

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

أ.د. زياد بركات
أستاذ علم النفس
كلية التربية فرع طولكرم
جامعة القدس المفتوحة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم. لهذا الغرض تم تصميم استبانة مكونة من (٢٠) فقرة تمثل كل منها مظهراً من مظاهر الالتزام الوظيفي للمعلم، وبعد التحقق من صدقها وثباتها بالطرق المتعارف عليها طبقت على عينة مكونة من (٤٤٠) فرداً، منهم (٣٨٠) معلماً ومعلمة، وهم يمثلون ما نسبته (٢٠٪) من مجتمع الدراسة البالغ (١٨٩١) معلماً ومعلمة. ومنهم (٦٠) مديراً ومديرة مدرسة وهم يمثلون ما نسبته (٦٠٪) من مجتمع مدراء المدارس البالغ (١٠١) مدير ومديرة. وبعد تحليل البيانات اللازمة أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم تبعاً لتقديرات مدراء المدارس كانت على الترتيب الآتي: لا يتغيب عن عمله إلا للضرورة القصوى، ويقوم بكل ما يطلبه منه مدير المدرسة بارتياح، ولديه انضباط شديد في أوقات الحصص الدراسية، ويحاول مساعدة إدارة المدرسة وطلبته بكل جهد ممكن، ولا يتوانى عن مساعدة زملائه بالعمل، ومخلص ووفي لمهنة التعليم، ويسعى بثقة لتطوير نفسه بنفسه مهنيًا، ويحاول حل مشكلاته المهنية دون تدمير ويحاول تطبيق القيم التربوية داخل المدرسة وخارجها، ويظهر عليه الارتياح والثقة أثناء القيام بممارسة مهنته.
- أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم تبعاً لتقديرات المعلمين أنفسهم كانت على الترتيب الآتي: لا تغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى، ولدي التزام بمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم، ولدي انضباط شديد في أوقات الحصص الدراسية، وأشعر بالوفاء والإخلاص لمهنة التعليم، ولا أتوانى عن مساعدة زملائي بالعمل، وأحاول مساعدة إدارة المدرسة وطلبتي بكل ما أملك، وأسعى بثقة لتطوير نفسي بنفسي مهنيًا، وأنا مهتم حقيقة بمستقبلي المهني وأحاول تطبيق القيم التربوية داخل وخارج المدرسة، وأشعر بالثقة والارتياح أثناء القيام بممارسة مهنتي.
- كان المتوسط العام لتقديرات مدراء المدارس لدى الالتزام الوظيفي للمعلمين بمستوى متوسط، بينما كان هذا التقدير بمستوى مرتفع جداً من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية تبعاً لمتغير الجنس، وذلك لصالح المعلمات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية تبعاً لمتغير التخصص والخبرة والمرحلة في التدريس والمؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: الالتزام، الالتزام الوظيفي، المدارس الحكومية

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة:

في مجال التربية والتعليم لم يعد الأهم 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 ونتوقف 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 من أهم معايير تقييم المعلم المتميز معيار الالتزام المهني أو الوظيفي (Profession Commitment) ويعني هذا المعيار 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.

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، وتبني قضايا تربوية تهتم الطفل الذي هو محور العملية التربوية مثل قضية (التنمية اللغوية)، ووضع خطة متكاملة تضمن وضع برنامج للتنمية اللغوية وعقد حلقات نقاشية، وإعداد نشرات تربوية، وعقد لقاءات وورش عمل، وتصميم حقائب تربوية، وعقد ملتقيات تربوية تثري عملية التعلم والتعليم.

فالالتزام هنا ليس مؤشراً فقط على بقاء الفرد في تنظيم معين لكنه مؤشراً دال على طبيعة أداء الفرد، ومن هنا فإن الالتزام المهني صورة من صور الالتزام الشخصي الذي يمكن تعريفه على أنه الرغبة الأكيدة في أداء وانجاز 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.

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، ٢٠٠٦؛ ناصر، ٢٠٠٣) ما يأتي:

١. توافر روابط مرجعية معرفية وفنية ومهارية تربط بين أفرادها كحد أدنى لكل من يتطلع إلى الانتماء لهذه المهنة.
٢. 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.

