

الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومية محمد عبد الرحمن طوالبه *

ملخص : سعت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية وعلاقة ذلك بكل من متغيرات جنس المعلم، وصفة تعيينه، وعدد الحصص الأسبوعية، وعدد المدارس التي يدرّس فيها المعلم. وهدفت الدراسة الحالية كذلك إلى استقصاء أثر المتغيرات المستقلة على كل مكون من مكونات الرضا عن العمل الخمسة.

تكونت عينة الدراسة من مائة معلم ومعلمة يتبعون إلى عشرة مديريات للتربية والتعليم، استجابوا على مقياس الرضا عن العمل الذي أعد لتحقيق أهداف الدراسة والمتضمن سبع وأربعين فقرة على نمط مقياس ليكرت، وذلك في الفصل الدراسي الأول ٩٧/٩٨.

أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العام لرضا معلمي الحاسوب عن العمل كان متوسطاً. وكان مجال العلاقة مع الزملاء قد حقق أعلى مستوى، بينما كان رضا معلمي الحاسوب في مجال الراتب أقل ما يمكن. وأوضحت النتائج أن المعلمات كن أكثر رضا عن عملهن بشكل عام من المعلمين وبدلالة إحصائية، وكذلك الحال بالنسبة لطبيعة العمل وبيئته.

وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الحاسوب تبعاً لمستويات صفة تعيينهم وعدد المدارس التي يدرسون فيها في المجالات جميعها ما عدا المجال المتعلق بالإدارة المباشرة؛ إذ تبين أن المعلمين الذين يدرسون في مدرسة واحدة هم أكثر رضاً من المعلمين الذين يدرسون في مدرستين أو ثلاث مدارس. ولم تظهر النتائج أية فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الحاسوب وفقاً لمستويات عدد الحصص الأسبوعية في أي من المجالات الخمسة. وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة، قُدمت التوصيات والمقترحات اللازمة.

مقدمة: لا شك أن القوى البشرية المعدة والمدرّبة هي أساس تقدم الشعوب والأمم المختلفة. وإذا ما توافرت لها ظروف العمل المناسبة وأشبعحت حاجاتها النفسية والفسولوجية والاجتماعية، فإن دورها في الإنتاج سيكون أكبر جدوى وفاعلية. فأشباع حاجات الفرد هذه يمكن أن تضمن رضاه عن عمله. والرضا عن العمل يؤدي بالتالي إلى تحسين وتطوير أداء وإنتاجية الفرد، وهذا ما تطمح إليه الدول التي تسعى إلى تقدم شعوبها وتحسين طريقة عيشها.

* كلية التربية والفنون، جامعة اليرموك، إربد- الأردن.

وقد بدأ الاهتمام بموضوع الرضا عن العمل أو ما يسمى أحيانا "بالرضى الوظيفي" أو "الرضا المهني" Job Satisfaction في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة، ثم اتجهت دراسات الرضا عن العمل إلى مجال التربية والتعليم. فمهنة التعليم (اسحق الفرحان وزملاؤه، ١٩٨٢، ص ٣٠) تعد أساس المهنة؛ حيث أن نجاحها أو فشلها ينعكس على نجاح أو فشل المهنة الأخرى، وأن المعلمين الراضين عن عملهم أكثر قدرة وإنتاجية في مجال عملهم والقيام بواجباتهم من زملائهم غير الراضين عن عملهم. وبينت دراسات أخرى (شكري أحمد وأمينة كمال، ١٩٩٣، ص ١١) وجود أثر للرضا عن العمل على مستويات تحصيل الطلبة في بعض المواد.

وقد تعرضت العديد من الدراسات (مثل دراسة شكري أحمد، ١٩٩١، ص ٢٨١-٢٩٠) إلى عرض الإطار النظري للرضا عن العمل، حيث تم توضيح مفهومه والنظريات المفسرة له، والعوامل المؤثرة عليه لدى المعلمين، ومكوناته وعناصره المسببة له لدى المعلمين. وقد تعرضت الدراسة كذلك إلى توضيح الأساليب التي يتبعها الباحثون في قياس الرضا الوظيفي.

يعد الرضا عن العمل أحد أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين في مهنة التعليم. وقد اهتمت الدراسات باستقصاء الرضا عن العمل لدى المعلمين بوجه عام دون تفرقة بين معلمي المواد الدراسية المختلفة، إلا أن محاولات حديثة (مثل دراسة شكري أحمد، ١٩٩١، ص ٢٩٧؛ وشكري أحمد وأمينة كمال، ١٩٩٣، ص ٣٣؛ ومحمد عليمات، ١٩٩٤، ص ٤٨٨) بدأت بتفحص الرضا عن العمل لدى فئات محددة من المعلمين كمعلمي الرياضيات والمواد الاجتماعية والتعليم المهني. ومعلم الحاسوب في المدارس الأردنية يتعرض لبعض المشكلات المتعلقة بالعبء الدراسي، وتنقل معظم المدرسين بين أكثر من مدرسة، وعدم توافر الحوافز الكافية، وعدم الاستقرار الوظيفي لدى البعض وخاصة المعينيين بعقود أو

على حساب التعليم الإضافي. فجاءت الدراسة الحالية لتهتم باستقصاء الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب وعلاقته بمتغيرات الجنس وصفة التعيين وعدد الحصص الأسبوعية وعدد المدارس التي يدرس فيها المعلم أو المعلمة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ٠١ ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي الحاسوب في الأردن؟
- ٠٢ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بشكل عام بين معلمي الحاسوب في الأردن تعزى إلى جنسهم، وصفة تعيينهم وعدد الحصص الأسبوعية، وعدد المدارس التي يدرس فيها المعلم؟
- ٠٣ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مكونات (مجالات) الرضا عن العمل بين معلمي الحاسوب تعزى إلى جنسهم، وصفة تعيينهم وعدد الحصص الأسبوعية، وعدد المدارس التي يدرس فيها المعلم؟

أهداف الدراسة وأهميتها:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية وعلاقة ذلك بكل من جنس المعلم، وصفة تعيينه، وعدد الحصص الأسبوعية، وعدد المدارس التي يدرس فيها المعلم.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في أن التعرف على درجات الرضا عن العمل لدى هذه الفئة من المعلمين قد يساعد كثيراً في معرفة بعض المشكلات التي قد تكون سبباً لعدم رضا معلمي الحاسوب عن العمل؛ ومن ثم لفت نظر الإدارات المدرسية والمشرفين التربويين لهذه المشكلات وذلك للتقليل منها أو علاجها وتلافيها آخذين بعين الاعتبار مصلحة المؤسسة. وكذلك فإن معرفة العوامل المسببة

للرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب يساعد أصحاب القرار في العمل على تشجيعها وتعميمها؛ حيث أنه كلما كان المعلم راضٍ عن عمله كلما ازدادت إنتاجيته ومستويات أداءه.

وقد تعمل هذه الدراسة على تعزيز ميدان الدراسات والبحوث العربية والأردنية بدراسة حديثة في تحديد درجة الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب في المدارس الأردنية. وقد تسهم هذه الدراسة في فتح باب الدراسات والبحوث في هذا المجال وفقا لما تتوصل إليه من نتائج.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الحكومية التابعة لعشرة مديريات للتربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية خلال العام الدراسي ٩٧/٩٨.

التعريفات الإجرائية:

الرضا عن العمل: متغير تابع يشير إلى محصلة المشاعر التي تسهم في تحقيق الاستقرار النفسي في العمل لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية كما يعبر عنها في المقياس المتبع في هذه الدراسة.

