عربي لقياس هذا المتغير.

« وتتمثل الأهمية التطبيقية في لفت أنظار القائمين على العملية التعليمية والتربوية الى الاهتمام بكافة العوامل التي من شأنها التأثير على المعلم سواء داخل المدرسة أو خارجها، بالصورة التي تضمن بقاء المعلمين في وظائفهم وكذلك العمل في جو يسوده الرضا من أجل النهوض بالعملية التعليمية.

• مصطلحات البحث:

• أولاً: التضمين الوظيفي Job embeddedness :-

يشير الى مجموعة العوامل النفسية والاجتماعية والمادية داخل المدرسة وخارجها التي تجعل المعلم متمسك بعمله، وينقسم الى بعدين رئيسيين احدهما مرتبط بالمدرسة والأخر مرتبط بالمجتمع المحيط بها يتفرع منها ثلاثة أبعاد فرعية وهي الملائمة والروابط والتضحية لكل من المدرسة والمجتمع المحيط بها.

• الأبعاد الخاصة بالتضمين الوظيفي المرتبط بالمدرسة:-

الملائمة fit: وتعبر عن اتفاق اهداف وقيم وثقافة المعلم مع اهداف وقيم وثقافة المدرسة التي يعمل فيها، والروابط Links : وتعبر عن الصلات أو العلاقات بين المعلم وبين الأفراد داخل المدرسة، والتضحية Sacrifice : وتعبر عن الخسائر المادية وغير المادية المترتبة على ترك المعلم العمل في المدرسة.

• الأبعاد الخاصة بالتضمين الوظيفي المرتبط بالمجتمع المحيط بالمدرسة:-

الملائمة fit: وتعبر عن اتفاق اهداف وقيم وثقافة المعلم مع اهداف وقيم وثقافة المجتمع الذي توجد فيه المدرسة التي يعمل فيها، والروابط Links : وتعبر عن الصلات أو العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين المعلم وبين الأفراد في المجتمع المحيط بالمدرسة، والتضحية Sacrifice : وتعبر عن الخسائر المادية وغير

المادية المترتبة على ترك المعلم العمل فى المكان أو المجتمع الذى توجد فيه المدرسة.

ويُقاس اجرائياً بالدرجة التى يحصل عليها المعلم عند الاجابة على استبيان التضمنين الوظيفى للمعلم.

• **الرضا الوظيفى** Job satisfaction :-

يشير الى مشاعر المعلم الايجابية تجاه بيئة العمل ويتكون من أربعة أبعاد وهى الأجور والمكافآت والتى تعبر عن العائد المادى الذى يحصل عليه المعلم من خلال عمله، والعلاقات مع الآخرين فى المدرسة من معلمين ومديرين تلاميذ، وظروف العمل والشعور بالتقدير، ويُقاس اجرائياً بالدرجة التى يحصل عليها المعلم عند الاجابة على استبيان الرضا الوظيفى للمعلم.

• **الإطار النظرى :-**

• **أولاً: التضمنين الوظيفى :-**

يذكر (Candan, 2016, 70) أن مصطلح التضمنين الوظيفى ظهر لأول مرة على يد (Lewin, 1951) وكان يستخدم فى البداية للإشارة الى العلاقة بين العلاقات الاجتماعية والنشاط الاقتصادى داخل المؤسسات بالمجتمع، ثم دخل المصطلح فى نطاق النظرية والتطبيق ليعم جميع المجالات التى تهتم بدراسة العلاقة والعوامل الخاصة بالموظف وعمله فى جميع الميادين.

ويوضح (Ghaffar; & Khan, 2018, 67) أن التضمنين الوظيفى يعد من أهم المفاهيم التى انتقلت من مجال التنظيم ومجال الادارة الى مجال التعليم و يعبر التضمنين الوظيفى عن مجموع العوامل التى تضمن بقاء الموظفين فى عملهم، وتساعد الموظف كذلك على التمسك بذلك العمل.

وعرف (Ronald; Ofoke; & Joseph, 2016, 163) التضمنين الوظيفى على انه العلاقة أو الصلة بين الفرد والمكان الذى يعمل به وكذلك علاقته مع المجتمع الذى يوجد فيه هذا العمل.

واتفقت البحوث التى تناولت دراسة التضمنين الوظيفى مثل بحث (Michell et al, 2001)، وبحث (Cho & Ryu, 2009)، وبحث (Cheng & Chang, 2014)، وبحث (Candan, 2016)، وبحث (Nicholas; Mensah; Abigail; Owusu; & Yildiz, 2018) أن له بعدين أساسيين وهما التضمنين الوظيفى التنظيمى، والتضمنين الوظيفى المجتمعى، ويتفرع منهما ستة أبعاد فرعية وهى الملائمة والروابط والتضحية الخاصة بالتضمنين الوظيفى التنظيمى، والملائمة والروابط والتضحية الخاصة بالتضمنين الوظيفى المجتمعى.

وتعتبر الملائمة عن التوافق مع المدرسة التي يعمل فيها المعلم من حيث الأهداف والقيم والثقافة ومدى ملائمة هذه الأهداف والقيم والثقافة مع أهدافه وقيمه وثقافته، حيث تعبر الملائمة عن الدعم الكامل للمعلم من قبل المدرسة فيما يخلق حالة من التناغم بينه وبينها، كما تعبر الملائمة المجتمعية عن ظروف الموقع والمناخ وعمليات الترفية وسبل الراحة والأمان فى هذا المجتمع (Candan, 2016, 1455).

وتشير الروابط الى العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين المعلم والأفراد الآخرين داخل العمل، وكذلك العلاقة بين المعلم والمجتمع خارج العمل، وكلما زادت هذه الروابط بين الفرد والمحيط الاجتماعى والنفسى للمكان الذى يعمل فيه وبه وكذلك مع الأفراد الذى يعيش بينهم أدى ذلك الى تمسك المعلم بوظيفته (Ptgieter & Ferreira, 2018, 3).

وتعتبر الروابط المجتمعية على نفس القدر من الأهمية مثل الروابط الخاصة بالمنظمة التى يعمل فيها المعلم أى المدرسة، وتعبر الروابط المجتمعية عن الهويات التى يمارسها المعلم فى محيط العمل، والقرب بين مكان العمل ومكان الإقامة وكذلك القرب بين مكان العمل ومدارس الأبناء وغيرها من العوامل التى تجعل ترك المجتمع الذى توجد فيه المدرسة صعب (Young, 2012, 36).

وتشير التضحية الى الخسائر المادية وغير المادية التى يتحملها المعلم عند تركه العمل مثل ترك الزملاء وفقدان الاستقرار الوظيفى والامتيازات المرتبطة بالوظيفة، وكذلك الخسائر المترتبة على تركه المجتمع الذى توجد فيه المدرسة التى يعمل بها مثل ترك المنزل والأصدقاء غير العاملين الموجودين فى المجتمع من حوله أو سهولة التنقل والاشترك فى الانشطة المجتمعية (Mitchell et al, 2001, 1105).

كما أنه كلما زادت العلاقات بين الفرد وبين الأفراد فى المكان الذى يعمل فيه وكذلك مع أفراد المجتمع المحيط بمكان العمل أدى ذلك لأن يسلك الفرد سلوكيات ايجابية تجاه هذا العمل والمكان الذى يعمل فيه ويسعى الى تحقيق الاهداف التى تنادى بها المؤسسة التى يعمل بها ويبدل أقصى جهده من أجل ذلك (Qadariah; Mjid; & Idris, 2019, 57).

وقد تم دراسة التضمين الوظيفى مع عديد من المتغيرات التى ارتبطت به ارتباطاً إيجابياً مثل علاقتة مع الأداء الوظيفى والدافعية وتقدير الذات، كما تم دراسته مع بعض المتغيرات التى ارتبطت به ارتباطاً سلبياً مثل الاحترق الوظيفى والاتجاه السلبى نحو بيئة العمل السلبية (Candan, 2016, 72).

• **ثانياً: الرضا الوظيفي:-**

خلص بحث (Jackson, 2018, 32) أن البحوث حول الرضا الوظيفي بدأت كمحاولة لاستكشاف الأسباب التي تجعل الموظف أكثر فاعلية ومنتجة في العمل، وحدد عدد من العوامل منها الأجور وظروف العمل ووجد أنها من العوامل المهمة لجعل الموظفين أكثر فاعلية ومنتجاً في العمل، كما أن العلاقات الاجتماعية في العمل تزيد الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ويعرف (Elmossati et al, 2016, 298) الرضا الوظيفي على أنه حكم الفرد المعرفي حول حياته في العمل واستمتاعه أو عدم استمتاعه مع هذه الحياة مع مرور الوقت وكذلك السعادة والمشاعر الايجابية حول وظيفة الفرد.

كما عرفة (Ronald et al, 2016, 161) عن انه استجابة انفعالية تجاه المواقف في العمل وهذه الاستجابة لا ترى بالعين المجردة ولكنها تستنتج من خلال المخرجات التي يتوقع أن يحصل عليها الفرد من خلال العمل في وظيفته، وتظهر من خلال العمل يجد أكثر من خلال العمل يجد أكثر من الآخرين.

ويذكر (Nigma et al, 2018, 2645) أن الرضا الوظيفي يشير الى العلاقة بين ما يتوقعه الفرد من الوظيفة وبين ما يحصل عليه بالفعل .

ويوضح (Akhtar et al, 2010, 4222) أن المعلمون عندما لا يتلقون الدعم الكافي في عملهم لا يكون لديهم الدافعية للعمل بكفاءة داخل الفصل الدراسي، كما تصبح لديهم الرغبة في تغيير المدرسة أو تغيير المهنة ذاتها، على النقيض ما اذا شعر هؤلاء المعلمون بالرضا عن وظيفتهم يكون لديهم الدافعية للعمل والتدريس والتعامل مع التلاميذ بشكل أفضل.

كما توصلت نتائج بحث (Nagar, 2012, 56) أن الشعور بنقص الرضا الوظيفي لدى المعلم يؤثر على الصحة العامة لديه بالسلب، حيث يؤدي الى تدمير صحتهم العقلية والبدنية ويجعلهم يشعرون بالتعاسة، وبالتالي يقل الأداء ويتغيب عن عمله ويتجنبه أو حتى قد يترك هذا العمل.

وخلص بحث (Jackson, 2018, 23) الى أن الرضا الوظيفي يعبر عن سعادة الفرد تجاه وظيفته التي تعطيه القيمة عن باقي الأفراد كما تتيح له فرصة اتخاذ القرار والمشاركة في صنعة وكذلك توفر له قدر من الاستقلالية، واذا حدث العكس فان ذلك يؤدي الى عدم الشعور بالرضا.