٣. 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.

٤. التزام أفرادها 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.

على الرغم من أن التربية قديمة قدم الإنسان نفسه، فإن بلوغ التعليم مكانة المهنة لم يأت إلا في عهد قريب؛ ولما كان وضع المهنة ومكانتها يتوقف ويتحدد وإلى حد كبير على الممارسين لها ومدى التزامهم المهني فإن قيام المعلم بدوره المهني ووفائه بالتزاماته المهنية يسهم إلى حد كبير في بقاء المهنة وسموها، وعضوية المعلم المهنية تفرض عليه الالتزام بأخلاقيات المهنة ومعاييرها وأصول ممارستها كما تفرض عليه التنمية المهنية المستمرة من خلال ما تتيحه هذه التنظيمات وغيرها للارتقاء بالكفاءات المهنية لأعضائها ويفرض الالتزام المهني على المعلم أيضاً البعد عن كل ما من شأنه الإساءة إلى المهنة أو تشويهها أو المساس بقيمتها، لذلك يجب أن يمتلك المعلم المهيأ للتعليم في التربية المعاصرة عدداً من الخصائص أهمها: الرغبة الطبيعية في التعليم، والذكاء المناسب، والمعرفة الكافية، والصحة الجسمية والعقلية، والمظهر العام المناسب، والمهارات في العلاقات الاجتماعية، والالتزام الفطري والطبيعي بمتطلبات مهنة التعليم، ويؤدي هذا الالتزام في العلم إلى إنتاج تعليم منتظم وهادف ومؤثر كما يشجعه على تكريس جل جهده للتعليم كمهنة اختارها عن رغبة ذاتية يشبع من خلالها حاجات إنسانية واجتماعية لديه ويحقق من خلاله ذاته الاجتماعية والمهنية فيسعى للتعاون والابتكار والتجديد لصالح المهنة.

ومن هنا، اهتمت 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 تمثيل المعلومات والمعارف وتطبيق المبادئ وممارسة المهارات وأداء المهمات المنوطة به بإتقان

١. هناك مظاهر مهمة للالتزام المهني يجب على المعلم الالتزام بها في المدرسة وخارجها ومن أهم هذه الالتزامات المهنية (الطويل، ٢٠٠٦؛ فوريست، ٢٠٠٥؛ Kruger, 1993؛ جامعة القدس المفتوحة، ١٩٩٢) ما يأتي:

٢. 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.

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

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

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

٦. 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 بسلك التلاميذ داخل المدرسة وخارجها.

مشكلة الدراسة:

إن العملية التربوية قائمة على عناصر أهمها الطالب والمعلم؛ وحيث أن المعلم 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 والعرفية والبناء المجتمعي وأن هذه المعلومات والمعرفة تنطلق مع الفرد منذ سنوات الدراسة. 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 (Agnew & Langston, 2007؛ Gordon & Spiller, 2006)، حيث أشارت الدراسات التي تناولت عملية الالتزام وعلاقتها بالعديد من المتغيرات إلى نتائج مهمة؛ من جهة هناك علاقة بين الالتزام ومستوى الأداء الوظيفي فدللت نتائج الدراسة التي قام بها ايزنبرجر (Eisenberger) الواردة في رسمي (٢٠٠٤، ص ٢٠) على وجود علاقة ايجابية بين الالتزام وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، وأشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الابتكارية والإسهام التلقائي في حل المشكلات حين يستشعر الفرد شيوع روح التعاون داخل العمل ومن جهة أخرى، 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، تتمثل 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.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها؛ حيث تبحث 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:

١. 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.
٢. كما تنبع أهمية هذه الدراسة من خلال 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.
٣. كما تكتسب هذه الدراسة أهمية نظرية من خلال إثرائها للمكتبة العربية بموضوع مهم مثل موضوع الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم.

أهداف الدراسة:

حاولت هذه الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى مفهوم الالتزام المهني لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر مدراء هذه المدارس والمعلمين أنفسهم.
٢. الكشف عن الفروق الإحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والخبرة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي.

