

## الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الاساسية الحكومية في لواء الرصيفة وعلاقته بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم

منال الشهاب

وزارة التربية والتعليم الاردنية

تاريخ القبول: 2022/02/03

تاريخ الاستلام: 2022/01/25

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الاساسية الحكومية في لواء الرصيفة بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها، ولتحقيق اهداف الدراسة تم بناء استبانة كأداة للدراسة والتأكد من صدقها وثباتها. وقد تكونت عينة الدراسة من (160) معلم ومعلمة في المدارس الاساسية للعام الدراسي 2022/2021 وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي والأداء التدريسي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة من وجهة نظرهم جاءت جميعها بدرجة مرتفعة ووجود فروق دالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجال الرضا الوظيفي تعزى للجنس لصالح الذكور ولا توجد فروق دالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجال الأداء التدريسي تعزى للجنس لصالح الذكور، ووجود فروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجال الرضا الوظيفي والأداء التدريسي وفقاً لسنوات الخبرة كما اشارت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين مجال الرضا الوظيفي والأداء التدريسي.

### الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي، الأداء التدريسي، المدارس الاساسية.

## **Job satisfaction of public elementary school teachers in Rusaifa District and its relationship to their teaching performance from their point of view**

**Manal Al-Shehab**  
**Jordanian Ministry of Education**

### **Abstract:**

This study aimed to reveal the relationship of job satisfaction of the teachers of public elementary schools in the Rusaifa district to their teaching performance from their point of view.. The study sample consisted of (160) male and female teachers in basic schools for the academic year 2021/2022, and they were selected in a simple random way. The results of the study indicated that the degree of job satisfaction and teaching performance of the teachers of public basic schools in the Directorate of Education for the Rusaifa region, from their point of view, all came to a high degree, and there were statistically significant differences in the arithmetic averages of the responses of the study members on the field of job satisfaction due to gender in favor of males, and there are no significant differences Statistically in the arithmetic averages of the responses of the study members on the field of teaching performance due to gender in favor of males, and there are differences in the arithmetic averages of the responses of the study members on the fields of job satisfaction and teaching performance according to years of experience.

### **Key words:**

job satisfaction, teaching performance, primary schools.

## المقدمة

يعد المعلم عنصراً مهماً ورئيسياً في العملية التعليمية التعلمية، وذلك نظراً لما يتميز به دور المعلم من أهمية في تربية الناشئة وضرورة توفر أساسيات علمية تدعم أداءه التدريسي والتربوي للقيام بهذه المهمة بنجاح، فقد تبوأ أداء المعلم لمهامه مكانة بين قائمة مواضيع البحوث والدراسات التربوية. فالمعلم يمثل الدعامة الأساسية التي يؤسس عليها النمو المتكامل للناشئة في أي مجتمع من المجتمعات، وذلك لأن مهمة المعلم لا تقتصر فقط على تلقين المادة العلمية باستخدام عدد من الأساليب والأنشطة التعليمية، وإنما تتعدى ذلك ليكون قادراً على متابعة تعلم التلاميذ ونموهم " (ملحم، 2000).

فعملية إدارة مؤسسات التعلم والتعليم تهدف إلى تنمية العلاقة بينها وبين أفرادها لضمان استمرار القوى العاملة ذات الكفاءات العالية، وإيجاد الدوافع لديهم في بذل المزيد من الجهد في الأداء، فمن الوسائل المهمة لتحقيق ذلك هو تحقيق الرضا الوظيفي وتنمية مشاعر الولاء والسلوك الانتمائي لدى الأفراد في المؤسسة (زمار وبصيلة، 2010). حيث يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي، قد يؤدي إلى زيادة الانتاجية وبترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت نتائج البحوث أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكثر قدرة على التكيف الاجتماعي، ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي أي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح (موساوي وبرياح، 2016).

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل المهمة التي تحول دون إظهار السلوك غير المرغوب فيه في المنظمة كالغياب وترك العمل، فالعامل غير السعيد أو غير الراضي في وظيفته يكون أكثر ميلاً لتكرار الغياب عن عمله أو حتى ترك العمل ثم البحث عن عمل في مكان آخر أكثر راحة، ولقد دلت الدراسات على وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والغياب (أبو تايه وآخرون، 2012).

ويمثل الرضا الوظيفي عن المهنة أهم عوامل نجاح المعلمين في العمل، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة، ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل الإيجابية نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين وبالتالي تطوير العملية التعليمية (الثبيتي والعنزي، 2014).

وتكمن أهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي في أنه يتناول مشاعر الفرد سواء كان يشغل وظيفة إدارية أو فنية إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به، وهذه المشاعر لها تأثيرها على أداء المهام المطلوبة لضمان نجاح العمل ويرى هوبوك (Hoppok) المشار إليه في الصيرفي أن الرضا الوظيفي " هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد على القول بصدق أنني راضٍ في وظيفتي " حيث يرى فروم (Vroom) الوارد ذكره أيضاً في الصيرفي أن الرضا الوظيفي " هو المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا مرادف التكافؤ " (الصيرفي، 2005).

ويعبر الرضا الوظيفي " عن مشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل والتي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يستمد من هذا العمل والجماعات التي تشاركه فيه ومن سلوك رئيسه معه ومن بيئة العمل الداخلية (التنظيم) والخارجية بوجه عام فضلاً عن هيكل شخصيته، ويعبر كذلك عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله " (عباس، 2011).

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مواقف الأفراد المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل ما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راضٍ عنه. (محمد، 2018)، إذ يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم التي يصعب قياسها وتعريفها؛ نظراً لأنها تتضمن عوامل متعددة وقد اختلفت النظريات في تحديد العوامل المسببة له ولذلك ليس هناك تعريف موحد يتفق عليه جميع الباحثين (عطيانى وابو سلمى، 2014).

ويعرف ستيفن واياج (Stephen & Ayage، 2014) الرضا الوظيفي بأنه مدى قناعة الموظف بالجهد الذي يبذله في إنجاز المهام الموكلة له، مما ينعكس على مدى إمكانية تحقيق حاجاته بكفاءة وفاعلية بما ينعكس إيجاباً أو سلباً على أدائه الوظيفي. بينما يرى (النوافعة، 2018) أن الرضا الوظيفي هو ردة فعل الموظفين ومشاعرهم العاطفية الناتجة عن عملهم وخبراتهم الوظيفية، وتعبّر عن موقف الموظفين نحو ظروف عملهم أو البيئات التي تؤثر على رغبتهم بالعمل، مما يؤدي إلى إظهارهم للمشاعر الإيجابية نحو العمل. ويعرفه الصيرفي (2005) على أنه " الحالة الشخصية للفرد والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل ".

