

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط ، من وجهة نظرهن

علي عليما\*

محمد عقيل\*\*

تاريخ وصول البحث: 2013/10/10م

تاريخ قبول البحث: 2014/4/21م

المُلخَص

هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، وتألّف مجتمع الدراسة من (350) معلمة في مدارس إقليم الوسط من العام الدراسي (2012-2013)، وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع بيانات الدراسة، واشتملت على (30) فقرة، وتم التأكد من دلالات الصدق والثبات لها، حيث بلغ معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي (0.94)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة ، ولصالح فئة عشر سنوات فأكثر، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأشارت النتائج، أيضاً، إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات التالية: (طبيعة العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع)، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أبرزها أن يكون الرضا الوظيفي من بين الموضوعات الرئيسية التي تحظى باهتمام وزارة التربية والتعليم وأولوياتها، وزيادة ورش العمل المتعلقة بأهمية رياض الأطفال لكافة شرائح المجتمع.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمات رياض الأطفال، المدارس الحكومية، إقليم الوسط.

Abstract

The current study aims at identifying the perceptions of the level of job satisfaction according to the functional characteristics. The group of the study consists of (350) female teachers from the schools of the central region for the school year (2012-2013). A questionnaire is used to collect data. The questionnaire has thirty items. Moreover, the validity and reliability of the instrumentation used in this study are carefully checked. The reliability coefficient measure of job satisfaction is at (0.94). The results of the study show that the level of job satisfaction is moderate, and with regard to the order of the mean areas are as follows (the relationship with their seniors in the work, the nature of the work, social status and community assessment, salaries and incentives). The results also show that there are statistically significant differences in the level of job satisfaction which might be attributable to a variable experience and for ten years and above while the results do not show a statistically significant difference due to the variable qualification. The study comes up with a set of recommendations. The most important recommendation is that the job satisfaction should be one of the main topics of interest and priorities of the Ministry of Education and the increase of the social awareness by means of workshops on the importance of kindergartens.

**Keywords:** Job Satisfaction, Kindergarten Teachers, Public Schools, Central Province

- أستاذ، مساعد، جامعة الإسراء
- أستاذ مساعد، جامعة آل البيت.

## المقدمة:

في ظل المتغيرات المتسارعة والتطور التكنولوجي تولي العديد من المؤسسات الحكومية، ومنها المؤسسة التربوية، اهتماماً ملحوظاً بمواردها البشرية، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء والرضا الوظيفي، ولأهمية دور المؤسسات التربوية في كونها تقدم خدمات تعليمية وتربوية لشريحة واسعة في المجتمع، وتُعدّ معلمة الروضة أحد أهم عناصر العملية التربوية، وهي تتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً لذلك إنتاجها وعطاؤها بالزيادة أو النقصان، فقد حاولت كثير من الدراسات النفسية والاجتماعية معرفة بعض العوامل التي تؤثر على سلوكيات الإنسان، واستطاعت أن توضح بعض الأسباب في هذه السلوكيات، إلا أن هناك الكثير من التساؤلات والغموض حول طبيعة التصرفات البشرية.

لذلك ازداد الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من قبل التربويين، من خلال بحث الجوانب المختلفة لوسائل الرضا ومصادره لدى الموظف، وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم، وكذلك بحث أسباب عدم الرضا ومصادره، ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الرضا المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر، ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة، وولائه العميق لها، والتزامه بواجباته المطلوبة، وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم سواء من قبل المعلم أو المشرف على المعلم.

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا الوظيفي والاقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه، فالرضا الوظيفي يشكل دافعاً للإنجاز، والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته (Mao-Nan, 2008).

ولهذا تعددت تعريفات الرضا الوظيفي في الدراسات والبحوث، إذ إن هنالك العديد من الباحثين الذين تطرقوا لتعريف الرضا الوظيفي بطرق مختلفة، فيعرفه هوي و ميسكل (Hoy and Miskle, 1991) بأنه الموقف العاطفي والانفعالي الذي يتكون لدى الفرد الموظف اتجاه عمله.

ويرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل، ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، وظروف العمل، وطبيعة الإشراف، وطبيعة العمل نفسه، والاعتراف بواسطة الآخرين (عبد الباقي، 2001).

وهناك من يعبر عن مفهوم الرضا الوظيفي من زاوية أخرى بأنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ إن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، فالرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيمة المهمة بالنسبة له (عباس، 2003).

ومن الاستعراض السابق لمفهوم الرضا الوظيفي يلاحظ أن هنالك تعدداً وتفاوتاً من قبل الباحثين في إيجاد تعريف موحد للرضا الوظيفي، وبيرر (الشهري، 2002) هذا الاختلاف إلى التداخل المعقد والمتشابك للعوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي، وارتباط هذا المفهوم بالجانب الوجداني في حياة الإنسان الذي لا يمكن الوصول إليه إلا عن طريق الإنسان نفسه مع عجزه عن التعبير عنه في كثير من الأحيان، وقدرة الإنسان على إخفاء مشاعره، مما يصعب معها تحديد الرضا لديه، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريف مفهوم الرضا الوظيفي تعريفاً دقيقاً إلا

أنها جميعاً تعبر عن مدى تفاعل الموظف مع عمله ، ومدى ملاءمة الظروف المحيطة به لتوفير أكبر قدر من الراحة والطمأنينة لمساعدته على تحقيق أعلى درجات الإنجاز والنجاح في العمل.

وقد تعددت وجهات النظر حول تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، إلا أنه وعند الاطلاع على الأدب النظري نجد أن معظم العلماء اتفقوا في حصر تلك العوامل بثلاثة عناصر أساسية وهي: خصائص الفرد، وخصائص بيئة العمل، وطبيعة العمل، لكن الاختلاف بينهم كان في صياغة تلك العوامل زيادةً أو نقصاناً، فبعضهم يرى أن الرضا الوظيفي نتاج تفاعل عنصرين هما : خصائص الفرد وبيئة العمل. وبعضهم الآخر يحدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي هي ثلاثة عناصر هي: بيئة العمل، ومحتوى العمل، والموظف نفسه (العمرى، 1991).

#### أساليب قياس الرضا الوظيفي:

هناك عدد كبير من الأساليب التي يمكن استخدامها لقياس الرضا الوظيفي وضعها المهتمون في هذا المجال ، ومن هذه الأساليب ما ورد في (عبد الباقي، 2001؛ العبد الكريم، 2001).

- المقاييس الموضوعية، حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة مثل: معدل الغياب، ومعدل ترك الخدمة، ومعدل الحوادث في العمل، ومعدل الشكاوي، ومستوى إنتاج الموظف.
- المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين، وذلك باستخدام وسائل مثل: الاستبانة التي تضم مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع العاملين في المنظمة.

