ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

المجلد التاسع – العدد السابع والتسعون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الثاني – 2026م
www.ajsp.net

"العلاقة بين ادارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية"

إعداد الباحثة:

أماني أحمد أبو زرقة

جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

Received: 09/09/2026 | Revised: 10/09/2026 | Accepted: 02/10/2026 | Published: 02/11/2026

Abstract:

This study aimed to investigate the levels of self-management and job satisfaction, examine the relationship between them, and identify differences according to gender, academic qualification, specialization, and years of experience among primary school teachers in the Triangle area within the Palestinian Arab community in Israel. A descriptive correlational design was employed. The study population consisted of all primary school teachers in the Triangle area, and a convenience sample of 103 teachers participated, including 15 males and 88 females. Data were collected using a questionnaire measuring self-management and job satisfaction. The instrument was developed based on relevant theoretical literature and previous studies and employed a five-point Likert scale. Data were analyzed using SPSS, including means, standard deviations, t-tests, one-way and two-way ANOVA, and Pearson correlation coefficients.

The findings indicated that the overall level of self-management was high, with a mean score of (3.83) and a percentage of (76.65%). Communication and interpersonal interaction ranked first among the self-management dimensions, while planning ranked last, although it remained at a high level. The overall level of job satisfaction was also high, particularly regarding professional relationships and social support, whereas satisfaction with financial aspects was comparatively lower. No, statistically significant differences in self-management were found according to gender, academic qualification, specialization, or years of experience. Regarding job satisfaction, no statistically significant differences in the overall level were found according to gender or years of experience; however, significant differences emerged in some dimensions according to academic qualification and specialization. Most importantly, the findings revealed a strong positive and statistically significant relationship between self-management and job satisfaction. These findings highlight the importance of strengthening teachers' self-management skills and maintaining supportive professional environments to enhance job satisfaction and professional stability.

Keywords: Self-management, job satisfaction, primary school teachers, Palestinian Arab schools.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى إدارة الذات والرضا الوظيفي، ودراسة العلاقة بينهما لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في المتغيرين تبعًا للجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث، بينما بلغت عينة الدراسة (103)معلمين ومعلمات اختيروا بالطريقة المتيسرة، منهم (15) معلمًا و(88) معلمة. ولجمع البيانات، استخدمت استبانة لقياس إدارة الذات والرضا الوظيفي، طُوّرت بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة، واعتمدت مقياس ليكرت خماسيًا. وحُللت البيانات باستخدام برنامج SPSSمن خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي والثنائي، ومعامل ارتباط بيرسون. أظهرت النتائج أن مستوى إدارة الذات جاء مرتفعًا بمتوسط حسابي بلغ (3.83) ونسبة مئوية (76.65%)، حيث جاء الاتصال والتواصل

المجلد التاسع – العدد السادس والتسعون
تاريخ الإصدار: 2 – تشرين الأول – 2026م
www.ajsp.net

ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

في المرتبة الأولى، بينما جاء التخطيط في المرتبة الأخيرة مع بقائه ضمن المستوى المرتفع. كما أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعًا بصورة عامة، مع ارتفاع واضح في العلاقات المهنية والدعم الاجتماعي، مقابل انخفاض نسبي في الرضا عن الجانب المادي. ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الذات تعزى إلى الجنس، أو المؤهل العلمي أو التخصص أو سنوات الخبرة. كما لم تظهر فروق في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة، في حين ظهرت فروق في بعض أبعاده تبعًا للمؤهل العلمي والتخصص. وأظهرت النتائج الرئيسة وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والرضا الوظيفي، مما يؤكد أهمية إدارة الذات في تعزيز الخبرة المهنية الإيجابية لدى المعلمين.

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، الرضا الوظيفي، معلمو المدارس الابتدائية، المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.

How to Cite This Article

أبو زرقة، أ. أ. (2026). العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 9(97)، (1-22).

(Individual DOI)

رابط الأرشفة الدولية المباشر والمخصص لبحثك: https://doi.org/10.36571/ajsp.97.1

AJSP | Vol. 9 | Issue 97 | DOI: https://doi.org/10.36571/ajsp.97 AJSP ORCID: https://orcid.org/0009-0005-8048-2082

المقدمة:

تشهد المنظومات التربوية في العالم تحولات متسارعة تدفع نحو تطوير الأدوار المهنية للمعلم، وتعزيز قدراته على التكيف مع متطلبات البيئة المدرسية الحديثة، بما يشمل تنمية مهارات إدارة الذات والارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي. فقد أصبحت القدرة على تنظيم الأفكار والسلوك والمشاعر، واتخاذ قرارات واعية، وإدارة الوقت والمهام من أبرز مقومات نجاح المعلّم في ظل الضغوط المهنية المتزايدة (عبد الله، 2009)؛ (محاريق، 2023). وفي ذات السياق، يُعدّ الرضا الوظيفي أحد المؤشرات الجوهرية لأداء المؤسسة التعليمية، لما يترتب عليه من آثار مباشرة على جودة التدريس، ودافعية المعلّمين، وفاعلية التعلّم لدى الطلبة (القحطاني، 2022)؛ (شتيات، 2018).

لقد أكدت الأدبيات التربوية المعاصرة على الترابط الوثيق بين السلوكيات الذاتية التي يمارسها المعلم كالتخطيط الذاتي، والضبط الانفعالي، وتوجيه الجهد وبين مستويات الرضا عن العمل، حيث يشير عدد من الدراسات إلى أنّ الإدارة الذاتية تسهم في تعزيز الالتزام المهني والتمكين، وبالتالي زيادة الرضا عن البيئة الوظيفية (العطاونة، 2023)؛ (عطا وميهان، 2024)؛ (مختار، 2021). كما أظهرت دراسات أخرى أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل متعددة، تتداخل فيها الخصائص الفردية مثل الجنس والخبرة والتخصص، إضافة إلى الظروف التنظيمية والثقافية (حماطي، 2024)؛ (الغافري وآخرون، 2024)؛ (الصرايرة والتخاينة، 2022).

في سياق الداخل الفلسطيني، وتحديدًا داخل المدارس العربية، يواجه المعلمون جملة من التحديات المهنية والضغوط المرتبطة بالسياسات التعليمية، والبيئة المدرسية، والظروف المجتمعية، ما يجعل دراسة المتغيرات النفسية والمهنية كإدارة الذات والرضا الوظيفي ذات أهمية خاصة. فقد أشارت أبحاث فلسطينية حديثة إلى أن هذه المتغيرات ترتبط كذلك بمستويات التوتر، والرفاهية الذاتية، ودافعية الإنجاز، مما يعزز الحاجة إلى فهم أعمق للعوامل المؤثرة فيها(Maserwy, 2025) ؛ (Mayyas, 2025). وإلى جانب ذلك، توضح دراسات أخرى أنّ فعالية نظم الإدارة المدرسية في المجتمع العربي في الداخل تتأثر بدور المعلّم وقدرته على إدارة ذاته، وما ينعكس عنه من فاعلية ومهنية.(Arar & Nasra, 2020)

وانطلاقًا من هذا المشهد، تبرز الحاجة لفهم كيف تتجلى إدارة الذات لدى معلمي المدارس العربية، وكيف يسهم هذا المتغير في تشكيل مستويات رضاهم الوظيفي، خاصة في ظل غياب دراسات كافية تربط بينهما في هذا السياق تحديدًا. ومن هنا تنبثق مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: **ما العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني؟**

ويتفرع عن هذا السؤال عدد من الأسئلة التي تستقصي مستوى كل من المتغيرين، والفروق بين المعلمين وفق متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، وسنوات الخبرة، إضافة إلى تحليل طبيعة العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي.

