

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات

د. محمد أحمد صوالحة

قسم الإرشاد وعلم النفس التربوي

كلية التربية- جامعة اليرموك

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات

د. محمد أحمد صوالحة

قسم الإرشاد وعلم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة اليرموك

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات: الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والسلطة المشرفة على المعلمة. تكونت عينة الدراسة من ٨٥ معلمة من معلمات رياض الأطفال، بينهن (٤١) معلمة يعملن في المدارس الحكومية، و(٤٤) معلمة يعملن في المدارس الخاصة. استخدمت في الدراسة استبانة لقياس مستوى الرضا الوظيفي تكونت من (٥٩) فقرة. تبين من تحليل نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغيرات: الراتب الشهري، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والسلطة المشرفة. حيث كان مستوى الرضا الوظيفي هو الأعلى لدى المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً أقل من مئة دينار أردني، و المعلمات المتزوجات، و المعلمات اللواتي يحملن مؤهل الدبلوم المتوسط، والمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر، والمعلمات اللواتي يعملن في رياض الأطفال التابعة للقطاع الخاص.

Job Satisfaction of Kindergarten Female Teacher in Jordan in Light of Some Variables

Dr. Mohammad A. Sawalha

Dept of Counseling & Educational Psychology
College of Education- Yarmouk University

Abstract

This study aimed at investigating the significance of differences of job satisfaction by a sample of kindergarten teachers who work at governmental and private schools in Jordan in light of some variables. The sample of the study consisted of 85 kindergarten teachers. The researcher used a questionnaire containing (59) statement to assess the level of job satisfaction among kindergarten teachers who work in schools affiliated to the Ministry of Education or to private authority in Jordan..

The results of the study showed that the following variables affect the level of job satisfaction of kindergarten teachers in Jordan: salary, social state, experience, and qualification and supervision authority. Job satisfactions was higher in teachers whose salaries is less than 100 Jordan Dinars, married, who hold intermediate diploma, of longer experience, and who work at private sector.

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات

د. محمد أحمد صوالحة

قسم الإرشاد وعلم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة اليرموك

المقدمة:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية كبيرة من قبل علماء الإدارة والسلوك الإنساني؛ وذلك لاعتقادهم أن هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم وإنتاجهم. فرضا الفرد عن عمله يعد الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد.

وهناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله. فهناك الروح المعنوية، والاتجاه النفسي نحو العمل، وهناك أيضا الرضا عن العمل. وهذه المشاعر بصفة عامة هي مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا. وهي مشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية (نشوان، ١٩٨٦). وتذكر الدراسات (الشرنوبى، ١٩٩٣؛ Smith, 2000; Eichinger, 2000) أن الرضا عن العمل يتمثل في شعور الفرد بالارتياح لممارسة المهنة وتقبلها، والرضا عن الظروف المصاحبة للعمل في تلك المهنة. أما كولبيرج (Kolleberg, 1977) فيرى أن الرضا الوظيفي هو عملية توجيه كلي نحو أدوار العمل التي يشغلها الفرد، والتي يجب أن تبرز من الرضا عن أبعاد معينة من أدوار ذلك العمل. ويذكر فرحات (٢٠٠٣) أن هذا المفهوم يعد محصلة الرضا عن أبعاد معينة للرضا عن العمل لم يتم تحديدها.

ودرجة الرضا عن العمل تمثل سلوكا ضمنيا أو مستترا يكمن في وجدان الفرد. وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر (عاشور، ١٩٨٦).

كما يظهر لنا أن الرضا ليس حصيلة عامل واحد أو بعد واحد، وإنما هو انعكاس لتفاعل عوامل متعددة تظهر على الفرد خلال سلوكه تجاه عمله، سواء كانت تلك العوامل متعلقة بالفرد نفسه، أو بيئة العمل ونظرة المجتمع للفرد، أو لإجراءات العمل، والإشراف والأجر والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، والسياسات التي تحكم سلوك الفرد. وهذه العوامل تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كانت مشاعره نحو العمل أكثر إيجابية.

وبين عباس (١٩٨٦) أن العوامل المحددة للرضا الوظيفي تتمثل في الأمور الآتية: الرضا

عن الوظيفة من حيث اتفاقها مع تأهيل الفرد وقدراته واستعداداته الشخصية وما توفره له من مكانة اجتماعية داخل المنظمة وخارجها، والأجر، وفرص النمو والارتقاء الوظيفي، والإشراف والقيادة، والرضا عن مجموعة العمل، والرضا عن النواحي الاجتماعية.

