

الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو

أ. دريوش راضية أ. د نزيه صرداوي جامعة تيزي وزو

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو، وبعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وقد تكونت عينة الدراسة من (134) معلما ومعلمة، وتم أخذها بطريقة عشوائية طبقية من سبعة (07) ثانويات بولاية تيزي وزو. وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، واستخدمنا في جمع البيانات: استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، وذلك لتقدير الفروق في درجات استجابات أفراد عينة الدراسة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:

- ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير الجنس.
 - ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.
 - ✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.
- الكلمات المفتاحية: الفروق الإحصائية، الرضا الوظيفي، أساتذة التعليم الثانوي .

Résumé :

Cette présente étude vise à déterminer les différenciations dans le niveau de satisfaction au travail chez les enseignants du niveau secondaire à la Wilaya de Tizi Ouzou. En se basant sur les variables suivantes : (le genre/sexe, le niveau d'instruction, et les années d'expérience).

L'échantillon de l'étude est constitué de (134) enseignants et enseignantes, qui ont été pris à partir d'un stratifié aléatoire de sept (07) écoles secondaires de la Wilaya de Tizi Ouzou.

Et nous avons adopté dans notre étude l'approche descriptive, et nous avons utilisé pour recueillir des données: un questionnaire réalisé par le chercheur sur la satisfaction au travail, et l'évaluation de ses différents degrés d'après les réponses des sujets de l'étude.

L'étude a pu atteindre les résultats suivants :

- L'absence de différences significatives dans les réponses des sujets concernant leur satisfaction professionnelle selon la variation de leurs genre/sexe
- L'absence de différences significatives dans les réponses des sujets concernant leur satisfaction professionnelle selon la variation de leurs formations et qualifications pédagogiques.
- L'absence de différences significatives dans les réponses des sujets concernant leur satisfaction professionnelle selon la variation dans le nombre d'année d'expérience.

1- مقدمة:

تعد المدرسة إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تسهم مع غيرها من المؤسسات الأخرى في تربية الإنسان و مساعدته على النمو في جميع جوانب شخصيته الجسمية، العقلية، النفسية، والاجتماعية إلى أقصى درجة ممكنة وفقا لقدراته وميوله واستعداداته واتجاهاته.

ولكي تؤدي المدرسة وظيفتها خير أداء ، فإنها تحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية تتولى هذه المهمة (1) ، لذلك يعتبر العنصر البشري (المعلمين) المحور الأساسي لتقدم و تحقيق أهداف الإدارة المدرسية ، ولهذا ينظر إلى المعلم على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية ، التي من أهدافها عمليتي التعليم والتعلم (2).

إن من أهم الأعمال التي تقوم بها الإدارة المدرسية هي تنظيم وإدارة العنصر البشري (المعلمين) فيها وذلك من اجل المساهمة في تحقيق أهدافها ، وأي إدارة مدرسية تحقق أهدافها وتصل إلى مستوى عال من النجاح فانه يعود لحسن إدارة العنصر البشري فيها.

ولكي يكون المعلم على مستوى من الفعالية لا بد أن يكون لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي في عمله. و الرضا الوظيفي للمعلمين يصعب فهمه و قياسه بكل موضوعية مما أدى إلى ظهور الكثير من البحوث و الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي(3).

و يعتبر الرضا الوظيفي احد العناصر الرئيسية لرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله و الاستمرار فيه ، بل وحتى تطويره و الإبداع فيه ، و يسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب المعلم ، و عندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه و عمله ، فانه يشعر بسمو الروح و علو الهمة و صفاء الفكر و نشاط الذهن ، فيلهب حماسه و يركز طاقاته على عمله و تزداد إنتاجيته و يبذل في عمله (4).

و يمثل الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل و التي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح و رضا نفس و فاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق(5). ان الرضا الوظيفي للعاملين عامة، وأعضاء الهيئة التدريسية خاصة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنمط

القيادي الممارس من قبل المدير الذي يوجد في قمة الهرم الإداري للمؤسسة. فالنمط القيادي لمدير الثانوية تأثير بالغ الأهمية في سلوك الأساتذة ودرجة رضاهم الوظيفي التي تنعكس سلباً أو إيجاباً على أدائهم وإنتاجهم التربوي التعليمي. فالنمط القيادي للمدير ودرجة الرضا الوظيفي للأساتذة يمكن عدّهما من أهم الركائز في تحسين فاعلية المؤسسة التعليمية والرقى بمستواها.

إن نمط المدير القيادي الجيّد عامل قد يؤلّد لدى الأساتذة الرضا عن مهنة التدريس، ومن ثمّ إلى الرغبة في العطاء مما ينعكس إيجاباً على مخرجات التعليم. أما النمط القيادي السيئ فقد يؤلّد لدى الأساتذة عدم رضاهم عن المهنة، ومن ثمّ إلى قلة دافعيتهم في الإنجاز مما ينعكس سلباً على العائد التربوي.

