



مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

د. فراس توفيق محمد السمر

أستاذ مساعد، كلية الأمة الجامعية، القدس، فلسطين

١. عماد عطا فرعون

محاضر، كلية الأمة الجامعية، القدس، فلسطين

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ١ أغسطس ٢٠٢٤ م

الملخص

والتقني في مدينة القدس، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، واستخدمت لجمع المعلومات استبانة تكونت من (48) فقرة موزعة على المحاور الأربعة وخماسية التدرج، وقد حللت نتائج الدراسة باستخدام العديد من المقاييس الإحصائية ومن ضمنها تحليل التباين الأحادي و T test، والنسب المئوية والمتوسطات.

واظهرت النتائج ان درجة الرضا الوظيفي عن الحوافز المادية والمعنوية، وعن بيئة العمل الإداري بدرجة متوسطة، وعن الوضع السياسي بدرجة ضعيفة جدا، وعن المنهاج بدرجة كبيرة، كما دلت النتائج على عدم وجود فروقا ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي والمتغيرات (الجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي) أي انه ليس لها تأثير على الرضا الوظيفي، وان هنالك فروقا ذات دلالة إحصائية بين

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية، من خلال عدة محاور تتمثل بالحوافز المادية والمعنوية، والوضع السياسي، وبيئة العمل الإداري، والمنهاج، وتحديد مدى تأثير بعض المتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) على الرضا الوظيفي.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة القدس داخل وخارج جدار الضم العنصري، وذلك في ست من مؤسسات التعليم المهني والتقني العاملة في مدينة القدس حالياً، و تكونت عينة الدراسة من (60) عاملاً من العاملين في مؤسسات التعليم المهني

currently operating in the city of Jerusalem, and the study sample consisted of (60) workers from the vocational education institutions and technicians in the city of Jerusalem, they were selected using a simple random sample method, and a questionnaire was used to collect information consisting of (48) items distributed on the four axes and five-graded. .

The results showed that the degree of job satisfaction was related to material and moral incentives, and the administrative work environment to a moderate degree, and to the political situation to a weak degree, and to the curriculum to a large extent. and educational level), that is, it has no effect on job satisfaction, and there are statistically significant differences between the degree of job satisfaction and the variable nature of work for the benefit of administrative employees.

One of the most important recommendations is to enhance job satisfaction standards and strategies among workers in vocational and technical education institutions, and seek to increase and improve societal culture on the importance of vocational and technical education in general, and in Jerusalem in particular, and the need to intensify and diversify motivation

درجة الرضا الوظيفي ومتغير طبيعة العمل لصالح الموظفين الإداريين.

واوصت الدراسة بالعديد من الأمور ومنها تعزيز معايير واستراتيجيات الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني، والسعي لزيادة وتحسين الثقافة المجتمعية حول أهمية التعليم المهني والتقني بشكل عام، وفي القدس بشكل خاص، وضرورة تكثيف أساليب التحفيز وتنويعها بحيث تتلاءم مع طبيعة عمل الموظف، وأهداف المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الحوافر، بيئة العمل الإداري، الوضع السياسي، المنهاج.

Abstract

This study aimed to identify the extent of job satisfaction with vocational and technical education in the Jerusalem governorate from the viewpoint of workers in vocational and technical institutions, through several axes represented by material and moral incentives, the political situation, the administrative work environment, and the curriculum. And to determine the extent of the influence of some variables (gender, years of service, educational level, nature of work) on job satisfaction.

The study population consisted of all workers in the vocational and technical education institutions in the Jerusalem governorate inside and outside the apartheid wall, in six of the vocational and technical education institutions

methods to suit the nature of the employee's work and the objectives of the institution.

Keywords: job satisfaction, incentives, administrative work environment, political situation, curriculum

* مقدمة

يعتبر التعليم أحد أكثر القطاعات أهمية في المجتمع، حيث تولي الحكومات هذا القطاع اهتماما كبيرا، اذ أنه يمثل الاستثمار الحقيقي للنهوض بمستقبل الشعوب، فهو الذي يرتقي بالشعوب ويمدهم بالقوة والمنعة والحصانة، كما انه يضع الدول في المقدمة وينعكس بطريقة غير مباشرة على راحة ورفاهية الشعوب كما ويحقق النمو الاقتصادي والاجتماعي، وقد حثت الديانات على الاهتمام بالعلم والتعلم، واكد القران الكريم ذلك في العديد من الآيات واكملت السنة النبوية تلك الأهمية القصوى بالعلم والتعلم.

ونتيجة للتغيرات المتسارعة في العلم والتقانة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهارات ووسائل الانتاج، تزايد الطلب على قوة عمل عالية المهارة، تتسم بالمرونة وقابلية التكيف، ومؤهلة لاستخدام المهارة الفكرية لحل المشكلات واتخاذ القرارات، لتلبية احتياجات سوق العمل الذي ينتقل من تقانات منتجة حديثة إلى تقانات أحدث وأكثر تطوراً لغرض الارتقاء بمستوى قدرة التنافس العالمي المتقدم تقنياً، وللعلم والتعليم العيد من الاشكال ومن أهمها التعليم المهني والتقني، والذي تحتاجه كل الشعوب لبناء دولها، ويعد التعليم المهني والتقني احد اهم روافد المجتمع

بالكفاءات التي تجعلها تلحق في سعيها الحثيث ركب الثورة التكنولوجية، التي أخذت أشكالاً عديدة، وأبعاداً متنوعة.

وقد كان الاهتمام في العديد من الدول بالتعليم الأكاديمي وخاصة في فلسطين، ولكن مع التطورات المتسارعة في الجوانب المهنية والتقنية والتي يمثل البعد التكنولوجي أساساً لها، دفع العديد من الدول ومنها فلسطين الى تغيير البوصلة والسعي الى الاهتمام بالتعليم المهني والتقني. وبرزت الحاجة لوجود نظام تعليمي آخر، لسد فجوة التزايد المتسارع في اعداد الخريجين من التعليم الأكاديمي، وبالرغم من حالة الدونية في النظرة للتعليم المهني والتقني، بانه الأقل درجة وحظاً، فان العديد من الدول المتقدمة تنتهج هذا التعليم سبيلاً في نمطتها ورقياً وتطورها. (Greenan & Mustapha, 2002)

وإن الغرض من التعليم والتدريب المهني، هو تلقين المعرفة بالعلوم والتكنولوجيا، في مجال واسع من المجالات المهنية، وتنمية الكفاءات التقنية والمهنية المطلوبة، ويعتبر التدريب المهني من أهم حلقات الوصل بين النظام التعليمي وسوق العمل، والتنمية هي أداة التغيير الرئيسة، والوسيلة لإعداد الافراد للمهن، والمهارات المطلوبة في سوق العمل (العجوري، 2011)، كما إن التطورات السريعة في شتى مجالات الحياة، جعلت من هذا العصر عصراً للمعرفة، والمعلومات، والاتصالات، والعقول، والأيدي الماهرة، بدلاً من راس المال، وقد عززت تلك التحولات من أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني. (الامي، النعيمي، 2003)

كما ان نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، على مستوى الفرد والمجتمع، وهي كالآتي:-

١- **مستوى الافراد:** تهدف إلى إكساب الافراد المعارف والمهارات، التي يتطلبها تخصصهم المهني والتقني، وفق الأسس المقبولة في سوق العمل، واعداد افراد مؤهلين للانخراط في المجتمع، ويتحلون بسلوكيات مهنية، ويؤمنون بقيم العمل، وتأهيلهم لسوق العمل.