أسئلة الدراسة:

انبثقت الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر مدراء هذه المدارس؟
٢. ما أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير الجنس؟
٤. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير التخصص؟
٥. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير الخبرة؟
٦. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية؟
٧. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية في محافظة طولكرم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

حدود الدراسة:

يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة في الحدود الآتية:

١. الحدود مكانية: طبقت إجراءات هذه الدراسة على المعلمين ومدراء المدارس الحكومية في محافظة طولكرم.
٢. الحدود بشرية: المدراء والمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة طولكرم هم مجتمع هذه الدراسة وعينتها.
٣. الحدود زمنية: تم تطبيق هذه الدراسة أثناء الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١.
٤. الحدود الموضوعية: كما تحدد هذه الدراسة بالأداة المطبقة لجمع البيانات وطريقة تحليلها.

المصطلحات والمفاهيم الأساسية:

الالتزام (Commitment): يعرف ديفس (Davis) الوارد في (رسمي، ٢٠٠٤) الالتزام على أنه درجة انغماس العامل في عمله، ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض والى أي مدى يعتبر عمله جانباً رئيسياً في حياته. ويشير نوفاك ولازاروس (Novacek & Lazarus, 1990) إلى اعتبار مفهوم الالتزام متمناً مدى رغبة الفرد على الأداء والإنجاز وسعيه إلى تحقيق ما يريد

الالتزام الوظيفي (Profession Commitment): يعرف باعتباره بأنه الرغبة الشديدة للاستمرار عضواً في منظمة معينة تعرض مفهوم الالتزام إلى العديد من الاجتهادات في محاولة لتحديد ماهيته وقياس أبعاده، وقد ارتبطت تلك الاجتهادات بعدد من الإجراءات الفكرية، فتارة يتم تناوله من المنظور الاجتماعي والإداري وأخرى من المنظور النفسي والاقتصادي (Lihmiuller, 2007). وأكدت باربرا (Barbara) الوارد في (Kruger, 1993) على الجانب الانفعالي والوجداني لمفهوم الالتزام حيث يشير هذا المفهوم إلى الشعور بالولاء والتعلق والارتباط النفسي. ويشير إليه بالاييس (Balays, 2009) على كونه القوة النسبية لدرجة توحد واستغراق الفرد في تنظيم معين، وقد حدد بالاييس ثلاثة عناصر تمثل البناء المنطقي لهذا التعريف وهي: الإيمان الشديد بالتنظيم وأهدافه وقيمه، وتوافر الرغبة الصادقة في بذل الجهد، والرغبة الشديدة في الحفاظ على عضوية الفرد في التنظيم.

الدراسات السابقة:

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 (٤١٨) معلماً ومعلمة، وبينت النتائج وجود فروق بين الجنسين في ممارسة استراتيجيات حل المشكلات والتعزيز تبعاً لمستوى الالتزام الوظيفي لصالح الذكور، وأن هناك علاقة ارتباطية 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 (١٦٧) 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 أومغرفي وآخرون (Umphrey et al, 2008) دراسة مستوى الالتزام الوظيفي (الالتزام المرتفع مقابل الالتزام المنخفض) وعلاقته بتحقيق الأهداف التعليمية لدى عينة من (٣٤٤) 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 (٢٨٦) 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 (٢٠٩) مدرساً ومدرسةً 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 (١٧٧) موظفاً من موظفي التمريض من أصل ٣٠ مستشفى في تايوان وبعد تحليل البيانات بينت النتائج أن القدرة التنظيمية تؤثر سلبياً 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 بال المدرسة وتعليماتها، والالتزام بمهنة التعليم، والالتزام بالعمل التعليمي، والالتزام بالعمل الجماعي وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) معلماً ومعلمة، وقد أظهر 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 تباعاً لمتغيرات التخصص والمؤهل.

وهدفت دراسة سيفات (Cevat, 2004) التعرف إلى مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في تركيا تكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) 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 تباعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل والتخصص والخبرة.