2- إشكالية الدراسة:

يعتبر الرضا الوظيفي أو الرضا المهني أهم عوامل نجاح المعلمين في العمل و من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية ، حيث يمثل مجموع المشاعر و الاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمين نحو العمل بالمدرسة .

حيث أن رضا الموظف عن وظيفته تؤدي إلى زيادة وجودة الأداء ، أما إن لم يكن الموظف راضيا عن عمله ، فيصبح لديه ضعف في التكيف مثل الملل و الإحباط و الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتوافق توقعات الموظف مع ما يحصل عليه من العوائد المعنوية و المادية من عمله، كما يعبر عن حالة تكامل الفرد النفسية مع وظيفته و مدى استغلال العامل لقدراته و ميوله و إثبات وجوده و شخصيته ، إضافة إلى أن وصول الفرد لمستوى الطموح الذي حدده بنفسه ، لا يتحقق من خلال عمله ، و هذا بدوره يؤدي للإشباع حاجاته النفسية و الشخصية ، و يؤدي أيضا إلى تطوير أدائه و الإبداع في العمل و يزيد من إنتاجيته (3) .

و يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل الايجابية التي تؤدي إلى بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين و تطوير العملية التعليمية(6).

وينظر للمعلم على انه من الركائز الأساسية في العملية التربوية ، ولأسباب متعددة يتعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها و التي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بعمله ، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلاب ، إن الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد

يؤدي به إلى حالة من الإنهاك الانفعالي و الاستنزاف النفسي ، و من ثم الإحساس بعدم الرضا ، و هو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية و المعنوية، و إشباع العمل لتلك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية ايجابية تجاه عمله.

و سواء كان الرضا الوظيفي كلياً أم جزئياً يمس جوانب معينة من المعلم، و من الأمور المسلم بها أن نجاح العمل ايا كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لاسيما في مجال التربية و التعليم ، و تؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات التي للذان توصلتا إلى أن العمال الأكثر رضاً و اقتناعاً يميلون « BHELLAG et AGYRIS » أجراها كل من

لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية، فيتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر(2). لهذا يعتبر الرضا الوظيفي للمعلم من ابرز العوامل التي تؤثر على عطائه لذا فان هذه الدراسة جاءت لتركز على دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين التي ترتبط بالجنس و المؤهل العلمي و سنوات الخبرة التعليمية .

و بهذا تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

-هل توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس و المؤهل العلمي و سنوات الأقدمية في التدريس؟ و يندرج تحت التساؤل العام الثالث ثلاثة تساؤلات فرعية هي:

-هل توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس؟

-هل توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي؟

-هل توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الأقدمية في التدريس؟

فرضيات الدراسة:3-

- الفرضية العامة:
توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الأقدمية في التدريس.
وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الجزئية التالية:
- - الفرضية الجزئية الأولى:
- توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.
- الفرضية الجزئية الثانية:
- توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- الفرضية الجزئية الثالثة:
- توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الأقدمية في التدريس.

4- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي للمعلم كونه يشكل احد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمين وكذلك فان الرضا الوظيفي هو الأساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم ، و مؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته و أداء مهماته التربوية والتعليمية.

- كما يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على عطاء المعلم في جميع جوانب حياته المهنية.

وقد يستفيد من هذه الدراسة المختصون والقائمون على شئون المعلمين للوقوف على درجة الرضا الوظيفي لديهم.

ومن خلال نتائج الدراسة سيتم التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ببعض ثانويات ولاية تيزي وزو.

5- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى شيوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين، كما تهدف إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بالنسبة إلى (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

6- مفاهيم الدراسة إجرائياً:

- الرضا الوظيفي:

هو "رضا الفرد ومشاعره تجاه العمل الذي يقوم به، وهو شعور داخلي يخبره، ويتضمن جانب معرفي وجداني سلوكي يتحدد في تقبل الفرد لمهنته، وإشباع حاجاته للتقدير من خلال وظيفته، وشعوره بالراحة النفسية والتقدير من قبل الآخرين. والرضا الوظيفي في الدراسة الحالية هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أن يحصل عليها من عمله والمركبة من ثمانية أبعاد هي:

1- الرضا عن تقدير المدير للمجهود المبذول. 2- الرضا عن العلاقة مع المدير. 3- الرضا عن العلاقة مع مفتش المادة الدراسية 4- الرضا عن العلاقة بالزملاء الأساتذة. 5- الرضا عن العلاقة بالتلاميذ. 6- الرضا عن ظروف العمل. 7- الرضا عن فرص التقدم والترقية في المهنة. 8- الرضا عن الراتب والحوافز المادية.

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على عبارات الاستبيان المعد لقياس الرضا الوظيفي.

- أساتذة التعليم الثانوي (المعلمون):

هم أفراد عينة الدراسة اللذين يعملون في وظيفة التعليم، وهم حملة شهادات الليسانس أو الماجستير اللذين يدرّسون بإحدى الثانويات التابعة لمديرية التربية لولاية تيزي وزو بصفة دائمة للسنة الدراسية 2015-2016، واللذين أمضوا فيها سنة دراسية على الأقل.

