

الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم

د. زياد بركات

جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

ملخص

اختلف المدراء والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم. ولهذا الغرض تم تصميم استبيانته مكونة من (20) فقرة تمثل كل منها مظهراً من مظاهر الالتزام الوظيفي للمعلم، وطبقت على عينة مكونة من (440) فرداً، منهم (380) معلماً ومعلمة، وهم يمثلون ما نسبته (20%) من مجتمع الدراسة البالغ (1891) معلماً ومعلمة. ومنهم (60) مديراً ومديرة مدرسة وهم يمثلون ما نسبته (60%) من مجتمع مدراء المدارس البالغ (101) مدير ومديرة. وبعد تحليل البيانات اللازمة أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

اشترك المدراء والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم في منح تقديرات ايجابية للالتزام الوظيفي لدى المعلمين في ذات المدارس .

اشترك المدراء والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم في منح تقديرات ايجابية للالتزام الوظيفي لدى المعلمين في ذات المدارس .

Abstract

This study aims to evaluate the level of professional commitment of public school teachers in the region Tolkarem in Palestine, as expressed in the perceptions of principals and teachers themselves. The study is based on a questionnaire consisting of 20 items, each of which focuses on a specific aspect of professional commitment. The survey panel targets 440 educational actors including 380 school teachers, 20% of employees and 60 managers, 20% of the workforce.

اشترك المدراء والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم في منح تقديرات ايجابية للالتزام الوظيفي لدى المعلمين في ذات المدارس .

Résumé

La présente étude propose une évaluation du niveau d'engagement professionnel des maîtres des écoles publiques dans la région de Tolkarem en Palestine, tel qu'il est exprimé dans les perceptions des directeurs et des maîtres eux-mêmes. L'étude est fondée sur un questionnaire composé de 20 items dont chacun porte sur un aspect déterminé de l'engagement professionnel. Le panel de l'enquête est constitué de 440 acteurs pédagogiques comprenant 380 maîtres des écoles, soit 20 % des effectifs, et 60 directeurs, soit 20 % des effectifs.



Collected data, after validation of the questionnaires, was analyzed. Our results showed that principals and teachers convene positively the professional commitment of public school teachers in the region Tolkarem. But they differ in their assessment of the degree of this commitment: it is higher for school teachers and just medium for managers. The results also reveal differences in the distribution of assessments by sex. Women are more likely to consider that professional commitment of teachers is positive. However these differences are neutralized in the distribution of responses by specialty, experience, seniority in teaching the same class and grade.

Keywords: school masters, representation, professional commitment, Tolkarem, Palestine.

Le dépouillement et l'analyse des données recueillies, après la validation des questionnaires, révèlent que les directeurs et les maîtres s'accordent pour considérer positivement l'engagement professionnel des maîtres des écoles publiques dans la région de Tolkarem. Mais, ils divergent dans leur évaluation sur le degré cet engagement : il est élevé pour les maîtres des écoles alors qu'il est jugé moyen pour les directeurs.

Les résultats de l'étude révèlent également des différences dans la répartition des évaluations par sexe. Les femmes sont plus nombreuses à considérer que l'engagement professionnel des maîtres est positif. En revanche ces différences se neutralisent dans la répartition des réponses par spécialité, par expérience, par ancienneté dans l'enseignement d'une même classe et par grade.

Mots-clés : Maîtres des écoles, représentation, engagement professionnel, Tolkarem, Palestine.



مقدمة

لم يعد الأهم في مجال التربية والتعليم هو زيادة معدل الذكاء أو استشارة الدافعية أو تنمية المهارات، فهي بالأساس أمور مهمة. لكننا يجب أن نلتفت إلى قضية جداً مختلفة وهي: كيف نتقاسم القيمة الأخلاقية ولتحقيق التوافق عند اتخاذ قرار أخلاقي في مجال عملنا؟ إن الافتقار إلى الأخلاقيات في عصر العولمة كارثة محدقة وإذا لم ننتبه إلى ذلك فإننا نخرج متعلمين يجيدون ممارسة كل شيء إلا ما هو أخلاقي. ومن هنا تتجسد مسؤولية المعلمين في أن يكونوا مدركين تماماً لأخلاقيات المجتمع إذ تتجسد واجباتهم والتزاماتهم تجاه المجتمع من خلال ممارسة مهنة التعليم. لذلك يطالب المجتمع بشكل دائم المعلمين أن يبذلوا أقصى ما يستطيعون للمحافظة على أخلاقيات المهنة والسلوكيات العامة وأن يكونوا نموذجاً يجسد المستوى الراقي من الالتزام الأخلاقي (فوريست، 2005).

من أهم معايير تقييم المعلم المتميز معيار الالتزام المهني أو الوظيفي (Profession Commitment) الذي يعني بالتعرف إلى المواقف المهنية التي تبرز دور المعلم في الالتزام المهني كما يعني بالتعرف إلى البرامج التي يطبقها المعلم لعلاج القضايا والمشكلات السلوكية لدى المتعلمين وفق فهم واعي وتخطيط متكامل، ويتضمن هذا المعيار ثلاثة جوانب هي: المواقف المهنية للمعلم وتأثيرها في المتعلمين وفي الزملاء، وفي إدارة المدرسة وفي أولياء الأمور، والدور الذي يقوم به المعلم في معالجة القضايا السلوكية عند المتعلمين، ووسائل التزكية التي سبق الحصول عليها من مدير المدرسة أو الموجه أو زملائه في المهنة (جونسون، 2000).