#### نتائج عدم الرضا الوظيفي:

- يترتب على حالة عدم الرضا الوظيفي العديد من النتائج، ومن أبرزها كما يذكرها (العميان، 2004) ما يلي:
- الانسحاب من العمل: حينما يشعر الفرد بحالة عدم الرضا الوظيفي فإنه يحاول ، بشتى الطرق، أن يبتعد عنه، وتسمى هذه الظاهرة بظاهرة الانسحاب من العمل، وقد يأخذ هذا الانسحاب شكل الغياب عن العمل أو ترك العمل بشكل كلي، والبحث عن عمل آخر، فبالنسبة لظاهرة الغياب فإن حالة عدم الرضا قد تدفع الفرد إلى كثرة التغيب عن العمل إلا إن ذلك قد لا يحدث بالضرورة في كل الحالات، فقد يكون الفرد غير راضٍ عن عمله إلا إنه لا يتغيب لاستشعاره بضرورة تواجده لإنجاز دور مهم يقوم به في المشروع الموكل إليه، وبالتالي فإن عدم الرضا الوظيفي قد يكون أحد الأسباب المؤدية للغياب عن العمل، وليس كل الأسباب.
- مستوى أداء العمل: يعتقد الكثير من الناس أن الأفراد الأكثر رضا عن العمل هم الأكثر إنتاجية، كما أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية ، إلا إن هذه العلاقة لم تكن قوية من الناحية الإحصائية ، ويمكن إرجاع ذلك إلى إن مستوى الإنتاجية في بعض الأعمال يكون محدداً بشكل لا يسمح بأية تقلبات بحيث يكون هنالك حد أدنى للإنتاجية لبقاء الفرد في عمله.

#### نظريات الرضا الوظيفي:

لقد حظي مفهوم الرضا الوظيفي اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين، واعتمدت دراستهم في بدايته على العديد من النظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية ، والتي من خلالها حاولوا تفسير المتغيرات المتصلة بالرضا الوظيفي، ومن هذه النظريات: نظرية ذات العاملين ( Two Factor Theory): قام بتطوير هذه النظرية كل من هرزبرج وسندرمان (Herzberg, et al 1959) من خلال دراسة قاموا بها عن الرضا الوظيفي تم تطبيقها على عينة اشتملت على (200) مهندس ومحاسب يعملون في مصانع بمدينة بستبرج، وقد استخدمت المقابلة الشخصية مع أفراد العينة من خلال توجيه سؤال لوصف شعورهم بالحالات التي شعروا فيها بالسعادة في عملهم، والحالات التي شعروا فيها بعدم السعادة وأسباب ذلك ( الرقيطي، 2006)، وقد توصل العالمان إلى مجموعتين مستقلتين من العوامل، وهي:

عوامل وقائية: تتعلق بالعوامل المحيطة للعمل ، ويطلق عليها بالعوامل الصحية أو الوقائية انسجاما مع الحاجات الفسيولوجية في هرم ماسلو، وهذه العوامل هي: (ظروف العمل المادية، والعلاقات مع الرؤساء، والعلاقات مع المرؤوسين، والإشراف، قيمة أداء العمل وأهميته في المنظمة) ويؤدي عدم توافرها أو نقصها إلى عدم الرضا عن العمل، ولا يؤدي عدم توافرها إلى الشعور بالرضا، ولذلك سميت بالعوامل الوقائية.

عوامل دافعة: وهي العوامل التي تتعلق بالعمل مباشرة مثل: (الانجاز في العمل، والترقية، والمسؤولية، واحتمالية التطور والتقدم، والتقدير، والمهارات المكتسبة) وإن توافر مثل هذه العوامل يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا الوظيفي، وتدفعه إلى المزيد من العطاء والإنجاز ، ولذلك سميت بالعوامل الدافعة (العميان، 2002).

**نظرية الحاجات (Needs Theory):** تُعدّ نظريه أبراهام ماسلو (Abraham Maslow's) من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية ، ومن أشهر النظريات التي تعرضت وناقشت مفهوم الدوافع ، ويرى ماسلو أن لدى الإنسان عدداً من الحاجات، وهذه الحاجات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها في بناء هرمي متدرج (Maslow's, 1970). وفي هذا الإطار يمكن القول بأن السلوك الذي يصدر عن الإنسان ما هو إلا نتاج الحاجات غير المشبعة ، وأن عدم إشباعها يدفع إلى عدم الرضا، وبالتالي تكون سلوكيات سلبية تجاه الآخرين، سوء كانوا أفراداً أو مؤسسات، الأمر الذي يستوجب على المسؤولين التربويين الاهتمام بتنمية إحساس ومشاعر كل مدير يعمل معهم بأهمية عملة بالنسبة له ، وبمحاولة جعله محببا لهم حتى يشكل ذلك دافعاً لهم للقيام بعملهم بكامل جهدهم وطاقتهم وإمكانياتهم ومتطلبات أدوارهم لتحقيق الإبداع في أداءهم (Sarbjit, 2008).

**نظرية التوقع نموذج فروم:** طور هذه النظرية فيكتور فروم عام 1969، وبحسب هذه النظرية فإن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الجهد الذي بذله في سبيل تحقيق هذا الهدف، أي إن الفرد يتحقق لديه إحساس ايجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يشعر المتوقع مقابل ما بذله من أداء، لذلك أطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات، وينكر (العجمي، وحسان، 2007) أيضا خصائص هذه النظرية كما يلي :

يميل الفرد إلى اختيار بدائل عديدة للسلوك ، وإن السلوك الذي يختاره هو السلوك الذي تزيد فيه عوائده. إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة ثلاثة عوامل هي: (العوائد التي يريد الحصول عليها وجاذبيتها، وشعوره بأن الأداء هو الوسيلة لهذه العوائد، وتوقعه إن مجهوده ونشاطه يمكن أن يؤدي لهذا الأداء).

ومن خلال استعراض نظرية التوقع يمكن التوصل الى أنها تعني ضمنا وسيلة لتحقيق غاية، ومثال ذلك أنه قد يرغب الفرد في الترقية في وظيفة، ليس بهدف الترقية، وإنما بسبب إدراكه واعتقاده بأن الترقية هي السبيل لتحقيق حاجة التقدير، والاحترام، والتميز، والحصول على المردود المادي من أجور ومكافآت.

