



العنوان:	الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقته بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، العبء التدريسي)
المصدر:	مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر
المؤلف الرئيسي:	الزبون، محمد سليم
مؤلفين آخرين:	الزبون، سليم عوده، الزبود، محمد صايل، الخوالدة، تيسير(م. مشارك)
المجلد/العدد:	ع 31 , ج 1
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2007
الصفحات:	401 - 431
رقم MD:	2601
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	البحوث التربوية، الأردن، التعليم الثانوي، معلمو المدارس الثانوية، مهنة التدريس، الرضا الوظيفي، الشخصية، المؤهل العلمي، الخبرات العملية، الاشراف التربوي، التطوير التربوي، المدرسة والمجتمع
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/2601

الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقته بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع ، والمؤهل العلمي ، والخبرة العملية، والعبء التدريسي)

الدكتور سليم عودة الزبون
أستاذ مساعد / كلية العلوم التربوية
جامعة جرش- جرش/الأردن

الدكتور محمد سليم الزبون
أستاذ مساعد/ قسم الإدارة التربوية والأصول
كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية-عمان /الأردن

الدكتور تيسير الخوالدة
أستاذ مساعد/ قسم الإدارة التربوية والأصول
كلية الدراسات التربوية / جامعة عمان العربية للدراسات العليا

الدكتور محمد صايل الزبيد
أستاذ مساعد/ قسم الإدارة التربوية والأصول
كلية العلوم التربوية / الجامعة الأردنية-عمان /الأردن

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة رضا معلمي المدارس الثانوية في الأردن عن مهنتهم وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة ، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات وهي : النوع ، والمؤهل العلمي ، والخبرة العملية ، والعبء التدريسي . وتكونت عينة الدراسة من (٦٢٠) معلما ومعلمة ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مديريات التربية والتعليم لمحافظة الزرقاء ، واستخدم الباحثون استنباطه لقياس الرضا تكونت من (٦٣) فقرة موزعة على ستة مجالات ، واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل المعلومات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء كانت متوسطة في مجالات : تقييم المعلم لمهنته ، والبعد الاجتماعي ، والبيئة المدرسية ، والإشراف التربوي بمتوسط حسابي بلغ ٣,٦١ ، ٣,٢٠ ، ٣,١٦ ، ٣,٠٩ درجة على التوالي من أصل ٥ درجات كحد أقصى ، في حين كانت ضعيفة في مجالتي : المعلم والإدارة والحوافز والرواتب بمتوسط حسابي بلغ ٢,٨٢ و ٢,٥٦ على التوالي ، وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع والعبء التدريسي ، في حين أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري : المؤهل العلمي والخبرة العملية. وفي ضوء نتائج هذه الدراسة قدم الباحثون مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن تفيد واضعي السياسة التربوية في الأردن من أجل تحسين جوانب العمل في هذه المهنة وعدم التفكير في تركها .

Job satisfaction of teachers of secondary level in Jordan and its relation in terms job continuity and with some variables: (Gender, educational level, practical experience, teaching load).

ABSTRACT

This study aimed at the degree of job satisfaction of high school teachers in Jordan in terms of job continuity and in relation of some variables namely: type, educational level, practical experience and teaching load. The study sample comprised (620) male and female teachers chosen randomly from the Zarqa Boards of Education. The researchers used a questionnaire to test the degree of satisfaction comprised of (63) paragraph distributed over six areas using the appropriate statistical systems in analyzing information. The study results showed that the degree of job satisfaction with secondary stage teachers in Zarqa governorate was average in the following areas: Teacher evaluation of his profession, the social dimension, school environment and the educational supervision at an arithmetic mean reaching 3.61, 3.20, 3.16, and 3.09 consecutively out of a maximum of 5. The job satisfaction revealed weaknesses in the areas of : the teacher & the management and incentives & salaries with an average arithmetic mean of 2.82 and 2.56 consecutively. The results showed no statistical differences related to the two variables: type and teaching load. The results showed however the existence of remarkable statistical variables on: educational qualifications and practical experience. In view of the results of this study , the researchers have presented a set of recommendations which they hope will be of benefit to education policy planners in Jordan for the purpose of improving work aspects in such a profession and encouraging enrollment in it.

مقدمة الدراسة وأهميتها :

بعد العنصر البشري أهم عناصر الإنتاج ورفع كفاءته ، إذ أن رأس المال الحقيقي لا يمكن في وجود الآلات والأجهزة المتعددة ، إنما يمكن في إيجاد العنصر البشري المهيأ والمؤهل والمدرّب ، لذا فإن كفاءة أداء المؤسسات الإدارية بعلمة والمؤسسات التربوية بخاصة ، ترتبط بكفاءة العنصر البشري من حيث قدرته ورغبته في العمل ورضاه عنه (مصطفى ، ١٩٨٩) .

ويعد الرضا عن العمل متغيراً يمثل مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد نحو عمله ، وهذه المشاعر تكون إيجابية عندما يتصور الفرد أن عمله يحقق إشباعاً لحاجاته ، لهذا يكون راضياً عن عمله ، أما إذا تصور أن عمله لا يحقق إشباعاً لحاجاته فتكون مشاعره سلبية نحو عمله وبالتالي يكون غير راض عنه ، وبهذا فإن الرضا عن العمل يعبر عن مدى الإشباع الذي يوفره له العمل بعناصره المختلفة (عاشور ، ١٩٨٦) .

ولما كانت التربية ومؤسساتها مسؤولة عن التخطيط لاستخدام الثروة البشرية وكيفية تسميتها واستمرار نموها ورفع كفاءتها بصفتها أهم مستلزمات خطط للتنمية الشاملة ، فإن مهنة التعليم تعتبر من أهم المهن التي تساهم في عملية التنمية الشاملة ، ويتوقف نجاحها على العديد من العوامل منها المعلم الذي يعد جوهر العملية التربوية والتعليمية وممثلاً لجميع عناصر عملية التعلم - للتعليم وهو أحد ركائزها الأساسية لأن مستوى أدائه للمهام والمسؤوليات التربوية يحدد إلى حد كبير مستوى العملية التربوية في المجتمع . إن دور المعلم من الأدوار الأساسية في بناء المجتمع وتأسيس الأجيال لشق طريقها في الحياة ، لذلك فإن رضاه عن عمله من الجوانب المهمة باعتباره أحد الدعائم الأساسية لعملية التعلم - التعليم ، إذ تعكس درجة الرضا على سلوكياته إيجاباً وسلباً مما يؤثر في تشكيل اتجاهات الطلبة وأساليب تفكيرهم وقيمهم وعاداتهم وقدراتهم المختلفة إلى جانب تحصيلهم الدراسي ، وقد نصت الكثير من الدراسات التربوية أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي تسبب توتراً نفسياً للإنسان فالمعلم يتعرض للعديد من الضغوط المختلفة ، الأمر الذي قد يعوق من استمراره بهذه المهنة (يوسف ، ١٩٩٧) .

إن إنتاجية المعلمين الوظيفية وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها أن تعزز لأوصار الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لديه نحو المؤسسة التعليمية ، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله وهو تطوير العملية التعليمية وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم المعلمين والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية .

وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية الكثيرين من علماء الإدارة والسلوك الإنساني ، وذلك نظراً لاعتقادهم بأن هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم وإنتاجيتهم واستمرارهم في العمل ، وأن رضا الفرد عن عمله يعد الأساس لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعامل .

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي ، فقد عرفه جرونبرغ بأنه : مجموعة ردود الأفعال الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين إما أن يقرب العامل عن عمله أو يبعده عنه (Gruneberg, 1984) ، ويعرفه نيسترن (Nestern , 1994) بأنه : محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن كل من : طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والأجر الذي يحصل عليه ، وفرص الترقية المتاحة ، وعلاقاته مع زملاء في العمل ، والخدمات التي تقدمها المؤسسة له . وهو كذلك : درجة إشباع حاجات الفرد ، ويتحقق هذا الإشباع نتيجة عوامل خارجية (كبيئة العمل) وعوامل داخلية (العمل)

نفسه) وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله راضياً فيه مقبلاً عليه دون تنمر ، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أن يفوق توقعاته منه (المشعان ، ١٩٩٣) .

وتبرز أهمية الرضا عن العمل في أن شعور الأفراد بالرضا الوظيفي يشجع على زيادة حماسهم وإقبالهم نحو العمل ، مما يزيد من عطائهم وإنتاجيتهم ، كما يزيد من تمسكهم في عملهم ، الأمر الذي يعطيهم إحساساً إيجابياً نحو العمل ونحو الحياة بصورة عامة ، على اعتبار أن الأفراد يمضون معظم أوقاتهم في العمل ، فالوضع النفسي للموظفين يؤثر في اتجاهاتهم ومشاعرهم نحو المؤسسة التي يعملون فيها ، فالبعض يشعرون بالراحة بسبب انتمائهم لمؤسسة ما ، ويحجمون عن الانتقال من هذه المؤسسة لخشيبتهم من فقدان المناخ المريح الذي يجدونه في عملهم الحالي ، مما يدل على أن للرضا غالباً ما يكون حصيلة نجاح الفرد في عمله ، وهذا يساعد على الشعور بالثقة بالنفس ، وبالتالي يكون دافعا قويا لزيادة الإنتاج والاستمرار في العمل (شرسير ، ٢٠٠٠) .

ولا بد من الإشارة إلى أن هناك العديد من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتي قد تسهم إما في تمسك الفرد بالمؤسسة التي ينتمي إليها أو القيام بترك العمل الذي يقوم به وتتمحور هذه العوامل في عوامل ذاتية تتعلق بشخصية الفرد مثل : الحالة الصحية والحالة النفسية أو المزاجية كالقلق والإحباط والسمات الشخصية لدى الفرد كاستعداده وميوله ورغباته وطموحاته والعمر والنوع ، وعوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل مثل : الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل ، والعلاقة بالرؤساء والزملاء ، وظروف العمل وشروطه وما يتيح لشاغلها من إشباعات ، وعوامل بيئية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي توجد فيها المؤسسة أو يتعامل الفرد معها مثل : نظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقدير الموظف وتقييمه لمهنته .