معلم الحاسوب: الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم للقيام بتدريس مادة "تكنولوجيا المعلومات" للصف العاشر و/أو مادة "تطبيقات الحاسوب" للصفين الحادي والثاني عشر و/أو مادة "مذكرة في الحاسوب" للصفين الثامن والتاسع. صفة التعيين: متغير تصنيفي يشير إلى حالة تعيين معلم الحاسوب الوظيفية وقد حددت بثلاثة مستويات (مصنف، بعقد، التعليم الإضافي). المعلم المصنف هو المعلم المثبت في الخدمة الدائمة. المعلم بعقد هو المعلم الذي يُجدد عقده سنويا حسب أدائه وحاجة الوزارة إليه. المعلم المعين على حساب التعليم الإضافي

هو المعلم المعين تعينا مؤقتا والذي يقوم بمهام المعلم المصنف في حالة غيابه
كأن يكون في إجازة دراسية أو مرضية.

الحصص الأسبوعية: متغير تصنيفي يشير إلى عدد الحصص التي يقوم معلم
الحاسوب بتدريسها في الأسبوع الواحد وقد حددت بمستويين (١٥ حصة فأقل،
١٦ حصة فأكثر).

المدارس التي يدرس فيها المعلم: متغير تصنيفي يشير إلى عدد المدارس التي
يدرس فيها معلم الحاسوب وقد حددت بثلاثة مستويات (مدرسة واحدة،
مدرستان، ثلاث مدارس).

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأهم الدراسات الأجنبية والعربية والمحلية التي بحثت في
مجال الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات من التخصصات المختلفة.
من أهم الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى
المعلمين ، دراسة جس (Chase, 1951) ، (محمد عليّات، ١٩٩٤، ص ٤٨٥) التي
أشارت نتائجها أن الرضا عن العمل يزداد طردياً عند المعلمين بزيادة سنوات
الخبرة وزيادة الدخل وتقدير واحترام المديرين. وبينت نتائج الدراسة كذلك أن
المعلمات كن أكثر رضا من المعلمين.

وقد أجرى سيرجيو فاني (Sergiovanni, 1967, PP. 72-76) دراسة أشارت
نتائجها أن شعور المعلمين بتقدير المديرين وإعطائهم بعض الصلاحيات في اتخاذ
القرارات المتعلقة بعملهم من أهم العوامل المؤثرة على رضاهم الوظيفي، وأما تدني
الرواتب وعلاقات المعلمين مع زملائهم فكانت من أهم العوامل التي أدت إلى عدم
رضاهم عن العمل. وبينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رضا
المعلمين والمعلمات تعزى إلى جنس المعلم.

وأما دراسة جابمان (Chapman, 1983, P.45-49) التي طبقها على ٤٣٧ معلماً ومعلمة فقد أشارت نتائجها إلى وجود ارتباط دال بين رضا المعلمين عن عملهم وتقييمهم لأنفسهم. وقد أظهرت النتائج أن المعلمين الذين يختلفون في مستوى رضاهم عن العمل يختلفون أيضاً في مستوى مهاراتهم وقيمهم المهنية. وعدم رضا المعلم عن عمله قد يؤدي به إلى ترك عمله. فقد أجرى سيفارت وبوست (Seyfarth and Bost, 1986, pp.4-6) دراسة على معلمين في (١٢٦) مدرسة في الولايات المتحدة الأمريكية، أظهرت نتائجها أن لدى المقاطعات التي تدفع رواتب عالية للمعلمين مستويات منخفضة في ترك المعلمين للمهنة مقارنة مع المقاطعات التي تدفع رواتب أقل. كما وأشارت الدراسة أن المدارس المكتظة وذات المباني القديمة تعاني من مستوى تسرب عال في صفوف المعلمين. وبينت الدراسة كذلك أن للحوافز والراحة الجسدية والنفسية علاقة قوية بمستوى ترك المعلمين للمهنة.

وأجرت روو (Rowe, 1996, p.3387) دراسة هدفت إلى استقصاء العوامل التي قد تؤثر على معلمي الصفين الأول والثاني الابتدائيين عن العمل. وتكونت عينة الدراسة من (٢١٤) معلماً ومعلمة تم اختيارهم من ضمن مدارس صغيرة، ومتوسطة، وكبيرة في ولاية كولورادو الأمريكية. كان من أهم ما أشارت إليه نتائج الدراسة أن معظم المعلمين (٨٥,٥%) كانوا راضين عن عملهم. وكان ترتيب المعلمين للعوامل المؤثرة على الرضا عن العمل كالتالي مرتبة من العامل الأكثر إلى العامل الأقل رضا: ١. الزملاء في العمل، ٢. الارتباط بالمدرسة، ٣. الإدارة والإشراف، ٤. عمل المستقبل، ٥. العلاقة مع الطلبة، ٦. العبء الدراسي، ٧. العلاقة مع المجتمع، ٨. الأوضاع المادية.

ويبدو أن أوضاع المعلمين متشابهة على مختلف المستويات. فقد قام أوشا جبيمي (Oshagbemi, 1996, pp. 385- 98) بدراسة رضا الأساتذة في جامعات

المملكة المتحدة. اشتملت الدراسة على أساتذة من (٢٣) جامعة شملت مقاطعات إنجلترا، وويلز، وسكوتلاندا، وإيرلندا الشمالية. أشارت نتائج الدراسة أن المعلمين راضون بشكل عام عن عملهم، وأنهم راضون بالأخص عن التدريس، والبحث، والعلاقة مع الزملاء. وكان رضاهم متوسطا عن رؤساء الأقسام، وعن طبيعة العمل وبيئته. وقد عبر أفراد العينة عن عدم رضاهم عن الراتب، وفرص الترقية، وبعض الأعمال الإدارية.

وأجرى كلكر (Klecker, 1997, pp.15-21) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر متغيري الجنس والخبرة التدريسية على سبعة ملامح (مكونات) لرضا معلمي المرحلة الابتدائية عن العمل. بينت النتائج أن اتجاهات المعلمين نحو العمل كانت بشكل عام إيجابية. ولم تظهر النتائج أية فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة أو الجنس لا على المقياس الكلي ولا على أي من مكوناته المتمثلة: بالراتب، وفرص الترقية، والمشاركة في القرارات، وطبيعة العمل وبيئته. بينما أشارت النتائج أن رضا المعلمين بخبرات طويلة (أكثر من ١٦ سنة) كان أعلى من رضا المعلمين ذوي الخبرات الأقل فيما يتعلق بالعلاقة مع الزملاء. وبينت النتائج أن المعلمين كن أكثر رضا من المعلمين فيما يتعلق بتحديات العمل، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الطلبة.

وتناولت الدراسات العربية موضوع رضا المعلمين عن عملهم. وكانت دراسة (عدلي فرج ١٩٦١) و (شكري أحمد، ١٩٩١، ص ٢٩٠) من أقدم هذه الدراسات. التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا عن العمل لدى عينة من المعلمين المصريين وبعض المتغيرات. وقد أظهرت النتائج أن درجة رضا المعلمين عن العمل كانت أعلى من درجة رضا المعلمين. ولم تظهر الدراسة أية فروق جوهرية تعزى إلى الحالة الاجتماعية أو المؤهل الدراسي أو العمر أو عدد سنوات الخبرة. وأشارت نتائج الدراسة أن تدني الرواتب، وأساليب التوجيه وتسلط

الإدارة المدرسية، وطول المناهج وتعقدتها، والشعور بالإرهاق، وأساليب تنقّلات المعلمين ونظرة المجتمع للمعلم كانت من أهم أسباب عدم رضا المعلمين والمعلمات عن عملهم.