### مشكلة الدراسة وأهميتها:

لأهمية الدور الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في تحقيق أهداف العملية التربوية، تبدو الحاجة واضحة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط، لهذا سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في تقديرات معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط لمستوى الرضا الوظيفي يعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الخبرة، والمؤهل العلمي)

؟

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند (0.05) بين الرضا الوظيفي والمجالات الآتية: (طبيعة العمل، والراتب والحوافز، والعلاقة مع رؤساء العمل، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع)؟  
ويمكن الإشارة إلى أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ، مما يفيد المسؤولين في إدارة الإشراف التربوي في رفع مستوى الرضا للأفراد لزيادة الإنتاجية، وتحسين سير العملية التربوية.  
\_ ترتبط الدراسة بموضوع رئيسي، وهو ذات أهمية كبيرة في أغلب المؤسسات، وبالأخص المؤسسات التربوية، وهو الرضا الوظيفي، وقد تفيد الدراسة هذه الجهات المختصة، حيث إنها تجعلهم يقفون على مؤشرات هذه النتائج في الرضا الوظيفي والقيام بما يلزم من بناء برامج وسياسات تنظيمية تسهم في رفع الأداء وزيادة الإنتاجية، مما يؤكد على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

### مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: يعرفه هوبك (Hoppock, 1935,p21) بأنه "مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله".  
ويعرف إجرائياً بأنه هو مدى الارتياح والطمأنينة التي تشعر بها معلمة رياض الاطفال في الروضة التي تعمل بها نتيجة لمدى توافر عدد من الظروف البيئية والنفسية والوظيفية التي توفر لها أكبر قدر من المرونة لتساعدها على إنجاز عملها وإنجاحه بأفضل صورة ممكنة، ويقاس في هذه الدراسة ، من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة التي تم إعدادها لذلك الغرض.

معلمة رياض الأطفال: هي المعلمة المؤهلة علمياً وتربوياً، والتي تكلف رسمياً من وزارة التربية والتعليم بالعمل في رياض الأطفال لتقديم المعرفة، وتعليم الأطفال الصغار الذين تراوح أعمارهم ما بين ثلاث سنوات وثمانية شهور إلى ست سنوات..  
المدارس الحكومية: هي المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم، وتشرف عليها اشراف مباشر، ويلحق بها رياض أطفال.  
**حدود الدراسة:**

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على معلمات رياض الأطفال في إقليم الوسط، ويشمل كل من محافظة (البلقاء، والزرقاء، والعاصمة، ومأدبا).

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2012 / 2013.

الحدود الموضوعية: تتحدد نتائج هذه الدراسة بالأدوات التي تم تطويرها والمستخدمه في جمع بيانات الدراسة.

### الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الادب السابق ، يستعرض الباحث الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة ومنها دراسة (ابو طالب) (Abu Taleb, 2013) والتي هدفت لفحص مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الأردن والعلاقة المرتبطة بالعمل والمتغيرات الاجتماعية والديموغرافية. وتألقت العينة من (264) معلمة تم اختيارها عشوائيا من رياض الأطفال الخاصة في عمان، واستخدمت الباحثة الاستبيان لجمع البيانات، وكشفت نتائج هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الأردن كانت متوسطة بشكل عام. وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الشخصية والرضا الوظيفي، وقدمت الباحثة عدة توصيات منها الدعوة لتنظيم ظروف العمل برياض الأطفال في القطاع الخاص ، وفقا للسياسات الدولية القائمة التي تعزز الرضا الوظيفي للمعلمين.

وقام (الشيخ، وشيرير، 2006) بدراسة هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين وبعض المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية) وقد تكونت عينة الدراسة

من (360) معلما ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية، وقد تم إعداد استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل، لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

وفي دراسة قام بها ليفي و لاسانا (Leafy et al, 2005) حيث هدفت إلى إجراء دراسة مقارنة للفروق في العمر ومستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التايوانية والصينية، وشملت عينة الدراسة (194) عضو هيئة تدريس في الجامعات التايوانية، و(211) عضو هيئة تدريس في الجامعات الصينية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية التايوانية والصينية على جميع مجالات الرضا الوظيفي، بينما دلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات التايوانية والصينية في مجالات الرضا الوظيفي.

أما دراسة العاجز ونشوان (2004) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وتوفير الأمن والأمان، والحرية والديمقراطية للمعلمين، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي، لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

كما أجرى الكساسبة (2004) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيها، وتكون مجتمع الدراسة من (3334) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (665) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، ولقياس درجة الرضا الوظيفي قام الباحث بتطوير الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها وجود مستوى متدنٍ من الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لكل من متغير القطاع الوظيفي ولصالح معلمي القطاع الخاص، ولمتغير النوع الاجتماعي، ولصالح الإناث.

وأجرى ميكالينوس وإيلينا (Zembylas and Papanastasiou, 2004) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في قبرص، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في قبرص، وقد طور استبانة الرضا اعتماداً على (مشروع تطوير المعلمين، 2000) (Teacher 2000 Project)، وقد تم سحب عينة تكونت من (461) معلماً، وأظهرت النتائج اختلافاً واضحاً في النتائج عن البلدان التي طبقت فيها مثل هذه الاستبانة، فكان تركيز المعلمين في قبرص على المعطيات المادية وخصوصاً الراتب، وساعات العمل، والعطل، وأن هذه الدوافع تعد عاملاً مهماً في تحديد مستويات الرضا الوظيفي.

وفي دراسة قام بها الشراري (2003) هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة القريات بالمملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من (378) معلماً ومعلمة من معلمي

المرحلة الثانوية بمحافظة القريات، وقام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (150) معلماً ومعلمة، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: وجود درجة مقبولة من الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المجالات المتعلقة بالإدارة المدرسية، ومهنة المعلم، وتقدير المجتمع، والتلاميذ، وإشراف التربوي، ووجود درجة متدنية من الرضا الوظيفي في كل من المجالات المتعلقة بالمقررات الدراسية، والحوافز والرواتب، والمبنى المدرسي، والأنظمة والقوانين.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في كل من المجالات: (مهنة المعلم، والإشراف التربوي، والمبنى المدرسي) وكانت الفروق لصالح الذكور، أما فيما يتعلق بمجال تقدير المجتمع فقد كانت الفروق لصالح الإناث، في حين لم تظهر النتائج وجود فروقات دالة إحصائية في جميع مجالات الرضا الوظيفي تعزى لكل من المتغيرات: (الخبرة التعليمية، و العبء الدراسي).

وفي دراسة قام بها بوقلر ورونيت (Bogler, and Ronit, 2001) هدفت الكشف عن تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (745) معلماً من معلمي مدارس المنطقة الشمالية بفلسطين، مستخدماً الباحث الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: أن نظرة المعلمين لمكانه المهنة، والاستقلالية في العمل، واحترام الذات، وجميعها تسهم في الرضا الوظيفي لهم، وأن معظم المعلمين من أفراد عينة الدراسة ينظرون إلى عملهم في العملية التربوية على أنه مهنة أساسية ورئيسية في حياتهم كلما كانوا أكثر رضا عن هذه الوظيفة.

أما دراسة العمادي (1996) فقد هدفت إلى التعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بقطر وعلاقته ببعض المتغيرات، واشتملت العينة على (667) معلماً ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق جوهرية بين المعلمين والمعلمات في كل من: (الخبرة، والمؤهل الدراسي، والمرحلة التعليمية).