بينما عرف ثانوس (Thanos، 2015) الرضا الوظيفي بأنه شعور إيجابي يصدر من الموظف حول وظيفة معينة، أو بيئة معينة، أو التزام تنظيمي معين في المنظمة التي يعمل بها. وقد أشار (Elewa، 2017) أن الرضا الوظيفي هو " الفرق بين ما يحصل عليه الشخص فعلاً من وظيفته وما يتوقعه ". وعُرف الرضا الوظيفي بأنه موقف العاملين حول وظائفهم (Middleton، 2017) وعرفه (Brayer، 2018) بأنه المشاعر التي يملكها العاملين تجاه وظائفهم.

وقد أشار (Elewa، 2017) أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الانتاجية، وتعزيز رضا العملاء وولائهم، بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين العمل الجماعي، وبالتالي تصبح المنتجات أكثر جودة والعامل الذي يشعر بالرضا الوظيفي سيكون أكثر التزاماً وبالتالي أكثر انتاجية لمنظّمته. فانخفاض مستوى الرضا الوظيفي من الممكن أن يؤثر على المنظمة، والفرد ذو المستوى الوظيفي المنخفض يكون أداءه منخفضاً وبالتالي قد يفقد الفرد وظيفته نتيجة ذلك (Ismail & Razak، 2016). وعرف بلوك أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته. (محمد، 2018).

وفي هذا الصدد توجد ثلاث اتجاهات تؤكد العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء، حيث يؤكد الاتجاه الأول الذي ظهر نتيجة تجارب وأبحاث "أهوثورين" في الثلاثينيات أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الانتاجية، حيث تم التركيز في هذا الاتجاه على العلاقات الإنسانية فزاد الاهتمام بالعاملين من خلال سماع شكواهم وحل مشاكلهم وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية وتشجيعهم للمشاركة في الإدارة بهدف زيادة الانتاجية وزيادة الدافعية للعمل. بينما يرى الاتجاه الثاني أنه لا توجد علاقة بين الرضا عن العمل والأداء حيث أكدت نتائج بعض الدراسات في الخمسينات والستينات أن ثمة حالات ومواقف يكون فيها العاملون على درجة كبيرة من الروح المعنوية غير أنهم يكونون أقل إنتاجاً، كما ظهرت مواقف عكس ذلك حيث يكون العاملون على درجة منخفضة من الروح المعنوية غير أن إنتاجيتهم تكون عالية، وأكد أنه يمكن زيادة

إنتاجية الفرد بالضغط أو استخدام الأسلوب الدكتاتوري بالإدارة وبذلك يكون الإنتاج مرتفعا والرضا الوظيفي متدنياً. والاتجاه الثالث يؤكد أن الرضا عن العمل هو نتيجة حصول العامل على مكافآت عادلة وهذه المكافآت العادلة كالحوافز مثل الأجر والترقية والعلاقات الطيبة ربطها بضرورة القيام بأداء معين.

لذلك يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من المتغيرات الهامة على مستوى الاداء أو ما يسمى بالفوائد على مستوى المدرسة، وهناك العديد من الفوائد التي تعود على الفرد مثل الفوائد النفسية للمعلم، وشعوره المنخفض بضغط العمل، والمعلم الراضي تتكون لديه ردود فعل نفسية ايجابية نحو العمل والظروف المحيطة به، مما ينعكس على الدافعية للعمل وبالتالي على الاداء بشكل عام (الزعيبي، 2014) والرضا الوظيفي يعني أن توفر المؤسسة المتطلبات الاساسية اللازمة لإداء العمل، ويوجد عدد من الدراسات تربط بين الرضا الوظيفي وبين الاداء الجيد، وفي نفس الوقت توجد دراسات أخرى تبين أن الرضا الوظيفي لا يؤدي بالضرورة الى الاداء الجيد بسبب تدخل العديد من العوامل وباختلاف الآراء والتفسيرات يبقى أن المؤسسة لا شك عليها مسؤولية تجاه موظفيها بالقدر المعقول والمطلوب لتوفير الاجواء المناسبة للعمل ماديا ومعنويا، ثم بعد ذلك تكون مسؤولية الاداء على الموظف.

ويعد التدريس نسق أو منظومة لها عدة أبعاد ومكونات : المعلم والمتعلم، والخبرات المتعلمة، والادوات والتقنيات، والتقويم، ومكان التدريس والتعليم، وبيئته، ونستنتج من هذا التحديد بأن التدريس عملية اتصال، تكون اللغة وسيلتها، بجانب وسائل أخرى للتفاعل غير لفظية، وأنه ايضا عملية تواصل وتفاعل بين مكوناتها واطرافها، فالتدريس عملية ادارية، ثم خطط تأخذ طريقها الى التنفيذ، ويسير مع ما تقدم منذ البداية وحتى النهاية نظام لتقويم الاداءات (حجي، 2001).

إن للتدريس مراحل ثلاث هي : مرحلة التخطيط، ومرحلة التنفيذ، ومرحلة التقويم، وهذه المراحل الثلاث متتالية ومتداخلة، ومن الادوار الرئيسية للمعلم في العملية التدريسية التخطيط لعملية التدريس وتتضمن اعداد وصياغة الاهداف التدريسية بلغة قابلة للملاحظة، والتنظيم المناسب للخبرات وللبيئة التدريسية، وقيادة الانشطة والممارسات التدريسية، وضبط الاجراءات التدريسية (راشد، 2005).

ويعد التحفيز بنوعيه المادي والمعنوي من الامور المهمة لتحقيق رضا الموظفين والتأثير في أدائهم وإنتاجيتهم، ومن ثم تحقيق النجاح والموظفين الذين يتم منحهم حوافز على العمل تكون لديهم قابلية العمل بجهد أكثر من غيرهم الى جانب اصرارهم الكبير في مواجهة الصعوبات التي تصادفهم كما أنهم يتمتعون بحماس عالٍ تجاه عملهم لتحفيز أهدافهم الوظيفية لتحسين أدائهم الوظيفي ( Ouso et al ، 2018).

ويعتبر علاقة التحفيز بالرضا من الموضوعات ذات الاهمية والتي تحتاج إلى دراسة في ظل التغيرات التي تمر بها المدارس في ظل أزمة التعليم بسبب جائحة كورونا التي ظهرت لتحويل التعليم من تعليم وجاهي إلى تعليم مدمج، ويمثل التحفيز الحد الفاصل بين الرضا و النجاح والاحفاق فعلى أساس ذلك تتخذ القرارات الهامة في تحديد مستوى رضا المعلمين وتحديد مستوى الاقتراب أو الابتعاد عن الاهداف.(الناظر، 2021).