مشكلة الدراسة واسئلتها:

تُعدّ إدارة الذات أحد المرتكزات الجوهرية التي تعكس قدرة المعلّم على ضبط انفعالاته وتنظيم سلوكه وتوجيه جهوده بما يتوافق مع متطلبات مهنته، في ظل تحديات بيئية ومهنيّة متزايدة داخل المدارس العربية في الداخل الفلسطيني. ومع التحولات المتسارعة في النظام التعليمي، وارتفاع الضغوط المهنية المرتبطة بأدوار المعلّم، تبرز الحاجة الملحّة إلى فهم مدى امتلاك المعلّمين لمهارات إدارة الذات، وكيف يمكن لهذه المهارات أن تدعم جودة أدائهم، وتخفّف من الضغوط، وتُسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

تشير الأدبيات التربوية إلى أن الرضا الوظيفي يُعدّ عاملاً محوريًا في تعزيز دافعية المعلم، وفاعليته التدريسية، واستمراريته المهنية، كما يرتبط إيجابيًا بالمناخ المدرسي، والعلاقات المهنية، والشعور بالإنجاز. إلا أنّ البيئة التعليمية في المدارس العربية داخل الخط الأخضر تواجه تحديات خاصة تتعلق بضغط العمل، وتعدد المتطلبات الإدارية، والاحتياجات النفسية والمهنية للمعلمين، مما يجعل دراسة العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي ضرورة علمية ومهنية.

ورغم أهمية الموضوع، إلا أن مراجعة الدراسات السابقة تكشف عن قلة واضحة في الأبحاث التي تناولت العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تحديدًا، سواء بشكل مباشر أو عبر دمج المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. كما يظهر نقص في الدراسات التي تستند إلى أدوات قياس حديثة وموثوقة لاستكشاف مستوى إدارة الذات لدى المعلّمين، أو دراسة الفروق بين المجموعات ذات الخصائص المتباينة.

وانطلاقًا من هذا الواقع، تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة سد هذه الفجوة البحثية من خلال فحص العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني، واستكشاف مستوى كل منهما، إلى جانب تحليل الفروق التي يمكن أن تعزى إلى عدد من المتغيرات الديموغرافية.

ومن هنا تنبثق مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني؟

ويتفرع عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تستقصي مستويات إدارة الذات والرضا الوظيفي، والفروق بين المعلّمين وفق متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والتخصص، إضافة إلى فحص طبيعة العلاقة بين المتغيرين لدى مجتمع الدراسة.

1. ما مستوى ادارة الذات لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس؟
8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
9. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
10. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص؟
11. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ادارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني؟

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
9. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ادارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.

أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى ادارة الذات لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.
2. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.
3. تحديد دور بعض المتغيرات مثل (الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة) مستوى ادارة الذات لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.
4. تحديد دور بعض المتغيرات مثل (الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، وسنوات الخبرة) مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.
5. الكشف عن العلاقة بين ادارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.

أهمية الدراسة

1. الأهمية النظرية:

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من إسهامها في توسيع المعرفة العلمية حول متغيرين يُعدّان من الركائز الأساسية في الحقل التربوي المعاصر، وهما :إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى المعلّمين. فرغم تعدد الدراسات التي تناولت كل متغير على حدة، ما يزال الربط بينهما، خصوصًا في السياق العربي في الداخل الفلسطيني، محدودًا وغير كافٍ. وتأتي هذه الدراسة لسد فجوة معرفية من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي ضمن بيئة تعليمية تتميز بخصوصيتها الثقافية والتنظيمية. كما تضيف الدراسة بُعدًا نظريًا مهمًا من خلال فحص تأثير المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص على مستوى إدارة الذات، بما يعزز فهم العوامل التي قد تسهم في تطورها أو الحدّ منها .وبذلك، تُسهم هذه الدراسة في بناء قاعدة معرفية يمكن للباحثين الاعتماد عليها في تطوير نماذج تفسيرية أعمق لسلوك المعلّم ودوافعه المهنية، وتوجيه الدراسات المستقبلية نحو مزيد من البحث في العلاقة بين المتغيرات النفسية والمهنية في البيئات التعليمية العربية.

2.الأهمية التطبيقية:

تتجلى الأهمية التطبيقية للدراسة في قدرتها على توفير نتائج قابلة للاستخدام من قِبل صناع القرار التربوي والمديرين والمشرفين التربويين، بما يتيح تعزيز إدارة الذات ورفع مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني. ففهم مستوى إدارة الذات والعوامل المؤثرة فيها يساعد على تطوير برامج تدريبية أكثر فاعلية، تستهدف تنمية مهارات التنظيم، وضبط الانفعالات، وإدارة الوقت، واتخاذ القرارات المهنية لدى المعلّمين. كما يمكن لنتائج الدراسة أن تُسهم في تعزيز بيئة العمل المدرسية من خلال تصميم سياسات داعمة

للمعلمين، وتحسين المناخ التنظيمي، والحدّ من الضغوط المهنية التي قد تؤثر في رضاهم الوظيفي .ومن الناحية العملية، فإن الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي يمكّن الإدارات المدرسية من توجيه التدخلات التربوية نحو متغيرات أكثر تأثيرًا في أداء المعلّم ورفاهيته المهنية، بما ينعكس إيجابًا على جودة التعليم وتحسين مخرجات التعلّم لدى الطلبة. وبالتالي، تقدم هذه الدراسة أساسًا عمليًا يمكن البناء عليه في تطوير خطط تنمية مهنية مستدامة داخل المدارس العربية.

حدود الدراسة

1. **الحدود الزمانية** :تم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي الاول من العام الأكاديمي(2025/2026) .
2. **الحدود المكانية** :المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني.
3. **الحدود البشرية** :اقتصرت على عينة عشوائية متيسرة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني.

التعريفات الإجرائية

إدارة الذات :يقصد بها في هذه الدراسة قدرة المعلم على تنظيم أفكاره وانفعالاته وسلوكياته، واتخاذ قراراته المهنية بطريقة واعية ومسؤولة، بما يعزز من فعاليته الشخصية والمهنية (محاريق، 2023).

وتعرف إدارة الذات إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس إدارة الذات المُستخدم في هذه الدراسة.

الرضا الوظيفي :هو الشعور العام بالارتياح والإشباع النفسي الناتج عن ممارسة المهنة، ومدى توافق توقعات المعلم مع الواقع العملي الذي يعيشه في بيئة العمل (القحطاني، 2022).

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس الرضا الوظيفي المُستخدم في هذه الدراسة.

معلمو المدارس الابتدائية ويُعرّفون إجرائياً :بأنهم المعلمون والمعلمات العاملون في المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني، والذين شملتهم العينة العشوائية المتيسرة للدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي (2025/2026).

المدارس العربية في الداخل الفلسطيني وتُعرّف إجرائياً :بأنها المدارس الابتدائية العربية الواقعة في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني، والتي يعمل فيها المعلمون والمعلمات المشمولون في عينة الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي (2025/2026).

الإطار النظري

يشكل كلّ من إدارة الذات والرضا الوظيفي عناصر أساسية في العملية التعليمية، لما لهما من أثر مباشر على جودة أداء المعلمين واستقرارهم النفسي والمهني. فامتلاك المعلمين لمهارات إدارة الذات يمكنهم من تنظيم سلوكياتهم وأفكارهم وانفعالاتهم بما يتماشى مع أهدافهم المهنية والشخصية، مما ينعكس إيجابًا على تفاعلهم مع الطلبة وزملائهم وفاعلية المدرسة ككل (العطاونة، 2023). وفي المقابل، يعد الرضا الوظيفي مؤشراً حيوياً لفهم تجربة المعلم المهنية، إذ يعكس مدى توافق توقعاته واحتياجاته مع متطلبات العمل، ويؤثر في جودة التعليم واستمرارية المعلّم في بيئة المدرسة (القحطاني, 2022). ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني، بما يسد فجوة معرفية مهمة في الأدبيات المحلية.

