

مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات

نشأت محمود أبو حسونة
قسم الإرشاد والتربية الخاصة
جامعة إربد الأهلية - الأردن
nabuhassouneh@yahoo.com

Received: 12 Mar. 2014
Revised: 9 April 2014, Accepted: 10 June 2014
Published online: Oct. 2014



مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات

نشأت محمود أبو حسونة^(*)

قسم الإرشاد والتربية الخاصة

جامعة إربد الأهلية - الأردن

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، وعلاقته ببعض المتغيرات، وقدرة بعض هذه المتغيرات على التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس أبو حسونة (Abu hassouneh, 2013) للرضا الوظيفي على عينة تكونت من (١٠٠٠) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية ذات مرحلتين، من شمال ووسط وجنوب المملكة، خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً لدى جميع أفراد متغيرات الدراسة، وأن أعلى وسط حسابي كان وفق متغير المؤهل العلمي، وتحديدًا لحملة درجة الدكتوراة، وأن أدنى وسط حسابي كان وفق متغير التخصص، وتحديدًا للتخصصات العلمية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن متغير التخصص هو المتغير الوحيد الذي يؤثر وبدلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن متغيري (عدد سنوات الخبرة، والتخصص) لهما قدرة تنبؤية بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الأردن.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، المعلمون والمعلمات.

(*) أستاذ مشارك



Jordanian Teachers Job Satisfaction and its Relation with some Variables

Nashat Mahmoud Abu Hassouneh^(*)

Dept of counseling psychology & special Education
rbid National University – Jordan

Abstract

This study aimed at revealing the level of Job Satisfaction among male and female teachers who are working in the Ministry of Education in Jordan, its relation with some variables and its ability to predict the level of job satisfaction. To achieve the aim of the study Abu hassouneh, 2013 scale of the job satisfaction was implemented on a sample of (1000) male and female Teachers. They were chosen with a tow stage cluster random sample, from the north, center, and the south of the Kingdom during the second semester of the academic year 2012\2013.

The results indicated that the level of job satisfaction was high among all members of the variables of the study, and the higher mean was the scientific qualification variable specifically for the holders of doctoral degree, and the lower mean was the specialization variable specifically scientific specialization. The results of the study showed that the variable of specialization was the only variable which affected in term of statistical significance on job satisfaction. The results also indicated that the variables (Years of experience and Specialization) had a predictive ability on the level of the job satisfaction among male and female teachers in Jordan.

Keywords: Job Satisfaction, Teachers.

(*) Associate Professor.

مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات

نشأت محمود أبو حسونة

قسم الإرشاد والتربية الخاصة

جامعة إربد الأهلية - الأردن

واقترار لا بد أن يمتلكوا مجموعة من المهارات الأساسية تساعدهم على إحداث تغييرات في سلوكيات المتعلمين، وهذا يتطلب تطوير القدرات والمهارات والمؤهلات الأكاديمية والتربوية للمعلمين (العابد، ٢٠١٢)، إضافة إلى تحقيق الرضا الوظيفي عن مهنتهم؛ لينعكس هذا الرضا على حماسهم ودافعيتهم وعلاقاتهم بطلبتهم، فالمعلمون الراضون عن وظائفهم بإمكانهم أن يجعلوا التعليم مصدراً لسعادة طلبتهم (Mcelroy, Johnson, 1996)، وهم الأقدر على القيام بالسلوكيات الإيجابية التي لها الأثر الإيجابي في الطلبة، وأولياء أمورهم، والمدرسة، والمجتمع (Kim, Pimpong & Kim, 2009).

يعد الرضا الوظيفي للمعلمين عن عملهم أمراً مهماً جداً، وذلك لوجود علاقة إيجابية بينه وبين إنجازات المعلمين الوظيفية، ولأن تزويد الطلبة بنوعية جيدة من التعليم يعتمد على رضا المعلمين والطريقة التي يشعرون بها تجاه عملهم (Bogler, 2001)، لذلك فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يحسن نوعية الخدمات التي تقدم للطلبة، ونوعية العلاقة ببقية الزملاء (Arnett, Laverie & Mclane, 2002)، كما يعمل على تزويد المعلمين بالكثير من الحماس ليجدوا الوقت الكافي والطاقة لتعليم الطلبة (Bailey, 2011).

ينظر إلى الرضا الوظيفي ككيان متعدد الأبعاد، له مهام مترابطة وعلاقات متبادلة مثل: الأدوار، والعلاقات، والعوائد (Cranny, Smith)

المقدمة والإطار النظري:

من أجل تطوير العملية التعليمية التعلمية وتحسينها في المؤسسات التعليمية، ينبغي التركيز على المعلمين والمعلمات الذين يمثلون أحد المرتكزات الأساسية في تطوير عملية التعليم والتعلم، ويكون هذا التركيز من خلال تلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة والظروف والإمكانات المادية والمعنوية التي من شأنها تحسين الرضا الوظيفي لديهم.

لا شك في أن التعليم والتعلم ضرورة من ضرورات الحياة للإنسان، ولا تستطيع الأمم أن تتقدم وتتطور إلا إذا اتخذت من التربية والتعليم وسيلة واستراتيجية مهمة في مواجهة التحديات، وغرس وتأهيل قيم هذا التقدم والتطور في حياة الأفراد، بشكل يساعد على تنمية شخصياتهم، ويمكنهم من النمو بشكل متوازن، ولعب الأدوار الفاعلة في بناء المجتمع مستقبلاً (قطيشات، ٢٠٠٩).

إن العملية التعليمية التعلمية عملية مستمرة لا تقاس جودتها وامتيازاتها بمعايير مستمدة من داخل العملية التعليمية ذاتها فقط؛ ولكنها تقاس أيضاً بمعايير تتعلق بفائدتها وفعاليتها ومدى تناسبها مع الحاجات المتغيرة للطلبة والمعلمين؛ فالطلبة هم محور العملية التعليمية التعلمية، والمعلمون هم أصحاب رسالة يهتمون بإعداد الأجيال للمستقبل، وليؤدوا هذه الرسالة بكفاءة

ومستوى نجاحهم في غرفة الصف، ومستوى تكوين البيئة الآمنة، في حين أشار سبكتر (Spector, 1997) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصفات الشخصية للمعلمين، وخاصة مركز الضبط، ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، وأضاف بت ولانس (Butt & Lance, 2005) أن المعلمين يستطيعون العمل ساعات أكثر عندما يشعرون بوجود ضبط أكثر، وأوضح سبكتر (Spector, 1982) أن المعلمين ذوي مركز الضبط الداخلي يظهرون بوضوح رضا وظيفياً أكثر من المعلمين ذوي الضبط الخارجي؛ لأن المعلمين ذوي مركز الضبط الداخلي ينزعون لأن يقوموا بأعمال منظمة وسريعة تميل للرضا الوظيفي أكثر من ذوي مركز الضبط الخارجي، كما أشار بعض الباحثين، ومنهم شيرير وآخرون (Sherer, et.al, 2000)، إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة التي هي عبارة عن نتائج خبرات المعلمين، والتي تعتمد على معتقدات المعلمين وتوقعاتهم بالنجاح، والتي تعمل بدورها كموجه لسلوكياتهم، وأشار ما وماكميلان (Ma & Macmillan, 1999) إلى أن اعتقاد المعلمين بأنهم يمتلكون كفاءة احترافية هو المفتاح الذي يساعدهم على الرضا الوظيفي، وبشكل عام فإن المعلمين الذين لديهم خبرات أكثر عن الرضا الوظيفي في عملهم يتصفون بتوتر وقلق نفسي أقل، واحترام للذات أكثر (Ho & Au, 2006)، أما المعلمون الذين لديهم نقاط أقل على مقياس الرضا الوظيفي فيتوقع منهم كفاءة ذاتية مدركة بمستوى أقل، ويحتاجون إلى جهد أكبر في توثيق علاقاتهم بطلبتهم، ويشعرون بأن مهاراتهم الشخصية ينقصها التأثير الفاعل (Kniveton, 1991).

