

العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي  
من وجهة نظر المعلمين العاملين  
في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد

إعداد

أ/ آمنة محمود سليمان الرواشدة

وزارة التربية والتعليم/ الأردن



## العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد

آمنة محمود سليمان الرواشدة\*

### المقدمة:

تسعى منظومة الإدارة في أي مؤسسة للوصول إلى نجاح ملموس، من خلال خلق بيئة مناسبة بين العاملين قائمة على التنافس، لتحقيق إنتاجية أفضل؛ لاعتقادها أن الاهتمام بالموارد البشرية هو الأساس، وذلك بالعمل على تحقيق رضا وظيفي وغرس الولاء لدى العاملين في تلك المؤسسة، فحين تضع السياسات والخطط الكفيلة بتطور الإنتاجية، لتحسين مستوى الأداء بين العاملين، فإن ذلك ينعكس على سعادة العامل ورضاه عن عمله وتقبله للتعليمات الصادرة عن مرؤوسيه، لذلك فإن عدم الاهتمام بهذا الجانب سيخلق نتائج سلبية على فعالية العمل في المؤسسة وبالتالي سيشعر العامل بعدم الرضا الوظيفي وستصبح هذه ظاهرة قد تدفع بالمؤسسة إلى الفناء، وهذا أدى إلى اهتمام الباحثين وعلماء السلوك بهذه الظاهرة (عباس، ٢٠٠٣).

ويلعب العامل الاقتصادي دوراً هاماً على أداء العاملين، فرغم أن كفاءة العامل مرتبطة بأمرين وهما القدرة على العمل بامتلاكه لمهارات ومعارف وقدرات ينميها التعليم والتدريب أثناء العمل، والأمر الآخر فهو الرغبة فيه وهي المتعلقة بالحوافز الذي تقدمه المؤسسة للعامل، وهذا يؤدي إلى تحقيق المؤسسة لأهدافها، والحوافز عوامل ومؤثرات خارجية في اتجاهين معنوية ومادية، فتقديمها للفرد تمكنه من أداء المهام وتنفيذ الخطط التي أعدت لزيادة الإنتاجية، مما يعمل على إشباع الفرد لمتطلبات وظيفته (الحلايبة، ٢٠١٣).

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وحتى تطويره والإبداع فيه، ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب الموظف، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله، فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن، فيلتهب حماسه ويركز طاقاته على عمله وتزداد

\* آمنة محمود سليمان الرواشدة: وزارة التربية والتعليم/ الأردن.

إنتاجيته ويبدع في عمله. ويرى كثيرون أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها.

ويمثل الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (الجريد، 2007).

وعند ملاحظة أهمية العامل الاقتصادي على مستوى الأداء، فقد بدأت فكرة البحث تتبلور بعنوان "العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد".

**مشكلة الدراسة وأسئلتها:**

يلعب العامل الاقتصادي دوراً كبيراً في التأثير على أداء العاملين سواء بشكل إيجابي أو سلبي، وإن عدم توافر حوافز للعاملين في أي مؤسسة تربوية، وعدم توزيعها بشكل يتناسب مع الأداء والخبرة والمؤهلات العلمية قد ينعكس مباشرة على أداء العاملين فيها، وقد يؤدي إلى تقليص فرص تحقيق الأهداف المرجوة، وهذا يبرز أهمية العامل الاقتصادي في التأثير على الرضا الوظيفي للعاملين في تلك المؤسسة، وتتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد؟
- ٢- ما مدى ملائمة العامل الاقتصادي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين العامل الاقتصادي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha < 0.05)$  في تقدير معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد عن مدى ملائمة العامل

الاقتصادي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي ومادة التخصص والخبرة والحالة الاجتماعية والدخل الاقتصادي؟  
**أهمية الدراسة:**

تبرز أهمية الدراسة في حدود علم الباحثة أنها الأولى من نوعها في الأردن والتي تبحث في موضوع العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه اربد، وتكمن أهميتها في ارتباطها بأداء المعلمين، مما قد يساعد في تبني سياسات جديدة من شأنها تعزيز السلوكيات الإيجابية لتحسين الأداء.