وأوضحت نتائج بحث (Davar & Ranjubala, 2012) أن الرضا الوظيفي مهم بالنسبة للمعلم حيث أنه يوفر له الصحة والسعادة، في حين أن نقص الرضا يؤدي الى الشعور بالاستنزاف والاحتراق، كما توصلت نتائج بحث (Asgari;

(Rad; & Chinaveh, 2017) الى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية الداخلية، حيث يجعله الرضا مدفوعاً للعمل دون النظر الى المؤثرات الخارجية.

وأوضح بحث (Nyamubi, 2017) الى ان هناك عدد من العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل العلاقات الايجابية فى بيئة العمل والأجور التى يتقاضاها الموظف وظروف العمل، و أوضح بحث (Abuhasheesh; AL-Dmour; 3, 2019, & Masadeh) أن الرضا الوظيفي له مكونان أحدهما انفعالي والآخر سلوكي، ويعبر المكون الانفعالي عن السعادة القلق والشعور بالملل والارتياح وكافة الآثار الانفعالية المرتبطة بالعمل، ويعبر المكون السلوكي عن عدد من السلوكيات المرتبطة بالعمل مثل الذهاب المبكر للعمل والبقاء فى أطول وقت أو ادعاء المرض لتجنب العمل والعمل التطوعى.

ومن خلال ما اطلعت عليه الباحثة من بحوث لقياس الرضا الوظيفي فان هناك عدد من الأبعاد التى تم بها قياس الرضا الوظيفي والتى تدور حول الأجور والمكافآت والعلاقات الاجتماعية بين المعلم والافراد فى العمل وكذلك ظروف العمل وشعور المعلم بالتقدير وان مهنته ذات قيمة.

• البحوث السابقة المرتبطة بالبحث الحالي:

• البحوث التى تناولت متغير التضمين الوظيفي:-

هدف بحث (Mitchell et al, 2001) الى دراسة التضمين الوظيفي ووصف التطور النظرى والتاريخى لدراسة هذا المصطلح وكذلك الفرق بينه وبين عدد من المصطلحات الأخرى مثل الالتزام التنظيمى والرضا الوظيفي، وتوصل البحث من من خلال الدراسة النظرية للتضمين الوظيفي انه يتكون من بعدين رئيسيين ويتفرع منهما ستة أبعاد فرعية، كما أن التضمين الوظيفي يختلف عن المصطلحات الأخرى فى بيئة العمل، حيث يدرس التضمين الوظيفي العوامل التى تساعد على بقاء الموظف فى العمل سواء ما كانت هذه العوامل خاصة بالوظيفة أو بالعمل نفسه أو بالمجتمع المحيط بمكان العمل.

ودرس بحث (Osowski, 2018) الأسباب خلف ترك مدرسو مادة الرياضيات العمل بالمدارس الحكومية والخاصة، وطبق البحث على (١٥٢) من المعلمين بالمرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية والخاصة، طبق عليهم مقياس (Mitchell et al, 2001) لقياس التضمين الوظيفي، وباستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط، توصل البحث الى أن المعلمين فى المرحلة الثانوية يميلون الى ترك العمل أثر من المعلمين بالمراحل الدنيا، كما ان المعلمين بالمدارس الحكومية وخاصة التى يلتحق بها تلاميذ مستوى دخلهم منخفض يميلون الى ترك العمل أكثر من المعلمين الذين يدرسون فى المدارس الموجودة بالأحياء ذات المستوى المادى والاقتصادى المرتفع.

هدف بحث (Yildiz, 2018) الى التعرف على العلاقة بين التضمين الوظيفي والانتماء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية، وطبق البحث على (٢٥٨) من المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية، طبق عليهم مقياس لقياس التضمين الوظيفي من اعداد (Mitchell et al, 2001) والذي تم تطويره بواسطة (Felps et al, 2009)، ثم طور مرة أخرى بواسطة (Kiran, 2017) والمقياس مكون من ستة أبعاد، وباستخدام المتوسطات ومعاملات الارتباط واختبار (ت) وتحليل التباين، توصل البحث الى وجود علاقة ايجابية بين التضمين الوظيفي والانتماء المهني لدى المعلمين، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق في التضمين الوظيفي وفق متغير سنوات الخبرة، في حين وجدت فروق وفق متغير النوع لصالح الإناث.

• البحوث التي تناولت متغير الرضا الوظيفي :-

هدف بحث (Akhtar et al, 2010) الى دراسة الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي وفق متغيرات النوع والعمر ونوع المدرسة (حكومية/ خاصة) لدى معلمى المدارس الثانوية، وطبق البحث على (١٥٠) من المعلمين، طبق عليهم مقياس لقياس الرضا الوظيفي مكون من (٢٥) مفردة موزعة على خمسة أبعاد، وباستخدام اختبار (ت)، أوضحت النتائج وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي لصالح المعلمات، كما أن المعلمين والمعلمات الأكثر خبرة أظهروا مستوى عال من الرضا، ولم يجد البحث فروق بين المعلمين في المدارس الخاصة والمعلمين في المدارس الحكومية في الرضا.

درس بحث (عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود، ٢٠١٢) مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الاعدادية والثانوية بمدينة الرياض، وطبق البحث على (٢٥٣) من المديرين، وطبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي المكون من خمسة ابعاد وهى طبيعة العمل والتعامل مع المعلمين والتعامل مع مشرفوا الادارة المدرسية والمكانة الاجتماعية، وباستخدام المتوسطات واختبار (ت)، اوضحت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى المديرين، كما انه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي وفق متغير النوع والمؤهل الدراسى.

وهدف بحث (كاشف زايد، ٢٠١٤) الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمى ومعلمات التربية الرياضية، وكذلك التعرف على تأثير بعض المتغيرات على الرضا الوظيفي، طبق البحث على (١٣١) معلم ومعلمة، طبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي لقياس الرضا عن الاشراف والرضا عن العائد المادى والرضا عن النواحي الاجتماعية، وباستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة أوضحت نتائج البحث وجود فروق في الرضا الوظيفي وفق متغير سنوات الخبرة لصالح ذوى الخبرة الأقل ولا توجد فروق وفق متغير النوع، وبلغ مستوى الرضا لدى الغالبية من المعلمين مستوى منخفض.

ودرس بحث (محمد بن عبدالله الثيني، وخالد بن عويد الغازي، ٢٠١٤) عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمى محافظ القريات، وتأثير متغير الخبرة والمرحلة الدراسية على الرضا الوظيفي، أجرى البحث على (٣٠٧) معلم، طبق عليهم مقياس لقياس الرضا الوظيفي مكون من خمسة أبعاد وهى الجوانب المادية والحوافز والتأهيل والتدريب وأساليب الزيارة الاشرافية، وباستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة توصل البحث الى وجود فروق وفق متغير الخبرة لصالح اكثر من عشر سنوات، ولا توجد فروق فى الرضا الوظيفي وفق متغير المرحلة الدراسية.

كما درس بحث (Elmossati et al, 2016) الرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين بالجامعة، للتعرف على الفروق بين النوعين وكذلك الفروق فى العمر لدى المعلمين فى الرضا الوظيفي، وطبق البحث على (١٢٠) معلماً ومعلمة بالجامعة (٨٢٪) منهم اكبر من أربعين عام، طبق عليهم مقياس لقياس الرضا الوظيفي مكون من ثلاثة أبعاد، وباستخدام اختبار (ت)، توصل البحث الى وجود فروق بين المعلمين والمعلمات فى الرضا الوظيفي لصالح المعلمات، كذلك وجود فروق فى الرضا الوظيفي وفق متغير العمر لصالح الأكبر فى العمر.

وسعى بحث (Getahun; Tefera; Burichew, 2016) الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وكذلك الفروق بين المعلمين وفق متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة، طبق البحث على (١١٨) معلم بالمرحلة الابتدائية، طبق عليهم مقياس لقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وباستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة توصل البحث الى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين مرتفع، وأنه لا توجد فروق بين المعلمين فى الرضا الوظيفي وفق متغير النوع .

وهدف بحث (Nigma et al, 2018) الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الثانوية، وكذلك التعرف على الفروق بين المعلمين والمعلمات وبين معلمى والمدارس الحكومية ومعلمى المدارس الخاصة فى الرضا الوظيفي، وطبق البحث على (١٥٠) من المعلمين بالمدارس الحكومية والخاصة، وطبق عليهم مقياس تقرير ذاتي من اعداد الباحثين لقياس الرضا الوظيفي، وباستخدام اختبار (ت)، أوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى المعلمين، وأنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات وبين معلمى المدارس الحكومية ومعلمى المدارس الخاصة فى الرضا الوظيفي.

• البحوث التى تناولت العلاقة بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي:-

ودرس بحث (Dyk; Coetzee; & Takawira, 2013) العلاقة بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطباء، طبق البحث على (٢٠٦)

طبيياً، طبق عليهم مقياسين لقياس الرضا الوظيفي ومقياس لقياس التضمين الوظيفي، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وأوضحت النتائج وجود علاقة ايجابية بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي.

هدف بحث (Cheng & Chang, 2014) الى التعرف على العلاقة بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي، طبق البحث على (٤٩٦) ممن يعملون في مجال الانترنت، وطبق عليهم مقياس (Holtom & Inderrieden, 2006) والذي تم بناؤه في ضوء الابعاد التي توصل اليها (Mitchell et al, 2001) لقياس التضمين الوظيفي، ومقياس آخر لقياس الرضا الوظيفي، وباستخدام نموذج المعادلة البنائية توصل البحث الى وجود علاقة ايجابية بين التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي.

ودرس بحث (Ronald et al, 2016) امكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال التضمين الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بالجامعة، طبق البحث على (٣٠٠) معلمة، وطبق عليهم مقياس لقياس التضمين الوظيفي ومقياس لقياس الرضا الوظيفي، وباستخدام المتوسطات وتحليل الانحدار، توصل البحث الى أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للمعلمات من خلال التضمين الوظيفي.

تعقيب عام على البحوث السابقة:

من حيث الهدف والعينة: هدفت البحوث السابقة إلى دراسة التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي وعلاقتها بعدد من المتغيرات الديموجرافية وكذلك بعض المتغيرات الأخرى، ويهدف هذا البحث الى دراسة هذه المتغيرات لدى المعلمين والمعلمات بالمراحل الدراسية ابتدائي واعدادي وثانوي وكذلك علاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية، وكذلك التعرف على مستوى كل منهما لدى المعلمين والمعلمات.

من حيث الأدوات والأساليب الإحصائية: قامت الباحثة ببناء مقياسين لقياس التضمين الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما تم استخدام أساليب إحصائية تناسب الغرض الذي تم اجراء البحث من أجله مثل معاملات الارتباط وتحليل الانحدار والتحليل العاملي الاستكشافي واختبار (ت) والمتوسطات والنسب المئوية.

