

البحث الأول

الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن وعلاقته بعدد من المتغيرات: دراسة ميدانية

د. عمر محمد عبد الله الخرابشة*

محمود عوده أبو فارس**

المخلص

تهدف الدراسة إلى تعرف درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن والتعرف إلى علاقة متغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية والراتب الشهري بمستوى درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها والاستفادة منها في مجال تحسين درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء جميعها والبالغ عددهم (١١٠١) من معلمين والمعلمات، واختار الباحثان عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة تشكل نسبتهم (٣٠٪) من مجتمع الدراسة وبلغ عددهم (٣٣٠) معلماً ومعلمة.

استخدم الباحثان الاختبار التائي (T.Test) والمتوسّطات الحسابية (Means) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في معالجة بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، ومعامل كرونباخ - ألفا (Cronbach - Alpha) في قياس ثبات الأداة.

توصلت الدراسة إلى أن لدى المعلمين درجة متوسطة من الرضا عن إداراتهم، في حين كانت درجة الرضا عن الرواتب والمكافآت ضعيفة جداً، لديهم وضعيفة في مجالات: الترقية والترقية والتدريب، والمكانة الاجتماعية والمجال العام وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\geq \alpha$

(٠٠٠٥)

*كلية الأميرة عالية الجامعية - جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن.

**كلية إدارة الأعمال - الجامعة الأردنية - الأردن.

بمعنى أن هناك درجة عالية من عدم الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن وفي معظم مجالات الدراسة. كما ولم تتوصل الدراسة إلى فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا المُعلِّمين والمُعَلِّمات في مجالات: الرواتب والمكافآت والحوافز، والترقية والترفيح والتدريب، والمجال العام تُعزى إلى الجنس مع أن درجة رضا المُعلِّمات كانت أكثر في مجالات الدراسة جميعها باستثناء المجال الإداري الذي كانت درجة رضا المُعلِّمين فيه أعلى.

كما لم تتوصل الدراسة إلى فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المُعلِّمين والمُعَلِّمات تُعزى إلى مُتغيّر المؤهل العلمي للمعلم في جميع مجالات الدراسة باستثناء المجال الإداري فقد كانت دالة إحصائياً ولصالح حملة الماجستير والدكتوراه.

كما لم تتوصل إلى فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المُعلِّمين والمُعَلِّمات تُعزى إلى مُتغيّر الخبرة العملية للمعلم في المجالين الإداري والرواتب والمكافآت والحوافز في حين هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المُعلِّمين والمُعَلِّمات في المدارس الثانوية الحكومية تُعزى إلى مُتغيّر عدد سنوات الخبرة في مجالات الترقية والترفيح والتدريب، والمكانة الاجتماعية والمجال العام لصالح من تقل خبرتهم عن خمس سنوات في المجالات الثلاثة.

كما توصلت الدراسة إلى فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المُعلِّمين والمُعَلِّمات في المدارس الثانوية الحكومية تعود إلى مُتغيّر الراتب الشهري الذي يتقاضونه وفي جميع مجالات الدراسة ولصالح فئات المعلمين ذوي الرواتب الأعلى. وانتهت الدراسة بعدد من المقترحات.

١ - المقدمة

كان الرضا الوظيفي وكيفية المحافظة على الموظفين وما زالا مهيمينين جداً على التنظيمات الادارية والتربوية لأثرهما المباشر على الاداء الوظيفي في هذه التنظيمات، وادى انشغال بعض التنظيمات بامور اخرى غير الرضا الوظيفي الى التسريع في فشلها في تحقيق اهدافها (Syptak & Marsland & Ulmer1999).

وتتأثر درجة رضا الاشخاص بوظائفهم بمجموعة عوامل منها: الراتب والفائدة المتحققة والعدل المدرك في نظام الترقية داخل المؤسسة او التنظيم، ونوعية العمل وظروف في المؤسسة، والقيادة والعلاقات الاجتماعية، وتنوع المهام، والتحدي الذي يولده العمل، ودرجة وضوح متطلبات العمل، كما ان الناس الاسعد بوظائفهم هم الاكثر رضا بها، ويؤدي تصميم الادارة على توفير متطلبات مرغوبة للموظفين الى تحسين ادائهم والوصول بهم الى حالة من الرضا الوظيفي (Wikipedia, 2007).

ويشكل عدم الرضا في العمل مصدراً رئيساً للتوتر، ومن الاسباب التي تجعل الفرد غير راض عن عمله: الصراع او الخلاف مع زملاء العمل، الخلاف مع الرئيس المباشر، عدم الحصول على الأجر الكافي او المناسب قياساً على ما يقدمه الموظف من جهد، وعدم حصوله على المعدات والمواد اللازمة للنجاح في العمل، وندرة فرص الترقية الوظيفية، والمنع من المشاركة أو ضعف المشاركة في القرارات التي تؤثر في الموظف، أو إذا كان العمل الذي يقوم به الفرد مملاً أو لا يتفق مع اهتمامات الموظف (Mayo clinic Staff, 2006).

تتمت المؤسسات والمنظمات الإنتاجية والإدارية والتربوية وغيرها بالرضا الوظيفي لدى أفرادها لقناعتها أن الرضا الوظيفي لا بد وأن يعكس ويؤثر بالنتيجة في الأداء الوظيفي لأفرادها، وإذا كان الرضا الوظيفي على درجة من الأهمية في المؤسسات الإدارية فهو بلا شك على درجة أعظم أهمية في المؤسسات التربوية، لأن المنتج النهائي أو المخرجات لهذه المؤسسات على درجة عالية من الأهمية والخطورة فهي تنتج، وترفد المجتمع بعناصر البناء والتقدم والتطور، فإذا لم تكن العناصر القائمة على الإنتاج، ونقصد بها المعلمين، تشعر بالرضا الوظيفي عن عملها، والذي سيؤثر بدوره في الأداء بالضرورة، وبالنتيجة على مخرجات العملية التربوية من الطلبة الذين إما أن يتخرجوا وهم مسلحون بالقدر الكافي والعالي من العلم والمعرفة، أو أنهم يتخرجون وهم لا يتمتعون بمستوى الإعداد والتأهيل المطلوبين أو الضروريين، الأمر الذي ينعكس سلباً على عناصر الإنتاج فكل منهم سيقوم بدور في وطنه فإذا لم يكن مسلحاً بالعلم، والمعرفة، والإيمان بأهمية العلم، فالنتيجة حتماً ستكون سلبية، ويتأثر بها المجتمع بشكل عام، فكان لا بد للحكومات إذا ما أرادت النجاح في مهامها وخدمة شعوبها إلا أن تعمل على تطوير النظام التربوي بما ينعكس بالفائدة والإنتاجية على المجتمع بكامله.

٢ - مُشكلة الدراسة وأسئلتها

يؤلف الرضا الوظيفي أحد عناصر بقاء الموظفين في المؤسسات لتأثيره في مستويات الأداء الوظيفي في مختلف المؤسسات الخدمية، وقليلة هي المؤسسات التي تهتم بالرضا الوظيفي بسبب انشغالها بأمر أخرى تعتقد أنها تفوق عملية الرضا الوظيفي في الأهمية ولذلك نجد الكثير من هذه المؤسسات تفشل بسرعة . (Marsland & Ulmer, Syptak 1999).

يتعرض المعلمون إلى عوامل مختلفة من شأنها أن تؤثر في درجة الرضا الوظيفي لديهم الذي بدوره يترتب عليه انخفاض في معنويات المعلمين وفقدان الدافعية والرغبة بالإنجاز، ومن هذه العوامل: المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، وتعدد ظروف العمل وغموضها، وعدم توافر العوامل الإدارية المساعدة من قبل إدارات المدارس، وضعف تطوير الظروف المهنية للمعلمين (اليمني، وبوقحوص، ١٩٩٦).

وفي الأردن يخضع المعلمون لنظام الخدمة المدنية، الذي أخذ صفة الثبات النسبي بعد أن أجريت عليه بعض التعديلات خلال السنوات الأخيرة التي لم تتوافق مع الظروف والمستجدات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المملكة، حتى أصبحت القوة الشرائية للراتب الشهري للمعلم - بوصفه موظفاً في جهاز الخدمة المدنية الأردني - في تناقص، وأصبح الراتب الشهري (مع الزيادات البسيطة التي ترافقه مثل الزيادة السنوية أو زيادة غلاء المعيشة التي تقرها الدولة كل بضعة سنوات) لا يتماشى مع الزيادات في الأسعار التي ارتفعت خلال السنوات الأخيرة بنسب تفوق الضعف نتيجة ارتفاع أسعار البترول الذي يدخل في جميع عناصر الإنتاج وتنعكس آثاره على العملية الاقتصادية برمتها، وهذا الوضع أدى إلى وضع المعلمين أمام تحديات جديدة تتمثل في المتطلبات العائلية والاجتماعية من جهة، وتطوير العملية التربوية، والارتقاء بالأداء ليصل إلى درجة متقدمة، حتى وجد المعلم نفسه في تناقض واضح فهو من جهة يشعر بالإحباط وعدم الرضا الوظيفي عن عمله في التدريس، ومن جهة أخرى هو مطالب بأن يرتقي في أدائه ليصل إلى درجة متقدمة وهما أمران يصعب أن يجتمعا لأن كلاً منهما يؤثر عكسياً في الآخر، فالأداء العالي يتطلب درجة عالية من الرضا الوظيفي، كما أن الرضا الوظيفي من شأنه أن ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء.

وفي ضوء ذلك تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

٢-١- هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن باختلاف الجنس؟

٢-٢- هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن باختلاف الخبرة الوظيفية؟

٢-٣- هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن باختلاف المؤهل العلمي؟

٢-٤- هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن باختلاف الراتب الشهري الذي يتقاضاه المعلم؟

٣ - أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في أن عملية التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي من شأنها مساعدة المسؤولين ومتخذي القرار في المؤسسات التربوية في تعرّف المشكلات التي تعترض المعلمين والمعلمات وتؤدي بدورها إلى انخفاض درجة الرضا الوظيفي لديهم، وهذا بدوره سيساعدهم في تعرف العوامل المؤدية إلى حصول الرضا الوظيفي الذي وبلا شك سوف ينعكس إيجابياً على الأداء وحب العمل والإقبال عليه، فضلاً عن أن دراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ستساعد القائمين على عملية التخطيط التعليمي والتربوي في تنفيذ عدد من الإجراءات التي من شأنها تصويب الأوضاع المتعلقة بالعملية التعليمية، من خلال تطوير أداء المعلمين والمعلمات وتزويدهم بمهارات ومعارف علمية حديثة ومتطورة ويستفيد منها الطلبة بالدرجة الأولى والمجتمع عموماً بالدرجة الثانية.

٤ - أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

٤-١- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن.

٤-٢- معرفة علاقة كل من المتغيرات الآتية: الجنس والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية والراتب الشهري على مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن.

٤-٣- الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها والاستفادة منها في مجال تحسين درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن.

٥ - فرضيات الدراسة

استناداً إلى أهداف الدراسة وأسئلتها ومتغيراتها تقوم الدراسة على الفرضيات الرئيسة الآتية:

٥-١- هناك درجة عالية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن.

