

2021

The Level of Job Satisfaction among Private School Teachers at Irbid Governorate

Ronza Rateb Abdelkareem Khasawneh
Yarmouk University / Jordan, ronzakhasawneh@gmail.com

Ouhoud Salem Ali Aldeeka
Yarmouk University/ Jordan, ahud.aljboor@yahoo.com

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



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

Recommended Citation

Khasawneh, Ronza Rateb Abdelkareem and Aldeeka, Ouhoud Salem Ali (2021) "The Level of Job Satisfaction among Private School Teachers at Irbid Governorate," *Hebron University Research Journal-B (Humanities) - (العلوم الانسانية) ب (العلوم الانسانية)*: Vol. 16 : Iss. 2 , Article 8.
Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/hujr_b/vol16/iss2/8

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) ب (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 لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد

رونزا راتب عبد الكريم خصاونه، د. عهود سالم علي الديكة

Ahud.aljboor@yahoo.com

ronzakhasawneh@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/8/5 - تاريخ القبول: 2020/10/5

المخلص

تهدف الدراسة تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (202) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الخاصة العاملين في قسبة إربد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج المسحي الوصفي المستند إلى الاستبانة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة كان متوسطاً. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في ضوء متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية. وفي ضوء النتائج يوصى بالعمل على البحث في السبل التي يمكن من خلالها رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في المدارس الخاصة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، المدارس الخاصة، المعلمون، محافظة إربد، الأردن.

The Level of Job Satisfaction among Private School Teachers at Irbid

Governorate

Ronza Rateb Abdelkareem Khasawneh, Ouhood Salim Ali Aldeeka

ronzakhasawneh@gmail.com

Ahud.aljboor@yahoo.com

Received: 5/8/2020 – Accepted: 5/10/2020

Abstract

The study aims to identify job satisfaction levels among private school teachers at Irbid governorate. The sample of the study consisted of (202) private school teachers who works in Qasabt Irbid and were selected using simple random method. To achieve the study objective, descriptive analytical method was used. The study results showed that the job satisfaction level of private school teachers was moderate. It also showed no statistically significant differences for the job satisfaction levels among private school teachers in light of qualification, years of experience and educational level. In light of the results, the study recommends to search for the appropriate methods which can be used to increase job satisfaction levels among private school teachers.

Key Words: Job Satisfaction, Private Schools, Teachers, Irbid Governorate, Jordan.

المقدمة

تُعد العملية التعليمية أحد المجالات المهمة التي يتم إيلاؤها الكثير من الاهتمام في مختلف الدول، وهي الأساس لرغد المجتمع بالأفراد المؤهلين القادرين على تحقيق تطور ونمو المجتمع في مختلف المجالات. ونظراً لأهميتها الكبيرة، فقد أدى هذا الأمر إلى ظهور العديد من المدارس الخاصة وانخراط العديد من المعلمين للعمل فيها. ولأنَّ المعلم أساس عملية التعليم سواءً في المدارس الحكومية أو الخاصة، فإنه لا بد من إيلائه الاهتمام والبحث حول العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديه، لتحفيزه لأداء دوره الوظيفي على النحو الصحيح لضمان تحقيق أهداف عملية التعليم والتعلم.

ويُعد الرضا الوظيفي من العوامل المهمة للحفاظ على جودة العاملين في أي مؤسسة، وهو ركنٌ أساسي لتحقيق الأهداف التربوية لما له من أثر في أداء العاملين، ولهذا فإن العوامل التي تحول دون تحقيق الرضا

الوظيفي لدى المعلمين تؤدي إلى عدم القدرة على تحقيق الأهداف التعليمية في مختلف المراحل الدراسية. ولهذا، تحتاج المدارس إلى معلمين يشعرون بالرضا والتحفيز الذي يمكنهم من القيام بعملهم بفاعلية لتحقيق الأهداف المدرسية (Msuya, 2016).

ومعلوم أن التعليم يعد أحد الجوانب الحيوية لأية دولة لتحقيق التنمية والازدهار الاجتماعي والفكري والاقتصادي، فإن المعلمين هم الركيزة الأساسية؛ نظراً للدور المهم الذي يقومون به في تطوير معارف الطلبة ومهاراتهم في مختلف المراحل التعليمية، والحفاظ على معايير نظام التعليم. وهذا الأمر يدعو إلى تعزيز كفاءة المعلمين وأدائهم وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم، لإيجاد معلمين متحمسين وملتزمين بالعمل، ويشعرون بالأمن الوظيفي الذي يمكنهم من أداء مسؤولياتهم والحفاظ عليها بمستوى عالٍ، مما يسهم في تنفيذ الإستراتيجيات التعليمية بنجاح، وبالتالي تحقيق الأهداف التعليمية (Rao, Shailashri, Chaudhuri & Kumar, 2019).

ويرى حق وحسنين (Haq & Hasnain, 2014) أن المعلمين يعدون أحد أهم الأسس التي يقوم عليها مستقبل الأمم، وبالتالي فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم يُعد أمراً مزعجاً، خاصة وأن العديد منهم غير راضين عن عملهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى دوران العمل، وجعل مهنة التدريس آخر مهنة يفكر أن يمتنعها الفرد. ولذلك، توصي العديد من السياسات التربوية إلى انتهاز مجموعة من الخطوات بهدف تعزيز مهنة التدريس بفاعلية، بما يرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم؛ نظراً لما لهذا المتغير من دور في التأثير بدرجة رضا المعلمين عن ظروف عملهم وجعلهم راغبين أكثر في البقاء بمهنة التدريس، وتحسين أدائهم المهني.

ويعرف المقابلة (Al-Magableh, 2011) الرضا الوظيفي على أنه مستوى رضا الفرد والمشاعر التي يمتلكها اتجاه ما يقوم به من عمل، مما يؤثر في إشباع حاجاته وميوله واتجاهاته ورغباته، فضلاً عن شعوره بالرضا عن نفسه وحصوله على الاحترام والتقدير من الأفراد الآخرين في بيئة العمل. وينطوي الرضا الوظيفي على التصورات التي يحملها الفرد تجاه عمله، وما إذا كان هذا العمل يلبي توقعاته والنتائج التي يرغب بتحقيقها، وتتضمن الأنشطة ذات الصلة ببيئة العمل، والخبرات النفسية والانفعالية الناتجة عن عمل الفرد. ويعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة التصورات التي يمتلكها الفرد تجاه عمله والأنشطة ذات الصلة بها وبيئة العمل، وما تقدمه من خبرات نفسية وانفعالية ناتجة عن تقييم الفرد لتجربة العمل الذي يقوم به، ويتم تحديد مستوى الرضا الوظيفي من خلال مدى تلبية العمل لتوقعات العامل وقدرتها على تجاوز تلك التوقعات (Raj & Lalita, 2013).

ويعرف أناساسيو وباباكونستانينو (Anastasiou & Papakonstantinou, 2014) الرضا الوظيفي بأنه الاستجابة العاطفية التي تصدر من الفرد كاستجابة تجاه جوانب مختلفة من عمل الفرد، والتي تؤثر بدورها في جوانب العمل المختلفة كالإنتاجية والكفاءة ومعدلات دوران العمل والرفاهية المتحققة ومعدل غياب الفرد عن عمله.