وأجرى محمد المنصوري (١٩٦٨، ص ص ٣٥-٥٢) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها. أظهرت النتائج أن المعلمات كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين بينما لم يكن هناك فروق دالة تعزى للحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخبرة في التدريس. وأبرزت نتائج الدراسة أن أهم العوامل المسببة لعدم رضا المعلمين عن العمل هي تدني الرواتب، واكتظاظ حجرات الصف الدراسي بالطلبة، ونظام الفترتين المتبع وكثرة التغيرات في المناهج الدراسية.

وفي الدراسة التي أجراها صلاح مصطفى (١٩٨٩، ص ص ١٧-٢٧) حاول التعرف فيها على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الإعدادية في الإمارات العربية المتحدة في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، وجنسية المتعلم. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى جنس المعلم. وأشارت النتائج إلى وجود فروق في درجة رضا المعلمين والمعلمات عن العمل تعزى للخبرة. كما وأظهرت النتائج أن هناك فروقا بين أفراد العينة تعزى للمؤهل العلمي لصالح الحاصلين على شهادات أقل من الشهادة الجامعية.

أما دراسة شكري أحمد (١٩٩١، ص ص ٣٠١-٣٠٨) فقد هدفت إلى التعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات بدولة قطر وعلاقة ذلك بكل من الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية لهؤلاء المعلمين والمعلمات والمرحلة التعليمية. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروقا دالة إحصائيا في درجة الرضا عن العمل بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات،

كما وأشارت النتائج إلى وجود فروقا في الرضا عن العمل تعزى إلى الخبرة التدريسية، فيما لم تظهر النتائج أية فروق دالة تعزى إلى المؤهل العلمي. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المرحلة التعليمية لصالح معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية حيث كانت درجة رضاهم عن العمل أكثر من درجة رضا معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية.

وأجرى شكري أحمد وأمينة كمال (١٩٩٣، ص ص ٣٨-٤٤) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر كل من اتجاهات المعلمات القطريات نحو مناهج المواد الاجتماعية، ورضاهن عن العمل على مستويات التحصيل الدراسي لتلميذاتهن في المواد الاجتماعية. بينت نتائج الدراسة أن لرضا المعلمات عن العمل واتجاهاتهن نحو المادة الدراسية تأثير إيجابي على التحصيل الدراسي لتلميذاتهن. فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في التحصيل الدراسي للتلميذات في المواد الاجتماعية يمكن أن تعزى إلى رضا المعلمات عن العمل وإلى اتجاهاتهن نحو المواد الاجتماعية. ولم تشر الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في التحصيل الدراسي يمكن أن تعزى إلى تفاعل كل من اتجاهات المعلمات نحو المواد الاجتماعية ورضاهن عن العمل معا.

وقام دخيل الدخيل الله (١٩٩٥، ص ص ٧١٠-٧١٨) بدراسة سعت إلى التعرف على مستوى الارتباط بالوظيفة بين عينة من المعلمات السعوديات وعلاقة ذلك المستوى بمتغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والراتب الشهري، والخبرة التدريسية، والقبول الاجتماعي للمهنة، وأهمية العمل في المجال للمجتمع، وأهمية المهنة للمؤسسة التي يعملن فيها. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن معدل الارتباط بالمهنة بين المعلمات عال، ولم تشر النتائج إلى فروق دالة بينهن في الارتباط بالمهنة إلا في حالة علاقة مستوى الارتباط بالمهنة والقبول الاجتماعي للمهنة وأهمية المهنة للمؤسسة التي يعملن بها. وتوصلت النتائج إلى

عدم وجود أي تأثير على التباين في مستوى الارتباط بالمهنة في ضوء أي من متغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والراتب الشهري، والخبرة التدريسية، وأهمية العمل في المجال للمجتمع.

وقام سعيد اليماني خالد وبوقحوص (١٩٩٦، ص ص ٢٧٦-٢٨٤) بدراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين. وهدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على طبيعة ومستوى الإحباطات لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة البحرين في مهنة التدريس، وأثر كل من الجنس، والمنطقة السكنية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي على إحباطات معلمي ومعلمات التعليم العام بالبحرين. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود إحباطات لدى عينة الدراسة بنسبة مئوية تعادل ٧١,٤٥%. وكان من أهم العوامل التي أدت إلى شعور عينة الدراسة بالإحباط: ضالة المكافآت والحوافز المادية، وقلة فرص الترقية، وعدم وجود جمعية تمثل المعلمين، وكثرة عدد الحصص، وضعف دافعية الطلبة نحو التعلم.

وأما أمينة العمادي (١٩٩٦، ص ص ١٥٥ - ١٦٤) فقد قامت بدراسة سعت إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات المراحل الثلاث بدولة قطر، وطبيعة علاقة الرضا بكل من جنس المعلم، والمؤهل الدراسي، والجنسية، ومستوى الخبرة التدريسية للمعلم، والمرحلة التعليمية التي يعمل بها والتخصصي الدراسي. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضى عاماً مهنيًا إيجابياً لأفراد العينة وكذلك الحال بالنسبة لمكونات الرضا العام. ولكن المكون المتعلق بالأجور والمكافآت كان أقل هذه المكونات رضا بالنسبة لأفراد العينة؛ حيث كان المتوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي يقترب من الدرجة المحايدة.

وأشارت نتائج الدراسة كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا العام عن العمل وفي تقدير الذات، والانتماء، وطبيعة

العمل، والأجور والمكافآت ولصالح الإناث. ولم تشر النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من التفاعل الإداري، والتفاعل الاجتماعي. وتوصلت نتائج الدراسة أن المعلمين القطريين أكثر رضا وظيفياً بوجه عام، وأكثر تقديرًا لذواتهم، وانتائمهم، وإدراكا لطبيعة علمهم، وأكثرهم رضا عن أجورهم ومكافآتهم من نظرائهم غير القطريين. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا العام ومكوناته الستة ترجع إلى الاختلاف في التخصص الدراسي ما عدا معلمي اللغة العربية ومعلمي اللغة الإنجليزية حيث كان معلمو اللغة العربية أكثر رضا وظيفياً من معلمي اللغة الإنجليزية في الرضا العام. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهرية في الرضا العام ومكوناته تعزى إلى أي من متغيري الخبرة والمؤهل.

لقد حظي الرضا عن العمل باهتمام كبير على المستوى المحلي (الأردني) أيضاً. فقد أجرى عادل الطوباسي (١٩٧١، ص ص ٤٣-٥٦) دراسة سعت إلى التعرف على العلاقة بين رضا معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن وعدد من المتغيرات المتمثلة بالدخل، والخبرة التدريسية والسن، والحالة الاجتماعية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الرضا عن العمل وزيادة الدخل. وكذلك أظهرت النتائج أن المعلمين الأكثر خبرة والأكثر سناً والمتزوجون أكثر رضا من المعلمين الأقل خبرة والأصغر سناً والغير متزوجين.

كما أجرى اسحق الفرحان وزملاؤه (١٩٨٢، ص ص ٥٨-٦٤) دراسة سعت إلى معرفة مدى ارتباط المعلمين بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في درجة ارتباط المعلمين ودرجة ارتباط المعلمات بمهنة التعليم لصالح المعلمات، وأن الارتباط بالمهنة يزداد بزيادة عدد سنوات الخبرة، وأن ارتباط معلم المرحلة الثانوية بالمهنة أعلى من ارتباط المعلمين والمعلمات تعزى إلى الاختلاف في مؤهلاتهم العلمية.