لذلك يعد الالتزام المهني والخلقي مطلباً ضرورياً لعمل المعلم الذي يمثل القدوة والنموذج التربوي في الميدان ومن أبرز الممارسات التي تعكس هذا الالتزام المهني والخلقي: الانضباط والالتزام واحترام قوانين العمل، وأخلاقيات المهنة، وتنظيم المعرفة والمعلومات بصورة تتسم بالبساطة وتنظيم العملية التعليمية وتصميم التدريس بطريقة تيسر التعلم والتعليم، ووضع خطة متكاملة تضمن وضع برنامج للتنمية اللغوية وعقد حلقات نقاشية، وإعداد نشرات تربوية، وعقد لقاءات وورش عمل، وتصميم حقائب تربوية، وعقد ملتقيات تربوية تثرى عملية التعلم والتعليم (Lindhiem, et al, 2007؛ الخميس، 2000).



فالالتزام هنا ليس مؤشراً فقط على بقاء الفرد في تنظيم معين ولكنه مؤشراً دالاً على طبيعة أداء الفرد، ومن هنا فإن الالتزام المهني صورة من صور الالتزام الشخصي الذي يمكن تعريفه على أنه الرغبة الأكيدة في أداء وأنجاز مجموعة من المهام والمسؤوليات الشخصية التي تتضمن الشعور بالانتساب والمسؤولية والسعي لتحقيق السيطرة والقوة والمشاركة الوجدانية والتدعيم للآخرين وممارسة الأدوار والواجبات الاجتماعية والشعور بالرضا رغم التضحيات وتحمل الضغوط والاحباطات في سبيل ذلك والسعي الحسيس والإصرار على تحقيقها (رسمي، 2004 ؛ ناصر، 2003).

إن الاقتناع بأن التعليم مهنة يحتم على المعنيين بها والمتعاملين معها التعرف إلى أهم الخصائص والسمات التي يتصف بها أصحاب هذه المهنة والتي من أبرزها (Rots, et al, 2007 ؛ الطويل، 2006 ؛ ناصر، 2003) ما يأتي :

توفر روابط مرجعية معرفية وفنية ومهارية تربط بين أفرادها كحد أدنى لكل من يتطلع إلى الانتماء لهذه المهنة.

توفر إطار من الأخلاقيات الذي يفترض أن يتم الالتزام به من قبل الأفراد المنتمين للمهنة ويتعرض كل من يخرج عليه للوم والخطر وربما للمحاكمة القانونية.

توفر أدبيات معرفية لكل مهنة تتميز بها بحيث تكون لها خصوصيتها الأكاديمية من خلال اهتماماتها البحثية يمكن للمهنة إثراء أدبياتها المعرفية وتطوير بعد المهارات لمنتسبيها، ولكن ذلك لا يعني عدم احتوائها على مضامين ومحتويات تخصصات مهنية أخرى.

التزام الأفراد التام بالخدمة العامة بمعنى أن ما يحرك أفرادها الرغبة في خدمة الناس والصالح العام وليس الانكفاء الذاتي والمصالح الفردية فالإنسان المهني هو من يسعى لخدمة مهنته بعامه ومجتمعه بخاصة.

ومن هنااهتمت المدرسة الإنسانية في الأدب التربوي بالبعد الوجداني والخلقي وعدته الأهم أو الأقوى في مجال تحقيق إتقان الأداء من أجل الإتقان. ويشمل هذا البعد من إبعاد الكفايات الأدائية على جملة الاتجاهات والقيم والمبادئ الأخلاقية والموافق الإيجابية التي تتصل بالمهنة وجمالها ويؤدي تبنيها وممارستها في إطار العمل إلى الالتزام المهني، ويشكل هذا الالتزام عنصر شخصيته ومجال إبداعها والتفوق فيها لأن الالتزام بأخلاقيات المهنة يحفز العامل إلى توخي الإتقان في تمثل المعلومات والمعارف وتطبيق المبادئ وممارسة المهارات وأداء المهمات المنوط به بإتقان (Felfe, et al, 2008)؛ جامعة



القدس المفتوحة، 1992).

فإن الالتزام المهني عند المعلم مهم بالدرجة الأولى في عملية الاتصال المعرفي بين الطالب والمعرفة والعلم، فكلما كان المعلم لديه الأسلوب والشخصية والتراكم المعرفي يكون لدى الطالب شعور معرفي واطلاع معلوماتي أقوى وتصل هذه المعلومات والمعرفة إلى الطلبة بشكل أيسر وأسهل (Gordon & Spiller, 2006 ؛ Agnew & Langston, 2007)، حيث أشارت الدراسات التي تناولت عملية الالتزام وعلاقتها بالعديد من المتغيرات إلى وجود علاقة بين الالتزام ومستوى الأداء الوظيفي. فقد دلت نتائج الدراسة التي قام بها ايزنبرجر (Eisenberger) الواردة في (2004، ص 20) على وجود علاقة ايجابية بين الالتزام وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، كما يبدو ارتفاع مستوى الابتكارية والإسهام التلقائي في حل المشكلات حين يستشعر الفرد شيوع روح التعاون داخل العمل. وضحت نتائج دراسة بيرفين (Pervin, 2003) العلاقة بين الالتزام المهني والغياب عن العمل والملل، إذ أكدت هذه النتائج وجود ارتباط بين مستوى الدافعية ومستوى الالتزام الوظيفي؛ فالأفراد الذين يتمتعون بارتفاع مستوى الالتزام هم أكثر حرصاً على الحضور اليومي للعمل بالمقارنة بالأفراد الذين يتمتعون بانخفاض مستوى الالتزام، كما أكدت النتائج على وجود ارتباط عكسي بين الالتزام والملل.

وبذلك، تمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة الكشف عن مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم، وكذلك معرفة مستوى هذا المفهوم بعدد من المتغيرات كالجنس، والتخصص، والخبرة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي.