ويرى شبل وجمال وابو زيد (2006) أن الاداء التدريسي هو : " نمط من السلوك التدريسي الفعال في تحقيق اهداف محددة من المعلم على استجابات عقلية أو لفظية أو حركية أو جسمية أو عاطفية متماسكة، وتتكامل في هذه الاستجابات عناصر الدقة والسرعة والتكيف مع ظروف الموقف التعليمي ".

ومن أهم الكفايات الادائية التدريسية التي ينبغي أن تتوافر لدى المعلم والتي تصل به الى تحقيق الحد الأدنى من الاهداف التعليمية المنشودة هي : أخلاقيات يلتزمها المعلم، والتعليم المباشر، وإدارة المواد التعليمية، والممارسة الموجهة، والمحادثة البناءة، والتوجيه، وإدارة التنظيم الصفّي، والتخطيط والاعداد، والتقويم المكتوب (راشد، 2005).

وعرف (سلطان، 2004) الاداء : " هو الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ". ويشير كل من (سكر والخزندار، 2005) بأنه " مستوى امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لإداء مهامه داخل حجرة الدراسة لتحقيق أهداف درس محددة ويستدل على توفرها بالإجازات والادعاءات".

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

الرضا الوظيفي هدف ينشده جميع العاملين ولا سيما المعلمين. وعدم توافره لدى المعلم قد يكون له تأثيرات سلبية في ادائه وفي العملية التعليمية ككل، ومن خلال ممارسة الباحثة لمهنة التدريس كمعلمة ومساعدة مديرة، واطلاعها على واقع المدارس الاساسية وتعاملها مع الكثير من المعلمين لاحظت بأن غالبية المعلمين يواجهون الكثير من الصعوبات المتنوعة، كالعلاقة مع مدير المدرسة، والمتطلبات والمسؤوليات التي تقع على عاتقهم من حيث الراتب الشهري، ونظام الترقية والحوافز، والمكانة الاجتماعية، والتقدير من قبل الاخرين بمكانة المعلم وجميع هذه العقبات تنعكس سلباً على مخرجات العملية التعليمية والتعلمية وترى الباحثة ان طبيعة هذه الصعوبات والعوائق تختلف باختلاف نوع الأفراد، واختلاف المواقف نفسها وتؤدي إلى عدم الرضا او الرضا لديهم وعليه فان هذه الدراسة سوف يفسر نتائجها من خلال الاسئلة التالية:

- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة من وجهة نظرهم؟
- 2- ما درجة الأداء التدريسي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة من وجهة نظرهم؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية تربية الرصيفة من وجه نظرهم تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة)؟
- 4- هل توجد علاقة داله إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين الرضا الوظيفي والأداء التدريسي لمعلمي المدارس الاساسية الحكومية في مديرية تربية الرصيفة من وجه نظرهم؟

### أهمية الدراسة:

ظهرت أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الاساسية الحكومية في لواء الرصيفة وعلاقته بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم وعليه تظهر أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

### الجانب النظري :

- يمكن لنتائج الدراسة أن تضيف معرفة جديدة للفكر الاداري في مجال الرضا الوظيفي والأداء التدريسي للمعلمين.
- تتطرق أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات التي سوف تتناولها.

- سوف تساعد هذه الدراسة الباحثين والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الاداء التدريسي للمعلمين، من اجل النهوض بمستوى النظام التربوي في الاردن.

### الجانب العملي التطبيقي :

سوف تسهم هذه الدراسة في:

- توفير أدوات محكمة كمقياس الرضا الوظيفي، التي يمكن أن يستفيد منها الباحثون بشكل عملي في دراساتهم.
- توفر الدراسة بيانات ونتائج يمكن للقائمين على التعليم أن يستفيدوا منها من خلال الاطلاع على الادب النظري للدراسة وما توصلت اليه من نتائج وتوصيات.

### مصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي : حالة الطمأنينة والراحة النفسية التي يشعر فيها الفرد نتيجة لاطمئنانه على وظيفة وسعادته بما يحصل عليه من دخل وما يعيشه من ظروف وظيفيه وعلاقات وتفاعلات مع الزملاء والرؤساء في المنظمة (ابو الخير، 2006). ويعرف الرضا الوظيفي (إجرائياً) بأنه : مجموعة المشاعر الإيجابية والراحة النفسية التي يشعر بها المعلم تجاه عمله، ويتفاعل معها مما يؤثر ايجاباً على أدائه ونشاطه داخل المدرسة، ويقاس في هذه الدراسة من خلال الأداة المعدة لذلك. الاداء التدريسي : مستوى امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهامه داخل حجرة الدراسة لتحقيق دروس محددة، ويستدل على توفرها بالإجازات والأداءات(سكر والخزندار، 2005).

ويعرف الأداء التدريسي (إجرائياً) بأنه : مستوى امتلاك المعلمين للكفايات والقدرات والمعارف والمهارات الضرورية التي تمكنه من اداء المهام المطلوبة منه بشكل فعال وكفاءة ومهارة عالية ويقاس في هذه الدراسة من خلال الاداة المعدة لذلك.

### حدود محددات الدراسة:

تحددت الدراسة الحالية بعدد من المحددات

1- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على المدارس الأساسية الحكومية التابعة لمنطقة الرصيفة في محافظة الزرقاء.

2- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة خلال الفصل الدراسي الاول 2021/2022 .

3- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أفراد عينة الدراسة من المعلمين ذكوراً واناثاً في مديرية تربية الرصيفة والمسجلين في كشوفات المديرية للعام (2021/2022)، وبالتالي لا يمكن تعميم نتائجها على جميع أعضاء الهيئة التدريسية والادارية في وزارة التربية والتعليم.

4- الحدود الموضوعية : ستحدد نتائج هذه الدراسة في ضوء الأدوات المستخدمة في جمع البيانات من صدقها وثباتها، وفي استجابات أفراد الدراسة على فقرات أدواتها وبالتالي فإن تعميم النتائج يعتمد على طبيعة أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية من صدق وثبات.

### الدراسات السابقة

قامت الباحثة بمراجعة الادب التربوي والرجوع للدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم حيث وجدت عدد من الدراسات العربية بالدراسات الاجنبية في هذا الموضوع.