أما سلامة طنّاش (١٩٩٠، ص ص ٢٣٧-٢٤٤) فقد أجرى دراسة عن رضا أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أفراد العينة تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية. وأظهرت النتائج أن مجال ظروف العمل كان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس بينما كانت مجالات الراتب والحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل عند أفراد العينة. وأساورت النتائج كذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والحالة الاجتماعية.

وقام محمد عليمات (١٩٩٤، ص ص ٤٩٠-٤٩٥) بدراسة تناولت قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني في الأردن وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التعليم المهني قد أظهروا مستوى متدنياً من الرضا عن العمل في مجالي الراتب والحوافز. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي؛ حيث تبين أن المعلمين الأكبر سناً والأكثر خبرة والأعلى مؤهلاً هم الأكثر رضا عن العمل من غيرهم. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية.

وقام نعيم جعيني (١٩٩٥، ص ص ٢١٥١-٢١٦٠) بدراسة هدفت إلى معرفة الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مادبا في الأردن. وكان من أهم ما أشارت إليه النتائج أن نسبة أفراد العينة الراضين عن وضعهم المادي ومكانتهم الاجتماعية قد بلغت (٦١,٧%). وأظهرت النتائج أن المعلمات كن أكثر رضا عن المهنة من المعلمين، وأن نسبة كبيرة منهن (٩٢,١%) يفضلن البقاء في المهنة في حالة توافر فرص

عمل في القطاعات الأخرى في المجتمع. وبينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير الجنس في علاقته مع الوضع المادي والمكانة الاجتماعية وتحقيق الرضا عن المهنة.

تعقيب على الدراسات السابقة

وباستقراء الدراسات السابقة يلاحظ عدم اتفاق نتائج البحوث فيما بينها بشأن علاقة الرضا عن العمل ببعض المتغيرات الديموغرافية للمعلم. فبينما تؤكد نتائج بعض الدراسات على وجود علاقة دالة إحصائياً بين الرضا عن العمل في ضوء جنس المعلم. (شكري أحمد، ١٩٩١؛ أمينة العمادي ١٩٩٦، نعيم جعيني، ١٩٩٥؛ فرج، ١٩٦١؛ إسحق الفرحان وزملاؤه، ١٩٨٢؛ محمد المنصوري، ١٩٦٨؛ Chase, 1951, Klecker, 1997)؛ فإن نتائج دراسات أخرى تنفي وجود مثل هذه العلاقة أو عدم دلالتها إحصائياً (محمد عليمات، ١٩٩٤؛ صلاح مصطفى، ١٩٨٩؛ Sergiovanni, 1967). وفي الوقت الذي تشير فيه نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الرضا عن العمل ومتغيري الخبرة والعمر (دخيل الدخيل الله، ١٩٩٥؛ عدلي فرج ١٩٦١، Klecker, 1997) تشير نتائج دراسات أخرى إلى عدم وجود أي علاقة ذات دلالة (سلامة طناش، ١٩٩٠؛ عادل الطوباسي، ١٩٧١؛ محمد عليمات، ١٩٩٤؛ إسحق الفرحان وزملاؤه، ١٩٨٢).

وبينت نتائج بعض الدراسات السابقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل والمؤهل العملي للمعلم (محمد عليمات، ١٩٩٤؛ إسحق الفرحان وزملاؤه، ١٩٨٢؛ صلاح مصطفى، ١٩٨٩)، ولكن نتائج دراسات أخرى لم تشير إلى وجود علاقات جوهرية (أمينة العمادي، ١٩٩٦؛ دخيل الدخيل الله، ١٩٩٥؛ فرج، ١٩٦١). وبينما تشير بعض الدراسات إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الرضا عن العمل في ضوء متغير الحالة الاجتماعية (عادل الطوباسي، ١٩٧١)، فإن نتائج دراسات أخرى تنفي وجود علاقة جوهرية (دخيل الدخيل الله، ١٩٩٥؛

فرج، ١٩٦١). وتشير معظم الدراسات السابقة إلى أن أهم العوامل التي تسبب عدم رضا المعلم عن عمله هي تدني الرواتب والحوافز. (سلامة طنّاش، ١٩٩٠؛ أمينة العمادي، ١٩٩٦؛ نعيم جعيني، ١٩٩٥؛ محمد عليمات، ١٩٩٤؛ عدلي فرج، ١٩٦١؛ محمد المنصوري، ١٩٦٨؛ سعيد اليماني وخالد بوقحوص، ١٩٩٦؛ (Rowe, 1986; Oshagbemi, 1996; Sergiovanni, 1967, Seyfarth and Bost, 1986).

ويلاحظ أن معظم الدراسات السابقة تناولت الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات بصفة عامة دون تخصيص لمعلمي مادة دراسية معينة باستثناء دراسة شكري احمد (١٩٩١) التي تناولت الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات في دولة قطر، ودراسة شكري أحمد وأمينة كمال (١٩٩٣) التي تناولت معلمات المواد الاجتماعية في دولة قطر، ودراسة محمد عليمات (١٩٩٤) التي تناولت رضا معلمي التعليم المهني في الأردن عن عملهم.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يلاحظ أيضاً أن غالبيتها يشترك معاً في المتغيرات التي تناولتها الدراسات من حيث علاقتها بالرضا عن العمل لدى المعلم، ولكن أياً منها لم يتعرض لصفة تعيين المعلم (مصنف، يعقد، التعليم الإضافي) أو عدد المدارس التي يدرّس فيها المعلم. ويلاحظ أيضاً أن أياً من الدراسات السابقة لم تعتمد فئة معلمي الحاسوب الذين قد يكون لهم خصائصهم ومشكلاتهم الخاصة بهم. وعليه فقد أثارت هذه الدراسات تساؤلات الباحث عن رضا معلم الحاسوب الأردني عن عمله من حيث جوانبه المختلفة وعلاقة الرضا ببعض المتغيرات الديموغرافية للمعلم، ومن هنا برزت مشكلة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تألّف مجتمع الدراسة من معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية الأساسية والثانوية في عشرة مديريات للتربية والتعليم التابعة لمحافظة إربد وعجلون وجرش والمفرق، حيث بلغ عددهم (١١٣) معلماً ومعلمة، استجاب منهم

(١٠٠) معلما ومعلمة على المقياس المستخدم في هذه الدراسة وبنسبة إعادة مقدارها (٨٨,٥٠%) تقريبا، وذلك في الفصل الأول من العام الدراسي ٩٨/٩٧.

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من جزئين: الجزء الأول يتكون من صفحة واحدة تحتوي على مجموعة من البيانات الديموغرافية المتعلقة بمعلمي الحاسوب مثل: جنسهم، وصفة تعيينهم، وعدد المدارس التي يدرسون فيها، وعدد حصص الحاسوب الأسبوعية التي يقومون بتدريسها.

أما الجزء الثاني فتكون من مقياس الرضا عن العمل الذي أعده وطوره (سلامة طناش، ١٩٩٠) واستخدمه (محمد عليما، ١٩٩٤) بعد أن أجريت عليه التعديلات والإضافات التي تناسب معلمي الحاسوب. وقد أشار سلامة طناش أنه اعتمد في بنائه للمقياس على مقياس الرضا عن العمل الذي طورته سميث وزملاؤها

(Smith, et al., 1969) والمعروف باسم "Job Descriptive Index" وكذلك مقياس منسوتا للرضا عن العمل الذي أعده وطوره ويبس وزملاؤه. (Weis, et al., 1967) والمعروف باسم "Minnesota Satisfaction Questionnaire".