ولتنصيل هذه الجوانب انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

ما أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر مدراء هذه المدارس؟

ما أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير الجنس؟

هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير التخصص؟



هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير الخبرة؟

هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية؟

هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

1. دراسة الالتزام الوظيفي

هناك مظاهر مهمة للالتزام المهني يجب على المعلم الالتزام بها في المدرسة وخارجها ومن أهم هذه الالتزامات المهنية (الطويل، 2006؛ فوريس، 2005؛ Kruger, 1993؛ جامعة القدس المفتوحة، 1992) ما يأتي :

الالتزام نحو التلاميذ : يقرّ المعلم بأن لكل تلميذ حقوقاً إنسانية أساسية، وبالتالي يجب مساعدته بصرف النظر عن لونه أو عرقه أو دينه أو جنسه أو حالة إعاقته. ويستعد المعلم بإتاحة خدماته لجميع التلاميذ مع الاحترام الشخصي لهم واستخدام الإمكانيات المتوفرة كافة لمساعدتهم. ويعمل على أن يسود جو يتسم بالاحترام المتبادل والفهم والثقة في علاقاته في المدرسة.

الالتزام نحو الآباء : يقرّ المعلم بأن الوالدين هم المعلمون الأوائل لأبنائهم وبالتالي دورهم جوهري في التأثير في نموهم وتطورهم.

الالتزام نحو المعلمين الآخرين : يقرّ المعلم بأن للمعلمين الآخرين زملائه حق عليه من حيث مساعدتهم والتكامل معهم في الدور لإنجاح العملية التربوية.

الالتزام نحو المديرين : يقرّ المعلم بأن مدير المدرسة يلعب الدور الأساسي في توفير الدعم والمساندة في تشكيل واستمرارية وجود فريق منظم للعملية التعليمية في المدرسة.

الالتزام اتجاه المجتمع : يعي المعلم دور الأفراد والمؤسسات الأخرى في المجتمع المحلي في النمو والتطور الشامل للأطفال والشباب، لذا يسعى جاهداً للتنسيق بين البرامج والخدمات التي يقدمها الأفراد والمؤسسات المعنية بسلوك التلاميذ داخل المدرسة وخارجها.

وتقدم هذه الوثيقة نتائج الدراسة التي أجريت حول موضوع الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بتطبيق استبيان على عينة مكونة من 400 فرداً منهم 31 معلم و60 مديراً.



إشكالية الالتزام الوظيفي

إن العملية التربوية قائمة على عناصر أهمها الطالب والمعلم ؛ الذي هو الأساس في عملية إيصال المعلومات للطلبة وهو المؤسس الأول في المجتمع، إذ أن المجتمع يعتمد على الأفراد في عملية النهوض والتقدم، وأن النهوض والتقدم لا يتم إلا بمجتمع عنده الأسس المعلوماتية والمعرفية والبناء المجتمعي الذي تنطلق مع الفرد منذ سنوات الدراسة. تتضح أهمية هذه الدراسة في البحث في أحد مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلم المهمة لإنجاح العملية التعليمية التعلمية، فتعتبر عملية التزام المعلم بمعايير وظيفته المهنية داخل المدرسة مؤشر حسن على فعالية العملية التربوية، وبذلك تبرز أهمية هذه الدراسة من الجوانب الآتية :

الالتزام الوظيفي مظهر مهم يكتسب أهميته من كونه يعتبر عاملاً مهماً جداً في توفير المناخ الملائم للعملية التربوية من أجل زيادة تحصيل الطلبة وزيادة رضا المعلمين عن أنفسهم. الفائدة التي سوف تنعكس على المعلمين والمديرين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم، من خلال التعرف على مظاهر الالتزام الوظيفي من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس وتحديد مدى الانسجام في وجهات النظر في هذا المجال. إثراء للمكتبة العربية بموضوع مهم مثل موضوع الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم.

حدود الدراسة

يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة في الحدود الآتية :
الحدود مكانية : طبقت إجراءات هذه الدراسة على المعلمين ومدراء المدارس الحكومية في محافظة طولكرم.
الحدود بشرية: المدراء والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم هم مجتمع هذه الدراسة وعينتها.
الحدود زمانية : تم تطبيق هذه الدراسة أثناء الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2010 / 2011.

الحدود الموضوعية : كما تحدد هذه الدراسة بالأداة المطبقة لجمع البيانات وطريقة تحليلها.

ملخص للمعرفة العالمية حول الالتزام الوظيفي

توجد عدة دراسات حول موضوع الالتزام الوظيفي. وفي إطار إنجاز هذه الدراسة تم الاستفادة بعدد من الدراسات التي تناولت الالتزام الوظيفي في علاقته بالمدرسين.



هدفت دراسة بالاييس (Balays, 2009) الكشف عن العلاقة بين مستويات الالتزام الوظيفي (الامتثال، والهوية، والاستيعاب) واستراتيجيات حل المشكلات والتعزيز لدى المعلم، وتكونت عينة الدراسة من (418) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج وجود فروق بين الجنسين في ممارسة استراتيجيات حل المشكلات والتعزيز تبعاً لمستوى الالتزام الوظيفي لصالح الذكور، وأن هناك علاقة إرتباطية بين مستويات الالتزام الوظيفي (الامتثال والاستيعاب والتنظيم) وممارسة استراتيجيات حل المشكلات.

وهدفت دراسة ماينارد وألين (Maynard & Allen, 2009) الكشف عن العلاقة بين مستوى الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية، وتكونت العينة من (167) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مستوى الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما بينت النتائج وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمين ذوي التخصصات العلمية، وعدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي.

