

The impact of implementing electronic education through the Madrasati platform and its relationship to the level of job satisfaction among teachers in the Mecca region

Ms. Badriah Mohammad Alotaibi

Ministry of Education | Makkah | Kingdom of Saudi Arabia

Received:

22/11/2023

Revised:

03/12/2023

Accepted:

17/02/2024

Published:

30/04/2024

* Corresponding author:

badriahalotaibi1405@outlook.sa

Citation: Alotaibi, B. M.

(2024). The impact of implementing electronic education through the Madrasati platform and its relationship to the level of job satisfaction among teachers in the Mecca region. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 8(55), 20 – 33.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.B221123>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The current study aimed to determine the level of job satisfaction among teachers in the Mecca region and to investigate the impact of implementing electronic education through the Madrasati platform on the job satisfaction of teachers in the Mecca region. A descriptive survey method was used, through a questionnaire distributed to a sample of 200 male and female teachers. The results showed a high level of job satisfaction among the teachers, in addition to a positive relationship between the use of electronic education through the Madrasati platform and the level of job satisfaction among teachers. In light of its findings, the study recommended conducting an initial survey of teachers to understand the extent of use of e-learning and the Madrasati platform and measure their current level of job satisfaction, analysing quantitative data on the use of e-learning and the Madrasati platform by teachers and correlating it with their level of job satisfaction, conducting interviews and discussions with a sample of teachers to understand their personal experiences with e-learning, and recommended providing guidelines for developing e-learning programmes to improve teachers' satisfaction and enhance their experience.

Keywords: Electronic education, job satisfaction, Madrasati platform, teachers.

أثر تطبيق التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمنطقة مكة المكرمة

أ. بدرية محمد منير العتيبي

وزارة التعليم | مكة المكرمة | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في منطقة مكة المكرمة واستقصاء أثر تطبيق التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في منطقة مكة المكرمة. تم استخدام منهج وصفي مسحي، من خلال استبانة وزعت على عينة من المعلمين (200) معلم ومعلمة. أظهرت النتائج أن هناك مستوى عالٍ للرضا الوظيفي لدى المعلمين بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي ومستوى رضا المعلمين الوظيفي. وأوصت الدراسة في ضوء النتائج التي توصلت إليها بإجراء مسح أولي للمعلمين لفهم مدى استخدام التعليم الإلكتروني ومنصة مدرستي وقياس مستوى رضاهم الوظيفي الحالي. وأوصت الدراسة بتحليل البيانات الكمية حول استخدام التعلم الإلكتروني ومنصة مدرستي من قبل المعلمين وربطها بمستوى رضاهم الوظيفي، وأوصت الدراسة أيضاً بإجراء مقابلات ومناقشات مع عينة من المعلمين لفهم تجاربهم الشخصية مع التعليم الإلكتروني، وكذلك أوصت الدراسة بتقديم توجيهات لتطوير برامج التعليم الإلكتروني لتحسين رضا المعلمين وتعزيز تجربتهم.

الكلمات المفتاحية: التعليم الإلكتروني، الرضا الوظيفي، منصة مدرستي، المعلمين.

مقدمة:

انتشر في الآونة الأخيرة نظام التعليم عن بعد أو ما يسمى بالتعليم الإلكتروني خاصة في ظل التحديات التي مرت بها الدول العالم مثل (جائحة كورونا)، فاهتمت الجامعات والمدارس بالاشتراك بالمنصات اللازمة حتى يستمر التعليم لدى الطلاب لأن التعليم ضرورة أساسية للطلاب وبه يطوّر من نفسه وينمو ويتقدم.

وقد حددت مجموعة من الدراسات أهمية التعلم الإلكتروني، إذ أشارت عموماً إلى أن نظام التعلم الإلكتروني يمكن الأنظمة التعليمية من التعامل مع العوامل الطارئة خلال أوقات الدوام الرسمي خاصة بعد جائحة كورونا (التركي، 2022). وهذا يدل على أهمية تطبيق التعلم الإلكتروني وتأثيره على ديمومة العملية التعليمية باختلاف الظروف الطارئة.

إلى جانب ذلك، يعتبر المعلم ركناً أساسياً من أركان العملية التعليمية، إذ يعتبر الوجه والميسر والمستشار بحسب الاستراتيجيات الحديثة بالتدريس، وهو ما يجعله محط الاهتمام والمتابعة من حيث التدريب والتقييم والتغذية الراجعة من أجل التحسين والتطوير، كما وأن الرضا بشكل عام والرضا الوظيفي بشكل خاص عنصران مهمان في عملية تطوير وتحسين وتأهيل المعلمين، لما له من انعكاسات على العملية التعليمية (البرعي، 2020).

وبالتالي، ومن أجل تطوير العملية التعليمية وجعلها أفضل ينبغي التركيز على المعلمين الذين يساهمون في تطوير عملية التعلم، ويمثلون ركيزة أساسية فيها وهذا يحدث عندما نقوم بتلبية احتياجاتهم ومن ضمن هذه الاحتياجات هي تحقيق الرضا الوظيفي. حيث أن الرضا الوظيفي للمعلم يمنحه درجة عالية من الامتياز لاستكمال العملية التعليمية بينما عدم الرضا يعتبر مؤشراً وانعكاساً سلبياً يؤدي إلى إحداث خلل في المنظومة التعليمية (الجديدي، 2022).

لذلك يعد الرضا الوظيفي أمراً مهماً للمعلمين لأنه يساهم في إنتاجية المعلم ومستوى أدائه، ويجعله قادراً على أداء الرسالة بكفاءة عالية؛ لأن رضا المعلم عن عمله يعد أساس النجاح في العمل، وهذا ينعكس على الطلبة برضاهم عن العملية التعليمية. لذلك جاءت هذه الدراسة لتبين أثر تطبيق التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمنطقة مكة المكرمة؛ لأن المعلم هو مؤشر نجاح للعملية التعليمية وبه نقود التعليم (النصير، 2022).

مشكلة الدراسة:

للمدارس دور كبير في تطور وتقدم العلم، وهي تساهم في إنشاء أجيال ذكفاء وفعالية في المجتمع، ولديها حرص شديد على استخدام أساليب متنوعة لتواصل عملية التعليم حتى ولو كان هذا التعليم عن بعد، ولذلك، يتم الاعتماد على منصات تعليمية من مثل (منصة مدرستي) لتجعل الطالب يتلقى المعلومة بشكل مستمر في كل الظروف والأحوال.

إضافة إلى ذلك، فإن الرضا الوظيفي يعتبر ركيزة أساسية تجعل المعلمين في راحة تامة ويمارس عمله بهمة ونشاط، كما أن الرضا الوظيفي يرفع الروح المعنوية والإنتاجية والأداء للمعلمين؛ لأنه يؤثر على مخرجات التعليم.