### الدراسات السابقة :

دراسة علي (2020) بعنوان: العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي دراسة تجريبية، كان هدف هذا البحث هو إيجاد العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي بين العاملين بالمدارس الليبية بماليزيا داخل نطاق كوالالمبور وسيلانجور، وكانت عناصر التحفيز كالتالي: العنصر الاول هو الرواتب والعنصر الثاني بيئة العمل والعنصر الاخير هو العدالة، وقد قام الباحث باستخدام المنهج التجريبي من خلال تطوير استبيان وتوزيعه على العاملين بتلك المؤسسات وكانت النتائج قد أثبتت علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والعوامل الثلاث للتحفيز كالتالي: يوجد علاقة ايجابية قوية جدا بين بيئة العمل والرضا الوظيفي من خلال حساب معدل الارتباط والذي كان كالتالي،  $r=0.60$ ، وكذلك يوجد علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والرواتب من خلال حساب معامل الارتباط والذي كان كالتالي  $r=0.54$ ، وكذلك يوجد علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والعدالة من خلال حساب معامل الارتباط والذي كان كالتالي  $r=0.050$ .

دراسة شتيات (2018) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة تتطرق الدراسة الى بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة واستخدم الباحث استبانته مكونه من خمس مجالات وتكونت عينة الدراسة من (100) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: اهم عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير اداء المعلمين كانت: انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، مراعاة الاحتياجات المهنية للمعلمين المهنية في الجدول المدرسي، شعور المعلم بقدر كبير من الحرية والامان ومساهمته في صنع القرار التربوي، استخدام اساليب متنوعة وحديثة في الاشراف التربوي. وجود فروق دالة احصائيا بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقا للجنس لصالح الذكور وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الاساسية وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا ولا توجد فروق دالة احصائيا بالنسبة لسنوات الخدمة.

دراسة الريح (2018) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الاساسية وأثره في تحسين الاداء المهني وهدفت الى التعرف الى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الاساسية وأثره في تحسين الاداء المهني في مدارس الجودة الاساسية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي من خلال استبانته كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها على (30) معلم ومعلمة كعينة ممثلة للمجتمع وتوصلت الباحثة الى ان مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعا، كما أن هناك علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاداء المهني لدى معلمي ومعلمات مدارس الجودة الاساسية ولا توجد علاقة ارتباطية لاستجابات افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ومستوى الاداء المهني تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وأجرى كلان و تشي يو (Klassen & Chiu ، 2010) دراسة هدفت التعرف الى العوامل المؤثرة في فعالية المعلمين والرضا الوظيفي لديهم وما ينتج عنهما من فعالية في الاداء الوظيفي، وشملت عينة الدراسة (1430) معلما في الولايات المتحدة الامريكية، واستخدمت الاستبانته أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن سنوات الخبرة ليس لها تأثير كبير في الفعالية الذاتية للمعلمين، وأن المعلمات اللواتي لديهن ضغط كبير في العمل تدنت مستويات فعاليتهم وقدرتهم على السيطرة على الغرفة الصفية ورضاهن الوظيفي مما يؤدي الى تدني مستويات فعاليتهم وقدرتهم على السيطرة على الغرفة الصفية ورضاهن الوظيفي مما يؤدي الى تدني أدائهم الوظيفي، وتوصلت الدراسة الى أن المعلمين الذين يدرسون الصفوف الابتدائية و صفوف الروضة ارتفعت لديهم مستويات الفعالية الذاتية والرضا الوظيفي مما يؤدي الى ارتفاع الفعالية في أداء العمل.

وقام كروسمان وهاريس (Crossman & Harris ، 2006) بدراسة هدفت الى تشخيص الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في بريطانيا، الذين ينتمون لانواع مختلفة من المدارس الثانوية وأظهرت النتائج فرقا ذا دلالة احصائية في الرضا الوظيفي العام وفقا لنوع الدراسة ؛ ففي المدرسة المستقلة والخاصة أظهرت النتائج ان المعلمين يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي، وفي المدارس الاخرى أظهر المعلمون أن رضاهم الوظيفي كان المستوى الأدنى، ولم تظهر نتائج الدراسة اي فروق فيما يتعلق بالعمر والجنس وعدد سنوات الخبرة.

#### التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يلاحظ أن أهدافها تحددت في التعرف الى الرضا الوظيفي، او التعرف الى عوامل الرضا الوظيفي، أو تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين مثل (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية )، كما أن بعض هذه الدراسات هدفت الى معرفة العلاقة بين ظروف العمل للمعلمين وبين أدائهم الوظيفي والرضا عن العمل أما الدراسة الحالية فقد هدفت الى تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الاساسية في مديرية تربية الرصيفة بأدائهم التدريسي.

كما أظهرت الدراسات تنوعا في المجتمعات التي طبقت عليها بين عربية واجنبية كما أظهرت تنوعا في طبيعة المدارس بين حكومية وخاصة في حين استخدمت الدراسة الحالية المدارس الحكومية الاساسية.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها للاستبانة أداة للدراسة لسهولة تطبيقها وشيوعها.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد منهجية الدراسة الحالية وتحديد مشكلة الدراسة وصياغة اسئلة الدراسة وتحديد الوسائل الاحصائية المناسبة وتطوير اداة الدراسة وكذلك مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.

**منهج الدراسة :** اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، من خلال توزيع أداة الدراسة على المعلمين والمعلمات ومن ثم إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة.

**مجتمع الدراسة :** تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الاساسية في المدارس الاساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة والبالغ عددهم ( 820 ) معلم ومعلمة حسب إحصائيات قسم التخطيط في مديرية تربية الرصيفة للعام الدراسي 2021-2022 والجدول رقم ( 1 ) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب المسمى الوظيفي والجنس.

المجموع	الجنس		المسمى الوظيفي
	إناث	ذكور	
160	90	70	معلم
160	90	70	المجموع

#### عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (160) معلماً ومعلمة للمرحلة الاساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة للعام الدراسي 2021-2022 يشكلون نسبة 20% من مجتمع الدراسة. إذ تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة باستخدام جدول النسب المعتمد عالمياً.

#### أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة في الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الاساسية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة بأدائهم التدريسي، وعليه تم تطوير استبانة مكونة من بعدين :

**البعد الأول :** (الرضا الوظيفي ) ويشمل (18) فقرة لوصف درجة رضا معلمي المدارس الاساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة من وجهة نظرهم.

**البعد الثاني :** (الاداء التدريسي ) ويشمل (15) فقرة لوصف درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الاساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة من وجه نظرهم.

#### دلالات صدق الأداة :

للتأكد من دلالة صدق الاداة تم عرضه بصورته الجديدة على ثمانية من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء الهيئة التدريسية في عدد من الجامعات الاردنية (الهاشمية، اليرموك، الاردنية )، وطلب منهم تحكيم المقياس من حيث وضوح المعنى، ومدى انتماء كل فقرة إلى المجال الذي تقيسه، وأضافه أية ملاحظات أو اقتراحات يرونها مناسبة. وفي ضوء ملاحظات المحكمين وأرائهم تم إجراء تعديلات بسيطة.