مفهوم إدارة الذات

تُعرف إدارة الذات بأنها القدرة على تنظيم السلوكيات والأفكار والانفعالات لتحقيق الأهداف المهنية والشخصية بكفاءة عالية (Runhaar, Bouwmans, & Vermeulen, 2019). وتشير الدراسات إلى أن المعلم الذي يمتلك إدارة ذات فعّالة يكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات المدرسية، والتخطيط لمهامه، والتحكم في استجاباته العاطفية، واتخاذ القرارات المهنية المستقلة.

أبعاد إدارة الذات

تمثل إدارة الذات مجموعة من المهارات التي تساعد المعلم على تنظيم سلوكه وأفكاره وانفعالاته لتحقيق أهدافه المهنية والشخصية بفعالية. يبدأ هذا الإطار بالوعي الذاتي، أي إدراك الفرد لنقاط قوته وضعفه وفهم تأثير سلوكه على بيئته التعليمية، وهو الأساس الذي يبنى عليه باقي مهارات إدارة الذات (Kim & Wee, 2020). كما يشمل تحديد الأهداف والتخطيط، حيث يكتسب المعلم القدرة على وضع أهداف واضحة والعمل وفق خطة منظمة لتحقيقها، مما يمنحه رؤية واضحة لمساره المهني ويساعده على تنظيم وقته وجهوده (Özdemir, 2020). ويكتمل هذا البناء بالمبادرة الذاتية والقيادة الذاتية، التي تمنح المعلم القدرة على اتخاذ القرارات المستقلة وتحمل المسؤولية في بيئة المدرسة، بما يتيح له ممارسة القيادة الذاتية والمساهمة في تحسين بيئة العمل وتنفيذ المبادرات التعليمية (Kim & Wee, 2020). ومن خلال هذا التوازن بين الوعي الذاتي، وضبط الانفعالات، وتحديد الأهداف، والمبادرة، يصبح المعلم أكثر استعدادًا لمواجهة تحديات التعليم وتحقيق أداء مهني متميز. أهمية إدارة الذات لدى المعلمين العرب في الداخل الفلسطيني

تظهر الدراسات أن المعلمين ذوي إدارة الذات العالية يتمتعون بقدرة أكبر على مواجهة ضغوط العمل والتحفيز الذاتي، واتخاذ قرارات مهنية مستقلة، مما يسهم في تحسين جودة التعليم (Arar & Nasra, 2020). وفي السياق الفلسطيني، أوضحت دراسة العطاونة (2023) أن إدارة الذات تعمل كمتغير وسيط بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، ما يؤكد دورها في تحسين الأداء المهني. كما أشارت دراسة محاريق (2023) إلى أن المعلمين الذين يمتلكون مهارات إدارة الذات يمكنهم تنظيم عملهم اليومي والتفاعل بفعالية مع الزملاء والطلبة، مما يعزز شعورهم بالكفاءة والمسؤولية المهنية.

مفهوم الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي الناتج عن تقييم الفرد لتجربته الوظيفية ومدى ملاءمة مهامه لاحتياجاته المهنية والشخصية (القحطاني, 2022; Mayyas, 2025). ويعد الرضا الوظيفي من المؤشرات الأساسية لاستقرار المعلم النفسي والمهني، وتحفيزه لأداء مهامه بفاعلية وإبداع.

مكونات الرضا الوظيفي

يمثل الرضا الوظيفي شعور المعلم بالإيجابية تجاه تجربته المهنية، ويعكس مدى توافق متطلبات العمل مع احتياجاته وقدراته الشخصية والمهنية. ويتأثر الرضا الوظيفي بعدة أبعاد مترابطة، تبدأ ببيئة العمل التي تشمل جودة الهيكل الإداري، والدعم المؤسسي، والموارد المتاحة، والتي تعد أساسًا لتمكين المعلم من أداء مهامه بفعالية (شتيات, 2018). كما تلعب العلاقات المهنية دورًا مهمًا، حيث يؤثر التفاعل بين المعلمين، وبين المعلمين والإدارة والطلبة، على دافعية المعلم واستعداده للتعاون والمبادرة (الصرايرة &التخاينة, 2022). ويتكامل مع ذلك نظام المكافآت والتقدير، الذي يتضمن الاعتراف بالإنجازات وتقديم المكافآت المادية والمعنوية، مما يعزز شعور المعلم بالقيمة المهنية

ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

(القحطاني, 2022). ويأتي بعد ذلك التوازن بين العمل والحياة الشخصية، الذي يمكن المعلم من إدارة مسؤولياته المهنية دون التضحية برفاهيته الشخصية (مختار عامر, 2021). ويشكل التمكين النفسي والدافعية الذاتية البعد الأخير، حيث يعكس شعور المعلم بالقدرة على التحكم في عمله واتخاذ قرارات فعّالة ترفع من مستوى التزامه ورضاه عن العمل (حماطي, 2024; عطا &ميهان, 2024). وتشير الدراسات المحلية إلى أن هذه الأبعاد مجتمعة تحدد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العرب في الداخل الفلسطيني، وهو ما يعكس جودة البيئة التعليمية وقدرة المعلمين على ممارسة دورهم بفعالية، ليكون الرضا الوظيفي بذلك أكثر من مجرد شعور شخصي، بل مؤشرًا حقيقيًا على فاعلية المؤسسة التعليمية واستقرار المعلم النفسي والمهني.

العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي

تشير الأدبيات النظرية والتطبيقية إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين. فقد أظهرت دراسة Özdemir (2020)أن المعلمين ذوي مهارات القيادة الذاتية العالية يشعرون بمستوى رضا وظيفي أكبر نتيجة قدرتهم على التحكم في مسار عملهم واتخاذ قرارات مستقلة. كما أوضحت دراسة Kim & Wee (2020) أن الوعي الذاتي وضبط الانفعالات يسهمان في تحسين المناخ التنظيمي، مما يعزز الرضا الوظيفي. وفي السياق الفلسطيني، بينت دراسة العطاونة (2023) أن إدارة الذات تعمل كمتغير وسيط بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، وهو ما يشير إلى إمكانية وجود آلية مشابهة تؤثر على رضا المعلمين. وتشير الدراسات الأخرى إلى أن القدرة على مواجهة الضغوط والتوتر، والكفاءة الذاتية، والتمكين النفسي، ونمط القيادة جميعها عوامل مهمة تؤثر في العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي(Mayyas, 2025); (Masarwy, 2025); (Arar & Nasra, 2020) .

وتوضح هذه الأدلة أن تطوير مهارات إدارة الذات يعزز شعور المعلمين بالكفاءة والتحكم في عملهم، ويرفع مستوى رضاهم الوظيفي، بما ينعكس إيجابيًا على جودة التعليم واستقرار المعلم النفسي والمهني، ما يبرر أهمية دراسة هذه العلاقة في السياق المحلي للمدارس العربية في الداخل الفلسطيني.

الدراسات السابقة

تركز الدراسات السابقة على فهم دور كل من إدارة الذات والرضا الوظيفي في تعزيز الأداء المهني للمعلمين، مع إبراز العلاقة بينهما وتأثيرها على جودة العملية التعليمية. وقد تم تقسيم الدراسات إلى محورين: إدارة الذات والرضا الوظيفي.