هدفت دراسة ناصر (٢٠٠٣) التعرف إلى مفهوم الالتزام الشخصي لدى عينة من طلبة الجامعة، والكشف عن العلاقة بين مكونات الالتزام الشخصي وبين نوعية التخصص الأكاديمي. وتكونت عينة الدراسة (١٩٥) 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 تباعاً لمتغير التخصص لصالح اللغة العربية والشريعة.

ركزت دراسة كروغر (Kruger, 1993) على أهمية الالتزام المهني لمجموعة من المدرسين لموضوع علم النفس في ممارسة هؤلاء المدرسين المهام الوظيفية، أظهرت نتائج هذه الدراسة التي طبقت على (١٨١) 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.

الطريقة والإجراءات

أولاً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في مدارس الحكومية بمحافظة طولكرم ومدراء هذه المدارس، وذلك في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠١٢/٢٠١٣). والبالغ عددهم (١٨٩١) معلماً ومعلمة، و (١٠٣) مدير ومديرة مدرسة، وهم موزعين تبعاً لمتغيري الجنس والمرحلة التعليمية كما هو في الجدول (١):

جدول (١)

توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والمرحلة التعليمية *

المجموع		إناث		ذكور		المرحلة الجنس
المدرء	المعلمين	المديرات	المعلمات	المدرء	المعلمين	
٥٦	١٦١٢	٢٨	٨٤٣	٢٨	٧٦٩	الأساسية
٤٥	٢٧٩	٢٢	١٥٠	٢٣	١٢٩	الثانوية
١٠١	١٨٩١	٥٠	٩٩٣	٥١	٨٩٨	المجموع

* تبعاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم في محافظة طولكرم للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣.

ثانياً: عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٤٤٠) فرداً، منهم (٣٨٠) معلماً ومعلمة يدرسون في مدارس محافظة طولكرم الحكومية، وهم يمثلون ما نسبته (٢٠٪) من مجتمع الدراسة، ومنهم (٦٠) مدير مدرسة وهم يمثلون ما نسبته (٦٠٪) من مجتمع مدراء المدارس، تم اختيارهم بطريقة الطبقيّة العشوائية تبعاً لمتغير الجنس وهم موزعين تبعاً لمتغيرات الدراسة المختلفة كما هو مبين في جدول (٢):

جدول (٢)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	مستويات المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الوظيفة	معلمين	٣٨٠	٨٦٪
	مدراء	٦٠	١٤٪
الجنس	الذكور	٢١٠	٤٨٪
	الإناث	٢٣٠	٥٢٪
التخصص	مواد علمية	١٨٩	٤٣٪
	مواد أدبية	١٥١	٣٤٪
	مواد تجارية	٢٤	٥.٥٪
	مواد اجتماعية	٧٦	١٧.٥٪

المتغيرات	مستويات المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من ٥	١٣٢	٣٠٪
	٥ - ١٠	١٤٠	٣٢٪
	أكثر من ١٠	١٦٨	٣٨٪
المرحلة التعليمية	أساسية دنيا	١٤٦	٣٣٪
	أساسية عليا	١٥٦	٣٥٪
	ثانوية	١٣٨	٣٢٪
المؤهل العلمي	دبلوم	٩٤	٢١٪
	بكالوريوس	٣٠٥	٦٩٪
	ماجستير	٤١	١٠٪

ثالثاً: أداة الدراسة:

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 (٢٠) فقرة، تمثل كل منها مظهراً من مظاهر الالتزام الوظيفي، وقد تم صياغة فقرات المقياس بصورتين؛ الأولى تناسب المعلمين والثانية تناسب مدراء المدارس، يجيب عنها المفحوص تبعاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق جداً، ووافق، وإلى حد ما، ومعارض، ومعارض جداً)، بحيث تمنح الإجابة خمس درجات في حالة موافقة جداً ودرجة واحدة في حال غير موافق جداً، ولتقدير مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين اعتمد الباحث معيار التقويم النسبي الآتي:

(أقل من ٥٠٪) مستوى التزام وظيفي منخفض جداً

(٥٠-٥٩.٩٪) مستوى التزام وظيفي منخفض

(٦٠-٦٩.٩٪) مستوى التزام وظيفي متوسط

(٧٠-٧٩.٩٪) مستوى التزام وظيفي مرتفع

(٨٠٪ فأكثر) مستوى التزام وظيفي مرتفع جداً

صدق الأداة وثباتها:

تم التأكد من صدق الأداة بطريقة صدق المحكمين (Construct Validity) من خلال عرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص بلغ عددهم (٧) 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 (Cronbach Alpha)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات العام للمقياس (٠.٩٣).