ولأهمية الرضا الوظيفي فقد تناولته نظريات متخصصة منها :

- نظرية ماسلو (Maslow Theory) : وتعد من أهم للنظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي ، ووفقاً لنظرية ماسلو فإن الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توتراً وفقداناً لتزان ، ويعتقد أن حاجات الإنسان لا تنتهي فكلما تم إشباع حاجة ما ظهرت حاجة أخرى وقد رتب ماسلو تسلسل الحاجات كالتالي : حاجات فيسيولوجية أساسية كالحاجة إلى الطعام والشراب ، الحاجة إلى الأمن كالحماية من للخطر والتهديد ، الحاجة إلى الحب كالانتماء وتقبل الآخرين ، الحاجة إلى التقدير كاحترام وتقدير الذات والحاجة إلى تحقيق الذات كإرضاء الذات وتحقيق الأهداف ، وقد أكد ماسلو على أن الأطر التنظيمية التي تكون فيها فرصة كبيرة لإشباع الحاجات الإنسانية تزيد من فاعلية أداء الأفراد في العمل ورضاهم عنه (من الخصاونة ، ٢٠٠٠) . ووفقاً لهذه النظرية فإن الفرد يسعى لتحقيق الحاجة الإنسانية وإشباعها ، وعندما يتم إشباع الحاجة عند الفرد فإنه يؤدي إلى زيادة الرضا لديه .

- نظرية العاملين لفريدريك هيرزبرغ (Herzberg) : وقد أشارت هذه النظرية إلى نوعين من العوامل

تحددان وجود الرضا أو عدم وجوده عند العاملين وهما : العوامل الدافعة والعوامل الوقائية ، والعوامل الدافعة هي تلك العناصر المرتبطة بالعمل نفسه وللناجعة من داخل الإنسان نفسه ويشعر بها عندما يؤدي عمله وما يرتبط به من التقدير وتحقيق الذات مثل التعزيز وفرص الترقية ، وهذه العوامل تعتبر عوامل حيوية للعمل وعلاقته بالاتجاهات الإيجابية ، فهي تدفع الفرد وتقوده إلى العمل ، بينما العوامل الوقائية فهي تلك العناصر الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل وظروفه مثل سياسة المؤسسة وإدارتها والراتب وظروف العمل والأمن الوظيفي والعلاقات الشخصية

والإشراف الفني ومكانة الفرد ، وهذه العوامل تحمي الفرد وتصونه ولا تقوده إلى العمل إذا كانت غير جيدة (Herzberg , 1959) .

- نظرية العدالة أو المساواة لأم (Adams) : وتركز على العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة ، وتفترض أن شعور الفرد بعدالة ما يحصل عليه من حوافز ومكافآت من عمله يحدد درجة الرضا الوظيفي لديه وهذا يؤثر في إنتاجيته وأدائه، وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يحكم على عدالة المكافآت والحوافز التي يحصل عليها من خلال مقارنة ما يحصل عليه من مكافآت وحوافز مع ما يحصل عليه أمثاله من العاملين بنفس المستوى وبنفس الظروف ، وإذا كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة تكون النتيجة شعور الفرد بالرضا الوظيفي (من الحناوي وسلطان ، ١٩٩٧) .

- نظرية التعارض للوك (Locke) : وتقوم هذه النظرية على افتراض أن الذي يحدد الرضا الوظيفي هو إدراك الفرد للنتيجة التي يعتقد انه ينبغي أن يتلقاها مقارنة بما يتلقاه في الواقع ، وإن الرضا أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة ، إما التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل وأهمية ما يريده الفرد ويقوم به ، ويعتمد الرضا عن العمل على إدراك الفرد للتطابق أو التعارض بين رغبته والمحصلات التي يجنيها من وراء العمل (من شرشير ، ٢٠٠٠) .

- نظرية التوقع لفورم (Form) : وتركز هذه النظرية على دافعية الفرد من جهة و دافعية إدارة المؤسسة التي يعمل فيها من جهة أخرى ، فالأفراد قد يحملون توقعات أكثر أو أقل حول احتمالية تحقيق أهدافهم أو الحصول عليها ، ولهذه الأهداف قيمة معنوية لديهم، وتعتبر هذه النظرية أن سلوك الأفراد مدفوع نحو تحقيق أهداف معينة تختلف من فرد لآخر في أهميتها ودرجتها ، وهذه الأهداف تحدد سلوك الفرد كما تشير إلى أن الأفراد يتأثرون بمقدار المكافآت التي يحصلون عليها نتيجة لإنجازهم ، إن نظرية التوقع في الدافعية تنظر للسلوك الإنساني على انه سلوك عقلائي يتوقع أحداثا ممكنة الوقوع ويدرك ما تحتمله من نتائج ، وتعتبر هذه النظرية من أكثر النظريات وضوحا ودقة في تفسير سلوك الفرد ودوافعه ، وبهذا فإن مفتاح نموذج التوقع يكمن في التعرف على الأهداف الفردية وعلى الصلة بين الجهد المبذول والأداء ، وبين الأداء والعوائد وتحقيق الأهداف الفردية ، والتي تؤدي إلى الرضا نتيجة لإشباع الفرد لحاجاته عن طريق تحقيق أهدافه ، وبمعنى آخر فإن الرضا عن العمل أو عدمه ينتج عن موازنة الفرد بين ما يتوقع الحصول عليه من فائدة نتيجة قيامه بعمل ما ، وبين ما يحصل عليه من مكاسب تمكنه من إشباع حاجاته المختلفة ، فإذا ما تمكن من اختيار البديل الذي يحقق له المنفعة المتوقعة ، تحقق له الرضا عن العمل (من الحناوي وسلطان ، ١٩٩٧) .

- نظرية الإنجاز لمكلياند (McClelland) : تفترض هذه النظرية أن عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الفرد ، والمتمثلة برغبته في التميز والإبداع وبيد الأفراد الذين تتوافر لديهم هذه الحاجة جهودا كبير من غيرهم وذلك إثباتا لأنفسهم وإرضاء لذاتيتهم ، بغض النظر عن ارتباط عملهم المتميز بمكافآت ومنافع مادية (من تيم ، ١٩٩٩) .

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة بالتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة من وجهة نظرهم ، وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية :

س١ : ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن ، وما علاقة ذلك بالاستمرار في المهنة من وجهة نظرهم ؟

س٢ : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة وفق كل من : النوع ، والمؤهل العلمي ، والخبرة العملية ، والعبء التدريسي ؟.

أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة مهمة للقائمين على العملية التعليمية في الأردن والمتمثلة بـ:

- وزارة التربية والتعليم والقائمون على مشاريع التطوير التربوي في الأردن لغايات تطوير البيئة التربوية التي يعمل بها المعلم الأردني.
- الإدارة المدرسية ، فمعرفة المدير لدرجة الرضا الوظيفي عند المعلم يحدد الكيفية التي سيتعامل فيها معه وبالتالي الارتقاء بمستوى الرضا الذي يحقق عائد تربوي على كافة المتعلمين.
- المعلم لما توفره له من معارف ومعلومات تتعلق بالرضا وأبعاده وبما تزوده به من مواطن القوة والضعف عنده والتي تزيد من قوة ارتباطه وتمسكه بعمله في المدرسة.
- أولياء أمور الطلبة لما للرضا الوظيفي عند هذه الفئة من أثر على التحصيل الدراسي ، فهي تحاول التعرف على درجة الرضا عن المهنة لدى هذه الفئة من المعلمين ، مما يساعد في تشخيص الصعوبات التي قد تكون سببا في عدم رضاهم عن عملهم للعمل على علاجها ومعرفة العوامل التي تسبب الرضا عن المهنة لتشجيع هذه المهنة ، وذلك لارتباط الرضا بمستوى الأداء فكلما زادت درجة رضا المعلم عن مهنته زاد حماسه للعمل وبالتالي يستمر في تلك المهنة الجليلة مما ينعكس بالتالي على الطلاب.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة ، كما تهدف إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة (النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة التعليمية ، العبء التدريسي) .

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى المعلمين سواء كانت عربية لم أجنبية، وفيما يلي عرض

لأبرزها:

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة الطوباسي (١٩٧١) بعنوان : " الرضا عن العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن " ، وهدفت إلى معرفة أثر بعض المتغيرات كالنوع والعمر في الرضا الوظيفي ، وطبقت الدراسة على عينة بلغ حجمها (٢٦٤) معلما ومعلمة يعملون في أكثر من (٨٢) مدرسة ، واستخدمت في هذه للدراسة أداة قياس مكونة من (٣٤) فقرة ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها : أن المعلمات أكثر رضا عن العمل بوجه عام من المعلمين ويتفاوت المعلمون في الرضا حسب الموضوعات التي يدرسونها ، حيث اتصف معلمو التربية الرياضية والتربية المنزلية بدرجة رضا أعلى من معلمي ومعلمات الموضوعات الأخرى ، وبينت الدراسة أيضا أن العلاقات الإنسانية بين المعلمين والموجهين والمدربين تسهم في زيادة درجة الرضا الوظيفي ، وأن درجة الرضا عند المعلمين والمعلمات تتأثر بالعمر ، حيث بينت أن المعلمين الأكبر منا كانوا أكثر رضا من المعلمين الأصغر سنا .
- دراسة شهاب (١٩٩١) بعنوان : " أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في وادي الأردن " وهدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في وادي الأردن من خلال أربعة أبعاد هي : العمل نفسه ، والراتب ، والفرص المتاحة للترقية ، وزملاء العمل ، وتم تطبيق الدراسة على عينة من معلمي المدارس الثانوية بلغ حجمها (٤٥٧) معلما ومعلمة ، وقد تم إعداد مقياس خصص لهذا الغرض ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر لمتغيرات (النوع ، والخبرة ، والتخصص ، والمناخ التنظيمي) على الرضا الوظيفي العام وأبعاده ، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود أثر لمتغير النوع على بعدي الرضا عن ممارسة المهنة الحالية والراتب لصالح الإناث ، ولا يوجد أثر لمتغير النوع على بعدي الترقية والرضا عن زملاء العمل ، ووجود أثر لمتغير التخصص على درجة الرضا العام عن بعدي الراتب والترقية لصالح المعلمين من ذوي تخصص العلوم الإنسانية ، في حين أشارت إلى عدم وجود أثر لمتغير التخصص على بعد ممارسة المهنة الحالية وبعد الرضا عن زملاء العمل ، وأظهرت كذلك عدم وجود أثر على الرضا العام لدى أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد الرضا التي يقيسها الاختبار ما عدا بعد الترقية ، وأشارت إلى وجود أثر لمتغير المناخ التنظيمي على درجة الرضا عن بعدي الراتب وممارسة المهنة الحالية والرضا العام في حين لا يوجد أثر لهذا المتغير على درجة الرضا عن بعد الترقية .
- وأجرى الجعيني (١٩٩٤) دراسة بعنوان : " الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مادبا " وهدفت إلى معرفة تأثير الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مادبا. بلغت عينة للدراسة (٣٠٠) معلم ومعلمة طبق عليهم مقياس للرضا اشتمل على (٤٠) فقرة موزعة على مجالين هما : الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها : وجود أثر لمتغير النوع عند مستوى الدلالة (٠,٠٠٥) في

علاقته مع الوضع المادي والمكانة الاجتماعية وتحقيق الرضا عن المهنة ، وبينت كذلك عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي وتحقيق الرضا عن المهنة ، ووجود أثر لمتغير السكن في علاقته مع الأوضاع المادية وعدم وجود أثر لهذا المتغير في علاقته مع المكانة الاجتماعية وتحقيق الرضا عن المهنة .

