

2020

مستوى الرضا الوظيفي وعالته بالنمط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد

نوال الاسعد

nawalahmad12354@yahoo.com, وزارة التربية والتعليم الاردنيه

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/hujr_b



Part of the [Arts and Humanities Commons](#)

Recommended Citation

الاسعد, نوال (2020) "مستوى الرضا الوظيفي وعالته بالنمط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس
مجلة جامعة الخليل للبحوث- ب (العلوم) - Hebron University Research Journal-B (Humanities) , محافظة إربد
الانسانيه: Vol. 14 : Iss. 2 , Article 4.

Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/hujr_b/vol14/iss2/4

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for
inclusion in Hebron University Research Journal-B (Humanities) - (العلوم الانسانية) by an
authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please
contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.



مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد

د. نوال أسعد لافي أحمد، وزارة التربية والتعليم الأردنية، إربد- الأردن

الملخص

هدفت هذه الدراسة الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام استبانة الرضا الوظيفي، ومقياس الأنماط الشخصية وفق نظرية يونغ، والمكون من أربعة أبعاد (المنفتح/ المتحفظ، حسي/ حدسي، مفكر/ وجداني، حاسم/ تلقائي). تكونت عينة الدراسة من (400) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية، حيث تم اختيارها بالطريقة البسيطة العشوائية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي ككل، وعلى جميع المجالات جاء بدرجة متوسطة، وأن نمط الشخصية السائد لدى المعلمات كان نمط الشخصية منفتح حسياً مفكراً حاسماً (ESTJ). كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي ككل تعزى لمتغير الخبرة العملية، لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة "أقل من 10 سنوات". وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق في نمط الشخصية (منفتح/ متحفظ) تعزى لمتغير الخبرة العملية، لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة "10 سنوات فأكثر"، وعدم وجود فروق في بقية الأنماط تبعاً لهذا المتغير، وعدم وجود فروق في الأنماط الشخصية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كما بينت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية بين نمطي الشخصية (منفتح/ متحفظ، حسي/ حدسي)، والرضا الوظيفي ككل، ووجود علاقة ارتباطية بين نمطي الشخصية (مفكر/ وجداني، حاسم/ تلقائي)، والرضا الوظيفي ككل. واستناداً إلى نتائج الدراسة، توصي الباحثة بتوفير البيئة المدرسية المادية والمعنوية بشكل يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، إجراء دراسات حول الأنماط الشخصية وربطها بمتغيرات ديموغرافية أخرى.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأنماط الشخصية، معلمات المرحلة الثانوية، محافظة إربد.

Abstract

This study aimed to reveal the level of job satisfaction and its relationship with the personality types among secondary stage female teachers in Schools at Irbid Governorate. To achieve the objectives of the study, the researcher used the job satisfaction questionnaire, and personality types scale according to Jung theory, which consisted of four domains (Extraversion/Introversion, Sensing/Intuition, Thinker/Feeler, Judger/Perceiver). The sample of the study consisted of (400) secondary stage female teachers, which was as random sample. The results of the study showed that the level of job satisfaction as a whole, and in all domains, was moderate, and the personal type prevalent among teachers was personality type (ESTJ). The results indicated that there were differences in the level of job satisfaction as a whole, due to the practical experience variable, in favor of "less than 10 years", there were differences due to scientific qualification variable, there were differences in personality type (Extraversion/ Introversion), due to the practical experience variable, in favor of "10 years and more", there were no differences in other types depending on this variable, and there were no differences in personality types due to scientific qualification variable. The results showed that there was correlation between personality types (Extraversion/ Introversion), (Sensing/ Intuition), and the job satisfaction, and there was statistical correlation between personality types (Thinker/ Feller), (Judger/ Perceiver), and the job satisfaction. Based on the results of the study, the researcher recommends providing the material and moral school environment in a way that contributes to raising the level of job satisfaction of the teachers, conducting studies on personality types and linking them with other demographic variables.

Key Words: Job satisfaction, personality types, secondary stage female teachers, Irbid Governorate.

تُعدّ المؤسسات التعليمية من أبرز المؤسسات التي تسعى إلى إعداد النشء وتربيتهم، ويمثل المعلم المحور الأساس في هذه المؤسسات، كونه يؤدي دوراً مهماً في إعداد جيل واعٍ قادر على العطاء، وتحمل المسؤولية، وبالنظر إلى أهمية المعلم، فإن الاهتمام بدرجة رضاه عن عمله يعدّ أمراً مهماً، حيث إن لكل معلم متطلباته النفسية والاجتماعية والمادية، وهذه المتطلبات إن لم تتوفر بالقدر الكافي، فإنها ستولد التوتر في حياة المعلم، وتُعدّ الوظيفة التي يقوم بها المعلم مصدر إشباع هذه المتطلبات، وبالتالي فإن الشعور بالرضا الوظيفي سيؤثر على إنجاز المعلم وأدائه، وكفاءته.

ولقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي، فقد عرفه سكيرمير هون (Schermerhorn, 2000) بأنه: درجة الشعور الإيجابي، أو السلبي لموظفي المؤسسة حيال أعمالهم ومهامهم وواجباتهم في هذه المؤسسة. كما عرّفه شين (Chen, 2008) بأنه: اتجاهات الفرد ومشاعره نحو وظيفته، والموقف السلبي إلى عدم الرضا الوظيفي. بينما عرّفه أبو رحمة (Abu Rahma, 2012) بأنه: شعور الفرد بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين معه، ويظهر ذلك من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على زيادة الإنتاجية، وحسن التعامل مع الآخرين، ذلك نتيجة الحصول على حوافز مادية ومعنوية من المؤسسة التي يعمل بها.

واستناداً إلى التعريفات السابقة، يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه: ما يشعر به الفرد من أمن وطمأنينة، أثناء أداء العمل في وظيفة ما، وما يوفره العمل فيها من استقرار وثبات وظيفي، ومستقبل آمن يساعد على الاستقرار النفسي، والاستمرارية في الوظيفة.

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي من أن الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي يمثلان نتائج أساسية، يجب أن يتم تحقيقها من خلال الأفراد في أماكن عملهم، وفي حال غياب أي منهما تفشل المؤسسة في تحقيق المعايير المطلوبة؛ كالبينة المدرسية مثلاً، فقد يحقق بعض المعلمين مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي في البيئة المدرسية، بينما يفشل آخرون في تحقيق مستويات الرضا نفسها، ولذلك فإن القدرة على بناء وظائف ذات قيمة مضافة، تتمثل في القدرة على اكتشاف ماذا يعني العمل بالنسبة للآخرين، ومن ثم العمل على إيجاد بيئات عمل تساعد في تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، اللذان يجب أن يتحققا بواسطة المعلمين والمعلمات في المدارس، ففي غياب أي منهما تفشل المدرسة في تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب، ووفق المعايير المعدة لإنجاح العمل المؤسسي المدرسي (Schermerhorn & John, 2006). ويرتبط الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بالعديد من المتغيرات، حيث لوحظ وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وإنجازات المعلمين والمعلمات الوظيفية، وتزويد الطلبة بنوعية جيدة من التعليم (Bogler, 2001)، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يحسن نوعية الخدمات المقدمة للطلبة، ونوعية العلاقة ببقية الزملاء (Arnett, Laverie & McLane, 2002)، كما يعمل الرضا الوظيفي على تزويد المعلمين والمعلمات بالكثير من الحماس والرغبة في العمل، ليجدوا الوقت الكافي والطاقة لتعليم الطلبة (Bailey, 2011).

ويتحدد الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بعدة عوامل؛ منها: عدالة المكافآت والحوافز التي يحصل عليها كل من المعلم والمعلمة؛ نتيجة تأدية الواجبات والأعمال المناطة به، والاندماج والتفاهم الذي يسود أجواء العمل من خلال توطيد العلاقة مع الزملاء الآخرين، والرضا عن العمل ذاته، والشعور بأنه يحقق حاجته، ويعمل على إشباعها من منطلق أن هذا العمل مناسب لقدراته ومهاراته، وتوفير الحوافز المعنوية والمادية من قبل الإدارة المدرسية، وتقديم كل ما من شأنه تحفيز المعلم والمعلمة، بالإضافة إلى قيام الإدارة المدرسية بمراقبة العمل والوقوف على المشكلات التي يمكن أن تواجه المعلم والمعلمة، وأخيراً الحالة الصحية (البدينية والذهنية) التي يتمتع بها المعلم والمعلمة، والتي قد تكون دافعاً وحافزاً لقيامه بتأدية الأعمال المناطة به (Al-Qablan, 2011).

ويتأثر الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بالعديد من العوامل؛ أهمها: البيئة المدرسية التي يعملون بها، ومستوى الدعم المقدم من قبل الإدارة المدرسية، معنوياً كان أو مادياً، بالإضافة إلى علاقة المعلم والمعلمة بالزملاء والطلبة وأولياء الأمور، والمركز الاجتماعي التي تحتله مهنة التعليم، ومدى قدرة المعلم والمعلمة على القيام بأعمالهم في الصفوف الدراسية، ومدى قدرتهم على تنظيم سلوكياتهم وضبطها، والرواتب والامتيازات والحوافز التي يحصلون عليها، ومناسبة عدد ساعات العمل، والإجازات (Stockard & Lehman, 2004).

ويرتبط الرضا الوظيفي بالأنماط الشخصية لدى المعلمين والمعلمات، حيث إن امتلاك الفرد لبعض الأنماط الشخصية قد يكون أحد أسباب شعوره بالرضا الوظيفي (Schneider & Dachler, 1978). كما أن معرفة الأنماط الشخصية لدى الأفراد المراهقين قد يكون عاملاً متنبئاً بالرضا الوظيفي لديهم مستقبلاً، وعلى مدار سنوات طويلة (Stew, Bell & Clausen, 1986). كما أن الرضا الوظيفي يكون أكثر ثباتاً مع مرور الوقت، إذا استمر الفرد بالعمل نفسه دون تغيير، وربما تكون الأنماط الشخصية إحدى الأسباب وراء ذلك (Doemann & Zaph, 2001).