رابعاً: منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته هدف هذه الدراسة، وذلك باستخدام مقياس صمم لهذا الغرض.

خامساً: المعالجات الإحصائية:

من أجل معالجة البيانات إحصائياً استخدم برنامج الحزم الإحصائية المحوسب (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الوصفية والتحليلية الآتية:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

٢. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent-Samples T-test).

٣. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وهو: ما أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظة طولكرم وذلك من وجهة نظر مدراء 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 مدراء المدارس كما هو مبين في الجدول (٣) الآتي:

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الالتزام لتقديرات مدراء المدارس الحكومية لمستوى الالتزام

المهني للمعلمين

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الالتزام
١	٥	لا يتغيب عن عمله إلا للضرورة القصوى	٤.١٢	٠.٧٣	٨٢.٤	مرتفعة جداً
٢	١٣	يقوم بكل ما يطلبه منه مدير المدرسة بارتياح	٤.٠٤	٠.٧٩	٨١.٦	مرتفعة جداً
٣	٢	لديه انضباط شديد في أوقات الحصة الدراسية	٣.٨٧	٠.٧٧	٧٧.٤	مرتفعة
٤	١٩	يحاول مساعدة إدارة المدرسة وطلبه بكل جهد ممكن	٣.٦٨	٠.٨١	٧٣.٦	مرتفعة
٥	١٢	لا يتوانى عن مساعدة زملائه بالعمل	٣.٥٥	٠.٧٤	٧١.٥	مرتفعة
٦	٤	مخلص ووفي لمهنة التعليم	٣.٥٥	٠.٨٢	٧١.٠	مرتفعة
٧	١٠	يسعى بثقة لتطوير نفسه بنفسه مهنياً	٣.٥٢	٠.٨٨	٧٠.٤	مرتفعة
٨	٨	يحاول حل مشكلاته المهنية دون تذمر	٣.٥١	٠.٨٢	٧٠.٢	مرتفعة
٩	١٦	يحاول تطبيق القيم التربوية داخل المدرسة وخارجها	٣.٤٦	٠.٧٥	٦٩.٥	متوسطة
١٠	٣	يظهر عليه الارتياح والثقة أثناء القيام بممارسة مهنته	٣.٤٣	٠.٨٩	٦٨.٦	متوسطة
١١	٢٠	لديه التزام بمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم	٣.٤٣	١.٠٧	٦٨.٦	متوسطة
١٢	١٨	يمارس عمله دون أخطاء تذكر (كبيرة)	٣.٤٢	٠.٩٣	٦٨.٤	متوسطة
١٣	٧	يتكلم عن مهنته كمعلم أمام الآخرين بفخر واعتزاز	٣.٤١	١.١١	٦٨.٢	متوسطة
١٤	١٥	الانسجام واضح بين قيمه الشخصية وقيم المهنة السائدة	٣.٣٨	١.٠٥	٦٧.٦	متوسطة

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الالتزام
١٥	١٧	لديه رغبة شديدة لتطوير مجال عمله كمعلم	٣.٢٩	١.٠٢	٦٥.٨	متوسطة
١٦	١٤	يحاول إقناع الآخرين بان مهنة التدريس مهنة عظيمة	٣.٢٨	١.٠٦	٦٥.٦	متوسطة
١٧	١	انتماؤه لمهنته واضح من خلال سلوكه في المدرسة	٣.٢٣	١.٠٤	٦٤.٦	متوسطة
١٨	٦	يظهر أنه يستمتع بممارسة مهنته كمعلم	٣.١٨	١.٠١	٦٣.٦	متوسطة
١٩	١١	يمارس مهنته دون ملل ولا ضجر	٣.١٣	٠.٧٧	٦٢.٦	متوسطة
		الدرجة الكلية	٣.٤٩	٠.٧٣	٦٩.٩	متوسطة