وبناء على ذلك، فتتحد مشكلة الدراسة الحالية من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما مدى تأثير التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة؟

ويتفرع منه السؤال الآتي:

- ما مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة؟
- هل يؤثر امتلاك مهارة التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة؟
- هل للتجديد والإبتكار تأثير على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في منطقة مكة المكرمة؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية في إظهار أثر تطبيق التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة، حيث يعتبر تأثير التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة موضوعاً مهماً نظرياً وتطبيقياً في مجال التعليم. فمن الناحية النظرية، يمكن أن تساهم هذه الدراسة في فهم كيفية تأثير التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على رضا المعلمين بيئة تعليمية إلكترونية محددة. كما يمكن أن تساهم الدراسة النظرية أيضاً في توسيع مفهوم الرضا الوظيفي وتطبيقاته في سياق التعليم الإلكتروني.

أما من الناحية التطبيقية، فمن الممكن أن تساهم هذه الدراسة في تحسين وتطوير التعليم الإلكتروني من خلال فهم تأثيرها على رضا المعلمين. إضافة إلى ذلك، يمكن أن توفر النتائج العملية لهذه الدراسة إرشادات قيمة للمدارس والمؤسسات التعليمية في مكة المكرمة لتحسين بيئة العمل للمعلمين وتعزيز رضاهم الوظيفي.

بشكل عام، يمكن أن تكون دراسة تأثير التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة مفيدة من النواحي النظرية والتطبيقية، وقد تسهم في تطوير مجال التعليم الإلكتروني وتحسين بيئة العمل التعليمية في المنطقة.

أهداف الدراسة:

1. هدفت الدراسة إلى الكشف عن ما يأتي:
1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.
2. تأثير التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على منطقة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفصل الأول للعام 1445هـ.
- الحدود الموضوعية: اقتصر موضوع الدراسة على التعليم الإلكتروني والرضا الوظيفي.
- الحدود البشرية: اقتصر تطبيق الدراسة على المعلمين في مكة المكرمة .

التعريفات الإجرائية:

- التعلم الإلكتروني: عرف (Basilaia) المذكور في الغرابوي وشحاته (2023) "هو منهج يتعلق بتجارب التعلم بشكل متزامن أو غير متزامن وذلك باستخدام شبكة الإنترنت عبر أجهزة مختلفة، مثل الهواتف الذكية وأجهزة الكمبيوتر والأجهزة اللوحية".
- ويعرف إجرائياً: هو أسلوب متبع في التعليم باستخدام التكنولوجيا والتفاعل بين المدرس وملتقي المعلومة في جميع الأوقات وفي أي مكان.
- الرضا الوظيفي: هو شعور الفرد بالإرتياح والقناعة التامة أثناء أداءه لعمله أو وظيفته، مما يؤدي هذا الشعور إلى الثقة والولاء والانتماء له ومنه زيادة فاعلية الأداء والإنتاج.(الزعيبي والعايشي، 2023)
- ويعرف إجرائياً بأنه شعور المعلم بالإستقرار بوظيفته التي تنعكس على أداءه في عمله وبالتالي يشعر بالقبول والسعادة اتجاه نفسه وعمله.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يحتوي هذا القسم على واقع العملية التعليمية في المملكة العربية السعودية وكل ما يخص الرضا الوظيفي، إضافة إلى ذلك الدراسات ذات الصلة التي تتعلق بالتعلم الإلكتروني والرضا الوظيفي.

واقع العملية التعليمية في المملكة العربية السعودية:

اهتمت المملكة العربية السعودية بشكل كبير في التعليم، وأكبر ما يدل على ذلك فهو تخصيص ميزانية كبيرة الدولة سنويا ما يخص التعليم، وبذلت الدولة جهوداً كبيراً لرفع مستوى المعلمين وتحقيق كل ما يلزمهم من أجل تطوير العملية التعليمية.

نظام التعليم في المملكة العربية السعودية:

مر النظام في مراحل ووسنعرضها كالآتي:

1. المرحلة الأولى: كان التعليم تقليدي وهو عبارة عن التعليم في المساجد، فكان مقتصر على تعليم الافراد القراءة وحفظ القرآن الكريم والحساب والإملاء.
2. المرحلة الثانية: تطور التعليم قليلاً فخرج من نظام المساجد إلى الكتاتيب وهي شبيهة بالمدارس وكان تحت الإشراف العثماني وبقي التعليم على نفس المنهج التقليدي.
3. المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة تطور التعليم فتم إنشاء مدارس ولكن المنهج التعليمي ما زال يأخذ الطابع التقليدي، ومن أهم المدارس التي تم إنشاؤها المدرسة الصولية، المدرسة الفخرية، والمدرسة الهاشمية.
4. المرحلة الرابعة: هنا شهد التعليم تطوراً كبيراً خاصة بعد اكتشاف النفط والتطورات الإقتصادية ، فتم تأسيس مديرية المعارف لتعليم البنين كما تم إعداد الطلاب لبعثات لإكمال دراسات عليا على نفقة المملكة العربية السعودية.

5. المرحلة الخامسة: تحولت مديرية المعارف إلى وزارة معارف في عهد الملك سعود بن عبد العزيز عام 1371 هجري. وكان الملك فهد أول وزير لوزارة المعارف. وفي عهد الملك فيصل بن عبد العزيز تم إنشاء رئاسة عامة لتعليم البنات، وتأسست أول مؤسسة تعليمية جامعية في المملكة العربية السعودية.
6. المرحلة السادسة: تطور التعليم بشكل هائل فأصبحت المدارس على مختلف أراضي المملكة العربية السعودية، وأصبح التعليم مجاني في جميع مراحل وأنواعه، و الإهتمام بتحسين قدرات المعلمين وتطويرهم أيضاً تحسين دخلهم. (البلاي، 2022)
- ما زال هذا الإهتمام مستمر لهذا اليوم حتى مع جميع التحديات التي واجهت العملية التعليمية، فكانت المملكة تتصدى أي عائق يحول أمام العملية التعليمية حتى وقت جائحة كورونا عملت على إنشاء منصات تعليمية للإستمرار بإيصال المعلومات للطلاب، ومن هذه المنصات منصة مدرستي التي عملت على استمرار التفاعل بين المعلم والطلاب، ولضمان استمرارية هذا التفاعل بجودة يجب إحتواء المسؤول عن ديمومة التفاعل ألا وهو المعلم.

مفهوم التعلم الإلكتروني:

عرف اليحيى (2023) التعلم الإلكتروني هو ذلك النوع من التعليم الذي يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية في الإتصال بين المعلمين والمتعلمين والمؤسسة التعليمية برمتها.

وعرف هندي والعززي (2022) التعليم الإلكتروني على أنه أحد أشكال التعليم عن بعد باستخدام آليات الإتصال الحديثة من أجل إيصال المعلومات للمتعلمين بأسرع وقت وأقل كلفة وبصورة تمكن من إدارة العملية التعليمية وضبطها وقياس وتقييم أداء المتعلمين.