ويعرف أيضاً على أنه العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من عمله وعلى ما يحققه. ويعتبر الرضا الوظيفي للمعلمين أحد العوامل المهمة التي تضمن الحصول على تحقيق مستويات أداء جيدة لدى الطلبة، وعلى المخرجات التعليمية التي تقدمها المدرسة، حيث إن المعلمين سوف يهتمون بتعليم طلبتهم بصورة أكثر فاعلية عندما يكونون راضين عن وظائفهم (Nigama, Selvabaskar, Surulivel, Alamelu, 2018). ويعرفه تين (Tien, 2018) بأنه شعور الفرد تجاه عمله، ودرجة الرضا عن عمله ومختلف الجوانب الأخرى المرتبطة به، فضلاً عن شعور الفرد بالعدل والمعاملة الجيدة في مكان العمل، وقدرته على تلبية احتياجات الفرد. وترتبط عناصر الرضا الوظيفي في مهنة التدريس بإنجاز الطلبة وتحسين سلوكيات الطلبة، والعلاقات الإيجابية في بيئة العمل، والنمو الذاتي.

ويشير حق وحسين (Haq & Hasnain, 2014) إلى أن هناك العديد من العوامل التي تفسر السبب في انخفاض مستوى رضا المعلمين عن عملهم والتي تجعلهم يفتقرون إلى الحافز، وتشمل الرواتب المنخفضة، وتدني مستوى التعزيز، وفقدان التواصل، وبيئات العمل الفقيرة، وانخفاض مستوى السلطة الممنوحة لهم. وبما أن المعلمين يشغلون مركزاً أساسياً في النظام التعليمي، فإنه من الأهمية بمكان العمل على تلبية احتياجات المعلمين الأساسية وتحسين العديد من الجوانب في مهنة التدريس.

وتشتمل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين درجة توفر ظروف العمل الداعمة، والدعم المقدم من الزملاء، ودرجة التفاعل الاجتماعي التي يحققها العمل لهم، وطبيعة العلاقة بين المعلم والطلبة، ودرجة التحكم بالعمل الممنوحة للمعلمين (Chamundeswari, 2013). ويرى الثبتي والعزي (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014) أن العوامل التي تؤثر في مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تتمثل فيما يلي:

- 1- الرواتب، التي تعتبر وسيلة يمكن من خلالها إشباع حاجات المعلمين المادية والاجتماعية، حيث إن زيادة مستوى دخل الفرد يؤدي إلى ارتفاع مستوى رضاه عن العمل.
- 2- مهام العمل، وما تتضمنه من مسؤوليات وصلاحيات، فضلاً عن تنوع المهام، التي بدورها تؤدي إلى شعور المعلم بأهميته، فمن خلال العمل على إحداث التغيير في الوظائف يمكن التأثير في مستويات الرضا الوظيفي.
- 3- مستويات المعرفة بالعمل، حيث أن الأداء يتأثر بمستوى رغبة الفرد في العمل وقدراته ومعارفه، وبالتالي ينبغي العمل على إسناد المهام التي تناسب قدراته، والتي تدعم أداءه بما ينعكس على رضاه الوظيفي.
- 4- فرص الترقية والتطور في العمل، إذ أن إتاحة فرص الترقية وفقاً لمستويات الكفاءة تؤثر في الرضا الوظيفي.

5- القيادة، حيث أن اعتماد النمط الديمقراطي في القيادة ينمي مشاعر إيجابية نحو العمل نتيجة

شعورهم بأنهم مركز اهتمام الإدارة، في حين أن القيادة البيروقراطية تؤثر سلباً في الرضا الوظيفي.

6- بيئة العمل، وما تتضمنه من تهوية وإضاءة وضوضاء ومستوى تقبل الفرد لبيئة العمل، وجميعها تؤثر في الرضا الوظيفي المتحقق لدى الأفراد.

ويرتبط الرضا الوظيفي بحسب بوتا (Bota, 2013) بالأجور التي يحصل عليها الفرد، وسلامة مكان العمل، وإمكانيات الترقية، وشعور الفرد بالتقدير، وبتأثيره بالقرارات المتخذة، والعلاقة مع زملاء العمل والإدارة، وأهداف العمل وما يقدمه من تحديات تسهم في مجملها بتحقيق مستويات متفاوتة من الرضا الوظيفي.

وتُعد الحاجات العليا والدنيا للمعلمين ذات تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي المتحقق لديهم، حيث تمثل الحاجات العليا الأشكال الداخلية للعمل وتتضمن مستوى تحصيل الطلبة، ومستوى الاهتمام بالمعلم، والمسؤولية المفروضة عليه، وفرص الترقية المتاحة، ومستوى تقديره، وطبيعة العمل نفسه، في حين تتمثل الحاجات الدنيا في شروط العمل والإشراف، والسياسة المتبعة في العمل، والأجور، والعلاقات. ويتأثر الرضا الوظيفي بمجموعة من العوامل الداخلية كحب العمل ومستوى الاعتزاز بمهنة التعليم، وفرص النمو الشخصي المتحققة، والعوامل الخارجية التي تتضمن العوائد المالية المتحققة وطرق استلامها، ودرجة الاستفادة من التقاعد أو الضمان (Abu Haseh, 2014).

ويؤدي تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين العديد من الآثار الإيجابية المهمة وبعيدة المدى، حيث أنه يقلل من مستويات التوتر والإرهاق لديهم؛ وشعور المعلم بالرضا الوظيفي ينعكس على أدائه، وبالتالي على الطلبة الذين يعتمد على تدريسهم، وجودة التعليم والدعم المقدم لهم، ويظهر المعلمون ذوو مستويات الرضا الوظيفي العالية التزاماً أقوى بالعمل، وهذا الأمر يجعلهم أقل عرضة لترك عملهم، والذي يعتبر أمراً هاماً خاصة إذا كان معدل دوران العمل مرتفعاً (Toropova, Myrberg & Johansson, 2020). ويرى أحمد (Ahmad, 2014) أن جودة العملية التعليمية والأداء المدرسي الفعال يعتمد بشكل كبير على مستوى الرضا الوظيفي المُتحقق لدى المعلمين، والذي يعكس مدى رضاهم عن مختلف جوانب العمل، وما يشتمله من رضا عن بيئة العمل والأجور المقدمة والعلاقات القائمة مع زملاء العمل والإدارة وموقعهم من المجتمع وغيرها من الأمور الأخرى التي تؤثر بدورها في مستويات الرضا المتحققة لديهم.

وباعتبار أن المعلمين يُعدّون عنصراً مهماً من أجل تحسين العملية التعليمية، فإن أداءهم الوظيفي يتأثر بشكل كبير بمستويات الرضا الوظيفي المتحققة لديهم، حيث إن من يحقق مستويات عالية منها غالباً ما يظهر مستويات أداء أفضل أثناء العمل (Asif, Fakhra, Tahir & Shabbir, 2016).

وبالتالي، فإن الرضا الوظيفي المتحقق لدى المعلمين ينعكس على أداء الطلبة؛ فالتحسين التعليمي غير ممكن دون تحسين هذين العاملين. والدافع الناتج عن الرضا الوظيفي يؤثر بصورة إيجابية في الرغبة

بالبقاء في العمل والالتزام به، وبذلك فإنَّ ضعف الدوافع يؤدي إلى الرغبة في ترك العمل. وهذا الأمر يبين مدى أهمية شعور المعلمين بالسعادة والرضا عن المؤسسة التعليمية التي يعملون بها وتأثيره الكبير في أدائهم بصورة كلية وفي نجاح المدرسة والعملية التعليمية ككل (Baluyos, Rivera & Baluyos, 2019). كما يشير ساهيتو وفايسانين (Sahito & Vaisanen, 2020) إلى أن العوامل المحققة للرضا الوظيفي تعد ذات تأثير كبير في حافزية المعلمين، وهذا الأمر يدعو القائمين على العملية التعليمية إلى العمل على وضع مجموعة من السياسات الصديقة للمعلمين التي تعمل على توليد مشاعر إيجابية نحو المهنة، وتعمل على تمكين المعلمين، وبالتالي تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي لديهم؛ نظراً لأن الرضا الوظيفي والحافزية يعدان عاملين أساسيين ومهمين من أجل رفع مستوى جودة التدريس المقدم وتحسين الأداء الأكاديمي للطلبة، فالمعلم هو أساس تحقيق النجاح في مختلف جوانب العمل في المؤسسات التعليمية.

ونظراً لأن الرضا الوظيفي يعبر عن اتجاهات المعلمين حول جوانب العمل المختلفة، فإنه لا بد من السعي نحو توفير مقومات الرضا الوظيفي والسعي نحو تنميته؛ نتيجة تأثيره على مستويات الإنتاجية والسعي نحو التميز في العمل، فالرضا الوظيفي هو أحد العوامل التي تحت المعلم على الاستمرارية في العمل، ورفع مستوى فاعليته في عمله، وهذا يدعو الإدارات المدرسية إلى الاهتمام بهذا الجانب لتأثيره على مدخلية عملية التعلم والعمليات الحاصلة، وبالتالي المخرجات المقدمة وتحقيق الأهداف المنشودة (Al-Ma'yteh, 2018).

وقد تناولت العديد من الدراسات الرضا الوظيفي لدى المعلمين، فقد هدفت دراسة الزبون والزبون والزبود والخوالدة (Alzoun, Alzoun, Al-Zyoud & Khawaldeh, 2007) في الأردن إلى التعرف على درجة رضا معلمي المدارس الثانوية عن مهنتهم وعلاقته بالاستمرار في المهنة. تكونت عينة الدراسة من (620) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة. بينت نتائج الدراسة أنَّ درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية كانت متوسطة فيما يتعلق بتقييم المعلم لمهنته والبيئة المدرسية والبعد الاجتماعي والإشراف التربوي، في حين كانت ضعيفة فيما يتعلق بمجال الإدارة والحوافز والرواتب. كشفت النتائج عن وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح ماجستير فأكثر، وتعزى لمتغير الخبرة، لصالح 10 سنوات فأكثر، في حين لم توجد فروق دالة احصائياً في ضوء متغيري النوع والعبء التدريسي.

وعمدت دراسة دعوم ومومني (Dow'm & Momani, 2011) في الأردن إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش. تكونت عينة الدراسة من (120) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة. أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية ككل وعلى مجالات طبيعة العمل والإدارة المباشرة والإشراف التربوي والعلاقة مع الزملاء، في حين كانت مرتفعة

فيما يتعلق بالراتب. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي في ضوء متغير الجنس والخبرة التدريسية والتفاعل بينهما. وقام أبو حسونة (Abu Hasoneh, 2014) بدراسة في الأردن هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات. تكونت عينة الدراسة من (1000) معلم ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية العنقودية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة. بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات كان مرتفعاً، وأظهرت النتائج وجود فروق في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر، لصالح من أعمارهم أقل من 30 سنة، في حين لم توجد فروق تعزى لمتغير الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي. وأظهرت النتائج أن متغيري عدد سنوات الخبرة، والتخصص قادران على التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في الأردن.

وسعت دراسة الثبيني (Al-Thebeaty, 2016) في السعودية إلى بيان درجة ممارسة المديرين للشفافية الإدارية، وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية بمدينة الرياض. تكونت عينة الدراسة من (2150) معلماً من معلمي المدارس الثانوية بمدينة الرياض، أجابوا على استبانة الشفافية الإدارية، واستبانة الرضا الوظيفي. بينت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في الرياض من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً. وبينت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية من وجهة نظرهم كانت متوسطة. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الشفافية الإدارية للمديرين والرضا الوظيفي للمعلمين. وأجرى غافيفكر وبيلاي (Ghavifekr & Pillai, 2016) دراسة في ماليزيا هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي للمدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين، من خلال عينة مكونة من (245) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية، أجابوا على استبانة المناخ التنظيمي المدرسي والرضا الوظيفي. بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية كان متوسطاً، وأن المناخ التنظيمي في المدارس كان إيجابياً. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المناخ التنظيمي للمدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة، لصالح الأكثر خبرة، في حين لم توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس.

وقام شتيايت (Shtayat, 2018) بدراسة في الأردن هدفت إلى تعرف علاقة الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. كشفت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس كان متوسطاً. وبينت النتائج وجود فروق دالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في ضوء متغير الجنس، ولصالح الذكور؛ ومتغير المؤهل الدراسي، لصالح الدراسات العليا، في حين لم توجد فروق في ضوء متغير الخبرة. وأظهرت النتائج أن للرضا الوظيفي علاقة بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. وأجرى إبراهيم والتانيجي (Ibrahim & Al-Taneiji, 2019) دراسة في الإمارات العربية المتحدة

هدفت إلى الكشف عن أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية. تكونت عينة الدراسة من (19) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية اختيروا قصدياً. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام المنهج النوعي المستند إلى المقابلة الشخصية، حيث أجاب أفراد عينة الدراسة على استبانة مكونة من عدد من الأسئلة المفتوحة. أظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين يتأثر بعدة عوامل أهمها ارتفاع مستوى الدافعية نحو مهنة التدريس، واستخدام مدير المدرسة للشفافية في قيادته التربوية، والشعور بالأمن الوظيفي. في حين هدفت دراسة باليوس وريفيرا وباليوس (Baluyos, Rivera, 2019) في الفلبين إلى تعرف علاقة الرضا الوظيفي بأدائهم الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (104) إدارياً و(313) معلماً ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام استبانة الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كان مرتفعاً من وجهة نظر المعلمين. وبينت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي يؤثر على عملية إشراف الإداريين، ويؤدي إلى الشعور بالأمن الوظيفي والذي ينعكس على مستوى الأداء الوظيفي. أما شما (Shama, 2019) فقد أجرى دراسة في فلسطين هدف إلى بيان درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، تكونت العينة من (200) معلماً ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة. بينت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة، وعدم وجود فروق في مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في ضوء متغير الجنس.