• وأجرى القاعود والخطيب ومحافظة (١٩٩٧) دراسة بعنوان : " رضا معلمي الدراسات الاجتماعية واللغة العربية عن مهنتهم وعلاقته بمعدل تحصيل طلابهم في المرحلة الثانوية " وهدفت إلى معرفة درجة رضا معلمي الدراسات الاجتماعية واللغة العربية عن مهنتهم وعلاقته بمعدل تحصيل طلابهم في المرحلة الثانوية ، وبلغت عينة الدراسة (٦٢٣) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة في كل مديرية من مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة شمال الأردن ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لقياس الرضا عن المهنة عند المعلمين تكونت من (٧٦) فقرة واعتمد معدل تحصيل الطلبة في شهادة للمدرسة في مبحثي الدراسات الاجتماعية واللغة العربية معيارا للتحصيل ، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا عن المهنة كان متوسطا لدى معلمي الدراسات الاجتماعية ومعلمي اللغة العربية ولم توجد فروق بينهم على مقياس الرضا ، وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين رضا كل من معلمي الدراسات الاجتماعية واللغة العربية عن مهنتهم ومعدل تحصيل طلابهم ، ولم يوجد اثر للجنس والمشاركة في التطوير التربوي في رضا المعلمين .

• وأجرت بني سلامة (١٩٩٩) دراسة بعنوان : " الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء " ، وهدفت إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لكافة المراحل الدراسية ، تكونت عينة الدراسة من (٦٤٦) معلما ومعلمة وقد استجاب منهم (٥٨٥) معلما ومعلمة والذين اعتبروا هم عينة الدراسة ، وتم تطوير استبانة لتحقيق أهداف الدراسة تكونت من ستة مجالات و(٦٤) فقرة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين قريبة من المتوسط ، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي على بعد الإشراف التربوي فقط ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة العملية على جميع المجالات باستثناء الحوافز والرواتب ، وأظهرت كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعبء التدريسي على جميع المجالات ما عدا مجال المعلم والإدارة .

• وأجرت الخصلونة (٢٠٠٠) دراسة بعنوان : " درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف في قسبة الكرك " ، وهدفت إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف في قسبة الكرك من مطلبة مختلف المراحل الدراسية ، تكونت عينة الدراسة من (٤٥٩) معلما ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة البالغ (١٧٦١) معلما ومعلمة وقد تم استخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي وقامت للباحثة ببناء مقياس لأسلوب المعلم في معالجة المشكلات السلوكية ، بعد التأكد من خصائصها السيكومترية ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين وجنسهم لصالح المعلمين الذكور الراضين ، وأظهرت كذلك وجود فروق في أسلوب تحويل الطالب لمجلس الضبط الفردي لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين وجنسهم لصالح المعلمين الذكور غير الراضين .

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

- أجرى مالون (Malone , 1993) دراسة هدفت إلى تحديد العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي أو انخفاض الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس العامة ذات الدوام الكامل في جنوب دلكونا ، وبينت نتائج الدراسة أن المسؤولية والعلاقات الشخصية مع الطلاب والإنجازات والعلاقات الشخصية مع الزملاء والأمن الوظيفي هي العوامل الرئيسية للرضا الوظيفي ، حيث وجد أن معلمي المرحلة الابتدائية هم أكثر رضا من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية في العوامل السابقة ، كما وجد تفاعلا ملحوظا بين متغيرات العمر والنوع في علاقتها مع الرضا الوظيفي .
- وأجرى دافيد و بيكير (David & Baker , 1997) دراسة بعنوان : " رضا واقتناع المعلمين الأمريكيين بالتدريس كمهنة وتحدي بعض العوامل المتعلقة بمكان العمل والمرتبطة بالرضا " ، وهدفت للدراسة إلى التعرف على دور بعض العوامل المرتبطة بالرضا عن المهنة مثل : المدرسة وميزات مكان العمل ، وخلفية المعلم ، والراتب والمنافع الأخرى . تكونت عينة للدراسة من (٦٣٥) معلما ومعلمة في (٨٠) مدرسة مستخدما مقياس هوبوك ، وقد بينت النتائج في ثلاثة أجزاء : الجزء الأول ويصف أن هناك مستويات للرضا لدى المعلمين على ميزات مختلفة مثل للتدريس في أنواع مختلفة من المدارس وأنظمة المدارس ، واختلاف ظروف مكان العمل ، واستلام مستويات مختلفة من المكافآت ، وناقش الجزء الثاني للفروق بين ميزات المعلمين الأكثر والأقل اقتناعا بمهنتهم في حين أكد الجزء الثالث على أن هناك قوة في الارتباط بين رضا المعلمين وظروف مكان العمل المنفتحة على تغيرات للسياسة المتبعة في المدرسة .
- وأجرى ميلر (Miller , 2000) دراسة بعنوان : " الرضا الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المنطقة الجنوبية الشرقية الأعضاء في منظمة المدارس المسيحية الدولية " ، وشارك في هذه الدراسة معلمو مختلف المراحل التعليمية حيث تم اختيارهم عشوائيا من (٨٢) مدرسة ، واستخدم الباحثون مقياس جامعة مينسوتا للرضا الوظيفي ، بالإضافة إلى عدد من الأسئلة الوصفية اللازمة للدراسة ، وبينت لنتائج وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المعلمين المشاركين في الاستطلاع بالإضافة إلى عدم ارتفاع مستوى قلقهم إلى درجة تدفعهم إلى البحث عن فرص أخرى للعمل ، وبينت كذلك عدم رضا المدرسين عن التعويض فضلا عن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالتطور وبممارسات المؤسسة ، كما أظهرت فروق في المكانة الاجتماعية تعزى إلى العمر ومستوى التعليم والراتب ، وعن عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستقلالية والمسؤولية والتقدم والتعويض والاعتراف والعلاقات الإنسانية والقدرة الفنية الإشرافية تعزى إلى الحالة الاجتماعية وفروق السلطة والإبداع والمسؤولية والأمن والتقدم والتعويض والراتب تعزى إلى الراتب ، وأشارت الدراسة كذلك إلى وجود فروق دالة إحصائية لكل من متغيرات النوع والراتب والخبرة ، ولم تُشر إلى فروق دالة إحصائية تعزى إلى سنوات الخبرة أو الدرجة العلمية الأعلى .
- والخلاصة أن هناك دراسات عديدة أجنبية وعربية بحثت في موضوع الرضا الوظيفي لدى معلمي مختلف المراحل في مؤسسات التعليم المختلفة ، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسات في أثر بعض المتغيرات أحيانا ، واختلفت في أخرى ، وقد استفاد الباحثون من هذه الدراسات في وضع أهداف الدراسة الحالية ، وأسئلتها ، وإجراءاتها ، وطرق تحليل معلوماتها ، وتدعيم مناقشة نتائجها ، من حيث الاتفاق مع هذه الدراسات أو الاختلاف معها .

إلا أن الدراسة الحالية ربطت بين درجة الرضا الوظيفي والاستمرار في المهنة من خلال تناول اثر بعض المتغيرات.

مصطلحات الدراسة

فيما يلي تعريف بالمصطلحات الرئيسية في الدراسة :

* الرضا الوظيفي : محصلة الشعور بالراحة والسرور التي تسهم في تحقيق الاستقرار النفسي في العمل لدى معلمي المدارس ضمن المجالات التالية : الإدارة الأكاديمية والحوافز والرواتب والبيئة المدرسية (ظروف العمل) والإشراف التربوي والبعد الاجتماعي وتقييم المعلم لمهنته ، ويقاس للرضا عن المهنة بالعلامة الكلية التي يحصل عليها المعلم بعد استجابته على المقياس المستخدم في الدراسة .

* المؤهل العلمي : الدرجة العلمية التي حصل عليها المعلم بعد إنهائه المرحلة الثانوية وهي في الدراسة على أربع مستويات : دبلوم كلية مجتمع ، بكالوريوس ، دبلوم مهني ، ماجستير فأعلى.

* العبء التدريسي : ويقصد به مقدار ما يوكل للمعلم من حصص تدريسية أسبوعيا ومهام تعليمية وأنشطة مدرسية .

* الخبرة العملية : ويقصد بها المدة الزمنية التي قضاها المعلم في القيام بعملية التدريس منذ تعيينه حتى تلك اللحظة .

* الاستمرار في المهنة : بقاء المعلم في القيام بمهنته الحالية (التدريس) دون التذكير بترك تلك المهنة .
محددات الدراسة :

اقتصرت الدراسة على معلمي المرحلة الثانوية في مدارس محافظة الزرقاء ، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ .

منهجية الدراسة وإجراءاتها

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الزرقاء والبالغ عددهم (١٢٣٦) معلما ومعلمة للعام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ م ، والجدول رقم (١) يبين ذلك .

الجدول رقم (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة على مديرية تربية قسبة الزرقاء للعام الدراسي ٢٠٠٥/

٢٠٠٦

النوع	ذكر	أنثى	المجموع الكلي
العدد	٥٥٨	٦٧٨	١٢٣٦

عينة الدراسة

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٦٢٠) معلما ومعلمة ، أي ما نسبته (٥٠,٢ %) ، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة منهم (٢٨٦) معلما و (٣٣٤) معلمة ، ويوضح الجدول رقم (٢) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات الدراسة .