منصة مدرستي:

مدرستي هي منصة تعليمية إلكترونية تابعة لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، وتهدف طلاب المدارس في المملكة عبر نظام التعليم عن بعد. تتميز المنصة بتقديم تجربة تعليمية شاملة ومتميزة تهدف إلى دعم وتعزيز عملية التعليم عن بعد للطلاب والمعلمين في جميع المراحل الدراسية (أل ابراهيم ودبش، 2021).

توفر منصة مدرستي للطلاب والطالبات الوصول إلى مجموعة متنوعة من الموارد التعليمية عبر الإنترنت، سواء عبر الكمبيوتر أو الهاتف الجوال. يمكن للطلاب متابعة الدروس وشرح المواد الدراسية بطريقة سلسة ومبسطة، بما في ذلك دروس مرئية مشوقة. كما تقدم المنصة مواد إثرائية تساعد الطلاب على تعزيز فهمهم للمواد الدراسية وتحسين تحصيلهم الدراسي (عسيري، 2022).

تتميز منصة مدرستي بتقديم اختبارات وواجبات وتمارين تفاعلية تساعد الطلاب على التدريب على المنهج الدراسي والاستعداد للاختبارات النهائية. كما توفر تقارير تحليلية بعد الاختبارات تساعد الطلاب في تحديد نقاط قوتهم وضعفهم وتحسين تحصيلهم الدراسي بفاعلية عالية (كنسارة، 2022).

بالإضافة إلى ذلك، تهدف منصة مدرستي إلى توفير مساحة للتواصل والتفاعل بين الطلاب والمعلمين، حيث يمكن للطلاب طرح الأسئلة والاستفسارات والحصول على المساعدة من مجتمع تعليمي نشط وداعم.

باختصار، مدرستي هي منصة تعليمية رائدة تهدف إلى تحسين وتسهيل تجربة التعليم عن بعد لطلاب المدارس في المملكة العربية السعودية. وتوفير الموارد والأدوات التي تساعد على تحقيق التفوق والنجاح في مسيرتهم الدراسية.

الرضا الوظيفي:

لضمان نجاح أي مؤسسة مهما كان نوعها، يجب الإهتمام بالعاملين فيها وتلبية احتياجاتهم والعمل على راحة العاملين بهذه المؤسسة وأهم ما يضمن نجاح أي مؤسسة هو وجود الرضا الوظيفي للعاملين.

مفهوم الرضا الوظيفي:

هو محصلة لمجموع المكونات النفسية والاجتماعية للفرد، وهو شعور إيجابي تجاه البيئة الوظيفية من خلال تقييم سماتها وخصائصها (النصير، 2022).

أهمية الرضا الوظيفي:

تبرز أهمية الرضا الوظيفي في ما يأتي (الزعيبي والعايضي، 2023؛ النصير، 2022):

1. إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل.

2. الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى المعلمين.
3. الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.
4. وكلما زاد الرضا الوظيفي ارتفع معدل الأداء.

عوامل الرضا الوظيفي:

- من خلال متابعة الأدب النظري المشتمل على الرضا الوظيفي: فقد حدد الزعبي والعايضي (2023) و النصير (2022) مجموعة من عوامل الرضا الوظيفي وعلى النحو الآتي:
1. الأجور والحوافز المادية: المتمثلة بالرضا عن الأجر وعن الحوافز وما يخص الترقيات.
 2. السياسات التيسيرية: المتمثل بنمط الإشراف (طريقة معاملة الرؤساء للمرؤوسين) ونمط القيادة السائد.
 3. ظروف العمل: ما يخص علاقة الفرد بزملاءه وأيضاً المكان الذي يعمل به الفرد هل هو مناسب لحصول الفرد على الراحة التامة) هذا متمثل بالتهوية والإضاءة، الضوضاء، النظافة، ووسائل العمل) كما يخص .
 4. الأمان الوظيفي: وهو أن يشعر الموظف بالاستقرار في عمله .
 5. بيئة العمل الصحية: ويعني تأمين معايير السلامة الأساسية للموظفين وتقليل عوامل الضغط والتوتر.
 6. الإحترام في بيئة العمل: وهي طريقة التعامل مع الموظفين والتواصل معهم وحتى نوعية الرقابة المفروضة عليهم وكيفية إنذارهم ومعاقبهم.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

هنالك الكثير من النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي، فقد حدد كل من الجديدي (2022) والزعبي و العايضي (2023) أبرز هذه النظريات ما يلي:

- أولاً نظرية ماسلو: إبراهيم ماسلو حدد مجموعات أساسية لها أهمية كبيرة في إشباع حاجات الفرد ومن هذه الحاجات:
1. الحاجات الفسيولوجية: وهي الحاجات الأساسية مثل الطعام والشراب والنوم والدفي وتأتي في قاعدة الهرم.
 2. حاجات الأمان: وهي حاجة الفرد أن يشعر بالأمان من المخاطر.
 3. الحاجات الاجتماعية: وهي حاجة الفرد إلى الإنتماء إلى جماعة ويتفاعل مع الآخرين.
 4. حاجات التقدير: حاجة الفرد بأن يكون محل تقدير وله مكانة مرموقة.
 5. تحقيق الذات: وصول الفرد للطموحات والأهداف التي يرغب بها في الحياة.
- في ضوء ما سبق تفترض هذه النظرية أن هذه الحاجات إذا لم يتم إشباعها ستحدث خلل في توازن الفرد وستؤثر على سلوكه وحينها سيسلك سلوكيات سلبية في إطار العمل فمثلاً قد يقل إنتاج هذا الفرد، وقد يتغيب عن العمل كثيراً أو يتأخر عن عمله (عدم الإلتزام بالعمل). لذلك يجب إعادة النظر لهذه الحاجات والعمل على إشباعها لإعادة توازن الأفراد حتى نصل لمرادنا وهو الرضا الوظيفي.

ثانياً نظرية العدالة:

تتمحور هذه النظرية حول إمكانية تحفيز الناس بشكل أفضل عند معاملتهم بعدالة، والعكس صحيح، فاندفاع العدالة في المعاملة يؤدي إلى التراجع في العمل وعدم الرضا، حيث تفترض النظرية عدالة المردود في تفسيرها للرضا الوظيفي، وأن الفرد يحاول الحصول على المردود أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه مع العمل الذي قام به. وتشمل هذه النظرية على ثلاث خطوات وهي:

1. التقييم : وهي قياس بعض المدخلات : كجدارة الفرد، المهارة، مقدار الجهد، وقياس المكافآت التي يحصل الفرد عليها كالراتب، المكافآت، والترقية.
2. المقارنة: مقارنة ما يبذله الفرد بما يحصل عليه من أجر.
3. السلوك: وهي عملية الإدراك بين التقييم والمقارنة؛ يعني عندما يدرك الفرد بأن الوضع يتسم بالعدالة ستكون استجابته بشكل إيجابي، أما إذا أدرك إنها لم يكن هناك عدالة ستكون استجابته سلبية بالتالي لم يكن هناك رضا وظيفي.