كما تم حساب صدق بناء الاستبانة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (25) معلماً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط مجالي الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة، وقد بلغ معامل ارتباط مجال الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للاستبانة (0.89)، في حين بلغ معامل ارتباط مجال الاداء التدريسي بالدرجة الكلية للاستبانة (0.90).

#### دلالات ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات الاستبانة، فقد تم التحقق من ثباتها بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاستبانة وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (25) معلماً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coefficient) بين التطبيقين حيث بلغ (0.90). كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معادلة كرونباخ ألفا للتعرف على ارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للاستبانة، وقد تراوح معامل ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه ما بين (0.87-0.56)، في حين تراوح معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاستبانة ما بين (0.89 - 0.61). وقد بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للاستبانة ككل (0.90).

#### تصحيح المقياس

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة حيث تتراوح درجة المفحوص فيه من (1-5) كما يلي : أوافق بشدة=5، أوافق=4، محايد=3، لا أوافق=2، لا أوافق بشدة=1. كما أن هناك فقرات في المقياس جاءت عكسية تتطلب عكس تدرجها، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 - 2.33 قليلة

من 2.34 - 3.67 متوسطة

من 3.68 - 5.00 كبيرة

#### المعالجة الإحصائية :

للإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة بالمعالجات الإحصائية الآتية:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية (Standard Deviation & Means).

2- معامل ارتباط بيرسون.

3- معامل ارتباط كرونباخ ألفا.

4- اختبار (ت) للفروق بين متوسطات العينات المستقلة.

5- تحليل التباين الثلاثي لمعرفة دلالة الفروق.

متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل : درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الاساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة  
المتغيرات التابعة :

1- الجنس وله فئتان (ذكر، انثى)

2- الخبرة ولها ثلاث مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، اكثر من 10 سنوات )

نتائج الدراسة

أولاً: نتائج السؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الأول جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الرضا الوظيفي وكانت النتائج كما في الجدول (1).

جدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الرضا الوظيفي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	0.66	4.47	أتعامل مع الزملاء بروح الفريق	18
مرتفعة	0.70	4.46	علاقاتي بطلابي مرضية بشكل عام	15
مرتفعة	0.73	4.40	يتوافر جو من الصداقة والالفة بين زملاء العمل	17
مرتفعة	0.68	4.40	العلاقة مع الزملاء في المدرسة ممتازة	14
مرتفعة	0.75	4.38	تهتم الإدارة بمراعاة الظروف الانسانية للمعلمين	6
مرتفعة	0.87	4.37	تربطني بالادارة علاقات طيبة داخل وخارج المدرسة	13
مرتفعة	0.79	4.37	علاقتي مع أولياء امور الطلبة مرضية	16
مرتفعة	0.83	4.36	تتفنن الادارة عمليات التواصل الاجتماعي مع جميع المعلمين	5
مرتفعة	0.83	4.32	تقدر الادارة الجهد الذي أقوم به	4
مرتفعة	1.00	4.29	تراعي الادارة المدرسية حاجات المعلمين المهنية	3
مرتفعة	0.93	4.25	تراعي الادارة المدرسية قدرات وكفايات المعلمين	2
مرتفعة	1.02	4.24	استلم راتبي في الوقت المناسب	11
مرتفعة	1.44	3.93	تتدخل إدارة المدرسة في عملي بشكل غير مرض	1
مرتفعة	1.38	3.83	الراتب الذي احصل عليه في وظيفتي مناسب	7
مرتفعة	1.45	3.77	يحقق نظام الرتب المساواة بين الموظفين	9
مرتفعة	1.42	3.74	يؤمن لي راتبي حياة كريمة	10
مرتفعة	1.43	3.72	راتبي مناسب مقارنة براتب زملائي في الوزارات الاخرى	12
متوسطة	1.48	3.62	راتبي يتناسب مع تكاليف المعيشة	8
مرتفعة	0.77	4.16	الرضا الوظيفي	

يلاحظ من الجدول (1) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمي المدارس الأساسية ومعلماتها على فقرات مجال الرضا الوظيفي قد جاءت جميعها بدرجة مرتفعة باستثناء الفقرة رقم (8) التي جاءت بدرجة متوسطة، فقد جاءت الفقرة رقم (18) "أتعامل مع الزملاء بروح الفريق" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.47) بانحراف معياري مقداره (0.66) بدرجة مرتفعة، تلتها الفقرة رقم (15) "علاقاتي بطلابي مرضية بشكل عام" بمتوسط حسابي مقداره (4.46) بانحراف معياري مقداره (0.70) بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (8) "راتبي يتناسب مع تكاليف المعيشة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (3.62) وبانحراف معياري مقداره (1.48) بدرجة متوسطة.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة قد واجهوا خلال الفترة السابقة للدراسة جائحة كورونا، وتعاملوا معها وفقاً للإمكانيات المتاحة لديهم وهي وسائل التواصل الاجتماعي، وتعاملوا بروح الفريق في المدرسة الواحدة وفي المنطقة التعليمية وفقاً لتخصصاتهم، وتبادلوا الخطط والخبرات فيما بينهم مما وُجد حالة من الرضا عن الأداء الجماعي.

كما ارتفع مستوى رضاهم عن علاقاتهم بطلابهم، إذ كانت العملية التعليمية تتم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، وكانت عملية التواصل لا ترتبط بوقت محدد، وتستمر المشاركات بين الطلبة والمعلمين لفترات طويلة، كما ارتفع مستوى رضا معلمي المدارس الأساسية الحكومية عن علاقاتهم بأولياء أمور الطلبة لأن التواصل كانت يتم في اتجاه الطلبة وأولياء أمورهم.

ومما زاد من حالة رضا معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة عن وظيفتهم أن وزارة التربية والتعليم والحكومة الأردنية كانت تبين من خلال تعليماتها الصحية أهمية مجال التعليم وأهمية استمراره، وراعى جميع القادة في المجال التعليمي حاجات المعلمين المهنية وظروفهم.