ومن المؤمل أن تزود هذه الدراسة الباحثين بتغذية راجعة حول العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي للعاملين في ميدان التعليم العام، وفي طرح أفكار جديدة قد تقيد في التخطيط لتحسين أداء العاملين وإثارة دافعيتهم للعمل؛ مما يؤدي إلى تطوير العملية التربوية.

### **مصطلحات الدراسة:**

**العامل الاقتصادي:** مجموعة من الأسباب التي ترتبط بالظروف المادية ومدى تناسبها لمستوى التعليم في المجتمع (الخطيب، ١٩٩٠).

**ويعرف إجرائياً:** الظروف الاقتصادية المرتبطة بالمعلمين أفراد عينة الدراسة والمكونة من (٣٥٠) معلماً ومعلمة والتي قد تؤثر في أداء المعلمين العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه اربد.

**الرضا الوظيفي:** إحساس داخلي يشير إلى حالة من إشباع حاجات الفرد خلال أدائه للعمل ورضاه عن طبيعته، وهذا الرضا قد يحقق رغبات لدى الفرد تجاه ذلك العمل، مما يخلق بيئة حافزة تتناسب بين ما ينجزه الفرد في عمله وبين ما يحصل عليه من أجر. (عبد الباقي، ٢٠٠٤).

**ويعرف إجرائياً بأنه:** الدرجة التي يحصل عليها المعلم في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه اربد نتيجة تقديره لدرجة رضاه عن مجالات الرضا، ويقاس من خلال الإجابة على فقرات الاستبانة .

### **عينة الدراسة:**

اشتملت العينة على (٣٥٠) معلماً ومعلمة من العاملين في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه اربد. منها (٢٠٠) معلمة، و(١٥٠) معلماً.

**أدوات الدراسة:**

استبانة الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة وتتكون من (٢٠) بنداً

**الدراسات السابقة:****الدراسات العربية:**

دراسة عليّات، محمد (١٩٩٤)، هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من: (العمر، وسنوات الخبرة، المؤهل الدراسي) مجال الراتب والحوافز هي الأقل رضا عن العمل لدى أفراد العينة

دراسة الشريدة، هيام (٢٠٠٢)، وهدفت إلى تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية، كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا، واشتملت العينة على (٦٥٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة.

وفي دراسة الأغبري، عبدالصمد (٢٠٠٣)، وهدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، وشملت العينة (٨٣) من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري، والشعور بالإنجاز، والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي إلخ، تمثل مصدراً كبيراً للرضا لدى أفراد العينة

أما دراسة العاجز، فؤاد ونشوان، جميل (٢٠٠٤)، فهدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلماً ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء

المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

وفي دراسة الشيخ، محمد، جواد، وشيرير، عزيزة (٢٠٠٨)، والتي هدفت إلى تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

أما دراسة شقير، علاء (2011) وهدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، وبيان أثر (الجنس، والخبرة العملية، والمؤهل العلمي، ومكان المدرسة) في وجهات نظر المعلمين، تم استخدام استبانته كأداة للدراسة، تكونت عينة الدراسة من (604) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى عال في ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ووجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات الأداة ما عدا مجال الأداء التعليمي ولصالح الإناث، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ومستوى دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير الخبرة العملية في جميع مجالات الأداة ما عدا مجالات الرضا عن المهنة، والمكانة الاجتماعية، والأداء التعليمي، ولصالح أصحاب الخبرة العملية (أقل من 7 سنوات) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة المدارس للقيادة التشاركية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع مجالات الأداة ما عدا مجال العلاقة مع الطلبة ولصالح حملة الدبلوم، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) بين ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير مكان المدرسة، وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $0.05 \geq \alpha$  ) بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين.