ويشير جستنيه (Jastaniah, 2010) إلى أن أنماط الشخصية قد تكون عامل للتنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى الفرد، فنمط الشخصية السوية ستؤدي إلى الرضا الوظيفي، ثم إلى الأداء الجيد والإنتاجية المرتفعة، والعكس صحيح، وتساعد معرفة نمط الشخصية لدى الفرد، في التنبؤ بسلوكه، وبالتالي وضعه في مكان العمل المناسب لشخصيته، بالإضافة إلى أن معرفة نمط الشخصية يساعد في التعرف على مصادر التأثير فيها، مما يساعد على تحويل الاتجاهات السلبية وتغييرها إلى أخرى إيجابية، تخدم أهداف المؤسسة التعليمية.

ولقد تناول العديد من الباحثين والدارسين مفهوم أنماط الشخصية، فقد عرفتھا عثمان (Othman, 2003) بأنها: نماذج لسلوك الفرد، تتصف بالاتساق والاستمرار النسبي، والتي يمكن استخدامها للتمييز بين شخصيات الأفراد. كما عرفها مارتين (Martin, 2010) بأنها: السمة التي تتميز بها شخصية الفرد، وتشمل الصفات الجسمية والعقلية والخُلقية والانفعالية كافة في تفاعلها مع بعضها البعض.

واستناداً إلى التعريفات السابقة التي تناولت الأنماط الشخصية، يمكن تعريفها بأنها: مجموعة الخصائص والصفات الجسمية والمعرفية والانفعالية والاجتماعية الثابتة نسبياً، والتي يمتاز بها الفرد عن الآخرين. ويتكون نمط الشخصية عند العالم يونغ (Jung) من التفضيلات، فيرى أن كل فرد يكون في واحد من نمطين أساسيين منفصلين هما منفتح – متحفظ (Extraversion – Introversion) ويشير إلى أن هذين النمطين يمثلان الأساس في بنية الشخصية، وأن للفرد أربعة أنماط وهي: الحسي والحدسي (Sensing - Intuition)، التفكير والوجدان (Thinking - Feeling)، وأن هذه الأنماط تتفاعل تفاعلاً دينامياً مع واحد من الاتجاهين (منفتح – متحفظ) (Al-Azzam, 2009).

ولقد قام مايرز وبرجز بتطوير نظرية يونغ، وذلك بإضافة البُعد الرابع، بحيث تتكون شخصية الفرد من ثمانية أنماط موزعة على أربعة أبعاد بزوجين متعاكسين من الأنماط وهي: منفتح أو متحفظ (Extraversion or Introversion)، حسي أو حدسي (Sensing or Intuition)، مفكر أو وجداني (Thinking or Feeling)، وحاسم أو تلقائي (Judgment or Perception). ويتم تحديد الشخصية باختيار إحدى الأنماط الثمانية في كل بُعد من الأبعاد الأربعة (Myers, Mccaulley, Quenk & Hammer, 2003; Walsh, 2013):

البُعد الأول: كيف يستمد الفرد الطاقة وكيف يوجهها؟ منفتح أو متحفظ: يهتم هذا البعد من التفضيلات بالأسلوب الذي يستمد الفرد من خلاله طاقته وكيف يوجهها، وصاحب التفضيل المنفتح، يرمز له بالحرف الأول من الكلمة (E) (Extraversion)، وهو الفرد الذي يستمد طاقته من الخارج، ومن خلال تفاعله مع الأفراد والأشياء والأحداث في العالم الخارجي، ويوجه طاقته إلى الخارج، أما صاحب التفضيل المتحفظ، فيرمز له بالحرف الأول من الكلمة (I) (Introversion)، وهو الذي يستمد طاقته من داخله، وذلك من خلال التأمل والتفكير والتعمق في عالمه الداخلي.

البُعد الثاني: كيف يجمع الفرد المعلومات؟ حسي أم حدسي: يتناول هذا البُعد أحد الوظائف والعمليات النفسية الطبيعية، وهذا المكون من العمليات يسميها يونغ العمليات غير العقلية، وصاحب التفضيل الحسي، ويرمز له بالحرف الأول من الكلمة (S) (Sensing)، وهو الفرد الذي يفضل الحصول على المعلومات بعد الاستشعار بها بشكل واقعي، ويركز على الشيء الحقيقي، أما صاحب التفضيل الحدسي، ويرمز له بالحرف الثاني من الكلمة (N) (Intuition)، فهو الفرد الذي يفضل الحصول على المعلومات من منظور إحساسه بالأشياء، والتركيز على العلاقات والروابط بين الحقائق لاستنتاج ما يريده دون الرجوع إلى الواقع العملي الذي يعيشه.

البُعد الثالث: كيف يصدر الفرد قراراته؟ مفكر أم وجداني: يتناول هذا البعد الوظيفة النفسية الثانية، ويسميها يونغ العملية العقلية لاتخاذ القرارات، وصاحب التفضيل المفكر، يرمز له بالحرف الأول من الكلمة (T) (Thinker)، وهو الفرد الذي يميل لإصدار القرارات عن طريق المبادئ الموضوعية المنطقية، أما صاحب التفضيل الوجداني، فيرمز له بالحرف الأول من الكلمة (F) (Feeler)، وهو الفرد

الذي يميل لإصدار القرارات عن طريق الأخذ بعين الاعتبار تأثير كل خيار من الخيارات على الأفراد المعنيين بهذه القرارات.

البُعد الرابع: كيف يتعامل الفرد مع أوقات العمل والفراغ؟ حاسم أم تلقائي: يصف هذا البُعد الاتجاهات الطبيعية لإدارة الحياة وتنظيمها وأوقات الراحة، وصاحب التفضيل الحاسم، يرمز له بالحرف الأول من الكلمة (J) (Juder)، وهو الفرد الذي يفضل التخطيط لعمله، والعمل وفقاً لما يخططه، وإنهاء الأعمال في وقتها، أما صاحب التفضيل التلقائي، فيرمز له بالحرف الأول من الكلمة (P) (Perceiver)، وهو الفرد الذي يفضل ترك الأمر مفتوحاً حتى اللحظات الأخيرة، ويبقى منفثاً لأي معلومات جديدة ويستقبلها. وهناك عدة عوامل تؤثر في الأنماط الشخصية لدى الفرد، حيث تتأثر الشخصية بمؤثرات داخلية، يكون مصدرها داخلي من الفرد ذاته، وخارجية يكون مصدرها من البيئة المحيطة بالفرد، ولا يمكن فصل تأثير أي منهما عن الآخر، فالعلاقة بينهما تبادلية التأثير، وتكاملية النتائج، وتظهر في السلوك والأداء، والمظهر الفسيولوجي، وبعضها كامن لا يمكن ملاحظته، ويستدل عليه من نتائجه وآثاره، والبعض الآخر يمكن قياسه وملاحظته وتسجيله بصورة مباشرة، وأهم عاملين أساسيين هما الوراثة والبيئة (Al-Issawi, 2002).

وترى الباحثة أنه قد تؤدي الأنماط الشخصية دوراً في أداء الفرد لعمله، وكفاءته، وبالتالي رضاه عن وظيفته، لذلك وجدت الرغبة لديها في البحث عن علاقة الرضا الوظيفي بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية. ولقد تناولت العديد من الدراسات الرضا الوظيفي وعلاقته بالأنماط الشخصية، حيث أجرى محمدي (Mohammadi, 2008) دراسة في إيران هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس الرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (224) معلماً من طهران، و(223) معلماً من يونا. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين العصابية والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الانبساطية والرضا الوظيفي، وبين الطيبة والرضا الوظيفي، وبين الانفتاح على الخبرة وجميع أبعاد الرضا الوظيفي.

وقام آيان وكوكيك (Ayan & Kocacik, 2010) بدراسة في تركيا هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي، وسمات الشخصية لدى معلمي المدارس الثانوية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس الرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (482) معلماً ومعلمة. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وأن (62%) من المعلمين لديهم شخصية منبسطة، و(32%) منهم انطوائيون، وأن الرضا الوظيفي يختلف باختلاف السمات الشخصية (الكفاءة، والطموح الاجتماعي، والغضب بسهولة).

وأجرى زاهي وويليس وأوشن وزاهي ويانغ (Zahi, Willis, Oshen, Zahi & Yang, 2013) دراسة في الصين هدفت إلى الكشف عن أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس

الرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (818) موظفاً. أظهرت النتائج أثر الانبساطية فقط في الرضا الوظيفي، وأثر كل من الانبساطية والعصابية وبقطة الضمير في الرفاهية الذاتية، وأن الانبساطية أقوى العوامل أثراً في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية، وأن الانبساطية هي أكثر العوامل قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية.

وقام زيبارجاديان وزاده (Zebarjadian & Zadeh, 2014) بدراسة في إيران هدفت التعرف على القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، واستبانة الرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (112) معلماً ومعلمة. أظهرت النتائج أن عوامل العصابية والانفتاح على الخبرة وبقطة الضمير تعد متنبأ بالرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

وأجرى بقيعي (Bukaiei, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون ودوناو وكنيتل (John, Donahue & Kentle)، ومقياس الرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (187) معلماً ومعلمة. أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية وأقلها شيوعاً العصابية، وأن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق في عوامل الانبساطية وبقطة الضمير تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الإناث، ووجود فروق في الانبساطية تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية، لصالح ذوي الخبرة الأعلى، ووجود فروق في المقبولية تبعاً لمتغير الصفوف التي يدرسها المعلم، لصالح الصفوف الثلاثة الأولى، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لجميع متغيرات الدراسة، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث، ووجود علاقة إيجابية بين عوامل الانبساطية والمقبولية وبقطة الضمير والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي.

وقام الفرجاني (Al-Farajani, 2017) بدراسة هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس السمات الشخصية. تكونت عينة الدراسة من (16) معيداً وعضو هيئة تدريس من الجنسين في كلية الآداب زليتن. أظهرت النتائج عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية.