وقد اهتم العديد من الباحثين بعلاقة الرضا الوظيفي بالأداء. إذ تناول الحوراني (١٩٨٤) تأثير النمط القيادي للمدير وضبط الوضع المدرسي على كل من رضا المعلمين، وتحصيل التلاميذ في المدارس الثانوية في مدينة عمان. وتبين من هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة بين نمط المدير القيادي المتدني ونفوذ المدير ورضا المعلمين عن فرص الترقية، والتحصيل في اللغة العربية في المدارس ذات النمط القيادي العالي.

وأجرى يونج (Young, 1988) دراسة هدفت إلى معرفة العوامل التي تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من ١٥٥ معلماً تم اختيارهم من المدارس الابتدائية في كاليفورنيا. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نوع القيادة الإدارية يعد من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين. كما أظهرت النتائج أن النجاح في العمل، والزيادة في الرواتب، والإمكانات المتوفرة للترقية، وتوافر مكافآت الإنجاز، واعتراف المدير بقيمة العامل، كلها تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين والولاء للعمل عندهم.

أما مندل (Mendel, 1988) فقد قام بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وتحديد ظروف العمل التي لها تأثير أكبر على رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ومدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية كالجنس، والخبرة التدريسية، ومستوى المدرسة على مستوى الرضا الوظيفي. بينت نتائجها أن الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية مرتبط برضاهم عن مديرهم، أما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الإعدادية فإنه يتأثر برضاهم عن المنهج. أما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية فهو مرتبط برضاهم عن المدير، ومكانة المعلم، وأسلوب العمل، والعلاقات الإنسانية.

وهدف الدراسة التي قام بها عودة (١٩٩٢) إلى التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي لمدير المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى تقصي بعض الخصائص الديمغرافية للمعلم كالجنس، والمؤهل العلمي، والمؤهل التربوي، والخبرة في هذا الرضا. تكونت عينة الدراسة من ٤٠٠ معلم ومعلمة في المدارس الثانوية في محافظتي إربد والمفرق. بينت نتائج الدراسة أن المعلمين الذين لديهم المؤهل العلمي الأدنى (البكالوريوس) هم أكثر رضا من المعلمين الذين لديهم المؤهل العلمي الأعلى (الماجستير والدكتوراة). كما بينت أن الخبرة التدريسية كانت من العوامل ذات الأثر الدال إحصائياً في الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وهدف الدراسة التي قام بها العمري (١٩٩٢) إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن، وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية. تكونت عينة

الدراسة من (٣٣٣) مدير ومديرة يعملون في أربع مديريات تربية في محافظة إربد. استخدم الباحث استبانة مينسوتا للرضا (MSQ) بعد أن طورها لتلائم البيئة الثقافية العربية. بينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا عند مديري المدارس كان عالياً، كما كانت أهم مصادر الرضا الوظيفي هي: الشعور بالإنجاز، وتقدير المجتمع واحترامه، والتعامل مع زملاء، وأسلوب تعامل المسؤولين، والصلاحيات الممنوحة، والأجور والمنافع، وأسلوب اتخاذ القرار، والاستقلالية، واستغلال القدرات، وتطبيق السياسات التربوية على الترتيب.

كما هدفت دراسة كولير (Collier, 1992) إلى الكشف عن متنبات الرضا الوظيفي للمعلمات في المدارس الابتدائية. تكونت عينة الدراسة من (٣٨٦) معلمة يعملن في مرحلة الروضة وحتى مرحلة الصف السادس. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن المعلمات في العشرينات والثلاثينات من العمر كن أكثر رضاً من ناحية الإشراف والمهنة عامة أكثر من المعلمات في سن الأربعين والخمسين. كما بينت أن الزواج يعد مؤشراً على الرضا الوظيفي.

وبينت نتائج الدراسة التي أجريت من قبل عبيد (١٩٩٣) على عينة تكونت من (١٧١) معلماً ومعلمة، أن عامل الجنس له أثر ذو دلالة إحصائية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين. كما بينت وجود علاقة إيجابية بين متوسطات درجات المعلمين للممارسات الفعلية لمديري المدارس وبين مساهمة هذه الممارسات في تحقيق الرضا لدى المعلمين.

وتناولت الدراسة التي قام بإجرائها عليما (١٩٩٤) قياس الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني في الأردن، وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي. تكونت عينة الدراسة من (٢٢٣٣) معلم ومعلمة يشكلون ٦٦٪ من مجتمع الدراسة الذي بلغ (٣٢٨٤) معلماً ومعلمة. بينت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى إلى متغيري الجنس والحالة الاجتماعية. لكنها أشارت بالمقابل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى إلى متغيرات العمر، وإلى سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. كما أظهرت النتائج أن الراتب الشهري والحوافز هي الأقل رضاً عن العمل عند معلمي التعليم المهني.