دراسة الأفندي، عبدالصمد (٢٠١٢)، وهدفت إلى تعرف العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة بيت لحم، والتعرف على أثر كل من المتغيرات المستقلة الآتية: الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والراتب، والمؤهل العلمي على عوامل الرضا الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من (170) معلماً ومعلمة، وقد اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الراتب، وكذلك أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وأظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في البعد الاقتصادي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي المكانة الاجتماعية للمعلم وبيئة العمل تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وفي دراسة الشerman، منيرة (٢٠١٤)، والتي هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانته وقد تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات لها، وتم توزيعها على عينة مكونة (٢٥٢) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. ومن أجل تحليل النتائج فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة مجالات الدراسة و فقراتها، كما تم استخدام تحليل



التباين الثلاثي، واختبار شافيه للمقارنات البعدية، ومعامل بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

### الدراسات الأجنبية:

#### دراسة لياكو وشوماخر Liacqu, Joseph A. and Schumacher

(1995) وهدفت إلى تعرف العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية من خلال تحليل هذه العوامل باستخدام تقسيم هرزبرج في نظرية العاملين، حيث حاولت الدراسة معرفة العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة في العمل، والعوامل المسببة لعدم الارتياح في العمل، وأظهرت نتائج الدراسة أن العوامل المسببة للرضا عن العمل تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو وتقدير الآخرين، وأن إشباع هذه الحاجات تؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء، وأظهرت أن العوامل التي يؤدي عدم وجودها إلى عدم الرضا الوظيفي هي العوامل المرتبطة بالأجور، وبسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.

#### ودراسة أبو سيرى Abouserie (1996) وهدفت إلى التحري عن علاقات

ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها من جهة ومستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعية من جهة أخرى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استباننتين، الأولى للكشف عن عوامل ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها والثانية لمعرفة العلاقة بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين، وأظهرت نتائج الدراسة أن الخدمات المقدمة للعاملين متدنية،

وأشارت إلى وجود علاقات إحصائية بين ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها، وتبين أنها تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. أما دراسة كاير Kaur، كيومار Kuma (2008) وهدفت إلى مقارنة ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في إقليم البنجاب، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً في ضغوط العمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية وكانت الفروق لصالح معلمي المدارس غير الحكومية. ودراسة بيلتزر، وآخرون Peltzer et al (2008) وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل الذاتية المرتبطة بانتشار الأمراض لدى المعلمين، وأجريت الدراسة في جنوب إفريقيا، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، وإلى وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغط هي: ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وقرحة المعدة والاضطرابات النفسية وإساءة استخدام التبغ والكحول، وبينت أن ضغوط طرائق التدريس وانخفاض دعم الأقران كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم، وارتبط انعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بالإصابة بقرحة المعدة والاضطراب العقلي.

### تعليق على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن منها ما يتعلق بتعرف الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومنها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، من حيث الخدمات التي تقدم للعاملين في حقل التعليم، أو ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة يتضح أن بعضها حاول تعرف عوامل الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات، وأخرى لمعرفة الرضا الوظيفي لمعلمي المادة بعينها، أو لتعرف الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة بعينها، أو لإيجاد علاقة بين نمط القيادة التشاركية للمديرين والرضا الوظيفي للمعلمين، أو للكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، أو لمعرفة العوامل التي تؤدي إلى سعادة الهيئات التدريسية في العمل. وقد توصلت تلك الدراسات إلى وجود أثر للجوانب المختلفة التي درستها على الرضا الوظيفي. وقد حاولت

الدراسة الحالية تعرف أثر بعض العامل الاقتصادي والمكانة الاجتماعية للمعلم وبيئة العمل، وأثره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين العاملين في مديرية تربية لواء قصبه اربد.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة، وفي تحديد متغيرات البحث، ومناقشة النتائج التي توصلت إليها.

### **الطريقة والإجراءات:**

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الدراسة، حيث قامت بإعداد مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بما يتناسب وأفراد العينة، ويتكون المقياس من (٢٠) بنداً في صورته النهائية تتدرج تحت خمسة أبعاد أساسية الجنس، والمؤهل العلمي، ومادة التخصص، والخبرة، والحالة الاجتماعية.