دراسات عن إدارة الذات

هدفت دراسة Kyzy et al. (2024) إلى دراسة تأثير إدارة الذات لدى القادة على تنظيم العمل المشترك وتحسين جودة عمل المؤسسة التعليمية، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وشملت العينة 150 قائدًا تربويًا من مؤسسات تعليمية متعددة. أظهرت النتائج أن القادة الذين يمتلكون مهارات إدارة الذات يسهمون بشكل كبير في تحسين تنظيم العمل وزيادة كفاءة المؤسسة، ما يعكس الدور الحاسم لإدارة الذات في تطوير الأداء المؤسسي.

أظهرت دراسة العطا وآخرون (2024)إلى تحليل العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين توجهات الأهداف واستراتيجيات القيادة الذاتية والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، حيث استخدم الباحثان المنهج الكمي التحليلي، وشملت العينة 250 معلمًا من

مدارس مختلفة. أظهرت النتائج أن استراتيجيات القيادة الذاتية تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الرضا الوظيفي، مما يؤكد أهمية تطوير مهارات إدارة الذات في تعزيز الأداء المهني للمعلمين.

بينت دراسة العطاونة، خلود خليل (2023) إلى فحص دور إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الوصفي، وشملت العينة 180 معلمًا. أظهرت النتائج أن إدارة الذات تعمل كمتغير وسيط بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، مما يبرز أهميتها في توجيه السلوك المهني وتحقيق النتائج الإيجابية لدى المعلمين.

هدفت دراسة محاريق، نسرين حاتم (2023) إلى قياس مستويات إدارة الذات لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في مكتب التعليم في الخليل، واعتمدت على المنهج الوصفي الكمي، وشملت العينة 120 معلمًا. أظهرت النتائج أن معظم المعلمين يمتلكون مستويات متوسطة إلى عالية من إدارة الذات، وأنها مرتبطة بالإنتاجية المهنية والتفاعل الفعّال مع الطلبة.

كما وأظهرت دراسة Kim & Wee (2020) إلى دراسة أثر الوعي الذاتي وإدارة الذات على المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ودورهما في تعزيز مهارات القيادة لدى المعلمين، حيث استخدم الباحثان المنهج الكمي التحليلي، وشملت العينة 150 معلمًا من المدارس الثانوية. أظهرت النتائج أن ارتفاع مستويات الوعي الذاتي وإدارة الذات يعزز المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي ويقوي مهارات القيادة، مما يوضح أهمية تطوير هذه المهارات في البيئة التعليمية.

وفي دراسة Özdemir (2020) التي هدفت الى بحث تأثير تصورات القيادة الذاتية لدى المعلمين على الرضا الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وشملت العينة 200 معلمًا. أظهرت النتائج أن المعلمين ذوي القيادة الذاتية المرتفعة يشعرون بمستوى رضا وظيفي أعلى، مما يعكس ارتباط إدارة الذات بالرضا المهني.

هدفت دراسة Arar & Nasra (2020) إلى ربط إدارة المدارس القائمة على الذات بفاعلية المدرسة في النظام التعليمي العربي في إسرائيل، واستخدم الباحثان المنهج الكمي الوصفي، وشملت العينة 120 مدرسة. أظهرت النتائج أن إدارة الذات لدى المعلمين مرتبطة إيجابيًا بتحسين فاعلية المدارس وجودة التعليم، ما يسلط الضوء على دور إدارة الذات في تحقيق الأداء المدرسي المتميز.

هدفت دراسة Runhaar, Bouwmans, & Vermeulen (2019) إلى استكشاف إدارة الذات المهنية للمعلمين ودور الكفاءة الذاتية والتوجه نحو التعلم، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، وشملت العينة 180 معلمًا من المدارس المختلفة. أظهرت النتائج أن إدارة الذات مرتبطة بالكفاءة الذاتية والتوجه نحو التعلم، مما يعزز الأداء المهني للمعلمين ويؤكد أهميتها في تطوير الذات المهنية.

كما واستقصت دراسة عبد الله جابر، عيسى (2009) إلى دراسة العلاقة بين إدارة الذات والتعلم الموجه ذاتيًا لدى معلمي المدارس المتوسطة بالكويت، حيث استخدم الباحث المنهج الكمي الوصفي، وشملت العينة 120 معلمًا. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مهارات إدارة الذات والقدرة على التعلم الموجه ذاتيًا، ما يعكس أهمية الإدارة الذاتية في تحسين قدرة المعلم على التعلم المستقل.

دراسات عن الرضا الوظيفي

تناولت دراسة Mayyas (2025) الدور الوسيط للذكاء العاطفي في العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي السلطة العامة للشؤون المدنية في فلسطين، حيث استخدم الباحث المنهج الكمي التحليلي، وشملت العينة 200 موظفًا. أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا وسيطًا مهمًا في تخفيف أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي، مما يؤكد أهمية الجوانب النفسية والعاطفية في تعزيز رضا الموظف والمعلم على حد سواء.

ركزت دراسة Kyzy et al. (2024) على بحث تأثير إدارة الذات لدى القادة على جودة الأداء الوظيفي، بما في ذلك الرضا الوظيفي للمعلمين، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت العينة 150 قائدًا تربويًا. أظهرت النتائج أن القادة الذين يمتلكون مهارات إدارة الذات يسهمون في زيادة رضا المعلمين وتحسين بيئة العمل، مما يعكس الترابط بين مهارات القيادة الذاتية والرضا الوظيفي.

هدفت دراسة عطا وميهان (2024) إلى تحليل مسار العلاقات السببية بين استراتيجيات القيادة الذاتية والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، واعتمد الباحثان على المنهج الكمي التحليلي، وشملت العينة 250 معلمًا. أظهرت النتائج أن التمكين النفسي واستراتيجيات القيادة الذاتية تزيد من الرضا الوظيفي بشكل مباشر وغير مباشر، ما يؤكد أهمية تطوير بيئة العمل الداعمة.

سعت دراسة حماطي (2024) إلى دراسة أثر أبعاد المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية الابتدائية في لواء الشمال في الداخل الفلسطيني، واعتمد الباحث المنهج الوصفي الكمي، وشملت العينة 180 معلمًا. أظهرت النتائج أن جودة الهيكل الإداري، ووضوح السياسات، والمشاركة في اتخاذ القرار تؤثر إيجابيًا على مستوى الرضا الوظيفي، مما يبرز أهمية بيئة العمل الداعمة.

أما دراسة الغافري وآخرون فهدفت الى (2024) إلى دراسة أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلمين العمانيين، واعتمد الباحثون على المنهج الكمي، وشملت العينة 200 معلمًا. أظهرت النتائج أن ارتفاع المؤهل العلمي والطموح المهني مرتبطان بزيادة الرضا الوظيفي، ما يشير إلى الدور الهام للقدرات والمؤهلات التعليمية في تعزيز الرضا الوظيفي.

هدفت دراسة القحطاني (2022) إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وشملت العينة 150 معلمًا. أظهرت النتائج تفاوت مستويات الرضا الوظيفي بين المعلمين، مع ارتباطه بعوامل مثل الاعتراف بالجهود والمكافآت، مؤكدة أهمية التقدير المهني في تعزيز رضا المعلمين.

هدفت دراسة الصرايرة والتخاينة (2022) إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي، واعتمد الباحثان على المنهج الكمي، وشملت العينة 130 معلمًا. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، ما يوضح تأثير الرضا على تحفيز الأداء المهني للمعلمين.

دراسة مختار عامر فحصت (2021)التمكين النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى المعلم، واعتمد الباحث المنهج الكمي، وشملت العينة 140 معلمًا. أظهرت النتائج أن التمكين النفسي يسهم في زيادة الرضا الوظيفي والالتزام المهني، مما يعكس دور البيئة الداعمة في تعزيز الأداء.