- المؤهل العلمي:

هي الدرجة العلمية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس (الأستاذ) بعد تخرجه من الجامعة، فهي إما شهادة الليسانس أو شهادة الماجستير .

- سنوات الأقدمية في التدريس:

هي المدة الزمنية التي قضاها عضو هيئة التدريس (الأستاذ) في مهنة التعليم والتدريس منذ لحظة تعيينه.

-حدود الدراسة:

التزمت الباحثة أثناء إجراء دراستها بما يلي:

-الحدود المكانية:

اشتملت الدراسة الحالية على عينة من أعضاء هيئة التدريس(الأساتذة) المتواجدين بإحدى الثانويات التابعة لمديرية التربية لولاية تيزي وزو والبالغ عددهم 134 أستاذاً وأستاذة.

-الحدود الزمانية:

تم إجراء الدراسة الحالية في الفصل الثاني من العام الدراسي 2015-2016، وأن إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة والاستفادة منها مرتبطة بحدودها المذكورة سالفاً.

- الدراسات السابقة:

من الدراسات التي تناولت وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول الرضا الوظيفي حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الاقدمية في التدريس نذكر دراسة :
الشيخ سلامة سنة(1982) التي أجراها عن الرضا المهني لدى المعلمين بدولة قطر، وتكونت عينة الدراسة من (240) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمين والمعلمات(الجنس) من حيث الرضا عن العمل، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي المراحل المختلفة يرجع لعامل الخبرة الطويلة.
ودراسة صلاح عبد الحميد مصطفى سنة(1989) التي هدفت الى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الاعدادية في الامارات العربية المتحدة، وأسفرت النتائج عن عدم وجود أثر للجنس في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، ووجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي لصالح حملة الشهادات الاقل من مستوى الجامعة(7) ودراسة مصطفى سنة(1989) التي استهدفت التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الاعدادية بالإمارات العربية المتحدة، وأشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ومتغيرات التخصص والمؤهل وسنوات الخدمة. ودراسة أحمد سنة(1991) التي قام بها حول التعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات بدولة قطر وعلاقة ذلك بكل من

الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، والمرحلة التعليمية، كانت نتائج الدراسة: انه توجد فروق في الرضا عن العمل يرجع الى متغير الخبرة، كما أشارت النتيجة ايضا الى وجود فروق ذات دلالة احصائية ترجع الى المرحلة التعليمية والمؤهل العلمي. ودراسة ناغايا Ngayai سنة (1992) بعنوان قياس الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة 'كينتيا' في كينيا وعلاقته ببعض الخصائص الديموغرافية المتمثلة في (الرتبة الاكاديمية، الجنس، الحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة. وقد خلصت الدراسة الى: عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يرجع لمتغير العمر والرتبة الاكاديمية وسنوات الخبرة.(8). ودراسة محمد عليمات سنة (1994) بعنوان الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي والمهني في الاردن، وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي، وكانت النتيجة وجود فروق دالة احصائيا في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني ترجع لكل من (العمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي(9). ودراسة أمينة عباس العمادي سنة(1996) التي هدفت الى التعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بقطر وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، حيث اشتملت العينة على(667) معلما ومعلمة، واسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق جوهرية بين المعلمين والمعلمات في كل من (الخبرة والمؤهل الدراسي). ودراسة محمد بن عبد الله الثبيتي وخالد بن عويد العنزي سنة(2014) بعنوان " عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم، دراسة ادارة التربية والتعليم بمحافظـة القريات" والتي هدفت الى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات ، واثركل من متغير(المؤهل العلمي، الخبرة، المرحلة التعليمية) على عوامل الرضا الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من (307) معلما ولقد أظهرت نتائج الدراسة: ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات ترجع لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل بكالوريوس والدراسات العليا ، كما أظهرت ايضا ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ترجع لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق 10 سنوات، كذلك توصلت الدراسة، أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية ترجع لمتغير المرحلة التعليمية.(6)

7-إجراءات الدراسة الميدانية:

- منهج الدراسة:

يتحدد منهج الدراسة في إطار أبعاد طبيعة المشكلة وأهدافها، في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن باعتباره الانسب في تحقيق أهداف الدراسة الحالية والتي تهتم بوصف الظاهرة وكذا معرفة الفروق بين متغيراتها.

- مجتمع الدراسة وعينتها:

تألف مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين في الثانويات التابعة لمديرية التربية لولاية تيزي وزو من الجنسين للعام الدراسي 2015/2014. تكونت عينة الدراسة من (134) معلما و معلمة بواقع (43) معلما و(91) معلمة الموزعين على (7) ثانويات، وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من مجموع الثانويات التابعة لمديرية التربية لولاية تيزي وزو و المقدره ب (63) ثانوية. وعليه نختار من طبقة الاساتذة في التعليم الثانوي من الذكور والاناث ومن طبقة الاساتذة من ذوي المؤهل العلمي(ليسانس- ماجستير)، ومن طبقة الاساتذة من ذوي الخبرة العلمية: من 1 الى 10سنوات، ومن 11سنة الى 20 سنة وأكثر من 20سنة. نختار نفس النسبة المئوية من عدد أفراد كل طبقة في كل مؤسسة من مؤسسات التعليمية السبعة المختارة. وتتوزع عينة البحث كما هو موضح في الجدول التالي:

الرقم مسلسل	الثانويات	إناث	ذكور	العدد الإجمالي	النسبة المئوية
1	فاطمة نسومر	12	07	19	14%
2	الخنساء	14	07	21	16%
3	عبان رمضان	17	09	26	19%
4	رابح سطمبولي	11	04	15	11%

5	المتقنة الجديدة	13	08	21	16%
6	علي ملاح	10	03	13	10%
7	حمداني سعيد	14	05	19	14%
	المجموع	91	43	134	100%

جدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس والثانويات

8- أداة الدراسة:

لقد تم الاعتماد في الدراسة الحالية على استبيان لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، بحيث تم بناء الأداة اعتمادا على الأدب النظري والدراسات السابقة للموضوع مثل دراسة (العايش ين زروق سنة 2008)، ودراسة بوذن نبيلة سنة (2007)، ودراسة جواد محمد الشيخ خليل سنة (2007). ودراسة سامح محافظة وربي حداد سنة (2010)، واستطلاع الميدان والمقابلة المفتوحة مع أعضاء هيئة التدريس.

- وصف أداة الدراسة:

- يتكون استبيان الرضا الوظيفي للمعلمين في صورته الأولية من (60) عبارة موزعة على ثمانية أبعاد وهي: (بعد الرضا عن تقدير المدير للمجهود المبذول، بعد الرضا عن العلاقة بالمدير، بعد الرضا عن العلاقة بمفتش المادة، بعد الرضا عن العلاقة بالزملاء الأساتذة، وبعد الرضا عن العلاقة بالتلاميذ، وبعد الرضا عن ظروف العمل، وبعد الرضا عن فرص التقدم والترقية في المهنة، وبعد الرضا عن الراتب والحوافز المالية).

- يظم هذا الاستبيان (60) عبارة تعكس العبارات التي تقيس (08) أبعاد لرضا الوظيفي للأساتذة حيث كل بعد يمثل مستوى من الرضا الوظيفي للمعلمين في المجال التربوي والمدرسي والجدول التالي يوضح ذلك:

الفروق في مستوى الرضا الوظيفي أ. دريوش راضية أ. د نزيـم صرداوي

الرقم	الأبعاد	أرقام البنود
01	الرضا عن تقدير المدير للمجهود المبذول	55-49-41-33-25-17-9-1
02	الرضا عن العلاقة بالمدير	56-50-42-34-26-18-10-2
03	الرضا عن العلاقة بمفتش المادة	57-51-43-35-27-19-11-3
04	الرضا عن العلاقة بالزملاء الأساتذة	58-52-44-36-28-12-4
05	الرضا عن العلاقة بالتلاميذ	59-53-45-37-29-21-13-5
06	الرضا عن ظروف العمل	60-54-46-38-30-22-14-6
07	الرضا عن فرص التقدم والترقية في المهنة	47-39-31-23-15-7
08	الرضا عن الراتب والحوافز المالية	48-40-32-24-16-8

جدول رقم(2) يمثل البنود التي تقيس أبعاد الرضا الوظيفي للمعلمين

ويتكون هذا الاستبيان من (60) بندا كما ذكر سابقا ويحتوي على (50) عبارة ايجابية و(10) عبارة سلبية وهي على النحو التالي:

العبارات الموجبة	2-1-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-27-28-29-30-32-33-34-35-36-38-39-40-41-42-43-44-47-48-49-51-52-53-54-55-56-60
العبارات السلبية	26-31-37-43-45-46-50-57-58-59

جدول رقم (3) يمثل تصنيف عبارات استبيان الرضا الوظيفي

- طريقة تقدير درجات الأداة:

تتوزع إجابات أفراد عينة الدراسة إلى خمسة (05) فئات وفق سلم "ليكرت الخماسي" لتقدير الدرجات حسب اتجاه الإجابة وهي :
أوافق تماما- أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق- لا أوافق إطلاقا. ويتحدد تقدير هذه الفئات كما يلي:

البنود	أوافق تماما	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق إطلاقا
البنود الايجابية	5	4	3	1
البنود السلبية	1	2	3	5

جدول رقم(4) يمثل كيفية تقدير فئات الاستبيان

9- الخصائص السيكومترية للأداة :

-الصدق الظاهري للأداة:

لقد تم عرض أداة الدراسة في صيغتها المبدئية على (12) محكما من أساتذة علوم التربية من جامعة مولود معمري بتزي وزو، و جامعة الجزائر (2) وجامعة مسيلة، وقد طالبت الطالبة الباحثة من جميع المحكمين التأكد من ملائمة فقرات الدراسة لموضوعها، و إبداء أية ملاحظات يرونها ضرورية.