وهدف دراسة جراد (Grad, 2018) التي أجريت في سوريا إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي والسمات الشخصية، ومدى العلاقة بينهما. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي ومقياس السمات الشخصية. تكونت عينة الدراسة من (97) عاملاً من العاملين في اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام في محافظتي اللاذقية وطرطوس. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة،

وأن السمات الأكثر شيوعاً هما سمات الانبساطية والضمير الحي، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الرضا الوظيفي والسمات الشخصية، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري فئة العمل والخبرة، ووجود فروق تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، وعدم وجود فروق في السمات الشخصية تبعاً لمتغيرات فئة العمل والجنس والخبرة.

بمطالعة الدراسات السابقة، يتضح اهتمام الباحثين بتناول الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته بالأنماط الشخصية، فقد تناولت أغلب الدراسات الرضا الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المعلمين؛ كدراسة محمدي (Mohammadi, 2008)، وآيان وكوكيك (Ayan & Kocacik, 2010)، وزبيارجاديان وزاده (Zebargadian & Zadeh, 2014)، وبقيعي (Bukaiei, 2015)، وتناولت دراسات أخرى أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي لدى الموظفين؛ كدراسة زاهي وآخرون (Zahi, et al, 2013)، وتناولت بعض الدراسات مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ كدراسة الفرجاني (Al-Farajani, 2017).

وقد أفادت الباحثة من مطالعتها للدراسات السابقة في تحديد موقع الدراسة الحالية، وما يميزها عن غيرها من الدراسات، بالإضافة إلى الإفادة في إعداد أدوات الدراسة، وكذلك أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات، كما تم مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة، كما ساهمت مطالعة الدراسات السابقة في تحديد وصياغة مشكلة الدراسة الحالية.

ويلاحظ أن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بالأنماط الشخصية وفقاً لنظرية يونغ، بينما تناولت دراسة الأنماط الشخصية وفق نموذج كوستا وماكري، ويتضح - على حد علم الباحثة - ندرة الدراسات العربية بشكل عام، والأردنية بشكل خاص التي تناولت الأنماط الشخصية وفقاً لنظرية يونغ وعلاقتها بالرضا الوظيفي، كما تناولت الدراسة الحالية عينة المعلمات فقط، ولم تشمل على كلا الجنسين.

مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية الرضا الوظيفي للمعلمات واعتباره من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تعليمية تربوية، تبرز أهمية الرضا الوظيفي للمعلمات في تأثيره على سلوكهن، وخلق علاقات إنسانية في العمل، وبالتالي فإن تحقيق الرضا الوظيفي لديهن يساهم في نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها. ويرتبط الرضا الوظيفي بالعديد من المتغيرات، أهمها الأنماط الشخصية لدى المعلمات، حيث إن أنماط الشخصية لديهن تجعلهن يختلفن فيما بينهن في تقبل ظروف العمل إن كانت المادية أو المعنوية، والرضا عنه.

ومن خلال اطلاع الباحثة على واقع المدارس كونها تعمل مديرة لإحدى المدارس، لاحظت وجود مشكلات تواجه المعلمات، وتؤثر سلباً على رضاهن الوظيفي، وقد يكون ذلك ذا علاقة بأنماط الشخصية لديهن، ومن هذا المنطلق جاء الإحساس بمشكلة الدراسة، ووجدت الرغبة لدى الباحثة في الكشف عن مستوى الرضا

الوظيفي وعلاقته بالأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية. وتحديداً فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد؟
- ما أبرز الأنماط الشخصية شيوعاً لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد تعزى لمتغيري الخبرة العملية، والمؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد تعزى لمتغيري الخبرة العملية، والمؤهل العلمي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين مستوى الرضا الوظيفي والأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد؟

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد.
- التعرف على أبرز الأنماط الشخصية شيوعاً لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد.
- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي، والأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد تعزى لمتغيري الخبرة العملية، والمؤهل العلمي.
- الكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في جانبين؛ نظري وعملي، وهما على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تبرز أهمية هذه الدراسة النظرية من أهمية متغيراتها، وهي الرضا الوظيفي والأنماط الشخصية وفق نظرية يونغ، وما يشكله هذان المتغيران من أهمية في حياة المعلمات، فلأنماط الشخصية أثر واضح في حياة المعلمات خاصةً عند مواجهتهن أي من مشكلات الحياة اليومية، كما تكمن أهميتها فيما ستضيفه من معلومات وأدب نظري حول الرضا الوظيفي والأنماط الشخصية، والتي قد يستفيد منها باحثون آخرون ضمن هذا المجال، وإمكانية الاستفادة من نتائجها التي قد تساعد في انطلاقة دراسات أخرى تتناول الرضا الوظيفي والأنماط الشخصية.

ثانياً: الأهمية العملية

تظهر أهمية الدراسة العملية من خلال الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالأنماط الشخصية، مما يساعد القائمين على العملية التعليمية بوضع برامج تدريبية تهدف إلى تعريف المعلمات بالأنماط الشخصية، وإعداد استراتيجيات إرشادية مناسبة لديهن بناءً على الأنماط الشخصية لديهن، مما يعمل على تعزيز قدرتهن في الحد من المشكلات التي تواجههن، كما تكمن أهمية الدراسة العملية فيما ستوفره من مقاييس قد يستفيد منها باحثون آخرون لإجراء دراسات أخرى.

التعريفات الإصطلاحية والإجرائية

اشتملت هذه الدراسة على المصطلحات الآتية:

الرضا الوظيفي: هو الشعور العام بالراحة والأمان لدى العاملين نحو عملهم، ومحصلة الاتجاهات المختلفة التي يحملونها، والعوامل ذات العلاقة بالعمل، وينتج عن الفرق بين ما تقدمه لهم الوظيفة، وما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظيفتهم (Alian, 2003). ويتحدد في هذه الدراسة إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها استجابات أفراد العينة على استبانة الرضا الوظيفي التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

نمط الشخصية: اللبنة الأساسية لهوية كل فرد بشكل فردي ومستقل عن الآخر، وقد تم تقسيم أنماط الشخصية إلى أربعة ثنائيات منفصلة، ومن خلالها يتم معرفة سمة شخصية الفرد (Cohen, Ornoy & Baruch, 2013). ووفق نظرية يونغ هناك ثمانية أنماط للشخصية موزعة على أربعة أبعاد بزوجين متعاكسين من الأنماط وهي: منفتح أو متحفظ، حسي أو حدسي، مفكر أو وجداني، وحاسم أو تلقائي (Hammer, 2003). ويقاس إجرائياً بالنمط الذي يقرره المستجيب عن نفسه من خلال إجابته على مقياس أنماط الشخصية المستخدم في هذه الدراسة.

معلومات المرحلة الثانوية: يقصد بهن في هذه الدراسة جميع المعلمات اللواتي تم تعيينهن في المدارس الحكومية في محافظة إربد، وذلك للفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018م-2019م.

محددات الدراسة

- **المحدد البشري:** اقتصرت هذه الدراسة على معلمات المرحلة الثانوية.
- **المحدد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018م-2019م.
- **المحدد المكاني:** تم إجراء هذه الدراسة في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية في محافظة إربد في المملكة الأردنية الهاشمية.
- **المحدد القياسي:** تتحدد نتائج هذه الدراسة بالأداتين التي تم استخدامها في هذه الدراسة، وهما استبانة الرضا الوظيفي من تطوير الباحثة، ومقياس أنماط الشخصية وفق نظرية يونغ، والمُعد من قبل الشريفيين والشريفيين ودقس (Al-Shraifin, Al-Shraifin & Dakks, 2015).

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أدوات الدراسة، وتوزيعهما على أفراد عينة الدراسة، وجمع البيانات وتحليلها كمياً.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية في محافظة إربد في المملكة الأردنية الهاشمية، وذلك للفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018م- 2019م، والبالغ عددهم (2314) معلمة، وذلك وفقاً للسجلات الرسمية التي تم الحصول عليها من مديريات تربية إربد.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية في محافظة إربد بالطريقة البسيطة العشوائية من مجتمع الدراسة الكلي، وتكونت العينة من (400) معلمة، وتم الأخذ بعين الاعتبار في اختيار العينة متغيرات الدراسة المتمثلة بالخبرة العملية، والمؤهل العلمي.

أداتا الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام أداتين، وهما على النحو الآتي:

أولاً: استبانة الرضا الوظيفي

تم تطوير استبانة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية، وذلك بعد الاطلاع والرجوع للدراسات ذات العلاقة؛ كدراسة بقيعي (Bukaiei, 2015)، والفرجاني (Al-Farajani, 2017). حيث تكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (77) فقرة، موزعة على سبعة مجالات، وهي: الإدارة المدرسية، وبيئة العمل المعنوية، والأجور والحوافز والترقيات، والمكانة الاجتماعية للمعلمة، والتأهيل والتدريب، وبيئة العمل المادية، وعلاقة المعلمة بزميلاتها.

صدق الاستبانة

تم التحقق من صدق استبانة الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية من خلال ما يلي:

أولاً: صدق المحكمين

للتحقق من دلالات صدق المحتوى لاستبانة الرضا الوظيفي، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي، والإدارة التربوية وأصول التربية، ومناهج اللغة العربية وأساليب تدريسها، والإحصاء في الجامعات الأردنية، ووزارة التربية والتعليم، والبالغ عددهم (9) محكمين، وطلب إليهم إبداء الرأي حول مناسبة الفقرات، ومدى انتمائها للمجالات، بالإضافة إلى سلامة الصياغة اللغوية، ووضوحها من حيث المعنى، وأية ملاحظات وتعديلات يرونها مناسبة، وبناءً على ملاحظات، وآراء المحكمين، تم حذف (7) فقرات، وتم إعادة صياغة (6) فقرات من الناحية اللغوية، واستبدال بعض المفردات، وبناءً على تلك التعديلات تكونت الاستبانة بعد التحكيم من (70) فقرة، موزعة في سبعة مجالات.