واقترح كل من جج ولوك ودورهام وكلوغر (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) أن جوهر تقييم الذات الذي يحتوي على: (احترام الذات، وتعميم الكفاءة الذاتية المدركة، ومركز الضبط) له تأثيرات مباشرة وغير مباشرة في رضا المعلمين وظيفياً، وأضافوا أن جوهر التقييم الذاتي له أيضاً تأثير في وظيفة التعليم نفسها، وفي حياة المعلمين، وفي الطريقة التي يرون بها أنفسهم؛ فالمعلمون الذين

(Stone, 1992 &)، ولا يوجد إجماع عام على عدد الأوجه التي تسهم في تكوينه لدى المعلمين (Ho & Au, 2006)، بينما هناك شبه اتفاق بين الباحثين على أسباب الرضا الوظيفي بشكل عام (Crooke, 2008)، وهذا النقص الواضح في الاتفاق على مكوناته يمكن عزوه إلى قلة تركيز الباحثين على الأدوار والسياقات الموجودة في كيانه (Derlin & Schneider, 1994). وهناك الكثير من العوامل التي يمكن أن تؤثر في كيان الرضا الوظيفي للمعلمين، فقد أشار كل من (Smith, Wolf & Morrison, 1995) إلى خمسة مكونات فرعية للرضا الوظيفي هي: (الرضا عن مهام العمل، والأجور، والترقيات، والإشراف، وزملاء العمل)، بينما أشار بوغلر (Bogler, 2001) إلى أن حاجات المعلمين العليا والدنيا هي التي تؤثر في الرضا الوظيفي لديهم، حيث تمثلت الحاجات العليا في الأشكال الداخلية للعمل وهي: (تحصيل الطلبة، والاهتمام بالمعلم وتقديره، والعمل نفسه، والمسؤولية، وفرص الترقية)، بينما تمثلت الحاجات الدنيا في: (شروط العمل، والإشراف، وسياسة العمل، والراتب، والعلاقات البيئية)، في حين أوضح كل من لوكاس وباباكس وإنجرام (Lucas, Babakus & Ingram, 1990) أن الرضا الوظيفي للمعلمين يتأثر بعوامل داخلية وأخرى خارجية، وأشاروا إلى أن العوامل الداخلية تتضمن: (حب العمل، والشعور بالفخر والاعتزاز بمهنة التعليم، وفرص النمو الشخصي)، بينما تضمنت العوامل الخارجية: (العوائد المالية، والرضا عن كيفية استلام العوائد، ومدى الاستفادة من التقاعد أو الضمان)، كما أشار شان (Shann, 1998) إلى أن الرضا الوظيفي للمعلمين يعتمد على عدة عوامل هي: (المشاركة في اتخاذ القرار، وإشراك المعلمين في التخطيط، والتعامل معهم كمفتاح لإنجاز البرامج في المدرسة، والعلاقات بين المعلمين وأولياء الأمور، وتحصيل الطلبة)، بينما أشار ستوكارد وليهمان (Stockard & Lehman, 2004) إلى تأثره بشكل كبير بالبيئة التي يعمل بها المعلمون، والدعم الذي يتلقونه من الآخرين، ومستوى التنظيم والضبط الذي يمتلكونه من خلال بيئة العمل، ومستوى التوجيه والنصح الذي يتلقونه،

ثم الانتماء للمهنة، فطبيعة المهنة، ثم المكافآت والأجور، وأوضح النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير المعلمين لمشاركتهم في اتخاذ القرارات تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح سنوات الخبرة الأطول، وأنه لا توجد فروق في درجة تقدير المعلمين للمشاركة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أو متغير المنطقة التعليمية، أو الجنس.

وهدفت دراسة ولسون (Wilson, 2009) إلى معرفة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في تزنانيا. تكونت عينة الدراسة من (١٦٢) معلماً ومعلمة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كانت: العوائد الاجتماعية، وقيمة العمل، ودعم الإدارة للمعلم، كما أوضحت النتائج تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات فيما يتعلق ببعد الوصف الوظيفي لهم، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأبعاد الوظيفة الآتية: (المنافع الاجتماعية للوظيفة، وكون الوظيفة ذات معنى، والدعم من قبل الإدارة، وعزم المعلم على البقاء في الوظيفة)، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والحالة الاجتماعية، أو الخبرة.

أما دراسة عبد الله (Abdullah, 2009) فقد هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة صباح (Sabah) في ماليزيا، وعلاقتة بالجنس، والمسعى الوظيفي، وبلد الولادة الأصلي للمعلم، كما حاولت الدراسة معرفة العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، وعلاقة هذه العوامل بالسّمات الشخصية للمعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلم ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة أن المعلمين والمعلمات كانوا راضين وظيفياً، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً للجنس ولصالح الذكور، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا

يتملكون مفهوماً إيجابياً للذات يرون وظائفهم وحياتهم أكثر إيجابية؛ لأنهم يمتلكون ترتيب البيئة العقلية التي تسمح لهم بالعمل بالشكل المناسب وتنظيمها.

ومن الجدير بالذكر أن رضا المعلمين الوظيفي يتأثر بشكل كبير بالعوامل الآتية: (البيئة المدرسية التي يعملون بها، ومستوى الدعم الذي يتلقونه من المديرين، وعلاقتهم بالطلبة والزملاء وأولياء الأمور، ومدى نجاحهم في غرفة الصف، ومستوى التنظيم والضبط الذي يمتلكونه، والامتيازات الوظيفية التي يحصلون عليها (Stockard & Lehman, 2004). وهذه العوامل هي التي ركز عليها الباحث في دراسة سابقة من خلال تطوير أداة متخصصة لقياس الرضا الوظيفي، حيث اشتملت الأداة على المجالات الآتية: (النمو المهني للمعلمين، والبيئة المدرسية، وعلاقة المعلمين بالمديرين، وعلاقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور والزملاء، والامتيازات الوظيفية للمعلمين)، والتي يعدّ التعامل معها، والسيطرة عليها، والتحكم بها، أسهل وأيسر نسبياً من العوامل الأخرى: (مركز الضبط، والكفاءة الذاتية المدركة، ومفهوم الذات)، إضافة إلى أن الرضا الوظيفي للمعلمين يتأثر بها بشكل كبير.