٥-٢- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مجالات: الإدارة والرواتب والمكافآت والحوافز والترقية والترفع والتدريب والمكانة الاجتماعية والمجال العام.

٥-٣- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعزى إلى مُتغيّر الجنس.

٥-٤- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعزى إلى مُتغيّر المؤهل العلمي الذي يحملونه.

٥-٥- هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعزى إلى مُتغيّر عدد سنوات الخبرة.

٥-٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعزى إلى مُتغيّر الراتب الشهري الذي يتقاضونه.

٦ - مُحددات الدراسة وحدودها

تحدد الدراسة الحالية بالمُعَلِّمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن، واستثنى الباحثان المدارس غير الحكومية والمدارس الحكومية الأساسية ليكون مجتمع البحث متجانساً ويخضع لقواعد ومعايير موحدة مما يمكننا من التوصل إلى نتائج قابلة للتعميم، أما حدود الدراسة فتتمثل في الحدود الزمانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧، وحدود جغرافية تتمثل في محافظة البلقاء بالأردن، بجانب العاصمة عمان، كما تتحدد الدراسة بالأداة المستخدمة في قياس متغيراتها.

٧- مُصطلحات الدراسة

٧-١- الرضا الوظيفي :

عرف معجم لونغمان (Longman) في (رسمي، ٢٠٠٤ : ١٢٤) الرضا بأنه: "إشباع الحاجات الأساسية بما يؤدي إلى التخلص من التوتر والكآبة والعمل على إحداث التوازن النفسي والبدني للفرد".
وعرف (فلية وعبد المجيد، ٢٠٠٥ : ٢٥٩) الرضا عن العمل بأنه: "مشاعر الفرد تجاه وظيفته، والنتائج عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما يجب أن يحصل عليه من الوظيفة".
وعرف الباحثان الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه تقبل المُعَلِّمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن لمهنتهم والظروف المرافقة لها، وذلك في ضوء الدرجات التي يحصل عليها في المقياس المستخدم في الدراسة.

٨- الدراسات السابقة

٨-١- الدراسات العربية

دراسة شكري أحمد (١٩٩١)، وتهدف إلى تعرف إلى الرضا عن العمل لدى معلمي الرياضيات ومعلماتها في دولة قطر، وعلاقة ذلك بتأهيلهم العلمي وخبراتهم التدريسية، ومعرفة العوامل المسببة للرضا عن العمل لدى المُعَلِّمين، وتوصل الباحث إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن العمل من زملائهم المُعَلِّمين في المرحلتين الإعدادية والثانوية، أي إنه كلما ارتفع مستوى المرحلة التعليمية انخفض الرضا عن العمل، والعكس صحيح، وإن المُعَلِّمين والمعلمات المعدّون إعداداً تربوياً أكثر رضا من زملائهم الذين لم يسبق إعدادهم تربوياً، وأن المُعَلِّمين والمعلمات الحاصلين على مؤهلات جامعية أقل رضا عن زملائهم الحاصلين على مؤهل علمي أقل، ويرتبط الرضا عن العمل طردياً مع مدة الخبرة التدريسية، وهناك فروق دالة

إحصائياً في درجة الرضا عن العمل تبعاً إلى متغير الجنس ولصالح المعلمّات وقد تبين أنهن أكثر رضا من المعلمّين، وهناك فروق دالة إحصائياً في درجة رضا المعلمّين عن العمل تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح أصحاب الخبرة التدريسية الطويلة.

دراسة عبد الرحمن الإبراهيم ومحمد جمال الدين عبد الحميد (١٩٩٥)، وتهدف إلى معرفة درجة رضا المعلمّين عن عملهم، ومعرفة مدى اختلاف درجة الرضا باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية التي يقومون بتعليمها وخبرة المعلمم الوظيفية والتخصص الأكاديمي، وتوصّل الباحثان إلى أن مهنة التدريس تحقق للعاملين بها درجة كبيرة من الإشباع وتتيح لهم فرصة جيّدة للنمو من خلال تنوع الأدوار والمهام، ولم يتوصل إلى أثر دال إحصائياً لكل من المرحلة التعليمية التي يقوم المعلمون بتدريسها والجنس والخبرة والتخصص الأكاديمي في استجابة أفراد العينة عن مكونات الرضا الوظيفي.

دراسة محمد طوالبه، (٢٠٠٠) وتهدف إلى تعرف درجة الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى العام لرضا المعلمّين عن العمل كان مُتوسّطاً، في حين كان مجال العلاقة مع الزملاء في المستوى الأعلى والرضا عن الراتب في المستوى الأدنى، وإلى فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي تبعاً إلى متغير الجنس لصالح المعلمّات فتبين أنهن أكثر رضا عن عملهن من المعلمّين.

دراسة عبد العزيز الشراري (٢٠٠٣) وتهدف إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانويّة ومعلماتها في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة القرينات بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك درجة مقبولة من الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانويّة ومعلماتها في المدارس الحكومية في مجالات الإدارة المدرسية، والإشراف التربوي، ومهنة المعلم، وتقدير المجتمع. أما درجة الرضا عن الراتب والحوافز فكانت متدنية، ولم تتوصل إلى فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا في مجالات الإدارة المدرسية والحوافز والرواتب تُعزى إلى مُتغيّر الجنس، بل توصلت إلى فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا في مجالات الإشراف التربوي ومهنة التعليم، تُعزى إلى مُتغيّر الجنس، ولصالح الذكور. في حين كان لدى مجال تقدير المجتمع لصالح الإناث، وليس هناك فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمّين والمعلمّات تُعزى إلى متغير الخبرة العملية وفي مجالات الدراسة جميعها.

دراسة حصة صادق وأنيسة الدرويش وبدرية العماري عام (٢٠٠٣)، وتهدف إلى بحث العلاقة بين الرضا عن العمل والرضا عن الاتصال لدى مديري مدارس التعليم العام ومديراتها بدولة البحرين، وتوصلت الباحثات إلى توافر الرضا عن العمل وعن الاتصال لدى مديري المدارس القطرية ومديراتها، وإلى علاقة ايجابية بين الرضا عن العمل والرضا عن الاتصال وإلى فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل والمرحلة التعليمية، ولم تتوصل إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل ومتغيرات الجنس ومستوى الخبرة وبين الرضا عن الاتصال ومتغير الجنس وأظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الاتصال ومتغير المرحلة التعليمية وبين الاتصال ومتغير الخبرة.

دراسة أمل علي الوادي عام (٢٠٠٥) وتهدف إلى تعرف طبيعة العلاقة بين السلوك القيادي للرؤساء كما يدركه معلمو التربية الرياضية في مدارس المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، وكل من الدافع للإنجاز والرضا الوظيفي لديهم، ودراسة الفروق بين المعلمين والمعلمات في المتغيرات المدروسة، وتوصلت الباحثة إلى فروق دالة إحصائية بين السلوك القيادي للرؤساء ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينه الدراسة، وفروق دالة إحصائية في بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينه الدراسة ومنها: الرضا عن أسلوب الترقية، والرضا عن الرئيس في العمل وكانت لصالح المعلمات، ولم تتوصل إلى فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في أبعاد الدراسة الأخرى .

دراسة حسن الطعاني وعبد الوهاب الكساسبة عام (٢٠٠٥) وتهدف إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية والخاصة في محافظة العاصمة (عمّان) والعوامل المؤثرة فيه، وتوصل الباحثان إلى فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير القطاع الذي يعملون به ولصالح معلمي القطاع الخاص، وإلى فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لصالح المعلمات.

دراسة محمد صوالحة، عام (٢٠٠٦) وتهدف إلى تعرف دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات الراتب الشهري والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، وتوصل الباحث إلى أن الرضا الوظيفي لدى المعلمات يتأثر بمتغيرات الراتب الشهري والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية وقد كان الرضا الوظيفي الأعلى لدى المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً يقل عن المئة دينار، والمعلمات المتزوجات، والمعلمات اللواتي يحملن مؤهل الدبلوم المتوسط، والمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأعلى، ومعلمات رياض الأطفال في القطاع الخاص.

دراسة داود الحدادي ومحمود عكاشة عام (٢٠٠٦) وتهدف إلى معرفة مدى الاستقرار والتغير في مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا في اليمن، وتوصل الباحثان إلى أن أكثر المجالات إسهاما في مستوى الرضا الوظيفي هي بيئة العمل وظروفه والإدارة العليا والراتب، وكان الذكور أكثر رضا عن وظائفهم من الإناث وذلك في مجالات التدريب وظروف العمل والإدارة العليا وبيئة العمل، بينما لم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائية في أبعاد الراتب والسياسات العامة للجامعة أو الخدمات التي تقدمها. وان أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه كانوا أكثر رضا ممن يحملون درجات علمية أقل، وان خريجي الجامعات الأجنبية كانوا اقل رضا عن عملهم من خريجي الجامعات المحلية (اليمنية) ثم الجامعات العربية.

٨-٢- الدراسات الأجنبية

دراسة إيلي (Ely1994) وتهدف إلى تعرف عوامل الرضا لدى معلمي المدارس العامة في ولاية أوهايو (Ohio State) في الولايات المتحدة، ولم يتوصل الباحث إلى فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى إلى متغير الجنس أو المؤهل العلمي للمعلم، وأن المعلمين في الولاية راضون بشكل عام عن وظائفهم.

٨-٣-٢- دراسة بيشاي (Bishay1996)، وتهدف إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والتحفيز واثّر بعض العوامل الديمغرافية في ذلك مثل العمر والخبرة التعليمية، وأجريت الدراسة في مدينة لوس انجليس (Los Angeles City) في الولايات المتحدة، وتوصلت إلى انخفاض درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين أكثر مما هي لدى المعلمين، وتناسب الرضا الوظيفي طردياً مع سنوات الخبرة بمعنى كلما زادت سنوات الخبرة زاد الرضا الوظيفي.

دراسة شينافا (Chinapha1996)، وتهدف إلى تحديد العلاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي ومتغيرات الشخصية لدى معلمي المدارس الدولية الناطقة بالإنجليزية في تايلاند (Thailand) وتوصلت الدراسة إلى أن عاملي الثقة والاستقرار العاطفي من خصائص الشخصية كانا الأكثر ارتباطاً بالرضا الوظيفي، وأن أكثر المتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالرضا الوظيفي كان الراتب الشهري من وظيفة التعليم.

دراسة هوغو (Hogue1999)، وتهدف إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المساعدين الإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في ولاية ميزوري (Missouri State) في الولايات المتحدة وعلاقة ذلك بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والراتب، وتوصلت الدراسة إلى أن المساعدين الإداريين في هذه المدارس راضين عن وظائفهم بدرجة مقبولة.

دراسة شين (Chen2000)، وتهدف إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى المديرين المساعدين في المدارس العليا في ولاية ميسيسيبي (Mississippi State) وتوصلت إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى المديرين المساعدين، وإلى علاقة طردية بين الخبرة الوظيفية ودرجة الرضا الوظيفي.