وتتميز الدراسة الحالية في محاولتها الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في الأردن، في الوقت الذي ركزت فيه العديد من الدراسات على معلمي المدارس الحكومية مثل دراسة شتيايت (Shtayat, 2018) ودراسة باليوس وريفيرا وباليوس (Baluyos, Rivera & Baluyos, 2019)، ودراسة غافيفكر وبيلاي (Ghavifekr & Pillai, 2016)، مما يستدعي العمل على دراسة أثر هذا المتغير لدى معلمي المدارس الخاصة، الأمر الذي سيؤدي إلى العمل على تقديم مجموعة من المعلومات حول هذه الفئة من المعلمين بمختلف المراحل الدراسية، وإثراء المكتبة العربية بمعلومات مهمة حول مجموعة من المتغيرات التربوية المهمة التي تؤثر في العملية التعليمية. وفي ضوء ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

في ظل التطورات التي يشهدها الميدان التربوي والتعليمي، والزيادة المضطردة في أعداد الطلبة في الغرف الصفية، ورغبة أولياء الأمور في حصول أبنائهم على مستوى تعليمي جيد، ظهرت العديد من المدارس الخاصة في مختلف محافظات المملكة الأردنية الهاشمية، مما أدى إلى زيادة أعداد المعلمين العاملين فيها. وباعتبار المعلمين العنصر الأساسي في عملية التعليم لدورهم المهم في تنشئة أجيال المستقبل وإعدادهم الإعداد المناسب للانخراط في المجتمع مستقبلاً وتمكينهم من المساهمة في نموه وتطوره، فلا بد من الاهتمام بمختلف الجوانب التي تعتمد على تحقيق الرضا الوظيفي لديهم؛ نظراً لأن هذا المتغير يُعد

عاملاً مهماً ينعكس على أداء المعلمين لمهامهم التعليمية بكفاءة وفاعلية أكبر، وهذا ما بينته نتائج دراسة باليوس وريفيرو وباليوس (Baluyos, Rivera & Baluyos, 2019) ودراسة شتيات (Shtayat, 2018). كما وينعكس على حافزيتهم نحو العمل، وهذا الأمر بدوره ينعكس على الخدمات التعليمية والتعليمية المقدمة للطلبة ويرفع من سويتها، ويسهل عمل الإداريين والمشرفين التربويين وصناع القرار التربوي، وبالتالي المخرجات التعليمية المقدمة حسب ما أشارت إليه دراسة الطعاني والكساسبة (Al-Ta'ani & Al Kasasbeh, 2005) ودراسة دعوم والمومني (Dow'm & Momani, 2011). ومن خلال اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات فقد لاحظنا وجود قلة في الدراسات التي عمدت على دراسة واقع المعلمين في المدارس الخاصة -حسب اطلاعهما- الأمر الذي دعا إلى البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة من المعلمين، للسعي نحو تقديم حلول مناسبة للعمل على تحسين مستوياته لديهم. وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في قصبة إربد من وجهة نظرهم؟
- 2- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في قصبة إربد من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العملي، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية؟

أهمية الدراسة

- تتمثل أهمية الدراسة من خلال تناولها لجانبين مهمين هما الأهمية النظرية والأهمية العملية، كما يلي:
- **الأهمية النظرية:** تستمد الدراسة أهميتها النظرية من ضرورة العمل على بيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة بعدهم أحد الفئات المهمة في عملية التعليم؛ مما سيؤدي إلى تقديم مجموعة من المعلومات المهمة حول واقعهم الوظيفي. وقد تسهم النتائج المقدمة في توظيف ما تم كتابته من أدب نظري في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية.
 - **الأهمية العملية:** تتمثل الأهمية العملية من خلال ما يترتب على نتائج الدراسة من فوائد عملية في الميدان التربوي، والتي تتمثل من خلال ما يلي:
 - تعد الدراسة الحالية أحد الدراسات القليلة - حسب اطلاع الباحثين - التي عمدت على التركيز على معلمي المدارس الخاصة، حيث ركزت معظم الدراسات على دراسة معلمي المدارس الحكومية.
 - تطوير أداة يمكن للباحثين الاستفادة منها، خاصة أولئك المهتمين في هذا المجال.
 - تمكين أصحاب القرار في الميدان التربوي والعاملين فيه من تطوير مجموعة من الآليات التي يمكن استخدامها في تحسين مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

الرضا الوظيفي هو العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من عمله وعلى ما يحققه (Nigama, 2018). (Selvabaskar, Surulivel, Alamelu & Joice, 2018).

ويعرف إجرائياً بأنها مجموعة من الاتجاهات التي تتكون لدى الفرد والنتيجة عن طبيعة العمل الذي يؤديه وما يحققه له من فرص لإشباع حاجاته. ويتم قياسه من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

المدارس الخاصة هي المدارس التي تتبع لأفراد أو هيئات أو جمعيات محلية أو أجنبية وتكون مرخصة من وزارة التربية والتعليم، ويتولون عملية الانفاق عليها سواء من أموالهم أو الأقساط المدرسية أو التبرعات المقدمة فضلاً عن عملية إدارتها والإشراف عليها (Slaman, 2015).

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

عمدت الباحثتان على استخدام المنهج المسحي الوصفي؛ نظراً لملاءمته لطبيعة أسئلة الدراسة ولتحقيق أهدافها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الخاصة التابعة لقصبة إربد في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020/2019 والبالغ عددهم (2078) معلماً ومعلمة، منهم (2000) معلمة و(78) معلماً.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة تتضمن (202) معلم ومعلمة من معلمي المدارس الخاصة بالطريقة العشوائية البسيطة لتحقيق أهداف الدراسة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

الجدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	بكالوريوس	130	64.4
	دراسات عليا	72	35.6
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	67	33.2
	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	70	34.7
	10 سنوات فأكثر	65	32.2
المرحلة التعليمية	معلم الصفوف (3-1)	71	35.1
	معلم الصفوف (4-8)	63	31.2
	معلم الصفوف (9-12)	68	33.7
	المجموع	202	100.0

استبانة الرضا الوظيفي

تم تطوير استبانة تقيس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة من خلال الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة حرز الله (Herz Allah, 2007) ودراسة المقابلة (Al- Magableh, 2011) ودراسة إبراهيم والتانيجي (Ibrahim & Al-Taneiji, 2019). وتكون المقياس بصورته النهائية من (26) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: مجال تحقيق الذات ويتكون من (6) فقرات، ومجال الانتماء للمهنة ويتكون من (7) فقرات تتضمن فقرتان سلبيتان، ومجال الأجور والمكافآت ويتكون من (6) فقرات، ومجال طبيعة العمل ويتكون من (7) فقرات. يتم الإجابة عنها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي: (5 = دائماً)، (4 = عادةً)، (3 = غالباً)، (2 = أحياناً)، (1 = نادراً). وُحدت مستويات أبعاد المقياسين باستخدام المعيار الإحصائي: من (1-2.33) مستوى منخفض، ومن (2.34-3.66) مستوى متوسط، ومن (3.67 فأكثر) مستوى مرتفع.

صدق الأداة

تم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على (7) من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في تخصص الإدارة التربوية والقياس والتقويم في عدد من الجامعات الأردنية، للوقوف على درجة مناسبة الأداة لأغراض الدراسة. وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة التي وافق عليها (80%) فأكثر من المحكمين لإخراج الأداة بصورتها النهائية. وللتحقق من صدق بناء الأداة الأولى، تم تطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالأداة، ومجالاتها وذلك كما في الجدول (2).

الجدول 2: قيم معاملات الارتباط بين فقرات المجال والدرجة الكلية التي تتبع له

رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)	رقم الفقرة	معامل الارتباط (r)
مجال طبيعة العمل	مجال الأجور والمكافآت	مجال تحقيق الذات	مجال الانتماء للمهنة				
1	.725**	1	.836**	1	.748**		
2	.742**	2	.870**	2	.586**		
3	.721**	3	.876**	3	.627**		
4	.813**	4	.873**	4	.793**		
5	.783**	5	.785**	5	.793**		
6	.807**	6	.842**	6	.807**		
7	.764**				.579**		

يُلاحظ من نتائج الجدول (2) أنَّ قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي للأداة ككل قد بلغت (0.949) وأنَّ قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمجال طبيعة العمل بلغت (0.880)، وأنَّ قيم معاملات ثبات الاتساق

الداخلي لمجال الأجور والمكافآت بلغت (0.945)، أما قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمجال تحقيق الذات فقد بلغت (0.921)، وقيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمجال الانتماء للمهنة بلغت (0.824)، وهذه القيم تشير إلى جودة بناء الأداة وصلاحياتها لأغراض هذه الدراسة (Al-Kelany & Al-Sheryfean, 2011: 431).