٢- **مستوى المجتمع:** تهدف إلى تزويد المجتمع بالقوى العاملة، الماهرة والمؤهلة، ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة، ومراقبة تأثيرها على القطاعات المختلفة، ومواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل، والناجمة عن التقلبات الاقتصادية، وزيادة إنتاجية القوى البشرية العاملة. (ماس، 2005)

ومن اجل تحقيق افضل تعليم مهني وتقني لابد من توافر العديد من الأمور الهامة، كالدعم المالي، والأدوات التكنولوجية المناسبة، والكادر التعليمي المبدع وغيرها-CPE (Compact poverty agency, 2007)، ولكن من احد اهم تلك العناصر هو الكادر التعليمي المتميز، ولتحقيق هذا التمييز عنده فإننا لابد من التأكد من وصوله الى الرضا الوظيفي المناسب والمرتفع اتجاه تلك المهنة بكافة الجوانب المحيطة بالمهنة والمؤسسة التي يعمل بها، وهنا فإننا نتطرق الى الرضا الوظيفي عند العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني لما له أهمية في تحقيق افضل عطاء عند العاملين تجاه مهنتهم وتجاه الطلبة الذين يعلمونهم، وقد تناولنا أربعة

محاور تتعلق بتحقيق الرضا الوظيفي عند العاملين بمؤسسات التعليم المهني والتقني، ونقيس مدى الرضا الوظيفي عندهم في تلك المجالات، ونتناول المؤسسات المهنية والتقنية في محافظة القدس لما لها أيضا من خصوصية سياسية وأهمية مجتمعية للشعب الفلسطيني.

* مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعتبر التعليم المهني والتقني من ضمن الأسس الفعالة في بناء الدولة ومن اهم أعمدة تطور الدولة وارتقائها، والتطور الحضاري والتقدمي باي مجتمع يعبر عنه بمدى التطور الحاصل في التعليم المهني والتقني، ولكي نرتقي بالتعليم المهني والتقني فلا بد من الاهتمام بكافة محاور العملية التعليمية التعلمية المرتبطة بالمدارس والمعاهد والكليات التقنية والمهنية، ومن اهم هذه المحاور: المعلم والرضا الوظيفي عنده.

وعندما يتحقق الرضا الوظيفي بالدرجة المناسبة عند القائمين على التعليم المهني والتقني فإن ذلك سينعكس إيجابا على العطاء المقدم من قبلهم، وسيكون مردوده كبيرا جدا على الفئة المستهدفة، ولذلك كان لابد من القاء الدور على الرضا الوظيفي عند العاملين بالمؤسسات التعليمية التقنية والمهنية من خلال هذه الدراسة.

وتتمثل مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي: "ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية؟" ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:-

١- ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالوضع السياسي؟

- ٢- ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالحوافز المادية والمعنوية؟
- ٣- ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق ببيئة العمل الإداري؟
- ٤- ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالمنهاج؟
- ٥- ما تأثير بعض المتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) على الرضا الوظيفي.
- * أهداف الدراسة**

تهدف الدراسة الى الارتقاء بالتعليم المهني والتقني من خلال ضبط معايير عمل جديدة، والتأسيس لآلية عمل حديثة تعكس آراء وإجابات أصحاب الاختصاص في حقل التعليم المهني والتقني في مؤسسات الوطن فلسطين.

وهكذا جاءت هذه الدراسة من اجل "التعرف على مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية"، من خلال محاور تتوزع فيها الأدوار ما بين البيئة الخارجية وامتداد أثرها على مجريات العمل داخل مؤسسات التعليم المهني والتقني. وأيضا البيئة الداخلية والتي تعتبر المحرك الأساسي نحو تحقيق الأهداف المرجوة.

*** أهمية الدراسة**

تكتسب الدراسة أهميتها لكونها:-

- ١- تناولت التعليم المهني والتقني لما له من أهمية كبيرة في المجتمع الفلسطيني وتطوره.
- ٢- ركزت على أحد اركان التعليم المهني والتقني والمرتبط بالعاملين في تلك المؤسسات التقنية والمهنية، ودوره في تلك العملية.
- ٣- اكدت على أهمية الرضا الوظيفي عند العاملين بالمؤسسات المهنية والتقنية، وما له من أثر كبير على العطاء المقدم لفئة الطلبة بشكل خاص وعلى العملية التعليمية بشكل عام.
- ٤- تناولت التعليم المهني والتقني في مدينة القدس المحتلة، والتي تعاني من الاحتلال الإسرائيلي وعملية التهويد المقصودة للمدينة وكل المؤسسات العاملة بها.

*** حدود الدراسة**

تحدد الدراسة بما يأتي:-

- ١- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة في الفترة ما بين (2023/4 - 2023/12).
- ٢- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة القدس.
- ٣- **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة على مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة القدس داخل جدار الضم العنصري وخارجه.

*** التعريفات الإجرائية للدراسة**

- ١- **التعليم المهني:** أي شكل من أشكال التدريب، الذي يهدف لرفد الطلاب بالمهارات والكفاءات التي تهيئهم لممارسة مهنة معينة، ويقوم بالإشراف على التعليم المهني خبراء ومختصون محترفون في مجالهم، أما عن طبيعة هذا النوع من

التعليم، فهو يجمع بين كل من الخبرة التطبيقية والعملية، إلى جانب الخبرة النظرية، ويمكن تلقي التعليم المهني في المدارس المهنية والصناعية، وفي الكليات التقنية والمهنية، ومن خلال برامج التدريب أثناء العمل أو الخدمة.

٢- التعليم التقني: هو تعليم مبني على التقنيات الحديثة والتي تساعد في فهم وبناء مهارات التكنولوجيا الحديثة. ويتضمن جملة من التمارين التعليمية التي تشجع الطلاب على فهم كيفية إنشاء وإجراء تحليل على أنظمة الحاسوب المختلفة. وبالتالي تحسين المهارات في مجالات التقنيات المحددة. وهو بذلك يعتبر الطريقة الأكثر فاعلية لتدريب المهنيين في مجال التكنولوجيا.