رؤية 2030:

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً في استراتيجيتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية من خلال تنفيذ رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تهدف هذه الرؤية إلى تحقيق مستقبل أفضل للوطن من خلال تطبيق أفضل الممارسات العالمية في ثلاثة محاور

رئيسية: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح. يهدف بناء وطن أكثر ازدهاراً إلى توفير التعليم والتأهيل وفرص العمل والخدمات الصحية والإسكان وغيرها من الاحتياجات لجميع المواطنين. تستند هذه الرؤية إلى إرادة سياسية قوية وقيادة رشيدة ومعطيات ميدانية قوية، وتعتبر وجود رؤية وطنية شرطاً أساسياً للتنمية في جميع مجالاتها، بما في ذلك التنمية التعليمية.(الصاعدي،2020)

ومن القضايا التي حظيت باهتمام مجتمعي واسع لتحقيق رؤية (2030)، تطوير المنظومة التعليمية وتحقيق الرؤية المستقبلية لتعليم عالي الجودة في عناصره وأهمها: المعلمين والمناهج وأساليب التعليم ونوعيته، وتقديم تعليم راق يستجيب للتطورات السريعة. وبرنامج التحول لرؤية المملكة 2030 خدم مجال التعليم من خلال استراتيجيات منها تحسين استقطاب المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم، وتحسين البيئة التعليمية لتكون محفزة للإبداع والابتكار. كما يهدف إلى تطوير المناهج وأساليب التعليم والتقويم، وتنوع مصادر تمويل مبتكرة، ورفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم. ونظراً لأن المدرسة تأتي على رأس المؤسسات المنوطة بإعداد أجيال المستقبل، فإنها مدعوة إلى إعادة النظر في فلسفاتها وسياساتها التربوية لتحسين جودة الخدمات التعليمية وبناء عقول وسواعد قادرة على بناء مجتمعات المعرفة في المنطقة العربية والمساهمة بفاعلية في المعرفة التكنولوجية. ويأتي المعلم كأحد الركائز الأساسية في بناء شخصية الطلاب، حيث يسهم في تطوير سمات روحية ووطنية واجتماعية وعاطفية وعقلية، وذلك من خلال تشديده على تطوير عادات صحيحة واتجاهات ومهارات، وقيم سليمة ومعارف ومهارات علمية وتكنولوجية وإيجاد علاقات منسجمة في المجالات المعرفية والمهارية والوجدانية.(الخيبري،2020)

وقد أظهرت تجارب عدد من الدول أن إيجاد رؤية مشتركة تمثل ثروة وطنية، حيث يمكن للدولة من خلالها بناء مزايا تنافسية وهيكلية التحولات المطلوبة على المدى البعيد. إن بناء المستقبل يتطلب النظر إلى الأمام، وبالتالي فإن الرؤية الوطنية توجه جهود جميع الجهات المعنية نحو أهداف محددة.(الصاعدي،2020)

الدراسات السابقة:

أجرى الزعبي والعايزي (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بجامعة حائل، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي على عينة من 272 عضو هيئة تدريس من خلال مقياس الحوافز والرضا الوظيفي. أشارت النتائج إلى مستوى عال من الرضا الوظيفي والحوافز، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق تعزى للجنس والخبرة ووجود فروق تعزى للرتبة الأكاديمية.

كما أجرى التركي (2022) دراسة هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة في تبني واستخدام التعلم الإلكتروني كدراسة مقارنة بين الجامعات السعودية والأمريكية، اعتمد الباحث في بحثه على نموذج النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا على عينة من جامعة فينيكس في أمريكا والجامعة السعودية الإلكترونية في المملكة العربية السعودية. أشارت نتائج الدراسة إلى مجموعة من العوامل من الأداء المتوقع والجهد المتوقع والتسهيلات تعتبر من العوامل المؤثرة في قبول الطالب لاستخدام التعلم الإلكتروني، كما أشارت نتائج الدراسة أن العامل الاجتماعي كان له الأثر الإيجابي لدى الطالب السعودي بينما لم يكن لهذا العامل أي أثر في أمريكا. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من خلال التوسع باستخدام التعلم الإلكتروني في باقي الجامعات السعودية.

وفي دراسة الجديدي (2022) والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة في المدارس الأهلية والحكومية والخاصة بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية وتقصي أثره على الالتزام المهني لديهن. ولتحقيق هذا الغرض، استخدمت الأساليب الكمية والنوعية للتحقق من مستوى الرضا الوظيفي وتأثيره على الالتزام المهني. وللحصول على معلومات ذات صلة وبيانات كافية استخدم المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من الممارسات الحالية للمعلمات فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، وتأثيره على الالتزام المهني لديهن. شارك في البحث عينة من ٢٠٨ معلمة من المدارس والروضات الحكومية والأهلية والدولية، وقد تم اختيارهن بطريقة عشوائية. وأظهرت النتائج مستوى مرتفع لمعظم أبعاد الرضا الوظيفي، فقد جاء الرضا عن الراتب مرتفع بشكل عام حيث بلغ المتوسط (٢٠١٦٩)، تقدير المجتمع (٢،٩٢٢) ظروف العمل (٢،٨٥١)، العلاقات مع الأطفال وأسرهم (٢،٥). أما الالتزام المهني فقد جاءت أبعاده الثلاثة مرتفعة الالتزام الوجداني مرتفع جدا بمتوسط (٤،١٥٨)، والالتزام المعياري نحو المهنة مرتفع حيث بلغ متوسط الاستجابات (٣،٨٥٤)، بعد الاستمرارية (٣،٢٣٩). وهذا يوضح أن الأبعاد الرضا الوظيفي علاقة قوية مع مستوى الالتزام المهني، حيث ذكرت 82.7% من المعلمات أنهن سيخترن مهنة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إذا اخترن المهنة مرة أخرى.

أما دراسة الشهري (2022) فقد هدفت إلى التعرف على واقع استخدام معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة عسير في المملكة العربية السعودية لمنصة مدرستي في العملية التعليمية ومعوقات استخدامها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كإداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من عدد (69) معلماً توصلت الدراسة إلى أن واقع استخدام المعلمين لمنصة مدرستي في المرحلة الثانوية

بشكل عام جاء بدرجة (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.20) لجميع العبارات أما بالنسبة للمعوقات التي قد تحد من استخدامها لمنصة مدرستي، يرى المعلمون أن أكثر المعوقات التي قد تحد من استخدامها لها جاءت على الترتيب التالي: نقص المعامل المجهزة داخل المدارس للعمل على المنصة، ومحدودية توافر السرعة العالية للإنترنت، وحدوث بعض الأعطال الفنية للمنصة، وعدم كفاية الدعم الفني.