الدراسات السابقة :

من الجدير بالذكر أن هناك العديد من الدراسات تناولت موضوع الرضا الوظيفي من جوانب مختلفة، ويعد ذلك مؤشراً على أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات، ومن الدراسات ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة:

دراسة حرزالله (٢٠٠٧) التي هدفت إلى تعرف مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات، وعلاقته برضاهم الوظيفي في غزة. تكونت عينة الدراسة من (٣٠٦) من المعلمين والمعلمات، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين كانت متوسطة، وأن أعلى درجة كانت في مجال تحقيق الذات، ثم تقدير الآخرين، فمجال التفاعل الاجتماعي،

الدراسة من (٤٤٢) معلماً ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين الذين أظهروا رضا وظيفياً أكثر كانوا يتعاملون بنوع من المرح في أثناء العمل، ويخلقون جواً مريحاً وإيجابياً داخل غرفة الصف، ويتواصلون بحرية مع أولياء أمور الطلبة، ويشجعون طلبتهم على التحصيل لأهمية ذلك بالنسبة لهم، كما أظهرت النتائج أن المديرين الناجحين لهم تأثير إيجابي في الرضا الوظيفي للمعلمين.

وأجرى غازي (Ghazi, 2012) دراسة هدفت إلى تقصي مظاهر الرضا الوظيفي المحددة لدى المعلمين ومديري المدارس الابتدائية في باكستان. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) معلماً ومعلمة، و(١٦٦) مديراً ومديرة. أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المظاهر التي ساهمت في تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين هي: (التعويضات، وظروف العمل، والحالة الاقتصادية، وممارسات المديرين وسياساتهم)، كما أوضحت النتائج أن المديرين كانوا أكثر رضا من المعلمين، وأن الرضا الوظيفي للمديرين يزداد بزيادة خبرتهم.

وقام مونياتسي (Monyatsi, 2012) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في منطقة بوتسوانا (Botswana) في أفريقيا. تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلماً ومعلمة، منهم (٥٠) معلماً ومعلمة من المرحلة الابتدائية، و(٥٠) من المرحلة المتوسطة، و(٥٠) من المرحلة الثانوية. استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي العام، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين راضون عن وظائفهم بشكل عام.

وأجرى كل من فريجسون وفروست وهول (Ferguson, Frost & Hall, 2012) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والقلق والاكتئاب لدى المعلمين في أونتاريو الشمالية (Ontario). تكونت عينة الدراسة من (٢٨٦) معلماً ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن العبء الدراسي، وسلوك التلاميذ، ووضع المعلم الوظيفي (إضافة أو تعيين) هي مؤشرات مهمة على وجود القلق والاكتئاب لدى المعلمين، بالإضافة إلى ذلك

الوظيفي تبعاً لمتغيري المسمى الوظيفي، وبلد الولادة الأصلي للمعلم.

وأجرى كل من بيلتزر وشيساننا وزوما ووياك وديروايا (Peltzer, wyk & Dirwayia, 2009) دراسة مختلفة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، ومدى انتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين والمعلمات الذين يعملون في المدارس العامة في جنوب أفريقيا. تكونت عينة الدراسة من (٢١٣٠٧) من المعلمين والمعلمات. وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين والمعلمات، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغوط وهي: (ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، وقرحة المعدة، والاضطرابات النفسية، وإساءة استخدام التبغ والكحول)، كما أشارت النتائج إلى أن ضغوط طرائق التدريس، وانخفاض دعم الأقران، كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم، كما ارتبط انعدام الأمن الوظيفي، وغياب التقدم بالوظيفة بالإصابة بقرحة المعدة.

وأجرى الجساسي (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى معرفة أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. تكونت عينة الدراسة من (٢٩٠) عضواً من رؤساء الأقسام والموظفين في مديريات التربية. وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة نحو أثر الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية بسلطنة عمان، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد الدراسة نحو أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية بسلطنة عمان باختلاف المتغيرات الآتية: (العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي).

وهدف دراسة بيلي (Bailey, 2011) تعرف العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين في مرحلة رياض الأطفال (Kindergarten). تكونت عينة

حيث انبثقت مشكلة الدراسة من قلة الدراسات التي بحثت في العوامل المتنبئة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. ومن الجدير بالذكر أن العديد من الدراسات الأجنبية، ومنها دراسة بيلى (Bailey, 2011)، أشارت إلى أن الكثير من المعلمين يقومون بتغيير مهنة التعليم لتدني مستوى الرضا الوظيفي لديهم، مما يسبب لهم مشكلات اقتصادية وانفعالية ونفسية، تنعكس على أدائهم وإنجازهم وأسرهم مستقبلاً، ونظراً لارتباط هذه المشكلات بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، فإن هذه الدراسة تأتي للتعرف على العوامل المتنبئة بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الأردن، والتي تناولتها بعض الدراسات الأجنبية، ولم تتناولها الدراسات العربية، لذلك يعتقد الباحث بأنه إذا ما تم تحديد مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات، ودور هذه المتغيرات (المتنبئات) فإنه سيكون بإمكان المسؤولين في وزارة التربية والتعليم تقديم البرامج الهادفة من أجل تفعيل دور المعلمين والمعلمات ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، مما سيؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الحالي والإنجاز المستقبلي لديهم، ويساعد وزارة التربية والتعليم على القيام بدورها الذي أنشئت من أجله؛ وهو مساعدة المعلمين والمعلمات ليساعدوا بدورهم الطلبة على بناء الشخصية المنجزة، والمتكاملة، والمتوازنة.

وبالتحديد فإن هذه الدراسة سعت للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في ضوء متغيرات الدراسة: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي)؟

٢. هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الأردن وكل من: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي).

كان للضغط والاكئاب تأثير سلبي مهم في الرضا الوظيفي، أما زيادة عدد سنوات الخدمة فقد كانت مؤشراً إيجابياً على الرضا الوظيفي، ولم يكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الجنس، والمرحلة التي يدرسها المعلم، والرضا الوظيفي للمعلم.

يلاحظ من استعراض الدراسات السابقة أن بعض هذه الدراسات ركزت على معرفة مستوى الرضا الوظيفي كدراسة مونياتسي (Monyatsi, 2012)، وبعضها الآخر ركز على دراسة العوامل التي تؤثر (تساهم) في تكوين الرضا الوظيفي كدراسة ولسون (Wilson, 2009)، ودراسة بيلى (Bailey, 2011)، ودراسة غازي (Ghazi, 2012)، في حين ركزت معظم الدراسات على دراسة العلاقات بين الرضا الوظيفي وكل من: القلق، والاكئاب، أو ضغوط العمل، أو الحوافز المادية والمعنوية، أو المشاركة في اتخاذ القرار كدراسة حرزالله (Abdullah, 2009)، ودراسة بيلتزر وآخرون (Peltzer, et.al, 2009)، ودراسة الجساسي (2010)، ودراسة فريجسون وآخرون (Ferguson, et.al, 2012).