كما تم تحديد خمس استجابات متدرجة لكل بند وفقاً لطريقة ليكرت وهي: عالية جداً، وعالية، ومتوسطة، ومنخفضة، ومنخفضة جداً، وبعد ذلك تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس، حيث تم تقديم المعلومات اللازمة للتحكيم وطلب منهم قراءة المفردات التي تضمنها المقياس، وقد قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي تتفق ووجهات نظر المحكمين بالحذف والإضافة وإعادة الصياغة، وبعد ذلك تم توزيع البنود داخل المقياس عشوائياً وطُبق المقياس في صورته المبدئية على عدد (١٠) معلمين من معلمي التعليم العام للتأكد من مناسبة المقياس للتطبيق من حيث صياغة ووضوح البنود.

### **صدق الاختبار:**

لكي تتأكد الباحثة من صدق المقياس قامت بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس، وبعد أن ناقشت معهم التحديد الإجرائي للرضا الوظيفي عن مهنة التدريس، وكذلك التحديد الإجرائي لكل بعد من أبعاد المقياس، وطلب منهم استبعاد البنود التي لا تتفق وهذا المفهوم أو إضافة ما يرونه مناسباً لهذا المفهوم، ثم قامت بعد ذلك بعمل دراسة للصدق التنبؤي للاختبار لإيجاد العلاقة الارتباطية بين المقياس الحالي ومحك أو ميزان آخر خارجي، وقد اختارت الباحثة لهذا المحك مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من إعداد الباحثين جواد محمد الشيخ، وعزيزة عبدالله شرير، وهذا المحك يمكن الاعتماد عليه إلى حد كبير، وكان عدد أفراد العينة الذي طُبق عليها المقياسان

(٦٠) معلما ومعلمة في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد، وبحساب معامل الارتباط بين الدرجات الخام لأفراد العينة على المقياس الحالي ودرجاتهم على المقياس (المحك)، وجد أن معامل الارتباط إيجابي وذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٧٧).

**ثبات الاختبار:**

استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار، فقد قامت الباحثة بتطبيق الاختبار على أفراد العينة الاستطلاعية المكونة من (١٠) مرتين بحد فاصل (٢١) يوماً، وكان معامل الثبات (٠.٨٥) وهو معامل ثبات مقبول.

**صدق أداة الدراسة:**

للتأكد من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية، وذلك بغرض التحقق من مناسبة الصياغة اللغوية ومناسبة فقرات الأداة لغرض الدراسة، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم فتم تعديل صياغة بعض الفقرات وحذف بعضها الآخر.

**ثبات أداة الدراسة:**

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (١) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

### جدول (١)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
رضا وظيفي	٠.٨٩	٠.٨٦
عامل اقتصادي	٠.٨٦	٠.٧٨

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	المتغير
42.9	150	ذكر	الجنس
57.1	200	انثى	
24.0	84	كلية مجتمع	المؤهل
56.0	196	بكالوريوس	
20.0	70	ماجستير فما فوق	مادة التخصص
50.6	177	علمية	
49.4	173	إنسانية	
31.7	111	1-5	الخبرة
28.9	101	6-10	
39.4	138	11 فأكثر	
27.7	97	300-500	الدخل
32.0	112	501-700	
40.3	141	أكثر من 700	
100.0	350	Total	

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه. وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية تربية لواء قصبه إريد، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٠	الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة.	4.19	.886	مرتفع
٢	٧	ساعات العمل مناسبة.	4.18	.818	مرتفع
٣	٦	أرى أن طريقة تقويم الأداء عادلة.	4.08	1.085	مرتفع
٤	٨	حقيقت حلمي بحصولي على وظيفة معلم لقناعاتي بالدخل الناتج منها.	4.02	.873	مرتفع
٥	٥	هنالك تفويضاً مناسباً من الإدارة لاتخاذ قرار مناسب متعلق بالعمل.	4.00	.880	مرتفع
٦	٣	يوجد عدل في توزيع واجبات العمل بين المعلمين بما يتناسب والجهد.	3.95	.929	مرتفع
٧	٩	الفرصة متاحة لي للتدريب الذي يؤهلني للترقية.	3.95	.902	مرتفع
٨	١	أحقق بعلمي فرصة لاكتساب خبرة توصلني لتحسين وضعي الوظيفي.	3.92	.940	مرتفع
٩	٢	يساعدني مدير المدرسة للوصول للترقية حين أجد صعوبة بالعمل.	3.91	.916	مرتفع
١٠	٤	أشعر بحرص الإدارة على سماع مقترحات المعلمين.	3.89	.832	مرتفع
١١	١١	أشعر بالرضا عن المعايير المعتمدة لترقية المعلمين.	3.88	.984	مرتفع
		الرضا الوظيفي ككل	4.00	.594	مرتفع