الجدول رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة على متغيرات الدراسة (النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة العملية ، العبء التدريسي) ونسبهم المئوية

المتغير	الصفة	للتكرار	النسبة %
النوع	ذكور	٢٨٦	٤٦,١ %
	إناث	٣٣٤	٥٣,٩ %
المؤهل العلمي	كلية مجتمع	٤٦	٧,٤ %
	بكالوريوس فما دون	٤٢٠	٦٧,٨ %
	دبلوم عالي	٩٥	١٥,٣ %
	ماجستير فأعلى	٥٩	٩,٥ %
الخبرة العملية	١-٥ سنوات	١٨٣	٢٩,٥ %
	٦-١٠ سنوات	١٦٣	٢٦,٣ %
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٧٤	٤٤,٢ %
العبء التدريسي	١-١٥ حصة	١٠١	١٦,٣ %
	١٦-٢٠ حصة	٢٦٨	٤٣,٢ %
	٢١ حصة فأكثر	٢٥١	٤٠,٥ %

أداة الدراسة :

تكونت أداة الدراسة من جزأين : الأول يحتوي على معلومات عامة للمستجيب وهي : النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة العملية ، العبء التدريسي ، أما الجزء الثاني فهو استبانة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء ، والتي طورها الباحثون مستندين إلى العديد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة في هذا المجال ، وقد تكونت الاستبانة من (٦٣) فقرة موزعة على ستة مجالات هي : المعلم والإدارة وتضمن (١٢) فقرة ، الإشراف التربوي وتضمن (٨) فقرات ، الحوافز والرواتب وتضمن (١٤) فقرة ، البيئة المدرسية (ظروف العمل) وتضمن (٨) فقرات ، البعد الاجتماعي وتضمن (٩) فقرات) وتقييم المعلم لمهنته وتضمن (١٢) فقرة . وقد أعدت الاستبانة حسب مقياس ليكرت الخماسي وذلك على النحو التالي ، كبيرة جدا ولها ٥ علامات ، كبيرة ولها ٤ علامات ، متوسطة ولها ٣ علامات ، ضعيفة ولها علامتان ، ضعيفة جدا ولها علامة واحدة . وتبنت الدراسة المقياس المبين في جدول رقم (٣) في الحكم على درجة الرضا الوظيفي من خلال المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الاستبانة ، حيث اعتبر المتوسط الحسابي في هذه الدراسة (٣) .

الجدول رقم (٣) مقياس الحكم على درجة الرضا الوظيفي من خلال المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الاستبانة

فئة المتوسط الحسابي	درجة الرضا
٣,٥ فما فوق	كبيرة
٣ - أقل من ٣,٥	متوسطة
أقل من ٣	ضعيفة

صدق أداة الدراسة :

تم التحقق من صدق الأداة من خلال صدق المحكمين ، وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (ملحق رقم ١) ، وذلك للاستفادة والاسترشاد برأيهم حول درجة مناسبة الفقرات لمجالات الدراسة ، والنظر في درجة وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية ، وأية إضافة أو حذف عبارة يرونها ، بعد ذلك تم اختيار الفقرات التي اجمع على مناسبتها نصف المحكمين فأكثر ، ومراعاة جميع الملاحظات الواردة من المحكمين سواء أكانت على الصياغة اللغوية أو وضوح الفقرات أو درجة ارتباط الفقرة بالمجال أو الإضافة أو الحذف والتعديل ، وكانت ملاحظاتهم بسيطة في مجملها وتعلقت بالصياغة اللغوية وإضافة بعض الفقرات الأكثر وضوحاً ، وبعد ذلك تم إخراجها بصورتها النهائية .

ثبات أداة الدراسة :

وللتأكد من ثبات الأداة فقد تم التحقق منها بطريقة إعادة التطبيق (Test - Retest) ، حيث تم تطبيقها على عينة تكونت من (٦٠) معلماً ومعلمة ، وبفارق زمني أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني ، وتم احتساب معامل الثبات عن طريق استخدام معامل بيرسون ، ووجد أن معامل الارتباط للمقياس ككل يساوي (٠.٩٦) مما يدل على صلاحية الأداة لأغراض هذه الدراسة .

متغيرات الدراسة :

اشتملت الدراسة على خمسة متغيرات ، أربع منها مستقلة ومتغير تابع واحد :
أولاً : المتغيرات المستقلة : متغير النوع ، متغير المؤهل العلمي ، متغير الخبرة العملية ومتغير العبء التدريسي ، وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة .
ثانياً : المتغير التابع : درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة من وجهة نظرهم .

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام التحليلات الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية .
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة .
- اختبار (t) لاختبار الفروق بين متوسطات العينات المستقلة .
- تحليل التباين الأحادي للتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إجابات المعلمين عن استبانة الرضا الوظيفي تعزى للجنس أو المؤهل العلمي أو الخبرة العملية أو العبء التدريسي .
- استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) لقياس الفروق بين المتوسطات.

عرض نتائج الدراسة :

تم عرض النتائج وفقا لأسئلتها وذلك على النحو التالي :

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه : ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقا وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل مجال من المجالات الست ولكل فقرة من فقرات كل مجال كما هو مبين في الجدول رقم (٤) :

الجدول رقم (٤) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مجالات الرضا الوظيفي مرتبة تنازليا

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
تقييم المعلم لمهنته	٣,٦١	٠,٨٧٢	١	كبيرة
البعد الاجتماعي	٣,٢٠	٠,٨٦٧	٢	متوسطة
البيئة المدرسية	٣,١٦	٠,٨٤٥	٣	متوسطة
الإشراف التربوي	٣,٠٩	٠,٤٩٧	٤	متوسطة
المعلم والإدارة	٢,٨٢	٠,٩٧٦	٥	قليلة
الحوافز والرواتب	٢,٥٦	٠,٦٨٩	٦	قليلة
الرضا الكلي	٣,٠٧	٠,٤٩٧		متوسطة

يتضح من الجدول رقم (٤) أن أعلى المجالات كان مجال تقييم المعلم لمهنته إذ بلغ المتوسط الكلي للمجال (٣,٦١) كحد أعلى ، وفي الترتيب الثاني حصل مجال البعد الاجتماعي بمتوسط حسابي مقداره (٣,٢٠) وفي الترتيب الثالث حصل مجال البيئة المدرسية بمتوسط حسابي مقداره (٣,١٦) وفي الترتيب الرابع حصل مجال الإشراف التربوي بمتوسط حسابي مقداره (٣,٠٩) وفي الترتيب الخامس حصل مجال المعلم والإدارة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٨٢) وفي الترتيب السادس حصل مجال الحوافز والرواتب بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٦) ، ويلاحظ أن الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية كان ضمن مستوى المتوسط ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للرضا الكلي (٣,٠٧) . كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والترتيب لكل فقرة من الفقرات المتعلقة بكل مجال على حدة ، كما هو موضح في الجدول رقم (٥) .

الجدول رقم (٥) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأداء أفراد عينة الدراسة على كل فقرة فقرات كل مجال

رقم الفقرة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الرضا
أولا : المعلم والإدارة				
ينعكس الأسلوب الذي تتعامل به الإدارة على الرضا	١	١,٠١٥	٣,٥٨	كبيرة

الوظيفة				
تتعاون الإدارة معي في حل المشكلات السلوكية لدى بعض الطلاب	٢	١,٠٦٨	٣,٥٦	كبيرة
تثمن الإدارة الجهود التي يبذلها في التدريس	٣	١,٠٩٨	٣,٢٠	متوسطة
تراعي الإدارة النواحي الإنسانية في العمل	٤	١,٢١٠	٣,١٠	متوسطة
تتعامل الإدارة معي بوضوح	٥	١,٨٤٧	٣,٠١	متوسطة
تعمل الإدارة على تنمية روح التعاون بين المعلمين للعمل بروح الفريق	٦	١,١٤٥	٢,٨٩	ضعيفة
تسهم الإدارة في تحسين أدائي المهني	٧	١,١٧٢	٢,٧٨	ضعيفة
تعمل الإدارة على إقامة علاقات إنسانية مع جميع المعلمين بدرجة متوازنة	٨	١,٠٢٢	٢,٦٥	ضعيفة
تحرص الإدارة على إتباع العدالة في توزيع الحصص والأنشطة	٩	١,٥٦٨	٢,٥٥	ضعيفة
تحرص الإدارة على سماع لقتراحتي حول تطوير العمل التربوي	١٠	١,٠٦٤	٢,٤١	ضعيفة
تفرض الإدارة علي أساليب قد لا تكون مقبولة بها في بعض الأحيان	١١	١,٠٥١	٢,٢٥	ضعيفة
تتيح الإدارة لي فرص الاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان تخصصي	١٢	٠,٧٩٨	١,٩١	ضعيفة
ثانياً : الإشراف التربوي				
يساعدني المشرف في التغلب على الصعوبات التي تواجهني أثناء عملية التدريس	١	١,١٣٤	٣,٥١	كبيرة
يحترم المشرف آرائي التربوية	٢	١,١٣٩	٣,٣٤	متوسطة
يسهم المشرف في تحسين أدائي المهني	٣	١,١١٢	٣,١٩	متوسطة
ألتقي إشرافاً تربوياً كافياً من كوالر مؤهلة	٤	١,١٩٥	٣,٠٩	متوسطة
يساعدني المشرف في صياغة الأهداف التعليمية - التعليمية الملائمة لخطة الدرس	٥	١,٢٧٤	٣,٠٤	متوسطة
تتسم علاقتي بالمشرف بالرسمية	٦	١,٢٣٠	٢,٩١	ضعيفة
يضع المشرف تقاريري الإشرافية بعدالة	٧	١,٢٤١	٢,٨٥	ضعيفة
يزودني المشرف بالتجارب المفيدة في ميدان التربية	٨	١,١٢٧	٢,٧٥	ضعيفة