هدفت الدراسة أومرفري وآخرون (Umpfrey et al, 2008) دراسة مستوى الالتزام الوظيفي (الالتزام المرتفع مقابل الالتزام المنخفض) وعلاقته بتحقيق الأهداف التعليمية لدى عينة من (344) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين قدرة المعلمين على تحقيق الأهداف التربوية ومستوى الالتزام الوظيفي المرتفع، وعدم وجود فروق جوهرية بين المعلمين والمعلمات في مستوى الالتزام الوظيفي أو تحقيق الأهداف، ووجود فروق جوهرية تبعاً لمتغير التخصص والخبرة لصالح المعلمين ذوي التخصصات العلمية وذوي الخبرات المتوسطة والطويلة.

وبحثت الدراسة التي قامت بها كاسبير وآخرون (Casper, et al, 2008) العلاقة بين الالتزام الوظيفي ونوعية الحياة وتنظيم العمل ومفهوم الذات لدى عينة مكونة (286) عاملاً في إحدى الدوائر الحكومية. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين مستوى الالتزام الوظيفي وكل من نوعية الحياة وتنظيم العمل، بينما عدم وجود علاقة بين الالتزام الوظيفي ومفهوم الذات. وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي ومتغيرات مجال العمل والخبرة والمؤهل العلمي لصالح العاملين في الوظائف العليا وذوي الخبرة الطويلة والمؤهلات العالية، بينما عدم وجود فروق بين الالتزام الوظيفي ومتغيرات الجنس والدرجة الوظيفية.



تهدف دراسة روتس وآخرون (Rots et al, 2007) الكشف عن العلاقة بين مستوى ممارسة الكفايات اللازمة للتعليم ومستوى الالتزام الوظيفي لدى مجموعتين من المدرسين، مجموعة المدرسين ذوي الخبرة ومجموعة المدرسين حديثي التخرج، بلغت عينة الدراسة (209) مدرساً ومدرسة وظهرت النتائج إن هناك علاقة وثيقة بين ممارسة الكفايات المختلفة ومستوى الالتزام الوظيفي لصالح المدرسين ذوي الخبرة. كما بينت النتائج وجود فروق جوهرية بين المدرسين ذوي الخبرة والمدرسين الجدد في مستوى الالتزام الوظيفي وممارسة الكفايات اللازمة للتدريس لصالح المعلمين ذوي الخبرة، أما بخصوص تأثير متغير الجنس فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في هذا المجال.

تهدف الدراسة تشانغ وآخرون (Chang, et al, 2007) إلى استكشاف العلاقة بين ثلاثة عوامل هي التنظيم والالتزام المهني والرضا الوظيفي، حيث تم اختيار (177) موظفاً من موظفي التمريض من أصل 30 مستشفى في تايوان وبعد تحليل البيانات بينت النتائج أن القدرة التنظيمية تؤثر سلباً على الالتزام المهني، وأن العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمهني علاقة موجبة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في مستوى هذه القدرات الثلاث.

وقام سيليب (Celep, 2005) بدراسة بهدف التعرف إلى الالتزام الوظيفي للمعلمين من حيث الالتزام بالمدرسة وتعليماتها، والالتزام بمهنة التعليم، والالتزام بالعمل التعليمي، والالتزام بالعمل الجماعي. وقد تكونت عينة الدراسة من (450) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت النتائج إلى أن الالتزام الوظيفي للمعلمين بمجال تعليمات المدرسة كان بمستوى متوسط، بينما كان هذا المستوى مرتفع في المجالات الأعمال التعليمية والالتزام بالمهنة، وكان الالتزام منخفضاً في العمل الجماعي. كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في مستوى الالتزام وعلى جميع المجالات لصالح الإناث، بينما عدم وجود فروق جوهرية تباً لمتغيرات التخصص والمؤهل.

وهدف دراسة سيفات (Cevat, 2004) التعرف إلى مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في تركيا، تكونت عينة الدراسة من (302) معلماً ومعلمة، وخلصت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها أن مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين كان بمستوى مرتفع، وبينت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية مرتفعة بين مجالات الدراسة: نحو المدرسة، ونحو الجماعة في العمل، ونحو مهنة التعليم، على أن النتائج أظهرت عدم وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل والتخصص والخبرة.



هدفت دراسة ناصر (2003) التعرف إلى مفهوم الالتزام الشخصي لدى عينة من طلبة الجامعة، والكشف عن العلاقة بين مكونات الالتزام الشخصي وبين نوعية التخصص الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة (195) طالباً وطالبة من طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود بالسعودية، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين مفهوم الالتزام الشخصي لدى الطلبة وعوامل مثل الانتساب، وتجنب الضغوط، والنمو الشخصي، والانجاز، والغيرية، والسعي للاستمتاع. كما بينت هذه النتائج وجود فروق في مستوى الالتزام الشخصي تبعاً لمتغير التخصص لصالح اللغة العربية والشرعية. ركزت دراسة كروغر (Kruger, 1993) على أهمية الالتزام المهني لمجموعة من المدرسين لموضوع علم النفس في ممارسة هؤلاء المدرسين للمهام الوظيفية، أظهرت نتائج هذه الدراسة التي طبقت على (181) مدرس ومدرسة أن هناك علاقة جوهرية بين مستوى الالتزام الوظيفي ومدى ممارسة المدرسين للمهام الوظيفية، حيث أظهر المدرسون الذين كانوا أقل شعوراً بالإنجاز في العمل مستوى أقل نحو الالتزام بالمهنة. كما بينت النتائج وجود فرق جوهري بين الذكور والإناث في مستوى الالتزام بالمهنة لصالح الإناث.