وتكون مقياس الرضا عن العمل الذي استخدم في هذه الدراسة من (٤٧)

فقرة موزعة على خمسة مجالات هي:

الدرجة الوسطى (الحياد) هي: ٥١	طبيعة العمل وبيئته ويشمل الفقرات من ١-١٧
الدرجة الوسطى (الحياد) هي: ١٨	الراتب ويشمل الفقرات من ١٨-٢٣
الدرجة الوسطى (الحياد) هي: ٢١	الحوافز ويشمل الفقرات من ٢٤-٣٠
الدرجة الوسطى (الحياد) هي: ٢١	العلاقة مع الزملاء ويشمل فقرات من ٣١-٣٧
الدرجة الوسطى (الحياد) هي: ٣٠	الإدارة المباشرة ويشمل الفقرات من ٣٨-٤٧

واستخدم مقياس ليكرت الخماسي حيث تقع الإجابة عن كل فقرة من بين راض جدا وتعطى خمس درجات عند التصحيح، وغير راض أبدا وتعطى درجة واحدة عند التصحيح. وعليه تصبح الدرجة الكلية القصوى ٢٣٥ درجة والدرجة الدنيا ٤٧ درجة.

صدق الأداة وثباتها:

تم التحقق من صدق المحتوى للمقياس لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية من خلال عرضه على لجنة من سبعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والفنون في جامعة اليرموك وعلى لجنة أخرى مكونة من ثلاثة من مشرفي الحاسوب في وزارة التربية والتعليم. وأجمع المحكمون على منطوقية الجوانب التي اشتمل عليها المقياس وملاءمتها لقياس الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب في الأردن، واقترحوا بعض التعديلات اللغوية واستبدال وحذف بعض الفقرات لعدم ملاءمتها لوظيفة معلم الحاسوب.

للتحقق من ثبات المقياس، وزّع على (٣٢) معلما ومعلمة كعينة استطلاعية، ثم جرى حساب معامل الثبات حسب معادلة كرونباخ-ألفا وبلغ (٠,٩١)، وهذه العينة استثنيت من مجتمع الدراسة الذي طبقت عليه الاستبانة.

المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة، وتصحيح الاستجابات بواسطة الحاسوب، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة رضا معلمي الحاسوب عن العمل. وقد استخدم اختبار (ت) لمعرفة الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل بشكل عام وعلى مجالاته الخمسة وفقا لمتوسطات المتغيرات الثنائية (الجنس، وعدد الحصص)، واستخدم كذلك تحليل التباين (ANOVA) لدراسة الفروق بين متوسطات درجات الرضا عن

العمل بشكل عام وعلى مجالاته الخمسة حسب متغيرات الدراسة ثلاثية التصنيف (صفة التعيين، عدد المدارس). واستعملت طريقة شيفيه (Scheffe') للمقارنات البعدية حيثما ظهرت فروق ذات دلالة لمعرفة أي مستوى من مستويات المتغيرات المستقلة الذي يختلف عن غيره بدلالة إحصائية.

نتائج الدراسة:

أولاً: للإجابة عن السؤال الأول المتعلق بمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي الحاسوب في الأردن، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية على مجالات مقياس الرضا الوظيفي الخمسة وترتيبها تنازلياً ومقارنتها مع درجة الحياد والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

المتوسطات الحسابية لرضا معلمي الحاسوب عن عملهم مقارنة مع درجة الحياد ومرتبياً تنازلياً

الدرجة القصوى	درجة الحياد	المتوسط الحسابي	مجال الرضا
٣٥	٢١	٢٧,٤٠	العلاقة مع الزملاء
٥٠	٣٠	٣٥,٣٥	الإدارة المباشرة
٨٥	٥١	٥٣,٦٥	طبيعة العمل وبيئته
٣٥	٢١	١٦,٤٥	الحوافز
٣٠	١٨	١٣,٧٠	الراتب
٢٣٥	١٤١	١٤٦,٥٧	الكلية

يبين الجدول (١) أن رضا معلمي الحاسوب في مجال العلاقة مع الزملاء قد حقق أعلى مستوى تم يليه مجالي الإدارة المباشرة وطبيعة العمل وبيئته بينما كان رضا معلمي الحاسوب في مجال الراتب أقل ما يمكن ثم يليه مجال الرضا عن الحوافز. ويستدل من الجدول (١) أن المستوى العام للرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب جاء متوسطاً مشكلاً تقديراً مئوياً قدره (٦٢,٣٧%) وبمقارنة المتوسطات الحسابية لكل مجال مع الدرجة الوسطى (الحياد) يلاحظ أن المتوسط الحسابي بالنسبة لمتغيرات العلاقة مع الزملاء، والإدارة المباشرة، وطبيعة العمل وبيئته

ينزع أكثر نحو الرضا، بينما المتوسط الحسابي بالنسبة لمتغيري الحوافز والراتب ينزع أكثر نحو عدم الرضا.

ثانياً: للإجابة عن السؤال الثاني المتعلق بمعرفة أثر الجنس، وصفة التعيين، وعدد الحصص الأسبوعية، وعدد المدارس التي يُدرّس فيها المعلم على رضا معلمي الحاسوب عن العمل بشكل عام، فقد تم أولاً استخدام اختبار "ت" لقياس دلالة الفروق بين متوسطات المتغيرات الثنائية (الجنس، وعدد الحصص). والجدول رقم (أ٢) يوضح ذلك.

جدول (أ٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ومستوى دلالتها لاستجابات معلمي الحاسوب على مقياس الرضا عن العمل تبعاً لمتغيري الجنس وعدد الحصص

مصدر التباين	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الجنس	ذكور	٤٥	١٤٠,٤٩	١٨,٥٧	٩٨	٢,٥١-	٠,٠١٤
	إناث	٥٥	١٥١,٥٣	٢٤,٢٦			
عدد الحصص	١٥ حصة فأقل	٤٤	١٤٦,١١	٢٣,٠٩	٩٨	٠,١٨-	٠,٨٦١
	١٦ حصة فأكثر	٥٦	١٤٦,٩١	٢٢,١٧			

وبين جدول (أ٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$ لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل الكلي تعزى للجنس. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب وفقاً لمستويات عدد الحصص الأسبوعية.

وبالنظر إلى الجدول (أ٢) يتضح أن متوسط استجابات الإناث (١٥١,٥٣) وهو أعلى من متوسط استجابات الذكور (١٤٠,٤٩)، والفرق بين المتوسطين (١١,٠٤) يميل لصالح الإناث وهو فرق له دلالة إحصائية كما يبين ذلك اختبار "ت" مما يعني أن رضا المعلمات كان أفضل من رضا الذكور عن العمل. ولمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات المتغيرات التصنيفية الثلاثية (صفة

التعيين، وعدد المدارس)، تم أولاً استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا عن العمل وفقاً لمتغيري الدراسة. ثم تبع ذلك تحليل التباين (ANOVA) وهذا ما توضحه الجداول (٢ب) و (٢ج) على التوالي.

جدول (٢ب)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي الحاسوب على المقياس الكلي

المتغيرات المستقلة	المستويات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
صفة التعيين	مصنف	١٤٥,٥٠	١٨,٧٤	٣٦
	بعقد	١٤٥,٦٥	٢٦,٧٣	٤٠
	تعليم إضافي	١٤٩,٦٧	٢٠,٣٥	٢٤
عدد المدارس التي يدرس فيها المعلم	مدرسة واحدة	١٤٩,٦٢	٢٠,٨٤	٣٤
	مدرستان	١٤٦,١٢	٢٤,١٩	٤٩
	ثلاث مدارس	١٤١,٧١	٢٠,٦٧	١٧

يبين الجدول (٢ب) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا عن العمل وإعداد أفراد العينة موزعين حسب مستويات متغيرات الدراسة.