ثالثا : الحوافز والرواتب				
متوسطة	٣,٠١	٠,٩٢٦	١	يزداد شعوري بالرضا الوظيفي لأن قرارات الترقية بالنسبة لي تتم بطريقة عادلة
ضعيفة	٢,٩٨	١,١٢١	٢	يتناسب تدرج راتبي مع سنوات خبرتي
ضعيفة	٢,٨٢	١,٠٥٦	٣	اعتقد أن العلاوة السنوية مناسبة لي
ضعيفة	٢,٨٠	١,٠٤٥	٤	يتناسب راتبي الذي أنقاضه مع مؤهلي العلمي
ضعيفة	٢,٧٥	١,٢٦١	٥	اعتقد أن راتبي مرتفع قليلا مقارنة مع أقراني في المدارس الخاصة
ضعيفة	٢,٦٥	١,١٠١	٦	اشعر بالرضا من إمكانية تحقيق دخل إضافي نتيجة وجودي في المدرسة (تصحيح ومراقبة)
ضعيفة	٢,٥١	١,٠٩٣	٧	أرى أن قيمة الادخارات المقطعة من راتبي مناسبة
ضعيفة	٢,٤٦	١,٠٨٦	٨	ارتاح للحصص الإضافية
ضعيفة	٢,٤٠	١,١٧٤	٩	اعتقد أن راتبي مناسب للجهد الذي أبذله في العمل
ضعيفة	٢,٣٦	١,٣١٠	١٠	يوفر راتبي لي قسطا من الرفاه الاجتماعي
ضعيفة	٢,٣٢	١,٥٣١	١١	في ضوء الراتب الذي أنقاضه فأبني لا أفكر في ترك مهنة التعليم
ضعيفة	٢,٣٠	١,٢٦٢	١٢	اعتقد أن عملي يحقق لي الاستقرار المادي
ضعيفة	٢,٢٨	١,١٠٠	١٣	اعتقد أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملية مرضية
ضعيفة	٢,٢٠	١,١٤١	١٤	يوفر راتبي مستقبلا أمنا لي ولأسرتي
رابعا : البيئة المدرسية (ظروف العمل)				
متوسطة	٣,٣٨	١,٢٢٨	١	اشعر بان البناء المدرسي مهيأ ليكون مبنا دراسيا
متوسطة	٣,٢٩	١,٢٥٨	٢	تهتم المدرسة بمراعاة العوامل المادية من تهوية ، إنارة ... الخ
متوسطة	٣,٢٠	١,٥٢١	٣	اشعر بالارتياح في مهنتي بسبب وجود غرف كافية للمعلمين والإداريين والأنشطة
متوسطة	٣,١٨	١,٢٤١	٤	اشعر بالرضا عن مدى توفر التقنيات الحديثة في المدرسة
متوسطة	٣,١٢	١,١٥٠	٥	اشعر بالارتياح عند المشاركة في تخطيط الجدول المدرسي ومتابعته

متوسطة	٣,٠٧	١,٣٦٣	٦	اشعر من خلال عملي بالأمن والاستقرار الوظيفي
متوسطة	٣,٠٥	١,٣٥٢	٧	تراعى المدرسة أن يكون عدد الطلاب متوسطا في غرفة الصف مما يشعرني بالرضا
ضعيفة	٢,٩٥	١,١٨٥	٨	تراعى المدرسة توزيع حصص الفراغ في جدول المدرسي اليومي بحيث يأتي بين الحصص الصفية الأمر الذي يشعرني بالرضا
خامسا : البعد الاجتماعي				
كبيرة	٣,٥٥	١,٠٣١	١	يقدر أولياء الأمور إنجازاتي في المدرسة
متوسطة	٣,٤٨	١,١٢٢	٢	يقدر المجتمع المحلي الدور الذي تلعبه المدرسة في البيئة المحلية
متوسطة	٣,٣٩	١,٥٨٤	٣	يتعاون أولياء أمور الطلبة معي لحل المشكلات التي يواجهها أبنائهم
متوسطة	٣,٣٤	١,٤٧٥	٤	يرتبط للرضا الوظيفي بالنجاح لمختلف جوانب الحياة الاجتماعية
متوسطة	٣,٢٠	١,١٠٥	٥	ينظر المجتمع إلى مهنة التعليم نظرة احترام
متوسطة	٣,١٦	١,٠٠٨	٦	يقدر المجتمع العناء الملقى على عاتق المعلم
متوسطة	٣,٠٢	١,٠٧٨	٧	تساعدني مهنتي على زيادة علاقتي الاجتماعية
ضعيفة	٢,٩٠	١,١٢٧	٨	اشعر بتعاون أفراد البيئة المحلية معي
ضعيفة	٢,٧٢	١,١٦٥	٩	يقدم المجتمع حوافز معنوية للمعلم تدفعه للاستمرار في مهنة التعليم
سادسا : تقييم المعلم لمهنته				
كبيرة	٣,٩٦	١,١٥٦	١	مهنة التعليم لها أثر حاسم على مستقبل الأجيال
كبيرة	٣,٩٣	١,٢٣١	٢	تشجع طلبتي على اختيار مهنة التدريس
كبيرة	٣,٨٥	١,٦١٢	٣	اشعر بالرضا عن اختيار مهنة التعليم
كبيرة	٣,٧٨	١,٠٤٩	٤	اشعر أن مهنة التعليم ساهمت في إشباع طموحاتي الشخصية
كبيرة	٣,٧٠	١,١٤٨	٥	اعتقد بأن تقدير المجتمع لمهنتي سوف يزداد في المستقبل
كبيرة	٣,٦٥	١,٥٢٢	٦	تحقق مهنتي المكانة الاجتماعية التي ارغب فيها
كبيرة	٣,٥٩	١,٥٥٧	٧	لن أفكر في ترك مهنة التعليم حتى وان قدر لي العمل

بوظيفة أخرى				
تحت الأنظمة والقوانين على احترام مهنة التعليم	٨	١,٣٧٤	٣,٥٤	كبيرة
توفر مهنة للتعليم للراحة النفسية لي	٩	١,٢٦٤	٣,٤٤	متوسطة
تتسم مهنتي بالعمل الحيوي	١٠	١,٠٤٥	٣,٣٨	متوسطة
أحظى بالاحترام والتقدير والمكانة في المجتمع المحلي	١١	١,٦١١	٣,٢٧	متوسطة
توفر مهنة للتعليم للراحة النفسية لي	١٢	١,٢٣١	٣,٢٠	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (٥) أن متوسطات فقرات مجال المعلم والإدارة قد تراوحت بين (٣,٥٨) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " يعكس الأسلوب الذي تتعامل به الإدارة معي على الرضا الوظيفي" وبين (١,٩١) في حدها الأدنى وكانت لفقرة "تتيح الإدارة لي فرص الاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان تخصصي" ، وفي مجال الإشراف التربوي تراوحت بين (٣,٥١) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " يساعدني المشرف في التغلب على الصعوبات التي تواجهني أثناء عملية التدريس " وبين (٢,٧٥) في حدها الأدنى وكانت لفقرة " يزودني المشرف بالتجارب المفيدة في ميدان التربية " ، وفي مجال الحوافز والرواتب تراوحت المتوسطات بين (٣,٠١) في حدها الأعلى وكانت لفقرة " يزداد شعوري بالرضا الوظيفي لأن قرارات الترقية بالنسبة لي تتم بطريقة عادلة " ، وبين (٢,٢٠) في حدها الأدنى وكانت لفقرة " يوفر راتبي مستقبلا أمنا لي ولأسرتي " ، وفي مجال البيئة المدرسية تراوحت المتوسطات بين (٣,٣٨) في حدها الأعلى وكانت لصالح فقرة " اشعر بان البناء المدرسي مهيأ ليكون مبنا دراسيا" وبين (٢,٩٥) في حدها الأدنى وكانت لصالح فقرة " تراعي المدرسة توزيع حصص الفراغ في جدولي المدرسي اليومي بحيث يأتي بين الحصص الصفية الأمر الذي يشعرني بالرضا " ، وفي مجال البعد الاجتماعي تراوحت المتوسطات بين (٣,٥٥) في حدها الأعلى وكانت لصالح فقرة " يقدر أولياء الأمور إنجازاتي في المدرسة وبين (٢,٧٢) في حدها الأدنى وكانت لصالح فقرة " يقدم المجتمع حوافز معنوية للمعلم تدفعه للاستمرار في مهنة التعليم " ، وفي مجال تقييم المعلم لمهنته تراوحت المتوسطات بين (٣,٩٦) في حدها الأعلى وكانت لصالح فقرة "مهنة التعليم لها أثر حاسم على مستقبل الأجيال " وبين (٣,٢٠) في حدها الأدنى وكانت لصالح فقرة " توفر مهنة التعليم للراحة النفسية لي " .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة وفقاً لكل من : النوع ، المؤهل العلمي ، الخبرة العملية ، العبء التدريسي ؟ .

للإجابة عن هذا السؤال تم تقسيمه إلى أربعة أسئلة فرعية ، واستخرجت النتائج المتعلقة بكل سؤال فرعي كما هو مبين أدناه :

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (أ) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة وفقاً للنوع ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة التي احتواها المقياس وفقا لمتغير النوع والجدول رقم (٦) يوضح ذلك .

جدول رقم (٦) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) للفرق في متوسطات الأداء على مجالات الرضا الوظيفي وفقا لمتغير النوع

المجال	ذكور		إناث		قيمة- ت t-value	مستوى الدلالة
	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف		
المعلم والإدارة	٣,١٨	٠,٨٨٢	٣,١٦	٠,٧٨٩	٢,١٠٥	٠,٩٠٧
الإشراف التربوي	٣,١٢	٠,٥٣٩	٣,١٣	٠,٦٨٥	٢,٦٧٩-	٠,٩٩٢
الحوافز والرواتب	٢,٧٨	٠,٨٤٧	٢,٨٠	٠,٧٨٠	٣,٥٧٢-	٠,٢٠٢
البيئة المدرسية	٣,١٩	٠,٨٤٩	٣,١٧	٠,٨٢٥	١,٩١٧-	٠,٨٦٩
البعد الاجتماعي	٣,١٥	٠,٧٧٩	٣,١٥	٠,٧٧٠	٢,٥٦٨-	٠,٧٤١
تقييم المعلم لمهنته	٣,٢٥	٠,٨٨٩	٣,٢٣	٠,٧٨٩	٢,١٠٥	٠,٩٠٧

* دلالة إحصائية عند $\alpha \geq 0,05$

يتضح من الجدول رقم (٦) أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α) = ٠,٠٥ تعزى لمتغير النوع على كافة المجالات .

للنتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (ب) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,05)$ في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة وفقاً للمؤهل العلمي ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة التي احتواها المقياس وفقا لمتغير المؤهل العلمي والجدول رقم (٧) يوضح ذلك .

مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس ١٩٤ العدد الواحد و الثلاثون (الجزء الاول) ٢٠٠٧

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفرق في متوسطات الأداء على مجالات الرضا الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	كلية مجتمع			بكالوريوس			دبلوم عالي			ماجستير فأعلى		
	الاحصائي	المتوسط	الانحراف المعياري	الاحصائي	المتوسط	الانحراف المعياري	الاحصائي	المتوسط	الانحراف المعياري	الاحصائي	المتوسط	الانحراف المعياري
المعلم والإدارة	٢٣,١٩	٢,٥٣٨	٢,٨٥٠	٢٣,١١	٢,٨٥٠	٢,٨٥٠	٢٣,٠١	٢,٨٨٦	٢,٨٨٦	٢٢,٨٦	٢,٠٤٥	
الإشراف التربوي	٢٤,٥٤	٣,٣٠٥	٣,٧٩٥	٢٤,٨٠	٣,٧٩٥	٣,٧٩٥	٢٤,٥٢	٣,٧٨٣	٣,٧٨٣	٢٥,١٤	٣,٦٢٨	
الحوافز والرواتب	٢٠,٦٥	٢,٩٠١	٢,٥٦٧	٢١,٠٢	٢,٥٦٧	٢,٥٦٧	٢٠,٩٧	٢,٧١٧	٢,٧١٧	٢٠,٧٠	٢,٧٧٤	
البيئة المدرسية	٣٠,١٦	٢,٧١٥	٣,٠٦٤	٣٠,٦٤	٢,٩٠٠	٣,٠٦٤	٣٠,٢٩	٣,١١٨	٣,١١٨	٣٠,١١	٣,٢٦٠	
البعد الاجتماعي	٣٦,١٨	٣,٠٥٤	٣,٢٤١	٣٦,١٢	٣,٢٤١	٣,٢٤١	٣٦,٢٤	٣,٥٥٤	٣,٥٥٤	٣٦,١٩	٣,٤٤٧	
تقييم المعلم لمهنته	٤٠,٠٣	٥,٠١٠	٤,٨٩٢	٣٩,٨٣	٤,٨٩٢	٤,٨٩٢	٣٩,٦٤	٥,٤٣٧	٥,٤٣٧	٤٠,٥٢	٥,٥٦٢	
المجموع الكلي	١٧٤,٧٥	١٩,٥٢٣	٢٠,٢٤٥	١٧٥,٥٢	٢٠,٢٤٥	٢٠,٢٤٥	١٧٤,٦٧	٢١,٤٩٥	٢١,٤٩٥	١٧٥,٥٢	٢١,٧١٦	

* دالة إحصائية عند $\alpha \geq ٠,٠٥$

يتضح من الجدول رقم (٧) أن هنالك فروقا ظاهرة بين متوسطات أفراد العينة بالنسبة للعديد من مجالات الرضا الوظيفي ، ولمعرفة فيما إذا كانت للفروق الظاهرة في المتوسطات ذات دلالة إحصائية فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي ، والجدول رقم (٨) يبين ذلك .

جدول رقم (٨) : تحليل التباين الأحادي لمتوسطات الأداء على كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي وفقا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المعلم والإدارة	بين المجموعات	١٠٧,٢	٤	٢٦,٨٠٠	٣,٠٥٥	٠,٠١٦
	داخل المجموعات	١٨٦٤٠,٠	٢١٥٢	٨,٧٧٢		
	المجموع الكلي	١٨٧٤٧,٢	٢١٢٩			

٠,٣٠٩	١,١٩٩	٩,٤٨٩	٤	٣٨,٠	بين المجموعات	الإشراف التربوي
		٧,٩١٢	٢١٢٥	١٦٨١٣,٤	دخل المجموعات	
			٢١٢٩	١٦٨٥١,٤	المجموع الكلي	
٠,٠٦٠	٢,٢٦٥	١٦,٦١٦	٤	٦٦,٥	بين المجموعات	الحوافز والرواتب
		٧,٣٣٧	٢١٢٥	١٥٥٩٠,٤	دخل المجموعات	
			٢١٢٩	١٥٦٥٦,٨	المجموع الكلي	
٠,٠٠٤٦	٢,٤٣٠	٣٢,٥٨٥	٤	١٣٠,٠	بين المجموعات	البيئة المدرسية
		١٣,٤٠٧	٢١٢٥	٢٨٤٨٩,٨	دخل المجموعات	
			٢١٢٩	٢٨٦٢٠,٢	المجموع الكلي	
٠,٢٠٥	١,٤٨٣	٣٨,٩٤٤	٤	١٥٥,٨	بين المجموعات	البعد الاجتماعي
		٢٦,٢٥٩	٢١٢٥	٥٥٨٠١,٣	دخل المجموعات	
			٢١٢٩	٥٥٩٥٧,١	المجموع الكلي	
٠,٠٠٣٦	٣,٠٤١	٣٦,٨٣٠	٤	١٠٧,٣	بين المجموعات	تقييم المعلم لمهنته
		١٣,٥١٤	٢١٢٥	١٨٦٧٠,٠	دخل المجموعات	
			٢١٢٩	١٨٧٧٧,٣	المجموع الكلي	
٠,٥٢١	٠,٨٠٧	١٠٧,٩٣٩	٤	٤٣١,٨	بين المجموعات	الرضا الكلي
		١٣٣,٧٤٧	٢١٢٥	٢٨٤٢١٢,٢	دخل المجموعات	
			٢١٢٩	٢٨٤٦٤٤,٠	المجموع الكلي	

• دالة إحصائية عند $\alpha \geq ٠,٠٥$

يتضح من الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بالنسبة للمجالات التالية : الإشراف التربوي ، الحوافز والرواتب ، البعد الاجتماعي والمجموع الكلي ، إذ بلغت قيم (ف) لهذه المفاهيم : ١,١١٩ ، ٢,٢٦٥ و ١,٤٨٣ و ٠,٨٠٧ على التوالي ، بينما دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) بالنسبة للمجالات التالية : المعلم والإدارة ، البيئة المدرسية وتقييم المعلم لمهنته ، حيث بلغت قيم (ف) لها: ٣,٠٥٥ و ٢,٤٣ و ٣,٠٤١ على التوالي ، ولمعرفة مصادر الفرق للمجالات التي أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة ، فقد تم إجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتوسطات

مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس ٤٢١ العدد الواحد و الثلاثون (الجزء الاول) ٢٠٠٧

العينة على كل مجال وتبين أن المعلمين الذي مؤهلهم العلمي ماجستير فأكثر ،هم أكثر رضا من زملائهم الذين يحملون درجة ما دون الماجستير في مجالي الإشراف التربوي والحوافز والرواتب ، والجدول رقم (٩) يبين ذلك .

جدول رقم (٩) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروقات بين درجة الرضا الوظيفي على مجالات الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي			
	المتوسط الحسابي	كلية مجتمع	بكالوريوس	دبلوم عالي
المعلم والإدارة	٢٣,١٩	٢٣,١١	٢٣,٠١	٢٢,٨٦
	٢٣,١٩	٠,٣٨	٠,٦٨	٠,٦٤
	٢٣,١١		٠,٢٤	٠,٢٣
	٢٣,٠١			٠,٠١
	٢٢,٨٦			
الإشراف التربوي	المؤهل العلمي			
	المتوسط الحسابي	كلية مجتمع	بكالوريوس	دبلوم عالي
	٢٤,٥٤	٢٤,٨٠	٢٤,٥٢	٢٥,١٤
	٢٤,٥٤	٠,٨٧	٠,٩٤	٠,٠٤
	٢٤,٨٠		٠,٠٨	٠,١٢
٢٤,٥٢			٠,١٠	
٢٥,١٤				
الحوافز والرواتب	المؤهل العلمي			
	المتوسط الحسابي	كلية مجتمع	بكالوريوس	دبلوم عالي
	٢٠,٦٥	٢١,٠٢	٢٠,٩٧	٢٠,٧٠
	٢٠,٦٥	٠,٥٣	٠,٤٩	٠,٥٩
	٢١,٠٢		٠,٠٥	٠,٠٥
٢٠,٩٧			٠,٠٨	
٢٠,٧٠				
الهيئة التدريسية	المؤهل العلمي			
	المتوسط الحسابي	كلية مجتمع	بكالوريوس	دبلوم عالي
	٣٠,١٦	٣٠,٦٤	٣٠,٢٩	٣٠,١١
	٣٠,١٦	٠,٤٦	٠,٩٣	٠,٨٣
	٣٠,٦٤		٠,٤٦	٠,٣٦
٣٠,٢٩			٠,٠٦	

				٢٠١١		ماجستير فأعلى		
				المؤهل العلمي		فهد الاجتماعي		
ماجستير فأعلى	دبلوم عالي	بكالوريوس	كلية مجتمع	المتوسط الحسابي	٣٦,١٨			٣٦,١٨
٣٦,١٩	٣٦,٢٤	٣٦,١٢						
٠,٠٦٣	٠,٠٧٠	٠,٠٦٨			٣٦,١٨			كلية مجتمع
٠,٠٠٧	٠,٠٠٥				٣٦,١٢			بكالوريوس
٠,٠١٢					٣٦,٢٤			دبلوم عالي
					٣٦,١٩	ماجستير فأعلى		
				المؤهل العلمي		تقييم المعلم لمهنته		
ماجستير فأعلى	دبلوم عالي	بكالوريوس	كلية مجتمع	المتوسط الحسابي	٤٠,٠٣			٤٠,٠٣
٤٠,٥٢	٣٩,٦٤	٣٩,٨٣						
٠,٠٦١	٠,٠٦٧	٠,٠٦٥			٤٠,٠٣			كلية مجتمع
٠,٠٠٤	٠,٠٠١				٣٩,٨٣			بكالوريوس
٠,٠٠٢					٣٩,٦٤			دبلوم عالي
					٤٠,٥٢	ماجستير فأعلى		

• دالة إحصائيا عند $\alpha \geq 0,05$.

للنتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (ج) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة وفقا لمتغير سنوات الخبرة ؟ .

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة التي احتواها المقياس وفقا لمتغير سنوات الخبرة والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك .

جدول رقم (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفرق في متوسطات الأداء على مجالات الرضا الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة العملية

المجال		٥-١ سنوات		٦-١٠ سنوات		أكثر من ١٠ سنوات	
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٣,٥٠	٠,٧٧٨	٣,٥٦	٠,٥٥٣	٣,٦٧	٠,٥٣١		
٣,٤٠	٠,٨٩٨	٣,٤٧	٠,٦٤٦	٣,٦٦	٠,٦٦٢		

٠,٥٥٨	٣,٥٩	٠,٥٤٥	٣,٤٣	٠,٨٩٠	٣,٤٦	الحوافز والرواتب
٠,٥٨٣	٣,٤٩	٠,٦٣٩	٣,٤٥	٠,٨٤٥	٣,٤٧	البيئة المدرسية
٠,٥٨٤	٣,٧٧	٠,٥٩٦	٣,٥٩	٠,٩٨٠	٣,٥٥	البعد الاجتماعي
٠,٦٦٧	٣,٤٦	٠,٦٥٧	٣,٣٦	٠,٩٣٠	٣,٤١	تقييم المعلم لمهنته

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن هنالك فروقاً بين متوسطات أفراد العينة بالنسبة لجميع مجالات الرضا الوظيفي ، وكانت لصالح أصحاب الخبرة الطويلة (١٠ سنوات فأكثر) ، ولمعرفة فيما إذا كانت الفروق للظاهرة في المتوسطات ذات دلالة إحصائية ، فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي بين متوسطات أداء أفراد العينة عند مستوى مجالات الدراسة وفقاً لمستوى الخبرة العملية كما هو مبين في الجدول رقم (١١) .