بناء النسبة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس الحكومية بمحافظة طولكرم ومدراء هذه المدارس، وذلك في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2010/2011). والبالغ عددهم (1891) معلماً ومعلمة، و(103) مدير ومديرة مدرسة، وهم موزعين تبعاً لمتغيري الجنس والمرحلة التعليمية كما هو في الجدول (1) :

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والمرحلة التعليمية*

المجموع		إناث		ذكور		الجنس المرحلة
المدرء	المعلمين	المدرء	المعلمين	المدرء	المعلمين	
56	1612	28	843	28	769	الأساسية
45	279	22	150	23	129	الثانوية
101	1891	50	993	51	898	المجموع

* تبعاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم في محافظة طولكرم للعام الدراسي 2010/2011. أما عينة الدراسة فكانت من (440) فرداً، منهم (380) معلماً ومعلمة يدرسون في مدارس



محافظة طولكرم الحكومية، وهم يمثلون ما نسبته (20٪) من مجتمع الدراسة، ومنهم (60) مدير مدرسة وهم يمثلون ما نسبته (60٪) من مجتمع مدراء المدارس، تم اختيارهم بطريقة الطبقيّة العشوائية تبعاً لمتغير الجنس وهم موزعين تبعاً لمتغيرات الدراسة المختلفة كما هو مبين في جدول (2) :

جدول (2): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	مستويات المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الوظيفة	معلمين	380	٪.86
	مدراء	60	٪.14
الجنس	الذكور	210	٪.48
	الإناث	230	٪.52
التخصص	مواد علمية	189	٪.43
	مواد أدبية	151	٪.34
	مواد تجارية	24	٪.5.5
	مواد اجتماعية	76	٪.17.5
سنوات الخبرة	أقل من 5	132	٪.30
	5 - 10	140	٪.32
	أكثر من 10	168	٪.38
المرحلة التعليمية	أساسية دنيا	146	٪.33
	أساسية عليا	156	٪.35
	ثانوية	138	٪.32
المؤهل العلمي	دبلوم	94	٪.21
	بكالوريوس	305	٪.69
	ماجستير	41	٪.10

أداة جمع البيانات

لغرض جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم مقياس الالتزام الوظيفي وهو من إعداد الباحث لتقييم مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين، تكون هذا المقياس من (20) فقرة، تمثل كل منها مظهراً من مظاهر الالتزام الوظيفي، وقد تم

صياغة فقرات المقياس بصورتين؛ الأولى تناسب المعلمين والثنية تناسب مدرء المدارس، يجب عنها المفحوص تبعاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق جداً، ووافق، وإلى حد ما، ومعارض، ومعارض جداً)، بحيث تمنح الإجابة خمس درجات في حالة موافقة جداً واعتمد الباحث معيار التقويم النسبي الآتي :

– (أقل من 50٪) مستوى التزام وظيفي منخفض جداً

– (50–59.9٪) مستوى التزام وظيفي منخفض

– (60–69.9٪) مستوى التزام وظيفي متوسط

– (70–79.9٪) مستوى التزام وظيفي مرتفع

– (80٪ فأكثر) مستوى التزام وظيفي مرتفع جداً

وقد تم التأكد من صدق الأداة بطريقة صدق المحكمين (Construct Validity) من خلال عرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص بلغ عددهم (7) محكمين، طلب منهم إبداء الرأي حول فقرات الأداة، وأشاروا إلى صلاحية بنودها وملاءمتها لمجالها وموضوعها. كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باعتماد طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (AlphaCronbach)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات العام للمقياس (0.93).

– نتائج الدراسة ومناقشتها :

النتائج المتعلقة بمظاهر مستوى متوسط الأداء: ما أهم مستوى متوسط مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية. بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر مدرء هذه المدارس؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة والدرجة الكلية لتقدير مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدرء المدارس كما هو مبين في الجدول (3) الآتي :

جدول (3) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الالتزام الوظيفي لتقديرات معلمي المدارس الحكومية لمستوى الالتزام المهني للمعلمين

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الالتزام
1	5	لا يتغيب عن عمله إلا للضرورة القصوى	4.12	0.73	82.4	مرتفعة جدا
2	13	يقوم بكل ما يطلبه منه مدير المدرسة بارتياح	4.08	0.79	81.6	مرتفعة جدا
3	2	لديه انضباط شديد في أوقات الحصة الدراسية	3.87	0.77	77.4	مرتفعة
4	19	يحاول مساعدة إدارة المدرسة وطلبتة بكل جهد ممكن	3.68	0.81	73.6	مرتفعة
5	12	لا يتوانى عن مساعدة زملائه بالعمل	3.55	0.74	71.0	مرتفعة
6	4	مخلص ووفي لمهنة التعليم	3.55	0.82	71.0	مرتفعة
7	10	يسعى بثقة لتطوير نفسه بنفسه مهنيا	3.52	0.88	70.4	مرتفعة
8	8	يحاول حل مشكلاته المهنية دون تدمير	3.51	0.82	70.2	مرتفعة
9	16	يحاول تطبيق القيم التربوية داخل المدرسة وخارجها	3.46	0.75	69.5	متوسطة
10	3	يظهر عليه الارتياح والثقة أثناء القيام بممارسة مهنته	3.43	0.89	68.6	متوسطة
11	20	لديه التزام بمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم	3.43	1.07	68.6	متوسطة
12	18	يمارس عمله دون أخطاء تذكر (كبيرة)	3.42	0.93	68.4	متوسطة
13	7	يتكلم عن مهنته كمعلم أمام الآخرين بفخر واعتزاز	3.41	1.11	68.2	متوسطة
14	15	الانسجام واضح بين قيمة الشخصية وقيم المهنة السائدة	3.38	1.05	67.6	متوسطة
15	9	يهتم حقيقة بمستقبل المهني	3.34	0.89	66.8	متوسطة
16	17	لديه رغبة شديدة لتطوير مجال عمله كمعلم	3.29	1.02	65.8	متوسطة
17	14	يحاول إقناع الآخرين بأن مهنة التدريس مهنة عظيمة	3.28	1.06	65.6	متوسطة
18	1	انتمائه لمهنته واضح من خلال سلوكه في المدرسة	3.23	1.04	64.6	متوسطة
19	6	يظهر أنه يستمتع بممارسة مهنته كمعلم	3.18	1.01	63.6	متوسطة
20	11	يمارس مهنته دون ملل ولا ضجر	3.13	0.77	62.6	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.49	73.0	69.9	متوسطة