وما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها حاولت الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات، والكشف عن العوامل المتنبئة به، الأمر الذي قد يساعد المسؤولين على تصميم برامج واستراتيجيات تلبى بشكل أفضل حاجات المعلمين، وسيساعدهم على تمكين المعلمين ليصبحوا راضين عن وظائفهم مستقبلاً من خلال تعريضهم لمدى واسع من الخبرات والعمليات التدريبية، وتلبية احتياجاتهم لتحسين مشاعرهم واتجاهاتهم تجاه عملهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات، والكشف عن قدرة بعض المتغيرات على التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين في وزارة التربية والتعليم في الأردن،

تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على المقياس المستخدم في هذه الدراسة والمطور من قبل أبو حسونة (Abu hassouneh, 2013)، والذي يتضمن الأبعاد الآتية: النمو المهني للمعلم، والبيئة المدرسية، وعلاقة المعلم مع المدير، وعلاقة المعلم مع الطلبة والزملاء وأولياء الأمور، والامتيازات الوظيفية للمعلم.

المعلمون والمعلمات: هم الأفراد الذين يمارسون مهنة التدريس، أو الإداريون، والمتفرغون للعمل في إحدى المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، ويحملون إحدى الدرجات العلمية الآتية: (دبلوم كلية مجتمع، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة).

محددات الدراسة:

- اقتصرت عينة الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، تم اختيارها بالطريقة العشوائية العنقودية ذات المرحلتين، وبالتالي فإن إمكانية تعميم النتائج تتحدد بمدى تمثيل هذه العينة للمعلمين والمعلمات.

- أداة الدراسة المستخدمة هي: مقياس مستوى الرضا الوظيفي، والمطور من قبل أبو حسونة (Abu hassouneh, 2013) لذا فإن إمكانية تعميم النتائج تتحدد بمدى صدق هذه الأداة وثباتها، إذ لا يمكن أن تعد أداة صادقة صدقاً مطلقاً.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المملكة الأردنية الهاشمية في المدارس الأساسية والثانوية، للعام الدراسي (٢٠١٢-٢٠١٣)، والبالغ عددهم (٧٢٦٥٤) معلماً ومعلمة كما تشير البيانات المتوافرة في قسم الإحصاء (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٠)، فيما تكونت عينة الدراسة من (١٠٠٠) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية ذات المرحلتين، وكانت وحدة الاختيار هي المديرية، حيث تم اختيار

٣. هل تختلف المتغيرات التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم الأردنية باختلاف المتغيرات: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي)؟

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من جانبين: الأول نظري، والثاني عملي تطبيقي، فمن ناحية الأهمية النظرية تعد هذه الدراسة من الدراسات الرائدة بعد الإجراءات التي اتخذتها وزارة التربية والتعليم، والامتيازات الوظيفية، والحوافز المادية والمعنوية التي منحتها الوزارة للمعلمين والمعلمات. كما تساهم في الكشف عن العوامل المتنبئة بمستوى الرضا الوظيفي من خلال الكشف عن واقع العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات ومتغيرات الدراسة، حيث يعدّ الكشف عن هذه المتغيرات المفتاح الذي بوساطته يمكن زيادة سلوكيات المعلمين الإيجابية، والتي تنعكس بدورها على الطلبة وبيئة المدرسة. أما من حيث الأهمية التطبيقية فربما تكشف نتائج هذه الدراسة عن العوامل التي تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات فيتلقفها راسمو السياسة التعليمية في وزارة التربية والتعليم، ويعملون على اقتراح البرامج والأساليب التي تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بهدف ضمان تقديم الخدمات للطلبة بشكل فاعل مستقبلاً.

التعريفات الإجرائية:

تضمنت الدراسة الحالية المفاهيم الآتية:

الرضا الوظيفي: تبني الباحث في هذه الدراسة التعريف الإجرائي الآتي للرضا الوظيفي: هو درجة الشعور الإيجابي أو السلبي التي يشعر بها المعلم نحو وظيفته، والتي تنعكس على تكيفه النفسي من خلال علاقاته وإنجازاته.

مستوى الرضا الوظيفي: هو مجموعة العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلم، والتي

ودلت النتائج على تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، إذ بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0,92)، وهي قيمة مناسبة، بالإضافة إلى ذلك تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة التطبيق - وإعادة التطبيق، حيث حسبت قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فكانت (0,87) وهي تمثل قيمة معامل ثبات الاستقرار، أي استقرار النتائج على المقياس، وهذه القيمة مناسبة، وتدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاستقرار مع مرور الزمن.

تصحيح مقياس الرضا الوظيفي:

اشتمل المقياس على (79) فقرة، تتم الاستجابة عليها وفق سلم ليكرت الخماسي التدرج كالاتي: موافق بشدة، وتعطى عند تصحيح المقياس (5) درجات، موافق، وتعطى (4) درجات، محايد، وتعطى (3) درجات، معارض، وتعطى درجتين، معارض بشدة، وتعطى درجة واحدة، وذلك لجميع فقرات المقياس لكونها صيغت جميعاً بشكل إيجابي. وبذلك تتراوح درجات المقياس ككل بين (79-395)، بحيث كلما ارتفعت العلامة كان ذلك مؤشراً على ارتفاع (زيادة) مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. وقد صنف الباحث استجابات أفراد العينة إلى خمس فئات معتمداً على تصنيف مقياس أبو حسونة (Abu hassouneh, 2013) على النحو الآتي:

- فئة مستوى الرضا الوظيفي المنخفضة جداً، وتتمثل في الحاصلين على درجة (1, 49) فأقل.
- فئة مستوى الرضا الوظيفي المنخفضة، وتتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (1, 5) - (2, 49) درجة.
- فئة مستوى الرضا الوظيفي المتوسطة، وتتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (2, 5) - (3, 49) درجة.
- فئة مستوى الرضا الوظيفي المرتفعة، وتتمثل في الحاصلين على درجة تتراوح بين (3, 5) - (4, 49) درجة.

المديريات الآتية: (إربد الأولى، وعمان الثانية، والمزار الجنوبي)، الواقعة في شمال المملكة ووسطها وجنوبها، ثم تم اختيار عدد من المدارس التابعة لهذه المديريات اختياراً عشوائياً، والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المجموع	الجنس	
	أنثى	ذكر
1000	501	499

أداة الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي الذي طوره أبو حسونة (Abu hassouneh, 2013) وقد تكون المقياس بصورته النهائية من (79) فقرة، حيث تمتع المقياس بخصائص سيكومترية مناسبة إذ بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس بطريقة إعادة الاختبار (0,96)، وباستخدام الاتساق الداخلي (0,96)، كما تمتع المقياس بدلالات متعددة من الصدق الظاهري وصدق البناء. وللتحقق من صدق الأداة وثباتها اعتمد الباحث لأغراض صدق البناء على معيارين لقبول الفقرات هما: الدلالة الإحصائية للارتباط، وأن لا يقل معامل الارتباط عن (0,40) بين علامة كل فقرة وعلامة البعد والعلاقة الكلية للمقياس، وتبين أن جميع فقرات المقياس يزيد معامل ارتباطها على (0,40) وكانت ذات دلالة إحصائية. كما وأجرى الباحث مظهراً آخر من مظاهر صدق البناء، حيث استخدم أسلوب التحليل العاملي (Factor Analysis) المعتمد على أسلوب المكونات الأساسية (Principal Component Analysis)، وتم اعتماد محك الجذر الكامن كمؤشر على أحادية البعد، وقد بلغت نسبة الجذر الكامن للعامل الأول إلى الجذر الكامن للعامل الثاني أكبر من (2)، وهذا مؤشر على أحادية البعد. وللتأكد من دلالات ثبات المقياس، تم تقدير ثبات الاتساق لفقرات المقياس بصورته النهائية،

٢- المتغير التابع: وهو تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي وفق المقياس المعد لهذه الغاية.

تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية:

تعد هذه الدراسة دراسة ارتباطية هدفت إلى تعرف تأثير المتغيرات المستقلة المشار إليها سابقاً في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات (المتغير التابع). وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط لاستجابات أفراد عينة الدراسة، إضافة إلى استخدام اختبار (ت) (T- test)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه (Scheffe test) للمقارنات البعدية، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية في ضوء متغيرات الدراسة: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي)؟ وبهدف الإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ككل كما هو موضح في جدول (٢).

- فئة مستوى الرضا الوظيفي المرتفعة جداً، وتتمثل في الحاصلين على درجة (٥، ٤) فأكثر.

متغيرات الدراسة: تم التعامل مع المتغيرات في هذه الدراسة على النحو الآتي:

١- المتغيرات المستقلة وهي:

- الجنس: وله مستويان، وخصصت القيمة (١) للذكور، والقيمة (٢) للإناث.

- عدد سنوات الخبرة في التعليم: وله ثلاثة مستويات، وخصصت القيمة (١) لمن لهم خبرتهم أقل من خمس سنوات، والقيمة (٢) لمن خبرتهم من خمس إلى عشر سنوات، والقيمة (٣) لمن خبرتهم أكثر من عشر سنوات.

- العمر: وله ثلاثة مستويات، وخصصت القيمة (١) لمن هم أقل من ثلاثين عاماً، والقيمة (٢) لمن هم بين الثلاثين والأربعين عاماً، والقيمة (٣) لمن هم أكثر من أربعين عاماً.

- التخصص: عومل كمتغير ترتيبي، وله مستويان، وخصصت القيمة (١) للتخصصات العلمية، والقيمة (٢) للتخصصات الأدبية.

- المؤهل العلمي: وله أربعة مستويات، وخصصت القيمة (١) لحملة الدكتوراة، والقيمة (٢) لحملة الماجستير، والقيمة (٣) لحملة البكالوريوس، والقيمة (٤) لحملة دبلوم كلية المجتمع.

الجدول رقم (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وفق متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي
الجنس	ذكور	٢,٦٦	٠,٥٢٤	مرتفع
	إناث	٢,٦٧	٠,٥١٠	مرتفع
عدد سنوات الخبرة	الكلية	٢,٦٦	٠,٥٢٢	مرتفع
	أقل من ٥ سنوات	٢,٧٢	٠,٤٩٦	مرتفع
	٥ - ١٠ سنوات	٢,٦٧	٠,٤٦٨	مرتفع
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٦٤	٠,٥٥٠	مرتفع
	الكلية	٢,٦٦	٠,٥٢٢	مرتفع
العمر	أقل من ٢٠ سنة	٢,٧٦	٠,٤٩٥	مرتفع
	٢٠ - ٤٠ سنة	٢,٦٢	٠,٥١٤	مرتفع
	أكثر من ٤٠ سنة	٢,٦٧	٠,٥٢٦	مرتفع
التخصص	الكلية	٢,٦٦	٠,٥٢٢	مرتفع
	علمي	٢,٦١	٠,٥٣٤	مرتفع
	أدبي	٢,٦٩	٠,٥١٤	مرتفع
	الكلية	٢,٦٦	٠,٥٢٢	مرتفع
	دكتوراه	٢,٧٩	٠,٥٢٥	مرتفع
المؤهل العلمي	ماجستير	٢,٦٨	٠,٥٢٢	مرتفع
	بكالوريوس	٢,٦٥	٠,٥٢١	مرتفع
	دبلوم	٢,٧٢	٠,٤٤١	مرتفع
	الكلية	٢,٦٦	٠,٥٢٢	مرتفع

بين المعلمين الذين تقل أعمارهم عن (٣٠) سنة والذين تتراوح أعمارهم بين ٣٠-٤٠ سنة. أما بالنسبة لمتغير التخصص فيلاحظ أن هناك تفاوتاً بسيطاً بين المتوسطات، وبفارق حوالي (٠,٠٨) في المتوسط بين ذوي التخصصات العلمية وذوي التخصصات الأدبية. وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فيلاحظ أن هناك تفاوتاً بين المتوسطات، وبفارق حوالي (٠,١٤) في المتوسط بين المعلمين من حملة الدكتوراه والمعلمين من حملة البكالوريوس. ويهدف التحقق من جوهر هذه الفروق الظاهرية تم إجراء اختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي وفق ما يناسب كل متغير، حيث تم إجراء اختبار (ت) لمعرفة الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين على مقياس الرضا الوظيفي لمتغير الجنس، والجدول (٢) يوضح ذلك.

يلاحظ من الجدول (٢) أن أعلى متوسط حسابي على مقياس الرضا الوظيفي كان وفق متغير المؤهل العلمي لحملة درجة الدكتوراه حيث بلغ (٢,٧٩) بانحراف معياري (٠,٥٢٥). في حين بلغ أدنى متوسط حسابي على المقياس نفسه، وفقاً لمتغير التخصص، وتحديدًا للتخصصات العلمية حيث بلغ (٢,٦١) بانحراف معياري (٠,٥٣٤). كما يلاحظ أن متوسطات الإناث على المقياس كانت متقاربة مع الذكور، وأن مستوى الرضا الوظيفي لكليهما كان مرتفعاً، أما بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة فيلاحظ أن هناك تفاوتاً بين المتوسطات، وبفارق حوالي (٠,٠٩) في المتوسط بين المعلمين ممن تقل خبرتهم عن (٥) سنوات وممن لديهم خبرة أكثر من (١٠) سنوات. وبالنسبة لمتغير العمر فيلاحظ أن هناك تفاوتاً بين المتوسطات، وبفارق حوالي (٠,١٤) في المتوسط

الجدول رقم (٣): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين وسطي الذكور والإناث على مقياس الرضا الوظيفي ككل

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
ذكور	٤٩٩	٣,٦٦	٠,٥٢٤	٠,١٥٢	٠,٨١٠
إناث	٥٠١	٣,٦٧	٠,٥١٠		

النتيجة مع نتيجة دراسة (حز الله، ٢٠٠٧)، ودراسة فريجسون وآخرون (Freguson, et.al, 2012)، اللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للجنس. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبد الله (Abdullah, 2009) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للجنس ولصالح الذكور. وربما يعود ذلك إلى اختلاف مكان إجراء الدراسة حيث أجريت الدراسة في ماليزيا، أو إلى اختلاف خصائص العينات التي أجريت عليها، أو إلى اختلاف المقاييس المستخدمة في هاتين الدراستين.