يتضح من خلال الجدول السابق (٣) أن درجة الالتزام كانت بمستوى مرتفع جداً على الفقرات رقم (٥ و ١٣) حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٨٠٪ فأعلى)، وكانت درجة الالتزام بمستوى مرتفع على الفقرات (٢ و ١٩ و ١٢ و ٤ و ١٠ و ٨) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (٧٠.٤٪ - ٧٧.٤٪)، وكانت درجة الالتزام بمستوى متوسط على الفقرات (١٦ و ٣ و ٢٠ و ١٨ و ٧ و ١٥ و ٩ و ١٧ و ١٤ و ١ و ٦ و ١١) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (٦٢.٦٪ - ٦٩.٥٪).

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 (٦٩.٩٪).

ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وهو: ما أهم مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين المعلمين في المدارس الحكومية الفلسطينية بمحافظه طولكرم وذلك من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حسب 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 (٤) الآتي:

جدول (٤)

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
١	٥	لا أتغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى	٤.٦١	٠.٦٨	٩٢.٣	مرتفعة جدا
٢	٢٠	لدي التزام بمعايير الأخلاقية لمهنة التعليم	٤.٥٦	٠.٧١	٩١.٢	مرتفعة جدا
٣	٢	لدي انضباط شديد في أوقات الحصص الدراسية	٤.٣٩	٠.٨٥	٨٧.٧	مرتفعة جدا
٤	٤	اشعر بالوفاء والإخلاص لمهنة التعليم	٤.٣٨	٠.٧١	٨٧.٥	مرتفعة جدا
٥	١٢	لا أتوانى عن مساعدة زملائي بالعمل	٤.٣٨	٠.٨٤	٨٧.٥	مرتفعة جدا

الرتبة	الرقم بالاستبانة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الالتزام
٧	١٠	أسعى بثقة لتطوير نفسي بنفسني مهنيًا	٤.١٢	١.٠٩	٨٢.٤	مرتفعة جدًا
٨	٩	أنا مهتم حقيقة بمستقبلي المهني	٤.١٠	١.٠١	٨١.٠	مرتفعة جدًا
٩	١٦	أحاول تطبيق القيم التربوية داخل وخارج المدرسة	٤.٠٨	٠.٧٨	٨١.٦	مرتفعة جدًا
١٠	٣	أشعر بالثقة والارتياح أثناء القيام بممارسة مهنتي	٤.٠٦	١.٠٦	٨١.٢	مرتفعة جدًا
١١	١٣	أقوم بكل ما يطلبه مني مدير المدرسة بارتياح	٤.٠٢	٠.٧٦	٨٠.٤	مرتفعة جدًا
١٢	١٨	أمارس عملي دون أخطاء تذكر (كبيرة)	٤.٠٢	٠.٩٣	٨٠.٤	مرتفعة جدًا
١٣	١٧	لدي رغبة شديدة لتطوير مجال عملي كمعلم	٤.٠١	١.٠٣	٨٠.١	مرتفعة جدًا
١٤	١٥	هناك انسجام واضح بين قيمي الشخصية وقيم مهنتي السائدة	٣.٩٤	١.٠٥	٧٩.٧	مرتفعة
١٥	٨	أحاول حل مشكلاتي المهنية دون تدمير	٣.٨٠	٠.٨٤	٧٥.٩	مرتفعة
١٦	٧	أتكلم عن مهنتي كمعلم أمام الآخرين بفخر واعتزاز	٣.٧٩	١.٠٧	٧٥.٨	مرتفعة
١٧	١٤	اقنع الآخرين بأن مهنة التدريس مهنة عظيمة	٣.٦٨	١.٠٢	٧٣.٦	مرتفعة
١٨	١١	حقيقة فإن العمل الذي أمارسه يمثل لي متعة كبيرة	٣.٦٣	١.٠٥	٧٢.٧	مرتفعة
١٩	١	بالنسبة لي فإن مهنة التدريس أفضل وظيفة محتملة	٣.٥٨	١.٠٣	٧١.٧	مرتفعة
٢٠	٦	أمارس عملي بمتعة حتى وإن كان راتبني قليل	٣.٤٣	٠.٧٦	٦٨.٦	متوسطة
		الدرجة الكلية	٤.٠٥	٠.٦٣	٨٠.٩	مرتفعة جدًا