دراسة ميللرعام (Miller2000)، وتهدف إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس المنطقة الجنوبية الشرقية المنتسبين إلى منظمة المدارس المسيحية الدولية، وتوصلت الدراسة إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى المعلمين عينة الدراسة، وإلى فروق دالة إحصائية في المكانة الاجتماعية تُعزى إلى متغيرات كل من العمر والمؤهل العلمي والراتب، وهم غير قلقين إلى الدرجة التي تدفعهم إلى البحث عن فرص عمل أخرى.

٨-٣- ميزات الدراسة

تمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحثان بما يأتي:

٨-٣-١- اختيارها للمعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في الأردن التي تشكل رافداً رئيساً للجامعات، وهذه الفئة من المعلمين والمعلمات يشكلون طبقة كبيرة من المجتمع الأردني، ويقدمون خدمة جليلة لأبنائهم من الطلبة الذين سيصبحون في المستقبل من قاداته وصناع القرار فيه الأمر الذي يرتب على القادة التربويين وراسمي السياسات التربوية وواضعي الاستراتيجيات التربوية العمل على توفير البيئة المناسبة لعملهم لضمان التميز والإبداع والابتكار الذي لا بد أن ينعكس في النتيجة بالفائدة على جمهور هذه المدارس بشكل مباشر.

تدرس الدراسة الحالية عملية الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن بينما الدراسات السابقة تدرس الرضا الوظيفي لدى المعلمين مادة معينة أو في دول أخرى بعضها

من دول الخليج العربي ولا يخفى على احد وجود فوارق اقتصادية بين هذه الدول من جهة والأردن من جهة أخرى، وتميل هذه الفوارق لصالح المعلمين في دول الخليج بينما المعلمين في الأردن فشأنهم شأن جميع موظفي الخدمة المدنية في الأردن يمرون بظروف اقتصادية صعبة نسبياً.

٨-٣-٣- يعود تاريخ معظم الدراسات السابقة إلى ما قبل عام ٢٠٠٣ بينما أربعة منها فقط تعود إلى ما بعد هذا التاريخ ومن المعروف أننا نعيش عصراً متسارعاً وظروفاً متسارعة تتطلب منا أموراً على قدر أكبر من الأهمية وربما لا تكون مطلوبة في السابق ولاسيما في عصر ثورة المعلومات والقرية الكونية وثورة الاتصالات حتى أصبحت عملية الاستفادة من خبرات الآخرين ومعارفهم أسرع وأسهل من أي وقت مضى.

٩ - الطريقة والإجراءات

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في تغطية الجانب الميداني من الدراسة ومن خلال تصميم استبانة مكونة من (٢٤) أربع وعشرين فقرة موزعة على خمسة مجالات وتقيس درجة رضا معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في محافظة البلقاء بالأردن، كما استخدم الباحثان المصادر الجاهزة من كتب ودراسات وأبحاث علمية ودوريات لتغطية الجانب النظري من الدراسة.

٩-١- مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في جميع المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء والبالغ عددهم (١١٠١) من المعلمين، واختار الباحثان عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة تشكل نسبتهم (٣٠٪) من مجتمع الدراسة وبلغ عدد أفرادها (٣٣٠) ثلاثمائة وثلاثين معلماً ومعلمة ويوضح الجدول رقم (١) الآتي توزيع عينة الدراسة وفق الجنس والراتب والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية:

الجدول رقم (١)

يبين توزيع مجتمع الدراسة على مديريات التربية في المحافظة والعينة المختارة من كل مديرية وفق الجنس والراتب والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية

| الخبرة | | المؤهل العلمي | | الراتب | | عينة الدراسة (٪٣٠) من مجتمع الدراسة | | مجتمع الدراسة* | | مديرية التربية والتعليم |
|--------|--------------|---------------|-------------|--------|----------------|-------------------------------------|--------|----------------|--------|-------------------------|
| ٧٠ | ٥ سنوات فأقل | ٦١ | دبلوم متوسط | ٤٩ | أقل من ٢٠٠ | مُعلمات | معلمون | مُعلمات | معلمون | |
| ٧٢ | ٥-١٠ من أقل | ١٩٩ | بكالوريوس | ١٦٨ | ٢٠٠-٢٥٠ أقل من | ٩٣ | ٦٠ | ٣١١ | ٢٠٠ | قضية السلط |
| ٨٣ | ١٠-١٥ من أقل | ٣٩ | دبلوم عال | ٧٣ | ٢٥٠-٣٠٠ أقل من | ١٦ | ١٧ | ٥٤ | ٥٥ | دير علا |
| ١٠٥ | ١٥ سنة فأكثر | ٢٢ | ماجستير | | | ١٩ | ٢٢ | ٦٤ | ٧٤ | الشونة الجنوبية |
| | | ٩ | دكتوراه | ٤٨ | ٣٠٠ د فأكثر | ٤٣ | ٦٠ | ١٤٣ | ٢٠٠ | عين الباشا |
| ٣٣٠ | | ٣٣٠ | | ٣٣٠ | | ٣٣٠ | | ١١٠١ | | المجموع |

*

المصدر: وزارة التربية والتعليم، (٢٠٠٧)، الإحصاءات التربوية للعام الدراسي ٢٠٠٥/ ٢٠٠٦، نشرة صادرة عن قسم الإحصاء في إدارة التخطيط التربوي، ص ١٢.

٩-٢- أداة الدراسة

قام الباحثان بتصميم أداة الدراسة وهي استبانة مكونة من جزأين يتضمن الأول متغيرات الدراسة مثل الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والراتب الشهري، أما الجزء الثاني فيتكون من مجموعة أسئلة تقيس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء وتكونت الأداة من (٢٤) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: سياسة الإدارة (٨ فقرات)، والرواتب والمكافآت (٤ فقرات)، والترقية والترفيح والتدريب (٥ فقرات)، والمكانة الاجتماعية (٥ فقرات)، والرضا بشكل عام (فقرتان).

٩-٣- صدق الأداة وثباتها

٩-٣-١- الصدق: عرضت فقرات مقياس أداة الدراسة على عشرة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين: الأردنية، والبلقاء التطبيقية، الذين قاموا مشكورين بإبداء وجهات نظرهم حول فقرات المقياس (الأداة) من حيث ملاءمتها في قياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وبناءً على ما وردنا من ملاحظات قمنا بإجراء التعديل المقترح بالإضافة أو الحذف أو إعادة الصياغة.

٩-٣-٢- الثبات: استخدم الباحثان معامل الاتساق الداخلي (معامل كرونباخ ألفا) لكل مجال من مجالات أداة الدراسة ومجالات الأداة كاملة وكانت النتائج كما في الجدول رقم (٢) الآتي:

الجدول رقم (٢)

يبين مُعامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach - Alpha)

لكل مجال في أداة الدراسة ولمجالاتها كاملة

| المجال | الاتساق الداخلي | المجال | الاتساق الداخلي |
|----------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| الإداري | ٠.٩٢٢ | الترقية والترفيح والتدريب | ٠.٨٧٩ |
| الرواتب والمكافآت والحوافز | ٠.٨٠٩ | المكانة الاجتماعية | ٠.٩٠٤ |
| المجال العام | ٠.٨٦٠ | الأداة كاملة | ٠.٩٤٤ |

يتبين من الجدول رقم (٢) أن معامل الاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة تراوح ما بين (٠.٨٠٩) و(٠.٩٢٢) ومجالات الأداة كاملة (٠.٩٤٤) وهي نسبة مقبولة لغايات البحث العلمي.

٩-٤- الوسائل الإحصائية المستخدمة

اعتمد الباحثان الاختبار التائي (T.Test) والمتوسّطات الحسابية (Means) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) في معالجة بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، ومعامل كرونباخ - ألفا (Cronbach - Alpha) في قياس ثبات الأداة.

١٠- نتائج الدراسة ومناقشتها

١٠-١- لاختبار الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة والتي نصها: " هناك درجة عالية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء بالأردن" فقد استخرج الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومُتوسّطات الفرق وقيمة (ت) ومستوى الدلالة لدرجة الرضا في كل مجال من مجالات الدراسة والتي يوضحها الجدول رقم (٣) الآتي:

الجدول رقم (٣)

يبين المُتوسّط الحسابي والانحراف المعياري ومُتوسّط الفرق وقيمة (ت) ومستوى الدلالة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المُعلّمين والمُعلمات عينة الدراسة موزعة وفق المجالات

| قيمة الاختبار = ٣ درجات | | | | | | المجال | رقم |
|-------------------------|-------------------|-------|----------|---------------|------------|--------|-----|
| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق | قيمة (ت) | الدلالة مستوى | الرتبة | | |
| ٣.١٨ | ٠.٨٨ | ٠.١٨ | ٣.٨ | *٠.٠٠٠ | مُتوسّطة | ١ | |
| ٢.٣٥ | ٠.٨٠ | -٠.٦٥ | -١٤.٧٢ | *٠.٠٠٠ | ضعيفة | ٢ | |
| ٢.٥٨ | ١.٠١ | -٤٢. | -٧.٤٨ | *٠.٠٠٠ | ضعيفة | ٣ | |
| ٢.٤٥ | ١.١٧ | -٥٥ | -٨.٥٤ | *٠.٠٠٠ | ضعيفة | ٤ | |
| ١.٧٢ | ٠.٦٩ | -١.٢٨ | -٣٣.٣٧ | *٠.٠٠٠ | ضعيفة جداً | ٥ | |

*دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$).

أظهر الجدول رقم (٣) درجة رضا مُتوسّطة من المُعلّمين عن إدارتهم ومُتوسّط حسابي (٣.١٨) وانحراف معياري (٠.٨٨) في حين كانت درجة الرضا عن الرواتب والمكافآت ضعيفة جداً، ومُتوسّط حسابي (١.٧٢) وانحراف معياري (٠.٦٩) ودرجة رضا ضعيفة في مجال الترقية والترقية والتدريب بمُتوسّط حسابي (٢.٣٥) وانحراف معياري (٠.٨٠) وضعيفة في مجال المكانة الاجتماعية بمُتوسّط حسابي (٢.٥٨) وانحراف معياري (١.٠١) ودرجة الرضا في المجال العام ضعيفة بمُتوسّط حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (١.١٧)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) مما يعني رفض الفرضية الأولى وقبول الفرضية الصفرية بمعنى وجود درجة عالية من عدم الرضا الوظيفي لدى

معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن وفي معظم مجالات الدراسة.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: (طوبالة، ٢٠٠٠) التي توصلت إلى أن المستوى العام لرضا المعلمين عن العمل كان بدرجة متوسطة، ودراسة (الشراري، ٢٠٠٣) التي توصلت إلى وجود درجة مقبولة من الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مجالات الإدارة المدرسية ومهنة التعليم وتقدير المجتمع.