من حيث النتائج: توصلت البحوث إلى عدد من النتائج والتي أتفقت مع بعضها البعض في بعض النتائج واختلفت في البعض الآخر، وتسعى الباحثة من خلال هذا البحث الى الوصول لعدد من النتائج التي تنطبق على عينة البحث.

• **فروض البحث:**

- ◀ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام فى التضمين الوظيفى لصالح المعلمين.
- ◀ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية والخاصة فى التضمين الوظيفى.
- ◀ تختلف درجات المعلمين والمعلمات فى التضمين الوظيفى باختلاف المرحلة الدراسية (ابتدائية -اعدادية - ثانوية).
- ◀ يوجد تأثير دال احصائياً لكل من النوع ونوع المدرسة والمرحلة الدراسية والتفاعل بينهم على الرضا الوظيفى لدى المعلمين بمراحل التعليم العام.
- ◀ مستوى التضمين الوظيفى لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام متوسط.
- ◀ مستوى الرضا الوظيفى لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام متوسط.
- ◀ توجد علاقة موجبة دالة احصائياً بين التضمين الوظيفى والرضا الوظيفى لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام.

• **منهجية واجراءات البحث:**

• **أولاً: منهج البحث:**

تم استخدام البحث المنهج الوصفى الارتباطى، والسببى المقارن .

• **ثانياً: عينة البحث:**

تم اشتقاق عينة البحث من المعلمين بالمراحل التعليمية (الابتدائية والاعدادية والثانوية) من محافظة الشرقية بدارات غرب وشرق الزقازيق وادارة ههيا التعليمية وادارة ديرب نجم التعليمية، وتكونت العينة من (٣٤٦) من المعلمين، والجدول (١) التالى يوضح توزيع العينة.

جدول (١) بيانات العينة

المرحلة الدراسية		نوع المدرسة		النوع		
ثانوى	اعدادى	ابتدائى	خاصة	حكوميت	معلمت	معلم
٧١	٩٨	١٧٧	١٤٠	٢٠٦	١٧٨	١٦٨

• **ثالثاً: أدوات البحث:**

• **أولاً : مقياس التضمين الوظيفى للمعلم (اعداد الباحثة):**

بعد الاطلاع على عدد من المقاييس التى وضعت لقياس التضمين الوظيفى للمعلم والموجودة بالبحوث السابقة المرتبطة بمتغيرات البحث، قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس المستخدم فى هذا البحث لقياس التضمين الوظيفى، ويتكون المقياس من (٣٦) مفردة، موزعة على بعدين رئيسيين، لقياس التضمين الوظيفى المدرسى والمجتمعى من خلال ثلاثة أبعاد فرعية لكل منهما (الملائمة والروابط والتضحية) فيما يخص المدرسة وما يخص المجتمع، ويتم الاجابة

على المقياس وفق تدرج ليكرت الثلاثى (تنطبق تماماً، وتنطبق الى حد ما، ولا تنطبق)، والمفردات موزعة لكل بعد فرعى ست مفردات، وتم صياغة المفردات جميعها لتقيس الجانب الايجابى، وبالتالي يحصل المعلم على الدرجة (٣) اذا كان الاختيار هو البديل تنطبق تماماً، ويحصل على الدرجة (٢) اذا كان الاختيار هو البديل تنطبق الى حد ما، ويحصل على الدرجة (١) اذا كان الاختيار هو البديل لا تنطبق.

وقد تم حساب بعض الخصائص السيكمترية لمقياس التضمين الوظيفى للمعلم على النحو التالى: -

أ- حساب الثبات:

• حساب الثبات عن طريق معامل ألفا لـ"كرونباخ (ثبات الاتساق الداخلي)":-

تم حساب ثبات مقياس التضمين الوظيفى للمعلم عن طريق حساب معامل ألفا لـ"كرونباخ" باستخدام برنامج (Spss22) على عينة قوامها (١٢٠) معلم ومعلمة بالمرحل التعليمية (الابتدائية والاعدادية والثانوية) من محافظة الشرقية بدارات غرب وشرق الزقازيق وادارة ههيا التعليمية وادارة ديرب نجم التعليمية وكانت النتائج كما يوضحها جدول رقم (٢) التالى: -

جدول (٢) معامل ألفا لـ"كرونباخ" لمقياس التضمين الوظيفى للمعلم (ن=١٢٠)

التضمين الوظيفى المجتمعى						التضمين الوظيفى التنظيمى					
التوضيحية		الروابط		الملائمة		التوضيحية		الروابط		الملائمة	
معامل ألفا	المفردات	معامل ألفا	المفردات	معامل ألفا	المفردات	معامل ألفا	المفردات	معامل ألفا	المفردات	معامل ألفا	المفردات
٠.٥٣٩	١٦	٠.٦٠٣	١٣	٠.٧٢٣	١٠	٠.٥٣٨	٧	٠.٥٨٩	٤	٠.٥٩٧	١
٠.٥٦٤	١٧	٠.٥٨٧	١٤	٠.٧٢٠	١١	٠.٤٩٠	٨	٠.٥٩٠	٥	٠.٥٠٧	٢
٠.٥٨٩	١٨	٠.٥٨٨	١٥	٠.٦٧٤	١٢	٠.٥٤٣	٩	٠.٥٨٩	٦	٠.٤٩٦	٣
٠.٥٨٦	٣٤	٠.٥٩٥	٣١	٠.٦٧٣	٢٨	٠.٥٩٢	٢٥	٠.٦٥٤	٢٢	٠.٦٦٥	١٩
٠.٥٥٥	٣٥	٠.٦٣١	٣٢	٠.٧٧٩	٢٩	٠.٥٤٧	٢٦	٠.٦٣٢	٢٣	٠.٥٩٨	٢٠
٠.٥٧٧	٣٦	٠.٥٩٩	٣٣	٠.٧٤٦	٣٠	٠.٥٨٢	٢٧	٠.٦٧٥	٢٤	٠.٦٠٣	٢١
معامل ألفا=٠.٦١٤		معامل ألفا=٠.٦٣٩		معامل ألفا=٠.٧٦٥		معامل ألفا=٠.٥٩٤		معامل ألفا=٠.٦٦٥		معامل ألفا=٠.٦٢٥	

يتضح من الجدول السابق أن المفردات ذات الأرقام (١٩ - ٢٤ - ٢٩)، معاملات ألفا لها أكبر من معامل ألفا للبعد الذى تنتمى اليه لذا يجب حذفها، وبعد الحذف وتم حساب معامل ألفا مرة أخرى وأصبحت معاملات ألفا للأبعاد التضمين الوظيفى التنظيمى (٠.٦٦٥) بدلا من (٠.٦٢٥)، وبعد الروابط فى التضمين الوظيفى التنظيمى (٠.٦٧٥) بدلا من (٠.٦٦٥)، وبعد الملائمة فى التضمين الوظيفى المجتمعى (٠.٧٧٩) بدلا من (٠.٧٦٥).

• حساب الصدق:

تم حساب الصدق باستخدام عدة طرق وهى:

١- صدق الحكمين:

تم عرض المقياس على عدد (٣) من أساتذة علم النفس التربوى بقسم علم النفس التربوى كلية التربية جامعة الزقازيق، وقد حظيت جميع مفردات المقياس بالقبول من الأساتذة جميعهم.

٢- حساب صدق المفردات:

تم حساب صدق مفردات المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى اليه فى حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس، باعتبار أن بقية مفردات المقياس محكا للمفردة، والجدول (٣) يوضح ذلك: -

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لأبعاد مقياس التضمين الوظيفى فى حالة حذف درجة هذه المفردة من الدرجة الكلية للبعد (١٢٠).

التضمين الوظيفى التنظيمى					
التوضيحية		الروابط		الملائمة	
معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات
♦♦٠.٣٥٧	٧	♦♦٠.٤٦٤	٤	♦♦٠.٤٣٦	١
♦♦٠.٤٦٧	٨	♦♦٠.٥١٣	٥	♦♦٠.٥٠٢	٢
♦♦٠.٣٤٥	٩	♦♦٠.٤٥٨	٦	♦♦٠.٥٤٠	٣
♦♦٠.٢٣٨	٢٥	♦♦٠.٣٨٤	٢٢	♦♦٠.٢٣٠	٢٠
♦♦٠.٣٣٧	٢٦	♦♦٠.٣٥١	٢٣	♦♦٠.٤٠٧	٢١
♦♦٠.٢٤٨	٢٧				

تابع جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لأبعاد مقياس التضمين الوظيفى فى حالة حذف درجة هذه المفردة من الدرجة الكلية للبعد.

التضمين الوظيفى المجتمعى					
التوضيحية		الروابط		الملائمة	
معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات
♦♦٠.٤١٦	١٦	♦♦٠.٣٥٥	١٣	♦♦٠.٥١٥	١٠
♦♦٠.٣٦٠	١٧	♦♦٠.٣٩٩	١٤	♦♦٠.٤٧٨	١١
♦♦٠.٢٩٣	١٨	♦♦٠.٣٨٨	١٥	♦♦٠.٧٢١	١٢
♦♦٠.٢٩١	٣٤	♦♦٠.٣٧٠	٣١	♦♦٠.٧٣٢	٢٨
♦♦٠.٣٨٢	٣٥	♦♦٠.٢٩٣	٣٢	♦♦٠.٣٩٤	٣٠
♦♦٠.٣٣٥	٣٦	♦♦٠.٤٣٥	٣٣		

يتضح من الجدول (٣) أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١)، أى أن جميع المفردات صادقة.

كما تم حساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمقياس التضمين الوظيفى والدرجة الكلية للأبعاد الرئيسية للمقياس، وكانت قيم معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول (٤):

جدول (٤) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التضمين الوظيفي والدرجة الكلية للأبعاد الرئيسية للمقياس

البعد معامل الارتباط	التضمين الوظيفي المجتمعي			التضمين الوظيفي التنظيمي		
	الملائمة	الروابط	التوضيحية	الملائمة	الروابط	التوضيحية
♦♦٠.٧١٦	♦♦٠.٧٣٢	♦♦٠.٨٠٠	♦♦٠.٧٩٣	♦♦٠.٧٩٩	♦♦٠.٧٦١	♦♦٠.٧٦١

ويتضح من الجدول (٤) أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يدل على صدق أبعاد مقياس التضمين الوظيفي.