كما تعزى هذه النتيجة إلى أن المجتمع الأردني لاحظ أهمية استمرار التعليم وأهمية المعلم، وحاول الجميع التعاون مع المعلمين من طلبة وأولياء أمور ومؤسسات تربوية، إلا أن راتب المعلم بقي كما هو، ولم يجر عليه أي تغيير، ولهذا جاء رضا معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة عن رواتبهم بدرجة متوسطة. وتتشابه نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة الريح (2018) التي كشفت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين مرتفع. ودراسة كروسمان وهاريس (Crossman & Harris ، 2006) التي كشفت أن المعلمين يتمتعون بمستوى عال من الرضا الوظيفي.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني: ما درجة الأداء التدريسي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأداء التدريسي، وكانت النتائج كما في الجدول (2).

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأداء التدريسي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	أحدد الاهداف التعليمية بوضوح	4.58	0.57	مرتفعة
1	أقدم أنشطة متنوعة تناسب الاحتياجات التعليمية لمختلف الطلبة	4.57	0.69	مرتفعة
13	أهتم في تنمية شخصية طلّبي من جميع الجوانب	4.57	0.56	مرتفعة

مرتفعة	0.69	4.54	أراعي الفروق الفردية بين جميع مستويات طلبتي وتقديم المناسب لهم	15
مرتفعة	0.62	4.54	لدي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني داخل الصف مع طلبتي	5
مرتفعة	0.64	4.53	أقوم بعملية التهيئة للدرس بشكل مناسب	6
مرتفعة	0.68	4.52	أثير دافعية طلبتي نحو عملية تعلمهم	7
مرتفعة	0.56	4.51	أهتم بطلبتي وأحرص على إقامة علاقات طيبة معهم	2
مرتفعة	0.65	4.49	استخدم تقنيات التواصل مع طلبتي (الالكترونية ) والوجاهية المباشرة بشكل مناسب	14
مرتفعة	0.57	4.49	لدي القدرة على اتقان الاتصال والتواصل مع جميع الطلبة	4
مرتفعة	0.59	4.48	ألتزم بتقديم التغذية الراجعة لطلبتي وتعويض الفاقد التعليمي لديهم	12
مرتفعة	0.73	4.44	أحرص على سير عملية تعلم طلبتي من خلال التعليم المدمج	11
مرتفعة	0.73	4.43	استخدم أساليب مختلفة لتقويم أداء طلبتي	9
مرتفعة	0.79	4.41	أقوم بتفعيل عملية التعلم عن بعد مع طلبتي من خلال منصة درس	10
مرتفعة	0.77	4.37	أقوم بتوظيف تكنولوجيا التعليم في زيادة فرص الاستكشاف لطلبتي	8
مرتفعة	0.49	4.50	الأداء التدريسي	

يلاحظ من الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات معلمي المدارس الأساسية ومعلماتها على فقرات مجال الأداء التدريسي قد جاءت جميعها مرتفعة، فقد جاءت الفقرة رقم (3) "أحدد الأهداف التعليمية بوضوح" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.58) بانحراف معياري مقداره (0.57) بدرجة مرتفعة، تلتها الفقرة رقم (1) "أقدم أنشطة متنوعة تناسب الاحتياجات التعليمية لمختلف الطلبة" بمتوسط حسابي مقداره (4.57) بانحراف معياري مقداره (0.69) بدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (8) "أقوم بتوظيف تكنولوجيا التعليم في زيادة فرص الاستكشاف لطلبتي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (4.37) وبانحراف معياري مقداره (0.77) بدرجة مرتفعة.

وتعزى هذه النتيجة إلى تلقي معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة للتدريب المستمر، والزيارات المستمرة من مدرء المدارس والمشرفين التربويين، وسعي مديرية التربية والتعليم في منطقة الرصيفة لتطبيق معايير جودة التعليم الأساسي.

كما أن معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة يتم متابعة أدائهم التدريسي من تخطيط وتنفيذ وتقويم بشكل مستمر، ولم تعد المتابعة كما كانت في السابق، بل أصبحت خطة المعلم تناقش معه، ويتم فحص جودتها من عدة جوانب كتحديد الأهداف التعليمية بوضوح، وقابليتها للتحقق، وتنوعها، وشموليتها، ولانسجام الاستراتيجيات وأساليب التقويم معها، ثم تتم الزيارة في ضوء خطته، ويُنظر لجميع جوانب الحصص الصفية أثناء الزيارة، ويولي الزيارة الصفية نقاش تأملي في مجرياتها.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى اعتماد الحصص التوضيحية، فلم يعد معلمو المدارس الأساسية الحكومية يتدربون نظرياً لتطوير كفاياتهم، بل يتبع كل تدريب حصص توضيحية ليشاهد المعلم الجانب التطبيقي للمعرفة التدريسية.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس الأساسية الحكومية في فترة كورونا تزايدت كفاياتهم التدريسية في توظيف التكنولوجيا، وتحقيق الأهداف التعليمية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي عن بُعد، الأمر الذي جعلهم بكل سهولة يحققون أهدافهم ونتائجهم في التعليم الوجيه.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي ودرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية تربية الرصيفة من وجه نظرهم تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء ما يلي:

أ. الجنس: تم إجراء اختبار (T-test) للعينات المستقلة للكشف عن أثر الجنس عن الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية ومعلماتها كما في الجدول (3)

جدول (3): نتائج اختبار (T-test) للعينات المستقلة للكشف عن أثر الجنس في الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات

أفراد الدراسة على مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية ومعلماتها

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Df	sig
الرضا الوظيفي	ذكر	58	4.39	0.67	2.809	180	0.006
	أنثى	124	4.06	0.79			
الأداء التدريسي	ذكر	58	4.55	0.39	1.089	180	0.278
	أنثى	124	4.47	0.53			

يتبين من الجدول (3) أن قيمة (t) لمجال الرضا الوظيفي قد بلغت (2.809) بمستوى دلالة (0.006) وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يعني أنه توجد فروق دالة إحصائياً في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجال الرضا الوظيفي تعزى للجنس لصالح الذكور.

كما يتبين من الجدول (3) أن قيمة (t) لمجال الأداء التدريسي قد بلغت (1.089) بمستوى دلالة (0.278) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجال الأداء التدريسي تعزى للجنس لصالح الذكور.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين في المدارس الأساسية للطلاب وجدوا أنفسهم معرضين لكم كبير من التواصل مع الطلبة وأولياء الأمور خارج نطاق المدرسة خلال جائحة كورونا، وهو لم يكن مألوفاً لديهم، وهذا التغيير ولد حالة رضا لديهم أكثر من المعلمات اللواتي كن يتواصلن باستمرار مع الطالبات.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة لم يكونوا يتناقلون الخبرات بينهم بشكل مكثف كالمعلمات، ولكنهم خلال جائحة كورونا وجدوا أنفسهم يتبادلون الخبرات مع معلمين في مناطق تعليمية مختلفة، وتعاملوا بروح الفريق في المحافظة على استمرارية التعليم، وهو تغير لم يكن كبيراً على المعلمات اللواتي كن يتبادلن المعارف والخطط والخبرات خلال الواتس آب وغيره من وسائل التواصل الاجتماعي.