١٠-٢- ولاختبار الفرضية الثانية والتي نصها: " هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مجالات: الإدارة والرواتب والمكافآت والحوافز والترقية والترقية والتدريب والمكانة الاجتماعية والمجال العام"، فقد استخرج الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومُتوسّطات الفرق وقيمة

(ت) ومستوى الدلالة لدرجة رضا المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في كل مجال من مجالات الدراسة والتي توضحها الجداول الآتية:

الجدول رقم (٤)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفرق وقيمة (ت) ومستوى الدلالة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في مجال الإدارة

| الدرجة | الفرق | قيمة الاختبار = ٣ درجات | | | | | الفقرة | الدرجة |
|--------|-------|-------------------------|-------------------|-------------|---------|---|--------|--------|
| | | متوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق متوسط | ت) قيمة | الدلالة مستوى | | |
| عالية | ٣.٥٨ | ١.٠٥ | ٠.٥٨ | ١٠.٠٧ | *٠.٠٠٠ | تعامل الإدارة مع المعلمين بإنسانية. | ١ | |
| متوسطة | ٣.٣٦ | ١.٠٣ | ٠.٣٦ | ٦.٣٧ | *٠.٠٠٠ | تشجع الإدارة المعلمين على التعاون والتنسيق بينهم لتحقيق الأهداف التربوية. | ٢ | |
| متوسطة | ٣.٣٥ | ١.١٦ | ٠.٣٥ | ٥.٤٢ | *٠.٠١٥ | توزيع النصاب التدريسي على المعلمين بعدالة. | ٣ | |
| متوسطة | ٣.٢٦ | ١.١٨ | ٠.٢٦ | ٤.٠٦ | *٠.٠٠٠ | سعي الإدارة إلى تحقيق العدالة في تقويم الأداء السنوي للمعلمين. | ٤ | |
| متوسطة | ٣.٢٥ | ١.٠٧ | ٠.٢٥ | ٤.٣٣ | *٠.٠٠٠ | تقبل الإدارة المقترحات والشكاوى من المعلمين. | ٥ | |
| متوسطة | ٣.١٥ | ١.١٠ | ٠.١٥ | ٢.٤٨ | *٠.٠٠٠ | اهتمام الإدارة بمصالح المعلمين وحاجاتهم الوظيفية وتلبيتها. | ٦ | |
| متوسطة | ٢.٨٨ | ١.١٧ | -٠.١٢ | -١.٩٣ | ٠.٠٥٤ | تعمل الإدارة على إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات. | ٧ | |
| متوسطة | ٢.٦٥ | ١.٠٠ | -٠.٣٥ | -٦.٣١ | *٠.٠٠٠ | توافر الظروف المناسبة لتحقيق أهداف العملية التدريسية. | ٨ | |
| متوسطة | ٣.١٨ | ٠.٨٨ | ٠.١٨ | ٣.٨١ | *٠.٠٠٠ | المجال كاملاً | | |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.005)$.

يبين من الجدول رقم (٤) أن درجة رضا المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في المجال الإداري كاملاً كانت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣.١٨) وانحراف معياري (٠.٨٨)، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الشراري، ٢٠٠٣) التي أفادت بوجود درجة مقبولة من الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مجال الإدارة المدرسية، وكذلك الحال في جميع فقرات الدراسة باستثناء الفقرة المتعلقة بتعامل الإدارة مع المعلمين بإنسانية فكانت بدرجة عالية فالمدیر أو المديرية هو بالنتيجة والمحصلة زميل للمعلم أو المعلمة ولا شك انه خدم في التعليم قبل الإدارة وأعرف بمشكلات المعلمين ورغباتهم وهو كذلك ابن المجتمع الذي يفرض عليه احترام الآخرين والتعامل معهم بإنسانية ومن واقع البيئة التي نشأ عليها والدين الذي ينتمي إليه لأن الأديان السماوية تنادي باحترام مشاعر الإنسان والتعامل معه بدرجة عالية من الرقي.

الجدول رقم (٥)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفرق وقيمة (ت) ومستوى الدلالة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في مجال الرواتب والمكافآت والحوافز

| الدرجة | الفرق | قيمة الاختبار = ٣ درجات | | | | | الفقرة | الدرجة |
|------------|-------|-------------------------|-------------------|-------------|---------|---|--------|--------|
| | | متوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق متوسط | ت) قيمة | الدلالة مستوى | | |
| ضعيفة جداً | ١.٩٤ | ١.٠٠ | -١.٠٦ | -١٩.١٩ | *٠.٠٠٠ | تكافؤ الراتب مع الجهد المبذول في التدريس. | ١ | |

| | | | | | | | |
|---|---|------|------|-------|--------|--------|------------|
| ٢ | إيفاء الراتب بالمتطلبات المعيشية. | ١.٦٩ | ٠.٨٣ | ١.٣١- | ٢٨.٧٩- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة جداً |
| ٣ | تقدم حوافز مالية مجزية في نهاية الخدمة. | ١.٦٦ | ٠.٨٠ | ١.٣٤- | ٣٠.٤٦- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة جداً |
| ٤ | حصول المبدعين على مكافآت . | ١.٦٠ | ٠.٨٤ | ١.٤- | ٣٠.١٦- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة جداً |
| | المجال كاملاً | ١.٧٢ | ٠.٦٩ | ١.٢٨- | ٣٣.٣٧- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة جداً |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتبين من الجدول رقم (٥) أن درجة الرضا عن مجال الرواتب والمكافآت والحوافز كانت بدرجة ضعيفة جداً في المجال كاملاً وبمتوسط حسابي (١.٧٢) وانحراف معياري (٠.٦٩) واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (طوبلة، ٢٠٠٠) التي توصلت إلى أن الرضا في الراتب كان الأدنى بين مجالات الدراسة جميعها، ودراسة (الشراي، ٢٠٠٣) التي توصلت إلى وجود درجة رضا متدنية عن الراتب. وكذلك كانت درجة الرضا في الدراسة الحالية ضعيفة جداً في جميع فقرات المجال مما يؤشر إلى وجود درجة من عدم الرضا عن الرواتب والمكافآت والحوافز الأمر الذي يدفع كثيراً من المعلمين إلى البحث عن فرص عمل أخرى يستطيع الحصول فيها على امتيازات تفوق ما يمكنه الحصول عليه حالياً وهذا يدعو وزارة التربية والتعليم في الأردن إلى التفكير بجدية واتخاذ قرارات استراتيجية بتحسين أوضاع المعلمين والمعلمات لتتمكن من الاحتفاظ بهم أولاً وتطوير أدائهم ثانياً هذا مع العلم أن وزارة التربية والتعليم اتخذت قراراً استراتيجياً قبل بضع سنوات بزيادة علاوة التعليم تدريجياً لتصل إلى (١٠٠٪) وذلك بزيادة العلاوة (٥٪) سنوياً لكن في السنوات الأخيرة جمع العمل بهذه القرارات بدعوى عدم توافر المخصصات، الأمر الذي يرتب على الحكومة والوزارة دراسة سبل تأمين المخصصات الكفيلة بتنفيذ هذه القرارات لتحسين أوضاع المعلمين والوصول بهم إلى درجة من الرضا الذي سينعكس بالنتيجة على أدائهم التدريسي ومخرجات العملية التربوية بشكل عام.

الجدول رقم (٦)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرق وقيمة (ت) ومستوى الدلالة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في مجال الترقية والترقية والتدريب

| رقم الفقرة | الفرقة | قيمة الاختيار = ٣ درجات | | | | | |
|------------|--|-------------------------|-------------------|-------|---------|--------|--------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق | الدلالة | مستوى | |
| ١ | توافر فرص جيدة للترقية والترقية في العمل. | ٢.٠٩ | ٠.٩٦ | ٠.٩١- | ١٧.٣٤- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة |
| ٢ | ارتباط الترقية والترقية بالأداء المتميز للمعلم. | ٢.٣٢ | ٠.٩٨ | ٠.٦٨- | ١٢.٧٥- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة |
| ٣ | توافر العدالة في فرص الترقية والترقية بين المعلمين. | ٢.٢٩ | ١.٠٢ | ٠.٧١- | ١٢.٥٤- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة |
| ٤ | توافر فرص تدريبية لإكساب المعلمين مهارات وقدرات جديدة. | ٢.٧٤ | ١.٠٠ | ٠.٢٦- | ٤.٧٨- | *٠.٠٠٠ | متوسطة |
| ٥ | توافر الموضوعية في أسس الترقية إلى وظائف أعلى ومعاييرها. | ٢.٣١ | ٠.٩٤ | ٠.٦٩- | ١٣.٤٣- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة |
| | المجال كاملاً | ٢.٣٥ | ٠.٨٠ | ٠.٦٥- | ١٤.٧٣- | *٠.٠٠٠ | ضعيفة |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتبين من الجدول رقم (٦) أن درجة الرضا الوظيفي العامة عن مجال الترقية والترقية والتدريب درجة ضعيفة في المجال كاملاً وبمتوسط حسابي (٢.٣٥) وانحراف معياري (٠.٨٠) وكذلك الحال في جميع فقرات

المجال باستثناء الفقرة المتعلقة بتوافر فرص تدريبية لإكساب المعلمين مهارات وقدرات جديدة وقد اتجهت وزارة التربية والتعليم الأردنية في السنوات الأخيرة نحو حوسبة التعليم وعقد دورات متخصصة في هذا المجال وفي أساليب التدريس واستثمرت قرار عطلة يوم السبت في عقد دورات تدريبية للمعلمين لكن هذه الدورات لم ترق حتى الآن إلى المستوى المطلوب وفق رأي المعلمين ولا زالت درجة الرضا عنها في بداية المتوسط.

الجدول رقم (٧)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفرق وقيمة (ت) ومستوى الدلالة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في مجال المكانة الاجتماعية

| رقم الفقرة | الفرقة | قيمة الاختبار = ٣ درجات | | | | |
|------------|---|-------------------------|-------------------|---------------|----------|----------------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق المتوسط | قيمة (ت) | الدلالة* مستوى |
| ١ | أمتلك السلطة الكافية التي تساعدني في انجاز عملي بشكل جيد. | ٢.٧١ | ١.٢١ | -٠.٢٩ | -٤.٣٨ | *٠.٠٠٠ |
| ٢ | اشعر بالاحترام والتقدير من المجتمع. | ٢.٨٩ | ١.٢٨ | -٠.١١ | -١.٥١ | ٠.١٣٣ |
| ٣ | يوفر لي عملي المكانة التي اطمح إليها. | ٢.٤٧ | ١.١٦ | -٠.٥٣ | -٨.٢٤ | *٠.٠٠٠ |
| ٤ | يوفر لي عملي التدريسي الامتيازات التي أرغبها. | ٢.٢٢ | ١.٠٩ | -٠.٧٨ | -١٢.٩٧ | *٠.٠٠٠ |
| ٥ | يتوافر الاستقرار والاطمئنان في عملي الذي أقوم به. | ٢.٦٣ | ١.١٨ | -٠.٣٧ | -٥.٦٧ | *٠.٠٠٠ |
| | المجال كاملاً | ٢.٥٨ | ١.٠١ | -٠.٤٢ | -٧.٤٨ | *٠.٠٠٠ |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.005)$.

يتبين من الجدول رقم (٧) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في مجال المكانة الاجتماعية للمعلم كانت بدرجة ضعيفة لدى المجال كاملاً وبمتوسط حسابي (٢.٥٨) وانحراف معياري (١.٠١) في حين كانت درجة الرضا متوسطاً في ثلاث فقرات هي على التوالي: امتلاك المعلم السلطة الكافية التي تمكنه من أداء عمله، وشعوره بالاحترام والتقدير من المجتمع وتوافر درجة من الاستقرار والاطمئنان في العمل وهذا عائد إلى أن عينة الدراسة هم معلمون في المدارس الثانوية الحكومية ويخضعون لنظام الخدمة المدنية ويشعرون بالاستقرار والأمن الوظيفي إذا ما قورنت بأقرانهم الذين يعملون في القطاع الخاص الذين يحصلون على اقل منهم ويقومون بعمل يفوق ما يقوم به المعلمون في القطاع الحكومي.