٣- الرضا الوظيفي: الرضا الوظيفي هو القاعدة لانتشار الاستمرارية في الأداء العالي للموظفين. حيث يتم تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تزويد الموظفين بالمهام والدورات الأكثر تناسقا وملائمة لتعدد المهام الخاصة بهم. وهذا يعني ان كل موظف يشعر بتحسين مستواه الوظيفي وحصوله على التحديث في نفس الوظيفة. وبالتالي يسهل الرضا الوظيفي على الموظفين أن يكونوا أكثر تحصيلاً، ويشجعهم على التنمية المستمرة للذات.

٤- الوضع السياسي (الاحتلال): هو دخول البلاد والاستيلاء على أراضيها قهراً، فتعني كلمة احتل المكان: نزل به وأخذه، واحتل المستعمر بلداً، أي استولى عليه قهراً، وما زال الاحتلال الإسرائيلي مستمراً إلى الآن. وقد بدأ الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية في 7 يونيو 1967 خلال حرب الأيام الستة، بما في ذلك القدس الشرقية، وتستمر حتى يومنا

هذا، و تم تأكيد وضع الضفة الغربية كأرض محتلة من قبل محكمة العدل الدولية، وباستثناء القدس الشرقية. (ويكيبيديا الموسوعة الحرة العربية 2001).

٥- الخوافز: الخوافز في الوظيفة هي المزايا الإضافية التي يتم إعطاؤها في الوظيفة لأغراض مختلفة. وتعتبر وسيلة لتشجيع الموظفين في تحقيق الأهداف المشتركة وتحسين الأداء. ويعتبرها البعض بمثابة عشرة في المئة من الراتب الشهري الذي يتلقى الموظف من خلال تقدير عمله. حيث تعمل على زيادة الإنتاجية.

٦- بيئة العمل الإداري: هي نظام يهدف إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة ككل. ويشمل هذا النظام الإدارة الاستراتيجية والإدارة المالية والتنظيمية والموارد البشرية وغيرها. وبالتالي فهي الأساس لإنجاز الأعمال المطلوبة. وبيئة العمل الإداري المناسب هي التي تشمل الأنشطة الإدارية التي تحدث في منظومة العمل. ويشمل ذلك أيضا العمل مع الأطراف الخارجية والأنشطة الإدارية الداخلية التي تساعد في تحقيق الأهداف الإدارية. وكذلك توفير الخدمات الإدارية المطلوبة والتي ستساعد في تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة.

٧- المنهاج: هو مجموعة الخبرات التربوية المخططة التي تقدمها المؤسسة التربوية إلى المتعلم داخلها أو خارجها، والمنهاج التعليمي في المؤسسات التعليمية يتطور من الكتب المطبوعة التقليدية إلى المنصات الرقمية. وقد سهل انتشار المنصات الرقمية على المؤسسات التعليمية تحديث المناهج بسرعة وبتكلفة زهيدة. وقد مكّنهم ذلك من الحفاظ على المحتوى حديثاً وملائماً لطلابهم، بالإضافة إلى دمج المزيد من

عناصر الوسائط المتعددة. يمكن للطلاب الآن الوصول إلى الكتب المدرسية الرقمية والموارد عبر الإنترنت والمحاكاة ومقاطع الفيديو للمساعدة في تعلمهم. علاوة على ذلك، يمكن للمدرسين الآن تتبع تقدم الطالب بسهولة.

* الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الأدبيات التي اهتمت بالرضا الوظيفي وتأثير متغيرات عليه، لوحظ أن الموضوع جديد الطرح في التعليم المهني والتقني في المجتمع الفلسطيني، وندرة الدراسات التي حاولت البحث في هذا الموضوع على المستوى الفلسطيني، ولعل ذلك أدى الى قلة الأدبيات التي تناولت هذا الموضوع.

١- دراسة مزمل واخرون (2021): تهدف الدراسة إلى تقييم الوضع الراهن لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بشقيها المادية والتنظيمية بكليات ومعاهد السياحة والفنادق في مصر، وما يترتب على توافرها من عدمه على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في ظل وجود متغير وسيط وهو النمو المهني. وقد اعتمدت الدراسة على المسح الميداني لإثبات الفروض. حيث تم قياس مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية للعينة المبحوثة والذي بلغ عددهم حوالي 217 عضو هيئة تدريس. يختلف درجاتهم الوظيفية والهيئة المعاونة خلال الفترة الممتدة من 17 نوفمبر 2019 حتى 2 يناير 2020، وتبين ان لأبعاد جودة الحياة دور كبير في الرضا الوظيفي.

٢- دراسة نوفل (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي في القطاعين العام والخاص، والمقارنة بين مستويات الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاعين. تكونت

عينة الدراسة الكلية من (191)، مقسمة إلى مجموعتين هما: عينة القطاع العام، عينة القطاع الخاص. وقد تكونت عينة القطاع الخاص من عينة كلية عددها (93) موزعة إلى (47) ذكراً، 48 أنثى، بينما تكونت عينة القطاع العام من عينة كلية عددها (98) موزعة إلى (46) ذكراً، 50 أنثى. وقد استخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي إعداد/ الباحثة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة كان مرتفعاً لدى العاملين بالقطاع الخاص عن العاملين بالقطاع العام، ويعزى ذلك إلى بعدي الراتب والمزايا وفرص النمو، والتأهيل والتدريب. كما يعزى الرضا الوظيفي إلى التدريب المهني لدى موظفي القطاع الخاص حيث كان أفضل وأعلى منه لدى موظفي القطاع العام.

٣- دراسة القاسمية (2018): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار، وإظهار أثر كل من متغير النوع الاجتماعي، ومتغير الفئة الوظيفية، ومتغير المؤهل العلمي، ومتغير الخبرة الوظيفية على درجة التطبيق. وتكون مجتمع الدراسة من (جميع موظفي جامعة صحار والبالغ عددهم (520)، أما عينة الدراسة فقد بلغت 100 موظف تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية. طبقت أداة الدراسة وهي الاستبانة أعدها الباحثة وزعت على محاور المجالين الرئيسين للدراسة: التنمية المهنية والرضا الوظيفي. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي بشكل عام لدى موظفي جامعة صحار مع وجود دلالة إحصائية للنتائج، حيث اتضح من النتائج مستوى

متوسط لدى أفراد العينة عن محور الرضا عن الوظيفة وعن محور العائد من الوظيفة في حين أظهر محور العلاقات الإنسانية وجود ارتفاع دال إحصائياً من وجهة نظر أفراد العينة.