جدول رقم (١١) نتائج تحليل التباين الأحادي وقيم (ف) للفروق في متوسطات الأداء على مجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة العملية

مستوى الدلالة	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المجال
٠,٠٠٣	٥,٩٧٢	١١٧,٢١٠	٢٣٤,٤٢١	المعلم والإدارة
٠,٠٠٠	١١,٥١٥	٥٧٩,١٢١	١١٥٨,٢٤٢	الإشراف التربوي
٠,٠٠٢	٦,٣٩٠	١٣٧,٩٦٣	٢٧٥,٩٢٦	الحوافز والرواتب
٠,٠١٣	٤,٣٦٠	٢٢٧,٥٧٧	٤٥٥,١٥٤	البيئة المدرسية
٠,٠٠١	٧,٤٣٨	٢٠٣,٧٢٠	٤٠٧,٤٤٠	البعد الاجتماعي
٠,٠٠٥	٥,٤١٨	٩٦,٨٥٤	١٩٣,٧٠٧	تقييم المعلم لمهنته

يتضح من الجدول رقم (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥ - α) بالنسبة لجميع المجالات ، ولتحديد الفروقات بين مستويات الخبرة (١-٥ سنوات) ، (٦-١٠ سنوات) ، (١٠ سنة فأكثر) على المقياس ، تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية ، ويبين الجدول رقم (١٢) ذلك .

جدول رقم (١٢) نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية للفروق بين مستويات الخبرة العملية على الأداة

مستوى الدلالة	متوسط الفرق	مستوى الخبرة الإدارية
٠,٩٤	٦,٢٣	٥-١ سنوات ١٠-٦ سنوات
٠,٧٨	١٢,٠٩	١٠ سنة فأكثر

٠,٩٤	٦,٢٣	١٠-٦ سنوات
٠,٠٤٥	٠١٠,٤٥	١٠ سنة فأكثر
٠,٧٨	١٢,٠٩	١٠ سنة فأكثر
٠,٠٤٥	٠١٠,٤٥	١٠-٦ سنوات

يتضح من الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ بين مستويات فئة الخبرة (١٠ سنة فأكثر) والخبرة (١٠-٦ سنوات) على الأداة، وكانت الفروق لصالح فئة الخبرة (١٠ سنة فأكثر)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفئة (٣,٦٦) وفئة الخبرة (١٠-٦ سنوات) (٣,٥٠)، وفئة الخبرة (٥ سنوات فما دون) (٣,٤٥).

النتائج المتطرفة بالسؤال الثاني (د) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة وفقاً لمتغير العبء التدريسي ؟ .

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة التي احتواها المقياس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك .

جدول رقم (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفروق في متوسطات الأداء على مجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة العملية

٢١ حصة فأكثر		٢٠-١٦ حصة		١٥-١ حصة		المجال
متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	متوسط حسابي	انحراف معياري	
٢,٧٨٤	٠,٧١١	٢,٨٥١	٠,٧٣٥	٢,٧٣٥	٠,٦٧٥	المعلم والإدارة
٣,١٧٤	٠,٨٢٧	٣,٢٥٨	٠,٦٣٤	٣,٣٣٢	٠,٧٥٢	الإشراف التربوي
٢,٥٨١	٠,٧٣٦	٢,٧٣٥	٠,٧٩١	٢,٨٧٤	٠,٦٧٦	الحوافز والرواتب
٣,١٤٥	٠,٧١٤	٣,٢٦٦	٠,٧٤٠	٣,٢٧١	٠,٨٢٧	البيئة المدرسية
٣,٣٣٣	٠,٧٠٦	٣,٢٨٩	٠,٦٥٨	٣,٤١١	٠,٧١٥	البعد الاجتماعي
٣,١٢٤	٠,٧٩٠	٣,٢٦٦	٠,٨٢٦	٣,٢٧٨	٠,٨٣٦	تقييم المعلم لمهنته
٣,٥١٠	٠,٧٦٣	٣,٤٥٨	٠,٧٥٨	٣,٤٤١	٠,٧٣٦	البعد الكلي

مجلة كلية التربية – جامعة عين شمس ٤٢٥ العدد الواحد و الثلاثون (الجزء الاول) ٢٠٠٧

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن هنالك فروقاً بين متوسطات أفراد العينة على مجالات الرضا الوظيفي ، ولمعرفة فيما إذا كانت للفروق في المتوسطات ذات دلالة إحصائية ، فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي بين متوسطات أفراد العينة ، والجدول رقم (١٤) يبين ذلك .

جدول رقم (١٤) : تحليل للتباين الأحادي لمتوسطات الأداء على كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير العبد التدريسي

المجال	مصدر للتباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المعلم والإدارة	بين المجموعات	١,٩١٧	٤	٠,٩٥٩	٢,٤١٢	٠,٠٩٣
	دخل المجموعات	٥٨,٤٣١	٢١٥٢	٠,٣٩٧		
	المجموع الكلي	٦٠,٣٤٨	٢١٢٩			
الإشراف التربوي	بين المجموعات	٣,٣١٤	٤	١,٦٥٧	١,٧٥٩	٠,١٧٦
	دخل المجموعات	١٣٨,٤٩٠	٢١٢٥	٠,٩٤٢		
	المجموع الكلي	١٤١,٨٠٤	٢١٢٩			
الحوافز والرواتب	بين المجموعات	٠,١٤٨	٤	٠,٧٣٨	٠,٢٩٧	٠,٧٤٤
	دخل المجموعات	٣٦,٥٦٢	٢١٢٥	٠,٢٤٩		
	المجموع الكلي	٣٦,٧٠٩	٢١٢٩			
البيئة المدرسية	بين المجموعات	١,٣٤٠	٤	٠,٦٧٠	٠,٨٧٩	٠,٤١٧
	دخل المجموعات	١١١,٩٩٠	٢١٢٥	٠,٧٦٢		
	المجموع الكلي	١١٣,٣٢٩	٢١٢٩			
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	٣,١٤٦	٤	١,٥٧٣	١,٤٨٣	٠,٠٧٥
	دخل المجموعات	٨٧,٦٤٩	٢١٢٥	٠,٥٩٦		
	المجموع الكلي	٩٠,٧٩٤	٢١٢٩			
تقييم المعلم لمهنته	بين المجموعات	١,٢٧١	٤	٠,٦٣٦	١,٨٠٨	٠,١٦٨
	دخل المجموعات	٥١,٦٨٩	٢١٢٥	٠,٣٥٢		
	المجموع الكلي	٥٢,٩٦٠	٢١٢٩			

		٠,٢٢١	٤	٠,٤٤١	بين المجموعات	
٠,٦٧٤	٠,٣٩٦	٠,٥٥٨	٢١٢٥	٨١,٩٧٤	داخل المجموعات	المجموع الكلي
			٢١٢٩	٨٢,٤١٥	المجموع الكلي	

• دلالة إحصائية عند $\alpha \geq 0,05$

يتضح من الجدول رقم (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0,05)$ للمجالات الست والكلي تعزى لمتغير العبء التدريسي .

مناقشة النتائج

تم مناقشة نتائج الدراسة وفقاً للترتيب الذي عرضت فيه سابقاً وعلى النحو التالي :

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول : ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة ؟

يشير جدول رقم (٤) أن رضا معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء قد تفاوت وفقاً لمجالات الدراسة ، حيث حصل بُعد تقييم المعلم لمهنته على متوسط حسابي بلغ (٣,٦١) والبعد الاجتماعي على متوسط حسابي بلغ (٣,٢٠) (وَبُعد البيئة المدرسية على متوسط حسابي بلغ (٣,١٦) وِبُعد الإشراف التربوي على متوسط حسابي بلغ (٣,٠٩) ، في حين أن درجة الرضا الوظيفي لديهم قليلة في بُعدي : المعلم والإدارة والحوافز والرواتب بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٢) و(٢,٥٦) على التوالي .

ويشير الجدول رقم (٥) أن فقرات مجال تقييم المعلم لمهنته والبعد الاجتماعي والبيئة المدرسية والإشراف التربوي تجاوزت المتوسط فسي غالبية الفقرات وهذا يفسر لنا اعتزاز المعلم بمهنته واعتراؤه بأهمية الدور الذي يقوم به وشعوره بأهمية مهنته فعلا في صناعة الأجيال وإعدادهم للحياة وفهمهم لمتطلباتها ، وشعوره بمدى احترام المجتمع ونظراته المتزايدة تجاه مهنة التعليم ، وبالتالي فإنه يسعى دائما إلى العمل على الاستمرار في هذه المهنة حتى يؤدي الرسالة التي يريد بها ، ومن ناحية أخرى فإنهم يشعرون بأن المجتمع يقدر ما يقومون به من عمل وشعورهم بأن مهنتهم تساعد على زيادة علاقاتهم الاجتماعية وأنها توفر مكانة اجتماعية إيجابية لدى أفراد المجتمع كونهم معلمين مساهمين في بناء مجتمعهم ، ويرى الباحثون أن الرضا الوظيفي للمعلم واستمراره في مهنته يرتبط بالنجاح لمختلف جوانب الحياة الاجتماعية ، كما ويشعر المعلمين بأن البناء المدرسي قد وجد ليكون فعلا مبنياً دراسياً من حيث النهوية وتوفر التقنيات الحديثة والغرف الكافية الأمر الذي يبعث في نفس المعلم الشعور بالثقة والاستمتاع والسرور وبالتالي رضاه عن المدرسة التي يقوم بالتعليم فيها وشعوره بأهمية دوره كمعلم في هذه المدرسة الأمر الذي يدعاه لا

يفكر في ترك المدرسة ، وفيما يتعلق بالإشراف التربوي فإن الإشراف عامل أساسي ومهم في تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي الاستمرار في المهنة كما أن لسياسته صلة بالمعلم وتقدمه فالإنتاج يزداد والاستمرار في المهنة يستمر عندما يكون الإشراف قائما على التفاهم المتبادل والمشورة وإشعار المعلمين بالأهمية والمسؤولية المترتبة عليهم ، فالمشرفين يقومون بالدور المطلوب منهم وفق المتاح نحو المعلمين والمعلمت ، فسلوكهم مع المعلمين والمعلمت وقد اتفقت النتائج تلك مع نتائج دراسة بني سلامة (١٩٩٩) وميلار (٢٠٠٠) والخصاونة (٢٠٠٠) وديفيد (١٩٩٧) والجعيني (١٩٩٤) .