كما ارتفع مستوى رضا المعلمين عن علاقاتهم بطلبتهم، إذ كانت علاقاتهم بطلبتهم تتوقف بتوقف الدوام المدرسي، في حين وجد المعلمون أنفسهم على تواصل مع طلبتهم لفترات طويلة.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الرصيفة استطاعوا أن يحققوا أهدافهم التعليمية من البيت خلال وسائل التواصل الاجتماعي، ويتبادلوا الخبرات فيما بينهم، فالخبرات المتبادلة

بين المعلمين هي خبرات تحسن من أدائهم التدريسي، ونمى لديهم التعلم الذاتي لتطوير كفاياتهم التدريسية، وشعروا بتنامي كفاياتهم أكثر من المعلمات لأن المعلمات يتبادلن الخبرات التدريسية قبل وأثناء جائحة كورونا. وتتشابه نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة شتيايت (2018) التي كشفت عن وجود فروق في فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور.

وتختلف نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة كروسمان وهاريس (Crossman & Harris، 2006) التي كشفت أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى للجنس و سنوات الخبرة، ودراسة الريح (2018) التي كشفت عدم وجود أثر للجنس وسنوات الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى المعلمين.

ب. سنوات الخبرة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي وفقاً لسنوات الخبرة. وكانت النتائج كما في الجدول (4).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي

وفقاً لسنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة	المتغير
0.84	3.86	34	أقل من 5 سنوات	الرضا الوظيفي
0.71	4.46	55	من 5 إلى 10 سنوات	
0.72	4.10	93	أكثر من 10 سنوات	
0.77	4.16	34	أقل من 5 سنوات	الأداء التدريسي
0.37	4.67	55	من 5 إلى 10 سنوات	
0.46	4.46	93	أكثر من 10 سنوات	

يتبين من الجدول (4) وجود فروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي وفقاً لسنوات الخبرة، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق؛ تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) كما في الجدول (5).

الجدول (5): تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن أثر سنوات الخبرة في الفروق في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد

الدراسة على مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي

Sig	F	متوسط المربعات	DF	مجموع المربعات	الفروق	المتغير
0.001	7.436	4.090	2	8.179	بين المجموعات	الرضا الوظيفي
		0.550	179	98.452	داخل المجموعات	
			181	106.631	الكلية	
0.002	6.243	1.403	2	2.806	بين المجموعات	الأداء التدريسي
		0.225	179	40.235	داخل المجموعات	
			181	43.042	الكلية	

يتبين من الجدول (5) أن قيمة (f) لمجال الرضا الوظيفي قد بلغت (7.436) بدلالة إحصائية مقدارها (0.001) وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يعني وجود فروق دالة إحصائياً في المتوسطات الحسابية لأفراد الدراسة في مجال الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة.

كما يتبين من الجدول (5) أن قيمة (f) لمجال الأداء التدريسي قد بلغت (6.243) بدلالة إحصائية مقدارها (0.002) وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يعني وجود فروق دالة إحصائياً في المتوسطات الحسابية لأفراد الدراسة في الأداء التدريسي تعزى لسنوات الخبرة.

وللكشف عن اتجاه الفروق لأي فئة من فئات سنوات الخبرة، تم إجراء اختبار شيفية (Scheffe Test)، وكانت النتائج كما في الجدول (6).

الجدول (6): نتائج اختبار شيفية (Scheffe Test) للكشف عن اتجاه الفروق في استجابات أفراد الدراسة على مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي وفقاً لفئات سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
الرضا الوظيفي	أقل من 5 سنوات	-	-0.59	-0.23
	من 5 إلى 10 سنوات	0.59	-	0.36
	أكثر من 10 سنوات	0.23	-0.36	-
الأداء التدريسي	أقل من 5 سنوات	-	-0.35	-0.13
	من 5 إلى 10 سنوات	0.35	-	0.21
	أكثر من 10 سنوات	0.13	-0.21	-

يُبين الجدول (6) أن الفروق في المتوسطات الحسابية في مجال الرضا الوظيفي تتجه لفئة "من 5 إلى 10 سنوات" مقارنة بفئة "أقل من 5 سنوات" وفئة "أكثر من 10 سنوات".

كما يُبين الجدول (6) أن الفروق في المتوسطات الحسابية في مجال الأداء التدريسي تتجه لفئة "من 5 إلى 10 سنوات" مقارنة بفئة "أقل من 5 سنوات" وفئة "أكثر من 10 سنوات".

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات من فئة "من 5 إلى 10 سنوات" هم من أكثر فئات المعلمين عطاء وقدرة على التدريس، فلديهم الخبرة الكافية لتحقيق النتائج التعليمية والرضا عن أدائهم أكثر من المعلمين الجدد من فئة "أقل من 5 سنوات"، ويتمتعون بصحة جيدة وشباباً أكثر من فئة "أكثر من 10 سنوات".

كما تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات من فئة "من 5 إلى 10 سنوات" هم معلمون تلقوا التدريب وتنمية مهاراتهم التدريسية أكثر من فئة "أقل من 5 سنوات"، كما أن التزامات المادية أقل من المعلمين من فئة "أكثر من 10 سنوات" فربما عن رواتبهم يتناسب مع كفاياتهم التدريسية.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين من فئة "من 5 إلى 10 سنوات" كانوا من أكثر الفئات قدرة على دمج الاستراتيجيات التدريسية مع وسائل التواصل لتحقيق النتائج التعليمية بفاعلية، إذ أن فئة "أقل من 5 سنوات" هي الفئة الأقل خبرة باستراتيجيات التدريس، أما فئة "أكثر من 10 سنوات" في الفئة الأقل خبرة بوسائل التواصل الاجتماعي، أما فئة "من 5 إلى 10 سنوات" فهي أكثر الفئات قدرة على الموازنة بين توظيف الاستراتيجيات التدريسية ووسائل التواصل الاجتماعي.

وتختلف نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة كروسمان وهاريس (Crossman & Harris، 2006) التي كشفت أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى للجنس و سنوات الخبرة، ودراسة الريح (2018) التي كشفت عدم وجود أثر للجنس وسنوات الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى المعلمين، ودراسة شتيتات (2018) التي كشفت عن عدم وجود فروق في فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً لسنوات الخبرة.