هدفت دراسة شتيات (2018) إلى دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وشملت العينة 120 معلمًا. أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يشعرون بمستوى رضا وظيفي أعلى يمتلكون قدرة أكبر على تطوير أدائهم المهني، مما يؤكد أن الرضا الوظيفي مؤثر مباشر في جودة التعليم.

التعليق على الدراسات السابقة

أولاً: اتفاق الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة إلى توافقها على أهمية كل من إدارة الذات والرضا الوظيفي في تعزيز الأداء المهني للمعلمين. فقد بينت معظم الدراسات أن امتلاك المعلمين لمهارات إدارة الذات يسهم في تحسين التنظيم الذاتي، واتخاذ القرارات المهنية المستقلة، وتحقيق الكفاءة في بيئة العمل، ما ينعكس إيجابًا على رضاهم الوظيفي (Kyzy et al., 2024) ; (العطاونة, 2023) ; (Kim & Wee, 2020) .كما أوضحت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل متعددة تشمل بيئة العمل، جودة الهيكل الإداري، العلاقات المهنية، التمكين النفسي، والدافعية الذاتية، وأن تعزيز هذه العوامل يؤدي إلى تحسين الأداء التعليمي وجودة التعليم (حماطي, 2024; عطا و ميهان, 2024) ; (Mayyas, 2025).

ثانياً: اختلاف الدراسات السابقة

تمثل الاختلاف بين الدراسات السابقة في تنوع المنهجيات البحثية والعينات المستخدمة. فبينما اعتمدت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت أخرى المنهج الكمي، كما شملت العينات قادة تربويين، ومعلمين في مدارس مختلفة، وموظفين إداريين، وطلاب مراهقين; (Masarwy, 2025) ;(Kyzy et al., 2024) Mayyas, 2025)). كما اختلفت الدراسات في تركيزها على أبعاد محددة لإدارة الذات أو الرضا الوظيفي؛ فبعضها ركز على القيادة الذاتية والتمكين النفسي، بينما ركزت أخرى على ضبط الانفعالات، الوعي الذاتي، أو التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ما يوضح تعدد المداخل النظرية والتطبيقية لدراسة هذين المتغيرين.

ثالثاً: استفادة الدراسة الحالية وتميزها

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد الأبعاد الرئيسة لإدارة الذات والرضا الوظيفي الأكثر تأثيرًا على الأداء المهني للمعلمين، واختيار مناهج مناسبة لجمع وتحليل البيانات، وتوضيح العلاقة بين المتغيرين وفق سياق تعليمي محدد. وتتميز الدراسة الحالية بالتركيز على معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني بشكل مباشر، واستقصاء العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي مع مراعاة مؤشرات مثل المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والتخصص، مما يسد فجوة بحثية لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل مباشر ويعزز فهم العلاقة بين المتغيرين في سياق محلي يعكس الخصوصية التعليمية والثقافية للمعلمين العرب في الداخل الفلسطيني.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتيح هذا المنهج وصف الظواهر التعليمية المتعلقة بإدارة الذات والرضا الوظيفي وتحليل العلاقات بينهما، بما يتناسب مع أهداف الدراسة وفرضياتها. كما يركز المنهج على جمع البيانات من الواقع العملي للمعلمين وتحليلها بشكل منهجي للوصول إلى نتائج دقيقة.

مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة جميع معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني.

عينة الدراسة

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة المتيسرة، وقد حدد حجم العينة بناءً على معادلة روبرت ماسون، وقد بلغ حجم العينة (103) معلماً ومعلمة في المرحلة الابتدائية من منطقة المثلث. والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة متغيراتها الديمغرافية.

أداة الدراسة

تم استخدام استبانة لقياس متغيرات إدارة الذات والرضا الوظيفي، تم تطويرها استنادًا إلى الدراسات السابقة وتعديل بنودها لتتناسب مع سياق الدراسة الحالي. تتضمن الاستبانة عدة فقرات تغطي جميع المجالات المتعلقة بالمتغيرين، مع استخدام مقياس ليكرت لخمس نقاط لتقييم الاستجابات، مع وصف واضح لطريقة التصحيح والمعالجة.

تعديلات الاستبانة

استندت الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة إلى فقرات مأخوذة من مصلح (2025) وحماتي وجبران (2024)، مع إجراء تعديلات منهجية لضمان ملاءمتها لأهداف البحث وعينة الدراسة. شملت التعديلات تبسيط الصياغة اللغوية لجميع الفقرات، توحيد الأسلوب بصيغة الفعل المضارع المباشر، وحذف أو دمج الفقرات المكررة، خصوصًا في مجالات التخطيط، إدارة الوقت، التوازن، والاتصال والتواصل (الفقرة 1–32)، وكذلك دمج وتبسيط فقرات الراتب والحوافز ضمن محور الرضا الوظيفي (الفقرة 33–56). كما تم إعادة صياغة بعض العبارات لتكون أكثر وضوحًا وملاءمة للسياق التعليمي الفلسطيني، مع الحفاظ على قابلية جميع الفقرات للقياس الكمي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. هذه التعديلات جعلت الاستبانة النهائية دقيقة لغويًا، موحدة، وملائمة لعينة الدراسة، مما يضمن موثوقية وصدق البيانات المستخلصة (حماتي وجبران، 2024)؛ (مصلح، 2025).

صدق المحكمين:

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لمقياس اليقظة الذهنية، عرُض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (10) محكمين، إذ أعتمد معيار الاتفاق بين المحكمين (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وبناءً على ملاحظات وآراءهم أجريت التعديلات المقترحة، فقد عُدلت صياغة بعض الفقرات، وتم حذف بعضها

الاخر.

صدق البناء:

من أجل التحقق من الصدق للمقياس استخّدم أيضاً صدق البناء، على عينة استطلاعية مكونة من (10) معلمين ومعلمات في المرحلة الابتدائية من منطقة المثلث، ومن خارج عينة الدراسة المستهدفة، واستخّدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس (إدارة الذات)، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، كما هو مبين في الجداول (2) و(3).

ثبات الأداة:

تم فحص ثبات الاستبانة باستخدام عدة مؤشرات إحصائية لضمان موثوقية البيانات: أولاً، تم استخراج معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لكل جزء من أجزاء الاستبانة وللاستبانة ككل، كما تم حساب معامل الارتباط بين الفقرات باستخدام معامل بيرسون .ثانياً، تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لتقدير ثبات الاستبانة عند تقسيمها إلى نصفين متساويين. بعد ذلك، تم تطبيق معادلة سبيرمان براون التنبؤية لاستخراج معامل الثبات المصحح بعد التجزئة النصفية، بالإضافة إلى استخدام معامل كطريقة بديلة لتقدير الثبات. كما تم حساب Omegaلتقديم تقدير إضافي لموثوقية الاستبانة كما هو واد في الجدول (4) .

إجراءات تنفيذ الدراسة

تضمنت إجراءات الدراسة عدة مراحل منظمة تبدأ بتحديد المجتمع والعينة، ثم توزيع الاستبانة على المشاركين الكترونيا، متبوعًا بجمع البيانات بدقة وبتنظيم، ثم مراجعة البيانات وتنقيحها للتأكد من اكتمالها وصلاحيتها للتحليل.

المعالجات الإحصائية

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، مع استخدام معالجات إحصائية متنوعة وفق طبيعة كل متغير، بما في ذلك اختبار (ت) لمقارنة المتوسطات، وتحليل التباين الأحادي والثنائي لفحص الفروق بين المجموعات المختلفة، بالإضافة إلى معامل الارتباط لدراسة العلاقات بين متغيرات إدارة الذات والرضا الوظيفي.