٤- دراسة أبو مصطفى (2011): تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف إلى العلاقة بين كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني، مع التعرف إلى الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. قد تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة من معلمي مجتمع الدراسة ومعلماتها في مدارس كل من التعليم العام الحكومية، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس. وقد استخدم مقياس الضغوط المهنية للمعلم الفلسطيني، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني. كذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغيري: المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، لصالح حملة درجة الدبلوم، وسنوات الخدمة من سنة - 5 سنوات. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، والمؤهل العلمي، لصالح الذكور، معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها، وحملة درجة الدبلوم، في حين أنه لا

توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

* طريقة الدراسة وإجراءاتها

* منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث استقصيت آراء العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة القدس.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة القدس داخل وخارج جدار الضم العنصري، وذلك في ست من مؤسسات التعليم المهني والتقني العاملة في مدينة القدس حالياً. وهذه المؤسسات هي:-

١- دار الأيتام الإسلامية: وتقع مدرسة دار الأيتام الإسلامية الصناعية في البلدة القديمة من مدينة القدس بمحاذاة المسجد الأقصى المبارك، وجاءت فكرة إنشائها مطلع القرن العشرين بقرار من المجلس الإسلامي الأعلى، نتيجة للظروف والأحداث المأساوية التي مرت بها فلسطين منذ بدء الصراع عليها بعد سقوط الدولة العثمانية. (دار الأيتام، 2000،

٢- جمعية لجنة اليتيم العربي: حيث تأسست جمعية لجنة اليتيم العربي في حيفا عام 1940م من قبل نفر كرم من رجالات فلسطين، بدافع الاحساس بالواجب الوطني تجاه الأيتام الذين خلفتهم الثورات المتعاقبة، ورأت الجمعية حين تأسيسها ان تعمل على تسليح من تسعى الى رعايتهم بالعلم ليساهموا في

النهضة العربية، حيث قامت اللجنة بتعهد عدد من الأيتام للدراسة في مدارس داخلية وخارجية وجامعات ومعاهد عليا في فلسطين وعدد من الدول العربية، بالإضافة إلى إنشاء معهد صناعي كامل التجهيزات لإيواء الأيتام ورعايتهم وتعليمهم في مدينة حيفا. وأقاموا مدرسة صناعية في مدينة القدس عام 1965م بمساعدة من مؤازري الجمعية ومن الحكومتين الأردنية والألمانية، وتم افتتاح المدرسة عام 1967م من قبل جلالة المغفور له الملك الحسين طيب الله ثراه. في ذات العام قامت السلطات الاستعمارية باحتلال القدس والضفة الغربية، وبدأت بتضييق الخناق على المدرسة الصناعية وطلابها ومعلميها من خلال محاولاتها المستمرة لإغلاق المدرسة ومصادرتها، وإحاطتها بالجدار العازل، وفرض ضرائب جزافية عليها، إلى جانب إدارة المدرسة الصناعية، استمرت اللجنة في عملها المتواصل المهادف إلى تعليم وتثقيف أيتام فلسطين، وتوسعت الفئات المستهدفة عبر السنين لتشمل أيتام العرب بالإضافة إلى المتفوقين من طلبة فلسطين والطلبة العرب من خلال برنامج القروض الميسرة والمنح الجامعية. (البيتم العربي، 2000).

٣- مدرسة الاتحاد اللوثري - بيت حنينا: افتتح المركز ابوابه لاستقبال الطلبة في عام 1949 في جبل الزيتون في القدس، ثم أنشأ مبانيه القائمة حاليا في بيت حنينا في سنة 1964، وفي عام 2000 افتتح المركز قسما رياديا لتدريب الفتيات وكان بذلك من أوائل برامج التدريب المهني التي تم تقديمها للفتيات، ثم افتتح المركز فرعا له في مدينة رام الله على ضوء تزايد احتياجات السوق للمهنيين المدربين في مجالات التدريب

المهني المختلفة، وما زال المركز في بيت حنينا يقدم برامجه المعدة حسب متطلبات سوق العمل على ايدي مدرّبين مهرة ومؤهلين في كافة التخصصات. هذا بالإضافة الى استحداث تخصصات جديدة في مجال الحرف اليدوية واعداد وتقديم الطعام. (بوابة التدريب المهني في فلسطين (tvvet.ps))

٤- الكلية الابراهيمية في القدس: تأسست الكلية الابراهيمية في حي المصراة سنة 1931. وفي العام 1945 أصبحت الكلية مدرسة ثانوية كاملة حيث تقدم طلابها لامتحان الثانوية العامة. في العام 1967 ومع بداية الاحتلال لمدينة القدس، استمرت الكلية بمواصلة تدريس المنهاج الاردني وانضمام اعداد كبيرة من الطلبة اليها والذين رفضوا الانضمام للمدارس التابعة لبلدية القدس الإسرائيلية، وبعد ذلك تم تأسيس كلية المجتمع الابراهيمية لتدريس العلوم الانسانية ولتمنح طلبتها درجه الدبلوم بعد دراسة سنتين في الكلية، حيث تم تخرج الفوج الأول في العام 1985. وفي العام 2004 تم تأسيس كلية وجدي نهاد ابو غربية التكنولوجية الجامعية والتي تمنح درجة البكالوريوس في الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات.

<http://www.ibrahimieh.edu/articles/view/>

(18)

٥- كلية الامة الجامعية: تأسست عام 1983م، حيث بدأت ككلية مجتمع منذ تأسيسها وحتى اعتمادها ككلية جامعية في العام 2019 من خلال اعلان وزير التعليم العالي والبحث العلمي أ.د محمود أبو موسى اعتماد الكلية ككلية جامعية في حفل تخرج الكلية في حينها، وهي كلية مختلطة تقع على الطريق الرئيس بين رام الله والقدس. وتقدم الكلية الان

تخصصات في مجالات مختلفة حسب احتياجات سوق العمل
وبطاقة استيعابية 600 مقعد.

(<https://www.alummah.ps>)

٦- مركز التدريب المهني في العيزرية: تم افتتاح المركز بتاريخ 21-11-2019، والذي يهدف إلى رفد القطاعات الاقتصادية المقدسية بالأيدي العاملة المتخصصة، وتوفير الحماية الاجتماعية للشباب من خلال تأهيلهم بالمهارات اللازمة. ويدرس حالياً في المركز 5 تخصصات تمنح درجة الدبلوم المهني المتخصص.

(https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=9203)

وجداول (1) يمثل توزيع افراد المجتمع حسب المؤسسة التعليمية.

جدول (1): توزيع افراد المجتمع حسب المؤسسة

الرقم	اسم المؤسسة	العدد
1	التييم العربي	19
2	الايتام الإسلامية (البلدة القديمة والعيزرية)	30
3	مدرسة الاتحاد اللويزي - بيت حنينا	16
4	الكلية الإبراهيمية في القدس	6
5	كلية الامة الجامعية	22
6	مركز التدريب المهني في العيزرية	6
	المجموع	99

* العينة

تكونت عينة الدراسة من (60) عاملاً من العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في مدينة القدس، وقد تم توزيع الاستبيان عبر وسائل التواصل الالكتروني، نظراً للظروف الميدانية وصعوبة التواصل الجغرافي، وقد وجد ان البعض ليس لديه الرغبة في تعبئة الاستبيان نظراً لحساسية الأمر

بما يتعلق بالاحتلال، وجدول (2) يوضح توزيع افراد العينة على مؤسسات التعليم المهني والتقني في مدينة القدس.