ثانياً: صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء للاستبانة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (50) معلمة، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون، لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال، وبلاستبانة ككل، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمجالات التي أدرجت فيها بين (0.43-0.79)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والاستبانة ككل بين (0.39-0.68)، وتجدر الإشارة إلى أن الباحثة اعتمدت معياراً لقبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه، وبلاستبانة ككل عن (0.25)، وبناءً على ذلك تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (70) فقرة، موزعة في سبعة مجالات، يتضمن كل مجال (10) فقرات.

ثبات الاستبانة

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم استخدام طريقة الاختبار- وإعادة الاختبار (Test- Retest) من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (50) معلمة، وتمت إعادة التطبيق على العينة نفسها بعد فاصل زمني مدته أسبوعان، وتم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون (ثبات الإعادة) بين درجاتهم على الاستبانة ككل، والمجالات، كما تم حساب قيم معاملات (الاتساق الداخلي) باستخدام معادلة كرونباخ ألفا والاستبانة ككل، والمجالات، حيث إن قيمة معاملات الاتساق الداخلي للمجالات تراوحت بين (0.80-0.89)، وكانت أعلى قيمة لكرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) لمجال المكانة الاجتماعية للمعلمة، وبلغت (0.89)، وكانت أدنى قيمة لألفا لمجال بيئة العمل المادية، وبلغت (0.80)، كما بلغت قيمة ألفا للمقياس ككل (0.87)، كما تراوحت قيمة معامل ثبات الإعادة (بيرسون) للمجالات (0.82-0.92)، حيث كانت أعلى قيمة لمجال المكانة الاجتماعية للمعلمة، وبلغت (0.92)، وكانت أدنى قيمة لمجال بيئة العمل المادية، وبلغت (0.82)، في حين بلغ معامل ارتباط بيرسون (ثبات الإعادة) للاستبانة ككل (0.89)، وبناءً على ما سبق ترى الباحثة بأن الاستبانة تتمتع بدلالات صدق وثبات تسمح باستخدامها في هذه الدراسة.

تصحيح الاستبانة

تكونت استبانة الرضا الوظيفي بصورتها النهائية من (70) فقرة، يضع المستجيب إشارة (×) أمام كل فقرة بما يتناسب وقناعاته حول مضمون هذه الفقرة، وذلك من خلال سلم تدرجي مكون من خمس درجات، وفقاً لتدرج ليكرت (Likert) الخماسي، وهي: بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، بدرجة كبيرة (4) درجات، بدرجة متوسطة (3) درجات، بدرجة قليلة (2) درجتان، بدرجة قليلة جداً (1) درجة، وتعطى هذه الدرجات في حالة الفقرات الموجبة، أما في حالة الفقرات السالبة فيتم عكس الدرجة، وبالتالي تراوحت الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الاستبانة بين (70) درجة، وهي أدنى درجة، و(350) درجة، وهي أعلى درجة، وقد تم توزيع معيار الحكم على المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى الرضا الوظيفي على النحو الآتي: (أقل من 2.33) منخفض، (2.33-3.66) متوسط، (3.67-5) مرتفع.

وذلك حسب المعادلة التالية:

طول الفئة = الحد الاعلى للبدائل – الحد الادنى للبدائل

المستويات

طول الفئة = 1-5

$$1.33 = \frac{3}{3}$$

- 1 (أقل تدريج) + 1.33 (طول الفئة) = 2.33، وبالتالي أقل من 2.33 مستوى منخفض.

- 2.33 + 1.33 (طول الفئة) = 3.66، وبالتالي من 2.33 – 3.66 مستوى متوسط

- 3.67 + 1.33 = 5.00، وبالتالي من 3.67 - 5.00 مستوى مرتفع.

ثانياً: مقياس أنماط الشخصية

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس أنماط الشخصية وفق نظرية يونغ، والمُعد من قبل الشريفيين والشريفيين ودقس (Al-Shraifin, Al-Shraifin & Dakks, 2015)، ويتكون المقياس بصورته الأصلية من (33) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي: (المنفتح/ المتحفظ، حسي/ حدسي، مفكر/ وجداني، حاسم/ تلقائي).

دلالات صدق وثبات مقياس أنماط الشخصية بصورته الأصلية

أوجد الشريفيين والشريفيين ودقس قيم معاملات صدق البناء للمقياس، وذلك من خلال حساب قيم معاملات ارتباط الفقرات بالأبعاد التي تنتمي إليها، والتي تراوحت بين (0.30- 0.73)، وقيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس ككل، والتي تراوحت بين (0.23- 0.76)، كما أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس ككل تراوحت بين (0.82- 0.96).

وللتحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس وأبعاده؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية المكونة من (30) مرشداً ومرشدة، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة للمقياس وأبعاده، فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته (Test Retest) بفواصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيق الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس بين (0.81- 0.90)، في حين تراوحت قيم ثبات الإعادة للأبعاد بين (0.83- 0.91).

دلالات صدق مقياس أنماط الشخصية في الدراسة الحالية

تم التحقق من صدق مقياس أنماط الشخصية في الدراسة من خلال ما يلي:

أولاً: صدق المحكمين

للتحقق من دلالات صدق المحتوى لمقياس أنماط الشخصية، تم عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي، والإدارة التربوية وأصول التربية، ومناهج اللغة العربية وأساليب تدريسها، والإحصاء في الجامعات الأردنية، ووزارة التربية والتعليم، والبالغ عددهم (9) محكمين، وطلب

إليهم إبداء الرأي حول مدى مناسبة الفقرات، ومدى انتمائها للمجالات، بالإضافة إلى سلامة الصياغة اللغوية ووضوحها من حيث المعنى، وأية ملاحظات وتعديلات يرونها مناسبة، وتم اعتماد ما نسبته (80%) من إجماع المحكمين، وبناء على ملاحظات، وآراء المحكمين، تم اعتماد المقياس كما هو ودون إجراء أية تعديلات، واستناداً إلى ذلك تكوّن المقياس، من (33) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي: (المنفتح/ المتحفظ، حسي/ حسي، مفكر/ وجداني، حاسم/ تلقائي)، وأشار المحكمون إلى مناسبة المقياس للكشف عن أنماط الشخصية وفق نظرية يونغ لدى معلمات المرحلة الثانوية. وترى الباحثة أن ذلك يُعد مؤشراً على تمتع المقياس بدرجة من الصدق الظاهري تسمح باستخدامه لأغراض الدراسة الحالية.

ثانياً: صدق البناء

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (50) معلّمة، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرات بالمقياس ككل، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرات مع المجالات التي تنتمي إليها تراوحت بين (0.40-0.74)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس ككل بين (0.36-0.65)، وتجدر الإشارة إلى أن الباحثة اعتمدت معياراً لقبول الفقرة بأن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه، وبالمقياس ككل عن (0.25)، وبناءً على ذلك تكوّن المقياس بصورته النهائية من (33) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

ثبات مقياس أنماط الشخصية في الدراسة الحالية

للتحقق من ثبات مقياس أنماط الشخصية في الدراسة الحالية، تم استخدام طريقة الاختبار - وإعادة الاختبار (Test- Retest) من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (50) معلّمة، وتمت إعادة التطبيق على نفس العينة بعد فاصل زمني مدته أسبوعان، وتم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون (ثبات الإعادة) بين درجاتهم على كل مجال من المجالات، كما تم حساب قيم معاملات الثبات (الاتساق الداخلي) باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للمجالات، حيث جاءت أعلى قيمة لألفا (الاتساق الداخلي) لمجال مفكر/ وجداني، وبلغت (0.89)، وكانت أدنى قيمة لألفا لمجال المنفتح/ المتحفظ، وبلغت (0.76)، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون (ثبات الإعادة)، كانت أعلى قيمة لألفا لمجال مفكر/ وجداني، وبلغت (0.92)، وكانت أدنى قيمة لمجال المنفتح/ المتحفظ، وبلغت (0.85)، وبناءً على ما سبق ترى الباحثة بأن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات تسمح باستخدامه في هذه الدراسة.

تصحيح مقياس أنماط الشخصية

تكون مقياس أنماط الشخصية من (33) فقرة، تستجيب لها المعلّمة وفق تدريج ثلاثي يشتمل على البدائل التالية: (توافقتي جداً، وتعطى عند تصحيح المقياس (+1)، وتوافقتي إلى حد ما، وتعطى (-1) درجة، ومتساوية، وتعطى (0) درجة). يجمع كل تفضيل على حدة في مفتاح التصحيح، بحيث كلما ارتفعت الدرجة كان ذلك مؤشراً، على أن هذا التفضيل هو السائد في المجال، ويحدد نمط الشخصية للمعلّمة

بالدرجة الأكبر لكل مجال من مجالات أنماط الشخصية، ويكتب نمط الشخصية بـ Code من أربعة أحرف

مثل: ESTJ، ISTP، ENTP، INTP.

إجراءات تنفيذ الدراسة

- تم تطوير استبانة الرضا الوظيفي، واستخدام مقياس الأنماط الشخصية، وذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما.
- تحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة الكلي، والمتمثل بمعلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد للفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018-2019، كما تم اختيار أفراد عينة الدراسة بالطريقة البسيطة العشوائية من مجتمع الدراسة الكلي.
- توزيع أدوات الدراسة على أفراد عينة الدراسة، وتم توضيح المعلومات المتعلقة بطريقة الاستجابة على الفقرات، والتأكيد على أفراد عينة الدراسة أن المعلومات التي تم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
- جمع أدوات الدراسة بعد الإجابة على فقراتها، وبعد التأكد من المعلومات، والإجابة على جميع الفقرات، ومن ثم إعدادها لأغراض التحليل الإحصائي.
- إدخال البيانات لذاكرة الحاسوب، ومن ثم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفق البرنامج الإحصائي (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة التي تم طرحها، والخروج بالتوصيات المناسبة استناداً لما تم التوصل إليه من نتائج.

متغيرات الدراسة التصنيفية

- الخبرة العملية: ولها مستويان (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، دراسات عليا).
- مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية.