جدول رقم (٢ج)

تحليل التباين لاستجابات معلمي الحاسوب على مقياس الرضا عن العمل وفقاً لمتغيري صفة التعيين وعدد المدارس التي يدرس فيها المعلم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
صفة التعيين	٢٢٨,٦٤٥	٢	١١٤,٣٢٣	٠,٢٢٢	٠,٨٠٢
عدد المدارس	٦٥١,٢٥٤	٢	٣٢٥,٦٢٧	٠,٦٣١	٠,٥٣٤
الخطأ	٤٩٠٢٨,١٧٩	٩٥	٥١٦,٠٨٦		
الكلي	٤٩٩٨٤,٦٤٠	٩٩	٥٠٤,٨٩٥		

ويتبين من الجدول (٢ج) عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب وفقاً لمتغيري صفة التعيين وعدد المدارس التي يُدرس فيها المعلم.

ثالثاً: وللإجابة عن السؤال الثالث المتعلق بمعرفة أثر جنس المعلم وصفة تعيينه وعدد الحصص الأسبوعية وعدد المدارس التي يدرس فيها على الرضا عن العمل بمكوناته (مجالاته) الخمسة، فقد تم أولاً استخدام اختبار "ت" لقياس دلالة الفروق بين متوسطات المتغيرات الثنائية (الجنس، وعدد الحصص). والجدول (أ٣) يوضحه.

جدول رقم (أ٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ومستوى دلالتها لاستجابات معلمي الحاسوب على المجالات الخمسة لمقياس الرضا عن العمل تبعاً لتغيري الجنس وعدد الحصص

المجال	مصدر التباين	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	
طبيعة العمل وبيئته	الجنس	ذكور	٤٥	٥١,٢٤	٨,٦٠	٩٨	٢,٣٨-	٠,٠١٩	
		إناث	٥٥	٥٥,٦٢	٩,٥٥				
	عدد الحصص	١٥ حصة فأقل	٤٤	٥٤,٥٩	٩,٥١	٩٨	٠,٨٩-	٠,٣٧٥	
		١٦ حصة فأكثر	٥٦	٥٢,٩١	٩,٢٤				
	الراتب	الجنس	ذكور	٤٥	١٢,٧١	٤,٤٨	٩٨	١,٧٥-	٠,٠٠٨٤
			إناث	٥٥	١٤,٥١	٥,١٣			
عدد الحصص		١٥ حصة فأقل	٤٤	١٣,٦٨	٤,٤٨	٩٨	٠,٠٣-	٠,٩٧٥	
		١٦ حصة فأكثر	٥٦	١٣,٧١	٥,٧٠				
الحوافز		الجنس	ذكور	٤٥	١٥,٢٧	٦,٠١	٩٨	١,٨٠-	٠,٠٧٥
			إناث	٥٥	١٧,٤٤	٦,٠٠			
	عدد الحصص	١٥ حصة فأقل	٤٤	١٦,٢٧	٦,٤٤	٩٨	٠,٢٧-	٠,٧٨٦	
		١٦ حصة فأكثر	٥٦	١٦,٦١	٥,٨٣				
	العلاقة مع الزملاء	الجنس	ذكور	٤٥	٢٦,٧٣	٤,٧٧	٩٨	١,٤٨-	٠,١٤١
			إناث	٥٥	٢٧,٩٥	٣,٣٨			
عدد الحصص		١٥ حصة فأقل	٤٤	٢٦,٨٦	٤,٧٩	٩٨	١,١٦-	٠,٢٤٧	
		١٦ حصة فأكثر	٥٦	٢٧,٨٢	٣,٤٣				
الإدارة المباشرة		الجنس	ذكور	٤٥	٣٤,٥٣	٦,٨٣	٩٨	٠,٩٥-	٠,٣٤٣
			إناث	٥٥	٣٦,٠١	٨,٤٤			
	عدد الحصص	١٥ حصة فأقل	٤٤	٣٤,٧٠	٧,٤٨	٩٨	٠,٧٤-	٠,٤٦٣	
		١٦ حصة فأكثر	٥٦	٣٥,٨٦	٧,٩٩				

يبين الجدول (أ٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب وفقاً لمستويي الجنس في مجالات الرواتب، والحوافز، والعلاقة مع الزملاء، والإدارة المباشرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

مجال طبيعة العمل وبيئته. ويتضح من الجدول أن هذه الفروق تميل إلى صالح المعلمات حيث أن المتوسط الحسابي لاستجاباتهن (٥٥,٦٢) يفوق متوسط استجابات الذكور (٥١,٢٤). كما أنه لا توجد أية فروق دالة وفقاً لمستويي عدد الحصص على أي من المجالات الخمسة.

ولمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات المتغيرات التصنيفية الثلاثية (صفة التعيين، وعدد المدارس) على مجالات مقياس الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب، تم أولاً استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا عن العمل وفقاً لمتغيري الدراسة. ثم تبع ذلك تحليل التباين (ANOVA) وهذا ما توضحه الجداول (٣ ب) و (٣ ج) و (٣ د).

الجدول رقم (٣ ب)

الأوساط الحسابية (س) والانحرافات المعيارية (ع) لمجالات الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب وفقاً لمتغير صفة التعيين

المجالات	البيانات	مصنف	بعقد	التعليم الإضافي
طبيعة العمل	س	٥٢,٧٢	٥٢,٤٠	٥٧,١٣
وبيئته	ع	٧,٧٣	١١,١٣	٧,٦٥
الراتب	س	١٤,١٩	١٤,٣٥	١١,٨٨
	ع	٥,٣٠	٥,١٠	٤,٨٦
الحوافز	س	١٧,٠٦	١٥,٩٥	١٦,٤٢
	ع	٦,٠٨	٦,٠٦	٦,٢٦
العلاقة مع الزملاء	س	٢٧,٨١	٢٧,٦٣	٢٦,٤٢
	ع	٢,٧٦	٤,٤٤	٥,٠٦
الإدارة المباشرة	س	٣٣,٧٢	٣٥,٣٢	٣٧,٨٣
	ع	٨,٥٩	٨,٠٧	٥,٠٥

يبين الجدول رقم (٣ ب) وجود بعض الفروق بين الأوساط الحسابية لدرجة رضا معلمي الحاسوب عن العمل حسب المستويات الثلاثة لصفة التعيين.

الجدول (ج-٣)

الأوساط الحسابية (س) والانحرافات المعيارية (ع) لمجالات الرضا عن العمل

لدى معلمي الحاسوب وفقاً لمتغير عدد المدارس

المجالات	البيانات	مدرسة واحدة	مدرستان	ثلاث مدارس
طبيعة العمل	س	٥٤,٩١	٥٣,٩٦	٥٠,٢٤
وبيئته	ع	١٠,١٢	٩,١٦	٧,٨٩
الراتب	س	١٣,٠٦	١٤,٤٩	١٢,٧١
	ع	٤,٦٢	٥,٤٠	٥,٥٠
الحوافز	س	١٦,٠٩	١٧,٣٦	١٤,٦٥
	ع	٥,٦٥	٦,٤٠	٥,٧٤
العلاقة مع الزملاء	س	٢٨,١٢	٢٦,٦٣	٢٨,١٨
	ع	٣,٦٧	٤,٦٢	٢,٨٣
الإدارة	س	٣٧,٤٤	٣٣,٦٩	٣٥,٩٤
المباشرة	ع	٧,٨٤	٧,٦٢	٧,٦٢

يتبين من الجدول رقم (ج-٣) وجود بعض الفروق بين الأوساط الحسابية

لدرجة رضا أفراد العينة عن العمل حسب المستويات الثلاثة لعدد المدارس.

جدول رقم (د٣)

نتائج تحليل التباين لأثر صفة التعيين وعدد المدارس على المجالات الخمسة لمقياس

رضا معلمي الحاسوب عن العمل

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
طبيعة العمل وبيئته	صفة التعيين	٢٩٧,٥٤٩	٢	١٤٨,٧٧٤	١,٧٤٤	٠,١٨٠
	عدد المدارس	١٧١,٢٨٤	٢	٨٥,٦٤٢	١,٠٠٤	٠,٣٧٠
	الخطأ	٨١٠٢,١٦٤	٩٥	٨٥,٢٨٦		
الراتب	صفة التعيين	١٤٠,٤١٢	٢	٧٠,٢٠٦	٢,٧٢٨	٠,٠٧١
	عدد المدارس	٩٦,١١٩	٢	٤٨,٠٥٩	١,٨٦٧	٠,١٦٠
	الخطأ	٢٤٤٥,٢٤٥	٩٥	٢٥,٧٣٩		
الحوافز	صفة التعيين	٣٣,١١٢	٢	١٦,٥٥٦	٠,٤٤٧	٠,٦٤١
	عدد المدارس	١٠٩,٠١٤	٢	٥٤,٥٠٧	١,٤٧٢	٠,٢٣٥
	الخطأ	٥٣١٨,٦٠٨	٩٥	٣٧,٠٣٨		
العلاقة مع الزملاء	صفة التعيين	١٩,٨٣٠	٢	٩,٩١٥	٠,٥٩٦	٠,٥٥٣
	عدد المدارس	٤٥,٢٩٠	٢	٢٢,٦٤٥	١,٣٦٢	٠,٢٦١
	الخطأ	١٥٧٩,٥٥٨	٩٥	١٦,٦٢٧		
الإدارة المباشرة	صفة التعيين	٣٤٠,٨٨٢	٢	١٧٠,٤٤١	٣,٠٤٢	٠,٠٥٢
	عدد المدارس	٣٨٦,٤٨٠	٢	١٩٣,٢٤٠	٣,٤٤٩	٠,٠٣٦
	الخطأ	٥٣٢٢,٧٥٠	٩٥	٥٦,٠٣٠		

يبين الجدول رقم (٣د) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha = 0,05$) بين معلمي الحاسوب وفقا لمستويات عدد المدارس في جميع المجالات ماعدا المجال الخامس المتعلق بالإدارة المباشرة. ولمعرفة أي المجموعات تختلف عن غيرها بدلالة إحصائية، فقد استخدمت طريقة شيفيه (Scheffe's Method) للمقارنات البعدية وتبين وجود فروق دالة بين مجموعتي المعلمين الذين يدرسون في مدرسة واحدة وبين الذين يدرسون في مدرستين ولصالح الذين يدرسون في مدرسة واحدة. كما وأن النتائج لا تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الحاسوب وفقا لمستويات صفة التعيين في أي من المجالات.

مناقشة النتائج والتوصيات:

كان هدف الدراسة التعرف على مستويات الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب في الأردن في مجالات طبيعة العمل وبيئته، والراتب، والحوافز، والعلاقة مع الزملاء، والإدارة المباشرة. كذلك حاولت الدراسة معرفة فيما إذا كان المستوى العام للرضا عن العمل يختلف بدلالة إحصائية لدى معلمي الحاسوب وفقا لمتغيرات الجنس وصفة التعيين، وعدد الحصص الأسبوعية، وعدد المدارس التي يدرس فيها المعلم. وهدفت الدراسة أيضا إلى استقصاء أثر المتغيرات المستقلة الأربعة على مكونات (مجالات) الرضا عن العمل الخمسة (المتغيرات التابعة).

وقد بينت نتائج الدراسة الحالية أن المستوى العام للرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب جاء متوسطا، وأن معلمي الحاسوب قد أظهروا مستوى متدنيا من الرضا عن العمل في مجالي الراتب والحوافز. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من (نعيم جعيني، ١٩٩٥؛ سلامة طنّاش، ١٩٩٠؛ أمينة العمادي، ١٩٩٦؛ محمد عليّات، ١٩٩٤؛ فرج، ١٩٦١؛ سعيد اليماني وخالد بوقحوص، ١٩٩٦؛ Sergiovanni, 1967, Oshagbemi, 1996; Rowe, 1996; Seyfarth and Bost, 1986

التي أظهرت نتائجها أن تدني الرواتب والحوافز من أهم أسباب تدني مستوى الرضا عن العمل لدى المعلمين.

وقد تكون هذه النتيجة واقعية حيث أن الرواتب والحوافز تعتبر من أهم أسباب التحاق الأفراد بالمهن بشكل عام ومنها التعليم. وعندما يفاجئ المعلم أن الراتب والحوافز جاءت دون الطموحات وجاءت قاصرة عن تلبية حاجات المعلم الأساسية وتحسين مستوى معيشتة، فإنها تكون السبب الرئيس في عدم رضا المعلم عن عمله، لا بل وتكون سبباً مباشراً لترك المعلم لمهنة التعليم.

وقد أوضحت النتائج وجود أثر لمتغير الجنس على مستوى الرضا العام عن العمل ولصالح المعلمات. وهذا يتفق مع دراسات كل من (شكري أحمد، ١٩٩١؛ نعيم جعيني، ١٩٩٥؛ أمينة العمادي، ١٩٩٦؛ فرج، ١٩٦١؛ إسحق الفرحان وزملاؤه، ١٩٨٢؛ محمد المنصوري، ١٩٦٨؛ Chase, 1951, Klecker, 1997) التي أشارت نتائجها أن المعلمات أكثر رضا عن العمل من المعلمين، ويختلف مع نتائج دراسات كل من (محمد عليّات، ١٩٩٤؛ صلاح مصطفى، ١٩٨٩؛ Sergiovanni, 1967). وقد دلت النتائج إلى أنه ليس لصفة التعيين أو عدد الحصص الأسبوعية أو عدد المدارس التي يدرس فيها المعلم أثر دال في مستوى الرضا عن العمل بشكل عام لدى معلمي الحاسوب.

ولعل السبب في رضا المرأة عن عملها كمعلمة أكثر من رضا الرجل - وخاصة في المجتمعات العربية المحافظة - يكمن في قلة عدد ساعات العمل اليومية وكثرة الإجازات الأسبوعية (يومان في الأسبوع) والسنوية (٣ أشهر تقريباً). وإجازات الأمومة (التي تصل حتى ثلاثة أشهر في بعض البلدان العربية كالأردن مثلاً). وهذا ما لا يتوافر في وظائف أخرى. وربما تكون مهنة التعليم (شكري أحمد، ١٩٩١) أقرب إلى طبيعة المرأة كأم أكثر من غيرها من المهن. وقد دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا

عن العمل لدى معلمي الحاسوب وفقاً لمتغير الجنس في مجالات الراتب، والحوافز، والعلاقة مع الزملاء، والإدارة المباشرة، بينما أظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية في مجال طبيعة العمل وبيئته ولصالح المعلمات. وهذا يشير إلى أن مفهوم الرضا عن العمل ومستواه متشابهة لدى معلمي الحاسوب الذكور والإناث ما عدا أن المعلمات كن أكثر رضا في مجال طبيعة العمل وبيئته وقد يعزى ذلك إلى نفس الأسباب المشار إليها آنفاً.

وبالنسبة لعدد الحصص الأسبوعية التي يقوم معلم الحاسوب بتدريسها، فقد دلت نتائج الدراسة إلى أنه ليس لعدد الحصص الأسبوعية أثر ذو دلالة إحصائية في تقدير مستوى الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب في أي من المجالات الخمسة. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الحاسوب وفقاً لمستويات صفة تعينهم (مصنف، بعقد، التعليم الإضافي) في المجالات جميعها.