وفي ضوء ملاحظات المحكمين تبين: أن كل عبارات استبيان "الرضا الوظيفي"، صالحة لما وضعت لقياسه فلم يتم حذف أي عبارة وذلك للإجماع جميع المحكمين على صلاحية كل عبارات الاستبيان، وبهذا تبقى الأداة ب (60) عبارة.

- ثبات الأداة:

يشير الثبات في إحدى معانيه إلى استقرار النتائج المتحصل عليها حتى ولو طبق المقياس عدة مرات على عينة من نفس الأفراد. درجة الثبات هي التي تحدد قيمة الاستبيان العلمية.

ولحساب ثبات استبيان الرضا الوظيفي استخدمنا معادلة "الفا كروباخ" لعينة عشوائية مكونة من 54 فردا و الجدول التالي يوضح ذلك:

المتغير التابع	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة الفا كروباخ
الرضا الوظيفي	1- الرضا عن تقدير المدير للمجهود المبذول	08	0.73
	2- الرضا عن العلاقة بالمدير	08	0.77
	3- الرضا عن العلاقة بمفتش المادة	08	0.72
	4- الرضا عن العلاقة بالزملاء الأستاذة	08	0.63
	5- الرضا عن العلاقة بالتلاميذ	08	0.51
	6- الرضا عن ظروف العمل	08	0.12
	7- الرضا عن فرص التقدم والترقية في المهنة	06	0.52
	8- الرضا عن الراتب والحوافز المالية	06	0.40
	الثبات الكلي للأداة	60	0.88

جدول رقم (5) يوضح معامل الثبات بمعادلة ألفا كروباخ للاستبيان الرضا الوظيفي يتضح من خلال الجدول رقم(5) أن قيمة الثبات موجبة وذات دلالة إحصائية بالنسبة للأبعاد رقم (1-2-3-4-5) ومنخفضة بالنسبة للأبعاد رقم(6-8)، إلا أن الأداة ككل تتميز بثبات مرتفع (0.88) مما يسمح لنا في استخدامها لتحقيق أغراض الدراسة.

وقد تم حساب معامل الاتفاق بين المحكمين على كل عبارة من عبارات الأداة (استبيان الرضا الوظيفي) باستخدام معادلة كوبر (Cooper). وبعد حساب معامل الاتفاق، جاءت النتائج على النحو التالي: لقد بلغت نسبة الاتفاق بالنسبة إلى جميع أبعاد الاستبيان الثمانية (08) إلى 100% وبالتالي لم يتم حذف ولا عبارة. وان جميع الأساتذة المحكمين قد أشاروا إلى أن جميع العبارات تنتمي إلى الأداة وهي صالحة لما أعدت لقياسه وبالتالي يبقى استبيان الرضا الوظيفي ب 60 عبارة في صورته النهائية.

10- الأساليب الإحصائية:

لقد استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية لمعالجة البيانات المتحصل عليه بعد تطبيق أداة الدراسة وجاءت على النحو التالي:

- (t-test) لدراسة الفروق بين متوسطي درجات مجموعتين من الأفراد ويعد هذا الاختبار من أكثر الاختبارات دلالة وشيوعا

في الأبحاث النفسية والتربوية ويهدف إلى معرفة ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات حقيقية يمكن أن ننسبها إلى متغيرات معينة أم أنها ترجع لصدفه وحدها (10). وقد استعملنا هذا الأسلوب الإحصائي للكشف عن الفروق في إجابات أفراد العينة حول الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس والمؤهل العلمي.

- تحليل التباين الأحادي أو اختبار "فيردمان" Fridman Anova

هو عبارة عن اختبار لا برامتري ينفي أو يؤكد الاختلافات القائمة حول تصور مجموعة من الأفراد إزاء فكرة أو قضية ما (11).

وقد اعتمدنا عليه في دراستنا للكشف عن الفروق في بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في متغير الرضا الوظيفي حسب سنوات الأقدمية.

11- عرض نتائج الدراسة :

- عرض نتائج الفرضية العامة وفرضياتها الجزئية:

*- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

لاختبار الفرضية الجزئية الأولى التي نصها: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة تبعا لمتغير الجنس.

و لتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة حسب متغير الجنس. الجدول رقم (6) يوضح نتائج الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس.

البيانات الجنس	عدد الأفراد N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t (ت)	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
ذكور	43	209.02	25.35	0.78	132	0.43	0.05
إناث	91	205.04	28.09				

يتبين من الجدول رقم (6) أن قيمة (ت) بلغت 0.78 وأن قيمة الدلالة المحسوبة هي 0.43 وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة وهي 0.05، وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً. وهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس. أي عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث (بين المعلمين والمعلمات).

- * عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

لاختبار الفرضية الجزئية الثانية التي نصها: «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. و لتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة حسب متغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (7) يوضح نتائج الفروق بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي.

البيانات	عدد الأفراد N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة	الدلالة المعتمدة
المؤهل	ليسانس	206.35	27.94	0.34	132	0.97	0.05
	ماجستير	206.08	19.87				

1 يتبين من الجدول رقم (7) أن قيمة (ت) بلغت 0.34 وأن قيمة الدلالة المحسوبة هي 0.97 وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة وهي 0.05، وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً وهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفق متغير المؤهل العلمي.

- * عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

لاختبار الفرضية الجزئية الثالثة التي نصها: "توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة حسب سنوات الأقدمية". وللتحقق من صحة الفرضية، تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة حسب سنوات الأقدمية.

الجدول رقم (8): يوضح تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي تبعا لسنوات الأقدمية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمدة
بين المجموعات	2275.703	2	1137.852	1.549	0.216	0.05
داخل المجموعات	96203.498	131	734.378			
المجموع	98479.201	133				

يتضح من جدول رقم (8) أن قيمة (ف) بلغت 1.549 وأن قيمة دلالتها الإحصائية 0.216 هي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً. وهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الأقدمية.

12- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

- نتيجة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس:

*- الفرضية الجزئية الأولى:

تشير الفرضية الجزئية الأولى إلى توقع وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس. ولتأكد من مدى صدق الفرضية، استخدمنا اختبار (ت) للكشف عن الفروق بين أفراد العينة وفق متغير الجنس.

يوضح الجدول رقم (6) أن قيمة (ت) بلغت 0.78 وأن قيمة الدلالة المحسوبة هي 0.43 وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة وهي 0.05، وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً. وهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس. أي عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث (بين المعلمين والمعلمات).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن جميع المعلمين والمعلمات يتلقون معاملة واحدة من طرف المدير ويسبغون بأسلوب قيادي واحد، ويعملون في ظروف عملية واحدة، وتطبق عليهم جميعاً نفس القوانين، ويعملون بحجم ساعي متساوي.. الخ أي أن المدير (القائد) لا يراعي في ذلك عامل الجنس في تسييره لشؤون مؤسسته بل ينظر إلى جميع معلميه ذكورا أم إناثا بنفس النظرة ويعملهم نفس المعاملة ، وربما هذا ما أدى إلى عدم وجود فروق في إجابات المعلمين حول متغير الرضا الوظيفي راجع لجنس المعلم.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الجعيني سنة (2000) ودراسة وذريل سنة (2002) التي هدفتا إلى الكشف عن العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الأساسية في منطقة موريـس في ولاية نيوجيرسي في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد بينت الدراسة أن عامل الجنس لم تكن له دلالة إحصائية على ارتباطه بالرضا الوظيفي للمعلمين.

نفس النتيجة توصلت إليها كل من دراسة طنـاش بالأردن سنة (1990) ودراسة شديفات سنة (1999) بالجامعة اليرموك بفلسطين ودراسة ميلوشف سنة (1990) في كليات المجتمع بأمريكا ، ودراسة ياسين سنة (1990) بالأردن إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات من حيث درجة الرضا عن العمل(12) .

في حين أتت نتائج دراسات أخرى مخالفة لنتائج الدراسة الحالية مثل دراسة: عيد سنة (2000) ودراسة خليل شير سنة (2008) التي بينت عن وجود فروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين لصالح الإناث (المعلمات). كما نجد دراسة حسين سنة (1996) التي بينت نتائجها عن وجود تأثير دال إحصائيا للجنس على الرضا الكلي عن العمل لصالح المعلمين الذكور. ودراسة أبو عابد سنة (1997) التي أشارت إلى أن المعلمين أكثر رضا وظيفيا عن عملهم من المعلمات (12).

- نتيجة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي:

*- الفرضية الجزئية الثانية:

تشير الفرضية الجزئية الثانية إلى توقع وجود فروق دالة إحصائيا بين إجابات العينة حول الرضا الوظيفي للأساتذة تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ولتأكد من مدى صدق الفرضية، استخدمنا اختبار (ت) للكشف عن الفروق بين أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي.

ويتضح خلال الجدول رقم (7) أن قيمة (ت) بلغت 0.34 وأن قيمة الدلالة المحسوبة هي 0.97 وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة وهي 0.05، وبالتالي فهي غير دالة إحصائياً وهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفق متغير المؤهل العلمي.