ثبات المقياس

للتأكد من ثبات المقياس، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) من خلال تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وبفواصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين لحساب معامل الثبات، وحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's α), للتأكد من الاتساق الداخلي للمقياس، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول 3: قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومجالاتها

المجال	الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة
مجال طبيعة العمل	0.880	0.872
الأجور والمكافآت	0.945	0.913
تحقيق الذات	0.921	0.892
الانتماء للمهنة	0.824	0.835

يُلاحظ من نتائج الجدول (3) أنَّ قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي قد تراوحت بين (0.824-0.948)، في حين أن معاملات ثبات الإعادة قد تراوحت بين (0.835-0.913)، وهذه القيم تشير إلى جودة بناء الأداة وصلاحياتها لأغراض هذه الدراسة (Al-Kelany & Al-Sheryfean, 2011: 431).

نتائج الدراسة

نتائج السؤال الأول والذي ينص على: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في قصبة إربد من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمو المدارس

الخاصة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	تحقيق الذات	3.83	1.13	1	مرتفع
4	الانتماء للمهنة	3.81	1.12	2	مرتفع

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	طبيعة العمل	3.45	1.17	3	متوسط
2	الأجور والمكافآت	2.68	1.36	4	متوسط
	الرضا الوظيفي	3.46	1.19		متوسط

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.83-3.45)، حيث جاء مجال تحقيق الذات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83)، بينما جاء مجال الأجور والمكافآت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.45)، وبلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي ككل (3.43) بمستوى متوسط. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجالات على النحو التالي:

المجال الأول: مجال طبيعة العمل

يبين الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجال طبيعة العمل.

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال طبيعة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	أشعر بالرضا عن المسؤوليات والمهام الموكلة لي	3.59	1.19	1	متوسط
4	أشعر بالرضا عن المستوى التحصيلي للطلاب داخل الفصل الواحد	3.58	1.10	2	متوسط
5	أشعر بالرضا عن أداء الطلاب للواجبات البيتية والمذاكرة	3.51	1.10	3	متوسط
1	أشعر بالرضا عن عدد الحصص التي أقوم بتدريسها أسبوعياً	3.50	1.22	4	متوسط
6	أشعر بالرضا عن سلوك الطلبة داخل الصف	3.46	1.17	5	متوسط
3	أشعر بالرضا عن المنهاج الدراسي الحالي ولا أرى ضرورة للعمل على تعديله وتحسينه	3.35	1.22	6	متوسط
7	أشعر بالرضا من طريقة تدخل أولياء أمور الطلبة بالعملية التعليمية	3.17	1.18	7	متوسط
	طبيعة العمل	3.45	1.17		متوسط

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.17-3.59)، حيث جاءت الفقرة (2) والتي تنص على "أشعر بالرضا عن المسؤوليات والمهام الموكلة لي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.59)، بينما جاءت الفقرة (7) والتي تنص على "أشعر بالرضا من طريقة تدخل أولياء أمور الطلبة بالعملية التعليمية" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.17). وبلغ المتوسط الحسابي لطبيعة العمل ككل (3.45)، وبمستوى متوسط.

المجال الثاني: مجال الأجور والمكافآت

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجال الأجور والمكافآت.

الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأجور والمكافآت مرتبة تنازلياً

حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
8	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه	2.84	1.36	1	متوسط
9	أشعر بالرضا عن الإجازات الإدارية المتاحة لي	2.78	1.37	2	متوسط
12	أشعر بالرضا عن العلاوة السنوية التي أحصل عليها	2.66	1.34	3	متوسط
11	أشعر بالرضا عن فرص الترقية المتاحة لي في المدارس الخاصة	2.64	1.34	4	متوسط
10	أشعر بالرضا من قدرتي على ادخار جزء من راتبي الشهري	2.59	1.36	5	متوسط
13	أشعر بالرضا عن المكافآت المقدمة والتي تزيد من فاعليتي في العمل	2.55	1.37	6	متوسط
	الأجور والمكافآت	2.68	1.36		متوسط

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.55-2.84)، حيث جاءت الفقرة (8) التي تنص على "أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.84)، بينما جاءت الفقرة (13) والتي تنص على "أشعر بالرضا عن المكافآت المقدمة والتي تزيد من فاعليتي في العمل" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.55). وبلغ المتوسط الحسابي للأجور والمكافآت ككل (2.68)، وبمستوى متوسط.

المجال الثالث: مجال تحقيق الذات

يبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجال تحقيق الذات.

الجدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحقيق الذات مرتبة تنازلياً حسب**المتوسطات الحسابية**

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
18	أشعر أن لي دوراً إيجابياً في تنشئة الأجيال الصاعدة	4.16	0.99	1	مرتفع
19	أشعر بأنني أستثمر معظم خبراتي العلمية في العمل	4.04	1.06	2	مرتفع
14	أشعر بتحقيق ذاتي في مهنة التدريس	3.76	1.20	3	مرتفع
17	أشعر أنني أستطيع التعبير عن ذاتي من خلال تدريس المباحث التعليمية	3.74	1.18	4	مرتفع
15	أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي	3.73	1.18	5	مرتفع
16	أشعر أن حجم العمل الذي أقوم به يوفر لي فرصة للإبداع	3.53	1.18	6	متوسط
	تحقيق الذات	3.83	1.13		مرتفع

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.53-4.16)، حيث جاءت الفقرة (18) التي تنص على "أشعر أن لي دوراً إيجابياً في تنشئة الأجيال الصاعدة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16)، بينما جاءت الفقرة (16) التي تنص على "أشعر أن حجم العمل الذي أقوم به يوفر لي فرصة للإبداع" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.53). وبلغ المتوسط الحسابي لتحقيق الذات ككل (3.83)، وبمستوى مرتفع.

المجال الرابع: مجال الانتماء للمهنة

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجال الانتماء للمهنة.

الجدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الانتماء للمهنة مرتبة تنازلياً**حسب المتوسطات الحسابية**

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
23	أفكر في تطوير أسلوب في التدريس	4.28	0.92	1	مرتفع
25	أشعر بالسعادة أثناء تأدية عملي	4.01	1.06	2	مرتفع
26	أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة	3.90	1.20	3	مرتفع

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
24	أرغب في الاستمرار لفترة طويلة في العمل	3.80	1.16	4	مرتفع
21	تضايقني الآراء السلبية نحو مهنة التدريس	3.66	1.22	5	متوسط
20	يوفر لي العمل في المدرسة الاستقرار الوظيفي	3.59	1.22	6	متوسط
22	أفضل العمل في مهنة التدريس على المهن الأخرى	3.44	1.12	7	متوسط
	الانتماء للمهنة	3.81	1.12		مرتفع

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.44-4.28)، حيث جاءت الفقرة (23) والتي تنص على "أفكر في تطوير أسلوب في التدريس" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.28)، بينما جاءت الفقرة (22) والتي تنص على "أفضل العمل في مهنة التدريس على المهن الأخرى" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.44). وبلغ المتوسط الحسابي للانتماء للمهنة ككل (3.77)، وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: "هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في قسبة إربد من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العملي، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية؟"

للإجابة عن السؤال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو مبين في الجدول (9).

الجدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية

الدرجة الكلية	الانتماء للمهنة	تحقيق الذات	الأجور والمكافآت	طبيعة العمل			
3.52	3.89	3.89	2.75	3.48	س	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.75	0.75	0.85	1.20	0.86	ع		
3.35	3.66	3.71	2.54	3.40	س	دراسات عليا	
0.85	0.84	1.13	1.20	0.95	ع		
3.37	3.74	3.72	2.60	3.37	س	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
0.84	0.90	1.01	1.20	0.87	ع		
3.47	3.81	3.83	2.74	3.45	س	5 سنوات - أقل	
0.86	0.82	1.04	1.27	0.97	ع	من 10 سنوات	

3.52	3.88	3.92	2.69	3.53	س	10 سنوات	المرحلة التعليمية
0.67	0.64	0.83	1.15	0.83	ع	فأكثر	
3.61	3.98	4.05	2.80	3.57	س	معلم الصفوف (3-1)	
0.70	0.70	0.91	1.20	0.79	ع		
3.31	3.68	3.69	2.49	3.34	س	معلم الصفوف (8-4)	
0.77	0.78	0.91	1.15	0.86	ع		
3.43	3.76	3.73	2.72	3.44	س	معلم الصفوف (12-9)	
0.88	0.86	1.03	1.25	1.01	ع		

* س: المتوسط الحسابي ع: الانحراف المعياري

يبين الجدول (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية. ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات وتحليل التباين الرباعي للأداة ككل كما يبين الجدول (10).

الجدول 10: تحليل التباين الرباعي المتعدد لأثر المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية

على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة من وجهة نظرهم

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.455	0.559	0.447	1	0.447	طبيعة العمل	المؤهل
0.202	1.640	2.374	1	2.374	الأجور والمكافآت	العلمي
0.146	2.133	1.922	1	1.922	تحقيق الذات	هوتلنج=
0.033	4.635	2.817	1	2.817	الانتماء للمهنة	0.028
0.098	2.772	1.710	1	1.710	الدرجة الكلية	ح=0.252
0.595	0.521	0.416	2	0.833	طبيعة العمل	سنوات
0.730	0.316	0.457	2	0.914	الأجور والمكافآت	الخبرة
0.400	0.921	0.830	2	1.660	تحقيق الذات	هوتلنج=
0.499	0.697	0.423	2	0.847	الانتماء للمهنة	0.015
0.509	0.679	0.418	2	0.837	الدرجة الكلية	ح=0.941
0.330	1.116	0.892	2	1.784	طبيعة العمل	المرحلة
0.292	1.238	1.793	2	3.586	الأجور والمكافآت	التعليمية
0.046	3.126	2.817	2	5.634	تحقيق الذات	ويلكس=
0.057	2.903	1.764	2	3.529	الانتماء للمهنة	0.957

0.082	2.533	1.562	2	3.124	الدرجة الكلية	ح=0.377
		0.799	196	156.676	طبيعة العمل	الخطأ
		1.448	196	283.784	الأجور والمكافآت	
		0.901	196	176.633	تحقيق الذات	
		0.608	196	119.141	الانتماء للمهنة	
		0.617	196	120.868	الدرجة الكلية	
			201	159.652	طبيعة العمل	الكلية
			201	290.147	الأجور والمكافآت	
			201	185.354	تحقيق الذات	
			201	125.954	الانتماء للمهنة	
			201	126.274	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (10) ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في مجالات طبيعة العمل، الأجور والمكافآت، والانتماء للمهنة، والدرجة الكلية). ووجود فروق في المجال الثالث (تحقيق الذات) بين بكالوريوس ودراسات عليا ولصالح بكالوريوس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المرحلة التعليمية في مجالات طبيعة العمل، الأجور والمكافآت، والانتماء للمهنة، والدرجة الكلية. ووجود فروق في المجال الثالث (تحقيق الذات) ولمعرفة لصالح من تلك الفروق؛ استُخدم اختبار LSD للمقارنات البعدية كما في الجدول (11).

الجدول 11: المقارنات البعدية بطريقة LSD لأثر متغير المرحلة التعليمية على مجال تحقيق الذات

المجال	المتغير	الفئة	المتوسط الحسابي	معلم الصفوف (3-1)	معلم الصفوف (8-4)	معلم الصفوف (12-9)
تحقيق الذات	المرحلة التعليمية	معلم الصفوف (3-1)	4.05	-	0.029	
		معلم الصفوف (8-4)	3.69		-	
		معلم الصفوف (12-9)	3.73			-

يتبين من الجدول (11) وجود فروق دالة احصائيًا لأثر المرحلة التعليمية لمجال تحقيق الذات بين معلم الصفوف (3-1) ومعلم الصفوف (8-4)، ولصالح معلم الصفوف (3-1).

مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الأول والذي ينص على: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في قسبة إربد من وجهة نظرهم؟"

بينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة من وجهة نظرهم كان متوسطاً، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العديد من المعلمين العاملين في المدارس الخاصة غالباً ما يدركون أن هذه المدارس لا تقوم على إشباع العديد من حاجاتهم، إلا أنهم ينظرون إلى أن العمل فيها هو فرصة العمل الوحيدة التي تتوفر لهم. كما ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العديد من المعلمين العاملين في المدارس الخاصة من حملة الشهادات العليا وهذا الأمر يُكوّن لديهم طموح أكبر لتحقيق مناصب أعلى، الأمر الذي لا توفره العديد من المدارس الخاصة، مما يؤدي بالمعلمين إلى الاستمرار بممارسة نفس المهام التعليمية والإدارية دون أي تجديد، والذي بدوره يعمل على عدم تحقق الرضا الوظيفي لديهم. وفي هذا السياق يشير الثبتي والعنزي (Al Thubaiti & Al Anazi, 2014) إلى أن فرص الترقية والتطور التي يتم إتاحتها للمعلمين أحد العوامل المهمة في تحقيق الرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين العاملين في المدارس الخاصة يميلون إلى مقارنة أنفسهم بزملائهم العاملين في المدارس الحكومية من حيث الأجور والمكافآت وفرص الترقية والزيادات السنوية، وحجم المهام والمسؤوليات التي يتم تكليفهم بها، ودرجة الاستقرار الوظيفي المحقق لهم، الأمر الذي يؤدي إلى التأثير على مستويات الرضا الوظيفي لديهم، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية التي أثرت على العديد من الدول، والتي تدفع الفرد للبحث عن الفرص التي تحقق له الأمن والاستقرار الوظيفي على المدى البعيد. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة شتيات (Shtayat, 2018) والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس كان متوسطاً. في حين أنها تختلف مع نتائج دراسة شما (Shama, 2019) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس كان مرتفعاً.

وقد جاء مجال تحقيق الذات في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العديد من المعلمين العاملين في المدارس الخاصة قد عمدوا على اختيار تخصصاتهم الأكاديمية عن رغبة نتيجة إدراكهم أن هذا العمل أحد أهم الميادين التي لها مكانتها الخاصة في المجتمع والتي تحقق لهم مكانة اجتماعية مناسبة ولدورها في بناء المجتمع وتطويره، كما ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين في مهنة التعليم وخاصة المعلمين يكونون على اتصال مباشر مع الطلبة، ويتفاعلون معهم بصورة متواصلة، مما يجعل لهم دوراً إيجابياً في عملية تنشئة الطلبة وتوجيههم نحو الاتجاه الصحيح في مسارهم الأكاديمي وهذا ما يدركه العديد من المعلمين، وهذا الأمر يعد من الجوانب التي تجعلهم يشعرون بأنهم يحققون ذاتهم؛ نتيجة لمساهماتهم الإيجابية في غرس مختلف القيم الإيجابية في نفوس الطلبة، وفي تخريج العديد من الطلبة ذوي الأداء المرتفع.

وجاء مجال الانتماء للمهنة في المرتبة الثانية وبمستوى مرتفع، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أغلب المعلمين العاملين في المدارس الخاصة (عينة الدراسة) هم من الإناث، واللواتي غالباً ما تكون لديهن مستويات الانتماء إلى المهنة أعلى منها لدى الذكور، نتيجة الرغبة في تحقيق الاستقرار الوظيفي وعدم الرغبة في التنقل بشكل مستمر بين الوظائف. كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين على مستوى عالٍ من الوعي حول أهداف العملية التعليمية والتربوية ورسالتها التي تسعى إلى تحقيقها، وإلى أن المعلم أحد أهم ركائز العملية التعليمية، وهذا الأمر يجعلهم يحاولون بصورة مستمرة العمل على تطوير أساليبهم التعليمية، من أجل أداء واجباتهم ومسؤولياتهم تجاه أجيال المستقبل على النحو الصحيح. وفي هذا السياق فقد أشارت دراسة الطعاني والكاسبية (Al-Ta'ani & Al Kasasbeh, 2005) إلى وجود علاقة إيجابية بين الانتماء والرضا الوظيفي لدى المعلمين وهذا الأمر يؤثر على أدائهم.

كما جاء مجال الرضا عن طبيعة العمل في المرتبة الثالثة وبمستوى متوسط، ويمكن العمل على تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين العاملين في المدارس الخاصة يُلقى على عاتقهم العديد من المهام والمسؤوليات التعليمية ويتم توكيلهم بتنسيق العديد من النشاطات اللاصفية مما يجعلهم في كثير من الأحيان يقعون تحت ضغط العمل بصورة كبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى الحد من قدرتهم على الإبداع في تقديم محتوى التعلم. كما وأن طبيعة العمل في المدارس الخاصة تفرض على المعلمين تدخل أطراف عدة في مختلف جوانب عملية التعليم، سواء من الإدارة المدرسية أو المشرفين وحتى أولياء الأمور، وهذا الأمر يُشعر المعلم بأنه يخضع لضغط كبير نتيجة الرغبة في تحقيق رضا جميع هذه الأطراف، مما يؤثر سلباً على مستوى رضا الوظيفي حول طبيعة العمل في هذه المدارس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزبون والزبون والزيود والخواودة (Alzoun, Alzoun, Al-Zyoud & Khawaldeh, 2007) والتي بينت أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية كانت متوسطة فيما يتعلق بتقييم المعلم لمهنته. في حين جاء مجال الأجور والمكافآت في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المدارس الخاصة عينة الدراسة تقع في مجتمع يتمتع سكانه بمستوى اجتماعي متوسط، وهذا الأمر يؤدي بها إلى القيام على وضع رسوم دراسية تتناسب مع هذا المستوى، والذي يؤثر بدوره على الأجور والرواتب المقدمة للمعلمين، الأمر الذي يجعل العديد من المعلمين يحصلون على الحد الأدنى من الأجور في كثير من الأحيان، فضلاً عن حصولهم على زيادة بسيطة على الأجر تبعاً لخبرتهم ومؤهلاتهم العلمي. كما ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى غياب نظام الحوافز والمكافآت الفعال في المدارس الخاصة، والذي يؤثر بدوره على مستوى الرضا الوظيفي لدى العديد من المعلمين بصورة سلبية؛ نظراً لعدم حصولهم على مكافآت وحوافز نتيجة ما يقومون به من جهود خلال العملية التعليمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شما (Shama, 2019) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس عن الحوافز والرواتب كان متوسطاً. في حين تختلف مع نتائج دراسة الزبون والزبون والزيود والخواودة

(Alzboun, Alzboun, Al-Zyoud & Khawaldeh, 2007) والتي بينت أن درجة الرضا الوظيفي

لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية كانت ضعيفة فيما يتعلق بمجال الحوافز والرواتب.

مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: "هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في قصبة إربد من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية؟"

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين العاملين في المدارس الخاصة غالباً ما يخضعون إلى قوانين وتعليمات متشابهة، فضلاً عن توكيلهم بمهام تعليمية وإدارية متشابهة دون الأخذ بعين الاعتبار مؤهلاتهم العلمية أو سنوات خبرتهم في الميدان التربوي، وهذا الأمر يجعل مستويات الرضا الوظيفي لديهم متقاربة. كما ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين وعلى اختلاف مؤهلاتهم وخبراتهم يحصلون على أجور ومكافآت متقاربة، نظراً لأن المدارس الخاصة تمنح عدداً محدوداً من الامتيازات الوظيفية لهم مقارنةً بمعلمي المدارس الحكومية، مما يفسر غياب الفروق سواءً في ضوء متغير المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة. كما وأن المعلمين العاملين الذين يعتمدون على تدريس مختلف المراحل التعليمية تعتمد الإدارة المدرسية على منحهم نصاب تعليمي متقارب دون النظر إلى كمية الضغوط التي يتعرضون لها نتيجة تكليفهم بالعديد من المهام فضلاً عن مهام التعليم كإرشاد الطلبة وإدارة الأنشطة المدرسية اللاصفية والتواصل مع أولياء الأمور وإعداد الدروس التوضيحية وغيرها من الأمور التي تؤدي إلى إخضاع المعلمين للمزيد من الضغط.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو حسونة (Abu Hasoneh, 2014) والتي أظهرت عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي في ضوء متغير عدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي. كما وتتفق مع نتائج دراسة شتبات (Shtayat, 2018) في غياب الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في ضوء متغير الخبرة، في حين تختلف معها بنتائج متغير المؤهل الدراسي، حيث بينت وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في ضوء متغير المؤهل الدراسي، لصالح الدراسات العليا. في حين تختلف مع نتائج دراسة غافيفكر وبيلالي (Ghavifekr & Pillai, 2016) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة، لصالح الأكثر خبرة.

أما فيما يتعلق بمجال تحقيق الذات فقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة احصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي لصالح بكالوريوس، ويمكن تفسير النتيجة بأن المعلمين حملة شهادة البكالوريوس غالباً ما تكون طموحاتهم أقل من أولئك الذين يحملون الشهادات العليا، والذين يطمحون إلى تولي مناصب أعلى. حيث تشير دراسة نور (Noor, 2015) إلى أن ارتفاع مستوى تعلم الفرد يؤدي إلى ارتفاع مستوى طموحاته وتوليد حاجات أخرى يحتاج إلى إشباعها.

كما بينت النتائج وجود فروق دالة احصائياً تعزى لأثر المرحلة التعليمية على مجال تحقيق الذات، لصالح معلم الصفوف (1-3)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن معلمي الصفوف الابتدائية تتاح لهم فرص أكبر للإبداعية في تقديم محتوى التعلم للطلبة نظراً لأنهم يتعاملون مع طلبة في الفئة العمرية التي تقل عن 10 سنوات، وهذا الأمر يولد لديهم إحساساً أكبر بالانتماء للمهنة في العديد من الجوانب، وبالتالي تحقيق ذاتهم مما ينعكس إيجابياً على مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

التوصيات

في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- العمل على البحث عن السبل المناسبة التي يمكن من خلالها تعزيز بيئة العمل بالشكل الذي يعتمد على رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في المدارس الخاصة.
- العمل على عقد ندوات تربوية تعزز من مستوى معارف وخبرات المديرين حول الجوانب التي ينبغي التركيز عليها في سبيل تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين نظراً لأثره على أداء المعلمين ونتائج العملية التعليمية.
- البحث في الآليات والإستراتيجيات التي يمكن استخدامها بهدف رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الخاصة خاصةً تلك المرتبطة بطبيعة العمل ومستوى الأجور والمكافآت المقدمة لهم.
- إجراء المزيد من الدراسات التربوية المستقبلية التي تعمل على البحث في علاقة هذا المتغير بمتغيرات تربوية وتنظيمية أخرى لدى هذه الفئة من المعلمين مثل الأداء الوظيفي، والتدريس الإبداعي.