جدول (2): توزيع أفراد العينة حسب المؤسسة

الرقم	المؤسسة	العدد
1	التييم العربي	17
2	الايتام الإسلامية (البلدة القديمة والعيزرية)	11
3	مدرسة الاتحاد اللويزي - بيت حنينا	9
4	الكلية الإبراهيمية في القدس	4
5	كلية الامة الجامعية	15
6	مركز التدريب المهني في العيزرية	4
	المجموع	60

وجداول (3) يمثل وتوزيع افراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، طبيعة العمل، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة).

جدول (3): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	أنثى	20	33%
	ذكر	40	67%
	المجموع	60	100.0%
المؤهل العلمي	ثانوية عامة أو ما يعادلها	2	3%
	دبلوم	5	8%
	بكالوريوس	34	57%
	ماجستير وما فوق	19	32%
	المجموع	60	100.0%
طبيعة العمل	إداري	17	28%
	تعليمي	31	52%
	فني (مهني أو تقني)	12	20%
	المجموع	60	100.0%
سنوات الخدمة في العمل	أقل من 5 سنوات	14	23%
	من 5 - 10 سنوات	16	27%
	من 11 - 15 سنة	7	12%
	16 سنة و ما فوق	23	38%
	المجموع	60	100.0%

* أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الأدبيات السابقة، والتواصل مع الجهات المسؤولة عن مؤسسات التعليم المهني والتقني، فقد

طور الباحثان استبانة خاصة من أجل تحديد مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين وفي تلك المؤسسات، وقد تكونت الأداة في صورتها النهائية من جزأين وهما:-

أولاً- معلومات أولية خاصة بالعاملين تمثلت بالجنس والمؤهل العلمي وطبيعة العمل وسنوات الخدمة في التعليم المهني والقسم المهني او التقني الذي ينتمون اليه.

ثانياً- استبيان مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في تلك المؤسسات، وقد تضمنت الأداة أربعة محاور وهي:-

الوضع السياسي والرضا الوظيفي، والخوافز (المادية والمعنوية) والرضا الوظيفي، وبيئة العمل الإداري والرضا الوظيفي، والمنهاج والرضا الوظيفي.

وحدد كل جانب بالاستعانة بدراسات ومقالات تحدثت عن موضوع الدراسة، وقد تكونت الأداة من (48) فقرة موزعة على الجوانب الأربعة كما هو موضح في جدول (4).

جدول (4): المحور وعدد الفقرات المنتمية اليه

الرقم	المجال	عدد الفقرات
1	الوضع السياسي	12
2	الخوافز (المالية والمعنوية)	12
3	بيئة العمل الإداري	12
4	المنهاج	12
	المجموع	48

* صدق الأداة وثباتها

للتحقق من صدق الأداة وثباتها، وزعت الأداة على مجموعة من المحكمين المختصين في المجال التقني والمهني من الجامعات الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم الفلسطينية

ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وقد أخذت الملاحظات والمقترحات حول الفقرات والمحاور، وعلى ضوء ذلك تم تعديل الأداة وتطويرها.

وقد تم التحقق من ثبات فقرات الاستبانة من خلال إيجاد معامل الثبات كرو نباخ الفا على مستوى فقرات المحور، ولجميع فقرات الاستبانة كما هو موضح في جدول (5):

جدول (5): معاملات الثبات لقياس محاور استبيان مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني من وجهة نظر العاملين بتلك المؤسسات والاستبيان ككل وفق مقياس كرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات كرونباخ ألفا
الوضع السياسي والرضا الوظيفي	12	0.846
الخوافز (المادية والمعنوية) والرضا الوظيفي	12	0.916
بيئة العمل الإداري والرضا الوظيفي	12	0.839
المنهاج والرضا الوظيفي	12	0.893
جميع الفقرات	48	0.878

تشير النتائج في جدول (5) الى أن قيم معامل الثبات كرونباخ الفا لمجالات الرضا الوظيفي تراوحت بين (0.839 - 0.916)، وأن قيمة معامل الثبات لجميع فقرات هي (0.878)، وتدلل هذه القيم أنه يوجد ثبات عال جداً لفقرات الاستبانة، أي أنه يوجد اتساق داخلي مرتفع جداً لأداة البحث.

* إجراءات الدراسة

أخذ الباحثان الموافقة من الجهات المسؤولة عن مؤسسات التعليم المهني والتقني بمدينة القدس بعد خطاب رسمي وجه اليهم، سواء جهات تتبع دائرة الأوقاف العامة في القدس، أو حكومية تتبع لوزاري التربية والتعليم و التعليم

السؤال الأول: ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالوضع السياسي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في جدول (7).

جدول (7): مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالوضع السياسي

رقم الفقرة	الوضع السياسي ورضا الموظفين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	وصف الآراء	النسبة المئوية
1	منع وصول الموظفين الى مكان العمل	3.86	1.02	كبيرة	77.2
2	عدم توفير الادوات والاجهزة اللازمة	3.40	1.11	متوسطة	68.0
3	التدخل بالسياسة التعليمية للمؤسسة	3.65	1.08	كبيرة	70.0
4	وضع حواجز حول مكان العمل	3.69	1.17	كبيرة	73.8
5	ملاحقة العاملين في المؤسسة أمنياً	3.47	1.05	متوسطة	69.4
6	إخضاع ملفات وسجلات المؤسسة للرقابة والتفتيش	3.53	1.01	كبيرة	70.6
7	التدخل في آلية التسجيل والقبول للطلاب	2.93	1.12	متوسطة	58.6
8	توفير تصاريح دخول للموظفين والطلاب في المؤسسة	3.72	1.02	كبيرة	74.4
9	إخضاع المؤسسة للنظام الإسرائيلي (الترخيص والارنونا ...)	3.45	1.24	متوسطة	68.0
10	منع وصول التمويل والدعم المالي من الجهات الخارجية	3.64	1.20	كبيرة	67.2
11	التدخل في المنهاج المستخدم في المؤسسة	3.64	1.19	كبيرة	66.8
12	وضع القيود على المباني والمساحات في المؤسسة	3.65	1.06	كبيرة	70.0
	المتوسط الكلي	3.55	1.11	كبيرة	69.5

تشير النتائج في جدول (7) بشكل عام الى أن متوسط رضا العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية عن التعليم المهني والتقني والمتعلق بالوضع السياسي في محافظة القدس (3.55) وفق طبيعة الأسئلة، وهذه النتيجة تعني أن العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية متفقون بان الاحتلال يعمل على التضييق والحد من التعليم المهني والتقني في محافظة القدس وبدرجة كبيرة وبدرجة رضا (1.45) وهي منخفضة جدا

العالي او جهات خاصة، ومن ثم حضر الباحثان النسخ الالكترونية المطلوبة للاستبيان و تم إرسالها الى الجهات المسؤولة في مؤسسات التعليم المهني والتقني لكي يتم توزيعها على أفراد العينة، وكانت الأداة مرفقة بتعليمات توضح أهمية الدراسة وهدفها، وقد أجاب على فقرات الاستبانة كل أفراد العينة والتي بلغت (60) عاملاً، والذين اختبروا بطريقة عشوائية، وفيما بعد تم استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات احصائياً.