المعالجات الإحصائية

- للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد.
- للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب التكرارات المشاهدة، والنسب المئوية والتكرار المتوقع، والباقي لهما، والباقي المعياري؛ متبوعة باستخدام اختبار مربع كاي (K^2) لحسن مطابقة التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية لتكراراتها المتوقعة.
- للإجابة عن السؤال الثالث، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستبانة الرضا الوظيفي، وإجراء تحليل التباين الثنائي على استبانة الرضا الوظيفي ككل وفقاً لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي.

- للإجابة عن السؤال الرابع، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد على مقياس الأنماط الشخصية، كما تم استخدام تحليل التباين الثنائي المتعدد.

- للإجابة عن السؤال الخامس، تم استخراج قيم معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين أنماط الشخصية ومقياس الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد، كما هو مبين في الجدول (1).

جدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقويم
1	7	علاقة المعلمة بزميلاتها	3.21	0.48	متوسطة
2	6	بيئة العمل المعنوية.	3.19	0.43	متوسطة
3	4	التأهيل والتدريب.	3.04	0.46	متوسطة
4	3	المكانة الاجتماعية للمعلمة.	2.92	0.51	متوسطة
5	5	بيئة العمل المادية.	2.85	0.47	متوسطة
6	1	الإدارة المدرسية.	2.79	0.38	متوسطة
7	2	الأجور والحوافز والترقيات.	2.77	0.44	متوسطة
		مستوى الرضا الوظيفي ككل	2.97	0.21	متوسطة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (1) أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية ككل جاء بدرجة تقييم متوسطة، وبمتوسط حسابي مقداره (2.97)، وأن المتوسطات الحسابية للمجالات تراوحت بين (2.77- 3.21)، وبدرجة تقييم متوسطة لجميع المجالات، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال علاقة المعلمة بزميلاتها، وبمتوسط حسابي مقداره (3.21)، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال الأجور والحوافز والترقيات، وبمتوسط حسابي مقداره (2.77).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، والتي تتمثل بخصائص المعلمة، وخصائص البيئة المدرسية، وطبيعة عملها، والمهام الموكولة إليها، وطبيعة العلاقة التي تجمعها مع الإدارة المدرسية، وزميلاتها، فقد تتعرض المعلمة إلى بعض الظروف التي تحول

دون قيامها بدورها ومهامها بشكل فعال، الأمر الذي يجعلها غير راضية عن عملها، ويسهم ذلك في إحساسها بالعجز في القيام بمهامها، وبالمستوى الذي يتوقعه المسؤولين منها.

وترى الباحثة أن العوامل البيئية المتعلقة بمقومات البيئة المدرسية من أهم العوامل التي قد تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المعلمة، وخاصةً ما يتوافر بالمدرسة من مقومات تستطيع المعلمة من خلالها القيام بعملها بكل فاعلية، أضف إلى ذلك العوامل الإدارية، والتي ترتبط بالآلية التي تضعها المديرية للمعلمة، من أجل القيام بمهامها المطلوبة منها، فإذا كانت الآلية سهلة التطبيق وذات فاعلية، انعكس ذلك إيجاباً على الرضا الوظيفي لدى المعلمة.

كما يمكن عزو هذه النتيجة إلى ما تمتلكه المعلمة من قدرات ومؤهلات ومهارات تجعلها قادرة على القيام بأعمالها ومهامها كما يجب، ويجعلها ذلك تشعر بتحملها للمسؤولية، وأنها قادرة على القيام بأعمالها بأكمل وجه، وخاصةً إذا قامت الإدارة بتقدير جهودها، فتلك العوامل جميعها تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المعلمة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أهمية متابعة المعلمة من قبل إدارة المدرسة، حيث إن قيام الإدارة المدرسية بمتابعة العمل في المدرسة وتوزيع المهام والأعمال له دور فاعل في مستوى الرضا الوظيفي، فإذا كانت طبيعة العلاقة بين الإدارة المدرسية والمعلمة إعطاء اهتمام عالٍ بالعمل ومنخفض بالمعلومات من خلال تجاهل قدراتهن وحاجاتهن، فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، وبالتالي فقدان الدافعية والإبداعات المتوفرة لدى المعلمات.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة آيان وكوكيك (Ayan & Kocacik, 2010)، التي أشارت نتائجها إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. كما اتفقت مع نتيجة دراسة كل من بقيعي (Bukaiei, 2015)، وجراد (Grad, 2018)، التي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: "ما أبرز الأنماط الشخصية شيوعاً لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات المشاهدة، والنسب المئوية والتكرار المتوقع، والباقي لهما، والباقي المعياري لكل نمط من أنماط الشخصية لدى المعلمات؛ متبوعة باستخدام اختبار مربع كاي (K^2) لحسن مطابقة التكرارات المشاهدة لأنماط الشخصية لتكراراتها المتوقعة، كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2): نتائج اختبار مربع كاي (K^2) لحسن مطابقة التكرارات المشاهدة لأنماط

الشخصية والتكرارات المتوقعة

الرتبة	أنماط الشخصية	التكرار الملاحظ	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الباقي	الباقي المعياري	كا ² المحسوبة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
1	ESTJ	186	46.5	26.7	158.3	13.94	152.83	1	0.00
2	ESFJ	57	14.3	26.7	31.3	2.98	30.12	1	0.00

الرتبة	أنماط الشخصية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	البقي	البقي المعياري	كا ²	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
3	ESFP	31	7.8	26.7	4.3	1.19	4.09	1	0.04
4	ISTJ	28	7.0	26.7	1.3	0.88	14.92	1	0.00
5	ESTP	25	6.3	26.7	-1.7	-0.23	11.84	1	0.00
6	INTJ	21	5.3	26.7	-5.7	-0.30	9.84	1	0.00
7	ENFJ	10	2.5	26.7	-16.7	-0.32	4.55	1	0.03
8	ENTP	9	2.3	26.7	-17.7	-0.37	13.37	1	0.00
9	ENFP	8	2.0	26.7	-18.7	-0.40	3.63	1	0.05
10	INFP	7	1.8	26.7	-19.7	-0.42	3.16	1	0.06
11	ENTJ	6	1.5	26.7	-20.7	-0.61	2.71	1	0.00
12	INFJ	5	1.3	26.7	-21.7	-0.66	2.25	1	0.13
13	INTP	3	.8	26.7	-23.7	-0.70	1.34	1	0.21
14	ISFJ	2	0.5	26.7	-24.7	-0.74	0.89	1	0.32
15	ISTP	2	0.5	26.7	-24.7	-0.74	0.89	1	0.34
الكلي		400	100.0	400	0.00	0.00	1128.95	14	0.00

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (2) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين التكرارات المشاهدة، وبين التكرارات المتوقعة لأنماط الشخصية لدى المعلمات، وجاءت أنماط الشخصية الأكثر انتشاراً وفقاً للترتيب الآتي: نمط الشخصية منفتح حسي مفكر حاسم (ESTJ)، جاء في المرتبة الأولى، وبنسبة مئوية (46.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، وجاء نمط منفتح حسي وجداني حاسم (ESFJ) في المرتبة الثانية، وبنسبة مئوية (14.3%)، من مجموع أفراد عينة الدراسة، وبالنسبة لأنماط الشخصية (منفتح حسي وجداني تلقائي (ENFP)، متحفظ حسي وجداني تلقائي (INFP)، منفتح حسي مفكر حاسم (ENTJ)، متحفظ حسي وجداني حاسم (INFJ)، متحفظ حسي مفكر تلقائي (INTP))، فهي متوافرة لدى أفراد عينة الدراسة، إلا أنها متزنة، بمعنى أن تكراراتها الملاحظة لا تختلف جوهرياً عن التكرارات المتوقعة لها، وبالنسبة لنمطي الشخصية (متحفظ حسي وجداني حاسم (ISFJ)، متحفظ حسي مفكر تلقائي (ISTP))، فقد جاءت أقل انتشاراً، وبفارق جوهري عما هو متوقع لها.

ويمكن عزو هذه النتيجة في ضوء خصائص ومميزات المرحلة الدراسية التي تدرسها المعلمات، وهي المرحلة الثانوية، فهي مرحلة تحتاج إلى المعرفة الكافية لمواكبة التطورات التي تحتاجها العملية التعليمية لجعل عملية التدريس فعالة وتستفيد الطالبات قدر المستطاع، حيث تميل المعلمات إلى الانفتاح، والتعرف على كل ما هو جديد يتوافق مع هذه المرحلة التي تتداخل فيها العديد من المتغيرات التي تؤثر في شخصية المعلمة، بالإضافة إلى أن المرحلة الثانوية تُعدّ من أهم مراحل حياة الطالبات، ومرحلة انتقالية في عملية التعلم، لذلك تسعى المعلمات إلى تقديم كل ما هو مفيد للطالبات، لبناء جيل واعٍ، يمتلك المعلومات والمعارف الكافية للانتقال بنجاح إلى المرحلة التي تلي المرحلة الثانوية، وهذا يولد الرغبة لدى المعلمات في التعرف والانفتاح على كل شيء جديد.