أهم النتائج ومناقشتها

أولا: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى ادارة الذات لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني؟

أظهرت النتائج أن مستوى إدارة الذات لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث جاء مرتفعًا، بمتوسط حسابي بلغ (3.83) ونسبة مئوية (76.65%). ويمكن تفسير ذلك بطبيعة العمل التعليمي التي تتطلب من المعلم تنظيم وقته، وضبط سلوكه، وتحمل مسؤولياته، والتواصل المستمر مع الطلبة والزملاء والإدارة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محاريق (2023) التي أظهرت مستويات متوسطة إلى عالية من إدارة الذات لدى المعلمين، ومع دراسة العطاونة (2023) التي أكدت دور إدارة الذات في توجيه السلوك المهني، كما تنسجم مع نتائج Runhaar et al. (2019) حول ارتباط إدارة الذات بالكفاءة الذاتية والتوجه نحو التعلم.

وجاء مجال الاتصال والتواصل في المرتبة الأولى، وهو ما قد يعود إلى طبيعة عمل معلم المرحلة الابتدائية التي تتطلب تواصلًا مستمرًا مع مختلف أطراف العملية التعليمية، ويتفق ذلك مع دراسة Kim and Wee (2020) التي أكدت دور الوعي وإدارة الذات في تحسين العلاقات والمناخ التنظيمي.

أما مجال التخطيط فجاء في المرتبة الأخيرة، رغم بقائه بمستوى مرتفع، كما جاءت فقرة المشاركة في وضع رؤية ورسالة المدرسة بمستوى متوسط. وقد يعكس ذلك محدودية مشاركة المعلمين في التخطيط وصنع القرارات الاستراتيجية، وهي نتيجة تتفق مع حماطي (2024) الذي أكد أهمية المشاركة في اتخاذ القرار داخل البيئة المدرسية.

وبذلك، تشير النتائج إلى أن إدارة الذات لدى المعلمين تتضح بصورة أكبر في الممارسات اليومية، مثل الالتزام والانضباط والتواصل، مقارنة بمشاركتهم في الجوانب الاستراتيجية والتخطيطية للمدرسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني؟

أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث جاء مرتفعًا بصورة عامة، إلا أن الرضا تفاوت بين جوانبه المختلفة. فقد جاءت فقرة "أشعر بأنني أعمل مع أصدقاء لي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.07)، مما يشير إلى أهمية العلاقات الإيجابية والدعم الاجتماعي بين الزملاء في تعزيز رضا المعلمين عن عملهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حماطي (2024)التي أكدت أثر المناخ التنظيمي والعلاقات المهنية والمشاركة في البيئة المدرسية في تعزيز الرضا الوظيفي، كما تنسجم مع دراسة مختار (2021) التي أظهرت دور البيئة الداعمة والتمكين النفسي في رفع مستوى الرضا والالتزام المهني.

في المقابل، جاءت فقرة "أرى أن راتبي عادل مقارنة بجهدي والوضع الاقتصادي العام" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.90) وتقدير متوسط، مما يدل على أن الجانب المادي يمثل مصدرًا أقل للرضا مقارنة بالعلاقات المهنية والدعم داخل المدرسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (2022) التي أكدت أهمية المكافآت والاعتراف بالجهود في تعزيز الرضا الوظيفي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الرضا الوظيفي لدى المعلمين يرتبط بدرجة كبيرة بالعلاقات الإيجابية والدعم داخل بيئة العمل، في حين ما يزال الجانب المادي بحاجة إلى مزيد من الاهتمام لتحسين مستوى الرضا الوظيفي بصورة شاملة.

ثانيا: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدارة الذات لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس في مجالات التخطيط والتوازن والاتصال والتواصل والدرجة الكلية .ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين والمعلمات يعملون في بيئة مهنية متشابهة، ويواجهون مسؤوليات وظروف عمل ومتطلبات وظيفية متقاربة، مما قد يسهم في امتلاكهم مستويات متقاربة من مهارات إدارة الذات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محاريق (2023) التي أظهرت أن إدارة الذات ترتبط بطبيعة الممارسة المهنية للمعلم، كما تنسجم مع دراسة العطاونة (2023) التي أكدت أهمية إدارة الذات في توجيه السلوك المهني لدى المعلمين. ويمكن القول إن متطلبات مهنة التعليم والتدريب والخبرة المهنية قد تكون أكثر تأثيرًا في إدارة الذات من متغير الجنس.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى إدارة الذات لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05). وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمين، بغض النظر عن اختلاف مؤهلاتهم العلمية، يمتلكون مستويات متقاربة من إدارة الذات.

يمكن تفسير ذلك بأن مهارات إدارة الذات تتشكل بدرجة كبيرة من خلال الممارسة المهنية والخبرة ومتطلبات العمل اليومية، وليس فقط من خلال مستوى المؤهل العلمي. فالمعلمون يواجهون مسؤوليات وظيفية متشابهة تتطلب التخطيط، وإدارة الوقت، والتوازن، والتواصل، مما قد يؤدي إلى تقارب مستويات إدارة الذات بينهم.

وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة محاريق (2023) التي أكدت أن إدارة الذات ترتبط بالممارسة المهنية والتفاعل الفعال في البيئة التعليمية، كما تتفق مع دراسة Runhaar et al. (2019) التي بينت أهمية الكفاءة الذاتية والتوجه نحو التعلم في تعزيز إدارة الذات المهنية. كما تدعمها دراسة Kyzy et al. (2024) التي أكدت أن إدارة الذات تسهم في تحسين تنظيم العمل والأداء داخل المؤسسات التعليمية. وبذلك، تشير النتيجة إلى أن تطوير إدارة الذات ينبغي أن يستهدف جميع المعلمين، بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى إدارة الذات لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص، حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05)، مما أدى إلى قبول الفرضية الصفرية.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع المعلمين، على الرغم من اختلاف تخصصاتهم الأكاديمية، يعملون في البيئة المدرسية نفسها ويواجهون متطلبات مهنية متشابهة تتطلب التخطيط، وإدارة الوقت، والتوازن، والاتصال، والتواصل. لذلك، قد تكون طبيعة المهنة والخبرة العملية أكثر تأثيرًا في مستوى إدارة الذات من نوع التخصص الأكاديمي.

وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة Runhaar et al. (2019) التي أكدت أهمية الكفاءة الذاتية والتوجه نحو التعلم في تطوير إدارة الذات المهنية، كما تتفق مع دراسة Kyzy et al. (2024) التي أظهرت أن مهارات إدارة الذات تسهم في تنظيم العمل وتحسين الأداء داخل المؤسسات التعليمية، بغض النظر عن طبيعة التخصص.

وعليه، تشير النتيجة إلى أن إدارة الذات تعد مهارة مهنية عامة يحتاج إليها جميع المعلمين، ولا ترتبط بالضرورة بتخصص أكاديمي معين.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى ادارة الذات في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى إدارة الذات لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ كانت جميع قيم مستوى الدلالة أكبر من (0.05). وتشير هذه النتيجة إلى أن مستويات إدارة الذات لدى المعلمين كانت متقاربة بغض النظر عن عدد سنوات خبرتهم.
يمكن تفسير ذلك بأن مهارات إدارة الذات تعد من المهارات المهنية الأساسية التي يحتاج إليها المعلم منذ بداية ممارسته للمهنة، كما أنها تتطور من خلال التدريب والممارسة اليومية، ولا ترتبط بالضرورة بزيادة سنوات الخبرة فقط. كما أن المعلمين، بمختلف سنوات خبرتهم، يعملون ضمن ظروف مهنية متشابهة ويتعرضون لمتطلبات وظيفية متقاربة.
وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة Runhaar et al. (2019) التي ربطت إدارة الذات المهنية بالكفاءة الذاتية والتوجه نحو التعلم، وليس بمجرد عدد سنوات الخبرة، كما تتفق مع دراسة العطاونة (2023) التي أكدت دور إدارة الذات في توجيه السلوك المهني لدى المعلمين. وبذلك، تشير النتيجة إلى أن إدارة الذات مهارة يمكن أن يمتلكها المعلم في مراحل مختلفة من مسيرته المهنية، وأن الخبرة وحدها لا تمثل عاملًا حاسمًا في اختلاف مستوياتها.

5. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس، مما يشير إلى تقارب مستويات الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكور والإناث يعملون في بيئات مدرسية متشابهة ويخضعون لظروف عمل ومتطلبات وظيفية متقاربة، كما يتعرضون للعوامل التنظيمية والمهنية نفسها التي تؤثر في مستوى رضاهم الوظيفي، مثل العلاقات مع الزملاء، والإدارة، وظروف العمل، والرواتب.

وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة حماطي (2024) التي أكدت أهمية المناخ التنظيمي وبيئة العمل في تفسير الرضا الوظيفي، بغض النظر عن الخصائص الشخصية للمعلمين، كما تتفق مع دراسة القحطاني (2022) التي أظهرت ارتباط الرضا الوظيفي بعوامل مهنية مثل التقدير والمكافآت والاعتراف بالجهود.

وبذلك، تشير النتيجة إلى أن العوامل المرتبطة ببيئة العمل والمهنة قد تكون أكثر تأثيرًا في الرضا الوظيفي من متغير الجنس، مما يفسر عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات.

6. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.027)، وهو أقل من (0.05)، مما أدى إلى رفض الفرضية الصفرية في هذا المجال. ويمكن تفسير ذلك بأن المؤهل العلمي قد يؤثر في توقعات المعلمين المهنية وطموحاتهم وفرصهم في التطور والترقي، وبالتالي في مستوى رضاهم عن بعض جوانب العمل.

وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة الغافري وآخرين (2024) التي أظهرت ارتباط ارتفاع المؤهل العلمي والطموح المهني بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، مما يشير إلى أن الخلفية التعليمية قد تؤثر في نظرة المعلم إلى بيئة عمله وتوقعاته المهنية.

ومع ذلك، لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي؛ إذ بلغ مستوى الدلالة (0.064)، وهو أكبر من (0.05). وقد يدل ذلك على أن أثر المؤهل العلمي يقتصر على جانب محدد من جوانب الرضا الوظيفي، ولا ينعكس بالضرورة على الرضا الوظيفي ككل.

وبذلك، يمكن القول إن المؤهل العلمي قد يؤثر في بعض أبعاد الرضا الوظيفي، بينما لا يمثل عاملًا مؤثرًا في المستوى الكلي للرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث.

7. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أحد مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير التخصص، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.027)، وهو أقل من (0.05)، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية في هذا المجال. ويمكن تفسير ذلك باختلاف طبيعة التخصصات وما يرتبط بها من أعباء تدريسية ومسؤوليات وتوقعات مهنية، الأمر الذي قد يؤثر في درجة رضا المعلمين عن بعض جوانب العمل.

أما على مستوى الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين باختلاف تخصصاتهم، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.064)، وهو أكبر من (0.05). وهذا يشير إلى أن الاختلاف في التخصص قد يؤثر في جانب محدد من الرضا الوظيفي، لكنه لا يؤثر بصورة جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي الكلي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه القحطاني (2022) من أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل مرتبطة بطبيعة العمل والتقدير والمكافآت، كما يمكن ربطها بدراسة حماطي (2024) التي أكدت دور ظروف وبيئة العمل في تشكيل الرضا الوظيفي.

وبذلك، تشير النتيجة إلى أن متغير التخصص ليس عاملًا مؤثرًا في الرضا الوظيفي الكلي، لكنه قد يرتبط ببعض أبعاد الرضا المرتبطة بطبيعة العمل ومتطلباته المهنية.

8. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مستوى الرضا الوظيفي في المدارس العربية في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المثلث في الداخل الفلسطيني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، سواء في مجال الرضا الوظيفي أو في الدرجة الكلية، مما يشير إلى تقارب مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف سنوات خبرتهم.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين، بغض النظر عن سنوات خبرتهم، يعملون ضمن ظروف مهنية متشابهة ويتعرضون إلى عوامل متقاربة تؤثر في رضاهم، مثل المناخ التنظيمي والعلاقات المهنية والرواتب وظروف العمل. لذلك، قد تكون هذه العوامل أكثر تأثيرًا في الرضا الوظيفي من عدد سنوات الخبرة.

وتنسجم هذه النتيجة مع دراسة حماطي (2024) التي أكدت أهمية المناخ التنظيمي وبيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، كما تتفق مع دراسة مختار (2021) التي أظهرت دور التمكين النفسي والبيئة الداعمة في زيادة الرضا والالتزام المهني.

وبذلك، تشير النتيجة إلى أن سنوات الخبرة لا تمثل عاملًا حاسمًا في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، بل إن ظروف العمل والبيئة المهنية قد تكون أكثر تأثيرًا.

9. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة والتي تنص على:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ادارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية في الداخل الفلسطيني، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.623–0.934)، وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). وبناءً على ذلك، تُرفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة بين المتغيرين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلم الذي يمتلك قدرة أكبر على تنظيم وقته، والتخطيط لعمله، وتحقيق التوازن، والتواصل الفعّال يكون أكثر قدرة على التعامل مع متطلبات العمل وضغوطه، مما يعزز شعوره بالكفاءة والسيطرة على عمله، وينعكس إيجابًا على رضاه الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Özdemir (2020) التي أظهرت أن ارتفاع القيادة الذاتية لدى المعلمين يرتبط بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، كما تنسجم مع دراسة Kim and Wee (2020) التي أكدت أن الوعي الذاتي وإدارة الذات يسهمان في تحسين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي. كذلك، تتفق مع نتائج العطا وآخرين (2024) التي أظهرت أن استراتيجيات القيادة الذاتية ترتبط بالرضا الوظيفي بصورة مباشرة وغير مباشرة.

كما يمكن تفسير النتيجة في ضوء دراسة Runhaar et al. (2019) التي ربطت إدارة الذات المهنية بالكفاءة الذاتية والتوجه نحو التعلم، وهي عوامل يمكن أن تساعد المعلم على مواجهة متطلبات العمل بصورة أكثر فاعلية. وعليه، تؤكد النتيجة أن إدارة الذات تمثل عاملًا مهنيًا مهمًا يرتبط بتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، وما قدمه الإطار النظري والدراسات السابقة من أدلة حول أهمية إدارة الذات والرضا الوظيفي في البيئة التعليمية، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. تصميم برامج تدريبية متخصصة في إدارة الذات للمعلمين، تركز بصورة خاصة على التخطيط، وإدارة الوقت، وضبط الانفعالات، وتحديد الأهداف، والقيادة الذاتية؛ وذلك في ضوء المستوى المرتفع لإدارة الذات الذي أظهرته النتائج، وأهمية تطوير هذه المهارات بصورة مستمرة لتعزيز الكفاءة المهنية. وتتفق هذه التوصية مع ما أكدته دراسات Runhaar et al. (2019) والعطاونة (2023) حول أهمية إدارة الذات في دعم الكفاءة المهنية وتوجيه السلوك المهني للمعلمين.