الجدول رقم (٨)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومتوسط الفرق وقيمة (ت) ومستوى الدلالة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات عينة الدراسة في المجال العام

| رقم الفقرة | الفرقة | قيمة الاختبار = ٣ درجات | | | | |
|------------|--|-------------------------|-------------------|---------------|----------|----------------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق المتوسط | قيمة (ت) | الدلالة* مستوى |
| ١ | أنا راضٍ عن عملي في ميدان التربية والتعليم. | ٢.٦٨ | ١.٢٧ | -٠.٣٢ | -٤.٥١ | *٠.٠٠٠ |
| ٢ | أنصح الآخرين وأشجعهم على العمل في مجال التربية والتعليم. | ٢.٢٢ | ١.٢٣ | -٠.٧٨ | -١١.٥٩ | *٠.٠٠٠ |
| | المجال كاملاً | ٢.٤٥ | ١.١٧ | -٠.٥٥ | -٨.٥٤ | *٠.٠٠٠ |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.005)$.

يتبين من الجدول رقم (٨) أن درجة الرضا عن المجال العام كانت ضعيفة جداً ومُتوسّط حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (١.١٧) في حين كانت درجة الرضا عن العمل في ميدان التربية والتعليم ضعيفة ودرجة نصح الآخرين وتشجيعهم على العمل في مجال التربية والتعليم ضعيفة جداً. ١٠-٣. ولاختبار الفرضية الثالثة التي نصها: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعود إلى متغير الجنس". استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي والمتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومُتوسّطات الفروق وقيمة (ف) ومستوى الدلالة في اختبار الفرضية على النحو التالي الجدولين رقم (٩ و ١٠):

الجدول رقم (٩)

يبين المُتوسّط الحسابي والانحراف المعياري و درجة الرضا الوظيفي موزعة على حسب المجالات تبعاً إلى متغير الجنس

| المجال | ذكور | | | إناث | | | المجموع | | |
|----------------------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|------------|
| | مُتوسّط حسابي | انحراف معياري | درجة الرضا | مُتوسّط حسابي | انحراف معياري | درجة الرضا | مُتوسّط حسابي | انحراف معياري | درجة الرضا |
| الإدارة | ٣.٣٥ | ٠.٨٩ | مُتوسّطة | ٣.٠٣ | ٠.٨٤ | مُتوسّطة | ٣.١٨ | ٠.٨٨ | مُتوسّطة |
| الرواتب والمكافآت والحوافز | ١.٧١ | ٠.٦٦ | ضعيفة جداً | ١.٧٤ | ٠.٧٣ | ضعيفة جداً | ١.٧٢ | ٠.٦٩ | ضعيفة جداً |
| الترقية والترقيع والتدريب | ٢.٢٦ | ٠.٧٦ | ضعيفة | ٢.٤٣ | ٠.٨٤ | ضعيفة | ٢.٣٥ | ٠.٨٠ | ضعيفة |
| المكانة الاجتماعية | ٢.٤٦ | ٠.٨٤ | ضعيفة | ٢.٧٠ | ١.١٤ | مُتوسّطة | ٢.٥٨ | ١.٠١ | ضعيفة |
| المجال العام | ٢.٣٩ | ١.١٠ | ضعيفة | ٢.٥١ | ١.٢٤ | ضعيفة | ٢.٤٥ | ١.١٧ | ضعيفة |

يتبين من الجدول رقم (٩) أنّ درجة رضا المعلمين في المجال الإداري أكثر من درجة رضا المعلمات وإن كانتا في الحالتين بدرجة مُتوسّطة في حين كانت درجة الرضا عن الرواتب والمكافآت والحوافز ضعيفة جداً لدى الطرفين وكانت درجة رضا الإناث أعلى من الذكور بفارق ضئيل. وكانت درجة رضا المعلمات أكثر من درجة رضا المعلمين في مجال الترقية والترقيع والتدريب مع أنها كانت ضعيفة لدى الطرفين، وكانت درجة رضا المعلمات عن مجال المكانة الاجتماعية بدرجة مُتوسّطة في حين كانت درجة رضا المعلمين بدرجة ضعيفة، وفي المجال العام كانت درجة رضا المعلمين والمعلمات ضعيفة وإن كانت درجة رضا المعلمات أعلى من درجة رضا المعلمين، وعليه تكون درجة رضا المعلمات أكثر من درجة رضا المعلمين في مجالات الدراسة جميعها باستثناء المجال الإداري لأن درجة رضا المعلمين أعلى من درجة رضا المعلمات.

الجدول رقم (١٠) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي على مجالات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً إلى متغير الجنس

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | مُتوسّط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة * |
|----------------------------|----------------|----------------|-------------|------------------|--------|-----------------|
| الإداري | بين المجموعات | ٨.٤٣٣ | ١ | ٨.٤٣٣ | ١١.١٨٠ | *٠.٠٠١ |
| | داخل المجموعات | ٢٤٧.٤١٦ | ٣٢٨ | ٠.٧٥٤ | | |
| | المجموع | ٢٥٥.٨٤٩ | ٣٢٩ | | | |
| الرواتب والمكافآت والحوافز | بين المجموعات | ٠.١٠٢ | ١ | ٠.١٠٢ | ٠.٢١٢ | ٠.٦٤٦ |
| | داخل المجموعات | ١٥٨.٥٥٤ | ٣٢٨ | ٠.٤٨٣ | | |
| | المجموع | ١٥٨.٥٦٥ | ٣٢٩ | | | |
| الترقية | بين المجموعات | ٢.٢١٦ | ١ | ٢.٢١٦ | ٣.٤٥٠ | ٠.٠٦٤ |

| | | | | | | |
|--------|-------|-------|-----|---------|----------------|--------------------|
| | | ٠.٦٤٢ | ٣٢٨ | ٢١٠.٧٢٧ | داخل المجموعات | والترقيع والتدريب |
| | | | ٣٢٩ | ٢١٢.٩٤٤ | المجموع | |
| *٠.٠٣٤ | ٤.٥٣٤ | ٤.٥٦٤ | ١ | ٤.٥٦٤ | بين المجموعات | المكانة الاجتماعية |
| | | | ٣٢٨ | ٣٣٠.١٢١ | داخل المجموعات | |
| | | | ٣٢٩ | ٣٣٤.٦٨٤ | المجموع | |
| ٠.٣٦٩ | ٠.٨٠٨ | ١.١٠٧ | ١ | ١.١٠٧ | بين المجموعات | المجال العام |
| | | | ٣٢٨ | ٤٤٩.٣١٨ | داخل المجموعات | |
| | | | ٣٢٩ | ٤٥٠.٤٢٥ | المجموع | |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

لم تظهر في الجدول رقم (١٠) فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة رضا المعلمين والمعلمات في مجالات: الرواتب والمكافآت والحوافز، والترقية والترقيع والتدريب، والمجال العام تُعزى إلى متغير الجنس، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشراري، ٢٠٠٣) التي لم تتوصل إلى فروق دالة إحصائية في درجة الرضا عن الحوافز والرواتب تُعزى إلى متغير الجنس، في حين أظهرت الدراسة الحالية فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة رضا المعلمين والمعلمات في المجالين: الإداري ولصالح الذكور والمكانة الاجتماعية لصالح الإناث، وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية فيما يتعلق بوجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين في المجال الإداري تُعزى إلى متغير الجنس مع دراسة (الشراري، ٢٠٠٣) التي نفت وجود مثل هذه الفروق، واختلفت مع نتيجة دراسة (Bishay, 1996)، التي توصلت إلى فروق في درجة الرضا الوظيفي تُعزى إلى متغير الجنس وقد كان المعلمون أكثر رضا من المعلمات.

١٠-٤- ولاختبار الفرضية الرابعة والتي نصها: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعود إلى متغير المؤهل العلمي الذي يحملونه"، استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسطات الفروق وقيمة (ف) ومستوى الدلالة في اختبار الفرضية ويظهر ذلك في الجدولين رقم (١١) ورقم (١٢) الآتيين:

الجدول رقم (١١)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين موزعة على حسب المجالات تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي

| المجال | | | | | | | | | | الفروق العلمية |
|-------------------|-----------------|--------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|
| المجال العام | | المكانة الاجتماعية | | الترقية والترقيع والتدريب | | الرواتب والمكافآت والحوافز | | الإداري | | |
| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| ١.٣٢ | ٢.٦٢ | ١.٠٩ | ٢.٥٨ | ٠.٧٥ | ٢.٣٣ | ٠.٧٢ | ١.٨ | ٠.٨٤ | ٣.٠١ | دبلوم متوسط |
| ١.١٧ | ٢.٤٤ | ١.٠٤ | ٢.٦٠ | ٠.٨١ | ٢.٣٧ | ٠.٦٩ | ١.٧٠ | ٠.٨٧ | ٣.١١ | بكالوريوس |

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|
| ٠.٩٨ | ٢.٢١ | ٠.٧١ | ٢.٤٢ | ٠.٦١ | ٢.١٢ | ٠.٥٨ | ١.٦٣ | ٠.٨٨ | ٣.٣٣ | دبلوم عالٍ |
| ١.٠٥ | ٢.٤٣ | ١.٠٤ | ٢.٦٦ | ١.٠٢ | ٢.٧٠ | ٠.٧٧ | ١.٩٨ | ٠.٨٢ | ٣.٨٠ | ماجستير |
| ١.١١ | ٢.٦١ | ٠.٦٧ | ٢.٧٨ | ٠.٨٤ | ٢.٠٢ | ٠.٦٧ | ١.٣٦ | ٠.٧٧ | ٣.٧٨ | دكتوراه |
| ١.١٧ | ٢.٤٥ | ١.٠١ | ٢.٥٨ | ٠.٨٠ | ٢.٣٥ | ٠.٦٩ | ١.٧٢ | ٠.٨٨ | ٣.١٨ | مجموع |

يتبين من الجدول رقم (١١) أن درجة رضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المجال الإداري كانت عالية لدى حملة الماجستير والدكتوراه بمتوسط حسابي (٣.٨٠) و(٣.٧٨) على التوالي وبدرجة متوسطة لدى كل من حملة الدبلوم العالي والباكالوريوس بمتوسط حسابي (٣.٣٣) و(٣.١١) على التوالي، وأدائها لدى حملة الدبلوم المتوسط بمتوسط (٣.٠١). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Miller2000) التي توصلت إلى فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي في مجال المكانة الاجتماعية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي ولصالح أصحاب المؤهلات العالية، في حين اختلفت مع نتيجة دراسة (أحمد، ١٩٩١) التي توصلت إلى أن المعلمين الجامعيين اقل رضا من زملائهم الحاصلين على مؤهل علمي اقل، واختلفت أيضا مع نتيجة دراسة (صوالحة، عام ٢٠٠٦) التي توصلت إلى أن معلمات رياض الأطفال اللواتي يحملن مؤهل الدبلوم المتوسط هن أكثر رضا من زميلاتهن الحاصلات على مؤهل جامعي، واختلفت مع دراسة (Ely1994) التي لم تتوصل إلى فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