وهدف الدراسة التي قام بها ملكوش وباكير (١٩٩٤) إلى معرفة الجوانب التي تجعل معلمات رياض الأطفال راضيات عن حياتهن، وترتيب هذه الجوانب، وقياس درجة الرضا عن كل منها. وقد استجابت (٢٣٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال عن استبانة لقياس درجة الأهمية ودرجة الرضا على (١٦) جانباً من جوانب الرضا عن الحياة. بينت نتائجها أن أهمية الجوانب الستة عشر لمعلمات رياض الأطفال في الأردن تعطي المعلمات أهمية أكبر لجوانب المهنة والصحة وتنمية الذات. وأن المعلمات راضيات عن حياتهن عموماً، وأنهن يعطين رضاً للجوانب الشخصية على الجوانب الأخرى.

وفي دراسة أجريت من قبل محمد (١٩٩٦) هدفت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد. تكونت عينة الدراسة من (٣٣٣) امرأة عاملة في المدارس الحكومية. بينت نتائجها أن درجة الرضا لدى العاملات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد متوسطة بشكل عام، حيث لمجالي العلاقات مع الزميلات، والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع إسهام عال في درجة الرضا. بينما كان الرضا أقل من الوسط في مجالات القوانين والأنظمة، والراتب، وفرص الترقية. كما بينت نتائجها أن اختلافاً في درجة الرضا يعزى إلى المركز الوظيفي لصالح الإداريات. كما بينت وجود أثر للتفاعل بين المؤهل العلمي والمركز الوظيفي على مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، وذلك لصالح الإداريات أيضاً.

يتبين من مراجعة الدراسات التي تم عرضها أنها تناولت الرضا الوظيفي لدى عينات من المعلمين الذين يعملون في المدارس، في حين لم يعثر الباحث إلا على دراسة واحدة تناولت الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال (ملكوش وباكير، ١٩٩٤).

لذلك، جاءت هذه الدراسة لتبحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال العاملات في المدارس الحكومية، والخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة إربد في ضوء بعض المتغيرات: الراتب الشهري، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والحالة الاجتماعية، والسلطة المشرفة.

مشكلة الدراسة:

انبثقت هذه الدراسة من دراسات سابقة تناولت الرضا الوظيفي لدى فئات مختلفة من الموظفين في مهن مختلفة، ومنها المعلمين، ومديري المدارس، وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية والأهلية محلياً وعربياً، بينما لم تجر أية دراسة على فئة معلمات مرحلة رياض الأطفال حسب علم الباحث.

وقد بحثت هذه الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال فيما يتصل بالمهام الوظيفية التي يمارسها، ولاسيما أن هناك شكوى من معلمات مرحلة الروضة مفادها أنهن يعانين من مشكلات تكيفية ناجمة عن ممارسات مديرات المدارس معهن أو الزميلات من المعلمات، أو نتيجة عدم توافر الأدوات والأجهزة والإمكانات والتسهيلات التي يحتاجنها، من أجل تنفيذ الخطط التعليمية التعلمية، وربما صعوبات أخرى تتعلق بالراتب، ومكان السكن، واتجاهات المجتمع نحو مهنة التعليم في مرحلة الروضة.

وبالتحديد، فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في السؤال الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطات الحسابية لأداءات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر أي من متغيرات الدراسة المتمثلة في: الراتب الشهري للمعلمة، أو المؤهل العلمي، أو الخبرة التدريسية، أو

الحالة الاجتماعية، أو السلطة المشرفة عليها؟

أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

١. تتناول هذه الدراسة موضوع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، وهو من الموضوعات التي تتمتع بأهمية في مجال البحث، وذلك بسبب الأهمية الكبيرة لمعلمات مرحلة رياض الأطفال، مما يجعلنا نهتم بشخص معلمة الروضة، وبجوانب حياتها المختلفة، التي لها تأثير كبير على أدائها وعلى عملها معلمة متخصصة في هذه المرحلة، والذي ينعكس بدوره على النمو النفسي المتكامل للطفل في هذه المرحلة.
٢. يتوقع أن تضيف الدراسة معلومات سيكولوجية تتعلق بالرضا عن الذات، والتكيف لدى معلمات رياض الأطفال، وعلاقتهم بالأطفال في هذه المرحلة والمعلمات الأخريات، والإدارة المدرسية.
٣. كما يتوقع أيضاً أن تفتح هذه الدراسة المجال لدراسات أخرى تتناول عمل معلمات مرحلة رياض الأطفال من مختلف جوانبه النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والأكاديمية لدى عينات أخرى، وعلاقة هذا العمل بمتغيرات أخرى.
٤. وتظهر أهمية الدراسة من قلة وجود دراسات سابقة - حسب علم الباحث - تناولت هذا الموضوع بالتحديد، مع وجود دراسات تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى عينات أخرى في وظائف ومهن أخرى.