المراجع

- أبو حسونة، نشأت. (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات. *المجلة التربوية للبحوث التربوية والنفسية*، 2(2)، 164-183.
- الثبتي، خالد. (2016). الشفافية الإدارية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض وعلاقتها برضا المعلمين. *المجلة التربوية*، 30(120)، 361-406.
- الثبتي، محمد والعنزي، خالد. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 3(6)، 99-118.
- حرز الله، أشرف. (2007). مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- رونزرا خصاونه، عهود الديكة، مستوى الرضا، مجلة جامعة الخليل للبحوث، مجلد (16)، العدد (2)، 2021، 256
- دعوم، حامد والمومني، عبد اللطيف. (2011). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 9(4)، 11-34.
- الزبون، محمد والزبون، سليم والزيود، محمد والخوالدة، تيسير. (2007). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الردين وعلاقته بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية، والعبء التدريسي). مجلة كلية التربية – عين شمس، 1(31)، 401-431.
- سلمان، محمد. (2015). الاعتبارات التربوية التي يراعيها أولياء الأمور عند التحاق أبنائهم بالمدارس الخاصة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 29(11)، 2237-2275.
- شتيات، محمد. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، 41(41)، 559-569.
- شما، فتحي. (2019). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27(5)، 450-467.
- الطعاني، حسن والكساسبة، عبد الوهاب. (2005). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة). المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 1(2)، 189-200.
- الكيلاني، عبدالله والشريفين، نضال. (2011). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية: أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- المعاينة، عبد العزيز. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان من وجهة نظرهم. مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 26(2)، 282-300.
- المقابلة، محمد. (2011). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12(3)، 269-295.

References

- Abu Hasoneh, N. (2014). Jordanian teachers job satisfaction and its relation with some variables. *International Journal of research in education and psychology*, 2(2), 165-183.
- Ahmad, O. (2014). Job satisfaction of teachers at private and public secondary schools. *Bangladesh Journal of Psychology*, 20, 31-41.

- Al Thubaiti, M. & Al Anazi, K. (2014). Factors of job satisfaction among teachers in the province quraatyy from their point of view. *The International Interdisciplinary Journal of Education*, 3(6), 99-118.
- Al-Kelany, A. & Al-Sheryfean, N. (2011). *Introduction to research in educational and social sciences: its basics, methods, designs, and statistical methods*. Amman: Dar Al Massira for Publishing, Printing & Distribution.
- Al-Ma'ytch, A. (2018). Job satisfaction among teachers of post-basic education in Nizwa in Al-Dakhiliya Governorate in Oman from their point of view. *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, (26), 282-300.
- Al-Magableh, M. (2011). Job Satisfaction of secondary school teachers in the Kingdom of Bahrain from their point of view. *Journal of Educational and Psychological Researches*, 12(3), 269-295.
- Al-Ta'ani, H. & Al Kasasbeh, A. (2005). Job satisfaction and the affecting factors among government and private secondary school teachers in the district of Amman: A comparative study. *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, 1(2), 189-200.
- Al-Thebeaty, K. (2017). Administrative transparency exercised by secondary schools principals and its relationship with teachers' satisfaction. *Journal of Education*, 31(122), 227-272.
- Alzboun, M., Alzboun, S., Al-Zyoud, M. & Khawaldeh, T. (2007). Job satisfaction of teachers of secondary level in Jordan and its relation in terms job continuity and with some variables: (Gender, educational level, practical experience, teaching load). *Journal of the Faculty of Education- Ain Shams University*, 1(31), 401-431.

- Anastasiou, S. & Papakonstantinou, G. (2014). Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of secondary education teachers in Epirus, NW Greece. *International Journal of Management in Education*, 8(1), 37-53.
- Asif, I., Fakhra, A., Tahir, F. & Shabbir, A. (2016). Relationship between teachers' job satisfaction and students' academic performance. *Eurasian Journal of Educational Research*, 65, 335-344.
- Baluyos, G., Rivera, H. & Baluyos, E. (2019). Teachers job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Science*, 7, 26-211.
- Bota, O. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638.
- Dow'm, H. & Momani, A. (2011). Job satisfaction among physical education teachers at Ajloun and Jarash governorate in light of some variables. *Association of Arab Universities Journal for Education and Psychology*, 9(4), 11-34.
- Eris, H., Kayhan, H., Bastas, M. & Gamar, C. (2017). Teacher and administrative staff views on teachers' participation in decision making process. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(11), 7411-7420.
- Ghavifekr, S. & Pillai, N. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review volume 17*(1), 87-106.
- Haq, W. & Hasnain, M. (2014). Level of job satisfaction of school teacher in private sector of Bahawalpur (Pakistan). *Developing Country Studies*, 4(9), 152-158.
- Herz Allah, A. (2007). *Secondary school teachers' participation in decision making process and its relationship with their job*

- satisfaction*. Unpublished Master Thesis, Islamic University of Gaza, Palestine.
- Ibrahim, A. & Al-Taneiji, S. (2019). Teacher satisfaction in Abu Dhabi public schools. What the numbers did not say. *Issues in Educational Research*, 29(1), 106-122.
- Msuya, O. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*. 8(2), 9-16.
- Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, S., Alamelu, R. & Joice, D. (2018). Job satisfaction among school teachers. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(7), 2645-2656.
- Noor, T. (2015). Job satisfaction among basic stage teachers in light of some variables. *Gezira Journal of Educational Sciences and Humanities*, 12(1), 1-18.
- Raj, T. & Lalita, L. (2013). Job satisfaction among teachers of private and government school: A comparative analysis. *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research*, 2(9), 151-158.
- Rao, A., Shailashri, V., Chaudhuri M. & Kumar, K. (2019). Job satisfaction among school teachers in Mangalore, Karnataka. *Journal of Composition Theory*, 12(11), 990-1005.
- Sahito, Z. & Vaisanen, P. (2020). A literature review on teachers' job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education: An International journal of Major Studies in Education*, 8(1), 3-34.
- Shama, F. (2019). Job satisfaction levels among teachers in governmental Arab schools within the Green line. *IUGJEPS Journal of Educational and Psychology Sciences*, 27(5), 450-467.

- Shtayat, M. (2018). Job satisfaction and its relation to developing teachers' performance in the schools of Bani Kinanah Brigade. *Journal of College of Basic Education for Educational and Human Sciences*, (41), 559-569.
- Slaman, M. (2015). Educational considerations observed by parents when their children enrolled in private schools. *An-Najah University Journal for Research – Humanities*, 29(11), 2237-2275.
- Tien, T. (2018). Determinants of job satisfaction among teachers in Vietnam. *Journal of Education and Social Policy*, 5(1), 65-76.
- Toropova, A., Myrberg, E. & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 1-27.