وفي مجال الرواتب والمكافآت والحوافز فقد كانت درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات تبعا إلى متغير المؤهل العلمي للمعلم بدرجة ضعيفة لدى حملة الماجستير بمتوسط حسابي (١.٩٨)، في حين كانت ضعيفة جدا لدى حملة المؤهلات الأخرى وكانت مرتبة تنازليا وفق الآتي: دبلوم متوسط، بكالوريوس، دبلوم عال، دكتوراه وبتوسّطات حسابية (١.٠٨) و(١.٠٧) و(١.٦٣) و(١.٣٦) على التوالي. وقد يعود تدني درجة الرضا لدى حملة الدكتوراه إلى أنهم يرغبون بالانتقال إلى التعليم العالي لأن هناك فوارق شاسعة بين رواتبهم والمكافآت والحوافز التي يحصل عليها المعلمون من حملة الدكتوراه مقارنة بزملائهم الذين يعملون في التدريس الجامعي مما أدى إلى تدني درجة رضاهم. ولتعرف دلالة الفروق تبعا إلى متغير المؤهل العلمي للمعلم استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي الذي يبينه الجدول رقم (١٢) الآتي:

الجدول رقم (١٢)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في مجالات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعا إلى متغير المؤهل العلمي

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة* |
|----------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|----------------|
| الإداري | بين المجموعات | ١٥.٢٥٦ | ٤ | ٣.٨١٤ | ٥.١٥٢ | *٠.٠٠٠ |
| | داخل المجموعات | ٢٤٠.٥٩٤ | ٣٢٥ | ٠.٧٤٠ | | |
| | المجموع | ٢٥٥.٨٤٩ | ٣٢٩ | | | |
| الرواتب والمكافآت والحوافز | بين المجموعات | ٣.٦٣٢ | ٤ | ٠.٩٠٨ | ١.٩٠٤ | ٠.١١٠ |
| | داخل المجموعات | ١٥٥.٠٢٤ | ٣٢٥ | ٤.٧٧ | | |
| | المجموع | ١٥٨.٦٥٦ | ٣٢٩ | | | |
| الترقية | بين المجموعات | ٥.٨٧٩ | ٤ | ١.٤٧٠ | ٢.٣٠٧ | ٠.٠٥٨ |

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-----|---------|----------------|--------------------|
| | | ٠.٦٣٧ | ٣٢٥ | ٢٠٧.٠٦٤ | داخل المجموعات | والترفيه والتدريب |
| | | | ٣٢٩ | ٢١٢.٩٤٤ | المجموع | |
| ٠.٨١٩ | ٠.٣٨٥ | ٠.٣٩٤ | ٤ | ١.٥٧٨ | بين المجموعات | المكانة الاجتماعية |
| | | | ٣٢٥ | ٣٣٣.١٠٦ | داخل المجموعات | |
| | | | ٣٢٩ | ٣٣٤.٦٨٤ | المجموع | |
| ٠.٥٢٢ | ٠.٨٠٦ | ١.١٠٦ | ٤ | ٤.٤٢٥ | بين المجموعات | المجال العام |
| | | | ٣٢٥ | ٤٤٦.٠٠٠ | داخل المجموعات | |
| | | | ٣٢٩ | ٤٥٠.٤٢٥ | المجموع | |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

لم تظهر في الجدول رقم (١٢) فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي للمعلم في جميع مجالات الدراسة باستثناء المجال الإداري فقد كانت دالة إحصائياً ولصالح حملة الماجستير والدكتوراه. واتفقت نتيجة هذه الدراسة جزئياً مع نتيجة دراسة (Ely1994)، التي لم تتوصل إلى فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي للمعلم، واختلفت هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (Miller200)، التي توصلت إلى فروق دالة إحصائياً في المكانة الاجتماعية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي للمعلم.

١٠-٥- واختبار الفرضية الخامسة والتي نصها: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعود إلى متغير عدد سنوات الخبرة". استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومتوسطات الفروق وقيمة (ف) ومستوى الدلالة في اختبار الفرضية على النحو الوارد الجدولين رقم (١٣) ورقم (١٤) الآتين:

الجدول رقم (١٣)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لدرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً إلى متغير الخبرة العملية

| المجال | | | | | | | | | | الخبرة العملية في التدريس | الرقم |
|-------------------|-----------------|--------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------------------|-------|
| المجال العام | | المكانة الاجتماعية | | الترقية والترفيه والتدريب | | الرواتب والمكافآت والحوافز | | الإداري | | | |
| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | | |
| ١.٢٥ | ٢.٨٤ | ١.١٦ | ٣.٠٦ | ٠.٨٦ | ٢.٦٩ | ٠.٧٥ | ١.٨١ | ٠.٩٣ | ٣.٣٣ | اقل من ٥ سنوات | ١ |
| ١.٢٣ | ٢.١٥ | ٠.٩٧ | ٢.٣٦ | ٠.٧٦ | ٢.٢٦ | ٠.٧٦ | ١.٦٧ | ٠.٨٧ | ٣.٠٣ | من ٥ إلى اقل من ١٠ | ٢ |
| ١.٠٥ | ٢.٢٢ | ٠.٨٨ | ٢.٣٣ | ٠.٧٢ | ٢.٢١ | ٠.٦٣ | ١.٦٤ | ٠.٧٩ | ٣.١٥ | من ١٠ إلى اقل من ١٥ | ٣ |

| | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|---|
| ١٠٠٨ | ٢٠٥٨ | ٠٠٩٢ | ٢٠٦٢ | ٠٠٨٠ | ٢٠٢٩ | ٠٠٦٦ | ١٠٧٨ | ٠٠٩١ | ٣٠٢٣ | ١٥ فأكثر | ٤ |
| ١٠١٧ | ٢٠٤٥ | ١٠٠١ | ٢٠٥٨ | ٠٠٨٠ | ٢٠٣٥ | ٠٠٦٩ | ١٠٧٢ | ٠٠٨٨ | ٣٠١٨ | المجموع | ٥ |

يبين الجدول رقم (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء لدرجة رضاهم الوظيفي في المجالات المختلفة تبعا إلى متغير الخبرة العملية للمعلم أو المعلمة التي كانت موزعة كما يأتي:

في المجال الإداري كانت درجة الرضا الوظيفي في المجال كاملا بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٣٠١٨) أعلاها لدى من تقل خبرتهم عن خمس سنوات بمتوسط حسابي (٣٠٣٣)، تليه فئة من تزيد خبرتهم على (١٥) سنة وبمتوسط حسابي (٣٠٢٣) ثم فئة الخيرة من (١٠ إلى اقل من ١٥) سنة بمتوسط حسابي (٣٠١٥) وأدناها لدى فئة (من ٥ إلى اقل من ١٠) سنوات بمتوسط حسابي (٣٠٠٣).

وفي مجال الرواتب والمكافآت والحوافز كانت درجة الرضا الوظيفي في المجال كاملاً بدرجة ضعيفة جداً بمتوسط حسابي (١٠٧٢) وكانت أعلاها لدى فئة من تقل خبرتهم عن خمس سنوات بمتوسط حسابي (١٠٨١) وبدرجة ضعيفة ثم فئة من تزيد خبرتهم على (١٥) سنة بمتوسط حسابي (١٠٧٨) وبدرجة ضعيفة جداً ثم فئة من (٥ إلى اقل من ١٠) سنوات بمتوسط حسابي (١٠٦٧) وبدرجة ضعيفة جداً وأدناها لدى فئة من تقع خبرتهم بين (١٠-١٥) سنة بمتوسط حسابي (١٠٦٤) وبدرجة ضعيفة جداً.

وفي مجال الترقية والترقية والتدريب والحوافز كانت درجة الرضا الوظيفي في المجال كاملاً بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (٢٠٣٥) وكانت أعلاها لدى فئة من تقل خبرتهم عن خمس سنوات بمتوسط حسابي (١٠٨١) وبدرجة متوسطة ثم فئة من تزيد خبرتهم على (١٥) سنة بمتوسط حسابي (٢٠٢٩) وبدرجة ضعيفة جداً ثم فئة من (٥ إلى اقل من ١٠) سنوات بمتوسط حسابي (٢٠٢٦) وبدرجة ضعيفة، وأدناها لدى فئة الذين تقع خبرتهم بين (١٠-١٥) سنة وبدرجة ضعيفة.

في مجال المكانة الاجتماعية كانت درجة الرضا الوظيفي في المجال كاملاً بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (٢٠٥٨) وكانت أعلاها لدى فئة من تقل خبرتهم عن خمس سنوات بمتوسط حسابي (٣٠٠٦) وبدرجة متوسطة ثم فئة من تزيد خبرتهم على (١٥) سنة بمتوسط حسابي (٢٠٦٢) ثم فئة من تقع خبرتهم بين (٥ إلى اقل من ١٠) سنة، بمتوسط حسابي (٢٠٣٦) وبدرجة ضعيفة، وأدناها لدى فئة الذين تقع خبرتهم بين (١٠ إلى أقل من ١٥) سنة بمتوسط حسابي (٢٠٣٣) وبدرجة ضعيفة.

وفي المجال العام كانت درجة الرضا الوظيفي في المجال كاملاً بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (٢٠٤٥) وكانت أعلاها لدى فئة من تقل خبرتهم عن خمس سنوات بمتوسط حسابي (٢٠٨٤) وبدرجة متوسطة ثم فئة من تزيد خبرتهم على (١٥) سنة بمتوسط حسابي (٢٠٥٨) وبدرجة ضعيفة ثم فئة من تقع خبرتهم بين (١٠ إلى اقل من ١٥) سنة، بمتوسط حسابي (٢٠٢٢) وبدرجة ضعيفة، وأدناها لدى فئة الذين تقع خبرتهم بين (٥ إلى أقل من ١٠) سنوات بمتوسط حسابي (٢٠١٥) وبدرجة ضعيفة.