يتضح من خلال الجدول السابق (٤) أن درجة الالتزام كانت بمستوى مرتفع جداً على الفقرات رقم (٥ و ٢٠ و ٢ و ٤ و ١٢ و ١٩ و ١٠ و ٩ و ١٦ و ٣ و ١٣ و ١٨ و ١٧) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (٨٠.١٪ - ٩٢.٣٪) وكانت درجة الالتزام بمستوى مرتفع على الفقرات (١٥ و ٨ و ٧ و ١٤ و ١١ و ١) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها ما بين (٧٠.١٪ - ٧٩.٩٪)، وكانت درجة الالتزام بمستوى متوسط على الفقرة (٦) حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٦٨.٦٪).

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 (٨٠.٩٪).

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 للالتزام 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, et al, 2007، Cevat, 2004) 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. ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وهو: هل توجد 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 مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير الجنس، ولدى استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T-test) فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (٥) الآتي:

جدول (٥)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مدراء المدارس والمعلمين لمستوى الالتزام الوظيفي

تبعاً لمتغير الجنس

متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الذكور	٢١٠	٣.٩٢	٠.٧٠	٢.٨١	٠.٠٠٦
الإناث	٢٣٠	٤.١٨	٠.٦٠		

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

يتضح من خلال الجدول (٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha = 0.05$) في مستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء 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 & Allen, 2009؛ Umphrey, et al, 2008؛ Casper, et al, 2008؛ Rosts et al, 2007؛ Chany, et al, 2007؛ Cevat, 2004) 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 تساعدها على الالتزام كالصبر والمرونة وغيرها من السمات التي تقل نسبياً لدى الرجل (Connelly, et al, 2007).

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

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين وذلك من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير التخصص فكانت كما هو مبين في الجدول (٦) الآتي:

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير التخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مواد أدبية	١٨٩	٣.٩٩	٠.٨٩
مواد علمية	١٥١	٤.٠٩	٠.٩٤
مواد تجارية	٢٤	٣.٩١	١.١٢
مواد اجتماعية	٧٦	٤.٠٧	٠.٩٩

يشير الجدول السابق (٦) إلى وجود فروق بسيطة ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص، ولمعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي المبينة نتائجه في الجدول (٧) الآتي:

جدول رقم (٧)

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	١.٥٧	٣	١.٩١١	٠.٤٣٣٨	٠.٤٧٢
داخل المجموعات	٨٥.١	٤٣٥	٤.٤١٤		
المجموع	٨٦.٧	٤٣٨			

يتضح من خلال الجدول (٧) 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 (Umphrey, et al, 2008؛ Maynard & Allen, 2009) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمين ذوي

التخصصات العلمية، بينما تتعارض مع دراسة ناصر (٢٠٠٣) 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.

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

للإجابة عن هذا السؤال حسبت 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 (٨) الآتي:

جدول (٨)

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 ٥ سنوات	١٣٢	٤.٠٣	٠.٧٩
٥ - ١٠	١٤٠	٣.٩٤	٠.٨٩
أكثر من ١٠ سنوات	١٦٨	٤.١١	٠.٧٨

يشير الجدول السابق (٨) 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 (٩) الآتي:

جدول رقم (٩)

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	١.٩٣٦	٢	٠.٩٦٨	٠.٢١٨	٠.١٩
داخل المجموعات	٨٤.٨٢٧	٤٣٦	٤.٤٣٣		
المجموع	٨٦.٧٦٢	٤٣٨			

يتضح من خلال الجدول (٩) 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 (Umphrey, et al, 2008؛ Casper, et al, 2008؛ Rosts, et al, 2007) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق في مستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة لصالح المعلمين ذوي التخصصات المرتفعة.