كما تم حساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس وذلك في حالة حذف درجة البعد من درجة المقياس الذي ينتمي إليه البعد، وكانت قيم معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول (٥):

جدول (٥) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التضمين الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس وذلك في حالة حذف درجة البعد من درجة المقياس الذي ينتمي إليه البعد

البعد معامل الارتباط	التضمين الوظيفي المجتمعي			التضمين الوظيفي التنظيمي		
	الملائمة	الروابط	التوضيحية	الملائمة	الروابط	التوضيحية
♦♦٠.٥٦٦	♦♦٠.٥٢٢	♦♦٠.٦٥٢	♦♦٠.٦٥٧	♦♦٠.٦٨٢	♦♦٠.٦٣١	♦♦٠.٦٣١

ويتضح من الجدول (٥) أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يدل على صدق أبعاد مقياس التضمين الوظيفي.

من الاجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق وصلاحيه المقياس لقياس التضمين الوظيفي لمعلمي المراحل الابتدائية والاعدادية والثانوية، وبذلك تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٣) مفردة موزعة على بعدين رئيسين، وستة أبعاد فرعية.

• ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي للمعلم (اعداد الباحثة):-

بعد الاطلاع على عدد من المقاييس التي وضعت لقياس الرضا الوظيفي للمعلم، قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس المستخدم في هذا البحث لقياس الرضا الوظيفي، ويتكون المقياس من (٣٦) مفردة، موزعة على أربعة أبعاد وهي الأجور والمكافآت، والعلاقات مع الآخرين في العمل، وظروف العمل، والشعور بالتقدير ويتم الاجابة على المقياس وفق تدرج ليكرت الثلاثي (تنطبق تماماً، وتنطبق الى حد ما، ولا تنطبق)، والمفردات موزعة (١٢) مفردة لكل بعد، وبعض المفردات مصاغة في الاتجاه الايجابي وبعضها مصاغ في الاتجاه السلبي، وبالتالي يحصل المعلم على الدرجة (٣) اذا كان الاختيار هو البديل تنطبق تماماً، ويحصل على الدرجة (٢) اذا كان الاختيار هو البديل تنطبق الى حد ما، ويحصل على الدرجة (١) اذا كان الاختيار هو البديل لا تنطبق وذلك في حالة المفردات الايجابية والعكس في حالة المفردات السلبية.

وقد تم حساب بعض الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي للمعلم على النحو التالي:

أ- حساب الثبات:

• حساب الثبات عن طريق معامل ألفا لـ "كرونباخ":-

تم حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي للمعلم عن طريق حساب معامل ألفا لـ "كرونباخ" باستخدام برنامج (Spss22) على عينة قوامها (١٢٠) معلم ومعلمة بالمراحل التعليمية (الابتدائية والاعدادية والثانوية) من محافظة الشرقية بإدارات غرب وشرق الزقازيق وإدارة ههيا التعليمية وإدارة ديرب نجم التعليمية، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٦):

جدول (٦) معامل ألفا لـ "كرونباخ" لمضردات مقياس الرضا الوظيفي للمعلم بعد حذف درجة المفردة من درجة البعد الذي تنتمي إليه (ن=١٢٠)

الأجور والمكافآت		العلاقات مع الآخرين في العمل		ظروف العمل		الشعور بالتقدير	
المضردات	معامل ألفا	المضردات	معامل ألفا	المضردات	معامل ألفا	المضردات	معامل ألفا
١	٠.٥٠٩	٤	٠.٥٣٩	٧	٠.٨٥٥	١٠	٠.٧٠٣
٢	٠.٥٢٢	٥	٠.٤٩٥	٨	٠.٨٧٢	١١	٠.٧٣٤
٣	٠.٥٠٨	٦	٠.٤٦٢	٩	٠.٨٧٠	١٢	٠.٨٠٠
١٣	٠.٥٢٦	١٦	٠.٤٤١	١٩	٠.٨٦٧	٢٢	٠.٦٧١
١٤	٠.٥١٣	١٧	٠.٤٣٠	٢٠	٠.٨٦٣	٢٣	٠.٦٨٧
١٥	٠.٥٠٦	١٨	٠.٤٥٦	٢١	٠.٨٧٣	٢٤	٠.٦٨٩
٢٥	٠.٥٤١	٢٨	٠.٥٧٦	٣١	٠.٨٨٣	٢٤	٠.٧١٤
٢٦	٠.٥١٨	٢٩	٠.٤٩٩	٣٢	٠.٩٢١	٣٥	٠.٦٧٨
٢٧	٠.٧٥٧	٣٠	٠.٥٠٠	٣٣	٠.٨٨٦	٣٦	٠.٧٠٠
معامل ألفا=٠.٥٦٤		معامل ألفا=٠.٥٢٢		معامل ألفا=٠.٨٩٠		معامل ألفا=٠.٧٣٦	

يتضح من الجدول (٦): أن معامل ألفا للمضردات (٢٧ - ٤ - ٢٨ - ٣٢ - ١٢) أعلى من معامل ألفا للأبعاد التي ينتمي إليها هذه المضردات لذا تم حذفها، وبعد الحذف وتم حساب معامل ألفا مرة أخرى وأصبحت معاملات ألفا للأبعاد: الأجور والمكافآت أصبح معامل ألفا للبعد (٠.٧٥٧) بدلا من (٠.٥٦٤)، ولبعد العلاقات مع الآخرين أصبح معامل ألفا للبعد (٠.٦١٤) بدلا من (٠.٥٢٢)، ولبعد ظروف العمل أصبح معامل ألفا للبعد (٠.٩٢١) بدلا من (٠.٨٩١)، ولبعد الشعور بالتقدير أصبح معامل ألفا للبعد (٠.٨٠٠) بدلا من (٠.٧٣٦).

• حساب الصدق:

تم حساب الصدق باستخدام عدة طرق وهي:

١- صدق الحكمين:

تم عرض المقياس على عدد (٣) من أساتذة علم النفس التربوي بقسم علم النفس التربوي كلية التربية جامعة الزقازيق، وقد حظيت جميع مضردات المقياس بالقبول من الأساتذة جميعهم.

٢- حساب صدق المفردات:

تم حساب صدق مفردات مقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للمقياس، باعتبار أن بقية مضردات المقياس محكا للمفردة، والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي في حالة حذف درجة هذه المفردة من الدرجة الكلية للبعد (١٢٠).

الأجور والمكافآت		العلاقات مع الآخرين في العمل		ظروف العمل		الشعور بالتقدير	
المفرديات	معامل الارتباط	المفرديات	معامل الارتباط	المفرديات	معامل الارتباط	المفرديات	معامل الارتباط
١	٠.٥٢٤	٥	٠.٢٢٩	٧	٠.٩٢٧	١٠	٠.٥٠٣
٢	٠.٤٤٧	٦	٠.٣٥٢	٨	٠.٧١٨	١١	٠.٢٠٤
٣	٠.٥٦٣	١٦	٠.٤٩٤	٩	٠.٧٦٤	٢٢	٠.٦٧٠
١٣	٠.٤٦٤	١٧	٠.٣٥٧	١٩	٠.٨٠٨	٢٣	٠.٥٨١
١٤	٠.٤١٩	١٨	٠.٤٦٦	٢٠	٠.٨٣٠	٢٤	٠.٥٤٧
١٥	٠.٣٠٩	٢٩	٠.٢٦٠	٢١	٠.٧١٢	٢٤	٠.٤٥٦
٢٥	٠.٥١٩	٣٠	٠.٢٥٢	٣١	٠.٥٨٨	٣٥	٠.٦٤٧
٢٦	٠.٤١٦			٣٣	٠.٥٦٨	٣٦	٠.٤٩٨

يتضح من الجدول (٧) أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ما عدا المفردة رقم (١١) في بعد الشعور بالتقدير دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، أى أن جميع المفردات صادقة.

كما تم حساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، وكانت قيم معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول (٨):

جدول (٨) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

البعد	الأجور والمكافآت	العلاقات مع الآخرين في العمل	ظروف العمل	الشعور بالتقدير
معامل الارتباط بالدرجة الكلية	٠.٦٢٣	٠.٤٥٥	٠.٦٦٨	٠.٧٢٢

يتضح من الجدول السابق أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وهذا يدل على صدق أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

كما تم حساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس وذلك في حالة حذف درجة البعد من درجة المقياس والذي ينتمى إليه البعد، وكانت قيم معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول (٩):

جدول (٩) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس وذلك في حالة حذف درجة البعد من درجة المقياس الذي ينتمى إليه البعد

البعد	الأجور والمكافآت	العلاقات مع الآخرين في العمل	ظروف العمل	الشعور بالتقدير
معامل الارتباط	٠.٣٥١	٠.٢٠٥	٠.١٩١	٠.٤٤٢

ويتضح من الجدول (٩) أن: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فيما عدا بعد ظروف العمل كان معامل الارتباط دال عند مستوى (٠,٠٥).

من الاجراءات السابقة تأكد للباحثة ثبات وصدق وصلاحيه المقياس لقياس الرضا الوظيفي لمعلمي المراحل الابتدائية والاعدادية والثانوية، وبذلك تكون المقياس في صورته النهائية من (٣١) مفردة موزعة على أربعة أبعاد.

• مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها وتفسيرها: وتنص الفرضية الأولى على أنه (توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام في التضمين الوظيفي لصالح المعلمين.)، ولا اختبار هذه الفرضية تم استخدام برنامج (Spss22) وبحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية و اختبار (ت) لدى عينتين مستقلتين تم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدول (١٠):

جدول (١٠): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام في درجات التضمين الوظيفي

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) ودلالتها
الملائمة التنظيمية	معلم	١٦٨	١٢.٠٨	٢.١٥٦	-٠.٩٨٥
	معلمة	١٧٨	١٢.٢٩	١.٨٩٧	
الروابط التنظيمية	معلم	١٦٨	١٢.٠٥	٢.٠٧٤	♦♦-٢.٧٨٤
	معلمة	١٧٨	١٢.٦٦	١.٩٦٠	
التضحية التنظيمية	معلم	١٦٨	١٣.٣٣	٢.٧١١	-١.٠١٦
	معلمة	١٧٨	١٣.٦٠	٢.١٤٦	
الملائمة المجتمعية	معلم	١٦٨	١٢.١٩	٢.٤٤٢	♦-٢.١٨١
	معلمة	١٧٨	١٢.٧٤	٢.٢٥٨	
الروابط المجتمعية	معلم	١٦٨	١٤.٤٨	٢.٣٦٥	١.٧٥٦
	معلمة	١٧٨	١٤.٩٠	٢.١١٠	
التضحية المجتمعية	معلم	١٦٨	١٣.٦١	٢.٣٨٨	♦♦-٢.٩٤٣
	معلمة	١٧٨	١٤.٣٦	٢.٣٦٦	
التضمين الوظيفي التنظيمي	معلم	١٦٨	٣٧.٤٦	٥.٨٩٧	-١.٨٣٣
	معلمة	١٧٨	٣٨.٥٢	٤.٨١١	
التضمين الوظيفي المجتمعي	معلم	١٦٨	٤٠.٢٧	٦.٠٧٩	♦♦-٢.٧٤٤
	معلمة	١٧٨	٤٢.٠١	٥.٦٩٨	

يتضح من الجدول (١٠): أنه توجد فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في أبعاد الروابط التنظيمية والتضحية المجتمعية والتضمين الوظيفي المجتمعي عند مستوى دلالة (٠.٠١) لصالح الإناث، وفي بعد الملائمة المجتمعية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لصالح الإناث، ولا توجد فروق في باقي الأبعاد.