ولتعرف درجة دلالة هذه الفروق استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي لبيان مستوى الدلالة التي يوضحها الجدول رقم (١٤) الآتي:

الجدول رقم (١٤)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي على مجالات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً إلى متغير الخبرة

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | مُتوسِّط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة* |
|----------------------------|-----------------|----------------|-------------|-------------------|--------|----------------|
| الإداري | بين المجموعات | ٣.٤٩٢ | ٣ | ١.١٦٤ | ١.٥٠٤ | ٠.٢١٣ |
| | داخـل المجموعات | ٢٥٢.٣٥٨ | ٣٢٦ | ٠.٧٧٤ | | |
| | المجموع | ٢٥٥.٨٤٩ | ٣٢٩ | | | |
| الرواتب والمكافآت والحوافز | بين المجموعات | ١.٦٢٨ | ٣ | ٠.٥٤٣ | ١.١٢٧ | ٠.٣٣٨ |
| | داخـل المجموعات | ١٥٧.٠٢٨ | ٣٢٦ | ٠.٤٨٢ | | |
| | المجموع | ١٥٨.٦٥٦ | ٣٢٩ | | | |
| الترقية والترفيـع والتدريب | بين المجموعات | ١٠.٧٩٣ | ٣ | ٣.٥٩٨ | ٥.٨٠٢ | *٠.٠٠١ |
| | داخـل المجموعات | ٢٠٢.١٥١ | ٣٢٦ | ٠.٦٢٠ | | |
| | المجموع | ٢١٢.٩٤٤ | ٣٢٩ | | | |
| المكانة الاجتماعية | بين المجموعات | ٢٥.٠٧٨ | ٣ | ٨.٣٥٩ | ٨.٨٠٢ | *٠.٠٠٠ |
| | داخـل المجموعات | ٣٠٩.٦٠٧ | ٣٢٦ | ٠.٩٥٠ | | |
| | المجموع | ٣٣٤.٦٨٤ | ٣٢٩ | | | |
| المجال العام | بين المجموعات | ٢٣.٠٨٧ | ٣ | ٧.٦٩٦ | ٥.٨٧١ | *٠.٠٠١ |
| | داخـل المجموعات | ٤٢٧.٣٣٨ | ٣٢٦ | ١.٣١١ | | |
| | المجموع | ٤٥٠.٤٢٥ | ٣٢٩ | | | |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

يتضح من الجدول رقم (١٤) أولاً فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الخبرة العملية للمعلم في المجالين الإداري والرواتب والمكافآت والحوافز واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الإبراهيم وعبد الحميد، ١٩٩٥) التي توصلت إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً للخبرة في استجابة أفراد العينة عن مُكثَّرات الرضا الوظيفي، كما اتفقت مع دراسة (الشراري، ٢٠٠٣) التي لم تتوصل إلى فروق دالة إحصائية في درجة رضا المعلمين تعزى إلى متغير الخبرة العملية وفي جميع مجالات الدراسة، وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (احمد، ١٩٩١) التي توصلت إلى ارتباط الرضا الوظيفي طردياً مع مدة الخبرة العملية، كما اختلفت مع نتيجة دراسات كل من: (Bishay 1996)، التي توصلت إلى علاقة طردية بين عدد سنوات الخبرة ودرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين و (Chen 200)، التي توصلت إلى علاقة طردية بين سنوات الخبرة ودرجة الرضا الوظيفي للمعلمين، و (صوالحة، ٢٠٠٦) التي توصلت إلى أن المعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأطول أكثر رضا من المعلمات ذوات الخبرة الأقل.

في حين كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة في مجالات الترقية والترفيح والتدريب، والمكانة الاجتماعية والمجال العام لصالح من تقل خبرتهم عن خمس سنوات في المجالات الثلاث، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المعلمين حديثي العهد بالتعليم والذين تقل خبرتهم العملية عن خمس سنوات غالباً ما يكونون في بداية السلم الوظيفي وليس لديهم خبرات سابقة ليقارنوا وضعهم بها وغالباً ما يطول انتظارهم في قائمة العاطلين عن العمل لحين استحقاق دورهم بالتعيين من قبل ديوان الخدمة المدنية ووفق أسس معدة سابقاً فإذا ما قارنوا وضعهم الحالي بما كان سابقاً فإنهم يحسون بدرجة من الرضا. وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Chen2000)، التي توصلت إلى علاقة طردية بين سنوات الخبرة ودرجة الرضا الوظيفي للمعلم، كما اختلفت مع نتيجة دراسة (صالح، 2006) التي توصلت إلى أن المعلمات ذوات الخبرة التدريسية الطويلة أكثر رضاً من ذوات الخبرة القصيرة.

١٠-٦- واختبار الفرضية السادسة التي نصها: "هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعود إلى متغير الراتب الشهري الذي يتقاضونه". استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومجموع المربعات ودرجة الحرية ومُتوسّطات الفروق وقيمة (ف) ومستوى الدلالة في اختبار الفرضية على النحو الوارد الجدولين رقم (١٥) و رقم (١٦) الآتيين:

الجدول رقم (١٥)

يبين المُتوسّط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار (ت) للمجموعة الواحدة لدرجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً إلى متغير الراتب الشهري

| الرقم | الراتب الشهري | المجال | | | | | | | | | |
|-------|--------------------------|---------|---------------|----------------------------|---------------|---------------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------|---------------|
| | | الإداري | | الرواتب والمكافآت والحوافز | | الترقية والترفيح والتدريب | | المكانة الاجتماعية | | المجال العام | |
| | | متوسط | انحراف معياري | متوسط | انحراف معياري | متوسط | انحراف معياري | متوسط | انحراف معياري | متوسط | انحراف معياري |
| ١ | أقل من ٢٠٠ د. | ٣.٢١ | ٠.٩١ | ١.٨٥ | ٠.٧٧ | ٢.٨٦ | ٠.٩٤ | ٣.٠٦ | ١.١٤ | ٢.٧٦ | ١.١٢ |
| ٢ | من ٢٠٠ - أقل من ٢٥٠ د. | ٣.٠٥ | ٠.٩١ | ١.٥٨ | ٠.٦٤ | ٢.١٥ | ٠.٦٩ | ٢.٣٦ | ١.٠٢ | ٢.١٨ | ١.٢٣ |
| ٣ | من ٢٥٠ إلى أقل من ٣٠٠ د. | ٣.٣٣ | ٠.٨٠ | ١.٨٧ | ٠.٧٤ | ٢.٤٢ | ٠.٨٥ | ٢.٦٦ | ٠.٨٧ | ٢.٧٠ | ٠.٩١ |
| ٤ | ٣٠٠ د. فأكثر | ٣.٤٠ | ٠.٨٤ | ١.٩٠ | ٠.٦٨ | ٢.٥٠ | ٠.٧٦ | ٢.٨٤ | ٠.٨٥ | ٢.٧٦ | ١.١٦ |
| ٥ | المجموع | ٣.١٨ | ٠.٨٨ | ١.٧٢ | ٠.٦٩ | ٢.٣٥ | ٠.٨٠ | ٢.٥٨ | ١.٠١ | ٢.٤٥ | ١.١٧ |

يتبين من الجدول رقم (١٥) أن درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات تبعا إلى متغير الراتب الشهري كانت وفق الآتي:

في المجال الإداري كانت درجة رضا المعلمين عن المجال كاملا بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٣.١٨) وكانت أعلاها لدى فئة المعلمين الذين تزيد رواتبهم على (٣٠٠) دينار وبمتوسط حسابي (٣.٤٠) تلاه فئة المعلمين الذين تقع رواتبهم بين (٢٥٠) وأقل من (٣٠٠) بمتوسط حسابي (٣.٣٣) ثم من تقل رواتبهم عن (٢٠٠) دينار بمتوسط حسابي (٣.٢١)، وأخيرا من تقع رواتبهم بين (٢٠٠) إلى أقل من (٢٥٠) دينارا وبمتوسط حسابي (٣.٠٥)، وهي نتيجة يعتقد الباحثان أنها منطقية لان كلما زاد الراتب زادت درجة الرضا في المجالات جميعها ومنها الإداري أما درجة رضا من تقل رواتبهم عن (٢٠٠) دينار والتي كانت أعلى من درجة رضا من تقع رواتبهم بين (٢٠٠) - أقل من (٢٥٠) دينارا فرما يعود إلى أن الفئة الأولى حديثو العهد بالتعيين، والتزاماتهم الاجتماعية اقل من غيرهم وقد يكون اغلبهم غير متزوجين الأمر الذي يعني أن مستوى المسؤوليات المترتبة عليهم اقل من غيرهم فيتحقق الرضا لديهم.

ولتعرف مستوى دلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات تبعا إلى متغير الراتب الشهري فقد استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي في تعرفها والتي يبينها الجدول رقم (١٦) الآتي:

الجدول رقم (١٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمجالات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعا إلى متغير الراتب الشهري

| المجال | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | مستوى الدلالة* |
|----------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|----------------|
| الإداري | بين المجموعات | ٦.٧٤٤ | ٣ | ٢.٢٤٨ | ٢.٩٤٢ | *٠.٠٣٣ |
| | داخل المجموعات | ٢٤٩.١٠٥ | ٣٢٦ | ٠.٧٦٤ | | |
| | المجموع | ٢٥٥.٨٤٩ | ٣٢٩ | | | |
| الرواتب والمكافآت والحوافز | بين المجموعات | ٦.٩٨٣ | ٣ | ٢.٣٢٨ | ٥.٠٠٣ | *٠.٠٠٢ |
| | داخل المجموعات | ١٥١.٦٧٤ | ٣٢٦ | ٠.٤٦٥ | | |
| | المجموع | ١٥٨.٦٥٦ | ٣٢٩ | | | |
| الترقية والترقية والتدريب | بين المجموعات | ١٩.٠٥١ | ٣ | ٦.٣٥٠ | ١٠.٦٧٧ | *٠.٠٠٠ |
| | داخل المجموعات | ١٩٣.٨٩٣ | ٣٢٦ | ٠.٥٩٥ | | |
| | المجموع | ٢١٢.٩٤٤ | ٣٢٩ | | | |
| المكانة الاجتماعية | بين المجموعات | ٢٠.٩٧١ | ٣ | ٦.٩٩٠ | ٧.٢٦٤ | *٠.٠٠٠ |
| | داخل المجموعات | ٣١٣.٧١٣ | ٣٢٦ | ٠.٩٦٢ | | |
| | المجموع | ٣٣٤.٦٨٤ | ٣٢٩ | | | |
| المجال العام | بين المجموعات | ٢٥.٣٥٧ | ٣ | ٨.٤٥٢ | ٦.٤٨٢ | *٠.٠٠٠ |
| | داخل المجموعات | ٤٢٥.٠٦٨ | ٣٢٦ | ١.٣٠٤ | | |
| | المجموع | ٤٥٠.٤٢٥ | ٣٢٩ | | | |

*دالة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$.

تظهر في الجدول رقم (١٦) فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية تعزى إلى متغير الراتب الشهري الذي

يتقاضونه وفي جميع مجالات الدراسة ولصالح فئات المعلمين ذوي الرواتب الأعلى، واتفقت هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة (Miller2000)، التي توصلت إلى فروق دالة إحصائياً في المكانة الاجتماعية تعزى إلى متغير الراتب، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (الطوبالة، ٢٠٠٠) التي كانت فيها درجة الرضا عن الراتب هي الأدنى بين مجالات الدراسة جميعها، كما اتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة (الشراي، ٢٠٠٣) التي توصلت إلى أن درجة الرضا عن الراتب متدنية، واختلفت مع نتيجة دراسة صوالحة التي توصلت إلى أن المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً يقل عن المئة دينار أكثر رضا من زميلاتهن اللواتي يتقاضين أكثر من ذلك.