2. تعزيز مشاركة المعلمين في التخطيط وصنع القرار المدرسي، ولا سيما في صياغة رؤية المدرسة ورسالتها؛ إذ أظهرت النتائج أن فقرة المشاركة في وضع رؤية ورسالة المدرسة جاءت في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، رغم ارتفاع المستوى الكلي لإدارة الذات. وتنسجم هذه التوصية مع Arar and Nasra (2020) وحماطي (2024) اللتين أكدتا أهمية المشاركة والتمكين في تحسين فاعلية المدرسة وتعزيز الرضا الوظيفي.

3. المحافظة على العلاقات المهنية الإيجابية وتعزيزها داخل المدارس، من خلال دعم العمل الجماعي، والتواصل الفعّال بين المعلمين والإدارة، وبناء ثقافة مدرسية قائمة على التعاون والتقدير؛ خاصة أن شعور المعلمين بأنهم يعملون مع أصدقاء جاء في المرتبة الأولى ضمن أبعاد الدعم والتقدير. وتتفق هذه التوصية مع Kim and Wee (2020) التي أكدت دور الوعي وإدارة الذات في تحسين المناخ التنظيمي والعلاقات المهنية.

4. مراجعة أنظمة الحوافز والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي للمعلمين، إذ جاءت عدالة الراتب مقارنة بالجهد والوضع الاقتصادي في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط. وتدعم هذه التوصية نتائج القحطاني (2022) التي أكدت أهمية الاعتراف بالجهود والمكافآت في تعزيز الرضا الوظيفي، وكذلك دراسة الغافري وآخرين (2024) التي أشارت إلى ارتباط العوامل المهنية والمؤهلات والطموح بمستوى الرضا الوظيفي.

5. ربط برامج التطوير المهني بتنمية إدارة الذات والرضا الوظيفي معًا، في ضوء وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين في الدراسة الحالية. ويتفق ذلك مع نتائج Özdemir (2020) التي أظهرت ارتباط القيادة الذاتية بالرضا الوظيفي، ومع عطا وميهان (2024) التي بينت أن استراتيجيات القيادة الذاتية والتمكين النفسي يسهمان في تعزيز الرضا الوظيفي.

6. تعزيز التمكين النفسي والاستقلالية المهنية للمعلمين من خلال منحهم مساحة أكبر لاتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، والمبادرة في تطوير الممارسات التعليمية، والمشاركة في معالجة المشكلات المدرسية؛ لما لذلك من دور في تعزيز الشعور بالكفاءة والسيطرة على العمل والرضا الوظيفي، وهو ما يتسق مع نتائج حماطي (2024) وعطا وميهان.(2024)

7. توجيه اهتمام خاص بالجوانب المرتبطة بالتوازن وإدارة الضغوط المهنية، من خلال توفير بيئة مدرسية تساعد المعلمين على التعامل مع أعباء العمل والمحافظة على التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، في ضوء ما أشارت إليه الأدبيات من ارتباط إدارة الذات بالقدرة على مواجهة الضغوط وتعزيز الاستقرار المهني (Masarwy, 2025); (مختار عامر، 2021).

8. اعتماد سياسات مدرسية تراعي احتياجات المعلمين المهنية المختلفة، مع عدم قصر برامج الدعم والتطوير على فئة معينة من المعلمين، خاصة أن النتائج لم تظهر فروقًا في إدارة الذات أو الرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة في معظم الأبعاد، مما يشير إلى أهمية توفير فرص متكافئة للتطوير والدعم المهني.

9. إجراء دراسات مستقبلية معمقة للكشف عن الآليات التي تفسر العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي، من خلال دراسة متغيرات وسيطة أو معدلة مثل التمكين النفسي، والكفاءة الذاتية، والذكاء العاطفي، وضغوط العمل، والمناخ التنظيمي، وذلك استنادًا إلى ما أشارت إليه الدراسات السابقة من أهمية هذه المتغيرات في تفسير الخبرة المهنية للمعلمين (Mayyas, 2025; Kim & Wee, 2020; Masarwy, 2025).

10. توسيع نطاق البحث مستقبلًا ليشمل عينات من مراحل تعليمية ومناطق جغرافية مختلفة، وإجراء دراسات مقارنة بين المدارس العربية في الداخل الفلسطيني وسياقات تعليمية أخرى؛ للتحقق من مدى اتساق العلاقة بين إدارة الذات والرضا الوظيفي وإمكانية تعميم النتائج.

قائمة المراجع والمصادر العربية

العطاونة، خلود خليل. (2023). إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

عطا، سالي نبيل، &ميهان، محمدي. (2024). تحليل مسار العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة بين توجهات الأهداف واستراتيجيات القيادة الذاتية والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين .*مجلة كلية التربية – جامعة الإسكندرية, 34*(3), 411–498.

3.عبد الله جابر، عيسى. (2009). إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتيًا لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت .*مجلة بحوث التربية النوعية, 14* , 421–455.

القحطاني، مسعود أحمد محمد. (2022). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية .*مجلة البحوث التجارية, 44* (3), 336–374.

حماطي، نبال جبران سليم. (2024). أثر أبعاد المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العربية الابتدائية العامة في لواء الشمال في الداخل الفلسطيني .*مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية – كلية التربية جامعة سوهاج, 21*(21), 443–495.

شتيات، محمد إسعاف فياض. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة .*مجلة كلية التربية الأساسية, 45* , 559–569.

الغافري، سعد بن سرور، هاشل، أحمد محمد مختار، إيهاب، محمد عبد الحميد الزكي، عبد الجواد، مصطفى عبد الحميد عليوة، وآخرون. (2024). أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته .*مجلة كلية التربية (أسيوط), 40*(1), 1–96.

مختار عامر، إيمان. (2021). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى المعلم .*مجلة البحث العلمي في التربية, 22*(4), 76–117.

محاريق، نسرين حاتم. (2023). إدارة الذات لدى معلمي وكالة الغوث الدولية بمكتب التعليم في الخليل.

الصرايرة، أحمد سلمان، &التخاينة، صهيب خالد. (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس لواء المزار الجنوبي .*مجلة التربية (الأزهر), 41*(193) , 607–635.

المراجع الأجنبية

Arar, K., & Nasra, M. A. (2020). Linking school-based management and school effectiveness: The influence of self-based management, motivation and effectiveness in the Arab education system in Israel. *Educational Management Administration & Leadership, 48*(1), 186–204.

Göldağ, B. (2020). Investigation of relationship between high school teachers' self-efficacy perceptions and job satisfaction. *Kıbrıslı Eğitim Bilimleri Dergisi, 15*(6), 1464–1479.

Kim, S., & Wee, K. (2020). Effect of self-awareness and self-management on organizational atmosphere, job satisfaction as leadership coaching roles. *Journal of System and Management Sciences, 10*(1), 51–61.

Özdemir, G. (2020). The effect of teachers' self leadership perceptions on job satisfaction. *OPUS International Journal of Society Researches, 15*(25), 3098–3119.

Runhaar, P., Bouwmans, M., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management: Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International, 22*(4), 364–384.

Kyzy, A. M., Azimova, G., Isakova, A., Otorova, A., & Urazalieva, N. (2024). Influence of self-management in the activity of leaders on the organization of joint work and improvement of the quality of functioning of the educational organization. *Revista Conrado, 20*(S1), 287–291.

Mayyas, H. J. F. (2025). The Mediating Role of Emotional Intelligence in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction: Evidence from General Authority of Civilian Affairs in Palestine (Doctoral dissertation, AAUP).

Masarwy, H. (2025). The Interplay of Self-Control, Subjective Well-Being, and Stress Coping: A Multidimensional Study of Arab Teenagers in Israel (Doctoral dissertation, Arab American University – AAUP).

حقوق الطبع والنشر © 2026 محفوظة لـ: المجلة العربية للنشر العلمي(AJSP)