وقد استخدم مقياس ليكرت بتدرجات خمس، وأعطيت الإجابة موافق بشدة (5) خمس درجات، وأعطيت الإجابة موافق (4) أربع درجات، والإجابة محايد (3) ثلاث درجات، والإجابة اعارض (2) درجتين اثنتين، والإجابة اعارض بشدة (1) درجة واحدة، وقد اعتمد الباحثان التصنيف الآتي لأغراض تصنيف المستويات والدرجات والذي اتفق عليه المحكمون، وهو تصنيف مناسب لأغراض هذه الدراسة. وجدول رقم (6) يوضح المستويات والدرجات.

جدول (6): المستويات والدرجات المستخدمة في تحليل فقرات

الاستبيان

المستوى	الدرجة
ضعيف جدا	1-1.49
ضعيف	1.5-2.49
متوسط	2.5-3.49
كبير	3.5-4.49
كبير جدا	4.5-5

* نتائج البحث ومناقشتها

وسيتم الإجابة عن أسئلة البحث على النحو الآتي:-

وفق طبيعة الاسئلة، وحصلت الفقرة الأولى على أعلى متوسط (3.86) والتي أكد فيها ما يقارب 77% منهم أن سلطات الاحتلال تمنعهم من الوصول الى أماكن عملهم وبدرجة كبيرة، وحصلت الفقرة السابعة على أقل متوسط (2.93)، والتي أكدوا فيها أن 74.4% منهم بأن سلطات الاحتلال تتدخل في آلية التسجيل والقبول للطلبة وبدرجة متوسطة.

وبشكل عام تتفق النتائج مع واقع الاحتلال وفلسفته اتجاه البلد الذي يحتله، والذي يسعى الى امتصاص خيراته، وتدمير كل ما يتعلق باحتياجات البلد الذي يحتله، والتي من أهمها التعليم والذي هو ركن أساسي في تطور المجتمع وبناء الدولة، ويتميز الاحتلال الإسرائيلي بمجتمه التهويدية اتجاه مدينة القدس خصوصاً، والعمل على ضمها اليه بكل ما تحويه من مقدسات ومؤسسات تعليمية وكل مناحي الحياة.

السؤال الثاني: ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالحوافز المادية والمعنوية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في جدول (8)

جدول (8): مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالحوافز المادية والمعنوية

رقم الفقرة	الحوافز (المادية والمعنوية) ورضا الموظفين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	النسبة المئوية
1	يوفر لي عملي راتباً يتناسب مع مؤهلاتي العلمية	2.53	1.26	متوسطة	50.6
2	توفر الحوافز والمكافآت للعاملين	2.14	1.05	ضعيفة	42.8
3	الأجهزة والادوات اللازمة متوفرة وحديثة	3.31	1.05	متوسطة	66.2
4	تكفل المؤسسة استقرار الوظيفي	2.81	1.33	متوسطة	56.2
5	العمل على تطوير الموظفين والارتقاء بهم	3.00	1.19	متوسطة	60.0
6	سياسة الأجور المتبعة من قبل المؤسسة عادلة	2.28	1.12	متوسطة	45.6
7	توافر طاقم كاف من الموظفين لتلبية احتياجات الطلاب	2.90	1.20	متوسطة	58.0
8	أستلم مستحقاتي المالية في الوقت المناسب	2.62	1.25	متوسطة	52.4
9	يوفر لي عملي بدل مالي عن ساعات العمل الإضافية	2.45	1.33	ضعيفة	49.0
10	تعطي المؤسسة بدل تنقل من وإلى العمل	3.38	1.28	كبيرة	67.6
11	تكافئ المؤسسة الموظفين المميزين فيها	2.14	1.08	ضعيفة	42.8
12	توفر اللثناء والتقدير من الرؤساء في العمل	2.69	1.13	متوسطة	53.8
	المتوسط الكلي	2.69	1.19	متوسطة	53.8

تشير النتائج في جدول (8) بشكل عام الى أن متوسط رضا العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية عن التعليم المهني والتقني والمتعلق بالحوافز المادية والمعنوية في محافظة القدس (2.69)، وهذه النتيجة تعني أن العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية درجة رضاهم متوسطة عن توافر الحوافز المادية والمعنوية، وحصلت الفقرة العاشرة على أعلى متوسط (3.38) والتي أكد فيها ما يقارب 68% ان مؤسسات التعليم المهني والتقني تعطي بدل تنقل من وإلى العمل وبدرجة كبيرة، وحصلت الفقرتان الثانية والحادية عشر على أقل متوسط (2.14)، والتي أكدوا فيها عن توفر الحوافز والمكافآت للعاملين وأن المؤسسة تكافئ الموظفين المميزين فيها بدرجة ضعيفة.

ويسعى الاحتلال الى وضع قيود على المؤسسات التعليمية عامة، والمهنية خاصة بما يتعلق بالنواحي المادية والمالية، ومتابعة كل ما يدخل الى المؤسسات من موارد مالية والتشديد على المصروفات المالية، كما ان الدعم المقدم لمؤسسات التعليم المهنية محدودة ومراقبة بشكل كبير من قبل المحتل، وهذا يضع عند الافراد والجهات الداعمة تخوف من المتابعة الأمنية من قبل المحتل لهم.