١١- المقترحات في ضوء نتائج الدراسة يقترح الباحثان ما يأتي

- ١١-١-١ قيام وزارة التربية والتعليم ووزارة المالية وديوان الخدمة المدنية بوضع مشروع نظام رواتب جديد خاص بمعلمي التربية والتعليم يراعي خصوصية هذه المهنة وأهميتها في خدمة المجتمع وتخريج قيادات شابة مؤهلة لخدمة وطنها وأمتها.
- ١١-٢- وضع نظام حوافز لمعلمي التربية والتعليم يشجع المعلمين على الإبداع والبحث العلمي وتقديم مقترحات وحلول إبداعية للمشكلات التي تعترض عملهم.
- ١١-٣- إجراء مزيد من البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي على عينات أوسع من المعلمين والمعلمات وفي مراحل دراسية مختلفة ويتبعون لقطاعات مختلفة مثل المعلمين في القطاع الخاص أو المعلمين التابعين لمنظمة الأمم المتحدة لغوث اللاجئين الفلسطينيين وتشغيلهم (UNRWA).
- ١١-٤- العمل على زيادة تأهيل المعلمين من خلال تقديم وزارة التربية والتعليم في الأردن منحاً وبعثات دراسية للمعلمين وفق آلية مدروسة تأخذ بالاعتبار تطوير قدرات المعلمين ومهاراتهم من خلال التحاقهم ببرامج أكاديمية تؤهلهم للحصول على مؤهلات علمية أعلى من التي يحملونها.
- ١١-٥- إعادة العمل بتنفيذ قرار مجلس الوزراء القاضي بزيادة علاوة مهنة التعليم تدريجياً لتصل إلى نسبة (١٠٠٪) من الراتب الأساسي، والذي جرى تجميده منذ بضعة سنوات بداعي عجز الموازنة.
- ١١-٦- تأسيس صندوق للمعلم يقتطع فيه نسبة (٥٪) من الراتب الأساسي للمعلم وتدفع الوزارة (١٠٪) من الراتب الأساسي للمعلم ووضع آلية لاستفادة المعلمين من هذا الصندوق عن طريق قروض دون فوائد تقدم للمعلمين، وبما لا يتجاوز مجموع اشتراكاته، وذلك لمساعد المعلمين في التغلب على الظروف الاقتصادية مثل: تعليم الأبناء، أو بناء بيت جديد، أو تمويل شراء قطعة أرض، أو تمويل تكاليف زواج المعلم الأعزب.

المراجع

المراجع العربية

- الإبراهيم: عبد الرحمن حسن، وعبد الحميد: محمد جمال الدين، (١٩٩٥)، "محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وإنتاجية المدرسة"، *حولية كلية التربية، كلية التربية بجامعة قطر*، (١٢) ٥٩-٩٨.
- أحمد: شكري سيد، (١٩٩١)، "الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقتها بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية"، *حولية كلية التربية، كلية التربية بجامعة قطر*، (٨) ٢٧٧-٣٢٥.
- الحدابي: داود عبد الملك، وعكاشة: محمود فتحى، (٢٠٠٦) كانون أول، "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية"، *مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية - عمان*، (٤٧) ٥-٥٢.
- الشراري: عبد العزيز مدين فروان، (٢٠٠٣)، *الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية*، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الدراسات العليا في الجامعة الأردنية.
- صادق: حصة محمد، والدرويش: أنيسة عبد الله، والعماري: بدرية مبارك، (٢٠٠٣)، "الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بدولة قطر"، *مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بجامعة قطر*، (٣) ١٩-٦٠.
- صوالحة: محمد أحمد، (٢٠٠٦) حزيران (يونيو)، "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات" *مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية - جامعة البحرين*، (٧) ١٣٠-١٠٩.
- رسمي: محمد حسن، (٢٠٠٤)، *دراسة تحليلية للمناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية*، ط ١، الإسكندرية: دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، ص ٧٩ - ٢٠٦.
- طوالة: محمد عبد الرحمن، (٢٠٠٠) يوليو، تموز، "الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومية" *مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر*، (١٨) ٩٠-٨٦.
- الطعاني: حسن، والكساسبة: عبد الوهاب، (٢٠٠٥)، "الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة)"، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، اربد - الأردن*، (٢) ١٨٩-٢٠٠.
- فلية: فاروق عبده، وعبد المجيد: السيد محمد، (٢٠٠٥)، *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*، ط ١، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الوادي: أمل علي عيسى، (٢٠٠٥)، *السلوك القيادي للرؤساء وعلاقته بدافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في المرحلة الثانوية بمملكة البحرين*، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى كلية التربية بجامعة البحرين.

- اليماني: سعيد أحمد، وبوقحوص: خالد (١٩٩٦)، "دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين"، *دراسات/ العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ٢٣(١) آذار، ٢٦٩ - ٢٨٤*.

المراجع الأجنبية

- Bishay, Andre. (1996) "Fall", "Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method". **Journal of Undergraduate Sciences** 3. 147-154.

- Chen: K. L. (2000). " Job Satisfaction Among High School Assistant Principals in the State of Mississippi". Doctoral Dissertation, Mississippi State University, **Dissertation Abstract International**, 61(4)1232A.

- Chinapha, S. (1996). "The Relationship Between Job Satisfaction and Selected Characteristic of Teachers in International Schools in Thailand". **Dissertation Abstract International**, 57(6)2285A.

- Ely, Ted Cliffor (1994). "Job Satisfaction of Public School Teachers in Ohio: A Comparison of Similarities and Differences Between Male and Female Teachers". Ohio University, **Dissertation Abstract International**, 55(1)22.

- Hogue: G.B. (1999). A Study to Determine the Job Satisfaction Levels of Missouri Public Schools Secondary Assistant Principals University of Arkansas, **Dissertation Abstracts International**, 60(6)1847A.

- Mayo, Clinic Staff (2006). "Job Satisfaction: Strategies to Make Work More Gratifying", <http://mayoclinic.com/health/job-satisfaction>

- Miller, G. D. (2000) "Job Satisfaction Among Teachers in Member Schools of the Southeast Region of the Association of Christian Schools International" (The University of Tennessee), **Dissertation Abstracts International**, 61(6)2130A.

- Syptak J. Michael, Marsland; David W. & Ulmer Deborah (1999). "Job Satisfaction: Putting Theory into Practice" <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>.

- Wikipedia: the free encyclopedia, (2007). "Job Satisfaction" http://en.wikipedia.org/wiki/job_satisfaction.

«وصل هذا البحث إلى المجلة بتاريخ ٢٠٠٨/١/٢١ وصدرت الموافقة على نشره بتاريخ ٢٠٠٨/٦/١»

استبانة الرضا الوظيفي

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المعلم

أختي المعلمة

تحية طيبة وبعد ،

يقوم الباحثان الدكتور عمر محمد الخرابشة من جامعة البلقاء التطبيقية والأستاذ محمود عودة أبو فارس من الجامعة الأردنية بدراسة تهدف إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء في الأردن ، لذا نرجو التكرم بتخصيص جزء من وقتكم للإجابة عن فقرات هذه الاستبانة، علماً أن جميع البيانات والمعلومات التي تقدمونها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثان

أولاً : معلومات شخصية:

- الرجاء وضع إشارة (X) أمام البديل الذي ينطبق عليك .

١ - الجنس : ذكر أنثى

٢ - المؤهل العلمي :

أ. دبلوم كلية مجتمع. ب. بكالوريوس. ج. دبلوم عالٍ

د. ماجستير. هـ. دكتوراه.

٣ - الخبرة الوظيفية:

أ. أقل من ٥ سنوات. ب. من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.

ج. من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة. د. ١٥ سنة فأكثر.

٤ - الراتب الشهري:

أ. أقل من ٢٠٠ دينار. ب. من ٢٠٠ إلى أقل من ٢٥٠ ديناراً.

ج. من ٢٥٠ إلى أقل من ٣٠٠ دينار. د. ٣٠٠ دينار فأكثر.

ثانياً: معلومات حول درجة رضا المعلمين والمعلمات:

- الرجاء وضع إشارة (X) أمام كل فقرة من الفقرات التالية وأسفل البديل الذي يتفق ودرجة رضاكم

عنها:

| رقم الفقرة | الفقرات | درجة الرضا | | | | |
|------------|--|------------|-------|--------|-------|------------|
| | | عالية جداً | عالية | متوسطة | ضعيفة | ضعيفة جداً |
| ١. | توفر الإدارة الظروف المناسبة لتحقيق أهداف العملية التدريسية (فاعات، انارة، تدفئة، تحوية، أثاث،.. الخ). | | | | | |
| ٢. | توفر الإدارة متطلبات السلامة والأمن للمعلمين وشروطها في مرافق المدرسة كلها. | | | | | |
| ٣. | تسمح الإدارة للمعلمين بتقديم المقترحات والشكاوى. | | | | | |
| ٤. | تتعامل الإدارة مع مقترحات المعلمين بجدية. | | | | | |
| ٥. | تشجع الإدارة المعلمين على التعاون والتنسيق بينهم لتحقيق الأهداف. | | | | | |
| ٦. | تعامل الإدارة المعلمين معاملة إنسانية. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| | | | | | ٧. تحتم الإدارة بمصالح المعلمين وحاجاتهم وتعمل على تلبيتها. |
| | | | | | ٨. توزيع النصاب التدريسي على المعلمين بعدالة ودون تحيز. |
| | | | | | ٩. تسعى الإدارة إلى تحقيق العدالة في تقييم الأداء السنوي للمعلمين. |
| | | | | | ١٠. تعمل الإدارة على إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات. |
| مجال الرضا عن الرواتب والمكافآت والحوافز | | | | | |
| | | | | | ١١. أتقاضى راتباً يعادل ويكافئ الجهد الذي ابذله في عملي بالتدريس. |
| | | | | | ١٢. الراتب الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات المعيشة. |
| | | | | | ١٣. هناك مكافآت مالية للمبدعين في عملهم. |
| | | | | | ١٤. هناك حوافز مالية مجزية في تحية الخدمة. |
| | | | | | ١٥. تُقدم لي حوافز تتعلق بعملتي. |
| مجال الرضا عن الترقية والترفع والتدريب | | | | | |
| | | | | | ١٦. تتوفر فرص جيدة للترقية والترفع والتدريب في العمل. |
| | | | | | ١٧. ترتبط عملية الترقية والترفع بالأداء المتميز للمعلم. |
| | | | | | ١٨. توافر العدالة في فرص الترقية والترفع بين المعلمين. |
| | | | | | ١٩. توافر فرص مناسبة للتدريب لإكساب المعلمين مهارات وقدرات جديدة. |
| | | | | | ٢٠. هناك موضوعية في الأسس والمعايير الموضوعية للترقية إلى وظائف أعلى. |
| مجال الرضا عن المكانة الاجتماعية وتقدير العمل | | | | | |
| | | | | | ٢١. امتلك السلطة الكافية التي تساعدني في إنجاز عملي بشكل جيد. |
| | | | | | ٢٢. اشعر بالاحترام والتقدير من قبل المجتمع. |
| | | | | | ٢٣. يوفر لي عملي المكانة الاجتماعية التي أطمح إليها. |
| | | | | | ٢٤. يوفر لي عملي بالتدريس الامتيازات التي أربغ الوصول إليها. |
| | | | | | ٢٥. يتوافر الاستقرار والاطمئنان في العمل الذي أقوم به. |
| المجال العام | | | | | |
| | | | | | ٢٦. بشكل عام أنا راض عن عملي في مجال التربية والتعليم. |
| | | | | | ٢٧. انصح الآخرين وأشجعهم على العمل في مجال التربية والتعليم. |