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.88-4.19)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على "الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.19)، تلاها في الفقرة رقم (٧) ونصها "ساعات العمل مناسبة" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وجاءت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على "أرى أن طريقة تقويم الأداء عادلة" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (4.08)، بينما جاءت الفقرة رقم (١١) ونصها "أشعر بالرضا عن المعايير المعتمدة لترقية المعلمين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.88). وبلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي ككل (٤.٠٠). وهذا يفسر قناعة العاملين بالإجراءات المتبعة في الترقية، مما يعني أن هذا سيؤدي إلى تحسين مستوى الأداء، وينعكس إيجاباً على شعور المعلم بالاستقرار الوظيفي والثقة بالنفس، فيخلق لديه الدافعية في العمل، والرغبة الدائمة في تطوير موقعه الوظيفي والانتقال إلى وظيفة أعلى.

**السؤال الثاني:** ما مدى ملائمة العامل الاقتصادي لدى عينة من معلمي مديرية تربية لواء قصبه إربد. وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ملائمة العامل الاقتصادي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمدى ملائمة العامل الاقتصادي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم

للواء قصبه إربد مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٢	١٣	يتناسب راتبتي مع أهمية العمل الذي أقوم به.	4.15	0.879	مرتفع
١٣	١٢	انقاضي حوافز مناسبة في عملي.	4.12	0.776	مرتفع
١٤	١٨	اشعر اني اكثر إنتاجية حين احصل على ترقية وحافز.	4.06	0.853	مرتفع
١٥	١٩	يتناسب الراتب الشهري مع مؤهلاتي وخبراتي العلمية.	4.02	0.876	مرتفع
١٦	١٤	يحقق لي الراتب قدراً كافياً لشراء حاجياتي المنزلية.	3.86	0.918	مرتفع
١٧	١٥	اضطر لعمل اخر بعد انتهاء المدرسي للحصول على دخل أعلى.	3.81	1.053	مرتفع
١٨	٢٠	راتبي يحقق لي فرصة للحصول على مسكن مناسب.	3.66	1.014	مرتفع
١٩	١٦	اتخلي عن عملي مقابل دخل أكبر في مؤسسة أخرى.	2.60	1.303	مرتفع
٢٠	١٧	اضطر للمشاركة في امتحان الثانوية العامة للحصول على مبلغ آخر.	2.57	1.400	مرتفع
		<b>العامل الاقتصادي</b>	<b>3.65</b>	<b>0.548</b>	مرتفع

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.57-4.15)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٣) والتي تنص على "يتناسب راتبي مع أهمية العمل الذي أقوم به" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.15)، تلاها في الفقرة رقم (١٢) ونصها "أتقاضى حوافز مناسبة في عملي" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.12)، وجاءت الفقرة رقم (١٨) والتي تنص على "أشعر أنني أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقية وحافز" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (4.06)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٧) ونصها "أضطر للمشاركة في امتحان الثانوية العامة للحصول على مبلغ آخر" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.57). وبلغ المتوسط الحسابي للعامل الاقتصادي ككل (3.65). وهذا يفسر رضا المعلم بأن الراتب الذي يتقاضاه مناسب للجهد المبذول في العمل، أما ما يتعلق بشعور المعلم بأنه أكثر إنتاجية حين يحصل على ترقية وحافز، فتفسر الباحثة ذلك أن الحافز المادي مرتبط بتحسين مستوى المعيشة ورفاهية الموظف وقدرته على تأمين خدماته، مما يعني تحسن وضعه الاجتماعي ومكانته فيه، وذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بما يحققه من مكاسب مالية، لذا فإن الحصول على حافز مادي قد يشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات.

**السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين العامل الاقتصادي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد.** وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين العامل الاقتصادي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين العامل الاقتصادي

والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد

العدد	الدالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون ر
350	,000	.771(**)

\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

\*\*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

يتبين من الجدول (٥) وجود علاقة ايجابية دالة إحصائية بين العامل الاقتصادي والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مديرية تربية لواء قصبه إربد.