السؤال الثالث: ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بيئة العمل الإداري؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في جدول (9)

جدول (9): مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بيئة العمل الإداري

رقم الفرقة	بيئة العمل الإداري ورضا الموظفين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا المئوية	النسبة
1	العلاقة بين الزملاء مهنية ومناسبة	3.79	0.89	كبيرة	75.8
2	احتفظ بعلاقات طيبة مع الرؤساء في العمل	3.86	0.85	كبيرة	77.2
3	أشعر بالرضا عن مستوى أدائي لعملي	4.41	0.53	كبيرة جدا	88.2
4	التسلسل الإداري واضح للجميع	3.16	1.17	متوسطة	63.2
5	وجود تدخل في الصلاحيات بين الموظفين	3.41	1.08	متوسطة	68.2
6	الشعور بالراحة والاستقرار في المؤسسة	2.91	1.16	متوسطة	58.2
7	تتأهب المهام الإدارية مناسب	2.81	1.08	متوسطة	56.2
8	المشاركة في رسم الخطط العامة للبرامج وتطويرها	2.90	1.17	متوسطة	58.0
9	الفرصة المناسبة بالارتقاء في المنصب الإداري	2.53	1.00	متوسطة	50.6
10	التعليمات واضحة من قبل الجهات المسؤولة	2.93	1.04	متوسطة	58.6
11	تتاح لي فرص مناسبة للمشاركة في اتخاذ القرار	2.55	1.10	متوسطة	51.0
12	التعامل بمساواة وشفافية بين الموظفين	2.62	1.17	متوسطة	52.4
	المتوسط الكلي	3.16	1.02	متوسطة	63.1

تشير النتائج في جدول (9) بشكل عام الى أن متوسط رضا العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس والمتعلق بيئة العمل الإداري (3.16)، وهذه النتيجة تعني أن العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية درجة رضاهم متوسطة بما يخص بيئة العمل الإداري، وحصلت الفقرة الثالثة على أعلى متوسط (4.41) والتي أكد فيها ما يقارب 88% منهم أنهم يشعرون بالرضا عن مستوى أدائهم العملي بدرجة كبيرة جدا، وحصلت الفقرة التاسعة على أقل متوسط (2.53)، والتي أكدوا فيها ان التعليمات من قبل الجهات المسؤولة عن المؤسسة واضحة بدرجة متوسطة.

والبيئة المتعلقة بالعمل تتأثر بالبيئة المحيطة بمؤسسات التعليم المهنية والتقنية وما يحيط بها من حواجز تفتيشية، وقيود الحركة على العاملين تجعل الوصول لمكان العمل يواجهه العديد من الصعوبات، وكذلك تدني الأجور مقارنة بمؤسسات التعليم الإسرائيلية يوفر بيئة غير مريحة للعمل داخل تلك المؤسسات تنعكس على العمل الإداري.

السؤال الرابع: ما مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالمنهاج؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في جدول (10)

جدول (10): مدى الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس من وجهة نظر العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية والمتعلق بالمنهاج

رقم الفقرة	المنهاج ورضا الموظفين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا	النسبة المئوية
1	منهاج التعليم يلبي احتياجات سوق العمل المحلي	3.66	0.95	كبيرة	73.2
2	ضرورة ان يبدأ منهاج التعليم المهني من الصف السابع بدلا من الصف العاشر	3.31	1.20	متوسطة	66.2
3	توفر الكادر الأكاديمي والإداري المناسب للمنهاج	3.55	1.10	كبيرة	71.0
4	توفر المختبرات والمشاغل والمستلزمات المناسبة للمنهاج	3.81	0.95	كبيرة	76.2
5	مواكبة المنهاج للتطورات الحديثة المختلفة	3.60	0.99	كبيرة	72.0
6	يختار المنهاج من أولويات الجهات الرسمية	3.43	1.17	متوسطة	68.6
7	يساعد المنهاج في الحصول على فرصة عمل مناسبة	3.69	1.01	كبيرة	73.8
8	يحسن المنهاج من إدارة الذات واحترام المجتمع	3.66	0.95	كبيرة	73.2
9	المنهاج يزيد من حرية اختبار العمل والبداية بمشروع خاص	3.71	0.96	كبيرة	74.2
10	المنهاج يكسب الطالب جملة من المهارات الحياتية الهامة والتخطيط للمستقبل	3.86	0.93	كبيرة	77.2
11	المنهاج يؤهل الطالب أن يكون منتجا وليس مستهلكا في المجتمع	3.78	0.96	كبيرة	75.6
12	محتويات ومضمون المنهاج حديثة ومناسبة	3.53	1.10	كبيرة	70.6
	المتوسط الكلي	3.63	1.02	كبيرة	72.7

تشير النتائج في جدول (10) بشكل عام الى أن متوسط رضا العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية عن التعليم المهني والتقني في محافظة القدس والمتعلق بالمنهاج (3.63) وهذه النتيجة تعني أن العاملين في المؤسسات المهنية والتقنية متفقون على ان المنهاج ذا محتوى مناسب للتعليم المهني والتقني وبدرجة كبيرة، وحصلت الفقرة العاشرة على أعلى متوسط (3.86) والتي أكد فيها ما يقارب 77% أن المنهاج يكسب الطلبة جملة من المهارات الحياتية الهامة والتخطيط للمستقبل وبدرجة كبيرة، وحصلت الفقرة الثانية على أقل متوسط (3.31)، والتي أكدوا فيها ان يبدأ منهاج التعليم المهني من الصف السابع بدلا من الصف العاشر وبدرجة متوسطة.

ورغم كل التدخلات من المحتل في تصميم المنهاج او استبداله بالمنهاج الإسرائيلي، الا ان للسلطة الفلسطينية الدور الكبير في تأليف المنهاج بالاستعانة بخبراء ومختصين وفنيين، وهذا ما جعل الكفاءات التي تخرجها تلك المؤسسات تتميز بسوق العمل.

السؤال الخامس: ما تأثير بعض المتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) على الرضا الوظيفي. في البداية وقبل الإجابة عن السؤال الخامس يجب فحص فيما إذا كانت عينة البحث تتوزع توزيعاً طبيعياً أم لا، ومن أجل معرفة هل سنستخدم اختبارات معلميه أم غير معلميه، ويتم ذلك من خلال فحص اختبار كلوجروف - سميرونوف، وتم استخدام هذا الاختبار لأن حجم العينة أكبر من 50 كما هو موضح في جدول (11):

جدول (11): فحص توزيع العينة

Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغير التابع
Sig.	df	Statistic	
.200 [*]	58	.055	الرضا الوظيفي عند التعليم المهني والتقني

يوضح جدول (11) فحص توزيع العينة، وتبين من التحليل أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (قوة الاختبار) (0.200) وهي أكبر من 0.05، ومعنى ذلك أن العينة تتوزع طبيعياً، لذا سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة عن السؤال الخامس.