وترى الباحثة ضمن تفسيرها لهذه النتيجة، أنَّ المعلومات بشكل عام لديهن الرغبة في التفاعل مع الآخرين، والأشياء والأحداث في العالم الخارجي، ويحاولن دائماً البحث عن المعلومات من خلال توظيف الحواس، كون مجتمع المعلومات مجتمع مغلق ولا وجود للذكور فيه، فهذا يساعد على التفاعل مع بعضهم بشكل أكبر، كما تميل المعلومات إلى إصدار القرارات عن طريق التفكير المنطقي المادي، وعلى الرغم من ذلك يقمن دائماً بالتخطيط للعمل، وإنهاء الأعمال والمهام في وقتها المحدد، وتؤثر هذه العوامل في شخصية المعلومات، فهي تتداخل ما بين ضغوط الجانب العملي، وضغوط الأسرة، والجوانب العاطفية، وبالتالي فإن جميع هذه العوامل تؤثر في شخصية المعلومات، ويتضح ذلك من خلال نمط الشخصية التي يملنَّ إليه. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة أغلب المعلومات التي تميلن إلى الانفتاح والتفكير من حيث العمل على إقامة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، والاهتمام بالمظهر الخارجي، والاعتزاز بالنفس، ومحاولة تحقيق الذات، والسعي نحو الاستقلالية.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة بقيعي (Bukaiei, 2015)، التي أشارت نتائجها إلى أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية وأقلها شيوعاً العصابية. كما اختلفت مع دراسة جراد (Grad, 2018)، التي أظهرت نتائجها أن السمات الأكثر شيوعاً هما سمات الانبساطية والضمير الحي.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد تعزى لمتغيري الخبرة العملية، والمؤهل العلمي؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستبانة الرضا الوظيفي ككل لدى معلمات المرحلة الثانوية، تبعاً لاختلاف متغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي، كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستبانة الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعاً لاختلاف متغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي

المتغير	المستويات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الخبرة العملية	أقل من 10 سنوات	219	2.8494	0.20597
	10 سنوات فأكثر	181	2.7926	0.17654
المؤهل العلمي	بكالوريوس	232	2.8110	0.20110
	دراسات عليا	168	2.8400	0.18626

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (3) وجود تباين ظاهري بين المتوسطات الحسابية لاستبانة الرضا الوظيفي ككل لدى معلمات المرحلة الثانوية بسبب اختلاف متغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي، وللتحقق من جوهرية الفروق الإحصائية الظاهرية بين المتوسطات الحسابية، تم إجراء تحليل التباين

الثنائي على استبانة الرضا الوظيفي ككل وفقاً لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي، كما في الجدول

(4).

جدول (4): نتائج تحليل التباين الثنائي لأثر الخبرة العملية والمؤهل العلمي على استبانة الرضا الوظيفي

ككل

المتغير (مصدر التباين)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الخبرة العملية	0.210	1	0.210	5.630	0.018
	9.744	398	0.037	-	
	9.954	399	-	-	
المؤهل العلمي	0.054	1	0.054	1.433	0.2320
	9.900	398	0.038	-	
	9.954	399	-	-	

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (4) ما يأتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطين الحسابيين الخاصين بالرضا الوظيفي ككل، تعزى لاختلاف متغير الخبرة العملية، وبالرجوع إلى الجدول (3)، يتضح أن الفروق جاءت لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة "أقل من (10) سنوات".

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية الخاصة بالرضا الوظيفي ككل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيم (F) غير دالة إحصائياً. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى طبيعة المعلومات ذوات الخبرة (أقل من 10 سنوات)، حيث يكون لديهم الدافع والحماس نحو الوظيفة والقيام بالأعمال والمهام المتعلقة بها، وذلك انطلاقاً من كونهم في بدايات خدمتهم، ولديهم الرغبة في إظهار قدرتهم على العمل بكل كفاءة، وبالتالي فإن الخبرة العملية لها دورٌ فاعلٌ في تحديد مستوى الرضا الوظيفي، وترى الباحثة أن المعلومات الجدد وذوات سنوات الخبرة القصيرة لا يزالن في بداية حياتهن المهنية، ولديهن الدافعية والرغبة في تعلم كل ما هو جديد، واكتساب مهارات تؤهلن للتعامل مع الطالبات، وبنبتوا قدرتهن على القيام بمهامهن وأعمالهن على أكمل وجه، مما يشعر المعلمات ذوات الخبرة القصيرة بالرضا عن هذه الوظيفة.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بقيعي (Bukaiei, 2015)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة العملية. كما اختلفت مع نتيجة دراسة الفرجاني (Al-Farajani, 2017)، وجراد (Grad, 2018)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ويمكن تفسير النتيجة التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ككل، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، في ضوء العوامل والمؤثرات التي يخضع لها الرضا الوظيفي لدى المعلمات، والتي يحكمها العديد من العوامل المشتركة كطبيعة العلاقة مع الإدارة المدرسية، والعلاقة مع الزميلات، بالإضافة إلى العديد من العوامل المنفردة، والخاصة بالمعلمات، والتي تتبع هذه العوامل. وتجدر الإشارة إلى أن جميع المعلمات يخضعن لنفس الأنظمة والقوانين في مجال العمل الوظيفي، حيث تضع وزارة التربية والتعليم لكافة المعلمات على اختلاف مؤهلاتهن العلمية نفس الأنظمة والقرارات المتعلقة بالعمل، وبالتالي فإن التأثير على درجة الرضا الوظيفي من حيث هذا الجانب سيكون متقارباً لدى المعلمات كافة، كما أن الظروف في البيئة المدرسية لدى جميع المعلمات، تكاد تكون متقاربة بمقوماتها المادية والمعنوية، الأمر الذي لم يسهم في إيجاد فروق في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات تعزى لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بقيعي (Bakaiei, 2015)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. كما اتفقت مع نتيجة دراسة الفرجاني (Al-Farajani, 2017)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد تعزى لمتغيري الخبرة العملية، والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد على مقياس الأنماط الشخصية، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمات المرحلة الثانوية على مقياس

أنماط الشخصية تبعاً لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي

المتغير	الفئات	منفتح/ متحفظ		حسي/ حسي		مفكر/ وجداني		حاسم/ تلقائي	
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
الخبرة العملية	أقل من 10 سنوات	2.97	.385	2.91	.426	2.82	.538	2.89	.443
	10 سنوات فأكثر	3.21	.389	3.06	.486	2.84	.462	2.82	.480
المؤهل العلمي	بكالوريوس	2.95	.359	2.97	.456	2.81	.542	2.7	.467
	دراسات عليا	2.96	.421	3.02	.476	2.85	.452	2.94	.439

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) وجود تباين ظاهري بين المتوسطات الحسابية للمجالات الفرعية لأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعاً لاختلاف متغيري الخبرة العملية والمؤهل

العلمي، ولبيان جوهريّة (دلالة) الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين الثنائي المتعدد، كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6): تحليل التباين الثنائي المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة على الأنماط الشخصية

لدى معلمات المرحلة الثانوية

المجال	المتغيرات	الاختبار المتعدد	قيمة الاختبار المتعدد	قيمة F الكلية المحسوبة	الدلالة الإحصائية
منفتح/متحفظ	الخبرة العملية	Hotelling's Trace	0.11	8.822	0.003
	المؤهل العلمي	Hotelling's Trace	0.01	0.324	0.570
حسي/حديسي	الخبرة العملية	Hotelling's Trace	0.01	0.008	0.930
	المؤهل العلمي	Hotelling's Trace	0.03	6.269	0.013
مفكر/وجداني	الخبرة العملية	Hotelling's Trace	0.11	0.063	0.802
	المؤهل العلمي	Hotelling's Trace	0.01	0.102	0.749
حاسم/تلقائي	الخبرة العملية	Hotelling's Trace	0.03	2.414	0.121
	المؤهل العلمي	Hotelling's Trace	0.06	1.442	0.231

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (6) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في نمط الشخصية (منفتح/متحفظ)، تعزى لمتغير الخبرة العملية، وجاءت الفروق لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة "10 سنوات فأكثر". كما يتضح من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في بقية الأنماط الشخصية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الأنماط الشخصية كافة، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيم "F" غير دالة إحصائياً.

ويمكن عزو وجود فروق في نمط الشخصية (منفتح/متحفظ)، تعزى لمتغير الخبرة العملية، لصالح فئة المعلمات ذوات الخبرة "10 سنوات فأكثر"، إلى أن المعلمات ذوات الخبرة الطويلة يتميزن بقدرتهن على التركيز على البيئة المدرسية المحيطة بهن، وبالزميلات والطالبات، ويقومن بتوجيه طاقتهن وقدراتهن ومهارتهن نحو هذه البيئة، وهذا يناسب خصائص نمط الشخصية (منفتح)، حيث تميل المعلمات مع الخبرة المتزايدة نحو التفاعل مع الآخرين بكل فاعلية وكفاءة نتيجة مهاراتهن التي تم اكتسابها خلال سنوات الخبرة، فجندهن متوافقات مع البيئة المدرسية والزميلات والطالبات بشكل كبير، ولديهن القدرة على التواصل معهن من خلال استخدام أساليب وطرق الاتصال المختلفة مقارنةً مع المعلمات ذوات الخبرة العملية القصيرة اللواتي ما يزلن يفتقدن أساليب التواصل الفعال مع البيئة المدرسية والآخرين.

وترى الباحثة أن المعلومات مع تقدمهن في سنوات الخبرة تصبح لديهن القدرة على تنمية طاقتهن ومهارتهن من خلال التفكير والتعلم في الخبرات والتجارب المختلفة، حيث يمتلكن مهارات وقدرات في العملية التعليمية ذات فاعلية وكفاءة مقارنةً مع المعلومات الأخريات، وذلك نتيجة تعرضهن للخبرات والتجارب الكثيرة التي مرت في حياتهن العملية، وخلال ممارسة عملهن، وهذا يناسب خصائص نمط الشخصية (متحفظ).

كما يمكن تفسير عدم وجود فروق في الأنماط الشخصية كافة، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إلى أن جميع المعلومات إن اختلفت مؤهلاتهن التعليمية إلا أنهن يعملن في بيئة مدرسية متشابهة، وذات مقومات متشابهة أيضاً، وبالتالي لن تختلف كثيراً أنماطهن الشخصية وخصائصها، كما أنهن يخضعن للأنظمة والقوانين نفسها التي تضعها وزارة التربية والتعليم، كما أنه لا يوجد تفضيل لمعلمة على آخر وفقاً للمؤهل العلمي، فالأعمال والمهام التي تقوم المعلمات بها واحدة، وهذا يدفع المعلمات على اختلاف مؤهلاتهن إلى مواجهة الموقف بنفس السلوك والكيفية.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ومناقشتها: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين مستوى الرضا الوظيفي والأنماط الشخصية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة إربد؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج قيم معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين أنماط الشخصية ومقياس الرضا الوظيفي، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أنماط الشخصية ومقياس الرضا الوظيفي

نمط الشخصية	مقياس الرضا الوظيفي ككل
المنفتح/ المتحفظ	معامل الارتباط 0.04
	الدلالة الإحصائية 0.40
حسي/ حدسي	معامل الارتباط 0.02
	الدلالة الإحصائية 0.63
مفكر/ وجداني	معامل الارتباط 0.23
	الدلالة الإحصائية 0.00
حاسم/ تلقائي	معامل الارتباط 0.25
	الدلالة الإحصائية 0.00

يظهر من الجدول (7) ما يلي:

- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين نمطي الشخصية (المنفتح/ المتحفظ، حسي/ حدسي)، والرضا الوظيفي ككل، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط بين النمطين والرضا الوظيفي ككل غير دالة إحصائياً.