وبهدف معرفة أثر الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات وزارة التربية والتعليم، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، كما هو مبين في الجدول (٤).

يلاحظ من الجدول (٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في مستوى الرضا الوظيفي بصورته الكلية تعزى للجنس. وربما يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن جميع المعلمين والمعلمات يخضعون للأنظمة والقوانين نفسها في مجال العمل الوظيفي، وبالتالي فإن التأثير في هذا الجانب يتوقع أن يكون متساوياً، إضافة إلى أن المعلمين والمعلمات، وبغض النظر عن جنسهم، وكما كشفت النتائج، يتمتعون بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي نتيجة للإجراءات التي اتخذتها وزارة التربية والتعليم، والامتيازات الوظيفية التي منحها لهم مؤخراً. وربما ساهمت هذه الإجراءات، والامتيازات الوظيفية، في إدراك المعلمين والمعلمات لطبيعة عملهم ومدى أهميته بالنسبة لهم، مما أدى إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم (Boogler, 2001). واتفقت هذه

الجدول رقم (٤): نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي على المقياس ككل حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المجموعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١,٠٢٦	٢	٠,٥١٣	١,٨٨٢	٠,١٥٢
داخل المجموعات	٢٧٠,٩٢٤	٩٩٧	٠,٢٧٢		
الكلية	٢٧١,٩٥٠	٩٩٩			

لهم فرصة وظيفية بعد انتظار، ودخلاً مناسباً يستطيعون من خلاله التخطيط لمستقبل أفضل، وتحقيق طموحاتهم وآمالهم، ويشعر المعلمون والمعلمات أصحاب الخبرة الطويلة بالرضا أيضاً نتيجة لتأقلمهم مع المهنة، ولأن مهنة التعليم وفرت لهم فرص الترقية والترفيح، والمنح، والبعثات

يلاحظ من الجدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في متوسطات مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعدد سنوات الخبرة. وربما يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أصحاب الخبرة القليلة من المعلمين والمعلمات يشعرون بالرضا الوظيفي؛ لأن مهنة التعليم وفرت

وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، واختلفت مع نتيجة دراستي كل من (حرز الله، ٢٠٠٧)، و(Freguson, et.al, 2012) اللتين أشارتا إلى وجود علاقة إيجابية بين عدد سنوات الخبرة ومستوى الرضا الوظيفي، ولصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر. وربما يعود ذلك إلى اختلاف خصائص العينات التي أجريت عليها، أو إلى اختلاف المقاييس المستخدمة فيها.

وبهدف معرفة أثر العمر في مستوى الرضا الوظيفي تم إجراء تحليل التباين الأحادي، كما هو مبين في الجدول (٥).

الدراسية لهم ولأبنائهم، والدخل المناسب خلال العمل وعند التقاعد. وينسجم هذا التحليل مع ما أورده بت ولانس (But & Lance, 2005) من أن المعلمين والمعلمات الجدد يتصفون بالحماس عادةً، ويتمتعون في أثناء مواجهة تحديات العمل، بينما يتقبل المعلمون والمعلمات القدامى عملهم في المدرسة، من أجل الامتيازات المنتظرة، وينظرون إلى احتمال التقدم والنجاح بشكل محدود، لذلك لم تظهر فروق بينهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من (Wilson, 2009) و(الجباسي، ٢٠١٠)، اللتين أشارتا إلى عدم

الجدول رقم (٥): نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي على المقياس ككل حسب متغير العمر

المجموعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢,٠٩٧	٢	١,٠٤٨	٢,٨٧٣	٠,٢١
داخل المجموعات	٢٦٩,٨٥٢	٩٩٧	٠,٢٧١		
الكلية	٢٧١,٩٥٠	٩٩٩			

ولتحديد مواقع الفروق ذات الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول (٦).

يلاحظ من الجدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في متوسطات مستوى الرضا الوظيفي تعزى لاختلاف العمر،

الجدول رقم (٦): المقارنات البعدية لمستوى العمر على مقياس الرضا الوظيفي ككل باستخدام اختبار شيفيه

الفئات	أقل من (٣٠) سنة المتوسط الحسابي= ٣,٨٤	(٣٠-٤٠) سنة المتوسط الحسابي= ٣,٦٧	أكثر من (٤٠) سنة المتوسط الحسابي= ٣,٧٢
أقل من (٣٠) سنة المتوسط الحسابي= ٣,٨٤	-----	٠,١٣٦(*)	٠,٠٨٧
(٣٠-٤٠) سنة المتوسط الحسابي= ٣,٦٧		-----	0,٠٤٩
أكثر من (٤٠) سنة المتوسط الحسابي= ٣,٧٢			-----

سنة يشعرون بالرضا أكثر لأنهم ينافسون ليثبتوا أنفسهم، وخاصة في السنوات الأولى من التدريس، لذلك فهم ينظرون نظرة إيجابية إلى فرصة الحصول على وظيفة مناسبة في ظل تدني فرص العمل للشباب، ويشعرون بأن هذه الوظيفة توفر لهم الراتب، والخبرة، والمكانة الاجتماعية بشكل

يلاحظ من الجدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) بين من هم أعمارهم أقل من (٣٠) سنة وممن تتراوح أعمارهم بين (٣٠-٤٠) سنة، ولصالح من هم أعمارهم أقل من (٣٠) سنة. وربما يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات الذين تقل أعمارهم عن (٣٠)

من: (حرز الله، ٢٠٠٧)، و(الجساسي، ٢٠١٠)، و(Freguson, et.al, 2012) التي أشارت جميعها إلى وجود علاقة إيجابية بين العمر ومستوى الرضا الوظيفي، ولصالح العمر الأكبر. وقد يعود ذلك إلى اختلاف مكان إجراء هذه الدراسات، أو اختلاف خصائص العينات التي أجريت عليها، أو اختلاف المقاييس المستخدمة فيها.

كما تم إجراء اختبار (ت) لمعرفة الدلالة الإحصائية للفرق بين الوسطين على مقياس الرضا الوظيفي لتغيير التخصص، والجدول (٧) يوضح ذلك.

أكثر ممن تتراوح أعمارهم بين (٣٠-٤٠) سنة، إضافة إلى أنهم يشعرون بضرورة إثبات الذات وإظهارها، وإثبات القدرة على التجديد والابتكار، واستخدام التقنيات الحديثة، ومواكبة العصر، وهذا يتوفر لهم من خلال ممارسة مهنة التعليم. وينسجم هذا التحليل مع ما أشار إليه ما وماكميلان (Ma & Macmillan, 1999) من أن المعلمين الجدد عندما يتقنون الأساليب والتقنيات الحديثة التي تتبع في التعليم، والتي تشكل تحدياً كبيراً لهم، فإنه يتوقع أن يزداد الرضا الوظيفي لديهم. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل

الجدول رقم (٧): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطي التخصصات العلمية والأدبية على مقياس الرضا الوظيفي ككل

التخصص	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
العلمي	٣٨٩	٣,٦٢	٠,٥٣٣	٢,٢٦٨	٠,٢٤١
الأدبي	٦١١	٣,٦٩	٠,٥١٣		

كبير، ويخضعون للظروف نفسها تقريباً، ويمنحون العلاوات والامتيازات والمكافآت نفسها. ولم تنتفح أو تختلف هذه النتيجة مع نتائج أي من الدراسات السابقة كونها لم تدرس هذا المتغير.