وهذا يفسر أهمية العامل الاقتصادي وأثره في الرضا الوظيفي، وترى الباحثة أن الظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها المنطقة دفعت بالمعلم إلى القناعة بأن تحسن دخله الشهري سيدفع به إلى الرضا الوظيفي؛ لقناعته أن استقرار الأسرة المادي يعني استقراره النفسي وبالتالي رضاه عن وظيفته وقناعته أنها توفر له دخلاً مناسباً لأسرته.

**السؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha < 0.05$  في تقدير معلمي مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد عن مدى ملائمة العامل الاقتصادي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي ومادة التخصص والخبرة والحالة الاجتماعية والدخل الاقتصادي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ملائمة العامل الاقتصادي حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي ومادة التخصص والخبرة والحالة الاجتماعية والدخل الاقتصادي والجدول أدناه يبين ذلك.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمدى ملائمة العامل الاقتصادي حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي

ومادة التخصص والخبرة والحالة الاجتماعية والدخل الاقتصادي

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المعيار	
150	.560	3.68	ذكر	الجنس
200	.538	3.62	انثى	
84	.583	3.71	كلية مجتمع	المؤهل
196	.547	3.65	بكالوريوس	
70	.503	3.58	ماجستير فما فوق	
177	.528	3.62	علمية	مادة التخصص
173	.567	3.68	إنسانية	
111	.477	3.51	1-5	الخبرة
101	.551	3.67	6-10	
138	.580	3.74	11 فأكثر	
97	.552	3.71	300-500	الدخل
112	.531	3.56	501-700	
141	.552	3.68	أكثر من 700	

يبين الجدول (٦) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ملائمة العامل الاقتصادي بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس



والمؤهل العلمي ومادة التخصص والخبرة والحالة الاجتماعية والدخل الاقتصادي، وليبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الخماسي جدول (7).

جدول (7) تحليل التباين الخماسي لأثر الجنس والمؤهل العلمي ومادة التخصص والخبرة والحالة الاجتماعية والدخل الاقتصادي على مدى ملائمة العامل الاقتصادي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.980	0.001	0.000	1	0.000	الجنس
0.431	0.843	0.244	2	0.488	المؤهل
0.157	2.008	0.581	1	0.581	مادة التخصص
0.002	6.301	1.824	2	3.649	الخبرة
0.095	2.366	0.685	2	1.370	الدخل
		0.290	341	98.729	الخطأ
			349	104.646	الكلية

يتبين من الجدول (٧) الآتي:

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 0.001، وبدلالة إحصائية بلغت 0.980.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0.05$ ) تعزى لأثر المؤهل، حيث بلغت قيمة ف 0.843 وبدلالة إحصائية بلغت 0.431.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0.05$ ) تعزى لأثر مادة التخصص، حيث بلغت قيمة ف 2.008 وبدلالة إحصائية بلغت 0.157.

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0.05$ ) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 6.301 وبدلالة إحصائية بلغت 0.002، وليبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه كما هو في الجدول (8).

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $a = 0.05$ ) تعزى لأثر الدخل، حيث بلغت قيمة ف 2.366 وبدلالة إحصائية بلغت 0.095.

## جدول (٨)

المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر الخبرة على مدى ملائمة العامل الاقتصادي

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	٥-١	١٠-٦	١١ فأكثر
٥-١	3.51			
١٠-٦	3.67	.15		
١١ فأكثر	3.74	*.23	.08	

\*دالة عند مستوى الدلالة (a = ٠.٠٥).

يتبين من الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (a = ٠.٠٥) بين فئة الخبرة ٥-١ و ١١ فأكثر وجاءت الفروق لصالح ١١ فأكثر.