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين نمطي الشخصية (مفكر/ وجداني، حاسم/ تلقائي)، والرضا الوظيفي ككل، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط بين النمطين والرضا الوظيفي ككل دالة إحصائياً.

ويمكن عزو هذه النتيجة في ضوء السمات التي يتمتع بها نمطي الشخصية (المنفتح/ المتحفظ، حسي/ حدسي)، حيث يتميز الأفراد استناداً إلى هذين النمطين بحب الاستشارة، وسرعة التصرف، والاندفاع والتعامل مع المواقف بتهور دون تأني، وعدم القدرة في السيطرة على التصرفات التي تصدر عنهم، وعدم السيطرة على سلوكياتهم في مواجهة ما يعترضهم من مشكلات، وبالتالي عدم وجود علاقة لهذين النمطين مع الرضا الوظيفي لدى المعلمات؛ لأن هذه السمات تؤدي إلى عدم قدرة المعلمات على القيام بأعمالهن ومهامهن على أكمل وجه، ويعرضهن لمشكلات عدة مع الإدارة المدرسية وزميلاتهن. حيث ترى الباحثة أن السيطرة الذاتية في القيام بالأعمال المطلوبة تتطلب شخصية قادرة على معالجة المواقف بحكمة وتروي وعدم التسرع في وضع الحلول، وعدم إصدار الأحكام المتسرفة، والقدرة على ضبط الانفعالات، وبالتالي إذا تمتعت المعلمة بشخصية تنسم بالاستشارة، وعدم القدرة على ضبط الانفعالات، فإن ذلك سيؤثر سلباً على سيطرتها الذاتية في مختلف المواقف التي ستواجهها في البيئة المدرسية.

وترى الباحثة أن المعلمة عندما تتصف بالانفعال، فإنها لن تتمكن من وضع الحلول الإيجابية للمشكلات، وعدم القدرة على التعامل مع هذه المشكلات انطلاقاً من خصائص وطبيعة هذه الشخصية التي تتميز بسرعة الانفعالات، وعدم السيطرة الذاتية، وسرعة الاستشارة، فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج سلبية في حالة مواجهة المواقف المختلفة. وترى الباحثة أن الانفعال سيقلبه تصرفات وسلوكيات متسرفة نتيجة لعدم القدرة على التحكم والسيطرة، وبالتالي الوصول إلى نتائج سلبية في معظم المواقف، وقد يؤدي إلى مشكلات أخرى نتيجة لذلك.

وفيما يتعلق بالعلاقة الارتباطية بين نمطي الشخصية (مفكر/ وجداني، حاسم/ تلقائي)، والرضا الوظيفي ككل، فيمكن للباحثة أن تشير في هذا الجانب إلى أن نمط الشخصية التي تتمتع بالتفكير والمنطق، فإنها قادرة على وضع الحلول واستخدام الاستراتيجيات المناسبة للتعامل مع البيئة المحيطة والإدارة المدرسية والزميلات والطالبات، بالإضافة إلى التحكم بالانفعالات، واتخاذ القرارات السليمة والصائبة بعيداً عن التوتر والتسرع، وإصدار الأحكام الاعتباطية، وهذه من السمات التي تتمتع بها الشخصية المفكرة مما يقودها إلى التميز في الأسلوب من خلال التعامل مع المواقف والمثيرات التي تعترضها من خلال التفكير المثالي في الحلول، وهذا ينعكس على قيام المعلمة بمهامها وأعمالها، والذي يؤثر على الرضا الوظيفي لديها.

ويمكن للباحثة أن تشير إلى أن نمط الشخصية له تأثير قوي وواضح في قدرة الفرد على القيام بمهامه وأعماله، والانخراط في بيئة العمل، للوصول إلى مستوى جيد من الرضا الوظيفي، حيث إن نمط الشخصية له دور وتأثير مباشر فيما يصدر عن الفرد من سلوكيات مختلفة، تعكس مدى رضاه عن وظيفته.

وعلى الرغم من الاختلاف في استخدام هذه الدراسة لمقياس الأنماط الشخصية وفق نظرية يونغ، واستخدام غالبية الدراسات السابقة لمقياس آخر للأنماط الشخصية، إلا أن دراسة بقيعي (Bukaiei, 2015) وجود علاقة إيجابية بين عوامل الانبساطية والمقبولية ويقظة الضمير والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي. كما أكدت نتائج دراسة الفرجاني (Al-Farajani, 2017)، ودراسة جراد (Grad, 2018) وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية.

التوصيات

استناداً لما تم التوصل إليه من نتائج، يمكن للباحثة أن توصي بما يلي:

- توفير البيئة المدرسية المادية والمعنوية بشكل يساهم في زيادة فاعلية العملية التعليمية، ورضا المعلم، وذلك نظراً لما أشارت إليه الدراسة من أن الرضا الوظيفي جاء بمستوى متوسط.
- إعادة النظر في الرواتب والحوافز والترقيات بما يتناسب والخبرة العملية للمعلم، ومؤهلاتهن الدراسية، وبما يتوافق مع مهنة التعليم، حيث جاء مجال الرواتب والحوافز في المرتبة الأخيرة.
- إجراء دراسات حول العوامل المؤدية إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعمل على وضع الحلول لها.
- العمل على عقد ندوات وورش عمل لتعريف المعلمين بأنماط الشخصية وخصائصها.
- إجراء دراسات حول الأنماط الشخصية وربطها بمتغيرات ديموغرافية أخرى؛ كمكان السكن، والدخل الشهري.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو رحمة، محمد. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- بقيعي، نافز. (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(4)، 427-447.
- جراد، يامن. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بالسمات الشخصية للعاملين في مجال الإدارة الرياضية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين، سوريا.
- جستني، عبدالعزيز. (2010). السلوك التنظيمي. جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.
- الشريفين، أحمد والشريفين، نضال والدقس، مي. (2015). بناء مقياس أنماط الشخصية وفق نظرية يونج. المجلة التربوية، جامعة الكويت، 19(1)، 44-66.
- عثمان، نادية. (2003). العلاقة بين الرضى عن العمل والسمات الشخصية للعاملين في مصنع الأدوية في مدينة صنعاء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- العزام، سهيل. (2009). دراسة في سيكولوجية الشخصية. عمان: المؤلف.

- نوال أسعد، مستوى الرضا الوظيفي، مجلة جامعة الخليل للبحوث، مجلد (14)، العدد (2)، 2019، 117
- عليان، ربحي. (2003). العلاقة بين الرضا عن الوظيفة وكل من: المؤهل الدراسي والتخصص والحالة الاجتماعية والخبرة والراتب لدى المرأة البحرينية العاملة في المكتبات العامة. مجلة العلوم الإنسانية، 6(2)، 105-118.
- العيسوي، عبد الرحمن. (2002). نظريات الشخصية. القاهرة: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
- الفرجاني، كمال. (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب – الجامعة الأسمرية. مجلة الجامعة الأسمرية، 14(28)، 163-194.
- القبان، يوسف. (2011). آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة، 18-35.

References

- Abu Rahma, M. (2012). Work pressures and its relationship to job satisfaction among educational supervisors in Gaza governorates. Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Al- Azzam, S. (2009). Study in the Psychology of Personality. Amman: Author.
- Al-Farajani, K. (2017). Job Satisfaction and its Relation to Some Personality traits of Faculty Members in the Department of Information, Faculty of Arts, Asmaria University. *Journal of the University of Asmariyah*, 14 (28), 163-194.
- Alian, R. (2003). The relationship between job satisfaction and each of: academic qualifications, specialization, social status, experience and the salary of Bahraini worker women in public libraries. *Journal of Humanities Science*, 6 (2), 105-118.
- Al-Issawi, A. (2002). Personal Theories. Cairo: Dar Al Maarifa for Publishing and Distributing.
- Al-Qablan, Y. (2011). The Effects of Job Training on Job Satisfaction in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Public Administration*, 18-35.
- Al-Shraifin, A., Al-Shraifin, N. & Al-Dakks, M. (2015). Building a scale of personality patterns according to Young's theory. *Educational Journal*, Kuwait University, 9 (1), 44-66.

- Arnett, D., Laverie, D. & McLane, C. (2002). Using job satisfaction and Pride as internal – marketing tools. *Cornell hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43 (3), 87-96.
- Ayan, S. & Kocacik, F. (2010). The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(1), 27- 41.
- Bailey, A. (2011). What are the factors affect teachers job satisfaction?. Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University.
- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-681.
- Bukaiei, N. (2015). The Big Five Personality Traits in Relation with Job Satisfaction among UNRWA Teachers in the Educational Area of Irbid. *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, 11(4), 427- 447.
- Chen, L. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers in Human Behavior*, 24, 105-118.
- Cohen, Y., Ornoy, H. & Baruch, K. (2013). MBTI personality types of project managers in their success: a field study. *Project Management Journal*, 44(3), 78 – 87.
- Dormann , C. & Zaph, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 483– 504.
- Grad, Y. (2018). Job satisfaction and its relation to the personality traits of the employees in the field of sports management. Unpublished Master Thesis, Tishreen University, Syria.
- Jastaniah, A. .2010). The Organizational Behavior. King Abdulaziz University, Saudi Arabia.
- Mohammadi, S. (2008). A Comparative study of personality factors and job satisfaction among Iranian High. *Journal of educational and psychology*, 15(1), 33- 52.
- Myers, I., Mccauley, M., Quenk, N. & Hammer, A. (2003). MBTI manual: a guide to the development and use of the Myers-Briggs type indicator instrument. Mountain View, CA: CPP, Inc.