وبهدف معرفة أثر المؤهل العلمي في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات وزارة التربية والتعليم، تم إجراء تحليل التباين الأحادي كما هو مبين في الجدول (٨).

يلاحظ من الجدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في مستوى الرضا الوظيفي بصورته الكلية تعزى للتخصص. وربما يمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات، وبغض النظر عن تخصصاتهم، يخضعون للأنظمة والقوانين نفسها في مجال العمل الوظيفي، وبالتالي فإن التأثير في درجة الرضا الوظيفي من حيث هذا الجانب يتوقع أن يكون متساوياً، إضافة إلى أنهم يعملون في بيئات تعليمية متشابهة إلى حد

الجدول رقم (٨): نتائج تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي على المقياس ككل حسب متغير المؤهل العلمي

المجموعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤٨٢,١	٣	٨٢٤,٠	٤٧٥,١	٤٩١,٠
داخل المجموعات	٦٦٦,٠٧٢	٦٩٩	٢٧٢,٠		
الكلي	٠٥٩,١٧٢	٩٩٩			

الجدول رقم (٩): معاملات الارتباط البسيط بين مستوى الرضا الوظيفي وكل متغير من متغيرات الدراسة

المتغير	معامل الارتباط
الجنس	-٠.٠٠٩
عدد سنوات الخبرة	-٠.٠٤٦
العمر	-٠.٠١٤
التخصص	٠.٠٥٦ ^(*)
المؤهل العلمي	٠.٠٠١

* دال عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يلاحظ من الجدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط قد تراوحت بين (٠.٠٠١) و(٠.٠٥٦)، وعند فحص الدلالة الإحصائية لهذه المعاملات تبين أن متغير التخصص هو المتغير الوحيد ذو الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0,05$). وأن نسبة التباين المشترك بين أقواها ارتباطاً (متغير التخصص) من جهة ومستوى الرضا الوظيفي من جهة أخرى بلغت (٠,٠٠٢١٣٦) من تباين أي من المتغيرات الأخرى، بينما بلغت النسبة نفسها لمتغير المؤهل العلمي (٠,٠٠٠٠٠١). وعلى الرغم من أن العلاقة الارتباطية كانت ضعيفة إلا أن الباحث قد يعزو ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات ذوي التخصصات الأدبية والذين كان مستوى الرضا الوظيفي لديهم أعلى من ذوي التخصصات العلمية، لا يعانون صعوبات وكثافة في المنهاج، والفرص المتاحة أمامهم في الخارج من أجل تحسين أوضاعهم أقل من نظرائهم من ذوي التخصصات العلمية، إضافة إلى الجهد المعتدل الذي يبذلونه مقارنة مع زملائهم من ذوي التخصصات العلمية، وتوفر الوقت الكافي لديهم من أجل القيام بالنشاطات الاجتماعية، مما أدى إلى شعورهم بالرضا أكثر، والشعور بأنهم يحققون مكاسباً جراء وجودهم في الوظيفة. ولم تتفق هذه النتيجة أو تختلف مع نتائج أي من الدراسات السابقة، كونها لم تدرس هذا المتغير.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل تختلف المتغيرات التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في وزارة التربية والتعليم

يلاحظ من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) في متوسطات مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن الرضا الوظيفي لا يحكمه المؤهل العلمي، لأن المعلمين والمعلمات، وبغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، يخضعون للأنظمة والقوانين نفسها، وللظروف نفسها تقريباً، ويشعرون بأنهم يمنحون الامتيازات الوظيفية نفسها تقريباً، وذلك لأن الفروق بينهم في العوائد المالية ضئيلة جداً، إضافة إلى أن غالبية معلمي ومعلمات وزارة التربية هم من حملة البكالوريوس والدبلوم العالي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حرزالله، ٢٠٠٧)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق في درجات تقدير المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة (الجساسي، ٢٠١٠)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق في اتجاهات أفراد الدراسة نحو أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية بسلطنة عمان باختلاف متغير المؤهل العلمي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الأردن وكل من: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط البسيطة بين المتغيرات التصنيفية والترتيبية من جهة، والدرجات على مقياس الرضا الوظيفي من جهة أخرى، وذلك باستخدام معامل ارتباط كندال تاو (Kendall's Tau). ويمثل الجدول (٩) النتائج الكلية لمعاملات الارتباط لجميع المتغيرات.

بين تقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ومتغيرات الدراسة المستقلة (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي)، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٠).

الأردنية باختلاف المتغيرات: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي)؛ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون، ومربع معامل الارتباط، ومعامل الارتباط المعدل، والخطأ المعياري للتقدير،

الجدول رقم (١٠): معامل ارتباط بيرسون ومربع معامل الارتباط ومعامل الارتباط المعدل والخطأ المعياري للتقدير بين تقديرات أفراد العينة على الرضا الوظيفي ومتغيرات الدراسة المستقلة

قيمة معامل ارتباط بيرسون	مربع معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
٠,١٠١*	٠,٠١٠	٠,٠٠٥	٠,٥٢٠

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

(٠,٠٠٥)، وبلغت قيمة الخطأ المعياري للتقدير (٠,٥٢٠). كما قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار للمتغيرات المستقلة (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والتابع (الرضا الوظيفي)، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١١).

يبين الجدول (١٠) أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$). بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ومتغيرات الدراسة المستقلة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,١٠١)، وبلغت قيمة مربع معامل الارتباط (٠,٠١٠)، بينما بلغت قيمة معامل الارتباط المعدل

الجدول رقم (١١): نتائج تحليل الانحدار للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

مصادر الفروق	مجموع المربعات درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الانحدار	٢,٧٩٢	٥	٠,٥٥٩	
المتبقيات	٢٦٩,١٥٧	٩٩٤	٠,٢٧١	٠,٠٦٨
المجموع	٢٧١,٩٥٠	٩٩٩		

المتغير التابع (الرضا الوظيفي). ولمعرفة أي المتغيرات المستقلة الذي له قدرة تبؤية بمستوى الرضا الوظيفي من بين المتغيرات المستقلة، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (١٢).