رابعاً: نتائج السؤال الرابع: "هل توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين الرضا الوظيفي والأداء التدريسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية في مديرية تربية الرصيفة من وجه نظرهم؟"

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي، وجاءت النتيجة كما في الجدول (7)

الجدول (7): معامل ارتباط بيرسون بين مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي

المتغير	العدد	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة
الرضا الوظيفي	182	0.66**	0.000
الأداء التدريسي	182		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.01$  )

تكشف نتائج الجدول (7) عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha = 0.01$  )، فقد بلغ معامل ارتباط بيرسون بين مجالي الرضا الوظيفي والأداء التدريسي (0.66) بدلالة مقدارها (0.000).

وتعزى هذه النتيجة إلى أنه في أحيان كثيرة يكون رضا معلمي المدارس الأساسية الحكومية ومعلماتها يكون نابغاً من شعورهم برضاهم عن إنتاجيتهم وقدرتهم على تحقيق النتائج المخططة، فكلما تحسن مستوى الأداء التدريسي زادت قدرة المعلم على تحقيق النتائج التعليمية وبالتالي زاد رضاه عن عمله كمعلم.

وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى أن المعلم الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الأداء التدريسي هو معلم قادر على حل المشكلات التي تعترض طريقه، وبالتالي تقل المشكلات التي يواجهها؛ مما يحسن من مستوى رضاه عن عمله، فالمعلم الذي لا يواجه مشكلات، أو يستطيع حل المشكلات التي تواجهه يكون رضاه الوظيفي مرتفعاً.

كما قد تعزى هذه النتيجة إلى أن حالة الرضا الوظيفي لدى المعلم تجعله يدرّس الطلبة بكل طاقته، ولا يهدر جزءاً من طاقته في مقاومة حالات عدم الرضا في البيئة التعليمية، فحالة الرضا تحسن الاداء التدريسي لدى المعلم، وتجعله يبدع في التدريس، في حين أن حالة عدم الرضا تجعل المعلم أقل عطاء وانتماء لمهنة التعليم.

وتتشابه نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة كلان وتشي يو (Klassen & Chiu ، 2010) التي كشفت عن وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وفعالية الاداء الوظيفي لديهم، ودراسة الريح (2018) التي كشفت عن وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأدائهم، ودراسة شتيات (2018) التي كشفت عن وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وأداء المعلمين.

#### التوصيات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

- توفير بيئة نفسية اجتماعية مادية مناسبة للمعلم لتحسين مستوى رضاه الوظيفي لأن ذلك يؤثر على أدائه التدريسي.
- تحسين البنية التحتية لوسائل التواصل الاجتماعي للمحافظة على تواصل المعلمين معاً في المدرسة الواحدة والمدارس الأخرى والطلبة وأولياء أمورهم.
- إجراء مسح لرواتب المعلمين ودراسة تلبية متطلباتهم الحياتية.
- عمل برامج أعلانية تبين أهمية مهنة التعليم في المجتمع الأردني وإعطاء مهنة المعلم قيمة اجتماعية مناسبة في المجتمع.
- ربط الأداء التدريسي للمعلم بمعايير جودة التدريس والترقيات المناسبة له في ضوء تحقيقه لمعايير جودة التدريس.
- عمل دراسات مشابهة تدرس العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض الجوانب النفسية لدى المعلم كالدافعية والولاء المنظمي.

#### المراجع العربية :

- أبو تايه، بندر، والحباري، خليل، والقطاونة، منار. (2012) العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة البلقاء، 20(1):159-188.
- أبو الخير، حسن (2006). إدارة السلوك التنظيمي، المحلة: مكتبة نانسي، دمياط.

- الثبتي، محمد، والعززي، خالد. (2014) عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم محافظة القريات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(6):99-118.
- حابس النوافعة، راجي، (2018) أثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- الحاج، محمد. (2018). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة للقيادة الفاعلة وعلاقتها بمستوى أداء معلمهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حجي، احمد (2001). إدارة بيئة التعليم والتعلم النظرية والممارسة داخل الفصل والمدرسة، ط(2)، القاهرة : دار الفكر العربي.
- راشد، علي (2005). كفايات الأداء التدريسي، القاهرة، دار الفكر العربي
- الريح، غيداء. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الاساس وأثره في تحسين الاداء المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- الزعبى، مروان (2014). الرضا الوظيفي، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- زمار، تامر وبصيلة، علي (2010). أثر الرضاء الوظيفي على أداء العاملين في الشركات الخاصة في محافظة نابلس"، مشروع تخرج غير منشور، من متطلبات التخرج، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية قسم إدارة الأعمال، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- سكر، ناجي، والخرندل، نانلة (2005). تقويم أداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الأقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل - مجلة التربية العلمية-المجلد الثامن- العدد الرابع-كلية التربية جامعة عين شمس.
- سلطان، محمد(2004). السلوك التنظيمي، الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- شبل، خليل وجامل، عبد الرحمن وأبو زيد، عبد الباقي (2006). اساسيات التدريس، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع
- الصيرفي، محمد (2005). السلوك التنظيمي، القاهرة، مؤسسة حورس الدولية.
- عباس، أنس (2011). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عطيانى، مراد سليم وأبو سلمى، وعبد الله جميل. (2014). أثر ممارسة اخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الاردن، دراسات، 41(2):1-35.
- علي، محمود. (2020). العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي دراسة تجريبية، -<https://portal.arid.my/ar-08LY/Posts/Details/35af7374-ba72-40c1-9f9d54512f949a>
- ملحم، سامي (2000). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط(1)، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- موساوي، يحيى وبرياح، محمد (2016). تأثير الرضا الوظيفي على اداء الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية، ماجستير غير منشورة، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر.

#### المراجع الاجنبية :

- Elewa ,E(2017), Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment, among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations The Islamic University-Gaza.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment. Management & Marketing Journal, 14(1).
- Klassen,M.,& Chiu, M.(2010).Effects on Teachers self-efficacy and Job Satisfaction:Teacher Gender,years of experience , and Job stress. Journal of Educational Psychology,VoL.102(3),Aug, P.P.741-756.
- Middleton, C. (2017). Soldier satisfaction: Perceptions of leadership and job satisfaction within Northern Regional Medical Command (NRMC). Our Lady of the Lake University.
- Ouso, K. A., Haji, A. Y., & Dino, C. I. (2018). The role of incentives in achieving job satisfaction for employees at the University of Zakho Humanities Journal of University of Zakho, 6(1), 344-357.
- Thanos,C.A.(2015). The effect of job satisfaction and employee motivation on employee loyalty (case study of Pt Kimia Farma Apoter in Sam Ratulang, Manado).Jurnal Berkala Iminah Efisiensi,15(4).