وتتفق هذه النتيجة: مع ما توصلت إليه نتائج بحث (Yildiz, 2018) حيث توصل إلى وجود فروق في التضمين الوظيفي لصالح الإناث.

وتختلف هذه النتيجة: مع ما توصلت إليه نتائج بحث (Birsal, 2012)، وبحث (Zabol; Akbari; Vagharseyyedin; & Farajzadeh, 2019)، حيث توصل إلى وجود فروق في التضمين الوظيفي لصالح الذكور.

ويمكن تفسير وجود فروق بين الذكور والإناث في بعد الملائمة المجتمعية لصالح الإناث إلى أن الإناث أكثر ارتباطاً بالمجتمع الذي يعيشون فيه ويعملون به إذ يرتبطون به ويرونه ملائم بالنسبة لهم ويشعرون بأنه سوف يفقدون عديد من المزايا لو تركوا هذا المجتمع الذي ألفوه، وبالنسبة لوجود فروق في الروابط

التنظيمية يرجع ذلك الى قدرة الإناث وميلهم لتكوين علاقات اجتماعية وصدقات بالأفراد داخل اطار العمل وخارجة، وذلك بحكم تكوينهم .

نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها وتفسيرها: وتنص الفرضية الثانية على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية والخاصة في التضمين الوظيفي)، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام برنامج (Spss22) وبحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدى عينتين مستقلتين تم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدول (١١) التالي: -

جدول (١١): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية والخاصة في درجات التضمين الوظيفي

الأبعاد	المدرسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) ودلالتها
الملائمة التنظيمية	حكومية	٢٠٦	١٢.١٧	٢.٥٩	٠.٣٥٦
	خاصة	١٤٠	١٢.٢٥	٢.٠٠٠	
الروابط التنظيمية	حكومية	٢٠٦	١٢.٢٧	٢.١٥٣	١.٠٧١
	خاصة	١٤٠	١٢.٥١	١.٨٥٦	
التضحية التنظيمية	حكومية	٢٠٦	١٣.٤٨	٢.٥٧١	٠.٠٣٩
	خاصة	١٤٠	١٣.٤٩	٢.٢٥٥	
الملائمة المجتمعية	حكومية	٢٠٦	١٢.٣٢	٢.٢٧٢	١.٤٧٦
	خاصة	١٤٠	١٢.٧٠	٢.٤٢١	
الروابط المجتمعية	حكومية	٢٠٦	١٤.٧١	٢.٢٢١	٠.٠٥٥
	خاصة	١٤٠	١٤.٧٢	٢.٢٦٧	
التضحية المجتمعية	حكومية	٢٠٦	١٤.١٧	٢.٢٨٩	-١.٥٤٦-
	خاصة	١٤٠	١٣.٧٦	٢.٥٦٦	
التضمين الوظيفي التنظيمي	حكومية	٢٠٦	٣٧.٨٩	٥.٦٢٤	٠.٦٠٢
	خاصة	١٤٠	٣٨.٢٤	٥.٠٨٨	
التضمين الوظيفي المجتمعي	حكومية	٢٠٦	٤١.٢١	٥.٨٢٠	٠.٠٣٤-
	خاصة	١٤٠	٤١.١٩	٦.١٤٩	

يتضح من الجدول (١١) : أنه لا توجد فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بالمدارس الحكومية والخاصة في أبعاد التضمين الوظيفي الأساسية والفرعية.

وتختلف هذه النتيجة: مع ما توصل اليه بحث (Osowski, 2018) حيث توصل الى وجود فروق في التضمين الوظيفي لصالح المدارس الخاصة.

ولم تتفق هذه النتيجة مع أي من نتائج البحوث السابقة.

ويمكن تفسير أنه لا توجد فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بالمدارس الحكومية والخاصة في أبعاد التضمين الوظيفي الأساسية والفرعية أن المعلمون بالمدارس الحكومية والخافون من فكرة ترك الوظيفة التي

يعملون بها والتي سوف يخسرون الكثير اذا ما تركوها سواء على المستوى التنظيمي أو على المستوى المجتمعي، كما أن فرصة الحصول على وظيفة أخرى ليس بالأمر اليسير.

نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها وتفسيرها: وتنص الفرضية الثالثة على أنه (تختلف درجات المعلمين والمعلمات في التضمين الوظيفي باختلاف المرحلة الدراسية التي يدرسون بها ابتدائية - اعدادية - ثانوية)، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام برنامج (Spss22) وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وباستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه تم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدول رقم (١٢) التالي: -

جدول (١٢): نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم في التضمين الوظيفي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها
الملائمة التنظيمية	بين المجموعات	٥,٨٠٥	٢	٢,٩٠٢	٠,٧٠٦
	داخل المجموعات	١٤١,٩٨٤	٣٤٣	٤,١١٤	
	التباين الكلي	١٤٦,٧٨٩	٣٤٥		
الروابط التنظيمية	بين المجموعات	٢١,٩٣٦	٢	١٠,٩٦٨	٠,٧٠١
	داخل المجموعات	١٤٨,١٨٠	٣٤٣	٤,١٠٥	
	التباين الكلي	١٤٣٠,١١٦	٣٤٥		
التضحية التنظيمية	بين المجموعات	٤٠,٨١٤	٢	٢٠,٤٠٧	٠,٣٤٨٧
	داخل المجموعات	٢٠٧,٢٧٠	٣٤٣	٥,٨٥٢	
	التباين الكلي	٢٠٤٨,٠٨٤	٣٤٥		
الملائمة المجتمعية	بين المجموعات	٦٧,٨٩٨	٢	٣٣,٩٤٩	٠,٦٢٧٣
	داخل المجموعات	١٨٥٦,٣٦٨	٣٤٣	٥,٤١٢	
	التباين الكلي	١٩٢٤,٢٦٦	٣٤٥		
الروابط المجتمعية	بين المجموعات	٧٣,٢٠٥	٢	٣٦,٦٠٣	٠,٧٠٥٤٣
	داخل المجموعات	١٦٦٤,٣٢١	٣٤٣	٤,٨٥٢	
	التباين الكلي	١٧٣٧,٥٢٦	٣٤٥		
التضحية المجتمعية	بين المجموعات	١٩,٤٠١	٢	٩,٧٠٠	١,٦٨٧
	داخل المجموعات	١٩٧٢,٥٨٨	٣٤٣	٥,٧٥١	
	التباين الكلي	١٩٩١,٩٨٨	٣٤٥		
التضمين الوظيفي التنظيمي	بين المجموعات	١٦٧,٠٢٥	٢	٨٣,٥١٣	٢,٩١٣
	داخل المجموعات	٩٨٤,٩٦٣	٣٤٣	٢٨,٦٧٣	
	التباين الكلي	١٠٥١,٩٨٨	٣٤٥		
التضمين الوظيفي المجتمعي	بين المجموعات	٤٤٩,٢٩٨	٢	٢٢٤,٦٤٩	٠,٦٠٧٠
	داخل المجموعات	١١٧٢٨,٩٨٠	٣٤٣	٣٤,١٩٥	
	التباين الكلي	١٢١٧٨,٢٧٧	٣٤٥		

يتضح من الجدول السابق أن: قيمة (ف) دالة احصائياً وذلك في بعد التصحية التنظيمية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبعد الملائمة المجتمعية وبعد الروابط المجتمعية، كأبعاد فرعية، والبعء الرئيسي التضمين الوظيفي المجتمعي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ولتحديد وجهة هذه الفروق قامت الباحثة بإجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار (Scheffe) الا انه لم تظهر فروق، لذ تم استخدام اختبار (LSD) للتعرف على أقل فرق دال وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (١٣) التالي: -

جدول (١٣): نتائج المقارنات البعدية للفروق بين المعلمين والمعلمات بالمراحل الدراسية في التضمين الوظيفي

الأبعاد	المرحلة والمتوسط		الفروق في المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
	الاعدادية	الثانوية			
التصحية التنظيمية	١٣,٣١=م	١٢,٩٢=م	٠,٤٦٨	٠,٣٠٥	٠,١٢٥
	الابتدائية	١٣,٧٧=م	٠,٨٥٩	٠,٣٤٠	٠,٠١٢
الملائمة المجتمعية	١٢,٥٦=م	١١,٦٢=م	٠,٢٠٧	٠,٢٩٣	٠,٤٨٠
	الابتدائية	١٢,٧٧=م	١,١٤٩	٠,٣٢٧	٠,٠٠٠
الروابط المجتمعية	١٤,٩١=م	١٣,٧٩=م	٠,٣٠	٠,٢٧٧	٠,٩١٥
	الابتدائية	١٤,٩٤=م	١,١١٩	٠,٣٤٣	٠,٠٠١
التضمين الوظيفي المجتمعي	٤١,٨٦=م	٤١,٨٦=م	-٢,٩٢١-	٠,٨٢١	٠,٠٠٠
	الاعدادية	٣٨,٩٤=م	-٢,٥٧٧-	٠,٩١١	٠,٠٠٥

يتضح من الجدول السابق: وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية في بعد التصحية التنظيمية لصالح المعلمين بالمرحلة الابتدائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية في بعد الملائمة المجتمعية لصالح المعلمين بالمرحلة الابتدائية، عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية في بعد الروابط المجتمعية لصالح المعلمين بالمرحلة الابتدائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الثانوية والمرحلة الابتدائية في بعد التصحية الوظيفي المجتمعي لصالح المعلمين بالمرحلة الابتدائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الثانوية والمرحلة الابتدائية في بعد التصحية الوظيفي المجتمعي لصالح المعلمين بالمرحلة الثانوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠)، وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين بالمرحلة الثانوية والمرحلة الابتدائية في بعد التصحية الوظيفي المجتمعي لصالح المعلمين بالمرحلة الابتدائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

ولم تتفق أو تختلف هذه النتيجة مع أي من نتائج البحوث السابقة

ويمكن تفسير وجود فروق بين المعلمين بالمرحلة الثانوية والمعلمين بالمرحلة الابتدائية في أبعاد التصحية التنظيمية والملائمة المجتمعية والبعء الأساسي التضمين الوظيفي المجتمعي الى أن المعلمين بالمرحلة الابتدائية أكثر ارتباطاً

بالمدرسة ويمن فيها من الزملاء وبالتلاميذ واولياء الأمور نظراً لان التلاميذ في هذه المرحلة لا يتغيبون عن المدرسة كما هو الحال بالمدرسة الثانوية.