- Othman, N. (2003). The relationship between job satisfaction and the personality traits of workers in the pharmaceutical factory in Sana'a city. Unpublished Master Thesis, Sana'a University, Yemen.
- Schermerhorn, J. & John, R. (2006). Management. John Wiley and Sons, New York, Inc
- Schermerhorn, J. (2000). Organizational Behavior. New York: Jone Wiley & Sons.
- Schneider, B. & Dachler, H. (1978). A note on the stability of the job descriptive index. *Journal of Applied Psychology*, 68, 650- 653.
- Staw, B., Bell, N. & Clausen, J. (1986). The dispositional approach to job attitudes; A Lifetime Longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56- 77.
- Stockard, J. & Lehman, M. (2004). Influences on the satisfaction and retention of 1st year teachers: The importance of effective school management. *Educational Administration Quarterly*, 40 (5), 742-771.
- Walsh, B. (2013). What type are you? Time – the science of you: the factors that shape your personality. *Journal of Educational Psychology, Special edition issue*, 3(2), 54-59.
- Zahi, Q., Willis, M., Oshen, B., Zahi, Y & Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099- 1108.
- Zebarjadian, Z. & Zadeh, A. (2014). Role of personality traits in the prediction of job satisfaction of elementary school teachers in Karaj City. *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, 3(2), 83- 88.

ملحق (1)

استبانة الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
أولاً: مجال الإدارة المدرسية						
1	تتعامل باحترام و تقدير مع جميع المعلمات.					
2	تقيم علاقات إنسانية مع جميع المعلمات بدرجة متوازنة.					
3	تحرص على عدم التوبيخ عندما تقدم نقداً.					
4	تتبع روح التعاون بين جميع المعلمات.					
5	تتعامل مع جميع المعلمات بعدالة ومساواة وشفافية.					
6	تشرك المعلمات في اتخاذ القرارات المدرسية.					
7	تهتم بحل المشكلات التي تواجه المعلمات داخل المدرسة.					
8	تتعامل بديمقراطية مع جميع المعلمات.					
9	تحرص على التواصل الفعال مع جميع المعلمات.					
10	تنمي حاجات المعلمات المهنية.					
ثانياً: مجال بيئة العمل المعنوية						
11	أشعر بالتقدير والاحترام من جميع العاملين داخل المدرسة.					
12	أشعر بالسعادة والرضا أثناء تأدية عملي.					
13	أشعر بالأمن والاستقرار في عملي.					
14	أشعر أن العمل بالمدرسة يُلبّي العديد من رغباتي.					
15	أشعر بأن أولياء الأمور يمنحونني ما أستحقه من تقدير.					
16	أشعر بالإحباط لعدم تقدير جهودي.					
17	أشعر أن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.					
18	أشعر بالضيق أثناء وجودي في المدرسة.					
19	ترهقني كثرة الأعمال التدريسية.					

الرقم	الفقرات	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
20	يزعجني عدم الانضباط في المدرسة.					
ثالثاً: مجال الأجور والحوافز والترقيات						
21	أشعر بعدم الرضا عن المكافآت المالية.					
22	أرى بأن العلاوة السنوية غير مناسبة.					
23	أشعر أن الترقيات لا تتم وفق المؤهلات العلمية.					
24	أشعر بعدم الرضا عن الرواتب المدفوعة مقارنة بعبء العمل.					
25	أرى بأن راتبي لا يتناسب مع ما أحمل من مؤهلات.					
26	أشعر بأن الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية.					
27	أشعر بعدم الرضا عن سياسة الحوافز والترقيات.					
28	أشعر بأن فرص الترقية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى.					
29	أشعر بعدم الرضا عن تكافؤ الفرص بين المعلمات.					
30	يتوفر نظام تقاعد غير منصف للمعلمة.					
رابعاً: مجال المكانة الاجتماعية للمعلمة						
31	يسعدني تكريم المعلمات بعد انتهاء خدمتهن.					
32	أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً ونافعاً لي وللمجتمع.					
33	أشعر برغبة للعمل في مهنة أخرى حتى لو بالراتب نفسه.					
34	أشعر أن مهنة التدريس من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.					
35	أنال الاحترام من قبل الطلبة الذين أدرسهم.					
36	أشعر بعدم الرضا عن المكانة الاجتماعية لمهنتي كمعلمة مقارنة بالمهن الأخرى.					
37	أرى أن العمل في مهنة التعليم يشكل مصدر فخر وتقدير من العائلة.					

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
38	أرى أن مهنة التعليم تحقق الاستقرار النفسي والاطمئنان على المستقبل.					
39	أرى أن العمل في مهنة التعليم يوفر مركزاً اجتماعياً جيداً.					
40	يتيح العمل في مهنة التعليم وقتاً مناسباً للتواجد مع الأسرة.					
خامساً: مجال التأهيل والتدريب						
41	أرى بأن الدورات التدريبية تسهم في تحسين نموي المهني.					
42	أشعر بالرضا عن نوعية الدورات التدريبية.					
43	أرى بأن أهداف البرامج التدريبية تتسم بالتنوع والشمول.					
44	أرى أن التخطيط للتدريب يعتمد على أسس ومبادئ تدريبية واضحة.					
45	يتم تزويدي بالتدريب المطلوب لاحتياجاتي الوظيفية.					
46	يؤخذ برأيي في تحديد احتياجاتي التدريبية.					
47	أشعر بأن فرص النمو الوظيفي غير واضحة في مهنتي.					
48	أشعر بأن الأساليب التدريبية المستخدمة لا تناسبني.					
49	أشعر بوجود تكرار في فعاليات محتوى برامج التدريب.					
50	أشعر بوجود فجوة بين محتوى التدريب وطبيعة مهنتي					
سادساً: مجال بيئة العمل المادية						
51	تتوافر بيئة صفية مناسبة لأداء العمل المدرسي.					
52	تتوافر غرفة خاصة بالمعلمات لقضاء أوقات الراحة.					
53	تتوافر عوامل التهوية المناسبة في المدرسة.					
54	تتوافر عوامل الإضاءة الكاملة في المدرسة.					

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
55	يتوافر الاهتمام بالنظافة في المدرسة.					
56	يتوافر الأثاث المكتبي الخاص بالمعلمة.					
57	تتوافر مقومات التدفئة والتكييف في المدرسة.					
58	تتوافر المرافق الصحية الكافية في المدرسة.					
59	تتوافر الساحات والممرات المناسبة					
60	تتوافر مصادر المياه المناسبة في المدرسة.					
سابعاً: علاقة المعلمة بزملائها						
61	يضايقتني عدم تعاون زميلاتي فيما يتصل بعملي.					
62	تضايقتني بعض التصرفات الشخصية لبعض زميلاتي.					
63	تقدر زميلاتي وجهات نظري التي أطرحها.					
64	يسود جو من الاحترام المتبادل بيني وبين زميلاتي.					
65	يسود جو من المرح عندما يجتمع المعلمات.					
66	تتعاون المعلمات فيما بينهم لحل المشكلات التي تعترضهم داخل المدرسة.					
67	تقوم العلاقة بيني وبين زميلاتي على المحبة والألفة.					
68	تطمئن زميلاتي عني عند غيابي عن المدرسة.					
69	تناقش زميلاتي أفكاري ويتقبلونها.					
70	تقدر زميلاتي جهودي في العمل التعاوني.					

ملحق (2)

مقياس الأنماط الشخصية

الرقم	الفقرات	توافقتي جداً	متساوية	توافقتي إلى حد ما
المجال الأول: المنفتح/ المتحفظ				
71	انتقى عدداً كبيراً من الأفراد لأجتمع بهم وأتحدث إليهم.			
72	أبادر بالتعرف على الآخرين في اللقاءات الجماعية.			
73	أستمع بتبادل الحديث مع الآخرين.			
74	أميل لقضاء أغلب أوقاتي مع الآخرين.			
75	أستمد طاقتي من وجودي مع الآخرين.			
76	أشعر بالسعادة عندما أكون في المناسبات الاجتماعية.			
77	أحب العمل بوظيفة تعتمد على التعامل مع الآخرين.			
78	أفضل التفاعل مع الآخرين أثناء اللقاءات الجماعية.			
79	أفضل الخروج مع أصدقائي للأماكن المفتوحة والتفاعل مع الناس.			
80	أتحدث بسهولة مع أي شخص أتعرف عليه.			
المجال الثاني: حسي/ حدسي				
81	أعتقد بأنني شخص عملي وواقعي.			
82	أثق بكل ما هو واقعي ملموس.			
83	أفضل مرافقة الأفراد الواقعيين.			
84	أفضل الأفراد ذوي الأفكار الواقعية.			
85	أفضل التحدث عن الأمور الواقعية والمادية.			
86	أفضل العيش في الواقع وليس الخيال.			
87	أهتم بالواقع الذي أعيشه.			
88	أفضل التجارب الملموسة والواقعية.			
89	أعتبر نفسي شخصاً عملياً.			
90	أفضل الطرائق المعروفة والمألوفة.			
المجال الثالث: مفكر/ وجداني				
91	أعتبر أن عقلي هو الذي يحرك قلبي.			
92	أعتمد على الحقائق الموضوعية في اتخاذ قراراتاتي.			
93	تقوى مشاعري عندما يتحدث الآخرون بلغة المنطق.			

الرقم	الفقرات	توافقتي جداً	متساوية	توافقتي إلى حد ما
94	أعبر عن رأيي بصراحة وبطريقة مباشرة.			
95	يصفني الآخرون بأنني منطقي وصريح.			
96	أتحكم برغباتي وانفعالاتي.			
المجال الرابع: حاسم/ تلقائي				
97	أخطط لإنجاز عملي قبل الوقت المحدد.			
98	أعتبر نفسي أكثر تنظيماً للأمور والأحداث.			
99	أفضل التقيد بجدول زمني لإنجاز أعمالي.			
100	أتقيد بخطوات محددة لإنجاز أعمالي.			
101	أميل إلى ترتيب مواعيدي الاجتماعية مسبقاً.			
102	أفضل تنظيم حياتي وفقاً لمواعيد مسبقاً.			
103	أحب أن أبدأ العمل على أي مهمة فوز تكلفني بها.			