يتضح من خلال الجدول السابق (3) أن درجة الالتزام كانت بمستوى مرتفع جداً على الفقرات رقم (5 و 13) حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (80% فأعلى)، وكانت درجة الالتزام بمستوى مرتفع على الفقرات (2 و 19 و 12 و 4 و 10 و 8) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (2.70-77.4%)، وكانت درجة الالتزام بمستوى متوسط على الفقرات (16 و 3 و 20 و 18 و 7 و 15 و 9 و 17 و 14 و 1 و 6 و 11) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (62.6-69.5%).

أما بالنسبة للدرجة الكلية على مقياس الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس فكانت بمستوى متوسط حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة (69.9%).

2. النتائج المتعلقة ما أهم مستوى مرتفع للالتزام الوظيفي لدى المعلمين المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة والدرجة الكلية لتقدير مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم كما هو مبين في الجدول (4) الآتي :

جدول (4) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الالتزام الوظيفي لتقديرات معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الالتزام
1	5	لا آتعب عن عمله إلا للضرورة القصوى	4.61	0.68	92.3	
2	20	لدي التزام بمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم	4.56	0.71	91.2	مرتفعة جدا
3	2	لدي انضباط شديد في أوقات الحصة الدراسية	4.39	0.85	87.7	مرتفعة جدا
4	4	اشعر بالوفاء والإخلاص لمهنة التعليم	4.38	0.71	87.5	مرتفعة جدا
5	12	لا أتوانى عن مساعدة زملائي بالعمل	4.38	0.84	87.5	
6	19	أحاول مساعدة إدارة المدرسة وطلبي بكل جهد ممكن	4.37	0.82	87.3	مرتفعة جدا
7	10	أسعى بثقة لتطوير نفسي بنفسي مهنيا	4.12	1.09	82.4	مرتفعة جدا
8	9	أنا مهتم حقيقة بمستقبلي المهني	4.10	1.01	81.9	مرتفعة جدا
9	16	أحاول تطبيق القيم التربوية داخل وخارج المدرسة	4.08	0.78	81.6	مرتفعة جدا
10	3	اشعر بالثقة والارتياح أثناء القيام بممارسة مهنتي	4.06	1.06	81.2	مرتفعة جدا
11	13	أقوم بكل ما يطلبه مني مدير المدرسة بارتياح	4.02	0.76	80.4	مرتفعة جدا
12	18	مارس عملي دون أخطاء تذكر (كبيرة)	4.02	0.93	80.4	مرتفعة جدا
13	17	لدي رغبة شديدة لتطوير مجال عملي كمعلم	4.01	1.03	80.1	مرتفعة جدا
14	15	هناك انسجام واضح بين قيمي الشخصية وقيم مهنتي السائدة	3.98	1.05	79.7	مرتفعة
15	8	أحاول حل مشكلاتي المهنية دون تدمير	3.80	0.84	75.9	مرتفعة
16	7	أتكلم عن مهنتي كمعلم أمام الآخرين بفخر واعتزاز	3.79	1.07	75.8	مرتفعة
17	14	اقنع الآخرين بأن مهنة التدريس مهنة عظيمة	3.68	1.02	73.6	مرتفعة
18	11	حقيقة فإن العمل الذي أمارسه يمثل لي متعة كبيرة	3.63	1.05	72.7	مرتفعة
19	1	بالنسبة لي فان مهنة التدريس أفضل وظيفة محتملة	3.58	1.03	71.7	مرتفعة
20	6	أمارس عملي بمتعة حتى وان كان راتبتي قليل	3.43	0.76	68.6	متوسطة
الدرجة الكلية						
			4.05	63 .0	80.9	مرتفعة جدا

يتضح من خلال الجدول السابق (4) أن درجة الالتزام كانت بمستوى مرتفع جداً على الفقرات رقم (5 و 20 و 2 و 4 و 12 و 19 و 10 و 9 و 16 و 3 و 13 و 18 و 17) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (1.80% - 3.92%)، وكانت درجة الالتزام بمستوى مرتفع على الفقرات (15 و 8 و 7 و 14 و 11 و 1) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (1.70% - 79.9%)، وكانت درجة الالتزام بمستوى متوسط على الفقرة (6) حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها (68.6%).

أما بالنسبة للدرجة الكلية على مقياس الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم فكانت بمستوى مرتفع جداً حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة (80.9%).

أظهرت أن هناك مستوى مرتفع جداً من الالتزام الوظيفي لدى المعلمين وذلك من وجهة نظر هؤلاء المعلمين أنفسهم، ولكن عند استطلاع رأي مدراء المدارس أظهرت تقديراتهم مستوى متوسط لالتزام المعلمين، وقد تمحورت أهم مظاهر الالتزام الوظيفي فيما يخص الدوام المدرسي اليومي وعدم التغيب عنه إلا عند الضرورة القصوى، ولربما يعزى ذلك إلى أن القوانين التي تفرضها الحكومة بإجبار الموظفين على الالتزام بالدوام، والالتزام بالمعايير الاجتماعية والأخلاقية، والانضباط في أوقات الدوام ووقت الحصة.