فرضيات الدراسة :

انبثقت عن سؤال الدراسة الفرضيات الصفرية التالية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير الراتب الشهري.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير المؤهل العلمي.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير الخبرة التدريسية.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير الحالة الاجتماعية.

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير السلطة المشرفة.

التعريفات الإجرائية:

- **الرضا الوظيفي لمعلمة الروضة:** هو محصلة العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي لمعلمة مرحلة رياض الأطفال، والتي تجعلها محبة لعملها في مهنة التعليم، ومقبلة على القيام بواجبها نحو هذا العمل طوال الوقت دون ملل أو عدم اكتراث.
- **معلمة الروضة:** هي المعلمة المتخصصة في تربية الطفل أو معلم صف والذي تقوم بالتعليم في هذه المرحلة في المدرسة بشكل رسمي.
- **المؤهل العلمي:** الدرجة العلمية التي تحملها المعلمة وتتراوح بين دبلوم متوسط، وبكالوريوس.
- **الخبرة التدريسية:** عدد السنوات التي أمضتها المعلمة في ممارسة عملها في إحدى المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم أو القطاع الخاص.
- **السلطة المشرفة:** الهيئة التي تشرف على معلمات مرحلة الروضة. وفي الدراسة الحالية فإن السلطة المشرفة على مرحلة ما قبل المدرسة إما وزارة التربية والتعليم الأردنية، أو هيئات أهلية خاصة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من (٨١٣) معلمة يعملن معلمات رياض أطفال في المدارس الحكومية، والخاصة التابعة لمديريات التربية والتعليم الأولى، والثانية، والثالثة، والرمتا، وبنبي كنانة، والكورة، والأغوار الشمالية. بينهن (٤٥) معلمة يعملن معلمات رياض أطفال في المدارس الحكومية، و(٧٩٨) معلمة يعملن معلمات رياض أطفال في المدارس الخاصة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٨٥) معلمة مرحلة الروضة اللواتي استجبن بشكل تام على أداة الدراسة، بينهن (٤١) معلمة ممن يعملن معلمات لأطفال مرحلة الروضة في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم الأولى، والثانية، والثالثة، والرمتا، وبنبي كنانة، والكورة، والأغوار الشمالية، و(٤٤) معلمة مرحلة الروضة ممن يعملن في المدارس الخاصة التابعة لهذه المديرية. ويمثل الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة ومديريات التربية والتعليم التابعة لها هذه المعلمات.

الجدول رقم (١)
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

النسبة المئوية	العدد	المتغير	
%٤٠,٠	٣٤	أقل من ١٠٠ دينار	الراتب الشهري
%٦٠,٠	٥١	أكثر من ١٠٠ دينار	
%٥٨,٣	٥٠	دبلوم متوسط	المؤهل العلمي
%٤١,٢	٣٥	بكالوريوس	
%٤٨,٢	٤١	أقل من ٥ سنوات	الخبرة التدريسية
%٥١,٨	٤٤	أكثر من ٥ سنوات	
%٥٥,٣	٤٧	عزباء	الحالة الاجتماعية
%٤٤,٧	٣٨	متزوجة	
%٥١,٨	٤٤	خاصة	السلطة المشرفة
%٤٨,٢	٤١	حكومية	
%١٠٠	٨٥	المجموع	

متغيرات الدراسة :

● المتغيرات المستقلة:

١. الراتب الشهري، وله مستويان: أقل من ١٠٠ دينار، ١٠٠ دينار فأكثر .
٢. المؤهل العلمي، وله مستويان: دبلوم متوسط، وبكالوريوس
٣. الخبرة التدريسية، ولها مستويان: أقل من ٥ سنوات، وأكثر من ٥ سنوات.
٤. الحالة الاجتماعية، ولها مستويان: متزوجة، وعزباء.
٥. السلطة المشرفة، ولها مستويان: خاصة، حكومية.

● المتغير التابع: الرضا الوظيفي

أداة الدراسة :

استخدم الباحث في الدراسة الحالية مقياساً لقياس الرضا الوظيفي من إعدادهِ وتطويرهِ، مستفيداً من مقياس تم الاطلاع عليها، وعلى أدبيات البحث في هذا المجال (محمد، ١٩٩٦). وقد تكونت أداة الدراسة من (٥٩) فقرة توزعت على تسعة مجالات للرضا الوظيفي تمثلت في: الراتب الشهري، وفرص الترقية، وظروف العمل وطبيعته، والإشراف التربوي والتوجيه الفني، والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، والعلاقات مع الزميلات، والعلاقات مع الإدارة، والعلاقات مع الأطفال، والقوانين والأنظمة والتعميمات. وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي لتصحيح الاستجابة على الفقرات، حيث أعطيت الاستجابات: كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً، الدرجات: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب.