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو: هل توجد 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 مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية فكانت كما هو مبين في الجدول (١٠) الآتي:

جدول (١٠)

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	١٤٦	٣.٩٩	٠.٩٦
أساسية عليا	١٥٦	٤.٠٧	٠.٨٥
ثانوية	١٣٨	٤.٠٨	٠.٨٧

يشير الجدول السابق (١٠) إلى وجود فروق بسيطة ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، ولمعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي المبينة نتائجه في الجدول (١١) الآتي:

جدول رقم (١١)

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	٠.٣٥٣	٢	٠.١٧٧	٠.٤٠	٠.٦٧
داخل المجموعات	٨٦.٤٠٩	٤٣٦	٤.٣٥١		
المجموع	٨٦.٧٦٢	٤٣٨			

يتضح من خلال الجدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

سابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وهو: هل توجد 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 مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي فكانت كما هو مبين في الجدول (١٢) الآتي:

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم	٩٤	٤.٠٥	٠.٩٦
بكالوريوس	٣٠٥	٤.٠٢	٠.٨٥
ماجستير	٤١	٤.٠٣	٠.٨٧

يشير الجدول السابق (١٢) إلى وجود فروق بسيطة ظاهرة بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة هذه الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي المبينة نتائجه في الجدول (١٣) الآتي:

جدول رقم (١٣)

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	٠.٤٧٨	٢	٠.٢٣٩	٠.٥٤	٠.٥٩
داخل المجموعات	٨٦.٢٨٥	٤٣٦	٤.٣٥٥		
المجموع	٨٦.٧٦٢	٤٣٨			

يتضح من خلال الجدول (١٣) 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 (Cevat, 2004 ؛ Celep, 2005) 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:

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

المراجع العربية:

١. جامعة القدس المفتوحة. (١٩٩٢). التكيف ورعاية الصحة النفسية. منشورات جامعة القدس المفتوحة.
٢. جونسون، روجر (ترجمة أحمد جاد الله). (٢٠٠٠). قيادة المدرسة التعاونية. السعودية: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.
٣. الخميس، سلامة. (٢٠٠٠). التربية والمدرسة والعلم قراءة اجتماعية ثقافية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
٤. رسمي، حسن. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار الحاق للنشر والتوزيع.
٥. الطويل، هاني. (٢٠٠٦). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. عمان: دار وائل للنشر.
٦. فوريس، باركي (ترجمة ميسون عبد الله). (٢٠٠٥). مهنة التعليم المؤثرات على حياة المعلمين المهنية. رام الله فلسطين: دار الكتاب الجامعي.
٧. ناصر، أيمن. (٢٠٠٣). "مفهوم الالتزام الشخصي لدى عينة من طلاب الجامعة". مجلة علم النفس، ١٧(٦٥-٦٦) ١٤٢-١٥٧.

المراجع الأجنبية:

8. Agnew, C & Langston, R. (2007). "Cognitive interdependence: Commitment and the mental representation of close relationships". Journal of Personality & Social Psychology, 74(4), 939-954.
9. Balays, R, (2009). "Predicting conflict management based in organizational commitment and selected demographic". Asia Pacific Education Review, 8(2), 321- 336.
10. 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.
11. Celep, C. (2005). "Teachers organizational commitment in educational organization". National Forum Journal Home Page, 16(3), 34-54.
12. Cevat, C. (2004). "Teachers commitment in Turkey". National Forum Journal Home Page, 15(4), 1-15.
13. 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.
14. Connelly, C.; Gallagher, G.; & Gilleg, K., (2007) "Organization and Client Commitment among contracted Employees". Journal of Vocational Behavior, 704(2), 326- 335.

15. 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.
16. 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.
17. Kruger, L., (1993). "Commitment of the profession of school psychology", ERIC, ED364821.
18. Lihmiuller, J., (2007). "Perceived marginalization and the prediction of romantic relationship stability". Journal of Marriage and Family, 69(4), 1036- 1049.
19. 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.
20. 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.
21. Novacek, J & Lazarus, R., (1990). The structure of personal commitment". Journal of Personality, 58(4), 693-715.
22. Prervin, L. (2003). "The stasis and flow of behavior: Toward a theory of goals". Journal of Personality & Social Psychology, 47(3), 679-699.
23. 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.
24. 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.