

2021

## Job Satisfaction of Public Secondary School Teachers in Second Zarqa District Directorate of Education

Wijdan Jameel al-Abbadi  
Wijdanal-Abbadi@yahoo.com

Ahmad Yousuf al-Frukh  
Ahmadal-Frukh@yahoo.com

Samih Mahafzah  
SamihMahafzah@yahoo.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>



Part of the [Arts and Humanities Commons](#), and the [Social and Behavioral Sciences Commons](#)

### Recommended Citation

al-Abbadi, Wijdan Jameel; al-Frukh, Ahmad Yousuf; and Mahafzah, Samih (2021) "Job Satisfaction of Public Secondary School Teachers in Second Zarqa District Directorate of Education," *Jerash for Research and Studies Journal* *مجلة جرش للبحوث والدراسات*: Vol. 22: Iss. 2, Article 21.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol22/iss2/21>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in *Jerash for Research and Studies Journal* *مجلة جرش للبحوث والدراسات* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact [rakan@aarj.edu.jo](mailto:rakan@aarj.edu.jo), [marah@aarj.edu.jo](mailto:marah@aarj.edu.jo), [u.murad@aarj.edu.jo](mailto:u.murad@aarj.edu.jo).

## الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية

وجدان جميل العبادي\*، أحمد يوسف الفروخ\*\* وسامح محافظة\*\*\*

تاريخ الاستلام 2020/6/26

تاريخ القبول 2020/8/31

### ملخص

هدفت الدراسة الى التعرف الى علاقة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم، كما هدفت الى الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لهم من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، والكشف عن الفروق في درجة أداءهم من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وطريقة الاتساق الداخلي كرونباخ الفا. وتكونت عينة الدراسة من (229) معلماً ومعلمة للعام الدراسي 2018/2017. وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد اظهرت نتائج الدراسة ما يلي: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية ومستوى أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم، في جميع مجالات الدراسة. وكان مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم متوسطاً. وكان مستوى الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم مرتفعاً. وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات منها العمل على زيادة الرواتب والحوافز لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية لتناسب مع ما يبذلونه من جهد.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، الأداء التدريسي.

© جميع الحقوق محفوظة لجامعة جرش 2021.

\* مجلس النواب الاردني.

\* وزارة التربية والتعليم، الأردن.

\* أستاذ، جامعة عمان العربية، الأردن.

## Job Satisfaction of Public Secondary School Teachers in Second Zarqa District Directorate of Education

Wijdan Jameel al-Abbadi, *House of Representative- Jordan.*

Ahmad Yousuf al-Frukh, *Ministry of Education- Jordan.*

Samih Mahafzah, *Prof., Amman Arab University- Jordan.*

### Abstract

This study aims at identifying the correlation of teachers' satisfaction about their jobs, and their job performance from their perspectives. In analyzing the data, the researcher used the descriptive research methodology. Achieve the objective of the study the questionnaire was used as a study tool, and the validity and reliability of the tool were verified the study used person coefficient and Cronbach alpha coefficient This study is based on a (229) teachers in the academic year 2017\2018 chosen randomly. Findings of the study revealed that: There were statistically significant differences at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the teachers' job-satisfaction with and their job performance in all dimensions. The degree of the job satisfaction among public secondary teachers' in the Second Directorate of Education in Zarqa medium. The degree of the job performance among the public secondary teachers in public schools from their own perspectives was high. Based on the findings of the study, the researcher suggested some recommendation. The current study concluded with a number of recommendations, including work on increasing salaries and incentives for secondary public school teachers to suit their.

**Keywords:** Job satisfaction, Teaching performance.

### الاطار العام للدراسة

#### المقدمة،،،

أصبح التعليم بشكل عام من العوامل المهمة لتطور أي مجتمع وعنوان حضارته ودليل تقدمه، فهو السبيل الوحيد للتنمية والتقدم والازدهار، لذلك تتبوأ المدرسة مركزاً مؤثراً في جميع المؤسسات الأخرى، لأنها الرافد الوحيد بالقوى البشرية المؤهلة والمدربة لتلك المؤسسات، لذلك تعد الإدارة المدرسية هي المسؤولة عن إدارة دفة التطور والتقدم في المجتمع ودفعه لتحقيق الأهداف المنشودة، وهذا يحتم عليها التحول والتخلي عن الطرق التقليدية في إدارة العناصر البشرية لتصبح إداراتهم مبنية على أسس علمية رصينة تهدف إلى الاستثمار الأمثل في القوى

البشرية لرفع كفاءتهم وتحقيق سعادتهم ورضاهم في العمل، وذلك بتوفر المناخ التربوي الملائم بكافه السبل وتسخير جميع الامكانيات المتاحة لتحقيق أعلى درجات الراحة والرضا والطمأنينة في العمل، وتلبية رغباتهم واحتياجاتهم لما له الأثر الكبير في زيادة الرغبة في العمل والمواصلة فيه والولاء للمؤسسة (المدرسة) له، مما يترك بالغ الأثر في مستوى أدائه للمهام المطلوبة منه بتفانٍ واخلاص.

وفي هذا الصدد يرى محافظة<sup>(1)</sup> أن المعلم ركيزة أساسية من ركائز العملية التربوية، بل هو عصب العملية التربوية وحجر الزاوية فيها ومحورها الأساسي والعنصر الفاعل في أية عملية تربوية، وإن أي إصلاح أو تطوير أو تجديد في العملية التربوية، يجب أن يبدأ بالمعلم، إذ لا تربية جيدة بدون معلم جيد. غير أن المعلم في عصر المعلومات لم يعد يشكل المصدر الوحيد للمعرفة، إذ تعددت مصادر المعرفة وطرق الحصول عليها، وأضحى دور المعلم وسيطاً ومسهلاً بين الطلبة ومصدراً للمعرفة وأصبح موجهاً ومرشداً للطلبة أكثر منه ملقناً لهم ومصدراً وحيداً للمعرفة.

ويعدّ الرضا المهني للمعلمين من المتغيرات الهامة على مستوى الأداء أو ما يسمى بالفوائد على مستوى المدرسة، وهناك العديد من الفوائد التي تعود على الفرد مثل الفوائد النفسية للمعلم، وشعوره المنخفض بضغط العمل. والمعلم الراضي تتكون لديه ردود فعل نفسية إيجابية نحو العمل ومهامه والظروف المحيطة به، مما ينعكس على الدافعية للعمل وبالتالي على الأداء بشكل عام<sup>(2)</sup>.

إلى ان الرضا الوظيفي يعد مطلباً رئيساً<sup>(3)</sup>، وأشار دايجومارتي وديميرا لعمليات التعليم والتدريس الناجح، ويعد ظاهرة معقدة تتضمن عناصر شخصية ومؤسسية واجتماعية، فحينما يحرز المعلمون رضاً وظيفياً كافياً سيكونون في موقع يمكنهم من الوفاء بتحقيق الأهداف التربوية والأهداف الوطنية.

#### مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس وتأثيره الإيجابي في أدائهم لمهامهم بكفاءة ومهارة عالية، ومن خلال عمل الباحث كمعلم في العديد من المدارس الثانوية الحكومية لاحظ انخفاضاً في مستويات نجاح الطلبة في الثانوية العامة بشكل ملحوظ، ومن خلال التقائه مع الكثير من المعلمين في تلك المدارس، تبين أن رضا المعلمين من أهم عوامل نجاح العملية التربوية. لهذا جاءت هذه الدراسة للوقوف على مدى هذا الارتباط، من خلال معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وعلاقته بأدائهم التدريسي.

والغرض من هذه الدراسة هو تعرف درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وعلاقته بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم. وعليه، تتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

#### أسئلة الدراسة:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية ودرجة أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم؟
- 3- ما درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة أداء معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)؟

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- من الناحية العلمية والنظرية يمكن لنتائج الدراسة أن تضيف معرفة جديدة للفكر الإداري في مجال الرضا الوظيفي والأداء التدريسي للمعلمين.
- من الناحية العملية يمكن أن تساعد الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم لأنها تزود القادة التربويين في وزارة التربية والتعليم ومديرياتها ومديري المدارس بصفتهم قادة تربويين في الميدان بالتوصيات المقترحة للإفادة منها من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء التدريسي للمعلمين، من أجل النهوض بمستوى النظام التربوي في الأردن.

## التعريفات الإجرائية والاصطلاحية:

**1- الرضا الوظيفي:** هو "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل"<sup>(4)</sup>.

ويعرف أيضاً بأنه: "حالة الطمأنينة والراحة النفسية التي يحسها الفرد نتيجة لاطمئنانه على وظيفته وسعادته بما يحصل عليه من دخل وما يعيشه من ظروف وظيفية وعلاقات وتفاعلات مع الزملاء والرؤساء في المنظمة"<sup>(5)</sup>.

ويعرف الرضا الوظيفي (إجرائياً) بأنه: مجموعة المشاعر الإيجابية والراحة النفسية التي يشعر بها المعلم تجاه عمله، ويتفاعل معها مما يؤثر إيجاباً على أدائه ونشاطه داخل المدرسة، ويقاس في هذه الدراسة من خلال الأداة المعدة لذلك.

**2- مفهوم الأداء:** "هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد"<sup>(6)</sup>.

**3- الأداء التدريسي يعرفه<sup>(7)</sup>** بأنه "مستوى امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهامه داخل حجرة الدراسة لتحقيق أهداف درس محددة، ويستدل على توفرها بالإنجازات والأداءات".

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

## محددات الدراسة وحدودها:

### حدود الدراسة:

**1- الحد المكاني:** المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية في محافظة الزرقاء.

**2- الحد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2018/2017.

أما محدّدات الدراسة فتتمثّل فيما يلي:

- 1- تتحدّد نتائج هذه الدراسة بصدق أداة الدراسة وثباتها وموضوعية إجابات أفراد عينة الدراسة.
- 2- تعميم هذه النتائج لا يتم إلا على المجتمع الذي سحبت منه عينة هذه الدراسة والمجتمعات المماثلة.

### الدراسات السابقة ذات الصلة.

تمّ في هذا الجزء من الدراسة عرض لبعض الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث، أي درجة رضا المعلمين وعلاقته بأدائهم الوظيفي، بحيث يتم عرض هذه الدراسات من الأحدث إلى الأقدم.

1- أجرى بقيعي (2016)<sup>(8)</sup> دراسة هدفت إلى معرفة درجة الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء متغيرات: الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم. وقد تم بناء مقياس الفاعلية الذاتية التدريسية من أربعة أبعاد هي: الفاعلية في الاستراتيجيات التعليمية التعلمية، والفاعلية في إدارة الموقف الصفّي، والفاعلية في العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور، والفاعلية في تعليم التفكير والبحث العلمي. وتكونت عينة الدراسة من (440) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة عالية من الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، ووجود فروق دالة في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي ولصالح الإناث ومؤهل البكالوريوس، ولم تظهر فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الخبرة التدريسية والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم.

2- كما أجرى الأفندي (2012)<sup>(9)</sup> دراسة بهدف التعرف إلى العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في بيت لحم، والتعرف إلى أثر المتغيرات الآتية: الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والراتب، والمؤهل العلمي في عوامل الرضا الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من (170) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، والراتب، وعدد سنوات الخبرة. وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى في البعد الاقتصادي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي المكانة الاجتماعية للمعلم وبيئة العمل.

3- وقد أجرت انعام القضاة (2013)<sup>(10)</sup> دراسة هدفت إلى الكشف عن مصادر سلطة مديري المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة عجلون في الأردن، وقد شملت عينة الدراسة (182) معلما ومعلمة و(54) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام استبانتين الأولى مصادر سلطة المدير والثانية الأداء الوظيفي. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين جاء مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مصادر سلطة المدير والأداء الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية في محافظة عجلون.

4- أجرى كلاسن وتشى يو(Klassen & Chiu, 2010)<sup>(11)</sup> دراسة هدفت التعرف إلى العوامل المؤثرة في فعالية المعلمين والرضا الوظيفي لديهم وما ينتج عنهما من فعالية في الأداء الوظيفي، وشملت عينة الدراسة (1430) معلما في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن سنوات الخبرة ليس لها تأثير كبير في الفعالية الذاتية للمعلمين، وأن المعلمات اللواتي لديهن ضغط كبير في العمل تدنت مستويات فعاليتهم وقدرتهم على السيطرة على الغرفة الصفية ورضاهن الوظيفي مما يؤدي إلى تدني أدائهن الوظيفي، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن المعلمين الذين يدرسون الصفوف الابتدائية و صفوف الروضة ارتفعت لديهم مستويات الفعالية الذاتية والرضا الوظيفي مما يؤدي إلى ارتفاع الفعالية في أداء العمل. وأظهرت الدراسة أن للمديرين تأثيراً كبيراً في الأداء الوظيفي للمعلمين فكلما زاد اهتمام المديرين بالمعلمين كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يلاحظ أن أهدافها تحددت في التعرف إلى الرضا الوظيفي، أو التعرف إلى عوامل الرضا الوظيفي، أو التعرف إلى علاقته بتطوير فعالية أداء المعلمين، أو تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين مثل (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية)، كما أن بعض الدراسات هدفت إلى معرفة العلاقة بين ظروف العمل للمعلمين وبين أدائهم الوظيفي والرضا عن العمل، أو هدفت إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية، أو هدفت إلى معرفة درجة الفاعلية الذاتية التدريسية لدى المعلمين في ضوء متغيرات مختلفة، وأما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى تعرف علاقة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم.

وأيضاً أظهرت تنوعاً في المجتمعات التي طبقت فيها الدراسة بين عربية وأجنبية وأظهرت تنوعاً في طبيعة المدارس بين حكومية وخاصة ومدارس وكالة الغوث، حيث استخدمت الدراسة الحالية المدارس الحكومية الثانوية.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها للاستبانة أداة للدراسة لسهولة تطبيقها وشيوعها، بينما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها الأولى على حد علم الباحث التي تناولت الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وعلاقته بأدائهم من وجهة نظرهم أنفسهم.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد منهجية الدراسة الحالية، وتحديد مشكلة الدراسة وصياغة أسئلة الدراسة، وتحديد الوسائل الإحصائية المناسبة للدراسة، وتطوير أداة الدراسة، وكذلك مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.

### الطريقة والإجراءات

#### منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة منهج البحث الوصفي المسحي الارتباطي للكشف عن الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وذلك لمناسبة هذا المنهج لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

#### مُجْتَمَعُ الدَّرَاسَةِ:

تكون مُجْتَمَعُ الدَّرَاسَةِ من جميع معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية، والبالغ عددهم (892) معلماً ومعلمة حسب إحصائيات قسم التخطيط في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية للعام الدراسي 2018/2017.

#### عينة الدراسة:

وتكونت عينة الدراسة من (229) معلماً ومعلمة يشكلون نسبة 25.7% من مجتمع الدراسة.

**الجدول (1):** توزيع افراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

المجموع	الجنس		البيان			
	الاناث	الذكور	البيان	الفئة/ المستوى	المتغير	
130	68	62	العدد	بكالوريوس	المؤهل العلمي	
56.8%	29.7%	27.1%	النسبة			
41	16	52	العدد	دبلوم عالي		
18.0%	7.0%	11.0%	النسبة			
58	21	37	العدد	ماجستير		
25.2%	9.1%	16.1%	النسبة			
229	105	124	العدد	المجموع		
100.0%	45.9%	54.1%	النسبة			
57	31	26	العدد	أقل من 5 سنوات		سنوات الخبرة
24.9%	13.5%	11.4%	النسبة			
98	39	59	العدد	من 5 - 10 سنوات		
42.8%	17.1%	25.7%	النسبة			
74	35	39	العدد	اكثر من 10 سنوات		
32.3%	15.3%	17.0%	النسبة			
229	105	124	العدد	المجموع		
100.0%	45.9%	54.1%	النسبة			

#### اداة الدراسة:

تم بناء أداة مستوى الرضا الوظيفي بالرجوع الى الادب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كما استخدم الباحث الاستبانة اداة لتحقيق اهداف الدراسة في الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية باداءم التدريسي وعليه تم تطوير الاستبانة مكونة من بعدين: البعد الأول وهو الرضا الوظيفي ويشمل (27) فقرة لوصف درجة رضا معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، البعد الثاني: (الأداء التدريسي) ويشمل (22) فقرة لوصف درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم.

**صدق وثبات أداة الدراسة:**

تم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية والنفسية والتخصصات التربوية الأخرى في الجامعات الأردنية والبالغ عددهم (10) محكمين، والطلب منهم إبداء رأيهم فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، ومدى كفاية عدد فقرات أداة الدراسة، وشموليتها وتنوعها، وأية ملاحظات أخرى يرونها مناسبة. وقد تمّ اختيار نسبة اتفاق (80%) فأعلى للحكم على قبول أو حذف أو تعديل صياغة بعض الفقرات وذلك بالتعاون مع المشرف، حيث تمّ التوصل للصورة النهائية لأداة الدراسة.

**إجراءات تطبيق أداة الدراسة:**

تمّ تطبيق أداة الدراسة وفق الإجراءات التالية:

- طبقت أداة الدراسة على عينة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية، وعليه قام الباحث بتوزيع الاستبانة بنفسه والتوضيح والشرح لأفراد عينة الدراسة بضرورة الاهتمام بالاستبانة من حيث الاطلاع على مفرداتها ومن ثمّ الإجابة عليها بكل موضوعية لجميع الفقرات.
- وأخيراً، تمّ جمع الاستبانة الموزعة وتفرغها وإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة واستخراج النتائج وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

**طريقة تصحيح الأداة:**

لفرض اعتماد معايير محدده في التعامل مع نتائج الدراسة، فقد أُعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي التدريج (بدرجة عالية جداً، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً)، وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) وتمّ تحويل سلم الإجابة الخماسي إلى ثلاثي تمّ اعتماد المعادلة الآتية:

الحد الأعلى لبدائل الأداة هو (5) درجات والحد الأدنى للبدائل هو (1). ويطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى يكون الحاصل (4) أي  $5-1=4$  درجات. ومن ثمّ قسم الفرق بين الحدين إلى ثلاثة مستويات كما هو موضح في المعادلة الآتية:  $4 \div 3 = 1.33$  وعليه يكون

$$أ- الحد الأدنى (المنخفض) = 1 + 1.33 = 2.33$$

$$ب- الحد المتوسط = 2.34 + 1.33 = 3.67$$

$$ج- الحد الأعلى (المرتفع) = 3.68 - 5.00$$

وهكذا تصبح أوزان الفقرات على النحو الآتي:

- 1- الفقرات التي يتراوح متوسطها الحسابي بين 3.68 - 5.00 تعني أن المستوى مرتفع.
- 2- الفقرات التي يتراوح متوسطها الحسابي بين 2.34 - 3.67 تعني أن المستوى متوسط.
- 3- الفقرات التي يتراوح متوسطها الحسابي بين 1.00 - 2.33 تعني أن المستوى منخفض.

### متغيرات الدراسة

- أ- المتغير المستقل: درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية.
- ب- المتغيرات الوسيطة:
  - الجنس وله فئتان (ذكر، انثى).
  - المؤهل العلمي وله ثلاث مستويات: (بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير فأعلى).
  - الخبرة ولها ثلاث مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- ت- المتغير التابع: الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء.

### الإطار النظري

يقوم الباحث في هذا المبحث بعرض الإطار النظري لموضوع الرضا الوظيفي وتعريفه وأهم نظرياته ومسبباته ومحدداته وأهم نتائجه وأداء المعلمين التدريسي.

### الرضا الوظيفي.

يندر أن تجد شخصاً محايداً أو بدون مشاعر ورأي تجاه موضوع معين، والواقع يشير إلى أن لكل شخص أشياء يفضلها ويحبها وأشياء لا يفضلها ويكرهها، وحينما تختلط آراء ومشاعر الحب والكراهية نحو العمل يظهر التأثير واضحاً في الظواهر العامة مثل الرضا عن العمل والالتزام الوظيفي وغيرها، لذلك أصبحت الاتجاهات النفسية لها أهمية كبيرة في العمل، ولها تأثير واضح على سلوك العاملين في المنظمات<sup>(12)</sup>.

إن السلوك الذي يبديه الفرد داخل المنظمة نتاجاً لتفاعل خصائصه مع خصائص بيئة العمل، ويندرج تحت نوعين رئيسيين هما: سلوك أداء العمل وهو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، والثاني سلوك الرضا عن العمل، ويعبر سلوك رضا الفرد عن العمل عن

مستوى الإشباع الذي تتيج له العناصر والجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله<sup>(13)</sup>.

هذا وقد تزايد الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين منذ القرن الماضي في الدول المتقدمة. ويرجع ذلك إلى محاولات الإدارة المستمرة والممتدة منذ الثورة الصناعية لضمان ولاء وتأبيد العاملين لأهداف المنظمات التي يعملون بها وذلك بسبب التزايد المستمر في حجم التنظيمات، وزيادة استخدام التكنولوجيا، وارتفاع حدة المنافسة، وزيادة قوة النقابات العمالية وتأثيرها في القرارات الإدارية<sup>(14)</sup>.

تكمن أهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي في أنه يتناول مشاعر الفرد سواء كان يشغل وظيفة إدارية أو فنية إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به، وهذه المشاعر لها تأثيرها على أداء المهام المطلوبة لضمان نجاح العمل. ويرى هوبوك (Hoppok) المشار إليه في الصيرفي أن الرضا الوظيفي هو "مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد على القول بصدق أنني راضٍ في وظيفتي". حيث يرى فروم (Vroom) الوارد ذكره أيضاً في الصيرفي أن الرضا الوظيفي "هو المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ"<sup>(15)</sup>.

ويعبر مفهوم الرضا الوظيفي "عن مشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل والتي يمكن اعتبارها انعكاساً لمدى الإشباع الذي يستمد من هذا العمل والجماعات التي تشاركه فيه ومن سلوك رئيسه معه ومن بيئة العمل الداخلية (التنظيم) والخارجية بوجه عام فضلاً عن هيكل شخصيته، ويعبر كذلك عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله"<sup>(16)</sup>.

ويعرف عاشور<sup>(17)</sup> الرضا عن العمل "بأنه محصلة لرضا الفرد عن: أجره، محتوى عمله، فرصته في الترقى، رئيسه، الجماعة التي يعمل معها، ساعات عمله، وظروف هذا العمل".

ويعرفه الصيرفي<sup>(18)</sup> على أنه "الحالة الشخصية للفرد والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة

### النظريات الخاصة بالرضا الوظيفي:

تعددت النظريات الخاصة بالرضا الوظيفي وتالياً أهم هذه النظريات:

1- نظرية إشباع الحاجات للعالم ماسلو (Abraham Maslow): طبقاً لهذه النظرية فإن الرضا عن العمل يتحدد بالمدى أو القدر الذي تشبع به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه، غير أنها تتجاهل الأهمية النسبية للحاجات الفردية، والدرجة التي تشبع بها<sup>(19)</sup>.

2- نظرية نموذج خصائص العمل: أشار هاكمان واولدهام (Hachman & Oldham) في نموذجهما الذي انتشر انتشاراً تطبيقياً واسعاً، إلى أن الرضا الوظيفي يتحدد بخمسة عوامل أساسية هي: مدى تنوع مهمات العمل، ودرجة أهمية العمل وتشير إلى درجة شعور الفرد بأهمية عمله بالنسبة إلى الأعمال الأخرى المحيطة به، ودرجة جودة مهمات متكاملة يقوم بها الفرد وليست أعمال بسيطة، ودرجة الشعور بالاستقلالية، وأخيراً درجة حصول الموظف على تغذية راجعة عن أدائه من رؤسائه ومن العمل نفسه<sup>(20)</sup>.

3- نظرية هيرزبرغ (العاملين): لقد بينت هذه النظرية إلى أن الرضا عن العمل يتحدد بمجموعة من العوامل والتي قسمت إلى قسمين: القسم الأول هي عوامل صيانة أو وقاية وهي (سياسة المؤسسة العامة، الإشراف، الأجر، ظروف العمل، العلاقة بين الموظفين والرؤساء)، ويؤدي عدم وجود أو توافر هذه العوامل إلى حالات عدم الرضا، بينما يؤدي وجودها إلى منع حالات عدم الرضا. أما القسم الثاني هي عوامل دافعة أو حافزة وهي (الشعور بالإنجاز، الشعور بالتقدير والاعتراف، الشعور بالمسؤولية، فرص الترقية في العمل، طبيعة العمل ومحتواه)، وتوافر هذه العوامل يعمل على بناء درجة عالية من الرضا والحفز عند الأفراد، وعدم توافرها لا يؤدي إلى حالة عالية من عدم الرضا<sup>(21)</sup>.

### مسببات الرضا عن العمل:

يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل إلى مجموعتين: أولهما مسببات خاصة بالتنظيم، وثانيهما مسببات خاصة بالفرد ذاته:

### مسببات خاصة بالتنظيم منها<sup>(22)</sup>:

- 1- نظام العوائد: مثل الحوافز، والمكافآت، والترقيات. ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقاً لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب، وبالشكل العادل.
- 2- الإشراف: إن إدراك الفرد بمدى وجودة الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايتهم لهم.
- 3- سياسات المنظمة: وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح، وإجراءات، وقواعد تنظيم العمل وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يبسر العمل ولا يعيقه.
- 4- تصميم العمل: حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع، والمرونة، والتكامل، والأهمية، والاستقلال، وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل.

5- ظروف عمل جيدة: كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم، ومن أهم الظروف ما يمس الإضاءة، والحرارة، والتهوية، وحجم المكتب، وترتيب المكان، وحجم الاتصالات الشخصية، وحجم الغرفة وغيرها.

#### المسببات الشخصية للرضا ومن أهمها<sup>(23)</sup>:

- 1- احترام الذات: كلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه، واحترام ذاته، والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل.
- 2- تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا.
- 3- المكانة الاجتماعية: كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفية والأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله.
- 4- الرضا عن الحياة: يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم.

والرضا عن العمل لا يعني قناعة الفرد عن وجه واحد أو جانب واحد من جوانب العمل، وإنما أن يكون الرضا حالة معبرة عن جميع الأوجه والجوانب التي يمكن قياسها وتحليلها لإقرار مستوى الرضا المطلوب والذي يتضمن خمسة جوانب أساسية للعمل هي: محتوى العمل، والعمال الآخرون، والإشراف، والأجر، والترقية<sup>(24)</sup>.

#### محددات الرضا عن العمل:

هناك بعض المحددات التي تؤدي إلى عدم تحقيق الرضا عن العمل، ومن ضمن هذه المحددات<sup>(25)</sup>:

- 1- التباعد: أي ان الرضا عن العمل يتحقق من التقارب بين النواتج التي يرغب الفرد في تحقيقها، وتلك التي يحصل عليها فعلاً من مجال العمل.
- 2- العدالة: أي شعور الفرد بالعدالة عندما يحصل على ما يعتقد إنه يستحقه من العمل.
- 3- الوضع الشخصي المسبق للفرد: فقد تؤثر شخصية الفرد في مدى شعوره بالرضا عن العمل، فبالرغم من إمكانية التأثير في مستوى الرضا من خلال تغيير بيئة العمل، إلا أن الموقف الشخصي المسبق للفرد قد يؤثر في مستوى شعوره بالرضا بالرغم من التغيرات الإيجابية في بيئة العمل.

### الأداء التدريسي:

التدريس نسق أو منظومة لها عدة أبعاد ومكونات هي: المعلم والمتعلم، والخبرات المتعلمة، والأدوات والتقنيات، والتقويم، ومكان التدريس والتعليم، وبيئته، ونستنتج من هذا التحديد بأن التدريس عملية اتصال، تكون اللغة وسيلتها، بجانب وسائل أخرى للتفاعل غير لفظية، وأنه أيضاً عملية تواصل وتفاعل بين مكوناتها وأطرافها، فالتدريس عملية إدارية، فهو يبدأ بصياغة أهداف، ووضع سياسات وتحديد استراتيجيات وطرق وأساليب تدريسيه، ثم خطط تأخذ طريقها إلى التنفيذ، ويسير مع ما تقدم منذ البداية وحتى النهاية نظام لتقويم الأداءات<sup>(26)</sup>.

ويعد التدريس العمل الرئيسي للمعلم داخل الغرفة الصفية، ولكي يكون المعلم فاعلاً يجب عليه ان يتقن مهارات التدريس، والتدريس: "هو نظام من الأعمال مخطط له يقصد به أن يؤدي إلى تعلم ونمو الطلبة في جوانبهم المختلفة، ويشمل مجموعة من الأنشطة الهادفة يقوم بها المعلم والمتعلم، ويتضمن ثلاث عناصر أساسية: معلم ومتعلم ومنهج دراسي، ويتضمن نشاطاً لغوياً ووسائل اتصال غير لفظية، والغاية منه إكساب الطلبة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات الإيجابية والقيم المناسبة"<sup>(27)</sup>. ويرى شيل وجامل وأبو زيد<sup>(28)</sup> أن الأداء التدريسي هو: "نمط من السلوك التدريسي الفعال في تحقيق أهداف محددة من المعلم على شكل استجابات عقلية أو لفظية أو حركية أو جسمية أو عاطفية متماسكة، وتتكامل في هذه الاستجابات عناصر الدقة والسرعة والتكيف مع ظروف الموقف التعليمي".

ومن أهم الكفايات الأدائية التدريسية التي ينبغي أن تتوافر لدى المعلم والتي تصل به إلى تحقيق الحد الأدنى من الأهداف التعليمية المنشودة هي: أخلاقيات يلتزمها المعلم، والتعليم المباشر، وإدارة المواد التعليمية، والممارسة الموجهة، والمحاضرة البناءة، والتوجيه، وإدارة التنظيم الصفّي، والتخطيط والإعداد، والتقويم المكتوب<sup>(29)</sup>.

وتتعدد مجالات تقويم أداء المعلم التدريسي نتيجة لتعدد المهارات الأساسية التي يجب أن تتوافر لديه وهذه المهارات هي<sup>(30)</sup>:

أ- المهارات المعرفية: وهي حصيلة ما كونه المعلم من معلومات وأفكار خلال سنوات تأهيله كمعلم أو خلال سنوات عمله بالتدريس، وهذه الحصيلة تتصل بخصائص المدرسة التي يعمل فيها وأهدافها، ووسائل الاتصال وقنواته، ونظام المعلومات والحقائق المتعلقة بكيفية تسيير العمل وتطويره وتقويمه.

ب- المهارات الإنسانية: وهي تلك المهارات التي تتصل بفهم كيفية التعامل مع أنماط العلاقات الإنسانية المختلفة، فالمدرسة تمثل نسيجاً اجتماعياً بما تضمه من زملاء، والطلبة وعائلاتهم التي تنتمي بدورها إلى شرائح متعددة من المجتمع، بالإضافة إلى علاقات الطلبة مع بعضهم البعض، وكل هذا يمثل الوسط المدرسي.

ج- المهارات الفنية: وهي تلك الخبرة التي يمتلكها المعلم وتبدو فيما يقوم به من أداء تدريسي داخل الفصل مثل مهارات التخطيط السليم للدرس، الاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية، التنظيم الجيد للأنشطة المدرسية وغيرها.

### تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يلي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

**السؤال الأول:** هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية ودرجة أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية ودرجة أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (2) يبين هذه النتائج:

**الجدول (2):** معاملات الارتباط بين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية ودرجة أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

الاداء التدريسي	الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية					المجالات
	الرضا الوظيفي	الرواتب والحوافز	علاقة المعلمين مع زملائهم	علاقة المدير مع المعلمين	ظروف العمل	
.47**	.88**	.62**	.53**	.53**	1	ظروف العمل
.62**	.77**	.27**	.65**	1	.53**	علاقة المدير مع المعلمين
.75**	.75**	.28**	1	.65**	.53**	علاقة المعلمين مع زملائهم
.13*	.72**	1	.28**	.27**	.62**	الرواتب والحوافز
.60**	1	.73**	.75**	.77**	.87**	الرضا الوظيفي
1	.60**	.13*	.75**	.62**	.47**	الاداء التدريسي

\* دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يلاحظ من الجدول (2) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية ودرجة أدائهم التدريسي من وجهة نظرهم، وكذلك في جميع المجالات وعلاقتها بالأداء التدريسي من وجهة نظرهم.

وهذا يعني كلما زادت درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية زاد مستوى أدائهم التدريسي. وقد يعزى ذلك إلى أن الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذلهم لمزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أدائهم التدريسي وبالتالي تطوير العملية التعليمية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلاسن وتشى يو (Klassen & Chiu, 2010) في أن المعلمات اللواتي لديهن ضغط كبير في العمل تدنت مستويات فعاليتن في التدريس وقدرتهن على السيطرة على الغرفة الصفية ورضاهن الوظيفي مما يؤدي إلى تدني أدائهم الوظيفي، وأيضاً إلى أن المعلمين الذين يدرسون الصفوف الابتدائية و صفوف الروضة ارتفعت لديهم مستويات الفعالية الذاتية والرضا الوظيفي مما يؤدي إلى ارتفاع الفعالية في أداء العمل.

وتتفق نتائج هذه الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة جوزيف (Joseph, 2004) في وجود علاقة إيجابية بين الأداء الوظيفي والرضا عن العمل لدى المعلمين.

**السؤال الثاني:** ما درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم بشكل عام ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (3) ذلك.

**الجدول (3):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية لمعلمي المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الرقم	للرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	علاقة المعلمين مع زملائهم	6	3.85	0.73	1	مرتفعة
2	علاقة المدير مع المعلمين	7	3.78	0.81	2	مرتفعة
1	ظروف العمل	8	3.49	0.75	3	متوسطة
4	الرواتب والحوافز	6	3.11	1.03	4	متوسطة
5	الدرجة الكلية	27	3.56	0.64		متوسطة

يلاحظ من الجدول (3) أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (0.64). وجاءت مجالات الأداة في الدرجة المرتفعة والمتوسطة، وجاء في الرتبة الأولى مجال "علاقة المعلمين مع زملائهم" وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "علاقة المدير مع المعلمين" وبدرجة مرتفعة، وجاء في الرتبة الثالثة مجال "ظروف العمل" وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "الرواتب والحوافز" وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

### 1. مجال ظروف العمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، لفقرات هذا المجال، والجدول (4) يوضح ذلك.

**الجدول (4):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في مجال ظروف العمل مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	أشعر بالرضا عن وظيفتي كمعلم.	3.69	1.02	1	مرتفعة
1	يشعروني المناخ المدرسي بالسعادة عند بقائي بالمدرسة.	3.68	1.15	2	مرتفعة
4	أكلف بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي كمعلم.	3.65	0.95	3	متوسطة
7	توفر لي المدرسة الاستقلالية التامة في أداء العمل.	3.59	1.06	4	متوسطة
6	يوفر لي عملي تطوير خبراتي التدريسية.	3.43	1.01	5	متوسطة
2	يتوافر في المدرسة مناخ إيجابي للمعلمين.	3.38	0.97	6	متوسطة
5	يتوافر في المدرسة التجهيزات اللازمة لأداء مهامي التدريسية.	3.36	1.09	7	متوسطة
8	ظروف العمل المادية في المدرسة (الإضاءة، والحرارة، والتهوية، والتدفئة... وغيرها) مناسبة.	3.16	1.09	8	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.49	0.75		متوسطة

يلاحظ من الجدول (4) أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في مجال ظروف العمل كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.49) وانحراف معياري (0.75)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) التي تنص على "أشعر بالرضا عن وظيفتي كمعلم"، وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (8) التي تنص على "ظروف العمل المادية في المدرسة (الإضاءة، والحرارة، والتهوية، والتدفئة... وغيرها) مناسبة"، وبدرجة متوسطة.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جوزيف (Joseph,2004) في أن الرضا الوظيفي للمعلمين كان عالياً.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

**1. مجال ظروف العمل:**

اظهرت النتائج في الجدول (4) أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في مجال ظروف العمل كانت متوسطة، وقد يُعزى ذلك إلى عدم تزويد مديرية التربية والتعليم المدارس الثانوية الحكومية بالتجهيزات واللوازم اللازمة والكافية للقيام بأعمالهم على أكمل وجه، وإلى افتقار المدارس الثانوية الحكومية إلى الموارد والدعم المالي الكافي لها، وقله الميزانية المخصصة للمدارس الثانوية الحكومية من قبل وزارة التربية والتعليم مما يشكل صعوبة في توفير ظروف العمل المادية المناسبة في المدارس الثانوية الحكومية.

وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) التي تنص على "أشعر بالرضا عن وظيفتي كمعلم"، وبدرجة مرتفعة، ويعزى ذلك إلى أهمية مهنة التعليم في المجتمع، ومكانة المعلم الاجتماعية بين أفراد المجتمع، لذلك فإن المعلم يشعر بالفخر والرضا عن الذات عندما يُعرّف عن نفسه بوظيفة يعتقد أنها مهمة وتثير الانطباع الإيجابي عند الآخرين. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (8) التي تنص على "ظروف العمل المادية في المدرسة (الإضاءة، والحرارة، والتهوية، والتدفئة... وغيرها) مناسبة"، وبدرجة متوسطة. وقد يُعزى ذلك إلى كثرة الأعمال المطلوبة من المعلم وتنوعها وعدم ملاءمة معظم المباني المدرسية لأداء المهام المطلوبة، من حيث تصميمها وموقعها وقلة توفير الصيانة اللازمة للمرافق وعدم الاهتمام بها.

وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جوزيف (Joseph,2004) في وجود علاقة إيجابية بين ظروف العمل والرضا الوظيفي.

**2. مجال علاقة المدير مع المعلمين:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، لفقرات هذا المجال، والجدول (5) يوضح ذلك.

**الجدول (5):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في بعد علاقة المدير مع المعلمين مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	يستند مدير المدرسة في تقويم المعلمين إلى أسس علمية موضوعية.	3.84	1.03	1	مرتفعة
6	يتعامل معي مدير المدرسة بإيجابية أثناء زيارته لي داخل الصف.	3.84	0.95	2	مرتفعة
3	يسر لي مدير المدرسة سبل التعاون لحل المشكلات التي تواجهني.	3.81	1.03	3	مرتفعة
1	يتشارك معي مدير المدرسة لتحقيق أهداف العملية التربوية.	3.80	1.07	4	مرتفعة
5	يراعي مدير المدرسة (ظروف المعلمين ورغباتهم) في توزيع الجدول الدراسي.	3.76	1.08	5	مرتفعة
4	يحترم مدير المدرسة اقتراحات المعلمين.	3.72	1.02	6	مرتفعة
2	يتعامل معي مدير المدرسة بطريقة إيجابية.	3.71	1.07	7	مرتفعة
	الدرجة الكلية	0.81		7	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في مجال علاقة المدير مع المعلمين كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.78) وانحراف معياري (0.81)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) التي تنص على "يستند مدير المدرسة في تقويم المعلمين إلى أسس علمية موضوعية"، وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي تنص على "يتعامل معي مدير المدرسة بطريقة إيجابية" وبدرجة مرتفعة.

وهذا يشير إلى المعاملة الجيدة التي يتعامل بها مديرو المدارس الثانوية الحكومية مع معلميه، وأن العلاقات بينهم تقوم على الاحترام المتبادل والثقة، وتعاونهم مع المعلمين لتحقيق أهداف العملية التربوية، وهذا يوجد حالة من الراحة النفسية والثقة المتبادلة بين الجميع للوصول إلى جو نفسي مناسب للعمل مما يزيد من إنتاجية المعلمين ويسهم في تطوير فعالية أدائهم، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) التي

تنص على "يستند مدير المدرسة في تقويم المعلمين إلى أسس علمية موضوعية"، وبدرجة مرتفعة، ربما يعود السبب إلى التطويرات التربوية التي حصلت مؤخراً وخصوصاً في مجال التقييم في الإدارة التربوية، إذ أن التحاق المديرين في الدورات التربوية الحديثة جعلهم يستندون إلى أسس علمية وموضوعية أثناء تقييم المعلمين، لذا كانت النتائج مرتفعة. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي تنص على "يتعامل معي مدير المدرسة بطريقة إيجابية" وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى تغيير في طبيعة العلاقة القائمة بين المدير والمعلم التي تميل إلى الثقة بقدرات المعلمين وإمكاناتهم التي تحث عليها الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تستند على تنمية العلاقات الإنسانية مع المعلمين، وبالتالي ركزوا على الأخذ بأراء المعلمين وإشراكهم في صنع الأهداف وفي عملية صنع القرار على مستوى المدرسة، واهتمامهم في الجوانب الاجتماعية للمعلمين وإكسابهم الثقة في تطبيق الأساليب التي يرونها مناسبة لإنجاز العمل بالصورة المرغوبة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلاسن وتشوي يو (Klassen & Chiu, 2010) التي أظهرت أن للمديرين تأثير كبير على الأداء الوظيفي للمعلمين فكلما زاد اهتمام المديرين بالمعلمين كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

### 3. علاقة المعلمين مع زملائهم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، ل فقرات بعد علاقة المعلمين مع زملائهم، والجدول (6) يوضح ذلك.

**الجدول (6):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في بعد علاقة المعلمين مع زملائهم مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	تربطني علاقات اجتماعية وثيقة بمعلمي المدرسة.	3.94	1.02	1	مرتفعة
2	العلاقة بين المعلمين تتميز باحترام أخلاقيات مهنة التعليم.	3.93	0.98	2	مرتفعة
4	أحترم ملاحظات المعلمين المتعلقة بطريقة تسييري للعمل.	3.87	0.93	3	مرتفعة
3	مناخات المدرسة تسودها روح الأسرة الواحدة.	3.82	1	4	مرتفعة
5	أشارك مع المعلمين لتجويد أداء أدوارهم في المدرسة.	3.81	0.97	5	مرتفعة
6	أتواصل مع المعلمين خارج أوقات الدوام.	3.76	1	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.85	0.73		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في مجال علاقة المعلمين مع زملائهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.85) وانحراف معياري (0.73)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على "تربطني علاقات اجتماعية وثيقة بمعلمي المدرسة"، وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على "اتواصل مع المعلمين خارج أوقات الدوام" وبدرجة مرتفعة.

وهذا يشير إلى العلاقات الحسنة التي تربط الأسرة المدرسية الواحدة، وأن مجتمع المدرسة مجتمع بسيط متجانس وأن العلاقات بينهم تقوم على الاحترام المتبادل والثقة، وتعاونهم لتحقيق أهداف العملية التربوية، وهذا يوجد حالة من الراحة النفسية والثقة المتبادلة بين الجميع للوصول إلى جو نفسي مناسب للعمل مما يزيد من إنتاجية المعلمين ويساهم في تطوير فعالية أدائهم التدريسي. وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على "تربطني علاقات اجتماعية وثيقة بمعلمي المدرسة"، وبدرجة مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى تقديم معلمي المدارس الثانوية الحكومية المساعدة لبعضهم في الظروف الشخصية والطارئة التي يمرون بها ومراعاة مشاعرهم، والسؤال عن أوضاعهم الأسرية ومشاركتهم في مناسباتهم المهمة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على "اتواصل مع المعلمين خارج أوقات الدوام" وبدرجة مرتفعة. وقد يعزى ذلك إلى أن كثيراً منهم يؤدون واجبات اجتماعية مع المعلمين خارج حدود المدرسة، وهذا يشير إلى حرص المعلمين على إبقاء علاقاتهم واتصالاتهم على أكمل وجه.

#### 4. مجال الرواتب والحوافز:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، لفقرات هذا المجال، والجدول (7) يوضح ذلك.

**الجدول (7):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في بعد الرواتب والحوافز مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
5	أشعر بأن فرصة الحصول على الحوافز المعنوية في المدرسة متاحة للجميع (كتب شكر، شهادة تقدير،...).	3.27	1.13	1	متوسطة
1	يتناسب راتبي مع حجم العمل الذي أقوم به.	3.16	1.34	2	متوسطة
6	توفر المدرسة التطوير المهني للعاملين فيها.	3.16	1.12	3	متوسطة
4	تعد أسس الترقية في المدرسة موضوعية.	3.13	1.2	4	متوسطة
3	يُعد الحافز المادي السنوي الذي أتلقاه مرضياً.	3.02	1.31	5	متوسطة
2	يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع.	2.94	1.26	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.11	1.03		متوسطة

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم في مجال الرواتب والحوافز كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.11) وانحراف معياري (1.03)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) التي تنص على "أشعر بأن فرصة الحصول على الحوافز المعنوية في المدرسة متاحة للجميع (كتب شكر، شهادة تقدير،...)"، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي تنص على "يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع" بمتوسط حسابي وبدرجة متوسطة.

وهذا يشير إلى عدم مناسبة الراتب المخصص لطبيعة المهنة وما يترتب عليها من متاعب ومشاق، وعدم الشعور بالعدالة في الأجور بالمقارنة بالموظفين أو المؤسسات المشابهة التي تشكل جماعة مقارنة مرجعية بالنسبة له. وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) التي تنص على "أشعر بأن فرصة الحصول على الحوافز المعنوية في المدرسة متاحة للجميع (كتب شكر، شهادة تقدير،...)"، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى أن الحوافز والتعزيز والتقدير له قيمه كبرى في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم، ويشكل للمعلم تغذية راجعة عن أدائه ونجاحه في العمل أمام زملائه وإدارة المدرسة والمسؤولين. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي تنص على "يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع" بمتوسط حسابي وبدرجة متوسطة. وقد يعزى ذلك إلى قلة وعدم مناسبة الراتب المخصص لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية مع طبيعة مهنتهم ومشاقها، وعدم كفايته لسد

حاجاته المعيشية ومواجهة الغلاء الحاصل في الاسعار، الأمر الذي انعكس على درجة الرضا الوظيفي في هذا الجانب.

تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الأفندي (2012) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الراتب.

**السؤال الثالث:** ما درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (8) ذلك.

**الجدول (8):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب للأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة المستوى
1	أحرص على أن تكون علاقتي مع طلبتي إيجابية.	4.34	0.85	مرتفعة
14	أطرح أسئلة صفية متنوعة ذات مستويات متعددة.	4.17	0.98	مرتفعة
18	أربط معلومات الحصة في حياة الطلبة اليومية.	4.06	0.92	مرتفعة
10	أثري المادة الدراسية (بالمثلة والتوضيحات والتطبيقات العلمية).	4.03	0.93	مرتفعة
16	أدير الصف بشكل فعال للحفاظ على النظام داخل الحصة.	4.03	0.92	مرتفعة
3	تتسم خططي التدريسية بالوضوح التام.	4.00	0.97	مرتفعة
13	أفاعل مع تساؤلات الطلبة.	3.97	1.07	مرتفعة
8	أهين الطلبة لموضوع الدرس.	3.96	0.97	مرتفعة
9	أرشد الطلبة لكل ما من شأنه تحسين مستواهم الدراسي.	3.93	0.96	مرتفعة
11	أستخدم أساليب تعزيز إيجابية متنوعة داخل الصف.	3.92	0.91	مرتفعة
5	أختار الأنشطة التعليمية المناسبة لتحقيق الاهداف التعليمية.	3.92	0.98	مرتفعة
19	أتعامل مع الطلبة باحترام.	3.90	0.99	مرتفعة
20	ألخص عناصر الدرس الرئيسة في نهاية الحصة الدراسية.	3.89	0.96	مرتفعة
7	أختار الوسائل التعليمية المناسبة للمادة التي أدرسها.	3.88	0.96	مرتفعة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	ألتزم بالأهداف التعليمية والتعليمية.	3.87	0.94	15	مرتفعة
17	استثمر وقت الحصة بفاعلية داخل الصف.	3.87	0.94	16	مرتفعة
12	أحرص على ترابط عناصر الدرس (الرئيسة والفرعية).	3.86	0.97	17	مرتفعة
4	أتابع المستجدات التربوية المتعلقة بالمحتوى الدراسي الذي أقدمه للطلبة.	3.86	0.95	18	مرتفعة
6	التزم باستراتيجيات التدريس المناسبة لمستوى الطلبة.	3.86	0.93	19	مرتفعة
15	أثير دافعية الطلبة لمتابعة موضوع الحصة.	3.79	0.96	20	مرتفعة
22	أضع خططاً علاجية لمعالجة نواحي الضعف عند الطلبة.	3.79	0.97	21	مرتفعة
21	استخدم وسائل تقويم مناسبة للمباحث التي أدرسها.	3.77	0.89	22	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.94	0.65		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (8) أن فقرات الأداء التدريسي جاءت في الدرجة المرتفعة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على "أحرص على أن تكون علاقتي مع طلبتي إيجابية"، وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (21) التي تنص على "استخدم وسائل تقويم مناسبة للمباحث التي أدرسها"، وبدرجة مرتفعة.

أظهرت النتائج في الجدول (8) أن درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات يمتلكون القدرات الكافية من تدريس الطلبة كونهم ممن درسوا المساقات التي تخدم مناهجهم وتمكنون من تدريس مناهجهم، وأيضاً امتلاك المعلمين متطلبات وظيفتهم، وحسن تأهيلهم التدريسي والوظيفي قبل الخدمة وبعدها، ويسعون لتنمية أنفسهم مهنيًا كحضور الدورات والورشات التدريبية التي توفرها وزارة التربية والتعليم الأردنية في مجالات تحسين الأداء التدريسي وأساليب التدريس، وشعورهم بأهمية دورهم في إنجاح العملية التربوية، وتوافر التسهيلات والوسائل التي يحتاجونها في عملهم، وتوافر البيئة المدرسية الداعمة للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية مما يمكنهم من القيام بالدور المناط بهم على درجة مناسبة.

وجاءت فقرات هذه الاستبانة في الدرجة المرتفعة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على "أحرص على أن تكون علاقتي مع طلبتي إيجابية"، وبدرجة مرتفعة، ويعزى ذلك إلى الانسجام بين المعلمين وطلبتهم، والمعاملة الودية الإنسانية التي يبديها المعلمون تجاه الطلبة، والاحساس بهم وبمشكلاتهم والعمل على حلها. وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (21) التي تنص

على "استخدم وسائل تقويم مناسبة للمباحث التي أدرسها"، وقد يُعزى ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات يعتقدون أنهم يوظفون أنواع التقويم المتنوعة قبل الإعداد لتدريس المادة والمحتوى الدراسي، وأثناء تنفيذ الحصة الدراسية (التقويم البنائي)، وبعد الانتهاء من تدريس الطلبة الحصة الدراسية، وذلك لمعرفة تعلم الطلبة.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة القضاة (2013) التي أظهرت أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين جاء مرتفعاً.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جوزيف (Joseph,2004) في أن أداء المعلمين كان عالياً.

**السؤال الرابع:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)؟ تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقا لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، ويظهر الجدول (9) ذلك.

**الجدول (9):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقا لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

المتغير	الفئة/ المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	الذكور	154	3.52	0.72
	الإناث	75	3.65	0.44
المؤهل العلمي	بكالوريوس	130	3.52	0.65
	دبلوم عالي	41	3.59	0.65
	ماجستير	58	3.65	0.63
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	57	3.61	0.51
	من 5 - 10 سنوات	98	3.50	0.71
	أكثر من 10 سنوات	74	3.61	0.64

وتم حساب تحليل التباين الثلاثي لدلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة). ويظهر الجدول (10) ذلك.

**الجدول (10):** التباين الثلاثي لدلالة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	0.5	1	0.50	1.26	0.26
المؤهل العلمي	0.45	2	0.22	0.56	0.58
سنوات الخبرة	0.35	2	0.18	0.44	0.64
الجنس + المؤهل العلمي	0.31	2	0.15	0.38	0.68
الجنس + سنوات الخبرة	1	2	0.50	1.25	0.29
المؤهل العلمي + سنوات الخبرة	1.14	4	0.28	0.71	0.59
الجنس + المؤهل العلمي + سنوات الخبرة	2.07	4	0.52	1.29	0.27
الخطأ	84.49	211	0.40		
الكلية	94.1	228			

تشير النتائج في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

وقد يعزى ذلك إلى أن الرضا الوظيفي حاجة نفسية وتربوية يحتاجها جميع المعلمين بغض النظر عن الجنس، فشعور المعلم بالرضا الوظيفي يحقق له مزيداً من الاستقرار في العمل وارتفاع مستوى أدائه التدريسي.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الأفندي (2012) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس.

كما أظهرت النتائج في الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

وقد يعزى ذلك إلى أن الرضا الوظيفي بما يحقق للمعلمين اشباعاً مادية ومعنوية توفر لهم الاستقرار النفسي والوظيفي وتقدير واحترام الآخرين لهم من أجل شعورهم بالثقة بعملهم وهذا لا يتوقف على نوع تأهيلهم، فهو مطلب لجميع المعلمين بغض النظر عن تأهيلهم.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الثبيتي والعنزي (2014) في أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تعزى لمتغير المؤهل العلمي الأعلى (دراسات عليا) لصالح الذكور.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الأفندي (2012) في أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى في البعد الاقتصادي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي المكانة الاجتماعية للمعلم وبيئة العمل.

أظهرت النتائج في الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغير الخبرة.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الأفندي (2012) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وتتفق أيضاً مع نتيجة دراسة كروسمان وهاريس (Crossman & Harris, 2006) في أنها لم تظهر أي فروق فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة.

**السؤال الخامس:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار لدرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، ويظهر الجدول (11) ذلك.

**الجدول (11):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة/ المستوى	المتغير
0.71	3.86	154	الذكور	الجنس
0.49	4.11	75	الإناث	
0.7	3.97	130	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.56	3.91	41	دبلوم عالي	
0.6	3.88	58	ماجستير	
0.54	3.99	57	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
0.74	3.94	98	من 5 - 10 سنوات	
0.62	3.9	74	أكثر من 10 سنوات	

وتم حساب تحليل التباين الثلاثي لدلالة الفروق في درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية لحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة). ويظهر الجدول (12) ذلك.

**الجدول (12):** التباين الثلاثي لدلالة الفروق في درجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية لحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	3.09	1	3.09	7.47	*0.01
المؤهل العلمي	0.4	2	0.2	0.48	0.62
سنوات الخبرة	1.05	2	0.53	1.27	0.28
الجنس + المؤهل العلمي	0.51	2	0.26	0.62	0.54
الجنس + سنوات الخبرة	0.75	2	0.37	0.9	0.41
المؤهل العلمي + سنوات الخبرة	1.54	4	0.39	0.93	0.45
الجنس + المؤهل العلمي + سنوات الخبرة	3.13	4	0.78	1.89	0.11
الخطأ	87.35	211	0.41		
الكلي	97.64	228			

\*\*دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لدرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي والخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لدرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (7.47) وبمستوى دلالة (0.01)، حيث كان الفرق لصالح الإناث بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية.

أظهرت النتائج في الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لدرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

وقد يعزو الباحث ذلك إلى أن الشهادات العلمية لا تمنح أفضلية للمعلم في أدائه التدريسي، وذلك لأنهم جميعاً خضعوا لإعداد وتأهيل متشابه ومشارك مما قلل من أهمية المؤهلات العليا، وأيضاً امتلاكهم جميعاً متطلبات وظيفتهم، من حيث المهارات اللازمة للأداء التدريسي وأساليب التدريس.

أظهرت النتائج في الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لدرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، وفقاً لمتغير الخبرة.

وقد يعزو الباحث ذلك إلى أن جميع المعلمين والمعلمات سواء كانوا ممن لهم خبرة طويلة أم قصيرة يخضعون لبرامج إعداد مشتركة ومؤهلة والعديد من الدورات والورشات التدريبية على حد سواء، وهذه البرامج قد تعدل من خبرة الجدد وتجعلهم يتساوون مع من لهم خبرة طويلة.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بقيعي (2016) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الخبرة التدريسية والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم.

وتتناغم نتيجة هذه الدراسة مع دراسة هقز (Huges, 2006) في أن متغير سنوات التدريس، والصف الذي يدرسه المعلم، لم تكن عوامل مهمة في العلاقة بين إدراك المعلمين لممارسات التقويم وبين رضاهم عن أدائهم.

وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لدرجة الأداء التدريسي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت

(7.47) وبمستوى دلالة (0.01)، حيث كانت الفروق لصالح الإناث بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الإناث أقل تفكيراً من الذكور في الأعباء والمسؤوليات الأسرية، فالمعلمون الذكور يتحملون مسؤولية رعاية الأسرة ومعيشتها، مما يثقل كاهلهم في ظل الأوضاع الاقتصادية السيئة، وتدني الرواتب وغلاء الأسعار، وبالتالي يدعوهم ذلك إلى البحث عن عمل لسد النقص المادي لحاجاتهم الاسرية، ومن شأن ذلك التأثير في مستوى أدائهم التدريسي، إذا ما قورنوا بالمعلمات الإناث.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بقيعي (2016) في وجود فروق دالة في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

### التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة نوصي بالآتي:

- 1- العمل على زيادة الرواتب والحوافز لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية لتتناسب مع ما يبذلونه من جهد، لأن مهنة التدريس مهنة شاقة ومتطلباتها كثيرة.
- 2- تعزيز الممارسات التدريسية لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية للمحافظة على مستوى الأداء التدريسي الذي تم تحقيقه.
- 3- ضرورة تشجيع معلمي المدارس الثانوية الحكومية على المزيد من تطوير طرائق تدريسهم، والابتعاد عن الطرق التقليدية بالتدريس، ومواكبة الاستراتيجيات التدريسية والطرق التربوية الحديثة في عملية التعليم والتعلم، واستخدام التعليم الالكتروني للارتقاء بمستوى الطلبة.

### الهوامش

- 1- سامح محافظه، "معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته"، مؤتمر نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر، جامعة دمشق، كلية التربية، 2009، 25-27.
- 2- مروان الزعبي، الرضا الوظيفي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011، ص153.
- 3- Digumarti, M. & Demera, E. (2003). Job Satisfaction of School Teachers, New Delhi, Discovery, V 3, NO 49, P. P. 420-429.
- 4- كامل المغربي، السلوك التنظيمي، عمان: دار الفكر، 2002، ص 22.
- 5- حسن أبو الخير، إدارة السلوك التنظيمي، المحلة: مكتبة نانسي، دمياط، 2006، ص 2010.
- 6- محمد سلطان، السلوك التنظيمي، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2004، ص 126.