صدق المقياس:

قام الباحث باستخراج دلالات الصدق لهذا المقياس. حيث تم عرضه على عينة تكونت من عشرة من المحكمين الخبراء المتخصصين في علم النفس التربوي، والمقياس والتقويم، والإرشاد النفسي يعملون في جامعة اليرموك، ووزارة التربية والتعليم الأردنية. وقد أبدى هؤلاء المحكمون بعض الملاحظات حول الصياغة اللغوية، ومدى مناسبة فقرات المقياس، ومجالاته لأفراد عينة الدراسة. وقد تم تعديل المقياس ووضع في صيغته النهائية في ضوء ملاحظات هؤلاء المحكمين.

ثبات المقياس:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مؤلفة من 30 معلمة من معلمات مرحلة ما قبل المدرسة من خارج العينة الأصلية، وتمت إعادة تطبيق المقياس على العينة نفسها، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين أداء أفراد هذه العينة الاستطلاعية في المرتين بفارق زمني مقداره عشرة أيام (0,83). كما حسب الباحث قيمة معامل كرونباخ ألفا (α -Cronbach) للمقياس حيث بلغت (0,93) وعدت هاتان القيمتان مؤشراً على ثبات المقياس وكافيتان لغايات الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة:

- قام الباحث بأخذ إذن رسمي من مديريات التربية والتعليم في منطقة الشمال لتطبيق دراسته على عينته.
- قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على أفراد العينة بنفسه، وتوضيح كيفية الإجابة لهنّ مستعيناً بالمشرف التربوي المسؤول عن معلمات مرحلة الروضة في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد.
- بلغ عدد الاستبانات التي استوفت الشروط اللازمة للدراسة والتي تمت الاستجابة عليها كاملة 85 استبانة.
- تم إدخال المعلومات كملف في برنامج SPSS بعد جمعها من أفراد العينة تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بشكل عام. كما استخدم اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات أداءات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

عرض النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بأثر متغير الراتب الشهري في مستوى الرضا الوظيفي
للتحقق من أثر متغير الراتب الشهري في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض
الأطفال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مستوى، وتم استخدام
اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين. والجدول رقم (٢) يبين خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول رقم (٢)

اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة أثر الراتب الشهري في الرضا
الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد أفراد العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أقل من ١٠٠ دينار	٣,٤٨٥٥	٠,٥٤٥٧٣	٣٤	*٢,٣٩٣	٠,٠٢
أكثر من ١٠٠ دينار	٣,٢٣٤٨	٠,٤١٨٣٩	٥١		

* ذات دلالة على مستوى $\alpha \geq 0,05$

يتبين من النتائج في الجدول رقم (٢) أن قيمة "ت" دالة عند مستوى الدلالة
($\alpha \geq 0,05$)، مما يشير إلى أثر متغير الراتب الشهري في مستوى الرضا الوظيفي لدى
معلمات رياض الأطفال، لصالح مجموعة المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً أقل من مئة
دينار أردني. وبذلك يمكننا أن نرفض الفرضية الصفرية الأولى التي تنص على أنه: "لا توجد
فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطين الحسابيين
لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لأثر متغير الراتب الشهري".

ثانياً: النتائج المتعلقة بأثر الحالة الاجتماعية في مستوى الرضا الوظيفي

للتحقق من أثر متغير الحالة الاجتماعية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض
الأطفال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مستوى، وتم استخدام
اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين. والجدول رقم (٣) يبين خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول رقم (٣)

اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة أثر الحالة الاجتماعية في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد أفراد العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
متزوجة	٣,٤٦٠٦	٠,٤٨٤١٠	٣٨	*٢,١٨٧	٠,٠٣
عزباء	٣,٢٣٣٧	٠,٤٦٨٨٠	٤٧		

*ذات دلالة على مستوى $\alpha \geq 0,05$

يتبين من النتائج في الجدول رقم (٣) أن قيمة "ت" دالة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0,05)$ ، مما يشير إلى أن متغير الحالة الاجتماعية يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال، لصالح مجموعة المعلمات المتزوجات. وبذلك يمكننا أن نرفض الفرضية الصفرية الثانية التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر متغير الحالة الاجتماعية".