ودراسة عسيري (2022) والتي هدفت إلى التعرف على مدى إسهام المنصات التعليمية الإلكترونية في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم من خلال تناول منصة مدرستي كنموذج للدراسة، إضافة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة نحو دور المنصات التعليمية الإلكترونية في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم تعزى لمتغير الجنس، عدد سنوات الخبرة ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها. وتم إعداد استبانة تشكلت من ثلاث مجالات هي كفايات المهارات الأساسية للحاسب كفايات التعامل مع نظام منصة مدرستي، كفايات أساليب التدريس الإلكترونية عبر منصة مدرستي) وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تشكلت من (212) معلم ومعلمة أشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لجميع فقرات ومجالات إسهام المنصات التعليمية الإلكترونية (منصة مدرستي) في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم كانت (618,00) أي بدرجة موافقة كبيرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a > 0.05$) في إجابات عينة الدراسة نحو دور المنصات التعليمية الإلكترونية في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم تعزى لمتغير الجنس. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) (a_s) في إجابات عينة الدراسة نحو دور المنصات التعليمية الإلكترونية في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم تعزى لمتغير سنوات الخبرة اختتمت الدراسة بالعديد من التوصيات منها: ضرورة الاهتمام المستمر بتنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم في ظل الظروف الراهنة ومن أجل مواكبة كافة مستجدات العصر التكنولوجية في الميدان التربوي وتوظيف التكنولوجيا في خدمة العملية التعليمية ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود معلمين أكفاء ومؤهلين. وضرورة الاستفادة من نمط المنصات التعليمية الإلكترونية في الدول المتقدمة تفعيلًا لمبدأ تبادل الخبرات والاستفادة من نماذج التعليم المختلفة حول العالم.

كما وهدفت دراسة كنسارة (2022) إلى التعرف على دور التعلم الرقمي في تحقيق الإصلاح التعليمي من وجهة نظر المشرفين التربويين مستخدمين منصة مدرستي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مكونة من ثلاثة مجالات جاءت على (34) فقرة. وتكون مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين مستخدمين منصة مدرستي في مدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (507) يعملون في مدينة مكة المكرمة. وتكونت عينة الدراسة من (320) مشرفاً تربوياً من إجمالي مستخدمي منصة مدرستي يمثلون ما نسبته (63%) من المجتمع الأصلي. وتوصل الباحث إلى أن الدراسة تتمتع بثبات ومصداقية عالية حيث بلغت معامل ألفا كرونباخ للدراسة ككل تجاوز 0.6 وهي قيمة ثبات عالية تؤكد ثبات الأداة وصلاحيها للأغراض الدراسية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن درجة أهمية تطبيق التعليم الرقمي جاء بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي إجمالي على محور الأداة (3.82) وانحراف معياري إجمالي (0.678). كما أن هناك دور المنصة مدرستي في تطوير العملية التعليمية والنظام التعليمي ككل حيث أن مستوى الدالة لاستخدام منصة مدرستي قد جاء بدرجة تقترب من 1 الصحيح وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين واقع التعليم واستخدام منصة مدرستي، حيث كانت القيمة للارتباط (0968) وهي قيمة ارتباط عالية، مما يُشير أن منصة مدرستي صممت بطريقة مناسبة لتقديم المحتوى التعليمي بطريقة تتلاءم مع المستويات التعليمية، وبما يحقق المحتوى التعليمي، وأنها توفر أدوات تسهل على المعلمين توصيل المعلومة بالقدر الكافي وبسهولة مناسبة للمستويات المعرفية للطلبة، وهذه الأهمية العكست على واقع تطبيق المنصة والذي دفع إلى تحسين واقع التعليم الرقمي في ظل استخدامها وأصبح لها دوراً كبيراً في تطوير العملية التعليمية والنظام التعليمي.

أما دراسة النصير (2022) فقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في منطقة الحدود الشمالية، وتضمنت العدالة التنظيمية أربعة أبعاد هي العدالة التوزيعية العدالة الإجرائية العدالة التعاملية العدالة التقييمية أما الرضا الوظيفي فقد تضمن العلاقة مع الزملاء العلاقة مع مدير المدرسة النمو المهني والترقيات ظروف العمل الراتب والحوافز اعتمد الباحث المنهج المسحي لاستقصاء آراء 268 معلماً من المعلمين في منطقة الحدود الشمالية عن طريق استبانة محكمة تم التأكد من صدقها وثباتها من خلال اختيار ألفا كرونباخ ثم تحليل البيانات بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس الدلالات الإحصائية وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية كان مرتفعاً وأن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة وأن العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي كانت قوية وانتهت الدراسة إلى التوصية بضرورة العمل على إيجاد آليات مناسبة لتعزيز العدالة التنظيمية وتدعيم العلاقة الإيجابية ما بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي.

وهدف دراسة آل إبراهيم ودبش (2021) إلى الكشف عن اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو توقيف منصة مدرستي في التعليم الإلكتروني بعد تجربته أثناء جائحة كورونا بمنطقة جازان وأثر كل من الجنس والعمر، والتخصص وسنوات الخبرة وبلغت عينة

الدراسة (٢٣٧) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية واستخدمت استبانة مكونة من (٢٤) فقرة موزعة على . محاور وأجريت التحليلات الإحصائية المناسبة. وأظهرت النتائج أن جميع فقرات الأداة شكلت اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو توظيف منصة مدرستي في التعليم الإلكتروني، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والعمر، والتخصص وسنوات الخبرة، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة خرج الباحثان بمجموعة من التوصيات التي يؤمل منها أن تسهم في تطوير هذا التوجه وتساعد في رفع اتجاهات منسوبي التعليم التي تحيل بين توليف منصة مدرستي في التعليم الإلكتروني لتطوير مخرجات التعليم وفق متطلبات واحتياجات سوق العمل.

وأخيراً، دراسة البرعي (2020) حيث هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالسعودية، ولأغراض الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي من خلال استخدام مقياس الرضا الوظيفي على عينة من 319 عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز. وأشارت نتائج الدراسة إلى رضا وظيفي متوسط بشكل عام، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق بمتغيرات الجنسية والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة.

من خلال عرض الدراسات السابقة، يتبين لنا بشكل واضح أن الدراسات السابقة قد ركزت على تناول الرضا الوظيفي من خلال استخراج مستواه لدى العينات المختلفة، كما تم تناوله كمتغير تابع من خلال ربطه بالمتغير المستقل، إلى جانب ذلك، فقد تم تناول التعلم الإلكتروني من خلال منصة مدرسة للتعرف على علاقتها بمتغيرات تابعة أخرى. إضافة إلى ذلك، فقد استخدمت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي المسحي من خلال استخراج مستوى أو درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى، كما تم تناول متغير منصة مدرستي من خلال علاقته بمتغيرات أخرى.

وبالتالي، فإن الدراسة الحالية تتناول متغير منصة مدرستي من خلال دراسة تأثيرها على الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

الطريقة والإجراءات:

منهجية الدراسة:

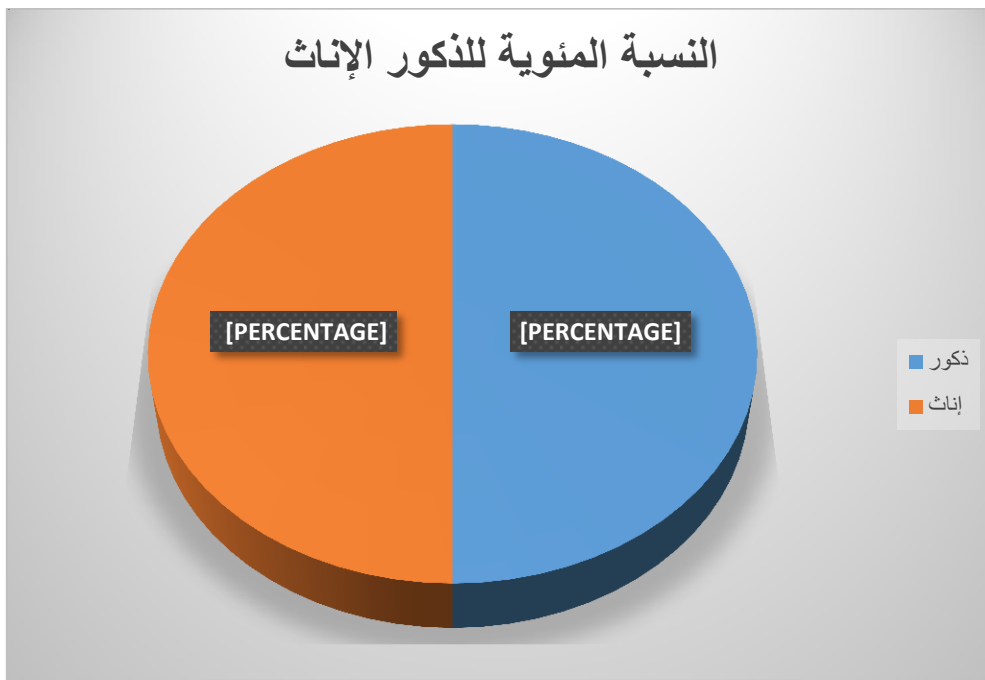
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للملاءمة لطبيعة الدراسة الحالية التي تهدف للكشف عن فعالية التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمنطقة مكة المكرمة.

مجتمع عينة الدراسة:

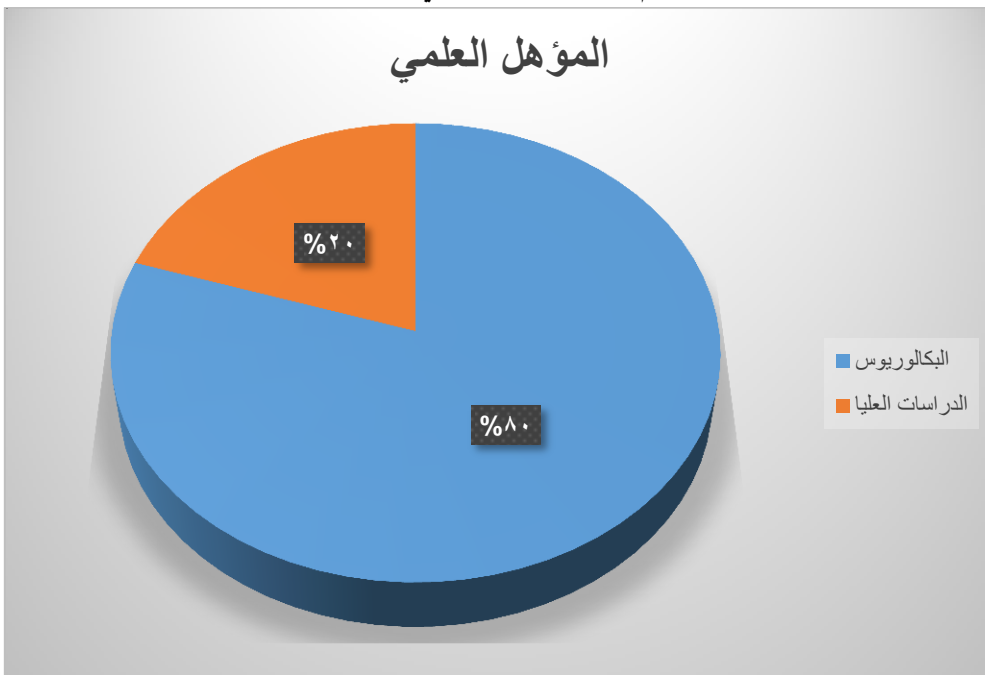
تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين مكة المكرمة الذين يستخدمون منصة مدرستي. تم اختيار عينة الدراسة البالغ عددهم (200) بالطريقة العشوائية التطبيقية من المعلمين في مدينة مكة المكرمة ممثلة لمجتمع الدراسة، والجدول رقم(1) يبين توزيع العينة.

جدول(1) يبين الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغيرات	الفئات / المستويات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	100	50%
	أنثى	100	50%
المجموع			
المؤهل العلمي	بكالوريوس	177	88%
	دراسات عليا	23	22%
المجموع			
		200	100%



شكل رقم (1) يمثل النسبة المئوية للذكور للإناث



شكل رقم (2) يمثل النسبة المئوية للذكور للإناث

أدوات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الإستبيان لجمع المعلومات والبيانات من المعلمين ومن وجهة نظر الباحث أن أداة الإستبيان هي الأنسب لجمع معلومات عن موضوع الدراسة الحالية ولتحقيق الأهداف المنوي تحقيقها، ولناسبتها لخصائص العينة.

صدق المحتوى:

قامت الباحثة بتوزيع أداة الإستبيان بصورتها الأولى على عدد من المحكمين المتخصصين من أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الكفاءة والخبرة؛ وذلك للتعرف على مدى ملاءمة الفقرات للمقياس وسلامة صياغتها، ووضوح معانيها من الناحية اللغوية، وإجراء التعديل المناسبة، وكانت من أهمها: إعادة صياغة الفقرات، وتصحيح بعض الفقرات.

بعد الرجوع للأدب السابق والدراسات السابقة تم تطوير استبانة (EPER)، وتم استخراج صدق الاتساق الداخلي لأداة الإستهبان الأولى (EPER)، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للأداة، وهذا ما يبينه الجدول رقم(2).

الجدول رقم(2) يبين صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.859	0.00	11	.714	0.00	21	.688	0.00	31	.708	0.00
2	.859	0.00	12	.599	0.00	22	.632	0.00	32	.779	0.00
3	.715	0.00	13	.626	0.00	23	.551	30.0	33	.543	0.00
4	.741	0.00	14	.619	60.0	24	.676	60.0	34	.695	0.00
5	.563	10.0	15	.591	0.00	25	.550	0.00	35	.786	0.00
6	.511	0.00	16	.730	0.00	26	.616	0.00	36	.422	0.00
7	.694	30.0	17	.764	0.00	27	.324	0.00	37	.707	0.00
8	.667	0.00	18	.662	0.00	28	.662	0.00			
9	.697	0.00	19	.570	0.00	29	.655	0.00			
10	.714	0.00	20	.549	0.00	30	.765	0.00			

ويلاحظ من الجدول(2) بأن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة(0.05). وهذا يدل على صدق الاتساق الداخلي للأداة.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بتطبيق التجزئة النصفية على عينة من معلمين المدينة المنورة، ومن ثم استخراج معامل كرونباخ ألفا لإيجاد الداخلي لفقرات الإستهبان، وهذا ما يشير له الجدول (3)، كما يشير الجدول إلى أن معاملات الثبات كانت مرتفعة، وهذا يعزز من من دقة الأداة، وتحقيق أهداف الدراسة .

الجدول (3) يبين نتائج معامل كرونباخ ألفا

الأداة	Cronbach's Alpha
معامل الثبات	0.869

يوضح الجدول رقم (3) معامل ثبات الاستبانة وبلغت (0.869) وهي قيمة مرتفعة وتشير إلى ثبات عالٍ للاستبانة وتدل على أن الاستبانة ثابتة وجاهزة للتطبيق.

الاجراءات

للإجابة على أسئلة الدراسة: قامت الباحثة بالاجراءات التالي:

- تطوير استبانة الدراسة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة.
- تحديد عينة الدراسة والمتمثلة بمعلمي ومعلمات في منطقة مكة المكرمة.
- توزيع الاستبانة الكترونياً من خلال رابط (googl form).
- جمع البيانات وتحليلها.
- استخراج النتائج ومناقشتها.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أظهرت النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نص على: ما مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية الخاص في استبانة الرضا الوظيفي والجدول(4) يوضح ذلك.

جدول رقم (4) يبين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة

رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
11	مرتفعة	1	3.74	توفرلي فرصة اكتساب مهارات وخبرات جديدة.
2	مرتفعة	1.08	3.72	تمكنني وظيفتي الحالية من التطويراملنهي الذاتي.
1	مرتفعة	1.16	3.69	توفرالوظيفة التي أشغلها فرصا لتطوير مؤهلاتي العلمية والفنية.
8	متوسطة	1.07	3.68	توفرالإدارة لي الفرصة للتطور املنهي.
3	متوسطة	1.1	3.65	توفرلي وظيفتي الطالع على كل ما هو جديد.
5	متوسطة	1.02	3.61	يتم الأخذ بأفكاري وأرائي من قبل المسؤول عن عملي عند اتخاذ القرارات.
9	متوسطة	1.08	3.58	تسود روح التشجيع بين الزملاء في العمل.
6	متوسطة	1.14	3.54	يعتبرالراتب الذي أتقاضاه مرضيا لي.
4	متوسطة	1.07	3.52	تناسبني الظروف البيئية داخل املدرسة.
10	متوسطة	1.12	3.42	يتسم نظام التقييم في املدرسة بالعدالة.
7	متوسطة	1.21	3.34	أشعربالأمان الوظيفي للعمل في المدرسة.
	مرتفعة	0.8	3.74	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

ويتبين من الجدول رقم (4) بأن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين عبر منصة مدرستي كانت عالية، حيث بلغ المتوسط (3.74)، والانحراف المعياري (0.8) وهذا يتفق مع دراسة الزعبي والعايشي (2023) حيث أكدت أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعا. قد يكون ذلك بسبب قرب المعلمين من التكنولوجيا الحديثة مما يمكنهم من امتلاك مهارات تكنولوجية تساعدهم على اتمام عملية التعلم الإلكتروني بدرجة كبيرة. إضافة إلى ذلك، قد يكون سبب ذلك إلى التجهيزات المتطورة التي تمتلكها منصة مدرستي في مكة المكرمة مما يساعد المعلمين على إتمام العملية التعليمية من دون إشكاليات تذكر أو إن ظهرت الإشكاليات فإن وجود مركز الدعم الإلكتروني المستمر يوفر خصائص ومزايا مرتبطة بتقليل الوقت والجهد.

أما فيما يتعلق بالجانب الإلكتروني الخاص بالاستبانة، فيظهر الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستبانة وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاص في (EPER)

رقم الفقرة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
11	مرتفعة	1.16	4.11	برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER متاح باللغتين العربية والإنجليزية.
9	مرتفعة	1.16	3.68	يوفربرنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER خاصية الحفظ والاستعادة.
12	مرتفعة	1.04	3.68	صمم برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER للعمل دون أخطاء عند استخدامه من قبل عدد كبير من المستخدمين في الوقت نفسه.
10	متوسطة	1.12	3.62	تم تصميم برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER بطريقة تتماشى مع الأهداف التي وضع أجلها.
2	متوسطة	1.13	3.57	توفير المعدات والخدمات اللازمة لتشغيل برنامج تقييم أداء الموظفين (الإلكتروني) مثل: اتصال انترنت سريع، سيرفرات، الخ).
4	متوسطة	1.07	3.57	تم تصميم برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER بطريقة واضحة وبسيطة.
6	متوسطة	1.07	3.54	يحتوي برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER على تعليمات وتلميحات لمساعدة المستخدمين.
3		1.07	3.53	تهتم الإدارة بتزويد المعلمين بالتدريبات والمهارات اللازمة لاستخدام برنامج

رقم الفقرة	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
	متوسطة			تقييم الأداء الإلكتروني EPER.
8	متوسطة	3.47	1.18	يظهر برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER آخر التعديلات التي قام بها المستخدم.
5	متوسطة	3.41	1.15	تم تصميم برنامج تقييم الأداء الإلكتروني ليكون مرنا وقابل للتطوير.
7	متوسطة	3.08	1.27	يحتوي برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER على روابط تشعبية تنقل المستخدمين إلى مواقع إنترنت مساعدة إن لزم الأمر.
1	متوسطة	2.99	0.89	يستحسن المعلمون برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER.

يلاحظ من الجدول أن تصميم البرنامج الإلكتروني المقدم بمنصة مدرستي يعزز من الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في مكة المكرمة حيث بلغ المتوسط (3.52) وانحراف (77). وهذا يدل على أن الرضا مرتفع. وتتفق هذه النتائج مع دراسة النصير (2022) حيث أشارت أن ممارسات من مثل العدالة التنظيمية أثرت على الرضا الوظيفي وقد كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعا . وتعزى الباحثة سبب ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي باستخدام التعلم الإلكتروني إلى الامكانيات الهائلة الموجودة في منصة مدرستي والتي تعمل على تقليص الفجوات وحل المشكلات التعليمية وقت الأزمات المختلفة مما أدى إلى تعزيز مستوى أداء المعلمين ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

نتائج السؤال الثاني:

نتائج السؤال الثاني الذي يتمثل: هل تؤثر امتلاك مهارة التعلم الإلكتروني عبر منصة مدرستي بالرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة؟ فتم احتساب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما يلي:

جدول (6) نتائج معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

الرضا الوظيفي		واجهة وتصميم برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER	
.641**	1	معامل الارتباط	واجهة وتصميم برنامج تقييم الأداء الإلكتروني
.000		الدلالة الإحصائية	
553	553	العدد	
1	.641**	معامل الارتباط	الرضا الوظيفي
.000	.000	الدلالة الإحصائية	
553	553	العدد	

ويلاحظ من الجدول (6) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، إذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$). وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 50.0$) بين تطبيق التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين حيث بلغ معامل الارتباط (1) وبدرجة دلالة (00.0). ويفسر ذلك أن تطبيق التعليم الإلكتروني عبر منصة مدرستي انعكس إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مكة المكرمة. ويلاحظ من الجدول رقم (6) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، إذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$) وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين امتلاك مهارة التعلم الإلكتروني عبر منصة مدرستي ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات منطقة مكة المكرمة، حيث بلغ معامل الارتباط 1 وبدرجة دلالة 00.0

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الجديدي (2022) والتي حددت وجود علاقة قوية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. أما دراسة البرعي (2020) فقدت أكدت على وجود مستوى عال للرضا الوظيفي بكافة أبعاده.

نتائج السؤال الثالث:

نتائج السؤال الثالث الذي يتمثل: هل للتجديد والإبتكار تأثير على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في منطقة مكة المكرمة؟
فتم احتساب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما يلي:

جدول (7) نتائج معامل ارتباط بيرسون

الرضا الوظيفي	التجديد والإبتكار	معامل الارتباط	التجديد والإبتكار
.773**	1	معامل الارتباط	التجديد والإبتكار
.000		الدلالة الإحصائية	
553	553	العدد	
1	.773**	معامل الارتباط	الرضا الوظيفي
.000	.000	الدلالة الإحصائية	
553	553	العدد	

ويتضح من جدول رقم (7) ، وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً، إذ كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$) . وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 50.0$) بين التجديد والإبتكار ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين حيث بلغ معامل الارتباط (1) وبدرجة دلالة (00.0).

ويمكن تفسير النتيجة بأن عمليات التجديد والإبتكار في التعليم الإلكتروني تعزز الرضا الوظيفي للمعلمين عبر تحفيزهم للتطوير وتعزيز شعورهم بالإنجاز والإبداع، بالإضافة إلى تعزيز الانتماء والتفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، فمن خلال توفير فرص التعلم والإبداع يزيد من مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مكة المكرمة.

بشكل عام، فقد أشارت الدراسة الحالية إلى مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي أثناء تطبيق التعلم الإلكتروني من خلال منصة مدرستي المعتمدة من وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية لدى المعلمين، وهو يدل على أن ما تشتمل عليه منصة مدرستي يعتبر داعماً للعملية التعليمية ويسيراً لأداء المعلم وبالتالي انعكس إيجابياً على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين. إضافة إلى ذلك، فمن خلال مراجعة الأدبيات الحديثة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي فقد تبين أن جميع الأدبيات أكدت على أهمية الرضا الوظيفي ودورها في العديد من المتغيرات مما أدى إلى انعكاسات إيجابية على الممارسات التعليمية.

ومن خلال إطلاعي على الدراسات السابقة فإن الرضا الوظيفي يساهم في أداء أفضل للمعلمين ويجعلهم أكثر تفاني في عملهم لتحقيق أهداف التعليم، وهذا بدوره يعكس على التأثير الإيجابي على الطلاب، وبالتالي يساهم في نشر المنعة والصحة بين المعلمين.

التوصيات :

- في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة فإنه يمكن تقديم بعض التوصيات الآتية:
1. إجراء مسح أولي: يمكن البدء بإجراء مسح أولي للمعلمين في منطقة مكة المكرمة لفهم مدى استخدامهم للتعليم الإلكتروني ومنصة مدرستي، ولقياس مستوى رضاهم الوظيفي الحالي.
 2. تحليل البيانات الكمية: يمكن جمع البيانات الكمية حول استخدام التعليم الإلكتروني ومنصة مدرستي من قبل المعلمين، وربطها بمستوى رضاهم الوظيفي. يمكن استخدام أساليب الإحصاء والتحليل الكمي لفهم العلاقة بين هذه المتغيرات.
 3. إجراء مقابلات ومناقشات مجموعات صغيرة: يمكن إجراء مقابلات مع عينة من المعلمين لفهم تجاربهم الشخصية مع التعليم الإلكتروني ومنصة مدرستي، وكيف يؤثر ذلك على رضاهم الوظيفي.
 4. توجيهات للتطوير: بناءً على النتائج، يمكن تقديم توجيهات لتطوير برامج التعليم الإلكتروني ومنصات التعلم الإلكتروني لتحسين رضا المعلمين وتعزيز تجربتهم.

المراجع:

- آل ابراهيم، محمد، دبش.آء. (2021). اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو توظيف منصة مدرستي في التعليم الإلكتروني بعد تجربته أثناء جائحة كورونا بمنطقة جازان، *المجلة التربوية*، 4(91).
- البلاي، هدى. (2022). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية والإمارات (دراسة مقارنة)، *مجلة القراءة والبحث*، 22(253)، 429-461.

- التركي، عثمان. (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة في تبني واستخدام التعلم الإلكتروني: دراسة مقارنة بين الجامعات السعودية والأمريكية، *دراسات- العلوم التربوية*، 49(2)، 315-295.
- الجديدي، نادية(2022). الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة وأثره على الإلتزام المبني، *مجلة كلية التربية*، (88)، جامعة طنطا.
- الخيبري، صبرية(2020). دور معلمي المرحلة الثانوية في تنمية الوعي التكنولوجي لدى الطلاب لتحقيق رؤية المملكة (2030)، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 118.
- الزعي، نزار، والعايضي، سمطان. (2023). أثر الجوافز على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بجامعة حائل، *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث*، 8(1)، 235 - 257.
- الشهري، سعيد(2021). واقع استخدام منصة مدرستي من وجه نظر معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة عسير، *مجلة شباب الباحثين، جامعة سوهاج*.
- الصاعدي، فايزة(2020). دور معلمي التربية الإسلامية في توعية طلابهم بملامح رؤية المملكة العربية السعودية (2030) من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة*، 112.
- عسيري، منال(2022)، المنصات التعليمية الإلكترونية ودورها في تنمية الكفايات الرقمية لدى المعلم: منصة مدرستي نموذجاً، 6(22)، *المجلة العربية للتربية النوعية*، 464-437.
- الغرباوي، محمد، وشحاتة، صالح. (2023). العوامل المؤثرة على تبني طلاب الجامعات السعودية للتعلم الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد-19. *المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)*، 50(3)، 58-9.
- كنسارة، حسن(2022)، دور التعليم الرقمي في تحقيق الإصلاح التعليمي من وجهة نظر المشرفين التربويين مستخدمي منصة مدرستي، *جامعة أم القرى، السعودية*.
- هندي، أسامة، والعززي، احمد . (2022). قدرة التعليم الإلكتروني في الجامعات السعودية على الاستجابة لحالة الطوارئ في ظل جائحة كورونا: COVID-19 دراسة حالة. *مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث*، 10(2)، 146-168.
- نصير، يوسف(2022). العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في منطقة حدود الشمالية في المملكة العربية السعودية، *المجلة التربوية*، 7(144)