يبين الجدول (١١) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) لتأثير أحد المتغيرات المستقلة (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والعمر، والتخصص، والمؤهل العلمي) على الأقل على

الجدول ١٢
نتائج تحليل الانحدار للقدرة التنبؤية بمستوى الرضا الوظيفي من بين المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

المتغيرات	قيمة بيتا β	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الحد الثابت	٣,٦٠٦	.١٢٠	٢٩,٩٧٤	.٠٠٠
الجنس	.٠٠٥	.٠٣٤	.١٥٢	.٨٧٩
الخبرة	.٠٦٢	.٠٣١	٢,٠١١-	.٠٤٥
العمر	.٠٢٢	.٠٣٤	.٦٦٣	.٥٠٨
التخصص	.٠٨٦	.٠٣٤	٢,٥٢٢	.٠١٢
المؤهل العلمي	.٠٠٢	.٠٢٨	.١٠٨	.٩١٤

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

التوصيات:

- ١- من أجل العمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي، وتحسين العملية التعليمية التعليمية، يوصي الباحث بأن يستفيد المسؤولون في وزارة التربية والتعليم في الأردن من نتائج هذه الدراسة.
- ٢- إجراء دراسات أخرى مماثلة، على عينات مشابهة أو مختلفة، بحيث تشمل المعلمين والمعلمين العاملين في القطاع الخاص.
- ٣- إجراء دراسات تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات، وبعض المتغيرات الأخرى مثل: (مركز الضبط، والكفاءة الذاتية المدركة، ومفهوم الذات، والاكتمال).

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

- الجساسي، عبدالله. (٢٠١٠). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، سلطنة عمان.

يبين الجدول (١٢) أن متغيري (عدد سنوات الخبرة، والتخصص) ولهما قدرة تنبؤية بمستوى الرضا الوظيفي، بينما لم يكن للمتغيرات (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي) قدرة تنبؤية بمستوى الرضا الوظيفي. وربما يعود ذلك إلى أن عدد سنوات الخبرة قد تؤدي دوراً في المستقبل من الناحية الإيجابية أو السلبية، بحيث قد تعزز قدرة المعلم على التكيف مع العمل ومتطلباته، وتحقيق طموحاته وآماله، أو قد تعزز إمكانية عدم القدرة على التأقلم، وبالتالي الشكوى والتذمر الدائم، وعدم بذل الجهد لتغيير الواقع الذي يعيش فيه، حيث التقبل للدور السلبي في التعاطي مع البيئة التعليمية. أما بالنسبة للتخصص فمن المتوقع أن يكون الرضا الوظيفي أقل لدى ذوي التخصصات العلمية، وذلك بسبب وجود فرص متاحة أمامهم بشكل كبير، وتحديدًا للعمل في الخارج، إضافة إلى شعورهم بالظلم أحياناً نتيجة مقارنة الجهود التي يبذلونها بجهود زملائهم المعلمين والمعلمات ذوي التخصصات الأدبية، وبالتالي شعورهم أحياناً بأن الجهود المضنية التي بذلوها في مرحلة الدراسة لم تحقق النتائج المرجوة التي كانوا يتوقعونها، وبالتالي التفكير الدائم في آلية تغيير الوضع القائم، والحصول على ما هو أفضل من واقعهم. ولم تتفق أو تختلف هذه النتيجة مع نتائج أي من الدراسات السابقة، كونها لم تبحث القدرة التنبؤية لهذه المتغيرات.

- satisfaction and Pride as internal – marketing tools. *Cornell hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43 (3), 87-96.
- Bailey, A.B. (2011). *What are the factors affect teachers job satisfaction?*. Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University.
- Bogler, R.(2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37 (5), 662-681.
- Butt, G., & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction: Do successful strategies for change exist? *Educational Management Administration & Leadership*. 33 (4), 401-422.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Crooke, J. W. (2008). *A mandala for organizations in the 21st century*. Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Derlin, R., & Schneider, G. T. (1994). Understanding job satisfaction: Principals and teachers, urban and suburban. *Urban Education*. 29 (1), 63-88.
- حرزالله، أشرف. (٢٠٠٧). مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة.
- شقيير، علاء. (٢٠١١). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- العابد، كفاح. (٢٠١٢). دور الإدارة المدرسية في تفعيل عملية النمو المهني لمعلمي الإدارة المعلوماتية في محافظة جرش. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- قطيشات، نازك. (٢٠٠٩). التربية المقارنة دراسات نوعية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٠). خلاصة التقرير السنوي لأعداد المعلمين والمعلمات. قسم الإحصاء، الأردن.
- المراجع الأجنبية:
- Abdullah, M. M. (2009). job satisfaction among secondary school teachers. *Journal kemanusiaan bil*, 13 (2), 10-17.
- Abu hassouneh, N. (2013). Constructing a scale to Assess Jordanian Teachers Job Satisfaction in Jordan. *European Journal of Social Sciences*, 39 (3), 445-457.
- Arnett, D.B., Laverie, D. A., & McLane, C. (2002). Using job



- Lucas, G.H., Babakus, E., & Ingram, T. N. (1990). An empirical test of the job satisfaction turnover relationship: Assessing the role of job performance for retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *18* (2), 162-174.
- Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teacher's job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, *93* (1), 39-47.
- McElroy-Johnson, B. (1996). Giving voice to the voiceless. In T. Beaubouef Lafontnat & D. Smiht Augustine (Eds.), *Facing racism in education (pp.107-126)*. Cambridge, MA: Harvard Ed. Review.
- Monyatsi, P. P. (2012). The level of the job satisfaction of the teachers in Botswana. *EuroPeian Journal of Educational studies*, *4* (2).
- Peltzer, K., Shisana, o., Zuma, K., Wyk, B., & Dirwaya, N. (2009). Job stress, Job satisfaction and stress-related illness among south African educators. *Stress & Health*, *25* (3), 247-257.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *Journal of Educational Research*, *92* (2), 67-73.
- Freguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression, and job satisfaction. *Journal of teaching and learning*, *8* (1).
- Ghazi, S.R. (2012). Facet-specific job satisfaction And experience of elementary school head teachers in Pakistan. *International Journal of Developing Societies*, *1* (4), 159-168.
- Ho, C. L., & Au, W. T. (2006). Teaching satisfaction scale: measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, *66* (1), 172-185.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of role evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *83* (1), 17-34.
- Kim, H.J., Pimtong, T., & Kim, W. G. (2009). The effect of management commitment to service on employee service behaviors: the mediating role of job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *33* (3), 369-390.
- Kniveton, B. H. (1991). An investigation of factors contributing to teacher's job satisfaction. *School Psychology International*, *12* (3), 361-371.



- Spector, P. E., (1997) . *Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences*. London: Sage.
- Stockard, J., & Lehman, M. B. (2004). Influences on the satisfaction and retention of 1st year teachers: The importance of effective school management. *Educational Administration Quarterly*, 40 (5), 742-771.
- Wilson, N. F. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania*.un *Published Masters Thesis*. University of Jyvaskyla, Tanzania.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (2000). Self-Efficacy Scale (SES). In K. Corcoran & J. Fischer (Eds). *Measures for clinical practice* (3rd ed., Vpl. 2, pp. 681-682). New York: Free Press.
- Smith, D. G., Wolf, L.E., & Morrison, D. E. (1995). paths to success. *Journal of Higher Education*, 66 (3), 245-266.
- Spector, P. E., (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 9 (3), 482-497.