وعند فحص تأثير متغير الجنس على الرضا الوظيفي، تم استخدام اختبار t لعينات المستقلة كما هو موضح في جدول (12)

جدول (12): فحص تأثير متغير الجنس على الرضا الوظيفي

المتغير التابع	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t (2-tailed)	Sig.
الرضا الوظيفي عند التعليم المهني والتقني	أنثى	18	3.15	.42	-1.04	.304
	ذكر	40	3.28	.42		

تبين من التحليل أن قيمة قوة الاختبار (0.304)

أكبر من 0.05، وتعني هذه القيمة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وهذا يفسر بأن متغير الجنس ليس له تأثير على الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني. وعند فحص تأثير المتغيرات (سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، طبيعة العمل) على الرضا الوظيفي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما هو موضح في جدول (13)

جدول (13): فحص تأثير المتغيرات (سنوات الخدمة، المؤهل

العلمي، طبيعة العمل) على الرضا الوظيفي

ANOVA						
المتغير التابع: الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني						
المتغيرات المستقلة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.
سنوات الخدمة	بين المجموعات	9.965	3	.322	1.908	.139
	داخل المجموعات	9.104	54	.169		
	المجموع	10.069	57			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	9.382	3	.127	.710	.550
	داخل المجموعات	9.686	54	.179		
	المجموع	10.069	57			
طبيعة العمل	بين المجموعات	1.039	2	.519	3.163	.050
	داخل المجموعات	9.030	55	.164		
	المجموع	10.069	57			

تبين من التحليل أن قيم قوة الاختبار لمتغير سنوات الخدمة ومتغير المستوى التعليمي (0.139، 0.550) على

التوالي، وهذه القيم أكبر من 0.05، وتعني هذه القيمة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري سنوات الخدمة والمؤهل العلمي، وهذا يفسر بأن هذين المتغيرين ليس لهما تأثير على الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني، وتبين من التحليل أيضاً أن قيمة قوة الاختبار لمتغير طبيعة العمل (0.050) وهي تساوي من 0.05، وتعني هذه القيمة أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير طبيعة العمل، وهذا يفسر بأن متغير طبيعة العمل لها تأثير على الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني. ولمعرفة مصدر الفروقات في متغير طبيعة العمل تم استخدام اختبار LSD للمقارنات البعدية كما هو موضح في جدول (14)

جدول (14): اختبار LSD لمعرفة مصدر الفروقات

Multiple Comparisons			
المتغير التابع: الرضا الوظيفي عن التعليم المهني والتقني			
طبيعة العمل	طبيعة العمل	فرق المتوسطين	Sig.
إداري	تعليمي	.124	.335
	فني (مهني أو تقني)	.388*	.016
تعليمي	إداري	-.124	.335
	فني (مهني أو تقني)	.264	.060
فني (مهني أو تقني)	إداري	-.388*	.016
	تعليمي	-.264	.060

تشير النتائج في جدول (14) أن الفروقات كانت بين الموظفين الإداريين والفنيين لصالح الإداريين، أي أن الإداريين كان لهم تأثير على الرضا الوظيفي أكثر من الفنيين. وتوضح النتائج أن لا تأثير للجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي، في حين أن لطبيعة العمل

تأثيراً بالرضا الوظيفي وذلك لصالح الإداريين، وهذا يتفق مع عدد من الدراسات ويختلف مع بعضها الآخر في بعض تلك المتغيرات.

* التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فقد خلص الباحثان إلى التوصيات الآتية:-

١- تعزيز معايير واستراتيجيات الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني.

٢- السعي لزيادة وتحسين الثقافة المجتمعية حول أهمية التعليم المهني والتقني بشكل عام، وفي القدس بشكل خاص.

٣- ضرورة تكثيف أساليب التحفيز وتنويعها بحيث تتلاءم مع طبيعة عمل الموظف، وأهداف المؤسسة.

٤- السعي لإنشاء البيئة الإدارية المناسبة والبيئة التعليمية الأكثر حداثة والأكثر ملائمة للتخصصات المهنية والتقنية القائمة.

٥- وضع الخطط المستقبلية لاستحداث التخصصات الأكثر حاجة حسب متطلبات بيئة العمل.

٦- التوصية لدى الجهات القانونية وحقوق الإنسان، للوقوف أمام ممارسات الاحتلال إزاء المؤسسات المقدسية عامة والتعليمية خاصة، والحد من تدخلات الاحتلال في دور المؤسسات التعليمية وسياساتها الخدمائية.

٧- توجيه وسائل الاعلام والمؤسسات المجتمعية إلى الاهتمام أكثر بالمؤسسات التعليمية وتسليط الضوء على أهميتها ودورها في بناء المجتمع الفلسطيني.

٨- رسالة عامة إلى كل دول العالم إلى رفع الظلم عن أهل فلسطين عامة، وأهل القدس ومؤسساتها خاصة.

٩- دعوة الباحثين إلى المزيد من الدراسات المتعلقة بالتعليم ومؤسساته في القدس، والكشف عن مخططات الاحتلال الرامية إلى اغلاقها.

١٠- التعريف بمؤسسات التعليم المهني والتقني لدى المؤسسات الأجنبية وعمل توأمة معها، والاستفادة من خبراتهم في مجال التعليم.

* المراجع

أولاً- المراجع العربية

أبو مصطفى، نظمي عودة موسى، والأشقر، ياسر حسن خليل. (2011). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، مج19، ع1، 238209 - .

اللامى، غسان، النعيمي، سرمد. (2003): الاتجاهات العالمية في إعداد المدرسين في التعليم

المهني، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، بنغازي.

العجوري، يوسف. (2011): واقع برنامج التدريب المهني ودورها في عملية التنمية وآليات

تطويرها من وجهة نظر خريجي التدريب المهني في محافظة بيت لحم، جامعة القدس.

فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة.

القاسمية، عائدة بنت بطي بن راشد، والعمرية، مريم بنت سعيد بن محمد. (2018). التنمية المهنية وعلاقتها

بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحا،

مجلة كلية التربية، مج34، ع6، 517-447 .

%D8%B1%D8%B3%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D8%B5%
D9%86%D8%A7%D8%B9%D9
%8A%D8%A9-
%D9%81%D9%8A-
%D8%A7%D9%84%D9%82%
D8%AF%D8%B.

مدرسة دار الطفل العربي - القدس. 2020 .

http://www.dartifl.org/?fbclid=IwAR2q4MgmtO69Tmol82l8aUDZJhj8h0Sz1IKswsV4JxXWHjqzFkmlkUI_ZUM.

وكالة وفا

https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=9203

ثانياً- المراجع الأجنبية

P. Greenan, B. Mustapha. (2002): The Role of Vocational Education in Economic Development in Malaysia: Educators' and Employers' Perspectives, Malaysia.

CPE-Compact poverty agency.(2007): community development Program 2007-2013,Ireland.

مزمل، أسماء، وآخرون. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم السياحي العالي في مصر: دور النمو المهني كمتغير وسيط، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، مج15، ع3، 466-489

معهد السياسات الاقتصادية الفلسطيني -ماس- (2005):
الإناث في التعليم والتدريب المهني
والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص.
رام الله.

نوفل، فاطمة علي محمد. (2019). الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين بالقطاع الخاص والقطاع العام: دراسة ميدانية. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مج2، ع4، 365-394 .

بوابة التدريب المهني في فلسطين (tvvet.ps)
دار الايتام الاسلامية الصناعية - القدس. 2000 .
<https://www.daralaytam.ps>.

الكلية الابراهيمية
<http://www.ibrahimieh.edu/articles/view/18>)

كلية الامة الجامعية
<https://www.alummah.ps>))

مدرسة اليتيم العربي. 2000 .
<http://araborphan.org/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF>