

The Degree of Practicing Administrative Corruption by junior High Schools' Principals within the Green Line and its Relationship to Job Satisfaction among Teachers and Instructors from their Point of View

Rafat Salama Hmodi

Saleh Nasser Olimat

Faculty of Education || Yarmouk University || Jordan

Abstract: The current study aimed to identify the administrative corruption degree in junior high schools within the Green Line in Triangle region cities, and its relationship to job satisfaction among teachers and instructors from their point of view. This research is a descriptive correlational survey type that was implemented using a two- axis and eight- domain questionnaire as a tool. The sample consisted of (390) participants of teachers and instructors. The sample was selected randomly during the academic year 2020\2021.

The results of the study showed that administrative corruption, from the sample's point of view, obtained an overall average (3.25 out of 5) with a practice rating of (medium). As for the sub- domains; The corruption related to employees got the highest average of (3.75) with a rating of (large), then material with an average of (3.31) then transactions with an average of (3.17) and finally corruption in facilities with an average of (3.05), all of them with a rating of practice, (medium). As for the occupation satisfaction axis of teachers and instructors, it was obtained an overall average (3.27 out of 5) with a degree of satisfaction (medium). The level of the domains; Satisfaction with the school environment got the highest average (3.66), with an average (significant) degree, then satisfaction with qualification and training with an average (3.21), then satisfaction with leadership with an average (3.04), and finally financial satisfaction with an average (2.94), all with a degree of satisfaction (medium). The results also showed a relationship between occupation satisfaction and administrative corruption with a negative relationship that amounted to ($r = -0.29$; $p < 0.1$), and corruption is statistically significant.

The study also showed that there are statistically significant differences between the average estimates of the study sample of the level of their estimates of administrative corruption and their occupation satisfaction in the four areas, according to the gender variable in favor of females, and according to the qualification variable in favor of the bachelor's holders, and according to the experience variable in favor of those with less experience, and according to the school variable in favor of teachers and instructors from private schools.

Based on the results of the study, the researcher presented a set of recommendations to reduce administrative corruption and increase the satisfaction of teachers and instructors, including: Working to provide an organized educational environment in educational institutions that reflects the state of interdependence between the goals put forward by the administration and teachers and effective participation between the different parties to achieve the desired goals and bring out a future generation. It was also suggested to conduct complementary research on the subject.

Keywords: Relationship, Administrative Corruption, Job Satisfaction, Junior high schools' Principals, Teachers and Instructors, The Green Line.

درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر من وجهة نظرهم

رأفت سلامة حمودة

صالح ناصر عليما

كلية التربية || جامعة اليرموك || الأردن

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الفساد الإداري في المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر في مدن منطقة المثلث، وعلاقته بالرضا الوظيفي عند المعلمين والمرشدين من وجهة نظرهم. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة من محورين وثمانية مجالات: تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (390) فرداً من المعلمين والمرشدين. خلال العام الدراسي 2021/2020. وأظهرت نتائج الدراسة. أن الفساد الإداري ومن وجهة نظر العينة قد حصل على متوسط كلي (3.25 من 5) بتقدير ممارسة (متوسط) أما المجالات الفرعية: فحصل الفساد المتعلق بالموظفين على أعلى متوسط (3.75) بتقدير (كبير) ثم المادي بمتوسط (3.31) ثم المعاملات بمتوسط (3.17) وأخيراً الفساد في المرافق بمتوسط (3.05) وجميعها بتقدير ممارسة. (متوسطة)، أما محور الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمرشدين فقد حصل على متوسط كلي (3.27 من 5) بدرجة رضا (متوسطة) وعلى مستوى المجالات: حصل الرضا عن البيئة المدرسية على أعلى متوسط (3.66)، بدرجة (كبيرة)، ثم الرضا عن التأهيل والتدريب بمتوسط (3.21) ثم الرضا عن القيادة بمتوسط (3.04) وأخيراً الرضا المادي بمتوسط (2.94) وجميعها بدرجة رضا (متوسطة). كما أظهرت النتائج وجود ارتباط بين الرضا الوظيفي بالفساد الإداري بعلاقة سلبية بلغت $(p < -0.29; r > 0.1)$ ، والفساد دالة إحصائية، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى تقديراتهم للفساد الإداري ورضاهم الوظيفي في المجالات الأربعة، تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وتبعاً لمتغير المؤهل لصالح حملة البكالوريوس، وتبعاً لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل، و تبعاً لمتغير المدرسة لصالح المعلمين والمرشدين من المدارس الأهلية. واستناداً لنتائج الدراسة قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات للحد من الفساد الإداري وزيادة رضا المعلمين والمرشدين، منها: العمل على توفير مناخ منظمي تربوي تعليمي في المؤسسات التربوية يعكس حالة الترابط بين الأهداف المطروحة من قبل الإدارة والمعلمين والمشاركة الفعالة بين الأطراف المختلفة لتحقيق الأهداف المنشودة وإخراج جيل المستقبل. كما اقترح إجراء أبحاث مكملة في الموضوع.

الكلمات المفتاحية: علاقة، الفساد الإداري، الرضا الوظيفي، مديرو المدارس الإعدادية، المعلمين والمرشدين، الخط الأخضر.

1. مقدمة.

يُعد بناء جيل ناشئ إداري قادر على مواجهة متطلبات الحياة وتحديات العصر مطلباً ملحاً وغاية ضرورية. وتزداد تلك الحاجة مع ما نشهده من تطور سريع في تقنية المعلومات والاتصالات، وكذلك الانفجار المعرفي لنتائج من مواكبة المتغيرات المعاصرة لهذا الزمن. لذا بات من الضروري العمل على إعداد كادر مهني يتمتع بصلاحيات تؤهله للرقى بجيل صاعد بعيداً عن الفساد، الطبقي والمصالح الشخصية.

ويعرف (الظاهر، 2013) أن الفساد هو سوء استخدام المنصب لتحقيق مصلحة خاصة للفرد أو ذويه من أقارب ومعارف، مما يؤدي إلى إهدار المال العام وإلحاق الضرر بالمصلحة العامة.

يؤدي الفساد في قطاع التعليم، على سبيل المثال، إلى إهدار الموارد المسخرة له وانخفاض كفاءة استخدامها إضافة لعدم تحقيق أهداف العملية التعليمية. وقد أشارت الدراسات التي أجريت أن الفساد في هذا القطاع بصفة خاصة من أكثر العوامل المدمرة للمجتمعات سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وله آثاره السلبية طويلة الأمد على الفرد والمجتمع. يتفرع الفساد الإداري إلى مجالات متعددة في المناصب المختلفة، فاستغلال الوظائف من قبل أشخاص غير مناسبين مقابل أطماع مادية كالترقية أو المصالح الشخصية مثال شائع. من صفات الفساد إدارياً عدم انتمائه للوظيفة أو المؤسسة التي يعمل فيها بشق مجالات العمل، وخير مثال لمثل هذا الفساد الإداري في المدارس. يكمن

السبب الرئيسي لهذا الفساد في تعيين إداريين غير أكفاء وغير مؤهلين يقوموا باستخدام الوظيفة بطريقة سيئة. عادة ما يكون المتضرر المباشر في هذه الحالات المعلم نفسه مما ينعكس سلبيًا على الطالب والذي هو جوهر العملية التعليمية. تؤدي الإدارة غير المهنية بالنهاية في خلق جيل غير صالح ذي إسهام محدود في نشر أسس التربية والأخلاق في المجتمع (خالد، 2007).

يؤدي الفساد الإداري في المدارس إلى عدم استغلال الموارد التعليمية، التأثير السلبي وانخفاض الكفاءات في قطاع التعليم، وبالنهاية يؤدي إلى عدم الانتماء والولاء لمكان العمل وعدم الرضى الوظيفي في بيئة المدرسة. ويعرف لوك الرضى الوظيفي على أنه "انفعالات إيجابية سارة ناجمة عن مردودات المهنة أو الخبرات المرتبطة بها" (صالح الدين، 2001). إن الأسلوب والممارسات التي تتبعها الإدارة في التعامل مع المعلمين في المدارس لها انطباع جلي على البيئة التربوية والتعليمية. الأمر الذي ينعكس على المناخ داخل المدرسة وشعور المعلمين بالانتماء والثقة وبالنهاية يؤدي إلى ارتفاع جودة العلاقة بين الإدارة المعلمين والمرشدين ومستوى الأداء لديهم. (عزب، 2011).

يعتبر الرضى الوظيفي للمعلم والمرشد داخل المدرسة من أهم العناصر لنجاح العملية التعليمية، على اعتبار أن أداء المعلم يتأثر بصورة كبيرة بمقدار رضاه عن هذه الوظيفة في تلبية احتياجاته المادية، النفسية والاجتماعية. فقد أشارت العديد من الدراسات أن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية والإنسانية تساهم في زيادة المستوى التعليمي في المدرسة (بن موفق وبن صافي، 2017).

وأخيرا ارتبطت المدارس والتربية في دولة اسرائيل بالهوية والوطنية، فالعلاقة بين الدولة والهوية والصراع بينهما من خلال الولاء والانتماء لا يخفى على أحد. إن المحافظة على الهوية أمر صعب في ظل الصراع بين الأطراف المتنازعة، مقابل الولاء للطرف المناقض للهوية. لذلك أصبحت الدولة تبذل قصارى جهدها للتأثير على الوسط العربي وتغيير الهوية العربية والمواطنة من خلال التربية والتعليم والمجالات الأخرى مثل نشر الفساد الإداري داخل المؤسسات التعليمية في الوسط العربي. من ناحية أخرى فإن ضياع الهوية وعدم معرفة كيفية التثبيت بها والسير في المسار الصحيح للخروج إلى بر الأمان أصبح تحدياً آخرًا.

مشكلة الدراسة:

من خلال عمل الباحث في مجال التربية والتعليم والاطلاع على دراسات سابقة، التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الرضا الوظيفي والفساد الإداري، منها دراسة دراسة الديحاني (2017)، كما وأشارت دراسة أحمدية وعلي والمحي (2019) ودراسة الحديدي (2020) إلى أن أهم عوامل الرضى الوظيفي في تطوير فعالية المعلمين الانضباط المدرسي وسلامة النظام، وتوفير الأمن والأمان للمعلمين.

فقد اتضح لدى الباحث أن المجتمع العربي داخل دولة إسرائيل يواجه تحديات كثيرة في ميدان التربية والتعليم بطبيعة مكانته في الدولة الإسرائيلية. فقد جاءت هذه الدراسة لاستقصاء درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية في المدن داخل الخط الأخضر وعلاقته بالرضا الوظيفي عند المعلمين والمرشدين من وجهة نظرهم، حيث تتلخص المشكلة في وجود مظاهر فساد إداري وضعف العدالة، يقابله ضعف الرضا الوظيفي بين المعلمين والمرشدين ومدى فاعلية المدراء والأثار المترتبة عليهم، والعلاقة بأدائهم في المدارس ورضاهم الوظيفي. وبالتالي ظهرت مشكلة الدراسة في غياب الرؤية عن كيفية توفير ظروف ملائمة للمعلمين والمرشدين، لتحسين رضاهم الوظيفي داخل المدارس بين الطلاب والإدارة، حتى يتسنى لهم بالتهوض بالأجيال القادمة نحو مستقبلًا مُشرقاً في المجتمع. وكيف يمكن أن تتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تواجدهم في المدرسة.

أسئلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر في لواء المركز من وجهة نظر المعلمين والمرشدين؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين في المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر من وجهة نظرهم؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ بين درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية والرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الفساد الإداري ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى للمتغيرات (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، المُسمى الوظيفي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على درجة وجود الفساد الإداري في المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والمرشدين.
- 2- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومرشدي المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر.
- 3- كشف مدى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ بين درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية والرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين.
- 4- كشف أثر متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المُسمى الوظيفي، نوع المدرسة) في إحداث فروق دالة عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر للفساد الإداري. وعلى رضا الوظيفي عند المعلمين والمرشدين في تلك المدارس.

أهمية الدراسة:

اتضح أهمية دراسة التعرف على مستوى الفساد الإداري في المدارس الإعدادية في مدن المركز داخل الخط الأخضر في دولة إسرائيل، وتأثيره على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، من خلال ما يلي:

أولاً الأهمية النظرية

- يؤمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة في مجال الإدارة التربوية، من خلال تقديم إطاراً نظرياً مناسباً للتعريف بالفساد ومخاطره وأهمية معالجة الفساد الإداري. كما يؤمل أن تنعكس على المشرفين والمعلمين باستشعارهم للعدالة وبالتالي زيادة الرضا، وأن تعكس نظرة مجتمعية إيجابية تجاه المدرسة وزيادة الدعم المقدم للمدارس، كما يمكن أن تدفع لتشكيل مجالس رقابية وزيادة مشاركة المجتمع في أنشطة وبرامج المدرسة والإشراف عليها، بما يحد من الفساد.

ثانياً الأهمية الإجرائية:

- تبرز أهمية هذه الدراسة في إعداد أدوات الدراسة وتطبيقها وما ينتج عنها من نتائج وتوصيات
- قد تفيد الجهات المعنية وأصحاب القرار في الإدارات التربوية والمؤسسات التابعة له، من خلال تسليط الضوء على حيثيات الفساد الإداري والرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين من وجهة نظرهم، وما يمكن فعله من أجل التصدي لظاهرة الفساد الإداري داخل المؤسسات التربوية. ووضع برامج ومشروعات عملية تستهدف الحد من الفساد.
- قد تفيد الجهات الرقابية في الإدارة التعليمية لوضع لوائح وإصدار تشريعات لتجريم الفساد ووضع عقوبات رادعة.
- كما يؤمل الاستفادة من النتائج والتوصيات التي ستخلص إليها الدراسة في فتح المجال أمام الباحثين وطلبة الدراسات العليا في مختلف المجالات التربوية.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: الفساد الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي.
- الحدود البشرية: عينة من المعلمين والمرشدين في المدارس الإعدادية.
- الحدود المكانية: المدارس الإعدادية في مدن منطقة المثلث داخل الخط الأخضر في لواء المركز.
- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة الحالية في الفصل الأول من العام الدراسي 2020/2019.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات أهمها:

- الفساد الإداري اصطلاحاً: يعرف بأنه "استغلال الوظيفة العامة، والمصادر العامة لتحقيق منافع شخصية أو جماعية بشكل منافي للشرع والأنظمة الرسمية، ويمكن أن يعرف على أنه الاستخدام المنتظم للمنصب الحكومي في تحقيق مكاسب شخصية ينتج عنها تقليل جودة الخدمات الاجتماعية". (قطيط، 2016، 220).
- إجرائياً الفساد الإداري في الدراسة: هو تصرف الإداري في المدارس تصرفاً سيئاً مستغلاً منصبه لهدف تحقيق مصالحه الشخصية على حساب المصلحة العامة داخل المدرسة مؤثراً على الرضى الوظيفي للمعلمين.
- الرضا الوظيفي: " مجموعة السلوكيات التي يمكن أن تعكس مدى رضا العاملين عن الوظائف، والمهام الموكلة إليهم، وهو عبارة عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور العامل تجاه الوظيفة، كون هذه المشاعر تعطي الوظيفة قيمة تتمثل برغبته في العمل وما يحيط به" (الثبتي، 2014، 13).
- التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي: مدى الرضا الوظيفي عند المعلمين داخل المدارس من خلال وجود فساد إداري.
- لواء المركز: "هي منطقة إسرائيلية مركزها بمدينة الرملة وتشكل المنطقة الوسطى معظم مساحتها، من ضمنها منطقة المثلث".
- الخط الأخضر: "هو لفظ يطلق على الخط الفاصل بين الأراضي المحتلة عام 1948 والذي أصبح فيما بعد يفصل بين المنطقة الجغرافية الخاضعة لإسرائيل والأراضي الفلسطينية" (ميزورتسكي، 1997، 23)

2- الأدب النظري والدراسات السابقة.

أولاً الإطار النظري:

إن ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة طبيعية في المجتمعات الرأسمالية حيث تختلف درجات هذا الفساد إلى اختلاف تطور مؤسسة الدولة. أما في بلدان العالم الثالث فإن لفساد مؤسسات الدولة وتدني مستويات الرفاه الاجتماعي تصل إلى أقصى مدياتها، وهذا ناتج عن درجة التخلف وازدياد معدلات البطالة. فالفساد قد ينتشر في البنى التحتية في الدولة والمجتمع، وفي هذه الحالة يتسع وينتشر في الجهاز الوظيفي ونمط العلاقات المجتمعية فيبسط من حركة تطور المجتمع ويقيد حوافز التقدم الاقتصادي. إن الأثار المدمرة والنتائج السلبية لتفشي هذه الظاهرة المقيتة تطال كل مقومات الحياة لعموم أبناء الشعب، فهدر الأموال والثروات والوقت والطاقات وتعرقل أداء المسؤولين وإنجاز الوظائف والخدمات، وبالتالي تشكل منظومة تخريب وإفساد تسبب مزيداً من التأخير في عملية البناء والتقدم ليس على المستوى الاقتصادي والمالي فقط، بل في الحقل السياسي والاجتماعي والثقافي، ناهيك عن مؤسسات ودوائر الخدمات العامة ذات العلاقة المباشرة واليومية مع حياة الناس. (فريجات، 2016).

ومع تعدد التعاريف المتناولة لمفهوم الفساد، إلى إنه يمكن القول أن الإطار العام للفساد ينحصر في سوء استعمال السلطة أو الوظيفة العامة وتسخيرها لقاء مصالح ومنافع تتعلق بفرد أو جماعة معينة. ترتكز تعاريف أخرى للفساد على الجانب الأخلاقي، وهذا التعريف يركز على بُعد واحد للفساد وهو البُعد الأخلاقي. على الرغم من أهمية هذا البعد، إلا إنه يتعلق بجانب واحد نسبي يختلف من مجتمع لآخر. أما من الجانب الاقتصادي فإن الفساد يسعى إلى تعويض ما يعانيه من نقص مادي بطرق غير مشروعة (الشمري والفتلي، 2011). كما أن زيادة العاملين تؤدي إلى سوء استخدام المناصب لغايات شخصية، أيضاً الخلل في تفصيل مدخلات النظام يقود إلى خرق القواعد والأنظمة والإجراءات والمبادئ التي يقوم بها الموظفون والعاملون (فرحان، 2010). يؤدي الفساد الإداري إلى الانحلال، التلف والخراب، والذي يؤدي إلى تدني مستوى الإدارة، من خلال استغلال المكانة الإدارية لأغراض شخصية على حساب المصلحة العامة، أو هو إساءة استعمال الوظيفة، والإهمال في تأدية للمكسب الخاص. وهو يعتبر سوء استخدام الفرد للسلطة الموكلة إليه لأغراض الربح الخاص. (Rumyantseva, 2005).

أشكال الفساد الإداري

يمكن تحديد أشكال الفساد الإداري بما يلي:

- الرشوة: وهي إعطاء أو تلقي شيء ذي قيمة (نقدية أو غير نقدية) في إطار معاملة تتسم بالفساد.
- المحسوبية: تتمثل المحسوبية في استغلال السلطة أو النفوذ أو التحيز على نحو يتعارض مع القوانين والتشريعات. وتتمثل المحسوبية أحد أهم أشكال الفساد بما تسببه من آثار اقتصادية واجتماعية سلبية، مما يخلق الشعور بالظلم والقهر الاجتماعي.
- الوساطة: تعتبر الوساطة من الظواهر الاجتماعية العامة التي تسود معظم المجتمعات. تعرف الوساطة على أنها وسيلة يستخدمها الأفراد للوصول إلى شخص يملك السلطة لتحقيق مصلحة ما، وهي خارج التنظيمات الرسمية. تتكون الوساطة من طرفين يمثل أحد الأطراف جانب المدخلات ويمثل الطرف الآخر جانب المخرجات.
- الاحتيال (النصب): الاحتيال هو جريمة اقتصادية تتضمن نوعاً من الغش والخداع. ويعرف الاحتيال على أنه القيام بتشويه أو تزيف المعلومات والحقائق لتحقيق منافع خاصة (الشمري والفتلي، 2011).

أسباب الفساد الإداري:

- للفساد الإداري أسباب عديدة قد تؤثر بشكل فردي وقد تكون مجتمعة، نلخصها فيما يلي (فرحان، 2010):
- أسباب سياسية: ويقصد بها غياب الحريات والنظام الديمقراطي ضمن مؤسسات المجتمع المدني وكذلك ضعف الإعلام والرقابة.
- أسباب اجتماعية: وتتمثل في التركيبة السكانية والولاء العائلي مما يؤثر على انتشار "الواسطة" في مجتمعات البلاد العربية. والغريب في الموضوع أن الحياة الاجتماعية تتقبلها ولا تعتبرها فسادا، بل يتم تقديم العون على استمرارية مثل هذا النوع من الآفات وإيجاد المبررات الشرعية لها.
- أسباب إدارية وتنظيمية: يظهر الفساد في حالة ضعف الدور الرقابي وعدم القدرة على ممارسته، وعدم تطبيق القانون بالإضافة إلى عدم تفعيل صلاحيات الأجهزة الرقابية على أعمال الجهاز التنفيذي ومحاسبة المخالفين. كما يظهر نتيجة ضعف المسؤولية الإدارية عن الأعمال الموكلة لها أو المحاسبة عليها، والقصور الحاد في استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في نظم الرقابة.
- أسباب اقتصادية: لا يخفى على أحد التأثير السلبي للأوضاع الاقتصادية المتردية والمحفزة لسلوك الفساد وكذلك ارتفاع تكاليف المعيشة.

الآثار السلبية للفساد الإداري:

أن هذه الظاهرة لها العديد من الآثار السلبية، كتأثيرها على الجانب المادي كذلك الجانب الأخلاقي، والاجتماعي، والصحي، والسياسي، والإداري، والقانوني، والأمني... الخ. الآثار السلبية لهذه الظاهرة متعددة ومتنوعة إلا أن هنالك شبه اتفاق بين الباحثين مفاده أن أبرز هذه الآثار هي آثار اقتصادية وعليه فإن الآثار الاقتصادية للفساد تسهم في تفاقم المشكلة حيث تظهر آثار على أشكال مختلفة للحياة بالمجتمع. (المصري، 2011)

إن الفساد الإداري ذو آثار سلبية مدمرة للفرد والمجتمع منها (عبد المنعم، 2007):

عدم الاستقرار السياسي: عندما تكون الدول مرتبطة بمعاهدات والمفسدون يوجهون الدول بطرق مختلفة بإنشاء مشاريع لا تمت بصلة إلى التنمية أو التطوير.

التأثير على صانع القرار السياسي: يؤدي الفساد إلى الابتعاد عن القرارات السليمة في اتخاذ صانع القرار للقرارات السياسية مما يؤثر سلبا على الدولة، ينتج عنه غياب القانون ويكلف الدولة خسائر في شتى المجالات.

الانكشاف أمام القوى الخارجية: إن الفساد الإداري له تأثيرات سلبية بإضعاف الدولة ومن ثم انكشافها أمام القوى الخارجية بحيث تكون العلاقات بين الدول غير متوازنة وعديمة الاستقرار.

الرضى الوظيفي في المدارس:

أستعرض هنا الجانب الآخر من الدراسة والذي يخص تأثير الفساد الإداري على الرضى الوظيفي. تعريف الرضى لغة هو ضد السخط، وارتضاه يعني رآه له أهلاً ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه، أما اصطلاحاً فعرف ممفورد (Mumford) الرضى على أن الفرد يحب عدة مظاهر أو جوانب من عمله أكثر من تلك التي لا يحب (ابن منظور، 2005). يعتبر الرضى الوظيفي أهم ظاهرة من الظواهر التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والعلماء والسلوكيين. بدأ الاهتمام بالرضى الوظيفي منذ أول مرة في الصناعة وهو من الاتجاهات الخاصة بالعمل، من خلال أن المنظمات تعتمد بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية الأفراد في أدائهم لأعمالهم، والتي تتوقف بدورها على

درجة رضائهم ومستوى حماسهم للعمل. الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري في حياة واستمرار المنظمات مع ضرورة الاهتمام به. (جمال الدين، 2002).

لا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين حول مفهوم متفق عليه لمعنى الرضى الوظيفي، وسبب ذلك راجع إلى اختلاف الأبحاث والدراسات وتعدد الآلات العلمية التي تناولته بالدراسة. فالرضى الوظيفي هو موضوع فردي بحت ويمكن أن يكون رضى شخص عدم رضى لشخص آخر. فيما يعرف ستون الرضى الوظيفي بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، رغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها.

أما الأستاذ لولر فيقول إن حصول الفرد على المزيد كما كان يتوقع يجعله أكثر قناعة ورضى وكثيرا ما تشير أدبيات السلوك التنظيمي إلى أن الرضى الوظيفي يعبر عن شعور الفرد بالارتياح والسعادة تجاه العمل ذاته وبيئة العمل. كما يرى هوبك أن الرضى الوظيفي هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد على القول بصدق أنه راض في وظيفته. ويرى كل من لاندي وترامبو إن اصطلاح الرضى الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم بها عبارة نوعية الحياة المعيشية لوصف ردود فعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام (صلاح الدين، 2001).

أنواع الرضا الوظيفي

هناك من يصنف الرضا الوظيفي إلى قسمين أو نوعين وهما:

الرضى الكلي: ويمثل رضى الموظف على جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجات الرضى عن عمله، ولكن ليس بالضرورة أن تتوافر كل عناصر الرضى التي سبق ذكرها. يتوقف هذا بشكل أساسي على طبيعة الموظف نفسه فقد لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة، وبالتالي فالموظف نفسه هو من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه (Esther & Helen & Genelyn, 2019).

الرضى الجزئي: يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهناك يكون الموظف قد وصل درجة كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها أو ربما لا يزال الاستياء موجودا لكن لا زال يؤدي أعماله (صالح، 2002).

وسائل تعزيز الرضى الوظيفي:

من الوسائل التي تعزز الرضى الوظيفي المشاركة في عملية اتخاذ القرارات وتحديد أهداف التنظيم. كذلك توظيف الوظائف بشكل إنها تثير الدافعية وتقرر الرضى الوظيفي لدى الإدارة. إن هذا النظام التحفيزي يهدف إلى رفع مستويات الكفاءة والفعالية والإنتاجية ومعنويات مفتشي الإدارة بصفة عامة (جمال الدين، 2002).

عوامل حدوث الرضى الوظيفي:

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء يحقق لهم الأهداف ومن ثم بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضى مما هم عليه، أي أن الأداء سيؤدي للرضى وحينما ننظر للرضى كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه، سنجد أن تلك العوامل التي بينها الباحث سعيد (2012) من خلال تنظيم نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي:

1. الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر المصادر لإشباع حاجاته.

2. الدافعية: تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع اتباع تلك الحاجات خلالها.
3. الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء تنشط الفرد وبوجه خاص في عمله، اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة إلى إشباع حاجات الفرد.
4. الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.
5. الرضى: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الفعال في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها إشباع حاجاته.
6. ترك الخدمة: يمكن اعتبار حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد كمؤشر لدرجة الرضى العام عن العمل، إذ ينظر لبقائه في الوظيفة كمؤشر يدل مدى ارتباطه بعمله (محمودية، 2001).

الاستخدامات الأساسية لتحليل الوظائف:

- يستخدم تحليل الوظائف كأساس لتقييم الوظائف وتحديد أهميتها النسبية ومن ثم تحديد الأجر أو الراتب. ويعود الاختلاف في القيمة المالية (الأجر) إلى الاختلاف في الوصف والمواصفات الوظيفية بالمقارنة مع الوظائف الأخرى. (باجة، 2014)، ومن الاستخدامات الأساسية لتحليل الوظائف عند الموظفين: (درة والصباغ، 2010):
- الاختيار والتأهيل: يستخدم تحليل الوظائف كأساس لوضع نظام سليم لاختيار الأفراد الذين يمتلكون القدرات والمؤهلات وتنطبق عليهم الشروط الواجب توافرها طبقاً للمواصفات الوظيفية. وكذلك يستند إلى تحليل الوظائف في تحديد ووضع برنامج التأهيل للعاملين الجدد.
 - التدريب والتنمية: تفيد المعلومات التي يتم التوصل إليها من خلال تحليل الوظائف في تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء الوصف والمواصفات الوظيفية بحيث يتم وضع البرنامج التدريبي وتدريب العاملين في ضوء مستوى الأداء والمهارات المطلوبة.
 - الأجور والمرتبات: لا بد من إعطاء الموظف الأجر العادل الذي يتناسب مع أهمية العمل الذي يقوم به. تستخدم معلومات تحليل الوظائف في تحديد قيمة وأهمية كل وظيفة، أي في تقديم الوظائف.
 - حماية العاملين: يتم التعرف على أخطار الوظيفة وأخطار ظروف العمل من خلال تحليل الوظيفة بحيث يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية العاملين من الحوادث وأخطار العمل. أي ان تحليل الوظائف يساعد على تشخيص حوادث العمل وكيفية تجنبها.
 - تخطيط الموارد البشرية: الهدف الأساسي من التخطيط للموارد البشرية هو تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كمياً ونوعاً. ولا يمكن تحديد ذلك إلا في ضوء تحليل الوظائف بحيث يمكن التعرف على نوعية الموارد البشرية المطلوبة وكذلك عددها.
 - تقييم الأداء: يتم تحديد مستوى الأداء المطلوب بناء على الصف والمواصفات الوظيفية وبحيث يتم تقييم أداء العاملين في ضوء ذلك. في ضوء هذا المستوى الذي وضع أساساً نتيجة تحليل الوظائف يمكن تحديد نوعية الأعمال المطلوبة والقدرات التي يجب ان تستخدم في الوظيفة. (درة والصباغ، 2010)

ثانياً- الدراسات السابقة:

تضمن هذا الجزء من الفصل الثاني عرضاً للدراسات السابقة التي تناولت في محورها مؤثرات دراستنا الفساد الإداري والرضى الوظيفي في مجال الإدارة التربوية.

- أ- دراسات متعلقة بالفساد الإداري:
- قام الجاعوني (2009) بدراسة تطبيقية عن العلاقات بين الفساد الإداري والتنمية البشرية وهدفت إلى قياس أثر انتشار الفساد والرشوة واستغلال المنصب العام من قبل الموظفين الحكوميين وسوء الإدارة وهدر المال العام والسياسات الاقتصادية القسرية غير المدروسة للحكومات وانعدام الاستقرار والبيروقراطية وغيرها كمتغيرات مستقلة واستخدمت المنهج الاحصائي الوصفي ممثلة بـ 10 متغيرات أو مؤشرات كمية، تقيس مدى انتشار الفساد في هذه الدولة أو تلك، وذلك في 169 دولة حول العالم، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين الفساد ومستويات التنمية البشرية في الدول العربية. كما أن الفساد يعد أهم عائق أمام تحقيق التنمية البشرية وليس نقص الموارد. كذلك فإن تحسن مؤشر إدراك الفساد يؤدي إلى تحسّن مؤشر التنمية البشرية، وقد استنتجت الدراسة أيضاً أن هناك ارتباط طردي بين مستوى الفساد ومستوى الفقر في المجتمع.
 - وقامت اوزدمير (Ozdemir, 2013) بدراسة هدفت إلى كشف العلاقة بين الفساد التنظيمي، ومقاومة ذلك الفساد، والإبلاغ عنه بالمدارس في تركيا. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة في استبانة لمقياس الفساد التنظيمي تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (193) معلم من معلمي المدارس الثانوية والابتدائية وبينت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية وذات مغزى بين الفساد التنظيمي والمعارضة التنظيمية والإبلاغ عن المخالفات، تشير النتائج إلى أن المعارضة التنظيمية والإبلاغ عن المخالفات هما تقنيتان رئيسيتان يستخدمهما المعلمون لمقاومة الفساد التنظيمي في المدارس.
 - سعت دراسة قطييط (2016) للوصول إلى الوسائل الضرورية لردع ومنع الفساد الإداري خاصة في المدارس. وهدفت إلى التعرف على أشكال الفساد الإداري وأسبابه بالتعليم قبل الجامعي وأضراره على جوانب التنمية المجتمعية في مصر واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي مع الاستعانة بأسلوب التحليل الاستراتيجي. وقد استعرض بدائل، آليات وتدابير إجرائية يمكن تبنيها وتطبيقها بشكل مرحلي وفي إطار كلي للإصلاح التعليمي. إذ تستند الدراسة على مسار فلسفة النموذج الإصلاحي الذي يركز على حماية المجتمع من ظواهر الفساد، إشاعة ثقافة النزاهة، تعزيز الإدارة الرشيدة وتقليل الفرص المتاحة لممارسة الفساد من خلال زيادة فاعلية وتعاون مؤسسات المجتمع مع المؤسسات التعليمية.
 - وأجرى الديحاني (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير أبعاد الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في المناطق التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، واستخدمت المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في استبانة تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (270) موظفاً. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن الشفافية تشير إلى فلسفة وممارسة إدارية قائمة على الوضوح والعلنية وفعالية المساءلة والمحاسبة والنزاهة الموضوعية والحياد، هي مدخل مهم للكشف عن مواطن الفساد، ومكافحة الوساطة والمحسوبية.
 - وهدفت دراسة الحديددي (2020) إلى التعرف على دور الحكومة الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة بالاستبيان لجمع المعلومات، تم تطبيقها على عينة من (180) موظفاً وموظفة في وزارة التربية والتعليم العالي، وبينت النتائج وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الحكومة الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية تعزى لمتغيرات الجنس، أو المؤهل العلمي، أو الخبرة.

ب- دراسات تتعلق بالرضا الوظيفي:

- وهدفت دراسة شيلا وسيفيلا (Shila & Sevilaa, 2015) إلى الكشف عن مستوى الرضى الوظيفي لدى المعلم حول وظيفته وذلك من جوانب مادية، معنوية، اجتماعية وأسريه ومحاولة ربطها بأدائه في عمله. واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي وتمثلت الأداة في استبانة تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (313) معلم وبينت نتائج الدراسة أن المعلمين كانوا راضين عن عملهم، وكان أداء عملهم مرضيا. رضا المعلمين عن الإدارة والأمن الوظيفي يؤثران بشكل عكسي على أداء المعلمين في العمل كما أن رضى المعلم يتمثل في مشاعره وأحاسيسه وتوقعاته تجاه عمله، وعلى العائد المادي من عمله مدى مناسبته لمستوى طموحه وأحلامه ويتحقق الرضى عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد.
- وأجرى بن موفق وبن صافي (2016) دراسة في الجزائر هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم حول وظيفته وذلك من جوانب مادية، ومعنوية واجتماعية ومحاولة ربطها بأدائه في عمله واستخدمت المنهج المقارن وتمثلت الأداة في استبانة تكونت من جزأين الأول يقيس مستوى رضى المعلم، والثانية تقيس الادعاء، تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (23) معلما في المدارس العمومية والمدارس الخاصة وبينت نتائج الدراسة ان الرضا الوظيفي يؤثر على أداء المعلم، وكذلك تبين وجود فروق في الأداء بين معلمي المدارس، وفروق بين عامل السن والاقدمية، وكان من اهم عناصر الاختلاف بين المدارس ان المدارس العمومية ذات بعد بيداغوجي، بينما اكتشف ان المدارس في هذا تتبع التعليم التجاري وجود عدم الرضا عن الراتب في كل من المدارس العمومية والخاصة.
- أما دراسة بن زوه (2017) فهتفت إلى معرفة ما درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأساليب إدارة التغيير وعلاقتها بمستوى الرضى الوظيفي للمعلمين واستخدمت المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في استبيان استطلاعي تم تطبيقها على عينة عشوائية مسحية وبينت نتائج الدراسة أن ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأساليب إدارة التغيير كان بدرجة عالية وان مستوى الرضا عند المعلمين عن بعض جوانب عملهم كان بدرجة عالية.
- وأشارت دراسة ماشا والسيد (Mahsa and Seyed, 2018) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الدافع الوظيفي والمناخ التنظيمي والفساد الإداري بين موظفي بلدية خرميد واستخدمت المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في استبيان جرد الفساد واستبيان التحفيز الوظيفي واستبيان المناخ التنظيمي تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (97) عامل في البلدية، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وأبعاد الدافع الوظيفي مع الفساد. أظهرت نتائج تحليل الانحدار أنه من بين أبعاد المناخ التنظيمي، أبعاد الاضطراب، العلاقة الحميمة، الاهتمام، الاعتبار، المسافة، التأثير والديناميكيات، ومن بين أبعاد الدافع الوظيفي، أبعاد الراتب، البيئة، الأمن الوظيفي، كيفية الإشراف والإشراف، الاعتراف والتقدير، والتقدم الوظيفي، والتطوير الوظيفي، والمسؤوليات الوظيفية، والمناصب الوظيفية من المؤشرات السلبية الهامة على الفساد الإداري.
- وقامت دراسة احمدية وعلي والمحي (2019) كدراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة هدفت إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة. واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي. وتمثلت الأداة في استبانة لمقياس الرضى الوظيفي ودافعية الإنجاز. تم تطبيقها على عينة بلغ عددها (65) أستاذ في الثانوية وبينت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي وفي دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية

والرياضية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي و في إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح ان ظاهرة الفساد الإداري موجودة في المدارس لكنها تتباين من دراسة لأخرى، ومن مدرسة إلى أخرى، وان الرضا الوظيفي مهم في بقاء المؤسسات وانه يتأثر بالفساد الإداري، ولكن لم يجد الباحث دراسة تناولت على حسب علمه الفساد الإداري في المدارس الإعدادية في منطقة مدن المثلث داخل الخط الأخضر وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمرشدين من وجهة نظرهم.

واستنتج ان هناك ضرورة في لفت نظر القيادات التربوية والتعليمية لوضع برامج ومشروعات عملية تستهدف الحد من الفساد، وأن تدفع لتشكيل مجالس رقابية وزيادة مشاركة المجتمع في أنشطة وبرامج المدرسة والإشراف عليها، بما يحد من الفساد.

- استخدمت الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لتحقيق أهدافها.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في المنهجية وتطوير الأداء. ومناقشة النتائج.
- تميزت الدراسة الحالية حسب علم الباحث بانها كشفت عن درجة الفساد الإداري في المدارس الإعدادية في منطقة المثلث داخل الخط الأخضر وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمرشدين من وجهة نظرهم، من خلال أداة الدراسة التي تم تطويرها لغايات هذه الدراسة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يحقق أهداف الدراسة بدقة عالية، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي (2019- 2020) من (1300) فرداً، يتوزعون إلى (75) مرشداً ومرشدة، و(1225) معلماً ومعلمة. في مدن منطقة المثلث داخل الخط الأخضر وهي مدينة: (قلنسوة، الطيبة، الطيرة، أم الفحم، باقة الغربية، وكفر قاسم).

وفيما يخص عينة الدراسة فقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً إلى كامل مجتمع المرشدين، استجاب منهم (72) فرداً بما نسبته (96%) من مجتمعهم، كما تم توزيع (400) استبانة إلكترونياً إلى مجتمع المعلمين بالطريقة الطبقيّة العشوائية وفق المنطقة الجغرافية، استجاب منهم (318) بما نسبته (79.5%)، وبذلك تكونت عينة الدراسة من (390) فرداً ينقسمون إلى (72) من المرشدين و(318) من المعلمين.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة.

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	130	33.3	المؤهل	بكالوريوس	169	43.3
	أنثى	260	66.7		ماجستير	221	56.7

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية	المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	مرشد	72	18.5	نوع المدرسة	خاصة	47	12.1
	معلم	318	81.5		حكومية	343	87.9
الخبرة	أقل من 5 سنوات	62	15.9	الكلية		390	
	بين 5-10 سنوات	87	22.3				
	أكثر من 10 سنوات	241	61.8				

يبين الجدول (1) أن 33.3% (N=130) من عينة الدراسة كانوا من الذكور، و66.7% (N=260) من الإناث. وكان 18.5% (N=72) مرشدين، و81.5% (N=318) معلمين، وكان 15.9% (N=62) من عينة الدراسة خبرتهم أقل من 5 سنوات، و22.3% (N=87) خبرتهم بين 5-10 سنوات، و61.8% (N=241) خبرتهم أكثر من 10 سنوات، كما كان 43.3% (N=169) من حملة البكالوريوس، و56.7% (N=221) من حملة الماجستير، كذلك كان 12.1% (N=47) من المدارس الخاصة، و87.9% (N=343) من المدارس الحكومية.

أداة الدراسة:

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير أداتين للدراسة، وذلك على النحو الآتي:
 الأداة الأولى: أداة قياس درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر.
 الأداة الثانية: أداة قياس الرضا الوظيفي عند المعلمين والمرشدين من وجهة نظرهم.
 بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة كدراسة العاجز ونشوان (2004) والظاهر (2013) والعنزي (2002)، تكونت أداة الدراسة من استبانة من ثلاثة أقسام؛ الأول يشتمل على البيانات الشخصية ومتغيرات الدراسة المستقلة، والثاني تضمن مقياس درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر. وتكون من 50 عبارة موزعة على أربعة مجالات، أما الثالث فقد تضمن مقياس الرضا الوظيفي عند المعلمين والمرشدين من وجهة نظرهم وتكون من 50 عبارة موزعة على أربعة مجالات.

صدق أداة الدراسة (الاستبانة) وثباتها

الصدق الظاهري:

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة قياس درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والمرشدين بعرضها على مجموعة المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات (الإدارة وأصول التربية، المناهج وطرق التدريس، الإدارة التربوية، اللغة العربية، تكنولوجيا تعليم) في الجامعات الأردنية (اليرموك، البلقاء التطبيقية، جدارا، عجمان العربية، ال البيت) وعددهم (12) محكمًا ممن رتبهم الأكاديمية (أستاذ دكتور، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) وذلك بهدف إبداء آرائهم حول دقة وصحة محتوى الأداة من حيث: وضوح مضمون العبارات، وسلامة صياغتها اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، وانتمائها للمجال الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يرونه مناسبًا على العبارات، حيث تم تبني معيار (0.80) من إجماع المحكمين لقبول التعديل.

الصدق البنائي:

للتحقق من صدق البناء للأداة، فقد تم تطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من (45) معلماً ومعلمة، وتم استثناءهم من عينة الدراسة، وذلك لحساب معاملات الارتباط لعلاقة العبارات بمجالاتها (ر1)، ومعاملات الارتباط المصحح لعلاقة العبارات بالأداة ككل (ر2).

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمجالها (ر1) لأداة قياس درجة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر

المتغير	العبارة	ر1	ر2	المتغير	العبارة	ر1	ر2
الفساد المادي	1	0.59**	0.51	المعاملات	25	0.71**	0.64
	2	0.81**	0.77		26	0.68**	0.60
	3	0.86**	0.83		27	0.59**	0.52
	4	0.84**	0.80		28	0.63**	0.56
	5	0.89**	0.86		29	0.51**	0.42
	6	0.90**	0.88		30	0.70**	0.62
	7	0.61**	0.53		31	0.64**	0.56
	8	0.86**	0.83		32	0.59**	0.50
	9	0.85**	0.81		33	0.72**	0.65
	10	0.88**	0.84		34	0.59**	0.50
	11	0.85**	0.81		35	0.75**	0.68
	12	0.84**	0.81		36	0.77**	0.72
الموظفين	13	0.79**	0.74	المرفاق	37	0.66**	0.58
	14	0.82**	0.78		38	0.70**	0.62
	15	0.83**	0.79		39	0.74**	0.68
	16	0.85**	0.82		40	0.78**	0.72
	17	0.44**	0.41		41	0.74**	0.67
	18	0.72**	0.66		42	0.55**	0.46
	19	0.81**	0.78		43	0.48**	0.36
	20	0.79**	0.74		44	0.35**	0.41
	21	0.54**	0.45		45	0.46**	0.35
	22	0.75**	0.70		46	0.67**	0.59
	23	0.73**	0.68		47	0.60**	0.51
	24	0.87**	0.84		48	0.67**	0.58
			49	0.64**	0.55		
			50	0.63**	0.54		

واستخدم معامل الارتباط (بيرسون ر1) بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمجالها قد تراوحت بين (0.59) و(0.90) لمجال الفساد المادي، وبين (0.44) و(0.87) لمجال فساد الموظفين، وبين (0.42) و(0.72) لمجال فساد المعاملات، وبين (0.35) و(0.72) لمجال فساد المرفاق، وجميعها ذات دلالة إحصائية ($P > 0.01$)، وأعلى من علامة القطع (0.35)، وهذا يشير إلى صدق بناء الأداة.

الثبات:

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة قياس درجة ممارسة المهارات القيادية لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر، والمجالات التابعة لها، تم استخدام معادلة (Cronbach α)، وكما في الجدول (3).
الجدول (3) نتائج معاملات ثبات كرونباخ ألفا لأداة قياس درجة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر

ألفا كرونباخ	الأبعاد	المتغير
0.95	المادي	الفساد الإداري
0.93	الموظفين	
0.89	المعاملات	
0.85	المرافق	
0.97	الكلي	

صدق الأداة الثانية:

جدول 4: معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمجالها (ر1) لأداة قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والمرشدين

المتغير	العبارة	ر1	ر2	المتغير	العبارة	ر1	ر2
القيادة	1	0.61**	0.52	البيئة المدرسية	27	0.44**	0.43
	2	0.65**	0.57		28	0.43**	0.44
	3	0.64**	0.56		29	0.69**	0.61
	4	0.43**	0.51		30	0.75**	0.68
	5	0.87**	0.84		31	0.39**	0.49
	6	0.83**	0.79		32	0.81**	0.75
	7	0.87**	0.83		33	0.81**	0.74
	8	0.87**	0.84		34	0.78**	0.71
	9	0.62**	0.53		35	0.78**	0.71
	10	0.77**	0.72		36	0.40**	0.48
	11	0.85**	0.81		37	0.56**	0.47
	12	0.86**	0.82		38	0.73**	0.64
المادي	13	0.79**	0.72	التأهيل والتدريب	39	0.85**	0.81
	14	0.81**	0.75		40	0.86**	0.82
	15	0.70**	0.62		41	0.84**	0.81
	16	0.38**	0.46		42	0.85**	0.81
	17	0.47**	0.47		43	0.83**	0.79
	18	0.61**	0.52		44	0.87**	0.84
	19	0.70**	0.60		45	0.87**	0.85
	20	0.76**	0.69		46	0.87**	0.85
	21	0.65**	0.55		47	0.86**	0.84
	22	0.65**	0.56		48	0.83**	0.79

المتغير	العبرة	ر1	ر2	المتغير	العبرة	ر1	ر2
	23	0.39**	0.46		49	0.84**	0.84
	24	0.45**	0.48		50	0.47**	0.44
	25	0.42**	0.47				
	26	0.35**	0.42				

كما يتضح من الجدول (4)، تراوحت معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمجالها بين (0.43) و(0.87) لمجال القيادة، وبين (0.35) و(0.81) للمجال المادي، وبين (0.39) و(0.81) البيئة المدرسية، وبين (0.47) و(0.87) لمجال التأهيل والتدريب، وجميعها ذات دلالة إحصائية ($P > 0.01$)، وأعلى من علامة القطع (0.35) (Bryman & Cramer, 1997). وهذا يشير إلى صدق البناء للأداة (Brown, 1983).

ثبات الأداة الثانية:

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والمرشدين، والمجالات التابعة لها، تم استخدام معادلة (Cronbach)، وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

الجدول (5) نتائج معاملات ثبات كرونباخ ألفا لأداة قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين والمرشدين

المتغير	الأبعاد	ألفا كرونباخ
الرضا الوظيفي	القيادة	0.89
	المادي	0.79
	البيئة المدرسية	0.86
	التأهيل والتدريب	0.95
	الكلية	0.94

للإجابة على عبارات أداتي الدراسة تم استخدام تدرج ليكرت الذي يشتمل على خمسة بدائل، هي: كبيرة جداً وتعطى عند تصحيح العبارة درجة قيمتها (5)، كبيرة وتعطى عند تصحيح العبارة درجة قيمتها (4)، متوسطة وتعطى عند تصحيح العبارة درجة قيمتها (3)، قليلة وتعطى عند تصحيح العبارة درجة قيمتها (2)، قليلة جداً وتعطى عند تصحيح العبارة درجة قيمتها (1).

ولأغراض تقييم استجابات أفراد عينة الدراسة، تمّ تصنيف المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاث درجات، وذلك باستخدام مُعادلة طول الفئة لتدرج ليكرت ذي الفئات الخمس التي تنصُّ على:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{(1-5)}{3} = \frac{(\text{التدرج الاعلى} - \text{التدرج الادنى})}{\text{عدد أحكام مناقشة النتائج}} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد أحكام مناقشة النتائج}} = \text{طول الفئة}$$

وعليه، فقد تم تقييم استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو الآتي:

الدرجة/المستوى	القيمة
قليلة	1.00- 2.33
متوسطة	2.34- 3.67
كبيرة	3.68- 5

المعالجات الإحصائية:

- تمت المعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:
- للإجابة على أسئلة الدراسة تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مع مراعاة ترتيب المجالات ثم العبارات التابعة للمجالات تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.
 - تمّ إجراء استخدام تحليل التباين الثلاثي متعدد المتغيرات (Three-way MANOVA)، وذلك باستخدام اختبار (Hotelling's Trace).
 - تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح العلاقات.

4- عرض النتائج ومناقشتها.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر في لواء المركز من وجهة نظر المعلمين والمرشدين؟ وللإجابة على السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والدرجة، وكانت النتائج كما بينها الجدول الآتي:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة

المديرين للفساد الإداري. مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	مستويات المتغير التابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
1	الموظفين	3.75	.94	1	كبيرة
2	المادي	3.31	.88	2	متوسطة
3	المعاملات	3.17	.69	3	متوسطة
4	المرافق	3.05	.64	4	متوسطة
	الكلي	3.25	0.69		متوسطة

يتبين من الجدول (6)، أن ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية بدرجة ممارسة كبيرة، إذ يرجح الباحث مرد ذلك إلى التسبب الإداري، ووجود الوساطات والمحسوبيات لتوظيف العاملين من قبل البلديات ورؤساء المجالس المحلية لعلاقتهم الشخصية مع مديري المدارس، تعطي الضوء الأخضر للإدارة بعدم الاهتمام بالموظفين واللامبالاة بهم ولطالهم، وأيضاً عدم تعيين الموظفين الأكفاء واعطائهم الدعم الكافي من قبل أصحاب المصالح والمنفعة المشتركة بين البلديات والإداريين المتواجدين داخل المؤسسات التربوية. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (Mahsa and Seyed, 2018)

وعلى مستوى المجالات الأربعة للفساد الإداري فقد كانت على النحو الآتي:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة

المديرين للفساد الإداري في مجال الموظفين؛ مرتبة تنازلياً بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفساد
22	توجد جماعات في المدرسة تؤثر سلباً في اتخاذ القرارات.	3.81	0.95	1	كبيرة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفساد
15	ان التعيينات للمعلمين تحكمها العلاقات الشخصية من قبل الإداريين.	3.74	1.11	2	كبيرة
16	الإداري يهتم بمصالحه الشخصية والعائلية وذلك من خلال توظيف اقربائه.	3.67	1.13	3	كبيرة
20	يتم حرمان فرص العمل والتوظيف لأصحاب الكفاءة.	3.62	1.01	4	كبيرة
23	لا توجد أداة لردع الموظفين الفاسدين من قبل المؤسسات التربوية	3.58	1.04	5	كبيرة
13	تتكون طبقة من الإداريين داخل المؤسسة التربوية تفضل المصالح الشخصية على المصالح العامة.	3.54	1.07	6	كبيرة
19	توجد تحيزات لجانب واحد فقط في المؤسسات التربوية.	3.40	0.98	7	كبيرة
24	الإدارة تستغل مكانتها لتحقيق مآرب شخصية على حساب المؤسسة التربوية	3.44	1.10	8	كبيرة
12	يتم التعدي على حقوق المعلمين والمرشدين من قبل الإدارة.	3.38	1.18	9	متوسطة
21	يتم تعيين الموظف المناسب في المكان المناسب.	3.35	1.18	10	متوسطة
17	الترقية داخل المؤسسات التربوية تكون فقط حسب الكفاءات.	3.18	1.19	11	متوسطة
14	يتم استغلال قدرات المعلمين والمرشدين من قبل الإدارة بشكل غير قانوني.	3.16	1.14	12	متوسطة
18	يتم مضايقة وإزعاج المعلمين خارج المؤسسات التربوية.	3.11	1.07	13	متوسطة
	الكلية	3.75	0.94		كبيرة

يتبين من الجدول (7) ان مجال الموظفين جاء في المرتبة الأولى، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الفساد بين الموظفين والعاملين في المدارس الإعدادية من وجهة نظر المعلمين والمرشدين بدرجة ممارسة من متوسطة إلى كبيرة، فقد تبين تواجد جماعات في المدرسة تؤثر سلباً في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات التعليمية في المرتبة الأولى وبدرجة ممارسة كبيرة، وازعاج المعلمين خارج المؤسسات التربوية بالمرتبة الأخيرة وبدرجة ممارسة متوسطة.

بحيث تبين لنا أن ممارسة الفساد الإداري بين الموظفين لدى مديري المدارس الإعدادية بدرجة ممارسة كبيرة، إذ يرجح الباحث إلى التسبب الإداري، ووجود الوساطات والمحسوبيات لتوظيف العاملين من قبل البلديات ورؤساء المجالس المحلية تعطي الضوء الأخضر للإدارة بعدم الاهتمام للموظفين واللامبالاة لهم وللطالهم، وأيضاً عدم تعيين الموظفين الأكفاء واعطائهم الدعم الكافي من قبل أصحاب المصالح والمنفعة المشتركة بين البلديات والإداريين المتواجدين داخل المؤسسات التربوية. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة خالد (2007) والتي هدفت إلى تحديد الفساد واستغلال استعمال السلطة الوظيفية.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المديرين للفساد الإداري في مجال المادي؛ مرتبة تنازلياً بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفساد
7	قبول الهدايا من قبل الإداري يؤثر على نزاهة المؤسسة التربوية.	3.80	1.14	1	كبيرة
2	يتجاوز الإداري الانظمة واللوائح بالمؤسسة التربوية.	3.39	1.04	2	متوسطة
1	يتقاضى الإداري مبالغ مادية مقابل إنجاز أعمال نظامية.	3.37	1.04	3	متوسطة
4	يتم توظيف معلمين مقابل مصالح مادية.	3.30	1.25	4	متوسطة
3	يستغل الإداريين اموال المؤسسة التربوية للمصالح المختلفة.	3.28	1.17	5	متوسطة
9	يقوم الإداريين بإبتزاز وظيفة المعلمين والمرشدين.	3.28	1.21	5	متوسطة
8	تتم سرقة أو نهب المال العام داخل المؤسسات التربوية.	3.23	1.16	7	متوسطة
5	يتجاوز المدير الأنظمة المالية والإدارية داخل المؤسسة التربوية.	3.22	1.13	8	متوسطة
10	يتلاعب الإداريين المستندات والتواقيع للحصول على منافع ذاتية.	3.19	1.19	9	متوسطة
6	يتبادل الإداري المصالح للحصول على منافع مالية غير مستحقة.	3.17	1.17	10	متوسطة
11	يوجد استغلال وكشف المعلومات الداخلية داخل المؤسسات التربوية مقابل منفعة مادية.	3.14	1.16	11	متوسطة
	الكلية	3.31	0.88		متوسطة

يتبين من الجدول (8) أن المجال المادي جاء في المرتبة الثانية، بدرجة ممارسة من متوسطة إلى كبيرة كما، والذي يوضح لنا مدى استغلال الإداري لمنصبه وعدم وجود الرقابة الفعالة عليه، تعطيه المجال للتمادي والتجاوز في منصبه، حيث يسمح لنفسه بقول الهدايا (الرشوة) والمنفعة المادية والتي تؤثر سلباً على المؤسسة التربوية وعمل الإداري، طبعاً مقابل خدمات مختلفة لبعض المنتفعين على حساب المؤسسات التربوية والخدمات الطلابية. وهذه النتيجة اتفقت مع نتائج دراسة الظاهر (2013) وكذلك محمد وداود (2011) والتي تبين الفساد المادي وأثره على المجتمع.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المديرين للفساد الإداري في مجال المعاملات؛ مرتبة تنازلياً بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفساد
25	يوجد تسيب وإهمال وظيفي ولامبالاة داخل المؤسسات التربوية.	3.54	1.05	1	كبيرة
31	غياب المشاركة الديمقراطية بين الادارة والمعلمين والمرشدين في المؤسسات التربوية.	3.53	1.04	2	كبيرة
28	التباطؤ في انجاز المعاملات المختلفة في المؤسسات التربوية.	3.45	0.93	3	كبيرة
29	وجود الإداري لوقت طويل يؤثر سلباً على علاقته بين المعلمين والمرشدين.	3.44	1.05	4	كبيرة
37	يوجد عدل في التعامل بين جميع العاملين داخل المؤسسات التربوية	3.44	1.10	4	كبيرة
27	تراجع المعاملات بين الإدارة وبين المعلمين والمرشدين	3.42	0.91	6	كبيرة
34	تعتمد المعاملات على المصالح الشخصية فقط.	3.18	1.09	7	متوسطة
30	توجد شفافية ومصارحة بين المعلمين داخل المؤسسات التربوية.	3.14	1.16	8	متوسطة
36	عند المعلمين والمرشدين ثقة كبيرة بالإدارة الموجودة بالمؤسسات التربوية	3.08	1.08	9	متوسطة
26	يوجد رقابة داخلية وخارجية في المؤسسات التربوية.	2.88	1.07	10	متوسطة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفساد
35	يهتم الإداري بالكفاءات وجدارة المعلمين والمرشدين.	2.88	1.08	11	كبيرة
33	يوجد انتماء من قبل المعلمين والمرشدين للمؤسسات التربوية.	2.73	1.05	12	كبيرة
32	احترام أوقات ومواعيد الدوام.	2.52	1.03	13	كبيرة
	الكلية	3.17	0.69		متوسطة

يتبين من الجدول (9) أن مجال المعاملات جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي وبدرجة متوسطة، حيث كان التسبب والإهمال الوظيفي والامبالاة داخل المؤسسات التربوية في المرتبة الأولى بدرجة ممارسة كبيرة، وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الفساد في المعاملات لدى مديري المدارس بدرجة ممارسة متوسطة. حيث يعزو الباحث بان سوء المعاملات داخل المؤسسة التربوية يقتصر بإعطاء المهام لأشخاص غير مهنيين ولا يتمتعون بمهارات التعامل مع الآخرين في المؤسسات التربوية. وهذه النتيجة اتفقت إلى حد معين مع دراسة صلاح الدين (2001) التي تركز على أهمية التعامل مع الموظفين.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة المديرين للفساد الإداري في مجال المرافق؛ مرتبة تنازليا بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الفساد
50	ضعف الرقابة على عمال الصيانة التابعين للمؤسسات التربوية.	3.52	1.11	1	كبيرة
40	تنقص المدرسة الادوات المدرسية بسبب سوء استخدام المرافق فيها.	3.48	1.17	2	متوسطة
48	عدم صيانة المرافق والاجهزة المدرسية.	3.30	1.08	3	متوسطة
38	تستخدم الاجهزة المدرسية لإنجاز المصالح الشخصية للإداريين.	3.25	1.05	4	متوسطة
43	تتلاءم الرواتب والحوافز التي يحصل عليها المعلمين مع عملهم.	3.25	1.15	4	متوسطة
39	يتم استغلال المرافق المدرسية لمنافع وأغراض شخصية.	3.17	1.10	6	متوسطة
41	يتم تحويل ممتلكات المدرسة إلى مصالح شخصية لبعض الأشخاص.	3.16	1.10	7	متوسطة
46	استغلال الاموال المعطاة للمرافق المدرسية للمصالح الشخصية.	3.12	1.08	8	متوسطة
49	يوجد تلائم بين المرافق والاجهزة المدرسية وبين حاجات الطالب.	2.98	1.09	9	متوسطة
45	يوجد دعم مادي مستمر للمرافق والاجهزة المدرسية.	2.91	1.03	10	متوسطة
47	مدرستي تتطور بشكل مستمر ومُواكبة للتكنولوجيا بأجهزتها ومرافقها.	2.72	1.10	11	متوسطة
42	يوجد التزام بأوامر وتوجيهات الإدارة.	2.71	1.03	12	متوسطة
44	تدني الكفاءة تؤدي إلى عدم استثمار الموارد المدرسية بالطريقة الصحيحة.	2.10	0.90	13	قليلة
	الكلية	3.05	0.64		متوسطة

يتبين من الجدول (10) مجال المرافق في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.05) وبدرجة متوسطة، وبدرجة ممارسة من قليلة إلى كبيرة، حيث جاء ضعف الرقابة على عمال الصيانة التابعين للمؤسسات التربوية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي وبدرجة ممارسة كبيرة، وتدني الكفاءة التي تؤدي إلى عدم استثمار الموارد المدرسية بالطريقة الصحيحة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي وبدرجة ممارسة قليلة، وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لتقديرات المعلمين لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الفساد في مجال المرافق للمؤسسات التربوية لدى مديري المدارس الإعدادية بدرجة ممارسة متوسطة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم استغلال المساحات داخل المؤسسات التربوية بالطريقة الصحيحة، والأبنية الغير ملائمة وضعف الرقابة وعدم الصيانة من قبل الأشخاص الذين لا يملكون الخبرة لإدارة المرافق المختلفة داخل المؤسسة التربوية والتي تؤدي إلى التسبب والإهمال لتلك المرافق وعدم

استغلالها كما يجب. وهذه النتيجة اتفقت مع نتائج دراسة فرحان (2010) والتي هدفت لتحديد أهمية الإدارة المدرسية.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين في المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج حسب ما تبين أن المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين لمجالات الرضا الوظيفي الأربعة قد تراوحت بين درجة ممارسة من متوسطة إلى كبيرة، حيث جاءت تقديرات الرضا عن البيئة المدرسية في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، وجاءت تقديرات الرضا عن التأهيل والتدريب في المرتبة الثانية بدرجة متوسطة، وجاءت تقديرات الرضا عن القيادة في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة، في حين جاءت تقديرات الرضا المادي في المرتبة الرابعة بدرجة متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا عن المجالات الأربعة للرضا الوظيفي مجتمعة بدرجة متوسطة.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي. مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

درجة الرضا	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستويات المتغير
كبيرة	1	0.63	3.66	البيئة المدرسية
متوسطة	2	0.70	3.21	التأهيل والتدريب
متوسطة	3	0.78	3.04	القيادة
متوسطة	4	0.57	2.94	المادي
متوسطة		0.54	3.27	الكلي

يتبين من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة رضاهم من القيادة الإدارية بدرجة ممارسة من متوسطة إلى كبيرة، وجاء بأن القيادة تتأثر بالعوامل والبيئة الخارجية ويؤثر ذلك سلبا على نتائج المؤسسات التربوية" في المرتبة الأولى بدرجة ممارسة كبيرة، وان المعلم والمرشد الذي لا يشعر بأن عمله لا يُلقى تقديرا من قبل الإدارة" بالمرتبة الأخيرة بدرجة ممارسة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا من القيادة الإدارية بدرجة ممارسة متوسطة. ويعزو الباحث هذه النتائج بأن المدير يتأثر من البيئة المحيطة به ومن العلاقات الاجتماعية التي تربطه مع الآخرين، وهذا ينعكس سلبًا على المؤسسات التربوية في مجتمعاتنا، وضعف الشفافية والعدل بين جميع المعلمين والمرشدين. وقد اتفقت النتائج مع دراسة الصوص (2011).

وعلى مستوى المجالات الأربعة للرضا كانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي المتعلق بالجانب المادي ؛ مرتبة تنازليا بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
17	الحوافز المدرسية تؤثر عليك بصورة إيجابية خلال وجودك بالمدرسة.	3.84	0.92	1	كبيرة
16	يؤثر الراتب على عملك ورضاك في المدرسة.	3.55	1.13	2	كبيرة
25	يوجد تلاعب بعدد الساعات المدرسية للمعلمين والمرشدين	3.37	1.25	3	متوسطة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
24	يوجد تأثير للإدارة على الراتب الذي اتقاضاه من قبل وزارة التربية والتعليم	3.00	1.13	4	متوسطة
23	المدير له تأثير على راتي	2.97	1.15	5	متوسطة
18	توجد إليه محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى المعلمين والمرشدين.	2.96	1.03	6	متوسطة
26	هناك سياسة واضحة للترقيات والحوافز.	2.94	1.18	7	متوسطة
22	يوجد عندي شعور بالرضا الوظيفي لعدالة وشفافية قرارات الترقية من قبل الإدارة.	2.75	1.14	8	متوسطة
21	الحوافز المادية التي اتقاضها تجعلني لا أفكر في ترك مهنة التدريس.	2.71	1.08	9	متوسطة
19	تعتبر الزيادة السنوية بالراتب مناسبة	2.69	1.24	10	متوسطة
15	يكفيك الراتب لحياة كريمة مع أسرتك.	2.65	1.14	11	متوسطة
20	مدى رضاك بالراتب مقارنة بمستواك ومؤهلاتك العلمية.	2.64	1.12	12	متوسطة
13	يعتبر الراتب مناسب لوظيفة المعلم والمرشد.	2.54	1.17	13	متوسطة
14	تناسب الحوافز والراتب مع الجهود المبذولة للمعلم والمرشد في المؤسسة التربوية.	2.50	1.08	14	قليلة
	الكلية	2.94	0.57		متوسطة

يتبين من الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا المادي بدرجة ممارسة من قليلة إلى كبيرة، وجاء أن الحوافز المدرسية تؤثر على المعلم والمرشد بصورة إيجابية خلال وجوده بالمدرسة في المرتبة الأولى بدرجة ممارسة كبيرة، في حين الحوافز والراتب تناسب الجهود المبذولة للمعلم والمرشد في المؤسسة التربوية بالمرتبة الأخيرة وبدرجة ممارسة قليلة، وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي المادي درجة ممارسة متوسطة، يعزو الباحث النتيجة بوجود أهمية بالاكتماء المادي للمعلم والمرشد في مجال عمله وله دور بالرضا الوظيفي، والحوافز التي يتقاضها علميا أن تناسب مكانة المعلمين والجهود المبذولة في العمل وتناسب سنوات الخبرة ليعتبر شعورهم بالرضا الوظيفي، وقد اختلفت النتائج مع دراسة (Shila & Sevilla, 2015) التي تبين أهمية الحوافز المادية للرضا الوظيفي عند المعلمين.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي المتعلق بالبيئة المدرسية : مرتبة تنازليا بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
31	وجود الحدائق والزهور يؤثر على نفسية المعلمين والمرشدين	4.27	0.80	1	كبيرة
28	نظافة المؤسسات التربوية له أثر ايجابي على المعلمين والمرشدين	4.28	0.71	2	كبيرة
27	الإقليم والمبنى الخارجي للمدرسة يؤثر على نفسياتي	4.12	0.85	3	كبيرة
37	مدة الدرس تكفي لإعطاء المادة المطلوبة داخل الصف	3.74	0.92	4	كبيرة
29	مساحة المدرسة تلائم عدد الطلاب الموجودين داخل المدرسة	3.69	1.05	5	كبيرة
30	تستطيع أن تتجول في المدرسة دون إزعاج من قبل الآخرين	3.60	1.08	6	كبيرة
36	أشعر بأن أولياء الأمور لهم تأثير على إدارة المدرسة وقراراتها	3.57	1.01	7	كبيرة
32	أشعر بالأمان الوظيفي	3.39	1.12	8	متوسطة
38	يوجد تعاون مشترك بين الطاقم التربوي داخل المدرسة	3.36	1.15	9	متوسطة
33	بنية المدرسة تلائم جميع المعلمين والمرشدين	3.33	1.13	10	متوسطة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
35	تتماشى مدرستي بالتغيرات والتقنيات الحديثة	3.31	1.08	11	متوسطة
34	إدارة المدرسة تراعي الظروف الخارجية وتتأثر بالعوامل المحيطة بها	3.25	1.06	12	متوسطة
	الكلية	3.66	0.63		كبيرة

يتبين من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة رضاهم عن البيئة المدرسية بدرجة ممارسة من قليلة إلى كبيرة، وقد تبين أن وجود الحقائق والزهور يؤثر على نفسية المعلمين والمرشدين وجاء في المرتبة الأولى وبدرجة ممارسة كبيرة، وأن إدارة المدرسة تراعي الظروف الخارجية وتتأثر بالعوامل المحيطة بها جاء بالمرتبة الأخيرة بدرجة ممارسة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة رضاهم عن البيئة المدرسية بدرجة ممارسة كبيرة، ويعزى الباحث هذه النتيجة بوجود البيئة المريحة والمناخ الملائم داخل المؤسسات التربوية والذي يؤثر إيجابياً على مسار التربية والتعليم يهئ الأرضية الخصبة لكل العاملين ويعطي المعلمين والمرشدين شعور بالرضا الوظيفي في أماكن عملهم. وقد اتفقت النتائج مع دراسة ماشا والسيد (2018).

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة. لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي المتعلق بالتأهيل والتدريب؛ مرتبة تنازلياً بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
43	يتم تقديم الدورات التدريبية من قبل خبراء مختصين.	3.72	0.90	1	كبيرة
47	يستخدم المحاضرون أساليب وأدوات متقدمة ومتطورة خلال الدورات التدريبية.	3.66	0.92	2	كبيرة
46	يتم مواكبة العصر والتكنولوجيا خلال دورات التدريب.	3.64	0.93	3	كبيرة
45	يؤخذ بعين الاعتبار التغيرات من خلال تمرير دورات التدريب والتأهيل.	3.60	0.91	4	كبيرة
41	تساهم الدورات التعليمية في توسيع أفكاري مما يؤثر على نجاحي بالمدرسة	3.59	0.96	5	كبيرة
49	تكون أهداف البرامج التدريبية شمولية ومتنوعة.	3.58	0.94	6	كبيرة
40	تساعدني الدورات التعليمية في التقدم والتطور داخل المدرسة.	3.57	0.98	7	كبيرة
44	يتم الملائمة بين دورات التدريب والتأهيل والحاجات المدرسية.	3.54	0.93	8	كبيرة
42	إبداعات المعلمين والمرشدين تتأثر بالدورات التدريبية.	3.52	0.96	9	كبيرة
39	الدورات التعليمية التي تعطى للمعلمين تلائم الحاجات المدرسية.	3.47	1.00	10	كبيرة
48	تتفهم المدرسة حاجات المعلمين والمرشدين بتحديدها لدورات معينة لذلك.	3.45	1.00	11	كبيرة
50	أشعر بوجود فراغ بين محتوى دورات التدريب والتأهيل وبين المؤسسات التربوية.	2.71	1.09	12	متوسطة
	الكلية	3.21	0.70		متوسطة

يتبين من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا عن التأهيل والتدريب جاءت بدرجة ممارسة من متوسطة إلى كبيرة، وتبين أن تقديم الدورات التدريبية من قبل خبراء مختصين يكون في المرتبة الأولى بدرجة ممارسة كبيرة، في حين جاء الشعور بوجود فراغ بين محتوى دورات التدريب والتأهيل وبين المؤسسات التربوية بالمرتبة الأخيرة بدرجة ممارسة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة رضاهم عن التأهيل والتدريب بدرجة ممارسة متوسطة، ويعزو الباحث النتيجة بأن الخبراء والمختصين الذين يمررون الدورات للمعلمين غير مجهزين، ويجب أن يكون الرجل المناسب في المكان المناسب ولا

يملكون الخبرة الكافية لتأهيل وتدريب المعلمين ولم تستغل هذه الدورات كما يجب، ويوجد تقصير من قبلهم، والذي يعطي المعلمين والمرشدين شعور بالاستياء وعدم الرضا الوظيفي في المؤسسات التربوية. وقد اتفقت النتائج مع دراسة قريط (2016) والتي يوضح فيها على الاستفادة من إنشاء الأطر المهنية للمعلمين وتنظيم برامج تدريبية لتنمية وعي المعلمين والقيادات التعليمية.

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة، لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي المتعلق بالقيادة؛ مرتبة تنازليا بحسب متوسطاتها.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
4	تتأثر القيادة بالعوامل والبيئة الخارجية ويؤثر ذلك سلبا على نتائج المؤسسات التربوية.	3.52	1.01	1	كبيرة
10	تعتبر الإدارة متابعة لجميع الأمور المدرسية.	3.25	1.06	2	متوسطة
7	تنمي روح التعاون بين المعلمين والمرشدين وبين الإدارة.	3.10	1.19	3	متوسطة
5	تتعامل الإدارة بروح الفريق والعمل المشترك.	3.10	1.15	3	متوسطة
12	تتعامل إدارة المدرسة معي بوضوح وشفافية.	3.06	1.20	5	متوسطة
11	تحرص على الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمرشدين وتوفر اللوازم التي يحتاجها.	3.04	1.12	6	متوسطة
8	تتابع وتسمع مشاكل المعلمين والمرشدين وتحاول معالجتها.	3.03	1.14	7	متوسطة
6	تشارك المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية	3.00	1.14	8	متوسطة
3	الإدارة تركز على النمط القديم ولا تواكب التكنولوجيا والتطور.	2.99	1.17	9	متوسطة
9	تتبع سياسة فرق تسد ولا تهتم بالعمل المشترك داخل المؤسسة التربوية.	2.85	1.22	10	متوسطة
2	القيادة المدرسية لا تهتم بالأعمال الفنية والإبداع وتركز على الأعمال الروتينية	2.78	1.20	11	متوسطة
1	أشعر بأن عملي لا يُلقى تقديرا من قبل الإدارة.	2.71	1.24	12	متوسطة
	الكلية	3.04	0.78		متوسطة

وبينت نتائج جدول (15) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لتقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا من القيادة الإدارية (3.04) والانحراف المعياري للتقديرات (0.78) وبدرجة ممارسة متوسطة.

- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الفساد الإداري ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى للمتغيرات: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، المُسمى الوظيفي؟ للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الفساد لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المعلمين والمرشدين، وفقاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، والخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والمُسمى الوظيفي.

الجدول (16) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر عينة الدراسة، وفقاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، الخبرة، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، المسمى الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	مستويات المتغير المستقل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتغير التابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الفساد المادي	النوع الاجتماعي	ذكر	3.42	0.83	فساد المرافق	3.18	0.53
		أنثى	3.25	0.98		2.99	0.68
		مرشد	3.53	1.08		3.22	0.70
		معلم	3.26	0.90		3.01	0.62
	الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.46	0.99		3.01	0.66
		بين 5- 10 سنوات	3.27	0.88		3.05	0.66
		أكثر من 10 سنوات	3.28	0.94		3.06	0.63
	المؤهل العلمي	بكالوريوس	3.30	0.92		2.96	0.62
		ماجستير	3.31	0.95		3.12	0.65
	نوع المدرسة	خاصة	3.19	0.82		2.94	0.64
		حكومية	3.32	0.95		3.07	0.64
	فساد الموظفين	النوع الاجتماعي	ذكر	3.92		0.81	
أنثى			3.66	0.90			
المسمى الوظيفي		مرشد	3.73	0.91			
		معلم	3.75	0.87			
الخبرة		أقل من 5 سنوات	3.67	0.77			
		بين 5- 10 سنوات	3.70	0.81			
		أكثر من 10 سنوات	3.79	0.93			
المؤهل العلمي		بكالوريوس	3.64	0.84			
		ماجستير	3.83	0.91			
نوع المدرسة		خاصة	3.46	0.84			
		حكومية	3.79	0.88			
فساد المعاملات	النوع الاجتماعي	ذكر	3.35	0.59			
	أنثى	3.08	0.72				

وقد أظهرت النتائج إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، والخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة، والمسمى الوظيفي في تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الفساد الإداري المجالات الأربعة، المجال المادي، مجال الموظفين، مجال المعاملات، مجال المرافق، لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر المعلمين والمرشدين.

فقد كشفت النتائج عن وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي تقديرات عينة الدراسة للفساد بين الموظفين والمعاملات والمرافق، ولصالح أفراد عينة الدراسة من المدارس الحكومية، في حين لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة الفساد المادي لدى مديري المدارس وفقاً لنوع المدرسة.

يعزو الباحث ذلك لكون المدارس الحكومية شاملة من جميع الأطياف وجميع المستويات والذي يعطي الإداريين في حرية التصرف والتميز بين الطلاب، وربط العلاقات الاجتماعية والمصالحة المختلفة داخل المؤسسة التربوية وعدم الاهتمام الكافي لجميع الفئات فيها، وأيضاً لضعف وجود الرقابة من قبل الجهات المختصة، كما يوجد تنوع كبير بين المستويات في المدارس الحكومية، بحيث تكون الرقابة فعالية داخل المدارس الخاصة (الاهلية)، ولا يستطيع الإداري التصرف كما يحلو له، وغالبية الطلاب يكونون من المستويات العالية، والأهالي يتابعون أبنائهم وينفقون عليهم الأموال ليكونوا أبنائهم من المتعلمين.

أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس للفساد الإداري بمجالاته الأربعة (كل على حده) وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، حيث يوضح الباحث ذلك لوجود جميع الموظفين في نفس الظروف والبيئة المشتركة لجميع العاملين في المدارس، ويتعاملون مع الإداري من منطلق المعرفة المسبقة للمجتمع والبيئة المحيطة به، وتحديداهم للفساد الإداري في مدارسهم، وأيضاً العلاقات الاجتماعية بين الأطراف المختلفة والمصلحة المشتركة بينهم.

وتبين الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس للفساد الإداري بمجالاته الأربعة (كل على حدة)، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

يحث يعزو الباحث هذه النتيجة لكون المعلمين أصحاب الشهادات المختلفة هم اكفاء وعندهم المعرفة والأساليب المختلفة للمعاملة مع جميع الفئات داخل المؤسسات التربوية، ولهم الباع في تحسين تحصيلهم العلمي، وعندهم القدر الكافي من المسؤولية اتجاه طلابهم وأماكن عملهم، وأيضاً لكونهم في نفس الظروف، وان الفساد الإداري لا علاقة له بالمؤهلات العلمية.

وتبين الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس للفساد الإداري بمجالاته الأربعة (كل على حدة)، وفقاً لمتغير الخبرة، ويعزو الباحث بان جميع العاملين متواجدين في نفس الظروف ولا علاقة لسنوات الخبرة بالظروف والبيئة المحاطة بالمؤسسة التربوية، ونبذ الفساد الإداري من قبل الجميع على حد سواء، إذ كان آراء الجميع بعدم ربط سنوات الخبرة والفساد داخل مدارسهم.

عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس للفساد الإداري بمجالاته الأربعة (كل على حدة)، وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، يعزو الباحث بان المعلمين يقومون بالمهام الموكلة لهم من منطلق المسؤولية والأخلاق العالية التي يتمتعون بها في مدارسهم والرسالة التي يؤدونها، أيضاً المرشدين الذين يحملون قسطاً كبيراً من المسؤولية القيادية والإرشادية للمعلمين والإدارة، والدور المشترك بين جميع الأطراف داخل المؤسسة التربوية لإنجاح وتحسين العملية التربوية التعليمية، وعدم التعاون والاشتراك في الفساد الإداري داخل المؤسسات التربوية. اتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة نشوان والعاجز (2004) والتي أظهرت سلامة النظام والانضباط المدرسي بالنسبة للمعلمين، كما اتفقت مع نتائج دراسة قطيط (2016).

• مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى للمتغيرات: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، نوع المدرسة، المسمى الوظيفي؟

يتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم الوظيفي في المجالات الأربعة، ولصالح الإناث، وحملة البكالوريوس، وذوي الخبرة الأقل، والمعلمين والمرشدين

من المدارس الخاصة. كما يلاحظ وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم الوظيفي في مجالات القيادة والبيئة المدرسية والتأهيل والتدريب، ولصالح المعلمين، في حين كان المتوسط الحسابي لتقديرات المرشدين في مجال الرضا المادي أعلى منه لدى المعلمين.

- وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي تقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم عن القيادة، والبيئة المدرسية، ولصالح أفراد عينة الدراسة من المدارس الخاصة (الأهلية)، في حين لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي تقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم المادي والتأهيل والتدريب.

وتعزى هذه النتيجة بسبب اختيار القيادة في المدارس الأهلية بشكل يتناسب مع وظيفته، ويمر بعدة مراحل ليصبح مدير في المدارس الأهلية، وأيضاً التشديد على اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب، وهنا أيضاً تدخل أهمية الأهالي والمتابعة لشؤون أبنائهم ومواقبتهم، أما بالنسبة للبيئة المدرسة يوجد تمويل من قبل وزارة التربية والتعليم للمدارس الأهلية والدعم المادي من قبل الأهالي لتلك المدارس، ومدى أهمية البيئة المدرسة لتحسين مستوى الأولاد والتأثير على نفسياتهم. وتأتي في المرحلة الثانية الرضا المادي والتأهيل والتدريب بحيث لا توجد فروق دال احصائياً بين متوسطي التقديرات للمتغير نوع المدرسة، ويعزى الباحث إلى شعورهم بالمساواة والرضا الوظيفي من المادية التأهيل والتدريب لدى المعلمين، ولا تعطى الناحية المادية الأولوية عند متغير نوع المدرسة، وتعطى الأهمية للبيئة المدرسية والإدارة لتحسين المستوى داخل المؤسسات التربوية.

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم الوظيفي بمجالاته الأربعة (كل على حده)، وفقاً لمتغيرات النوع الاجتماعي. ويعزى الباحث هذه النتيجة بوجود الذكور والإناث في ظروف مدرسية متشابهة، وبنفس الشروط ونفس القوانين التي تنص عليها وزارة التربية والتعليم، وأيضاً معاملة المعلمين والمعلمين لجيل معين يتشابه في تصرفاته، ويتواجد في ظروف بيئية واجتماعية متشابهة التي يمر بها هذا الجيل من أبناء المرحلة الإعدادية في مدارس مدن منطقة المثلث، والتي لا تعطى الأهمية للذكور أم الإناث ولا تفرق بينهما، ويكون بذلك الرضا الوظيفي موجود بدرجة متوسطة لدى الجنسين. وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة سعيد (2012) والتي تبين اهتمام الفرد لإشباع حاجاته ولا يهم نوعه الاجتماعي.

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم الوظيفي بمجالاته الأربعة (كل على حده)، وفقاً لمتغير الخبرة. ويعزى الباحث النتيجة الدرجة المتوسطة لأهمية الخبرة وعدد السنوات في مجال التعليم لوجود المعلمين في نفس الظروف داخل المدرسة ولنفس الجيل بالمدارس الإعدادية المتوسط للطلاب وفي نفس الأطر المدرسية، وتحت نفس الإدارة ولا يهم عدد سنوات الخبرة عند المعلمين، وهذه النتيجة تبقي درجة الرضا الوظيفي عند المعلمين بدرجة متوسطة مع تمسكهم بوظيفتهم وأماكن عملهم. كما تبين دراسة محمودية (2001) والتي توضح بقاء الموظف في الوظيفة كمؤشر يدل مدى ارتباطه بعمله.

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم الوظيفي بمجالاته الأربعة (كل على حده)، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي. ويعزى الباحث هذه النتيجة لرضا الوظيفي عند المعلمين دون أن يكون للدرجة العلمية والشهادة الحاصل عليها المعلم أي أهمية داخل المدرسة ولا تؤثر على الظروف التي يمر فيها المعلم خلال عمله بالمدرسة، وأيضاً التعليمات والشروط تكون واضحة للمعلمين الحاصلين على شهادة البكالوريوس أو من ذو حملة شهادة الماجستير أو درجة أخرى من قبل وزارة التربية والتعليم، والتقدم في المدرسة يكون من خلال العلاقات التي تربط المعلم بالإدارة والعلاقات الاجتماعية بين

الأطراف المختلفة ولا علاقة لذلك بالتحصيلات العلمية والشهادات الحاصل عليها المعلم، ولهذه الأسباب تبين النتيجة بأن الرضا الوظيفي للمعلمين موجودة بدرجة متوسطة عند الجميع.

- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لمستوى رضاهم الوظيفي بمجالاته الأربعة (كل على حده)، وفقاً لمتغير المُسمى الوظيفي. ويعزى الباحث هذه النتيجة بما يقدمه المعلمين والمرشدين من أهمية داخل مدارسهم وأنه لا يوجد فرق بين الظروف التي يمر فيها المعلمين والظروف التي يمر فيها المرشدين داخل مدارسهم من الناحية المادية، الاجتماعية، التأهيل والتدريب وأيضا من ناحية الإدارة والقيادة، والتي تبين الدرجة المتوسطة للرضى الوظيفي للمتغير.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين

درجة ممارسة الفساد الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية والرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الإعدادية للفساد الإداري والرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين.

الجدول (16): معاملات ارتباط بيرسون بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الإعدادية

للفساد الإداري والرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين

الرضا عن البيئة المدرسية	الرضا المادي	الرضا عن القيادة	الفساد في المرافق	الفساد في المعاملات	الفساد بين الموظفين	الفساد المادي	الفساد/ الرضا
						1	الفساد المادي
					1	0.83**	الفساد بين الموظفين
				1	0.81**	0.65**	الفساد في المعاملات
			1	0.85**	0.77**	0.71**	الفساد في المرافق
		1	-0.79**	-0.88**	-0.71**	-0.58**	الرضا عن القيادة
	1	0.34**	-0.21**	-0.29**	-0.15**	0.03	الرضا المادي
1	0.38**	0.65**	-0.54**	-0.59**	-0.39**	-0.28**	الرضا عن البيئة المدرسية
0.64**	0.35**	0.59**	-0.51**	-0.58**	-0.39**	-0.28**	الرضا عن التأهيل والتدريب

**ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$)

يبين الجدول (16) ارتباط الرضا عن البيئة المدرسية بعلاقة سلبية دالة إحصائياً بالفساد المادي ($r = -0.28$; $p > 0.1$)، والفساد بين الموظفين ($r = -0.39$; $p > 0.1$)، والفساد في المعاملات ($r = -0.59$; $p > 0.1$)، والفساد في المرافق ($r = -0.54$; $p > 0.1$)، وعليه، تقل تقديرات عينة لمستوى رضاهم عن البيئة المدرسية بزيادة مستوى تقديراتهم للفساد الإداري لمديري المدارس.

يرتبط الرضا عن التأهيل والتدريب بعلاقة سلبية دالة إحصائياً بالفساد المادي ($r = -0.28$; $p < 0.1$)، والفساد بين الموظفين ($r = -0.39$; $p < 0.1$)، والفساد في المعاملات ($r = -0.58$; $p < 0.1$)، والفساد في المرافق ($r = -0.51$; $p < 0.1$)، وعليه، تقل تقديرات عينة لمستوى رضاهم عن التأهيل والتدريب بزيادة مستوى تقديراتهم للفساد الإداري لمديري المدارس.

يرتبط الرضا عن القيادة بعلاقة سلبية دالة إحصائياً بالفساد المادي ($r = -0.58; p < 0.1$)، والفساد بين الموظفين ($r = -0.71; p < 0.1$)، والفساد في المعاملات ($r = -0.88; p < 0.1$)، والفساد في المرافق ($r = -0.79; p < 0.1$). وعليه، تقل تقديرات عينة لمستوى رضاهم عن القيادة بزيادة مستوى تقديراتهم للفساد الإداري لمديري المدارس. يرتبط الرضا المادي للمعلمين بعلاقة سلبية دالة إحصائياً بالفساد بين الموظفين ($r = -0.15; p < 0.1$)، والفساد في المعاملات ($r = -0.29; p < 0.1$)، والفساد في المرافق ($r = -0.21; p < 0.1$). وعليه، تقل تقديرات عينة لمستوى رضاهم المادي بزيادة مستوى تقديراتهم للفساد الإداري (الموظفين، والمعاملات، والمرافق) لمديري المدارس. في حين لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الرضا المادي والفساد المادي.

ويعزى الباحث هذه النتيجة بان الفساد الإداري ينعكس طردياً على الرضا الوظيفي للمعلمين والمرشدين عن البيئة المدرسية، عن التأهيل والتدريب، عن القيادة، أي كل ما زاد الفساد الإداري بالمؤسسات التربوية يقل الرضا الوظيفي عند المعلمين والذي يؤثر على أهداف العملية التربوية في المدارس الإعدادية في منطقة مدن المثلث داخل الخط الأخضر. ويعزو الباحث عدم وجود العلاقة الارتباطية بين الرضا المادي للمعلمين والفساد المادي حيث لا يتأثر المعلمين بشكل مباشر من الفساد المادي المتواجد داخل المدارس، وهذه النتائج توافق دراسة عزب (2011) واتفقت مع دراسة الشمري والفتلي (2011) وأيضاً مع دراسة بن زوة (2017).

التوصيات والمقترحات:

- استناداً إلى نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحثان ويقترحان الآتي:
- 1- وضع استراتيجية واضحة في المؤسسات التربوية مبنية على معايير دقيقة وشفافية، والعمل على توفير وتعزيز المبادئ والقيم والأخلاق من خلال تكثيف الجهود المبذولة والرقابة على المؤسسات التربوية.
 - 2- عمل القيادات التربوية والتعليمية على وضع برامج ومشروعات عملية تستهدف الحد من الفساد، وكذلك الجهات الرقابية في الإدارة التعليمية العمل على وضع لوائح وإصدار تشريعات لتجريم الفساد ووضع عقوبات رادعة. تشكيل مجالس رقابية وزيادة مشاركة المجتمع في أنشطة وبرامج المدرسة والإشراف عليها، بما يحد من الفساد.
 - 3- توفير مناخ منظمي تربوي تعليمي في المؤسسات التربوية يعكس حالة الترابط بين الأهداف المطروحة من قبل الإدارة والمعلمين والمشاركة الفعالة بين الأطراف المختلفة، لتحقيق الأهداف المنشودة وإخراج جيل المستقبل.
 - 4- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير معنية تتضمن التمييز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين خلال تطويرهم وتقديمهم في المؤسسات التربوية.
 - 5- تحسين الظروف الاجتماعية والمادية للمعلمين، وتوفير لهم سبل الراحة ليتسنى لهم تكريس غالبية أوقاتهم للمؤسسات التربوية ولعملهم. وزيادة الدعم المقدم للمدارس.
 - 6- إجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية في مناطق أخرى.

قائمة المراجع:

- أولاً- المراجع بالعربية:
- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين بن مكرم. (2005). لسان العرب. بيروت: دار صادر. المجلد 05، ط (4)، ص168.

- أحمدية، نصير وعلي، جرمون والمأحي، قصار. (2019). تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز (دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2 (5).
- باجة، حميد. (2014). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي. ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- بن زوة، أحلام. (2017). ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأساليب إدارة التغيير وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- بن موفق الميلود وبن صافي عبد الكريم. (2016). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر. ص: 21. 45.
- الثبتي، محمد والعززي، خالد. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريش من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، السعودية، 3 (6).
- الجاعوني وخليل، فريد. (2009). دراسة إحصائية وصفية لتحليل مؤشرات الفساد المالي والإداري وأثرها في مؤشر التنمية البشرية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25(2)، 95-117.
- جمال الدين، المرسي. (2002). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، ص: 29-30.
- الحديدي، عماد امين. (2020). دور الحكومة الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، اليمن 43(13).
- خالد عبد الرحمن بن حسن بن عمر ال الشيخ. (2007). الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته. الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- درة، عبد الباري والصباغ، زهير. (2010). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. دار وائل للنشر: الأردن.
- الديحاني، سلطان غالب. (2017). تأثير الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري بالمناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، الكويت 41 (2)، يونيو.
- سعيد، أحمد. (2012). الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- شقير، علاء. (2011). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح، الخليل، فلسطين.
- الشمري، هاشم و الفتلي، إيثار. (2011). الفساد الإداري والمالي واثاره الاقتصادية والاجتماعية. عمان: اليازوري للنشر والتوزيع.
- صالح، بن سيف. (2002). أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء. السعودية: ط (1)، ص: 62.
- صلاح الدين. (2001). السلوك التنظيمي. دار الجامعية للطباعة والنشر: ط (1) ص 211.

- الصوص، نداء محمد. (2011). السلوك الوظيفي ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الظاهر، نعيم. (2013). إدارة الفساد: دراسة مقارنة بالإدارة النظيفة. الزرقاء: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
- العاجز ونشوان. (2004). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية. غزة، الجامعة الإسلامية.
- عبد المنعم، سليمان. (2007). ظاهرة الفساد: دراسة في مدى موافقة التشريعات العربية لحكام اتفاقية الامم المتحدة.
- عذب، محمد علي. (2011). التعليم الجامعي وقضايا التنمية. القاهرة، كلية التربية، مكتبة انجلو المصرية.
- العززي، سعد. (2002). وجهة نظر تحليلية في الفساد. مجلة المعهد العالي للدراسات المالية والمحاسبية، العراق العدد (6)، السنة الثانية / آب.
- فرحان، وجيه. (2010). قضايا في الإدارة التربوية والمدرسية والصفية. الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.
- فريجات، غالب. (2016). الإدارة والقيادة التربوية. عمان، دار دجلة للنشر والتوزيع.
- قطيط، محمد. (2016). مكافحة الفساد الإداري بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر: بدائل استراتيجية مقترحة. مركز البحوث القومي للبحوث التربوية والتنمية. القاهرة.
- محمد، ابتهاج وداود، رضا. (2011). الفساد الإداري وأثاره السياسية والاقتصادية. بغداد: مركز دراسات دولية.
- محمودية، شهيرة. (2001). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة، في العلوم الاجتماعية، تخصص علوم التربية، جامعة 2 الجزائر: 2001، ص 42- 41.
- المصري، عبد الله. (2011). الفساد الإداري: نحو نظرية في علم اجتماع الجريمة والانحراف الاجتماعي. المكتب العربي الحديث: الإسكندرية.
- ميزروتسكي، يهوديت. (1997). مسيرة نحو الديمقراطية في إسرائيل. القدس: مركز المناهج التعليمية.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297- 334.
- Genelyn R. Baluyos, Helen L. Rivera, Esther L. Baluyos. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences: Vol.7 No.8, August 20*.p210- 211.
- Mahsa, K.and Seyed, A. (2018). The Relationship between Job Motivation and Organizational Climate with Administrative Corruption between Khorrambid Municipal Employees. *American Journal of Psychology and Cognitive Science: Vol. 4, No. 2, 2018*, pp. 17- 21
- Ozdemir, Murat (2013). "The Relationship of Organizational Corruption with Organizational Dissent and Whistleble Owing in Turkish School" *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 42
- Romyantseva, Natalya L. (2005). Taxonomy of Corruption in Higher Education. *Peabody Journal of Education*, 80(1),18- 92.
- Shila, J.M. and Sevilla, A.V. (2015). The Influence of Teachers' Job Satisfaction on Their Organizational Commitment: An Indian Context. *International Journal of Education and Management Studies*, 53- 57.