وأما بالنسبة لعدد المدارس التي يدرس فيها المعلم، فقد بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الحاسوب وفقاً لمستويات عدد المدارس في جميع المجالات ما عدا المجال المتعلق بالإدارة المباشرة؛ إذ تبين أن المعلمين الذين يدرسون في مدرسة واحدة هم أكثر رضا من المعلمين الذين يدرسون في مدرستين أو ثلاث مدارس. وقد تكون هذه النتيجة طبيعية حيث أن المدرس يكون أكثر راحة وأكثر استقراراً عندما يكون تابعاً لمدرسة واحدة ولإدارة واحدة. ومعلوم أن سبب وجود عامل عدم الرضا هذا عند معلمي الحاسوب هو تكلمة العبء الدراسي، حيث أن عدد حصص الحاسوب قليلة والصفوف التي تدرس الحاسوب في المدارس الحكومية محدودة. وقد تنحصر هذه المشكلة على معلمي الحاسوب دون غيرهم من المعلمين؛ حيث أن معلمي التخصصات الأخرى لا يواجهون هذه المشكلة.

وبمقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج بعض الدراسات التي تناولت فئة محددة من المعلمين، يلاحظ أنها تتفق مع دراسة شكري أحمد (١٩٩١) التي بينت نتائجها أن معلمات الرياضيات كن أكثر رضا من المعلمين عن عملهم. وتتفق نتائج هذه الدراسة كذلك مع نتائج دراسة محمد عليجات (١٩٩٤) التي أظهرت أثراً للرواتب والحوافز على رضا معلمي التعليم المهني عن عملهم: بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة محمد عليجات (٩٩٤) فيما يتعلق بأثر الجنس.

توصيات الدراسة ومقترحات الدراسات المستقبلية:

في ضوء نتائج هذه الدراسة يوصي الباحث المسؤولين في وزارة التربية والتعليم وأصحاب القرار بما يلي:

- ٠١ العناية الفائقة بحاجات معلمي الحاسوب المادية.
 - ٠٢ زيادة الاهتمام بالأمن والاستقرار الوظيفي لمعلم الحاسوب.
 - ٠٣ العمل على تعيين معلم حاسوب في مدرسة واحدة أسوة بزملائه من التخصصات الأخرى. وقد يكون تكليف معلم الحاسوب ببعض الأعمال الإدارية داخل نفس المدرسة حلاً لإكمال نصابه التدريسي لحين تعميم مساقات الحاسوب على صفوف أكثر بدلاً من تعيينه في أكثر من مدرسة.
- وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج، يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تدور حول ما يلي:

- ٠١ العلاقة بين الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب وتحصيل الطلبة.
- ٠٢ الفروق بين مستويات الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب ومعلمي المواد الدراسية الأخرى.
- ٠٣ العلاقة بين الرضا عن العمل لدى معلمي الحاسوب وبعض المتغيرات الأخرى مثل: حجم الصف الدراسي، ونوع المدرسة (خاصة أو حكومية)، والخبرة التدريسية، والنمط القيادي.. الخ.

المراجع

- ١- أمينة كمال العمادي (١٩٩٦). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات. حولية كلية التربية، (١٣)، ص ١٣٩-١٧٢.
- ٢- اسحق الفرحان، لطفي لطيفة، ومحمد، خوالدة (١٩٨٢). قياس مدى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك. دراسات، الجامعة الأردنية، ٩(٢)، ص ٢٩-٦٨.
- ٣- دخيل الدخيل الله (١٩٩٥). الارتباط بالوظيفة في ضوء بعض المتغيرات. دراسات نفسية، ٤(٥)، ص ٦٩٣-٧٢٣. رابطة الأخصائيين النفسية المصرية، القاهرة.
- ٤- سعيد اليماني، وخالد بوقحوص (١٩٩٦). دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين. دراسات، الجامعة الأردنية، ٢٣(٢)، ص ٢٦٩-٢٨٧.
- ٥- سلامة طنناش (١٩٩٠) الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، دراسات، ١٧ (٣)، ص ٢٢٩-٢٤٩.
- ٦- شكري أحمد (١٩٩١). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلية التربية، جامعة قطر، ٨، ص ٢٧٧-٣٢٥.
- ٧- شكري أحمد، أمينة كمال (١٩٩٣). أثر كل من اتجاهات المعلمات نحو مناهج المواد الاجتماعية، ورضاهن عن العمل على التحصيل الدراسي للتلميذات في المرحلة الابتدائية، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الثالث (السنة الثانية)، ص ١١-٤٨.
- ٨- صلاح مصطفى (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة. مجلة التربية الجديدة، مكتب اليونسكو، عمان، ٤٧، ص ٣١-٥.
- ٩- عادل الطوباسي (١٩٧١). الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

- ١٠- عدلي كامل (١٩٦١) . الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالتعليم الثانوي في مصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة :جامعة عين شمس
- ١١- محمد المنصوري (١٩٦٨) . الرضا عن العمل بين معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها.رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.
- ١٢- محمد عليمات (١٩٩٤)، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني في الأردن. مجلة أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، ١٠(١)، ص ٤٨٣-٤٩٩.
- ١٣- نعيم جعيني (١٩٩٥) . الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مأدبا، دراسات، الجامعة الأردنية، ٢٢ (٥)، ص ٢١٣٧-٢١٦٦.
- 14- Chapman, D. W. (1983). Career Satisfaction of Teachers. **Educational Research Quarterly**, 7(3), PP. 40-50.
- 15- Chase, F. (1951). **Factors for Satisfaction in Teaching**. Kappan, New York: The Phi Delta.
- 16- Klecker, B. (1997). **Male Elementary School Teachers' Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience**. 16- Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-south Educational Research Association. Memphis, TN.
- 17- Oshagbemi, T. (1996). Job Satisfaction on UK Academics. **Educational Management and Administration**, 24 (4), pp. 389-400.
- 18- Rowe, N. (1996). Factors Influencing the Level of Job Satisfaction and Job Dissatisfaction Among First Grade and Second Grade Teachers. Unpublished EDD Thesis, University of Northern Colorado. DAI- A 57/08
- 19- Sergioivanni, T. (1967). Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers. **Journal of Educational Administration**, 5 (1), pp. 66-82.
- 20- Seyfarth, J. and Bost, w. (1986). Teacher Turnover and the Quality of worklife in school: An Empirical Study. **Journal of Research and Development in Education**, 20 (1), pp. 1-6.

Job Satisfaction Among Computer Teachers at Jordanian Public School

Mohammed Tawalbeh

Abstract: This study aimed at identifying the level of job satisfaction among computer teachers in Jordanian public schools, and investigating the effect of gender, employment status, teaching load, and number of schools the teacher teaches in on the level of job satisfaction.

The sample of the study consisted of one hundred (100) computer teachers selected from ten (10) Educational Directorates in Jordan. A 47-item likert type questionnaire was constructed as a research tool in which five (5) sub-scales were considered.

The results of the study revealed that the degree of job satisfaction for those subjects was displayed to be at a fair level. Whereas the degree of job satisfaction among the subjects was the highest in regards to colleague relationships, it was the lowest level in regards to salary. The results showed that female teachers were more satisfied with their jobs than male teachers.

The findings also showed that no statistically significant differences among the subjects' job satisfaction and the five sub-scales which can be attributed to employment status and number of schools were found except in the scale related to direct administration; it was found that teachers who teach in one school were more satisfied with the direct administration than other teachers. In the light of these findings, some suggestions and recommendations were proposed.