وكذلك يعمل معلموا المدارس الابتدائية والاعدادية في مدارس قريبة من الأماكن التي يعيشون فيها نظراً لوجود المدارس الابتدائية والاعدادية بكثرة بالقرى والمدن على حد سواء لذا يكونوا مرتبطين بالمجتمع حول المدرسة فهو نفسه المجتمع الذي يعيشون فيه، أما المدارس الثانوية لا توجد بكثرة أو في كل المناطق وبالتالي قد يكون المعلم يعيش في مكان والمدرسة التي يعمل بها في مكان بعيد عنه لا توجد علاقة بين المعلم وهذا المكان سوى وجود المدرسة بهذا المكان، لذا لا يشعر أنه اذا ترك هذا المكان سوف يترتب على ذلك خسائر .

نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها وتفسيرها: وتنص الفرضية الرابعة على أن (يوجد تأثير دال احصائياً لكل من النوع ونوع المدرسة والمرحلة الدراسية والتفاعل بينهما على الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمراحل التعليم العام)، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام برنامج (Spss22) وحساب تحليل التباين ذو التصميم العامل (٢ * ٣) ، وبالإشارة الى أبعاد الرضا الوظيفي (الحرف أ يعبر عن بعد الأجور والمكافآت، و ب لتعبر عن بعد العلاقات مع الآخرين في العمل، و ج لتعبر عن بعد ظروف العمل، و د لتعبر عن بعد الشعور بالتقدير، و ه لتعبر عن الدرجة الكلية للرضا)، تم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدول (١٤):

يتضح من الجدول (١٤) أنه: لا يوجد تأثير دال احصائياً لكل من النوع ونوع المدرسة والمرحلة الدراسية على الرضا الوظيفي كأبعاد ودرجة كلية، وكذلك لا يوجد تأثير للتفاعلات بين النوع ونوع المدرسة والمرحلة الدراسية على الرضا الوظيفي كأبعاد ودرجة كلية فيما عدا التفاعل بين نوع المدرسة والمرحلة الدراسية حيث وجد ان له تأثير دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) على بعد الأجور والمكافآت، حيث يفسر التباين (٣,١%) من التباين الكلي في درجات الأجور والمكافآت حيث أن قيمة مربع ايتا الجزئية (٠,٠٣١) وهي كمية معقولة من التباين.

وتتفق هذه النتيجة: مع ما توصل اليه بحث (عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود، ٢٠١٢)، وبحث (محمد بن عبدالله الثيني، وخالد بن عويد الغازي، ٢٠١٤)، وبحث (Getahun et al, 2016)، وبحث (هيام صابر شاهين، ونجوى السيد إمام، ٢٠١٦)، وبحث (Nigma, et al 2018) الى انه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي، وتختلف هذه النتيجة: مع ما توصل اليه بحث (Akhtar et al, 2010)، وبحث (Nagar, 2012)، وبحث (ريم عبدالله الكنانى، ومحمد عثمان بشاتوه، ٢٠١٤)، وبحث (نافر أحمد بقيعي، ٢٠١٥)، وبحث (Elmossati et al, 2016) وبحث (أميرة محمد بدر، ٢٠١٨) حيث توصلوا الى أنه

توجد فروق في الرضا الوظيفي لصالح المعلمات، وتوصلت نتائج بحث (Gangai & Agrawal, 2015) الى أن الذكور لديهم شعور بالرضا أكثر من الإناث.

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات لدراسة تأثير النوع ونوع المدرسة والمرحلة الدراسية على الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام

مربع ابتداء	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المرجات	درجات الحرية	مجموع المرجات	أبعاد الرضا الوظيفي	مصدر التباين
٠,٠٠٠	٠,٩٥٥	٠,٠٠٣	٠,٢٧	١	٠,٢٧	أ	النوع
٠,٠٠٠	٠,٩٢٠	٠,٠١٠	٠,٦٩	١	٠,٦٩	ب	
٠,٠٠٧	٠,١٣٥	٢,٢٤٤	١٤,٥١٨	١	١٤,٥١٨	ج	
٠,٠٠١	٠,٥٤٥	٠,٣٦٨	٤,٩٧٨	١	٤,٩٧٨	د	
٠,٠٠٢	٠,٣٩٨	٠,٧١٧	٤٢,٢٦٣	١	٤٢,٢٦٣	هـ	
٠,٠٠٣	٠,٦١٤	٠,٤٨٨	٤,٢٤٠	٢	٨,٤٧٩	أ	مكان العمل
٠,٠٠٦	٠,٣٥٩	١,٠٩٢	٧,٠٠٤	٢	١٤,٠٠٨	ب	
٠,٠٠٤	٠,٤٨٧	٠,٧٢٢	٤,٦٧١	٢	٩,٣٤١	ج	
٠,٠٠١	٠,٩١٣	٠,٠٩١	١,٢٣٣	٢	٢,٤٦٦	د	
٠,٠٠١	٠,٨٤٥	٠,١٦٩	٩,٩٤٠	٢	١٩,٨٨٠	هـ	
٠,٠٠٤	٠,٥٢٨	٠,٦٤١	٥,٥٦٦	٢	١١,١٣٢	أ	المرحلة الدراسية
٠,٠٠٥	٠,٤٦٩	٠,٧٦٠	٥,١٧٣	٢	١٠,٣٤٦	ب	
٠,٠٠٦	٠,٣٩٠	٠,٩٤٤	٦,١٠٩	٢	١٢,٢١٨	ج	
٠,٠١٢	٠,١٤٢	١,٩٦٠	٢٦,٥٥٥	٢	٥٣,٠٨٩	د	
٠,٠٠٧	٠,٢٨٦	١,٢٥٧	٧٤,٠٩٧	٢	١٤٨,١٩٥	هـ	
٠,٠٠٠	٠,٧٨٤	٠,٠٧٦	٠,٦٥٧	١	٠,٦٥٧	أ	النوع ♦ نوع المدرسة
٠,٠٠٢	٠,٤٢٤	٠,٦٤١	٤,٣٦٥	١	٤,٣٦٥	ب	
٠,٠٠٠	٠,٩٠٢	٠,٠١٥	٠,٠٩٨	١	٠,٠٩٨	ج	
٠,٠٠٣	٠,٣٣٠	٠,٩٥٣	١٢,٩٠١	١	١٢,٩٠١	د	
٠,٠٠٠	٠,٩٦٤	٠,٠٠٢	٠,١٢١	١	٠,١٢١	هـ	
٠,٠٠٤	٠,٤٨٢	٠,٧٣٠	٦,٣٤٥	٢	١٢,٦٩٠	أ	النوع ♦ المرحلة
٠,٠٠٣	٠,٧٠٢	٠,٣٥٤	٢,٤٠٩	٢	٤,٨١٩	ب	
٠,٠٠٢	٠,٥٩٥	٠,٥١٩	٣,٣٦١	٢	٦,٧٢٢	ج	
٠,٠٠٣	٠,٤١٢	٠,٨٩٠	١٢,٥٦٦	٢	٢٤,١١١	د	
٠,٠٠٥	٠,٦٦٦	٠,٤٦٦	٢٣,٩٤٤	٢	٤٧,٨٨٩	هـ	
٠,٠٣١	٠,٠٠٥	٥,٣٦٥	٤٦,٦١٠	٣	٩٣,٢٢١	أ	نوع المدرسة ♦ المرحلة
٠,٠٠١	٠,٨٦٢	٠,١٤٨	١,٠٠١	٢	٢,٠٢١	ب	
٠,٠٠٢	٠,٧٠٠	٠,٣٥٧	٢,٣١٠	٢	٤,٦١٩	ج	
٠,٠٠٤	٠,٥٣٦	٠,٦٢٥	٨,٤٦٣	٢	١٦,٩٢٦	د	
٠,٠٠٦	٠,٣٥٩	١,٠٢٧	٦٠,٥٢٤	٢	١٢١,٠٤٨	هـ	
٠,٠٠١	٠,٨٦٠	٠,١٥١	١,٣١١	٢	٢,٦٦٢	أ	النوع ♦ نوع المدرسة ♦ المرحلة الدراسية
٠,٠٠٣	٠,٦٢١	٠,٤٧٨	٣,٢٥٢	٢	٦,٥٠٥	ب	
٠,٠٠٦	٠,٣٦٧	١,٠٠٦	٦,٥١٠	٢	١٣,٠٢٠	ج	
٠,٠٠٨	٠,٢٦١	١,٣٤٩	١٨,٢٦٦	٢	٣٦,٥٣٣	د	
٠,٠٠٥	٠,٤٥٥	٠,٧٩٠	٤٦,٥٦٤	٢	٩٣,١٢٩	هـ	
			٨,٦٨٧	٣٣٣	٢٨٩٢,٣٩٣	أ	الخطأ
			٦,٨٠٧	٣٣٣	٢٢٦٦,٧٥٠	ب	
			٦,٤٧٠	٣٣٣	٢١٥٤,٦٥٧	ج	
			١٣,٥٤١	٣٣٣	٤٥٠٩,١١٦	د	
			٥٨,٩٣٨	٣٣٣	١٩٦٢٦,١٩٠	هـ	

كما تتفق هذه النتيجة: مع ما توصل اليه بحث (ريم عبدالله الكنانى، ومحمد عثمان بشاتوه، ٢٠١٤) حيث توصل الى أنه لا توجد فروق بين معلمين المدارس الحكومية والخاصة فى الرضا الوظيفى، وتختلف هذه النتيجة: مع ما توصل اليه بحث (منى سالم العامرى، ٢٠١٧) حيث توصلت الى وجود فروق فى الرضا الوظيفى لصالح المعلمين فى المدارس الخاصة، وكذلك تتفق هذه النتيجة: مع ما توصل اليه بحث (محمد بن عبدالله الثينى، وخالد بن عويد الغازى، ٢٠١٤) حيث توصل الى أنه لا توجد فروق بين المعلمين فى الرضا الوظيفى وفق متغير المرحلة الدراسية.

ويمكن تفسير أنه لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات فى الرضا الوظيفى الى أن المعلمين والمعلمات يعملون فى نفس المؤسسات التى تخضع لنفس الاشراف وتحكمهم نفس القوانين واللوائح، التى لا تميز بينهم فيما يخص مواعيد الحضور والانصراف والأجازات وغيرها، كما أنهم يتقاضون نفس الرواتب والمكافآت ويعملون تحت نفس الظروف.