وفي دراسة يونج (Young,1988) التي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا، واشتملت العينة على (160) معلماً، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثيراً في رضا المعلمين هي: (القيادة الديمقراطية، والرواتب، والإمكانات المتوفرة للترقية، وتوافر مكافآت الإنجاز، واعتراف المدير بقيمة المعلم).

وبعد الاستعراض للدراسات السابقة والاطلاع عليها، نلاحظ أن الدراسات السابقة تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لمتغير الرضا الوظيفي، إلا أن هنالك اختلافاً في ربط المتغيرات مثل: دراسة كل من بوقلر ورونيت (Bogler, and Ronit, 2001)، ودراسة يونج (Young,1988) وبعضها الآخر كانت تتشابه مع الدراسة الحالية في قياس وبحث أكثر من متغير، أو دراسة أثر بعض المتغيرات مثل: الجنس، والخبرة، وجهة العمل مثل: دراسة (الشيخ، وشري، 2006)، وكان بعضها الآخر يدور حول موضوع الرضا الوظيفي في إطار المعلمين مثل: دراسة الشراري (2003)، ودراسة الكساسبة (2004).

وتباينت الدراسات السابقة في حجم وطبيعة عينتها، فمنها لدى المعلمين في القطاع العام مثل: دراسة العمادي (1996)، ومنها عند المعلمين في القطاع الخاص مثل: دراسة (أبو طالب) (Abu Taleb, 2013). أما من حيث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة موضوع الرضا الوظيفي فهذه خاصية مشتركة بين البحوث السابقة والبحث الحالي وذلك لملاءمته لطبيعة البحث. أما من حيث اداة القياس فإن الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة التي تم استخدام الاستبانة فيها لجمع البيانات مثل: دراسة (Bogler and Ronit, 2001)، ودراسة (أبو طالب) (Abu Taleb,2013)

### الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الجزء وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، ووصفاً لأداة الدراسة وكيفية إعدادها وتطويرها وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، كما يبين إجراءات الدراسة والأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية لاستخلاص النتائج.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من العام الدراسي 20012-2013 والبالغ عددهم (350) معلمة حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم، واشتملت عينة الدراسة على كافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث استخدم أسلوب المسح الشامل، إذ تم توزيع (350) استبانة على أفراد الدراسة واسترجع منها (320) استبانة كان الصالح منها للتحليل الإحصائي (302) استبانة لتكون نسبة القابلة للتحليل الإحصائي ( 86%)، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

### جدول (1)

#### توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	44	14.6
	بكالوريوس	247	81.8
	دراسات عليا	11	3.06
	المجموع	302	100.0
الخبرة	أقل من 5 سنوات	116	38.4
	من 5-10 سنوات	124	41.1
	أكثر من 10 سنوات	62	20.50
	المجموع	302	100.0

### أدوات الدراسة:

تم تطوير استبانة لقياس الرضا الوظيفي، من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع مثل: دراسة (الكساسبة، 2004)، و(الأغبري، 2003)، و(الشهري، 2003)، و(الرقيطي، 2006)، واشتملت الاستبانة قبل التحكيم على (32) فقرة.

### صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أدوات الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات الأردنية، من ذوي الخبرة، وطلب منهم مراجعة فقراتها من حيث الصياغة اللغوية، والوضوح، والدقة، ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تندرج تحته، وتم الأخذ بتلك الملاحظات التي اتفق عليها (80%) من المحكمين، وبعد ورود الملاحظات أعيدت صياغة بعض الفقرات ودمج بعضها، ودمج بعض المجالات، بالإضافة لحذف بعض الفقرات، بحيث أصبحت الأداة بعد التحكيم تتكون من (30) فقرة، والجدول رقم (2) يوضح توزيع فقرات الرضا الوظيفي بعد التحكيم.

### جدول (2)

#### توزيع فقرات الاستبانة على الرضا الوظيفي وفقاً لكل مجال

الأداة	المجالات	عدد الفقرات
الرضا	طبيعة العمل	9

7	الراتب والحوافز	الوظيفي
7	العلاقة مع رؤساء العمل	
7	المكانة الاجتماعية و تقدير المجتمع	
30	المجموع	

### ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم تطبيق أداة الدراسة والمشتتة على مقياس (الرضا الوظيفي) على (25) معلمة في محافظة المفرق ، نظرا لتشابه خصائص هذا المجتمع مع خصائص مجتمع الدراسة ، وتم بعد ذلك حساب معامل ثبات الأداة عن طريق معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي ولكل أداة من أدوات الدراسة ، وذلك على المستوى الكلي وعلى مستوى كل مجال من مجالات أدوات الدراسة، والجدول رقم (3) يوضح قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة.

### جدول (3)

قيم معاملات الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل ولكل بعد من أبعاد الدراسة

الأداة	المجالات	معامل الثبات
الرضا الوظيفي	طبيعة العمل	0.90
	الراتب والحوافز	0.89
	العلاقة مع رؤساء العمل	0.93
	المكانة الاجتماعية و تقدير المجتمع	0.88
	الكلي	0.94

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (3) إلى أن معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي الكلي قد بلغ (0.94) وللمجالات تراوحت بين (0.88 – 0.93)، وتعدّ مثل هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة.

### متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات المستقلة ، وتضم:

المؤهل العلمي ، وله ثلاثة مستويات هي: (دبلوم فاضل، بكالوريوس، دراسات عليا)

الخبرة وتقسّم إلى 3 مستويات هي: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

المتغيرات التابعة: الرضا الوظيفي: ويقاس من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط على فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

### إجراءات الدراسة:

بعد أن تم التحقق من صدق أدوات الدراسة وثباتها، تم توزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة، وتم الحرص أثناء توزيع الاستبانات على الإجابة عن ملاحظات واستفسارات معلمات رياض الأطفال، كما تم الحرص على تعريفهم بأهمية الدراسة والإجابة بكل موضوعية على أدوات الدراسة، كما تم استرجاع الاستبانات بنفس الطريقة التي وزعت بها، وبعد ذلك تم إدخال البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### المعالجات الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعلى النحو الآتي:

للإجابة عن السؤال الأول "تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤال الثاني " تم استخدام تحليل التباين الثلاثي " ( Three – Way Anova ).

للتحقق من ثبات أدوات الدراسة تم استخدام معامل كرونباخ ألفا.

**النتائج:** يتضمن هذا الجزء عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة ، في ضوء أسئلتها المطروحة ، والتي هدفت إلى التعرف على

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن ، مع الأخذ بعين

الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو

التالي، اعتماداً على المعيار:

$$\frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{3} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

وبناءً على ذلك ، فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.66) يكون مستوى تصورات

المشاركين مرتفعاً ، وهذا يعني موافقة أفراد المجتمع على الفقرة ، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أكبر أو يساوي

(2.33) وأقل أو يساوي (3.66) فإن مستوى التصورات متوسطاً ، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.33) فيكون

مستوى التصورات منخفضاً.