اتضح من خلال النتائج أن المؤهل العلمي لم يكن عاملاً من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي، فالمعلمين من ذوي المؤهل "ليسانس" أو المعلمين من ذوي المؤهل "ماجستير" لديهم نفس المستوى من الرضا الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتيجة أن عدم وجود فروق في إجابات جميع المعلمين سواء من ذوي المؤهل ليسانس أو من ذوي المؤهل ماجستير إلى ظروف أخرى تحيط بالمعلمين وتؤثر في مستوى رضاهم الوظيفي مثل: كونهم جميع يعملون في بيئة مدرسية واحدة، وتحت ظروف عمل واحدة، وخضوعهم لنفس القوانين وتسييرهم من طرف مدير أو قائد يطبق عليهم جميعاً نفس النمط القيادي وهذا يعني أن المدير لا يفرق بين المعلمين من ذوي المؤهل العالي (ماجستير) أو من ذوي المؤهل المتوسط (ليسانس)، بل يعتبر الجميع على نفس المستوى من الأهمية، وعلى نفس المستوى من القدرات والمؤهلات.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من الباحث تيم سنة (1999) ودراسة النعيم سنة (1982) ودراسة البابطين سنة (1990) ودراسة كيرك Kirck سنة (1990) إلى وجود فروق بين المعلمين ترجع لمتغير المؤهل العلمي.

ونفس النتيجة توصلت إليها دراسة الشناق سنة (2001) التي هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية لمديري التعليم الثانوي وعلاقتها برضاهم الوظيفي حيث توصلت النتيجة إلى أنه ليس لمتغير المؤهل العلمي أية فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين المتحصلين على مؤهل الماجستير والمتحصلين على مؤهل الليسانس.

في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج كل من حسان والصيد سنة (1986) ودراسة مصطفى سنة (1989) ودراسة رياض الستراك سنة (2004) ودراسة عبد الحميد بن عبد المجيد حكيم سنة (2009) التي أوضحت أنه ليس هناك فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد عينة الدراسة (المعلمين) في المؤهل العلمي (عال) أو (متوسط) وذلك أن المناخ السائد يكاد يكون واحداً لدى الجميع (12).

- نتيجة الفروق في الرضا الوظيفي حسب متغير سنوات الأقدمية:
- * الفرضية الجزئية الثالثة:

تشير الفرضية الجزئية الثالثة إلى توقع وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الأقدمية، ولتأكد من مدى صدق الفرضية، قمنا باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي حسب سنوات الأقدمية. يتضح من خلال جدول رقم (8) أن قيمة (ف) بلغت 1.549 وأن قيمة دلالتها الإحصائية هي 0.216 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 وبالتالي فهي غير دالة إحصائيا. وهذه النتيجة تدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الأقدمية.

وهذا يدل أن عامل الخبرة (سنوات الأقدمية) لم تكن عاملا من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين، فهذا اتضح أن المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة أكثر من 20 سنة أو معلمين من ذوي الخبرة المتوسطة (من 11 سنة إلى 20 سنة) أو المعلمين من ذوي الخبرة القليلة أو المبتدئين (من 1 سنة إلى 10 سنوات) لديهم نفس المستوى من الرضا الوظيفي، مما يؤكد لنا رفض الفرضية القائلة: انه توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول الرضا الوظيفي وفق متغير سنوات الأقدمية .

بالرغم من إن عامل الخبرة من العوامل الرئيسية التي لا يمكن تجاهلها عند الحديث عن الرضا الوظيفي (المهني) حيث أن مدة الخبرة تعمل على تحقيق مستوى من الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتساعدهم على أن يطوروا من قدراتهم ومؤهلاتهم وأن يندمجوا في مناخ العمل وان يكتسبوا مع مرور الوقت مستوى من الرضا الوظيفي في عملهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة أيضا أن المعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة أو المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة تعودوا على وظيفة التعليم واكتسبوا مع مرور الوقت حب مهنة التعليم، وحب تعليم وتكوين أجيال وكافأت وإطارات متعلمة. كذلك نفس الشيء بالنسبة للمعلمين من ذوي الخبرة القليلة، هذه الفئة التي تعتبر جديدة في ميدان التعليم، فهي تتمتع بطاقة كافية وحيوية تمكنها من التصدي للمتابعب والمطالب العديدة التي تفرضها المهنة، وهذه الطاقة تعتبر بمثابة استراتيجية فعالة تمكنها من مقاومة الضغوط وتحقيق مستوى من الرضا الوظيفي لديها .

كما قد يعود السبب في عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة وذوي الخبرة القليلة إلى النمط القيادي الذي يتبعه المديرون بكثرة وهو النمط الديمقراطي، بحيث يكتسب المعلمين بجميع أعمارهم ، وجميع سنوات خبرتهم الرضا عن المهنة بجميع جوانبها ، وهذا أمر ايجابي ونقطة لصالح المديرين فعدم وجود تأثير لنمط القيادي على الرضا الوظيفي لدى المعلمين سواء كانوا حديثي الخبرة أو ذوي الخبرة الطويلة يدل على أن النمط القيادي الذي يتبعه المدير يتسم بالإيجابية والعدالة في التعامل مع جميع المعلمين بغض النظر عن خبرتهم في مجال التعليم. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الثناق سنة (2001) ودراسة عبد المحيد بن عبد المجيد حكيم سنة (2009) ودراسة محمد الشيخ خليل سنة (2008) ودراسة الشوامرة سنة (2007) .

في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من الطوباسي سنة (1980) بالأردن التي توصلت إلى أن درجة الرضا تتأثر بسنوات الخدمة ، فكلما زادت سنوات الخدمة زادت درجة الرضا ، ودراسة الشيخ وسلامة سنة (1982) التي أشارت بدورها نتائجها إلى أن أصحاب الخبرات الطويلة أعلى في درجة الرضا الوظيفي . ودراسة كليمونس سنة (1989) ودراسة احمد سنة (1991) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى خبرة المعلم. ودراسة العريقي سنة (2000) التي كشفت نتائجها عن وجود فروق بين ذوي الخبرة القصيرة (اقل من 5 سنوات) وذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) وكانت الفروق لصالح المجموعة الأولى التي أظهرت رضا إلى حد ما في حين كانت المجموعة الثانية غير راضية(13).

وفي الخلاصة يرى الباحثان أن هذه النتائج تؤكد انه لا توجد فروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الأقدمية ، فمتغير الجنس لم يكن عاملا من العوامل التي تزيد أو تقلل من درجة الرضا الوظيفي للمعلمين ، بل الأمر مرهون بنوع الأسلوب القيادي الذي يتبعه القادة (مدراء المدارس) ، وبطريقة تعامل المديرين مع المعلمين وبالظروف العملية المحيطة بهم .والدليل على ذلك عدم وصول الدراسة إلى وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي . كذلك نفس الشيء بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي بحيث لم يظهر أي تفاوت أو اختلاف في إجابات المعلمين سواء المتحصّلين على شهادة الليسانس أو المتحصّلين على شهادة الماجستير ، وهذا دليل أيضا على أن الدرجة العلمية ليست شرطا من شروط تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين .

أما متغير سنوات الأقدمية فقد أظهرت نتائج الدراسة كذلك انه لم يكن عاملا من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين أي أن تحقيق مستوى من الرضا الوظيفي للمعلمين لا يتم بالضرورة تحديده وتحقيقه بعدد سنوات الخبرة الميدانية التي يقضيها المعلم في ممارسة مهنته، فمعظم الدراسات التي تناولته بالبحث والتقصي نتاجها متضاربة وهذا التضارب في النتائج يجعلنا غير قادرين على التحديد القطعي الى الاسباب الحقيقية التي تؤدي الى شعور العامل بالرضا الوظيفي في عمله. وذلك أن الرضا الوظيفي يعتبر حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية. فالبحث في موضوع الرضا الوظيفي ما زال من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا، وهو الذي أدى الى التخبّط في معالجة المفهوم والموضوع وظهور العديد من الدراسات دون الوصول لنتائج صحيحة يمكن الاتفاق على موضوعيتها.

وبهذا فان النتائج التي كشفت عنها الدراسة تبقى في الحدود الزمانية والمكانية والبشرية للدراسة ، وفي حدود الأدوات المستخدمة في القياس ، وكذا الظروف النفسية والاجتماعية والمادية التي أجريت فيها الدراسة وعلى مستوى عينة الدراسة.

- قائمة المراجع:

- 1- أبو فـروة ، إبراهيم محمد (1996). الإدارة المدرسية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، لبنان.
- 2- جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة شـرير عبد الله (2007). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) ، كلية التربية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، فلسطين، ص 683-711.
- 3- نورة محمد البلهيد(2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة نورة بنت عبد الرحمان وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد3 ، العدد10، المملكة العربية السعودية، ص ص147-163.
- 4- إسماعيل محمد الأفندي(بدون سنة).عوامل الرضا الوظيفي و تطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، جامعة القدس المفتوحة، ص ص1-30.
- 5- الجريد، عرف بن ماطل(2007).التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير ، جامعة نايت الأمنية.
- 6- محمد بن عبد الله الثبتي، خالد بن عويد العنزي (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم، دراسة إدارة التربية و التعليم بمحافظة القريات ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد 3، العدد6 ، ص ص99-118.
- 7- صلاح، عبد الحميد مصطفى(1989).الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر. الطبعة الثانية ، الرياض.
- 8- عبد الفتاح، صالح خليفات، منى، الملاحمة(2009).الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الاردنية،مجلة جامعة دمشق، المجلد 25،العدد(4±3)،ص ص 289-340.
- 9- محمد، عليـمات(1994). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ، أبحاث اليرموك ، مجلد 10 ، العدد 1.
- 10- عبد المنعم احمد الدردير(2006). الإحصاء البارامترى واللابارامترى، عالم الكتب، القاهرة.

11- عبد الرحمن عيسوي(2000).الإحصاء الوصفي السيكولوجي، دارالمعرفة الجامعية ، القاهرة.

12- حسين بن حسين بن عطاس الخيري (2008). الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى عينة من المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة، رسالة ماجستير .

13- سامح محافظة، ربي الحداد (2010).الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة عجلون و علاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد 37، العدد 02.