بالنظر إلى الجداول (6،7،8) وما يظهر من نتائجها فإنه يمكن تفسير تلك

النتائج على النحو الآتي:

- تفسر حاجة الموظف إلى تهيئة المناخ الملائم لتطوير العملية التربوية والتعليمية، وهذا يتطلب زيادة الدخل بارتفاع مستوى التعليم للمعلم وسنوات الخبرة.
- وحول علاقة الجنس بالرضا الوظيفي فإنه لا علاقة لمتغير الجنس ومادة التخصص بدرجة الدخل، إذ أن الجهد الذي يبذله المعلم أياً كان اختصاصه هو واحد على اعتبار أن ساعات العمل واحدة، ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين من كلا الجنسين (الذكور والإناث) يعيشون نفس الظروف ويخضعون لنفس الأنظمة والتعليمات والقوانين في المدارس بحيث لا تميز هذه الأنظمة والتعليمات بين مدارس الذكور ومدارس الإناث.
- أما ما يتعلق بمتغير الراتب فإن المعلمين (ذكوراً وإناثاً) يحملون نفس التوجه تجاه الرضا الوظيفي وذلك بسبب تشابه الظروف التي يعيشونها، وأن المعلمين والمعلمات يعلمون مسبقاً الراتب الذي يمكن أن يتقاضوه من خلال وظيفتهم، وبالتالي لا يوجد أمامهم خيار إلا القبول بما هو موجود وخصوصاً في هذه الظروف التي يعيشها المعلم.
- وأما ما يتعلق بالخبرة ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين من أصحاب الخبرات المختلفة يتم إخضاعهم لدورات وبرامج إعداد تأهيلية مما يجعلهم يتساوون في خبرتهم برغم اختلاف عدد سنوات الخبرة في العمل . وأن المعلمين من

ذوي الخبرات المختلفة يعيشون نفس الواقع الاقتصادي والاجتماعي ويخضعون لنفس الأنظمة والقوانين بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة.

### **التوصيات:**

- ١- العمل على تحقيق مبدأ العدالة في المكافآت بين العاملين في حقل التعليم.
- ٢- إعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس ، تؤدي إلى أن يعتبر المعلمون مهنة التدريس رسالة وليست مهنة لتحصيل متطلبات الحياة فقط.
- ٣- عقد مزيد من دورات تدريبية للمعلمين بهدف إكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على صعوبات العمل في مهنة التدريس

## المراجع

### أولاً- المراجع العربية:

الجريد، عارف بن ماطل، (٢٠٠٧). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية: الرياض، السعودية.

جواد، محمد الشيخ خليل، عزيزة، عبدالله شيرير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول: غزة.

الحلايبة، غازي حسن عودة، (٢٠١٣). أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان، الأردن.

الخطيب، أحمد (١٩٩٠). رؤية مستقبلية لتعزيز المكانة الاجتماعية في الوطن العربي. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد الثاني، المجلد الخامس: الأردن.

شقيير، علاء توفيق رشيد (٢٠١١). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية: نابلس، فلسطين.

الشرمان، منيرة، الجعافرة، صفاء (٢٠١٤). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي، دراسة ميدانية: جامعة مؤتة، الأردن.

الشريدة، هيام نجيب (٢٠٠٢). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني: مكة المكرمة، السعودية.

- العاجز، فؤاد، ونشوان، جميل (2004) عوامل الرضا وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
- عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ص١٧٥.
- عليما، محمد (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد العاشر، العدد الأول: إريد، الأردن.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤). السلوك الفعال في المنظمات. الإبراهيمية: الدار الجامعية: القاهرة، مصر.
- الأغبري، عبد الصمد قائد محمد (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (١٠٩): الكويت.
- الأفندي، محمد إسماعيل (٢٠١٢). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة: القدس، فلسطين.

### ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Kaur, S and Kumar (2008), "**Comparative Study of Government and nongovernment College Teachers in relation to job Satisfaction and Job Stress**", (ED502218), online Submission, ERIC.
- Liacqu, Joseph A. and Schumacher, Phyllis, 1995- **Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education. Education, Vol. 116, Issue, 1, Fall, p11.**
- Peltzer, K et al (2008): "**Job Stress, Job Satisfaction and Stress\_ related illness among South African educators**", **Stress Medicine, 25(3) 247- 257.**
- Abouserie, Reda, 1996- **Stress, Coping Strategies, and job Satisfaction in University Academic Staff. Educational Psychology, Vol. (16), p.p 8-49.**