ويتضح من نتائج الدراسات السابقة (Balays, 2009؛ Casper, et al, 2008؛ Ross, Cevat, 2004 et al, 2007) أن الالتزام الوظيفي يوجه سلوك الفرد لأن الالتزام الوظيفي يعكس في الغالب الإيمان بأهداف المؤسسة التربوية. وقد اتفق كثير من الباحثين أن هناك رؤيتين للالتزام الوظيفي وهما المسيطرتان على أدبيات تفسير هذا الموضوع؛ الرؤية الأولى هي النظرية والتي تنظر للالتزام الوظيفي على أساس أنه وجهة نظر تعكس طبيعة جودة العلاقة بين الموظف والمؤسسة، وتبعاً لهذه الرؤية فإن الشخص ذو الالتزام الوظيفي المرتفع هو الذي لديه إيمان عميق بأهداف المؤسسة وقيمها وتعليماتها، كما لديه الرغبة الصادقة في البقاء فيها (Maynard & Allen, 2009؛ Celep, 2005)، وهناك الرؤية السلوكية والتي تركز بشكل أساسي على العملية التي يستخدمها الفرد في إيجاد شعور بالارتباط ليس بالمؤسسة ولكن لتصرفاته الخاصة.



3. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث : هل وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير الجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدرّاء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الجنس، ولدى استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T-test) فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (5) الآتي :

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الذكور	210	3.92	0.70	2.81	*0.006
الإناث	230	4.18	0.60		

جدول (5) : نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مدرّاء المدارس والمعلمين لمستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

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

يتضح من خلال الجدول (5) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha=0.05$) في مستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدرّاء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث. ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (Celep, 2005؛ Kruger, 1999) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين تبعاً لمتغير الجنس لصالح المعلمات، بينما تتعارض مع نتائج دراسة (Balays, 2009) والتي أظهرت نتائجها أن الفروق لصالح المعلمين الذكور، كما تعارضت مع عدد من الدراسات (Maynard & Rosts et al, 2008؛ Allen, 2009؛ Umphrey, et al, 2008؛ Casper, et al, 2008؛ Cevat, 2004؛ Chany, et al, 2007) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى الالتزام الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتيجة كون أن مستوى الالتزام الوظيفي كان أكثر لدى الإناث من الذكور وذلك بسبب حرصها الكبير على الانضباط بالتعليمات، وإلى ما تتصف به المرأة عادة من أنماط شخصية تساعد على الالتزام بالصبر والمرونة وغيرها من السمات التي تقل نسبياً لدى الرجل (Connelly, et al, 2007).

4. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو: هل عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير التخصص؟ للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدرّاء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير التخصص فكانت كما هو مبين في الجدول (6) الآتي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدرّاء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مواد أدبية	189	3.99	0.89
مواد علمية	151	4.09	0.94
مواد تجارية	24	3.91	1.12
مواد اجتماعية	76	4.07	0.99

يشير الجدول السابق (6) إلى وجود فروق بسيطة ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص، ومعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي المبينة نتائجه في الجدول (7) الآتي:

جدول رقم (7): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص

مصدر التباين	مجموع الانحرافات	درجات الحرية	متوسط الانحرافات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.570	3	1.911	0.4338	0.472
داخل المجموعات	85.193	435	4.414		
المجموع	86.762	438			

يتضح من خلال الجدول (7) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص. ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (Cevat, 2004؛ Celep, 2005) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين تبعاً لمتغير التخصص، بينما تتعارض مع نتائج دراسة (Maynard & Allen, 2009؛ Umphrey, et al, 2008) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمين ذوي التخصصات العلمية، بينما تتعارض مع دراسة ناصر (2003) التي أظهرت أن هذه الفروق كانت لصالح المعلمين ذوي التخصصات الأدبية والشرعية. ويمكن تفسير ذلك بأن القانون والتعليمات في وزارة التربية والتعليم هي نفسها تطبق على المعلمين بغض النظر عن التخصص سواء كانت علمية أم أدبية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو : هل عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير الخبرة ؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الخبرة فكانت كما هو مبين في الجدول (8) الآتي يتضح من خلال الجدول (7) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص. ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (Cevat, 2004؛ Celep, 2005) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين تبعاً لمتغير التخصص، بينما تتعارض مع نتائج دراسة (Maynard & Allen, 2009؛ Umphrey, et al, 2008) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمين ذوي التخصصات العلمية، بينما تتعارض مع دراسة ناصر (2003) التي أظهرت أن هذه الفروق كانت لصالح المعلمين ذوي التخصصات الأدبية والشرعية. ويمكن تفسير ذلك بأن القانون والتعليمات في وزارة التربية والتعليم هي نفسها تطبق على المعلمين بغض النظر عن التخصص سواء كانت علمية أم أدبية.



النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو: هل عدم وجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الخبرة فكانت كما هو مبين في الجدول (8) الآتي :

جدول (8) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الخبرة

(8) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الخبرة

جدول (8) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	132	4.03	0.79
5 - 10	140	3.94	0.89
أكثر من 10 سنوات	168	4.11	0.78

يشير الجدول السابق (8) إلى وجود فروق بسيطة ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة، ولمعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي المبينة نتائجه في الجدول (9) الآتي :

جدول رقم (9) : نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع الانحرافات	درجات الحرية	متوسط الانحرافات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.936	2	0.968	0.218	0.191
داخل المجموعات	84.827	436	4.433		
المجموع	86.762	438			

يتضح من خلال الجدول (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة. ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (Cevat, 2004) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين تبعاً لمتغير الخبرة، بينما تعارضت مع دراسات (Casper, et al, 2008؛ Umphrey, et al, 2008) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة لصالح المعلمين ذوي التخصصات المرتفعة.

5. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو: هل عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدرّاء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية فكانت كما هو مبين في الجدول (10) الآتي :

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أساسية دنيا	146	3.99	0.96
أساسية عليا	156	4.07	0.85
ثانوية	138	4.08	0.87

يشير الجدول السابق (10) إلى وجود فروق بسيطة ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، ومعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي المبينة نتائجها في الجدول (11) الآتي :

جدول رقم (11) : نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

مصدر التباين	مجموع الانحرافات	درجات الحرية	متوسط الانحرافات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.353	2	0.177	0.40	0.67
داخل المجموعات	86.409	436	4.351		
المجموع	86.762	438			

يتضح من خلال الجدول (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.



6. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو: هل عدم وجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟ للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدرّاء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي فكانت كما هو مبين في الجدول (12) الآتي :

جدول (12) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدرّاء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم	94	4.05	0.96
بكالوريوس	305	4.02	0.85
ماجستير	41	4.03	0.87

يشير الجدول السابق (12) إلى وجود فروق بسيطة ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ومعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي المبينة نتائجه في الجدول (13) الآتي :

جدول رقم (13) : نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع الانحرافات	درجات الحرية	متوسط الانحرافات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.478	2	0.239	0.54	0.59
داخل المجموعات	86.285	436	4.355		
المجموع	86.762	438			

يتضح من خلال الجدول (13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ولدى مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة تبين أنها تتفق مع دراسات (Celep, 2005 ؛ Cevat, 2004) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، بينما تعارضت مع دراسة (Casper, et al, 2008) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين ذوي المؤهلات العليا.

التوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة ومناقشتها يمكن اقتراح التوصيات الآتية :

- 1- تعزيز ثقة أعضاء الهيئات التدريسية بأنفسهم وذلك عن طريق المحفزات المختلفة.
- 2- التأكيد على المهنية في التعليم وذلك من خلال إعطاء الحقوق الواجبة للمعلمين والمعلمات والاهتمام بهم أكثر.
- 3- تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الإدارية والمساندة الطلابية عن طريق عقد الدورات والندوات التي تختص بذلك من قبل الوزارات والمؤسسات المعنية.
- 4- المساهمة في إطلاق طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي.
- 5- تدعيم روح العمل التعاوني.
- 6- يجب أن يتمتع المعلمون الذكور باتجاهات إيجابية وصحية نحو مهنتهم كما هو لدى المعلمات.



المراجع

- جامعة القدس المفتوحة. (1992). التكيف ورعاية الصحة النفسية. منشورات جامعة القدس المفتوحة.
- جونسون، روجر (ترجمة أحمد جاد الله). (2000). قيادة المدرسة التعاونية. السعودية : دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.
- الخميس، سلامة (2000). التربية والمدرسة والعلم قراءة اجتماعية ثقافية. الإسكندرية : دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- رسمي، حسن (2004). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان : دار الحاق للنشر والتوزيع.
- الطويل، هاني (2006). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. عمان: دار وائل للنشر.
- فوريست، باركي (ترجمة ميسون عبد الله) (2005). مهنة التعليم المؤثرات على حياة المعلمين المهنية. رام الله، فلسطين : دار الكتاب الجامعي.
- ناصر، أيمن (2003). "مفهوم الالتزام الشخصي لدى عينة من طلاب الجامعة". مجلة علم النفس، 17(65-66)، 142-157.

- Agnew, C & Langston, R. (2007). "Cognitive interdependence: Commitment and the mental representation of close relationships". *Journal of Personality & Social Psychology*, 74(4), 939-954.
- Balays, R, (2009). "Predicting conflict management based in organizational commitment and selected demographic". *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 321- 336.
- Casper, W.; Harris, C. & Chirstopher, M. (2008). "Work- life benefits and organizational attachment: Self- interest utility and signaling theory models". *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95- 109.
- Celep, C. (2005). "Teachers organizational commitment in educational organization". *National Forum Journal Home Page*, 16(3), 34-54.
- Cevat, C. (2004). "Teachers commitment in Turkey". *National Forum Journal Home Page*, 15(4), 1-15.



- Chang, T.; Nai- W.; & Miao, M., (2007). "Testing the relationship between three-component organizational occupational commitment and organizational occupational turnover intention using a non- recursive model". *Journal of Vocational Behavior*, 7(2), 352- 368.
- Connelly, C.; Gallagher, G.; & Gilleg, K., (2007) "Organization and Client Commitment among contracted Employees". *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 326- 335.
- Felfe, J.; Schmook, R.; & Schyns, B.; (2008). "Six bernd, does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary". *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 81-94.
- Gordon, M & Spiller, T. (2006). "Commitment to the union: Development of measure and an examination of its correlates". *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 479-499.
- Kruger, L., (1993). "Commitment of the profession of school psychology", ERIC, ED364821.
- Lihmiuller, J., (2007). "Perceived marginalization and the prediction of romantic relationship stability". *Journal of Marriage and Family*, 69(4), 1036- 1049.
- Lindhiem, O.; Dozier, M, & Grusky, O., (2007). "Caregiver commitment of foster children : The role of child behavior". *Child Abuse and Neglect: The International Journal*, 31(4), 361- 374.
- Maynard, C. & Allen, T., (2009). "Are all part- time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment". *The International Journal of Higher Education and Educational Planning*, 55(2), 139- 154.
- Novacek, J & Lazarus, R., (1990). "The structure of personal commitment". *Journal of Personality*, 58(4), 693-715.
- Prervin, L. (2003). "The stasis and flow of behavior: Toward a theory of goals". *Journal of Personality & Social Psychology*, 47(3), 679-699.
- Rots, I.; Aleterman, A.; Vlerick, P., & Vermeulen, K., (2007). "Teacher education graduates, teaching commitment and entrance into the teaching profession". *An International Journal of Research studies*, 23(5), 543- 556.
- Umphrey, L., Sherblom, J., & Hant, D., (2008). "Relational commitment and threats to relationship maintenance goals: Influences on condom use". *Journal of American College Health*, 56(1), 61- 68.