كما يمكن تفسير أنه لا توجد فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات بالمدارس الحكومية والخاصة فى الرضا الوظيفى كدرجة كلية وأبعاد أن المدارس سواء ما كانت حكومية او خاصة تخضع لاشراف وزارة التربية والتعليم، ويمكن تفسير أنه توجد فروق فى بعد الأجور والمكافآت لصالح المعلمين بالمدارس الخاصة بأن المعلمين فى المدارس الحكومية يتقاضون الأجر بغض النظر عن مستوى أدائهم كما أنهم يتقاضون نفس المكافآت تقريباً، أما فى المدارس الخاصة يرتبط الأجر بمستوى الأداء وكذلك المكافآت ترتبط بالانجازات التى يحققها المعلمون.

يمكن تفسير أنه لا توجد فروق بين المعلمين فى الشعور بالرضا وفق المرحلة الدراسية التى يدرسون فيها أن المعلمين فى كافة المراحل لديهم تقريباً نفس المشكلات كما أنهم يواجهون نفس الضغوط، ويتحملون الأعباء نفسها الخاصة بالعلاقات مع الأفراد فى محيط عملهم، والعمل تحت ظروف صعبة من تدنى الأجور، وظروف العمل الصعبة.

ولفحص تأثير التفاعل بين نوع المدرسة والمرحلة الدراسية على درجات بعد الأجور لدى المعلمين بمراحل التعليم العام تم استخدام اختبار (شيفيه) لدلالة الفروق وكانت النتائج كما هى موضحة بجدول (١٥):

يتضح من الجدول (١٥) وجود تأثير للتفاعل بين نوع المدرسة والمرحلة الدراسية على الدرجات فى بعد الأجور بين المعلمين بالمرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية والخاصة لصالح المعلمين بالمدارس الخاصة، ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين بالمدارس الحكومية الابتدائية يكون أمامهم الفصل مقدس بالتلاميذ اذ ان الأعداد بالمدارس الحكومية أكبر منها بالمدارس الخاصة، لذا نجد أن المعلمين بالمرحلة الابتدائية يبذلون جهد أكبر من اجل التعامل مع هذه الأعداد سواء

فى تنظيمهم أو تعليمهم أو اختبارهم مقارنة بالجهد الذى يبذله المعلمون بالمدارس الخاصة، وخاصة أن تلاميذ المرحلة الابتدائية يأتى إليها معظم التلاميذ دون الالتحاق بمرحلة رياض الأطفال، لذا فانهم يشعرون أن الأجر الذى يتقاضونه لا يتلائم مع ما يبذلونه من مجهود .

جدول (١٥) نتائج اختبار شيفيه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات التفاعل بين نوع المدرسة والمرحلة الدراسية على درجات بعد الأجر

خاص ثانوى	خاص اعدادى	خاص ابتدائى	حكومى ثانوى	حكومى اعدادى	حكومى ابتدائى	
٠,٧٢	-١,٧٨-	-٠,٢٨-	-١,٠٣-	-٠,١٨-	-	حكومى ابتدائى
٠,٩٠	-١,٦٠-	-١,١٠-	-٠,٨٤-	-	-	حكومى اعدادى
١,٧٤	-٠,٧٦-	-٠,٢٦-	-	-	-	حكومى ثانوى
٣,٣٣	٠,٨٧	-	-	-	-	خاص ابتدائى
٢,٤٥	-	-	-	-	-	خاص اعدادى
-	-	-	-	-	-	خاص ثانوى
١٩,٠٠	٢١,٥٠	٢١,٠٠	٢٠,٧٤	١٩,٩٠	١٩,٧٢	المتوسط

نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها وتفسيرها: وتنص الفرضية الخامسة على أن (مستوى التضمين الوظيفى لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام متوسط)، ولا اختبار هذه الفرضية تم استخدام برنامج (Spss22) وبحساب المتوسطات والمتوسطات الوزنية عن طريق قسمة المتوسط على عدد مفردات البعد ومقارنة الناتج فى ضوء السعة للمقياس الثلاثى وذلك بحساب المستوى للمعلمين، وحساب المستوى للمعلمات حيث وجدت فروق بين المعلمين والمعلمات فى التضمين الوظيفى فى عدد من الأبعاد الفرعية وفى بعد رئيسى، تم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدولين (١٦)، و(١٧):

جدول (١٦): مستوى التضمين الوظيفى لدى المعلمين بمراحل التعليم العام

الأبعاد	المتوسطات	المتوسطات الوزنية	المستوى
الملائمة التنظيمية	١٢,٠٨	٢,٤١٦	مرتفع
الروابط التنظيمية	١٢,٠٥	٢,٤١٠	مرتفع
التضحية التنظيمية	١٣,٣٣	٢,٢٢٠	متوسط
الملائمة المجتمعية	١٢,١٩	٢,٤٣٨	مرتفع
الروابط المجتمعية	١٤,٤٨	٢,٤١٣	مرتفع
التضحية المجتمعية	١٣,٦١	٢,٣٦٨	متوسط
التضمين التنظيمى	٣٧,٤٦	٢,٣٤١	مرتفع
التضمين المجتمعى	٤٠,٢٧	٢,٣٦٨	مرتفع

جدول (١٧): مستوى التضمين الوظيفى لدى المعلمات بمراحل التعليم العام

الأبعاد	المتوسطات	المتوسطات الوزنية	المستوى
الملائمة التنظيمية	١٢,٢٩	٢,٤٥٨	مرتفع
الروابط التنظيمية	١٢,٦٦	٢,٥٣٢	مرتفع
التضحية التنظيمية	١٣,٦٠	٢,٢٦٦	متوسط
الملائمة المجتمعية	١٢,٧٤	٢,٥٤٨	مرتفع
الروابط المجتمعية	١٤,٩٠	٢,٤٨٣	مرتفع
التضحية المجتمعية	١٤,٣٦	٢,٣٩٣	مرتفع
التضمين التنظيمى	٣٨,٥٢	٢,٤٠٧	مرتفع
التضمين المجتمعى	٤٢,٠١	٢,٤٧١	مرتفع

يتضح من الجدولين (١٦)، (١٧): أن التضمين الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات ببعديه الرئيسيين وأبعاده الست الفرعية تمتع بمستوى مرتفع، فيما عدا البعد الفرعي التضحية التنظيمية تمتع بمستوى متوسط لديهما، كما أن بعد التضحية المجتمعية تمتع بمستوى متوسط لدى المعلمين فقط.

ولم تتفق أو تختلف هذه النتيجة ما توصلت اليه نتائج البحوث السابقة.

ويمكن تفسير المستوى المرتفع للتضمين الوظيفي وابعاده بأن المعلمين والمعلمات يرتبطون بالمدرسة التي يعملون فيها نظراً لأنهم يجدون ان العمل فيها يحقق لهم أهداف معينة كما انهم يرتبطون بالأفراد داخلها كذلك توجد هذه المدرسة فى المحيط الذى يعيشون فيه وتربطهم به أيضاً علاقات قوية ويألفونه أكثر من غيره، لذا فانهم يشعرون بروابط قوية وأنهم يحصلون على فوائد أكثر من خلال العمل فى هذا المكان.

نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها وتفسيرها: وتنص الفرضية السادسة على أن (مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام متوسط)، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام برنامج (Spss22)، وذلك للعينة الكلية حيث أنه لم يتوصل البحث الى وجود فروق فى الرضا الوظيفي وفق المتغيرات الديموجرافية التى تناولها البحث بالدراسة، وبحساب المتوسطات والمتوسطات الوزنية عن طريق قسمة المتوسط على عدد مفردات البعد ومقارنة النتائج فى ضوء السعة للمقياس الثلاثي، وتم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدول (١٨):

جدول (١٨): مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بالمراحل الابتدائية والاعدادية بالمدارس الحكومية والخاصة

الأبعاد	المتوسطات	المتوسطات الوزنية	المستوى
الأجور والمكافآت	٢٠,٣٦	١,٨٤	متوسط
العلاقات مع الآخرين فى العمل	١٥,٩٩	١,٤٥	منخفض
ظروف العمل	١٣,٢١	١,٣٢	منخفض
الشعور بالتقدير	١٤,٧٨	١,٣٤	منخفض
الدرجة الكلية للرضا	٦٤,٣٠	٢,٠٧	متوسط

يتضح من الجدول (١٨): أن مستوى الرضا كدرجة كلية متوسط لدى المعلمين، كما أن بعد الأجور والمكافآت كان المستوى متوسط، اما باقى الأبعاد كان المستوى منخفض.

وتتفق هذه النتيجة: مع ما توصلت اليه نتائج بحث (عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود، ٢٠١٢)، وبحث (ريم عبدالله الكنانى، ومحمد عثمان بشاتوه، ٢٠١٢)، وبحث (طارق عبدالرحمن سليمان، ٢٠١٥)، وبحث (ميسون محمد عبدالله شرف، ٢٠١٦)، وبحث (Nigma, et al 2018) أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى المعلمين. وتختلف هذه النتيجة: مع ما توصل اليه بحث (Getahun et al, 2016) حيث توصل الى أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى المعلمين.

ويمكن تفسير المستوى المتوسط للرضا الوظيفي لدى المعلمين بانهم يتقبلون وظيفتهم نظراً لصعوبة الحصول على وظيفة أخرى فالبدائل غير موجودة لذا فإنهم مضطرون لذلك، الا انه يمكن تفسير المستوى المنخفض فى بعض أبعاد الرضا انما يرجع الى رغبة المعلمون فى الحصول على المكانة والقدر المناسب من التقدير بما يتناسب مع قدسية وظيفتهم ودورها بالغ الأهمية فى المجتمع، كما أنهم يطمحون فى الحصول على قدر من الحرية أننا ممارستهم عملهم، والعمل فى جو صحى تسوده العلاقات السوية بين جميع الأفراد الا ان ذلك لا يحدث بسبب عدد من العوامل المتعلقة بالواسطة والمحسوبية والمحابة من قبل الادارة والموجهين لبعض المعلمين على حساب زملائهم، ، الا أنه على الرغم من عدم رضا المعلم عن حاله الا انه يعتقد ان وظيفته كمعلم هو مصدر الأمن والأمان الذى لا يستطيع ان يستغنى عنه.

نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها وتفسيرها: تنص الفرضية السابعة على أنه (توجد علاقة موجبة دالة احصائياً بين أبعاد التضمن الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام)، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام برنامج (Spss22) معامل ارتباط بيرسون تم التوصل إلى النتائج الموضحة بالجدول (١٩) التالي:

جدول (١٩): معامل الارتباط بين درجات ابعاد التضمن الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم العام

الأبعاد ومعاملات الارتباط	معامل الارتباط	التضمين	التضمين	التوضيحية	الروابط	الملائمة	التوضيحية	الروابط	الملائمة
		الاجتماعي	التنظيمي	الاجتماعية	الاجتماعية	الاجتماعية	التنظيمية	التنظيمية	التنظيمية
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	٠,٤٣٠	٠,٣٦٢	٠,٥٥٩	٠,٣٩٨	٠,٤٠٦	٠,٤٥٥	٠,٥٥١	٠,٤٧٧	٠,٣٣٣
الدلالة	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣	٠,٣٣٣

يتضح من الجدول السابق: وجود علاقة موجبة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠٠) بين أبعاد التضمن الوظيفي الأساسية التضمن الوظيفي التنظيمي والتضمن الوظيفي المجتمعي، وكذلك الأبعاد الفرعية لكل منهما وبين الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمراحل الابتدائية والاعدادية والثانوية بالمدارس الحكومية والخاصة.

وتتفق هذه النتيجة: مع ما توصلت اليه نتائج بحث (Ronald et al, 2016)، وبحث (Cheng & Chang, 2014)، وبحث (Dyk et al, 2013).

ويمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين أبعاد التضمن الوظيفي الأساسية التضمن الوظيفي التنظيمي والتضمن الوظيفي المجتمعي، وكذلك الأبعاد الفرعية لكل منهما وبين الرضا الوظيفي، الى أن المعلمين كلما شعروا بأن عملهم يحقق لهم ما يريدون وكذلك تربطهم بهذا العمل علاقات قوية، وأنهم سوف يخسرون الكثير اذا ما فقدوا هذا العمل أدى ذلك الى تمسكهم بهذا العمل ورضاهم عنه.

• **أولاً: التوصيات :**

من خلال الإطار النظري ونتائج البحث الحالي وكذلك من خلال التعامل مع المعلمين بالمدارس أثناء التطبيق وأثناء الاشراف على التدريب الميداني لطلبة الكلية تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات تتمثل في:

« توفير الدعم الكافي للمعلم من قبل الموجهين وادرة المدرسة حتى يستطيع العمل بحرية ودون قيود.

« مراعاة البعد الجغرافي عند تعيين المعلمين والموافقة على النقل والانتداب بما يخدم صالح المعلم ويجعله يعمل في الظروف المناسبة بالنسبة له مما ينعكس بالإيجاب على العملية التعليمية.

« مراعاة مبدأ العدالة مع المعلمين فيما يخص التدريب وتطبيق العقوبات على المعلمين دون النظر الى عوامل المحسوبية والواسطة.

« الاهتمام بالمعلم في كافة الجوانب وخاصة في الجوانب المادية من حيث الأجور والمكافآت.

• **ثانياً: البحوث المقترحة :**

من خلال ما تم التوصل اليه من نتائج تقترح الباحثة عدد من البحوث وهي:

« العلاقة بين التضمنين الوظيفي والاحترق التعليمي لدى المعلمين.

« التضمنين الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين المغتربين.

« التضمنين الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

• **مراجع البحث :**

- أميرة محمد بدر (٢٠١٨). رأس المال النفسى وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمى المرحلة الابتدائية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٨ (١٠٠)، ١٠٩- ٢١١.
- ريم عبدالله الكنانى، ومحمد عثمان بشاتوه (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، ٤٢، ١٦٥- ٢٠٤.
- طارق عبدالرحمن سليمان (٢٠١٥). الرضا الوظيفي لدى معلمى ومعلمات مرحلة الأساسى فى ضوء بعض المتغيرات دراسة ميدانية بمحلية سنجة - ولاية سنار. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٢ (١)، ١- ١٨.
- عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود (٢٠١٢). مستوى الرضا الوظيفي لمديرى المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة الرياض. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*، ٢٥، ١٣- ٨٦.
- كاشف زايد (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمى ومعلمات التربية الرياضية فى سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٩، ١٦١- ١٨٢.
- محمد بن عبدالله الثينى، وخالد بن عويد الغازى (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمى محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة ادارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٣ (١٦)، ٩٩- ١٨٨.
- مصطفى بن هلال بن بندر الكندى (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين فى مدارس التعليم الأساسى بمحافظة الداخلية فى سلطنة عمان. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم والآداب قسم التربية والدراسات الانسانية، جامعة نزوى.

- منى سالم العامري (٢٠١٧). علاقة جوانب العمل بمستوى الرضا الوظيفي ومعدلات السعادة الوظيفية لدى العاملين في المدارس الحكومية والخاصة دراسة على مجلس أبوظبي للتعليم في مدينة العين. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الامارات العربية المتحدة.
- ميسون محمد عبدالله شرف (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لدى العاملات في وزارة الشؤون الاجتماعية في جنوب الضفة. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح.
- نافر أحمد بيقعي (٢٠١٥). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمى وكالة الغوث الدولية في منطقة اربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١١ (٤)، ٤٢٧-٤٤٧.
- هيام صابر شاهين، ونجوى السيد امام (٢٠١٦). ضبط الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية. مجلة البحث العلمى فى التربية، ١٧، ٣٤١-٣٤٩.
- Abuhaseesh, M.; AL-Dmour, R.; & Masadeh, R. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers satisfaction. **Journal of human resource Management Research**, 1-23.
- Akhtar, S. M.; Hashmi, M. A.; & Naqvi, S. I. H. (2010). Acomparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. **Procedia Social and Behavioral sciences**, 2, 4222-4228.
- Asgari, z.; Rad, f. M. & Chinaveh, M. (2017). The predictive power of self determind job motivation components its explaining job satisfaction and willingness to stay with job Among femal elementary school teacher in Shiraz. **Indian Journal of health and Wellbeing**, 8 (2), 173-189.
- Birsal, M.; Boru, D.; Islamoglu, G.; & Yurtkoru, E. S. (2012). job embeddedness in relationshipwith difeerent socio demographic characteristics. **Journal of Ocack**, 51-61.
- Candan, H. (2016). A Research on the relationship between job embeddedness with performance and burnout of Academicians in Turkey. **Journal of Business and Management**, 18 (3), 68-80.
- Cheng, C. & Chang, J. (2014). The role of satisfaction with satisfaction with job embaddedness in network ability. **Asia Pacific Journal of Business and Management**, 5 (1), 23-43.
- Davar, S. & Ranjubula, a. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: Ameta Analysis. **Indian Journal of Industrial relatios**, 290-305.
- Dyk, J. v.; Coetzee, M.; & Takawira, N. (2013). Satiafaction with rentation factors as predactors of job embeddedness of medical and information technology services staf. **Southern African Business Review**, 17, 57-75.
- Elmoosati, M. S.; Oudda, H.; Ahami, A.; & Elmidaoui, A. (2016). Job satisfaction and psychological empowerment among teachers

- in moroccan university. **International Journal of Education and Research**, 4 (3), 297-305.
- Ganga, K. N. & Agrawal, R. (2015). job satisfaction and organizational commitment: is it important for employee performance. **International Journal of Management and business research**, 5 (4), 269-278.
 - Getahun, t.; Tefera, B. F.; & Burichew, A. H. (2016). Teachers job satisfaction and its relationship with organizational commitment in ethiopia primary schools of Bongo town. **European Scientific Journal**, 12 (13), 380-401.
 - Ghaffar, R.; & Khan, A.M. (2018). Development and validation of job embeddedness JE of college teacher questionnaire. **Pakistan journal of social and clinical Psychology**, 16 (2), 65-73
 - Gu, X. (2016). Teacher job satisfaction in public schools: the relation to years of teaching experience. **Master thesis, College at Buffalo**, State University of new York.
 - Jackson, C. (2018). Relationships between job satisfaction organizational commitment and teacher engagement. **Doctor thesis, College of Education**, Walden university.
 - Jockson, C. (2018). Relationships between job satisfaction, organizational commitment and teacher engagement. **Doctor thesis, College of Education**, Waldan University.
 - Mitchell, T. R.; Holtom, B. C.; & Lee, T. S. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. **Academy Of Management Journal**, 44 (6), 1102-1121.
 - Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during time of burn out, **VIKALPA**, 37 (2), 43-60.
 - Nicholas, A.; Mensah, O.; Abigail, c.; Owusu, O.; & Nicodemus, (2016). Stay or leave? Using Job embeddedness to explain turnover intention among hotel staff in Ghana. **Journal of Management Research**, 8 (3), 123-139.
 - Nigma, K.; Selvabaskar, S.; Surulivel, S. T.; Alamelue, R.; & Uthayajoice, D. (2018). Job satisfaction among school teachers. **International Journal of Pure and Applied Mathematics**, 119, (7), 2645-2655.
 - Nyamubi, G. (2017). Determinants of secondary school teachers job satisfaction in Tanzania. **Educational research international**, 1-7.
 - Osowski, C. D. (2018). Relationship between job embeddedness and turnover intention of high school math teacher. **Doctor thesis, Walden University**.
 - Potgieter, I. L.; & Ferreira, N. (2018). Female human resource professionals job embeddedness in relation to commitment foci:

- Anexploratory study. **Acta commercili Independent Journal in the Management Sciences**, 1-8.
- Qadariah, M.; Mjid, Sh.; & Idris, S. (2019). Mediating effect of employee performance on infulences of job embeddedness, self-efficacy and organizational commitment on the public organizational performance. **Isor journal of Business and management**, 21 (2), 55-62.
 - Ringl, R. W. (2013). The relationship between job embeddedness and work Engagement. **Doctor Thesis**, San Jose State University.
 - Ronald, C. N. O.; Ofoke, S. M.; & Joseph, C. F. C. (2016). Occupational stress, work environment and job embeddedness as predictors of job satisfaction among femal teaching staff of Ebonyl state university. Abakaliki. **American International Journal of Research in Humanities Arts and social sciences**, 15 (2), 161-170.
 - Wilson, J. (2010). Examining job embeddedness survey items for an adventure education population. **Doctor thesis**, Indiana University.
 - Yildiz, K. (2018). The relationship between teachers job embeddedness and vocational belonging perceptions. **Universal Journal Of Educational research**, 6 (7), 1454-1466.
 - Young, A. J. (2012). job embeddedness theory: can it help explain employee retention?. **Doctor thesis**, University of Louisville.
 - Zabol, F.; Akbari, O.; Vagharseyyedin, S. A.; & Farajzadeh, Z. (2019). The relationship between orgnizational justice and nurses job embeddedness in teaching hospitals. **Avicenna journal nurs**, 27 (3), 156-162.