وفيما يتعلق بمجالي المعلم والإدارة والحوافز والرواتب فقد تبين من خلال الجدول رقم (٤) أن غالبية فقرات هذين المجالين قد حصلت على متوسطات متدنية وهذا يعود إلى العلاقة التي تسود بين المعلم والإدارة من حيث كون الإدارة تتمتع لوحدتها باتخاذ القرارات الإدارية دون الرجوع إلى المعلمين إضافة إلى ما قد تمارسه الإدارة في بعض الأحيان من صراعات مع المعلمين الأمر الذي يجعلهم غير راضين عن تلك المهنة وبالتالي يصابوا بنوع من الإحباط تجاه تلك المهنة مما قد يجعلهم يفكروا في تركها ، وقد بينت العديد من الدراسات أن لأسلوب تعامل المدرء درجة عالية في تحقيق الرضا ، وأن القيادة الإدارية تعد من أهم العوامل المؤثرة في لرضا الوظيفي وتسهم كذلك في زيادة الإنتاج والاستمرار في المهنة . وفيما يتعلق بالحوافز والرواتب فقد حصلت فقرات هذا المجال على نسب متدنية ولعل السبب في ذلك يعود لتطور الحياة وكثرة متطلباتها مع ثبات في سلم للرواتب وعدم الزيادة الملائمة للرواتب بما يتلاءم مع زيادة الأسعار والمتطلبات ، لذا فمن الواضح أن العائد المادي مؤثر وقوي وبدرجة كبيرة على رضا المعلم عن مهنته ، فكلمنا كانت مدركات المعلم عن العوائد المادية التي يحصل عليها من عمله متفقة مع توقعاته عن هذه العوائد ، تحقق له رضا عن العمل واستمر في هذه المهنة والعكس صحيح ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة سلامة (١٩٩٩) والجعيني (١٩٩٤) و يونج (١٩٨٨) .

مناقشة للنتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (أ) : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة تعزى لمتغير النوع ؟ .

يشير الجدول رقم (٦) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$ بين المتوسطات الحسابية لرضا معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء على مجالات الرضا تعزى لمتغير النوع ، ويعود ذلك إلى طبيعة مهنة المعلم وتطابق متطلبات العمل في هذه المهنة ، إذ بدأت للفروق بين النوعين تتلاشى ، حيث حظيت للمرأة باحترام وتقدير المجتمع بمختلف فئاته ، وربما يرجع ذلك إلى فتح أبواب التسييم لكل من الذكور والإناث واختفاء النظرة إلى الكائن البشري كونه ذكرا أم أنثى فكلاهما يتلقيان نفس المعاملة والرعاية ، واتفقت هذه النتيجة مع كل من بني سلامة (١٩٩٩) والقاعد والخطيب ومحافظة (١٩٩٧) ، واختلفت النتيجة مع نتائج دراسة كل من (الطوباسي ، ١٩٧١) وشهاب (١٩٩١) و(الجعيني ١٩٩٤) .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (ب) : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟ .

يشير الجدول رقم (٨) و (٩) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لرضا معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء على مجالات الرضا تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، ويعود ذلك إلى أنه بزيادة مستوى المؤهل العلمي تزداد رؤية المعلم الإيجابية نحو مهنة التعليم حيث يشعر المعلم بقيمة عمله وأهمية الدور الذي يقوم به ، وبالتالي تزداد درجة الرضا عن العمل ويزداد الراتب وتصبح أمله فرص أكثر لتولي مناصب إدارية أعلى الأمر الذي يدفعه إلى الاستمرار في المهنة .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني (ج) : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة تعزى لمتغير الخبرة العملية ؟ .

يشير الجدول رقم (١١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لرضا معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء على مجالات الرضا تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح فئة الخبرة الطويلة ، ويعود ذلك إلى أن خبرة المعلمين الطويلة في العمل قد مهدت لهم الاستفادة من فرص الحوافز المختلفة وزيادة الراتب ، ومساعدتهم على تفهم أفضل لظروف العمل بشكل أكثر من أقرانهم المبتدئين ، وتساعد كذلك زيادة سنوات الخبرة على اكتساب خبرات ومهارات جديدة في العمل و معرفة أكثر بطرق التدريس وكيفية التعامل مع الطلبة ، وبالتالي قد يرفع ذلك من درجة رضاه الوظيفي ، لأن الرضا يزداد مع زيادة المستوى الوظيفي ويرافقه زيادة في الراتب وفرص الترقية في العمل وزيادة في المكافأة التي يحصل عليها حين انتهاء الخدمة .وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ميلر (٢٠٠٠) وبنبي سلامة (١٩٩٩) .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني(د) : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في محافظة الزرقاء وعلاقة ذلك بالاستمرار في المهنة تعزى لمتغير العبء التدريسي؟

يشير الجدول رقم (١٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لرضا معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الزرقاء على مجالات الرضا تعزى لمتغير العبء التدريسي . ويرجع ذلك إلى أن من يعملون في مهنة التعليم يعلمون أن تخفيض الحصص لا يأتي من فراغ وإنما لتكليفهم بأعمال أخرى كإرشاد الطلبة أو أمانة المكتبات المدرسية ، وبذلك فإن المعلمين قليلي النصاب في الحصص المدرسية مع الأنشطة المدرسية المسندة إليهم يعادلون المعلمين والمعلمات مرتفعي النصاب من الحصص .واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بنبي سلامة (١٩٩٩) .

- التوصيات : في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، فإنها توصي بما يلي :
- العمل على رفع رواتب المعلمين والمعلمات باعتبار أن مجال الحوافز والرواتب يعتبر مصدر رئيسي لانخفاض درجة الرضا الوظيفي عند المعلمين وتفكيرهم في ترك المهنة .
 - العمل على تحسين أساليب الإشراف التربوي وتنوعها وعدم اقتصرها على الزيارات الصفية التي تسبب للقلق والضيق للمعلمين وبالتالي تضعف دافعيتهم وقابليتهم نحو العمل وتسبب النفور من المهنة .
 - تفعيل العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي من خلال عقد الندوات التوعوية بأهمية العلاقة الإيجابية بين الطرفين.
 - إجراء المزيد من الدراسات حول الرضا الوظيفي تتضمن متغيرات العمر والحالة الاجتماعية في مدارس أخرى من المملكة ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- بني سلامة ، امتياز. (١٩٩٩) . الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء . رسالة ماجستير غير منشورة . الجامعة الأردنية . عمان . الأردن .
- تيم ، حسن محمد . (١٩٩٩) . الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية للحكومية في فلسطين . رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .الأردن .
- الجعيني ، نعيم .(١٩٩٤) الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مادبا . مجلة دراسات (العلوم الإنسانية) ، مجلد ٢٢ ، ١ ، عدد(٥) ، ص ٢١٣٧-٢١٦٦
- الحناوي ، محمد صالح وسلطان ، محمد سعيد .(١٩٩٧) . الملوك التنظيمي . الدار الجامعية للطباعة والنشر : الإسكندرية ، مصر .
- الخصاونة ، سوسن . (٢٠٠٠) . درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة مؤتة ، الكرك . الاردن .
- شرشير ، صباح سليم مصطفى .(٢٠٠٠) . الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين .رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
- شهاب ، حليلة . (١٩٩٢) . أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في وادي الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية . الأردن .

- الطوباسي ، عادل . (١٩٧١) . الرضا عن العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية . الأردن .
- عاشور ، أحمد . (١٩٨٦) . إدارة القوى العاملة : الأسس السلوكية وأدوات البحث والتطبيق . دار للنهضة العربية للطباعة والنشر : بيروت . لبنان .
- القاعود ، ابراهيم والخطيب ، محمد ومحافظة ، سامح . (١٩٩٧) . رضا معلمي الدراسات الاجتماعية واللغة العربية عن مهنتهم وعلاقته بمعزل تحصيل طلابهم في المرحلة الثانوية . مجلة دراسات (العلوم التربوية) ، الجامعة الأردنية ، م ٢٤ ، ع ٢ ايلول . الأردن .
- المشعان ، عويد سلطان . (١٩٩٣) . دراسات في الفروق بين النوعين في الرضا المهني . ط١ . مكتبة دار القلم للنشر والتوزيع : الكويت .
- مصطفى ، صلاح . (١٩٨٩) . الرضا للوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، التربية الجديدة . ٤٧ (١٤) ص ٣٠-٥ .
- يوسف ، منى . (١٩٩٧) . الرضا عن العمل لدى خريجات شعبة الاقتصاد المنزلي اللاتي يعملن في تخصصهن واللاتي يعملن في تدريس مواد أخرى بدولة قطر . حولية كلية التربية ، قطر (١٤) .

المراجع الأجنبية

- * David , Baker & Berie. Marianne Baker P.(1997) .**Job Satisfaction among teachers& effects of the work places**. American Institute for Research , Washington D.C.
- * Grunberg,M.(1984) . **Social Psychology and Organization Behavior (2nd edition)** . NewYork: John Willy and Sons.
- * Herzberg, Frederik,Mausner , B.Snyderman.(1959) . **The Motivation to Work** .Second Edition . New York: John Willy and Sons.
- * Malone , S.I.(1993) .Identification of South Dakota Public School Teachers , **Dissertation Abstracts International** ,vol(54) ,No.4 ,P 1179-A.
- *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)2130 A.

ملحق رقم (١)

أسماء محكمي أداة الدراسة

الجامعة	الرتبة الأكاديمية	اسم المحكم
الأردنية	أستاذ	الدكتور إبراهيم ناصر
الأردنية	أستاذ	الدكتور نعيم الجعيني
اليرموك	أستاذ	الدكتور محمد عليمات
اليرموك	أستاذ	الدكتور محمد الخوالدة
الأردنية	أستاذ مشارك	الدكتور سلامة طنناش
الأردنية	أستاذ مساعد	الدكتور حسين المومني
أل البيت	أستاذ مساعد	الدكتور يوسف مقدادي
جرش الأهلية	أستاذ مساعد	الدكتور باسم الحوامدة