ثالثاً: النتائج المتعلقة بأثر المؤهل العلمي في مستوى الرضا الوظيفي

للتحقق من أثر متغير المؤهل العلمي في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مستوى، وتم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين. والجدول رقم (٤) يبين خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول رقم (٤)

اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة أثر المؤهل العلمي في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد أفراد العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دبلوم متوسط	٣,٤٢٠٣	٠,٤٨٩٢٧	٥٠	*١,٩٦٤	٠,٠٥
بكالوريوس	٣,٢١٣٤	٠,٤٦١٨٠	٣٥		

*ذات دلالة على مستوى $\alpha \geq 0,05$

يتبين من النتائج في الجدول رقم (٤) أن قيمة "ت" دالة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0,05)$ ، مما يشير إلى أن متغير المؤهل العلمي يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى

معلمات مرحلة رياض الأطفال، لصالح المعلمات اللواتي يحملن مؤهل الدبلوم المتوسط. وبذلك يمكننا أن نرفض الفرضية الصفرية الثالثة التي تنص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى أثر إلى المؤهل العلمي".

رابعاً: النتائج المتعلقة بأثر الخبرة التدريسية في مستوى الرضا الوظيفي
للتحقق من أثر متغير الخبرة التدريسية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مستوى، وتم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين. والجدول رقم (٥) يبين خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول رقم (٥)

اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة أثر الخبرة التدريسية في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد أفراد العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أكثر من ٥ سنوات	٣,٤٣٧٢	٠,٤٧٠٨٥	٤٤	*٢,٠٤٣	٠,٠٤
أقل من ٥ سنوات	٣,٢٢٥٦	٠,٤٨٤٢٢	٤١		

*ذات دلالة على مستوى $\alpha \geq 0,05$

يتبين من النتائج في الجدول رقم (٥) أن قيمة "ت" دالة عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0,05)$ ، مما يشير إلى أن متغير الخبرة التدريسية يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال، لصالح المعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر. وبذلك يمكننا أن نرفض الفرضية الصفرية الرابعة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر الخبرة التدريسية".

خامساً: النتائج المتعلقة بأثر السلطة المشرفة في مستوى الرضا الوظيفي
للتحقق من أثر متغير السلطة المشرفة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مستوى، وتم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين. والجدول رقم (٦) يبين خلاصة نتائج اختبار "ت".

الجدول رقم (٦)

اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لمعرفة أثر السلطة المشرفة في

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد أفراد العينة	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
خاصة	٣,٤٧٦١	٠,٥٢٨٨٠	٤٤	*٢,٨٨٨	٠,٠١
حكومية	٣,١٨٣٨	٠,٣٨٨١١	٤١		

*ذات دلالة على مستوى $\alpha \geq 0,05$

يتبين من النتائج في الجدول رقم (٦) أن قيمة زتر دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) ، مما يشير إلى أثر متغير السلطة المشرفة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال، لصالح المعلمات اللواتي يعملن في رياض الأطفال التابعة للقطاع الخاص. وبذلك يمكننا أن نرفض الفرضية الصفرية الخامسة التي تنص على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى إلى أثر السلطة المشرفة".

مناقشة النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بأثر متغير الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

بينت النتائج في الجدول رقم (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال، تعزى إلى أثر متغير الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة، لصالح المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً يقل عن المئة دينار أردني. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة عن النتائج التي توصلت إليها دراسات علميات (١٩٩٤) حيث بينت أن المجموعة التي يتلقى أفرادها الراتب الشهري الأقل، هي الأقل رضاً لدى معلمي ومعلمات التعليم المهني، كما اختلفت عن نتائج دراسات أجريت في هذا المجال (Young, 1988) حيث بينت أن الراتب الشهري المرتفع أحد العوامل الرئيسة في الرضا الوظيفي، كما اختلفت عن نتائج الدراسة التي قام بها السعود (٢٠٠١) حيث بينت أن درجة الرضا الوظيفي لدى الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية كانت قليلة في مجال الراتب.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً يزيد عن المائة دينار أردني يعملن في القطاع الحكومي لديهنّ طموح أن يعملن في الصفوف الأساسية الأولى، وليس في مرحلة الروضة؛ وذلك بسبب النظرة العامة للمجتمع نحو معلمة ما قبل المدرسة

التي تتسم بالدونية، لا سيما وأن وزارة التربية والتعليم الأردنية قد قامت بتعيين هؤلاء المعلمات في هذه الوظائف بشكل إلزامي ، بعد أن استحدثت هذه المرحلة في بعض المدارس الأساسية والثانوية منذ فترة قصيرة. أما المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً أقل من ١٠٠ دينار أردني فإنهن يعملن في القطاع الخاص ، كما أنهن يحملن المؤهل العلمي المتمثل في الدبلوم المتوسط، وبالتالي فإن فرص العمل لهن ضئيلة جداً في المؤسسات التربوية الحكومية ، مما يجعلهن يشعرن بالرضا والاطمئنان في عملهن في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، لاسيما وأن التوجه العام لدى وزارة التربية والتعليم الأردنية يقضي بعدم تعيين من يحملن مؤهل الدبلوم المتوسط معلمات في المدارس الحكومية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بأثر متغير الحالة الاجتماعية الخاصة بالمعلمة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