- 7- ناجي سكر ونائلة الخزندار، تقييم أداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الاقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل - مجلة التربية العلمية-المجلد الثامن - العدد الرابع - كلية التربية جامعة عين شمس - ديسمبر2005، ص 126.
- 8- نافز بقيقي، الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات، م(43)، ع (2)، 2016، ص 597-618.
- 9- إسماعيل الأندي، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2012، ص 54.
- 10- إنعام القضاة، مصادر سلطة المدير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية بحافظة عجلون، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش: الأردن، 2012.
- 11- Klassen, M., & Chiu, M. (2010). Effects on Teachers self-efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of experience, and Job Stress. Journal of Educational Psychology, Vol. 102(3), Aug, P. P. 741-756.
- 12- محمد سلطان، السلوك التنظيمي، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2004، ص 126.
- 13- أحمد عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1983، ص 123.
- 14- محمد سلطان، السلوك التنظيمي، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2004، ص 126.
- 15- محمد الصيرفي، السلوك التنظيمي، القاهرة، مؤسسة حورس الدولية، 2005، ص 265.
- 16- أنس عباس، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص 239.
- 17- أحمد عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، مرجع سابق، ص 140.
- 18- محمد الصيرفي، السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص 267.
- 19- أنس عباس، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 239.
- 20- مروان الزعبي، الرضا الوظيفي، مرجع سابق، ص153
- 21- أنس عباس، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 240.
- 22- محمد سلطان، السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص 128.
- 23- أنس عباس، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 240.
- 24- شوقي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان: دار الحامد، 2010، ص220.
- 25- راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004، ص 188.

- 26- أحمد حجي، إدارة بيئة التعليم والتعلم النظرية والممارسة داخل الفصل والمدرسة، ط(2)، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011، ص 142.
- 27- علي راشد، كفايات الأداء التدريسي، القاهرة: دار الفكر العربي، 2005، ص 14.
- 28- خليل شبل وعبد الباقي، أساسيات التدريس، عمان، دار المناهج، 2006، ص 61.
- 29- علي راشد، كفايات الأداء التدريسي، مرجع سابق، ص 14.
- 30- فؤاد حلمي، تحليل مهام معلم الفصل ووضع نموذج موضوعي لتقييمه، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية، شعبة التخطيط التربوي، 1991، ص 24.

### قائمة المصادر والمراجع

#### أولاً: المراجع باللغة العربية:

- الأفندي، إسماعيل، (2012)، عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- بقيعي، نافز، (2016)، الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات، م(43)، ع (2).
- الثبتي، محمد، والعنزي، خالد، (2014)، عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم: دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، م(3)، ع(6)، حزيران، 2014.
- أبو الخير، حسن، (2006)، إدارة السلوك التنظيمي، المحلة: مكتبة نانسي، دمياط.
- ذنيبات، بكر والخوالدة، ابتهاج، (2012). "الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية: دراسة تطبيقية على معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك"، مجلة أبحاث، جامعة النجاح، م(30)، ع (11).
- سكر، ناجي، والخزندار، نائلة، (2005)، تقويم أداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الاقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل، مجلة التربية العلمية، المجلد الثامن، العدد الرابع، كلية التربية جامعة عين شمس، ديسمبر 2005.

- سلطان، محمد، (2004)، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- شهير، عبد الله، و خليل، محمد، (2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة العلوم الإسلامية، 6 (1).
- القضاة، إنعام، (2013)، مصادر سلطة المدير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية بحافظة عجلون، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش: الأردن.
- محافظه، سامح، (2009)، "معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته"، مؤتمر نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر، جامعة دمشق، كلية التربية، 25-27.
- المغربي، كامل، (2002)، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

#### ثانيا: المراجع الاجنبية:

- Buahan, H. (1999). The Relationship of stress coping resources and job performance among elementary junior high and senior high school principals. *Dissertation Abstracts International*, Vol. 55, NO. 5, P. 501.
- Crossman, A. and Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), P. P. 29-46.
- Digumarti, M. and Demera, E. (2003). Job Satisfaction of School Teachers, New Delhi, *Discovery*, V 3, NO 49, P. P. 420-429.
- Huges, V. (2006). *Teacher Evaluation Practices and Teacher Job Satisfaction*, (Unpublished Doctoral Dissertation) University of Missouri, Columbia. USA.
- Joseph, J. (2004). *The Relationship among Working Condition, Job Satisfaction and Teachers' Performance in Private Schools Under Kottayam Cooperative Agency*. (Unpublished thesis) Kerala, India.
- Klassen, M. and Chiu, M. (2010). Effects on Teachers self-efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 102(3), Aug, P. P. 741-756.

**List of Sources and References:**

- Abu al-Khair, Hassan. (2006). *Idarat al-Suluk al-Tandhimi*. Mahalla: Nancy Library, Damietta.
- Al-Afandi, Ismail. (2012). *Awamel al-Ridha al-Wazifi wa Tatwir Fa'aliyat 'Ada' al-Mu'alimin fi al-Madaris al-Hukumiya al-Thanawiya fi Bethlehem*. Unpublished master's thesis, Al-Quds Open University, Palestine.
- Al-Maghribi, Kamel. (2002). *Al-Suluuk al-Tanzimi*, first edition, Amman: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.
- Al-Thubaiti, Muhammad, and Al-Anazi, Khaled (2014). Awamil al-Ridha al-Wazifi Lada Mu'allimi Muhafazat al-Qurayyat min Wijhat Nazarihim. *Al-Majalla al-Dawliya al-Tarbawiya al-Mutakhasisa*, Vol. (3), N.(6) , June, 2014.
- Baqei, Nafeez (2016). Al-Fa'iliya al-Thatiya al-Tadrisiya lada Mu'allimi Wakalat al-Ghaouth al-Dawliya fi al-Urdun fi daw' Ba'dh al-Mutaghayirat. *Majallat Dirasat*, Vol.(43), no.(2).
- Buhanan, H. (1999). The Relationship of stress coping resources and job performance among elementary junior high and senior high school principals. *Dissertation Abstracts International*, Vol. 55, NO. 5, P. 501.
- Crossman, A. and Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), P. P. 29-46.
- Digumarti, M. and Demera, E. (2003). Job Satisfaction of School Teachers, New Delhi, *Discovery*, V 3, NO 49, P. P. 420-429.
- Huges, V. (2006). *Teacher Evaluation Practices and Teacher Job Satisfaction*, (Unpublished Doctoral Dissertation) University of Missouri, Columbia. USA.
- Joseph, J. (2004). *The Relationship among Working Condition, Job Satisfaction and Teachers' Performance in Private Schools Under Kottayam Cooperative Agency*. (Unpublished thesis) Kerala, India.
- Klassen, M. and Chiu, M. (2010). Effects on Teachers self-efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 102(3), Aug, P. P. 741-756.

- Mohafezah, Sameh. (2009). *Mu'allim al-Mustaqbal: Khasaisuh, Maharatuh, Kifayatuh*. Towards a Better Investment of Educational and Psychological Sciences in Light of the Challenges of the Age, Conference at Damascus University, College of Education, 25-27.
- Qudah, Inaam. (2013). *Masadir sultat al-Mudir wa Alaaqatiha bi al-'Adaa' al-Wazifi li al-Mu'allim fi al-Madaris al-Hukumiya fi Muhafazat Ajloun*, unpublished master's thesis, Jerash University: Jordan.
- Shrair, Abdullah, and Muhammad Khalil. (2008). *Al-Ridha al-Wazifi wa Alaqatuh bi Ba'dh al-Mutaghyirat al-Dimughrafiya lada al-Mu'allimin.*, Majallat al-Uluum al-Islamiya., 6 (1) .
- Sukkar, Naji, and Naila al-Khaznadar. (2005). Taqim 'Adaa al-Talaba al-Mu'allimin fi Kulliyat al-Tarbiya fi Jami'at al-Aqsa fi Daw' Kifayat Lazima li Mu'allim al-Mustaqbal. *Majallat al-Tarbiya al-'Imiya*, Vol.8, No.4 - Faculty of Education, Ain Shams University - December 2005.
- Sultan, Muhammad. (2004). *Al-Suluuk al-Tanzimi*. First edition, Alexandria: Dar al-Jami'a al-Jadida.
- Thinibat, Bakr and Khawaldeh, Ibtihal. (2012). Al-Adaa' Al-Wadhifi lada Mu'allimi al-Tarbiya al-Riyadhiya: Dirasa Tatbiqiya 'ala mu'allimi al-Tarbiya al-Riyadhiya fi Muhafazat al-Karak. *Majallat Abhath*, An-Najah University, vol. (30), No. (11).