#### عرض النتائج:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصه: " ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض

الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة على كل

مجال من مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل، والجدول رقم (4) يبين نتائج ذلك.

#### الجدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي

#### والأداة ككل

الرتبة	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	العلاقة مع رؤساء العمل	3.73	0.63	مرتفع
2	طبيعة العمل	3.50	0.59	متوسط
3	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	3.48	0.69	متوسط
4	الرواتب والحوافز	3.18	0.85	متوسط
-	الكلي	3.47	0.60	متوسط

## الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض..... علي عليجات، محمد عقيل

يتبين من الجدول رقم (4) أن مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمات رياض الاطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط وعلى المستوى الكلي جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.47) ، وبانحراف معياري (0.60)، وعلى مستوى كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي يتبين أن مجال العلاقة مع رؤساء العمل احتل المرتبة الأولى ، بمتوسط حسابي (3.73) ، وبانحراف معياري (0.63) ، وهو يعكس درجة موافقة مرتفعة، وجاء مجال طبيعة العمل في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.50) ، وانحراف معياري (0.59) ، وهو يعكس درجة موافقة متوسطة، واحتل مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.48) ، وبانحراف معياري (0.69) وهو يعكس درجة موافقة متوسطة، أما مجال الرواتب والحوافز فجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.18)، وبانحراف معياري (0.85) ، و بدرجة موافقة متوسطة أيضاً.

وفيما يلي عرض تفصيلي لتصورات أفراد عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي ، وعلى مستوى كل مجال من مجالات الدراسة.

أولاً: طبيعة العمل:

### جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجال طبيعة العمل كمجال من مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن

المرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	أحب عملي رغم الأعباء الإضافية .	4.42	0.70	مرتفع
2	30	يتيح لي المجال الذي أعمل فيه الابتكار و التميز .	3.75	1.02	مرتفع
3	17	تتناسب المنطقة التي أعمل بها مع موقع سكني.	3.72	1.23	مرتفع
4	28	أشعر بالرضا على سير عملية تقييم العاملين في الروضة.	3.67	1.08	مرتفع
5	9	يمتاز عملي بوضوح الإجراءات .	3.67	1.00	مرتفع
6	1	يوفر لي عملي الراحة والطمأنينة .	3.43	1.04	متوسط
7	13	يوفر لي البناء المدرسي الذي أعمل فيه الراحة .	3.27	1.28	متوسط
8	24	أقوم بأعمال أسبوعية مريحة وغير متعبة .	3.01	1.06	متوسط
9	21	أشعر بالرضا عن المواد والتجهيزات المتوفرة بالروضة.	2.63	1.08	متوسط
-		المجال الكلي	3.50	0.59	متوسط

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم(5) إلى أن المتوسط العام لتصورات أفراد العينة لدرجة مجال طبيعة العمل كمجال من مجالات الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبانحراف معياري (0.59)، وقد احتلت الفقرة رقم (5) والتي تنص على: " أحب عملي رغم الأعباء الإضافية " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف معياري (0.70) وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة، في حين جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (21) والتي تنص على أشعر بالرضا عن المواد والتجهيزات المتوفرة بالروضة" بمتوسط حسابي (2.63) ، وبانحراف معياري (1.08)، وتعكس درجة موافقة متوسطة.

ثانيا : الرواتب والحوافز:

### جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجال الرواتب والحوافز كمجال من مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	يغطي الراتب الاحتياجات الأساسية	3.59	1.09	متوسط
2	14	أتقاضى راتباً مناسباً مقارنة برواتب العاملين بوظائف أخرى من المستوى نفسه	3.46	1.22	متوسط
3	6	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول .	3.39	1.24	متوسط
4	10	يوفر الراتب قسطاً من الرفاه الاجتماعي	3.34	1.10	متوسط
5	25	يوفر لي عملي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقدير،...)	3.17	1.12	متوسط
6	18	أتقاضى نسبة زيادة سنوية على راتبي .	2.76	1.36	متوسط
7	22	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة ومحددة.	2.56	1.26	متوسط
-		الكلي	3.18	0.85	متوسط

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (6) إلى أن المتوسط العام لتصورات أفراد العينة لدرجة مجال الرواتب والحوافز كمجال من مجالات الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وانحراف معياري (0.85) وجاء مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة على جميع فقرات مجال الرواتب والحوافز بدرجة متوسطة، وقد احتلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على: "يغطي الراتب الاحتياجات الأساسية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.59)، وانحراف معياري (1.09)، في حين جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (22) والتي تنص على: "تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة ومحددة" بمتوسط حسابي (2.56)، وانحراف معياري (1.26).

ثالثاً: العلاقة مع رؤساء العمل:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجال العلاقة مع رؤساء العمل كمجال من مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	26	تبنى العلاقة بيني وبين رؤسائي على الاحترام المتبادل	4.33	0.64	مرتفع
2	23	يحرص رؤسائي على التزامي بالقوانين والأنظمة .	4.26	0.68	مرتفع
3	19	يتقبل رؤسائي مقترحاتي حول تطوير العمل التربوي.	3.61	0.89	متوسط
4	3	يقدر رؤسائي الجهود التي أبذلها في العمل.	3.61	0.96	متوسط
5	7	يسهم رؤسائي في تحسين أدائي.	3.50	1.02	متوسط
6	15	يراعي رؤسائي ظروف الشخصية .	3.47	1.05	متوسط
7	11	يساعدني رؤسائي على حل المشكلات التي تواجهني في العمل .	3.31	1.00	متوسط
-		الكلي	3.73	0.63	مرتفع

## الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض..... علي عليما، محمد عقيل

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (7) إلى أن المتوسط العام لتصورات أفراد العينة لدرجة مجال العلاقة مع رؤساء العمل كمجال من مجالات الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.73) ، وانحراف معياري (0.63)، وقد احتلت الفقرة رقم (26) والتي تنص على: " تبنى العلاقة بيني و بين رؤسائي على الاحترام المتبادل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.33) ، وانحراف معياري (0.64)، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعه من قبل أفراد عينة الدراسة، في حين جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (11) والتي تنص على: " يساعدني رؤسائي على حل المشكلات التي تواجهني في العمل " بمتوسط حسابي (3.31) ، و بانحراف معياري (1.00)، وتعكس درجة موافقة متوسطة.

رابعا: المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع:

### جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع كمجال من مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	12	يقدر أفراد أسرتي مهنتي في هذا المجال	4.13	0.96	مرتفع
2	4	يقدرني أولياء أمور الأطفال لما أقوم به من عمل التربوي.	3.95	0.89	مرتفع
3	29	أرغب في الاستمرار في ممارسة هذه المهنة.	3.71	1.19	مرتفع
4	8	تسهل مهنتي في الوصول إلى المكانة الاجتماعية التي أريها.	3.58	1.08	متوسط
5	27	تقوم الجهات المعنية بدعوة المعلمات للمشاركة في الاحتفالات الرسمية.	3.52	1.29	متوسط
6	20	يتعاون أفراد المجتمع المحلي مع المعلمة للقيام بواجباتها التربوية .	3.11	0.93	متوسط
7	16	تهتم وسائل الإعلام بهذه الفئة و قضاياهم المختلفة.	2.36	1.09	متوسط
-		الكلي	3.48	0.69	متوسط

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (8) إلى أن المتوسط العام لتصورات أفراد العينة لدرجة المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع العمل كمجال من مجالات التمكين الإداري جاء بدرجة متوسطة ، وبمتوسط حسابي بلغ (3.48) ، وانحراف معياري (0.69)، وقد احتلت الفقرة رقم (12) والتي تنص على: " يقدر أفراد أسرتي مهنتي في هذا المجال " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.13) ، وانحراف معياري (0.96) ، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعه من قبل أفراد عينة الدراسة، في حين جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (16) والتي تنص على: " تهتم وسائل الإعلام بهذه الفئة و قضاياهم المختلفة ". بمتوسط حسابي (2.36) ، و بانحراف معياري (1.09)، وهي تعكس درجة موافقة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في تقديرات معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط لمستوى الرضا الوظيفي يعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الخبرة، والمؤهل العلمي)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط لمستوى الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الديموغرافية: (الخبرة، والمؤهل العلمي) والجدول (9) يوضح ذلك

### جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط لمستوى الرضا الوظيفي حسب المتغيرات الديموغرافية: (الخبرة، والمؤهل العلمي)

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض..... علي عليمات، محمد عقيل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئات	المتغير
0.61	3.60	دبلوم فأقل	المؤهل العلمي
0.58	3.45	بكالوريوس	
0.75	3.36	دراسات عليا	
0.59	3.63	أقل من خمس سنوات	الخبرة
0.56	3.32	من 5-10 سنوات	
0.52	3.80	أكثر من 10 سنوات	

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (9) إلى وجود فروقات ظاهرية في المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمستوى الرضا الوظيفي، وفقا لمتغيرات الدراسة المستقلة: (الخبرة، والمؤهل العلمي).

وللكشف فيما إذا كانت هذه الفروقات ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (Three-Way Anova) للكشف عن وجود فروقات في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغيرات الدراسة المستقلة: (الخبرة، والمؤهل العلمي) ، والجدول رقم (10) يوضح نتائج ذلك

**جدول (10)**

نتائج تحليل التباين الثلاثي للكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغيرات الدراسة المستقلة (المؤهل

العلمي، والخبرة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	.149	2	.074	.225	0.799
الخبرة	1.427	2	0.714	2.157	.0000
الخطأ	97.928	297	.331		
المجموع	3744.998	302			

داله إحصائيا عند مستوى دلالة ( 0.05 )

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة، وعند الرجوع إلى المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة يظهر أن متوسط تقديرات نوات الخبرة اكثر من (10) بلغ (3.32) ، ومتوسط تقديرات نوات الخبرة من (5-10)سنوات بلغ (3.63) ، ومتوسط تقديرات نوات الخبرة اقل من (5) بلغ (3.80)، مما يشير إلى أن الفروق كانت لصالح فئة نوات الخبرة أكثر من عشر سنوات، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند(0.05) بين الرضا الوظيفي والمجالات الآتية : (طبيعة العمل، والراتب والحوافز، والعلاقة مع رؤساء العمل، والمكانة الاجتماعية ،وتقدير المجتمع)؟

لاختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمجالات المختلفة، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في جدول (11)

**جدول ( 11 )**

معاملات ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي ومجالاته

المحور	معاملات الارتباط	الراتب	العلاقة مع المكانة الاجتماعية و	المكانة الاجتماعية و تقدير المجتمع الكلي
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	.871**	.885**	.868**
				1

	.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة
302	302	302	302	302	حجم العينة

\*\*مستوى الدلالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن هنالك علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين الرضا الوظيفي و كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي ،وسجل مجال الراتب والحوافز أعلى درجة ارتباط ،حيث كانت ( .885) ، وأدى علاقة كانت لمجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع ،حيث سجلت ( .868).

### مناقشة النتائج:

#### أولاً : مناقشة نتائج السؤال الأول

"ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط من وجهة نظرهن ؟" أشارت النتائج إلى إن المتوسط الكلي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، وعلى المستوى الكلي، جاء بدرجة متوسطة ، وتتفق نتائج هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أبو طالب) (Abu Taleb, 2013) وعلى مستوى كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي فقد جاء مجال العلاقة مع رؤساء العمل بالمرتبة الأولى من بين المجالات ، وفي المرتبة الثانية جاء مجال طبيعة العمل ، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة فقد جاء مجال الرواتب والحوافز.

ويمكن ان تعزى هذه النتيجة إلى أن الرضا الوظيفي يمثل الإشباع التي يحصل عليها الأفراد من الوظيفة ، فعندما تكون الوظيفة مصدراً لإشباع ومنافع عديدة تلبي حاجاته وطموحاته فإن رضاه عنها وارتباطه بها سوف يزداد، وهذا الأمر لم يتوافر بصورة ملائمة لدى أفراد عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع (الكساسبة، 2004).

ويمكن تفسير حصول مجال العلاقة مع رؤساء العمل في المرتبة الأولى بين المجالات؛ لكونه يمثل أهم العناصر التي غالباً ما تتطلع إليها القيادات التربوية لا سيما في وزارة التربية والتعليم ، وما يعزز ذلك حصول الفقرات: " تبنى العلاقة بيني وبين رؤسائي على الاحترام المتبادل "، و" يحرص رؤسائي على التزامي بالقوانين والأنظمة "على درجة عالية من الموافقة من قبل معلمات الروضة.

ويمكن ان يعزى ذلك ،أيضاً، إلى أن معلمات رياض الأطفال يعتبرن العلاقة مع رؤساء العمل من أهم العوامل بالنسبة للرضا الوظيفي ، وهذا يعني أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والأسلوب الذي يستخدمه الإداري في رياض الأطفال مما ينعكس بشكل إيجابي على المعلمات في هذا المجال.

#### وجاء جانب طبيعة العمل في المرتبة الثانية وبدرجة متوسطة، ويمكن ان يعزى ذلك إلى أن طبيعة العمل

المرهقة كونت لدى معلمات رياض الاطفال مستوى متوسطاً من الرضا الوظيفي في هذا المجال. الا أنه وبالرغم من الاعباء التي تواجهها معلمة الروضة إلا إنها جاءت في المرتبة الثانية ، ويعزو الباحث ذلك أن طبيعة العمل في هذه المرحلة قد تكون أولى من أي أمر اخر، كما أن المعلمة تستطيع أن تتمتع بالرضا الوظيفي من خلال القدرة على الاستمرار في العمل، والتغلب على المشكلات التي تواجهها في العمل.

ويرى الباحث أن إحساس معلمات رياض الاطفال بمستوى متدني في الجانب النفسي الذي لا يحقق حاجاتهم وإمكانياتهم ومتطلبات الأداء ويؤثر بشكل كبير على تحقيق مستوى الرضا الوظيفي. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما

أشار إليه العاجز ونشوان (2004) بأنه لا بد من إشباع العوامل المسببة، وبالتالي رفع مستوى الرضا الوظيفي في هذا الجانب.

أما المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع فيتضح من هذه النتائج أنها جاءت في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة ، ويدل ذلك أن المعلمات غير راضيات عن المكانة الاجتماعية من خلال العمل في هذا المجال. ويمكن ان يعزى ذلك إلى أن مهنة التعليم في رياض الاطفال لا تحقق له المكانة الاجتماعية التي تطمح لها المعلمة، وكذلك يرى الباحث أن نظرة المجتمع لمهنة معلمة الروضة ليس بالمستوى الاجتماعي المطلوب ، والسبب بأنها تتعامل مع مرحلة غير إلزامية ، ولهذا جاءت المكانة الاجتماعية بهذا المستوى، وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة بوقلر ورونيت (Bogler, and Ronit, 2001) في أنه توجد علاقة بين الحالة الاجتماعية والرضا الوظيفي. وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Leafy et al, 2005) في أنه لا توجد علاقة بين الحالة الاجتماعية والرضا الوظيفي.

كما يُفسر حصول مجال الرواتب والحوافز في المرتبة الأخيرة إلى عدم منح الدرجة المستحقة للمعلمة بناء على مدة الخدمة للرواتب مقارنة بالعاملين في القطاعات الأخرى، الأمر الذي انعكس على درجة الرضا الوظيفي في هذا الجانب. ويدل على عدم رضا المعلمات من الناحية المادية ، وتعزى هذه النتيجة ،أيضا، إلى الفجوة بين الجهد المبذول من خلال العمل مع الأطفال والدخل الذي تحصل عليه ، فهناك تباين مع الجهد المبذول. ويرى الباحث أن الجانب المادي يلعب دورا كبيرا في الرضا عن العمل بشكل عام وميدان العمل في رياض الأطفال بشكل خاص ،حيث يعمل على رفع مستوى الإنتاجية والعمل، مما ينعكس عن رضاهن ورفع روحهن المعنوية والدافعية للعمل في هذا المجال.

وقد يعود السبب ،أيضا، إلى إعطاء درجة المرتبة الأخيرة لهذا الجانب أن الحكومة الأردنية سعت مؤخرا إلى تحسين رواتب العاملين مع جميع فئات المجتمع بشكل ملموس، نظرا لما يقومون به من أعباء ، ولكي يتولد لديهم الاستقرار الوظيفي، الا أن معلمة رياض الاطفال لم تشعر بانها حصلت على ما تستحق لقاء عملها مع الاطفال ولمدة طويلة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Zembylas and Papanastasiou, 2004) من أن عدم الرضا يرتبط مباشرة مع قلة الأجور .

#### ثانيا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في تقديرات معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية في إقليم الوسط لمستوى الرضا الوظيفي يعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الخبرة، والمؤهل العلمي)؟"

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة ولصالح ذوات الخبرة أكثر من عشر سنوات ، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وفيما يتعلق بوجود فروق وفقاً لمتغير الخبرة ولصالح ذوات الخبرة أكثر من عشر سنوات يمكن أن يفسر ذلك على أن هذه الفئة تنظر لهذه المهنة على أنها محققة للذات، وأنها تحقق لها مستوى اجتماعيا متميزا، على عكس فئة أقل من خمس سنوات اللواتي ينظرن إلى مهنة التدريس على أنها غير محققة لها أي مكانة اجتماعية، لذا يطمحن دائماً للوصول إلى وظائف أعلى منها. ويعزى ذلك أن المعلمات ذوات الخبرة أكثر من عشرة سنوات يرين أن هذه المهنة تحقق الذات لديهن ولأن طموههن قد يكون محدوداً ، بعكس المعلمات الأخريات اللواتي يتطلعن دائماً للوصول لمراتب عليا، وكذلك تعزى

هذه النتيجة إلى أن المعلمات ذوات العشر سنوات فأكثر بطبعهن يتميزن بقلّة التذمر والقلق من العمل في هذه المهنة ويرجع كذلك أنهن أكثر التزاما وانضباطا، وأكثر اهتماما بالمظهر العام ، ولديهن دافعية ونشاط بصورة أكبر . وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن المعلمات ذوات العشر سنوات فأكثر ، ونظرا لما لديهن من طباع وانفعالات تتميز بها عن المعلمات حديثات الخبرة ، هن أقدر على التعامل مع الأطفال، حيث تحتاج مثل هذه المهن إلى خصائص وخبرات كافية للتعامل مع طفل هذه المرحلة، وتفسر هذه النتيجة من منطلق أهمية الخبرة، أيضا، في مجال العمل، نظراً لكون الخبرة تؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس، والثقة بالآخر ، فتزداد وتقوى علاقة المعلمة مع زملائها ومع الأطفال، ويزداد حبها للعمل وانتمائها له، كما أن الخبرة تؤدي إلى اكتساب مهارات متجددة، وتنمي المهارات المكتسبة مما يقضي على عوامل القلق والتردد من الدخول في تجارب جديدة مما يجعل المعلمة أكثر ثقة، وأكثر حماساً وانتماء وأكثر خبرة ، فيرتفع مستوى رضاها عن عملها ، ويسهم في زيادة فاعلية المعلمة وارتفاع مستوى أدائها. ولم تتفق هذه النتائج مع أي دراسة من الدراسات السابقة ، حيث أشارت جميع الدراسات الى عدم وجود فروق في متغير الخبرة مع الرضا الوظيفي.

وتعزى نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لمعلمات رياض الأطفال لأن أغلب المعلمات يطمحن للوصول إلى مناصب عليا، وأنهن راضيات عن عملهن في هذا المجال ويبدعن فيه، وتفسر هذه النتيجة من منطلق أن المؤهل العلمي مهما كان مستواه يجعل المعلمة أكثر تقاعلا وتكيفاً مع البيئة الدراسية، وأكثر معرفة وإماماً بالمهارات المختلفة، وأكثر قدرة على تناول العلاقات بموضوعية، وأكثر كفاءة في تطبيق الأساليب والفنيات المهنية للنظريات، كما أن المؤهل العلمي ليس ضروريا من وجهة نظر المعلمات؛ لأن المعلمات يخضعن لدورات في مجال الطفولة، تكسب المعلمة المفاهيم والمعارف العلمية المختلفة، ويزودها بالخبرات والمهارات العلمية نظراً لطبيعة ونوعية الإعداد العلمي والمهني الذي تتلقاه المعلمة في هذه الدورات، وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة ( الشيخ، وشيرير، 2008 ) في أن حمله الدبلوم هم من يتمتعون بمستوى عالي من الرضا.

### ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

أشارت نتائج هذا السؤال إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمجالات جميعها ، بمعنى أنه كلما كان هنالك إشباع للحاجات كان بالمقابل استقرار في العمل ورضا عنه، وهذا ما دلت عليه العلاقة بين طبيعة العمل والرضا الوظيفي، وأن الجهد الذي تقوم به معلمات مرحلة رياض الأطفال يجب ان يكافأ بشكل كبير ، وهذا ما دلت عليه النتائج بوجود علاقة ارتباطية قوية بين الرضا الوظيفي والرواتب والحوافز . كما أن الفرد إذا تحقق له الارتياح النفسي والبدني أصبح راضيا عن عمله ويزداد مستواه الانتاجي، وأن الفرد يكون لديه إنجاز عال اذا كانت الظروف المحيطة به مناسبة ومشجعة، وهذا ما دلت عليه العلاقة الارتباطية بين رؤساء العمل والرضا الوظيفي. وأشارت نتائج هذا السؤال ،أيضا، إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع ، وهذا يعني بأنه كلما زادت المكانة الاجتماعية لمعلمة رياض الاطفال وتم تقديرها في المجتمع كان ذلك مؤشرا على الرضا الوظيفي، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة (أبو طالب) (Abu Taleb, 2013) والتي دلت إلى تنظيم ظروف العمل برياض الأطفال وفقا للسياسات الدولية القائمة التي تعزز الرضا الوظيفي للمعلمين.

### التوصيات :

- من خلال نتائج الدراسة ،وفي أثناء التعامل مع عينة البحث، برزت بعض التوصيات، وهي :
- الاستمرار في توطيد العلاقات ما بين المعلمات والرؤساء لما في ذلك من أثر كبير في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات ، وذلك عن طريق الندوات والمحاضرات واللقاءات المفتوحة التي تساعد في تكوين العلاقات الاجتماعية وتقوية أصر المحبة والألفة بين المعلمات والتربويين.
  - العمل على تطوير قدرات ومهارات معلمات الروضة، من خلال إتاحة الفرص التدريبية في المجالات التربوية.
  - عمل المزيد من الدراسات لمعلمات رياض الاطفال بسبب ندرتها وأهميتها.
  - تحسين الظروف الفيزيائية للروضة التي تعمل بها معلمة الروضة.
  - عرض نتائج هذه الدراسة على المسؤولين للاستفادة منها.

#### المقترحات:

- يقترح جراء بحوث في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية :-
- دراسة مقارنة لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمات في المراحل التعليمية المختلفة.
  - دراسة العلاقة بين رضا المعلمة الوظيفي ومستوى أدائها للعملية التعليمية.
  - دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي للمعلمات والتعليم العام في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة.
  - إجراء دراسات مماثلة في مناطق تعليمية أخرى للتحقق من نتائج الدراسة.

#### المراجع:

##### أ- المراجع العربية

- الأغبري، عبد الصمد، الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 2003، 109(1)، ص169-197.
- العميان، محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
- الرقيطي، يوسف، "العوامل الذاتية والتنظيمية والبيئية التي تسهم في درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية"، (رسالة ماجستير)، جامعة الملك فيصل، الإحساء، المملكة العربية السعودية، 2006.
- الشراري، عبد العزيز، "الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية"، (رسالة ماجستير)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2003.
- الشهري، علي، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية"، (رسالة ماجستير)، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2002.
- الشيخ، خليل ؛ وشريز، عزيزة، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة العلوم الإنسانية، 2008، 1(16)، ص 683 - 711.
- العاجز، فؤاد ؛ نشوان، جميل، عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى "المؤتمر التربوي الأول لكلية التربية"، الجامعة الإسلامية، 2004.
- عباس، سهيلة، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- عبد الباقي، محمد صلاح الدين، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2001.

- العبد الكريم، راشد حسين، "دور المشرف التربوي في تهيئة البيئة التربوية الحافزة على النمو المهني للمعلمين"، ورقة مقدمة للقاء مديري الإشراف التربوي المنعقد بمدينة الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2001.
- العجمي، محمد؛ وحسان، حسن، الإدارة التربوية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- العطية، ماجدة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر للتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- العمادي، عباس، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، حولية كلية التربية، جامعة قطر، 1996، 13(1).
- العمري، خالد، الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للمشرف، مجلة أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، الأردن، 1991، 4(7).
- الكساسبة، عبد الوهاب، "الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيها"، (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، 2004.
- ب- المراجع الأجنبية:

- Bogler, C, and Ronit, G. *Reassessing the behavior of principals as a multiple American Educational Researcher Association*. Montréal , Quebec , Canada , April , 2001, p19-23.
- Hoy W. and Miskel,C. *Educational Administration: Theory, research, practice*. New York: Mc Grawhill. Von der Embse. 1991. P.392.
- Leafy T., Lassana M., Prosper B., and Michel P., Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level China and Taiwan. *International Journal of Educational Management* , 2005. 19 (3) pp. 259-267
- Zembylas M., and Papanastasiou E., Job satisfaction among school teachers in Cyprus, *Journal of Educational Administration*, 2004, 42 (3) p.p. 357-374.
- Herzberg f.,b mauser, b. syderman., the motivation to work, 2<sup>nd</sup> edition, newyork: john wiley and sons, inc.1959.
- Sarbjit K., Comparative Study Of Government And Non Government College Teacher In Relation To Job Satisfaction And Job Stress, available on: <http://www.eric.ed.gov>. 2008.
- Abu Taleb T., Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics, *Early Childhood Education Journal*, 2013, 41(2) pp 143-152.
- Maslow A., *Motivation and personality*, New York, American Book Company, 1970.
- Mao-Nan C., **Job stress, self -efficacy, burnout, and intention to leave among kindergarten teachers in Taiwan**, Ph.D., Lynn University, 2008, 3323285.
- Hoppock, R., *Job Satisfaction*, Harper. New York, 1935.
- Young J., Teacher job satisfaction: A study of the overall job satisfaction and work fact satisfaction of teachers, *Dissertation Abstract International*, 1988. 49 (7-A), 1665