بينت النتائج في الجدول رقم (٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال تعزى إلى أثر متغير الحالة الاجتماعية، لصالح المعلمات المتزوجات. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة عن النتائج التي توصلت إليها دراسات كل من عليمات (١٩٩٤)؛ والسعود، (٢٠٠١)؛ وكوربن (Corbin, 2001) حيث بينت نتائج هذه الدراسات عدم وجود دلالة إحصائية للفروق في الرضا عن العمل تعزى إلى الحالة الاجتماعية. في حين اتفقت مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كولير (Collier, 1992) حيث بينت أن الرضا الوظيفي لدى المتزوجات أعلى منه لدى غير المتزوجات. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن المعلمات المتزوجات اللواتي يعملن في رياض الأطفال، يتقاضين راتباً شهرياً يساعدهن في تلبية الحاجات الأسرية مما ينعكس إيجابياً على حياتهن الأسرية، ويشعرهن بالرضا والاطمئنان.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بأثر متغير المؤهل العلمي الذي تحمله المعلمة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

بينت النتائج في الجدول رقم (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال تعزى إلى أثر متغير المؤهل العلمي، لصالح المعلمات اللواتي يحملن درجة الدبلوم المتوسط. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن المعلمات اللواتي يحملن درجة الدبلوم المتوسط، ويعملن في رياض الأطفال يشعرن بالرضا بسبب التحاقهن بالعمل لاسيما وأن فرص العمل لديهن في المستويات التعليمية الأخرى ضئيلة أو معدومة في ظل القوانين والأنظمة الصادرة عن وزارة التربية والتعليم التي تحد من تعيين من يحملن المؤهل العلمي المتمثل في الدبلوم

المتوسط.

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة عودة (١٩٩٢) حيث بينت أن الرضا الوظيفي كان أعلى لدى المعلمين من ذوي المؤهل العلمي الأدنى منه لدى المعلمين من ذوي المؤهل العلمي الأعلى. في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة عن النتائج التي توصلت إليها دراسة عليومات (١٩٩٤)، ودراسة الهدهود (١٩٩٤) حيث بينت النتائج في كل منهما عدم وجود دلالة إحصائية للفروق في الرضا الوظيفي تعزى إلى المؤهل العلمي.

رابعاً: النتائج المتعلقة بأثر متغير الخبرة التدريسية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

بينت النتائج في الجدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال تعزى إلى أثر متغير الخبرة التدريسية، لصالح المعلمات اللواتي لديهن خبرة تدريسية أكثر من ٥ سنوات.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن المعلمات اللاتي لديهن الخبرة التدريسية الأكثر يشعرن بالرضا الوظيفي والاطمئنان، لأنهن قد أصبحن على علاقة وطيدة بالعمل والأطفال والمؤسسات التربوية، ولديهن من الخبرة التدريسية ما يؤهلهن للعمل في أية مؤسسة تربوية. وقد اتفقت هذه النتائج مع النتائج التي توصلت إليها الدراسات التي أجريت في هذا المجال (عودة، ١٩٩٢؛ عليومات، ١٩٩٤) حيث بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى إلى الخبرة التدريسية، في حين اختلفت عن النتائج التي توصلت إليها دراسة عبيد (١٩٩٣) حيث بينت عدم وجود أثر دال للخبرة في الرضا الوظيفي.

خامساً: النتائج المتعلقة بأثر متغير السلطة المشرفة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

بينت النتائج في الجدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابيين لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال تعزى لأثر متغير السلطة المشرفة على المعلمة لصالح المعلمات اللواتي يعملن في مرحلة الروضة في المؤسسات التربوية التابعة للقطاع الخاص.

كما أن المعلمات اللواتي يعملن في القطاع الحكومي يتبعن مدارس كبيرة، وفي معظمها مدارس ثانوية حيث تشعر المعلمة بالإهمال من قبل الهيئات الإدارية، وربما يمارسن مهام غير متناسبة مع ما يحملنه من مؤهلات علمية، لاسيما وأنهن جميعاً يحملن درجة البكالوريوس في التربية، مما يشعرهن بالنقص والدونية عند مقارنة أنفسهن بالمعلمات الأخريات.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج عدد من الدراسات (Young, 1988)؛ العمري، ١٩٩٢؛ محمد، ١٩٩٦؛ ملكوش وباكير، ١٩٩٤؛ عليمات، ١٩٩٤) التي أجريت في هذا المجال بينت نتائجها أهمية متغيرات الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة والخبرة التدريسية، ومتغير المؤهل العلمي، والوضع الوظيفي، ورضا المجتمع في الرضا الوظيفي للمعلمة.

التوصيات والمقترحات :

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يأتي :
١. ضرورة الاهتمام بشخص معلمة رياض الأطفال، وبجوانب حياتها المختلفة التي لها تأثير كبير على أدائها وعلى عملها معلمة متخصصة في هذه المرحلة، والذي ينعكس بدوره على النمو النفسي المتكامل للطفل في هذه المرحلة.
 ٢. العمل على تحسين الراتب الشهري الذي تتقاضاه معلمة مرحلة رياض الأطفال.
 ٣. توجيه المعلمات اللواتي يحملن المؤهل العلمي الذي يتناسب مع طبيعة مرحلة رياض الأطفال للعمل في رياض الأطفال.
 ٤. تشجيع توظيف المعلمات المتزوجات للعمل في رياض الأطفال لينعكس مستوى الرضا المرتفع لديهن على الأطفال في رياض الأطفال.
 ٥. إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول موضوع معلمة رياض الأطفال في ضوء متغيرات أخرى.

المراجع :

- الخوراني، غالب. (١٩٨٤). تأثير النمط القيادي للمدير وضبط الوضع المدرسي على كل من رضا المعلمين وتحصيل التلاميذ في المدارس الثانوية في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان- الأردن.
- السعود، راتب. (٢٠٠١). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية. مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية". ١٧(٣)، ٤٦٢-٦١٥.
- الشرنوبلي، نادية. (١٩٩٣). الرضا عن العمل لدى جامعة ملين في مهنة السجنان وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديمغرافية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس. ١٧(٣)، ٣٨١-٤١٤.
- عاشور، أحمد. (١٩٨٦). السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

عباس أحمد . (١٩٨٦). التطوير التنظيمي . الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، برامج القادة الإداريين، برامج الإدارة العليا، القاهرة، مصر .

عبيد، نسرين . (١٩٩٣). دور مديري المدارس المتوسطة والإعدادية في تحقيق الرضا الوظيفي للمدرسين في مدينة التأميم/العراق . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن .

عليمات، محمد. (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن. مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، ١٠(١)، ٤٨٣-٤٩٩ .

العمرى، خالد. (١٩٩٢). مستوى الرضا والدراسات. يري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية. مؤتم للبحوث والدراسات، ٧(٣)، ١٣ - ٣٦ .

عودة، نافع. (١٩٩٢). علاقة السلوك القيامنشورة، المدرسة بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن .

فرحات، محمد. (٢٠٠٣). الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالرضا عن العمل. مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٤٤، ١٣ - ٣٦ .

محمد، انشراح. (١٩٩٦). الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، إربد، الأردن .

ملكوش، رياض، وباكير، أمية . (١٩٩٤). الصحة النفسية لمعلمات رياض الأطفال في الأردن: جوانب الرضا وعدم الرضا عن الحياة ودرجته. دراسات (العلوم الإنسانية)، ١١ (٦)، ٤٠٧-٤٣٤ .

نشوان، يعقوب . (١٩٨٦). الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، (ط ٢). عمان، الأردن : دار الفرقان .

الهدهود، دلال . (١٩٩٤). الامنصورة، ثرة في الرضا الوظيفي لدى نظار وناظرات مدارس التعليم العام في الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٦، ٣٨٥-٤٥٠ .

- Collier, D. O. (1992). Developmental changes in predictors of job satisfaction for female elementary school teachers (women teachers). **Dissertation Abstract International**, 3(5)1334-A.
- Corbin, S. (2001). Role perception and job satisfaction of community college faculty . **Inquiry**, 6 (1), 43-52.
- Eichinger, J. (2000). Job stress an satisfaction among special education teachers: effect of gender and social role orientation. **International Journal of Disability, Development and Education** , 47(4), 397 – 412.
- Mendel, P.C. (1988). An investigation of factors that influence teacher moral and satisfaction with work conditions. **Dissertation Abstracts International**, 48(4).2207-A.
- Kolleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. **American Sociological Review**, 42,124-143.
- Smith, L. B. (2000). The socialization of female with regard to a technology – related career: recommendations for change. **Meridian: A Middle School Computer Technologies Journal** , 3(2), 1-30.
- Young, B.J. (1988). Teacher job satisfaction: A study of the overall job satisfaction of K-8 teachers. **Dissertation Abstract International**, 49(7).1665-A.