مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (10) العدد (15) 2026
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies –Arts and Humanities Series Vol. (10) No. (15) 2026

الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات في ريف دمشق

***د.سومر برغل**

****د.مهند مبيض**

*****ميس ميهوب**

(تاريخ الإيداع 4/20 /2026. قُبِل للنشر في 7/22 /2026)

□ ملخّص □

هدف البحث الى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات في ريف دمشق , تكون مجتمع البحث من جميع مدرسي مرحلة التعليم الثانوي في ريف دمشق للعام الدراسي 2026/2025، والبالغ عددهم وفقاً لإحصائيات مديرية التربية في ريف دمشق (16000) مدرس ومدرسة. جرى اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغ عدد أفراد العينة (375) مدرساً ومدرسة. وقد تألف المقياس بصورته الأولية من (23) بنداً، موزعة على أربعة أبعاد (الإدارة المدرسية، بيئة العمل، الإشراف التربوي، العلاقات الاجتماعية) بنسبة (74.7% – 57.6% – 67.04% – 44.5%) على الترتيب من مجموعهم الكلي, وأظهر البحث النتائج الآتية: أن النسبة الأكبر من مدرسي التعليم الثانوي يمتلكون مستوى مرتفعاً من الرضا الوظيفي بنسبة (67.4%) بكل بعد من أبعاده, وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وأبعاده الثلاثة تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة بينما وجدت فروق على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي ,مرحلة التعليم الثانوي.

* أستاذ مساعد , قسم المناهج وطرائق التدريس, كلية التربية, جامعة اللاذقية, سورية.

** أستاذ مساعد , قسم المناهج وطرائق التدريس, كلية التربية, جامعة اللاذقية , سورية.

*** طالبة دكتوراه, قسم المناهج وطرائق التدريس, كلية التربية, جامعة اللاذقية , سورية.

مجلة جامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (10) العدد (15) 2026
Tartous University Journal for Research and Scientific Studies –Arts and Humanities Series Vol. (10) No. (15) 2026

Job satisfaction among secondary school teachers in light of certain variables in rural Damascus

***Dr .somar borkol**
**** Dr. Muhannad Mubayed**
***** Mais Mayhoob**

(Received 20/4 /2026. 22 /7/2026)

□ ABSTRACT□

This research aimed to investigate job satisfaction among secondary school teachers in rural Damascus in light of certain variables. The research population consisted of all secondary school teachers in rural Damascus for the 2025/2026 academic year, totaling 16,000 teachers according to the Rural Damascus Education Directorate statistics. A simple random sampling method was used, and the sample size was 375 teachers. The scale, in its initial form, consisted of (23) items, distributed across four axes (school administration, work environment, educational supervision, social relations) at a rate of (74.7% - 57.6% - 67.04% - 44.5%) respectively of their total. The research showed the following results: that the largest percentage of secondary school teachers possess a high level of job satisfaction at a rate of (67.4%) in each of its dimensions, and that there were no statistically significant differences between the average scores of the study sample on the job satisfaction scale for secondary school teachers and its three dimensions attributable to the gender variable and years of experience, while differences were found on the job satisfaction scale attributable to the academic qualification variable .

Keywords: Job satisfaction, secondary education stag.

* Assistant professor, Department of Curriculum and Instruction College of Education Lattakia University, Syria.
* * Assistant professor, Department of Curriculum and Instruction College of Education, Lattakia University, Syria.
***Postgraduate student (PhD), Department of Curriculum and Teaching Methods, Faculty of Education, Lattakia University, Syria.

1 – مقدمة البحث:

يُعد الرضا الوظيفي من أبرز مؤشرات نجاح العملية التربوية بمجملها والتي تؤثر بصورة مباشرة في تحقيق الكفاءة والإنتاجية للأفراد والمؤسسات حيث يرتبط ارتباطًا وثيقًا بمستوى الأداء والاستقرار الوظيفي والروح المعنوية للعاملين(Alkayed et al, 2024) . فهو يعكس موقف الموظف ومشاعره تجاه عمله، ودرجة الإشباع الذي يحققه من خلال بيئته المهنية.فالمدرس يكون أكثر كفاءة وارتباطاً وعطاءً وتميزاً عند شعوره بالرضا عن عمله ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره ذات العمل وليس العائد المادي(سوسن الشيخ، 1997 , 265).وتعدّ الإدارة التربوية المسؤولة عن تطور هذه العملية وتقدمها من خلال توفير المناخ الملائم لتحقيق القدر الأعلى من الرضا الوظيفي ومن ثم تحقيق الأهداف التربوية من خلال تطوير الوسائل الإدارية المبتكرة، ويمكن القول إن الإدارة الفعالة هي الأساس في تكوين قاعدة راسخة للتطوير والتقدم. والرضا الوظيفي للمدرسين من أهم العوامل الإيجابية نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المدرسين وبالتالي تطوير العملية التعليمية(الثيبي والعنزي,2014 , 99–118).

ومن هنا تبرز الحاجة إلى فهم طبيعة الرضا الوظيفي في مدارس التعليم الثانوي وخاصة للكوادر التعليمية والعوامل المؤثرة فيه، كونه يعد مدخلاً أساسياً في تطوير بيئات عمل أكثر دعمًا، وتحقيق الاستقرار الوظيفي، ورفع جودة الخدمات المدرسية المتنوعة المقدمة لهذه المرحلة العمرية, فالعاملون الراضون عن وظائفهم غالبًا ما يُظهرون التزامًا وتكيفاً مهنياً أعلى، وإنتاجية أفضل، مما ينعكس إيجابا عليهم ، ويعد الرضا الوظيفي للمدرسين من العوامل الإيجابية نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المدرسين وبالتالي تطوير العملية التعليمية . (Alkayed et al., 2024,202–225).

1–1 مشكلة البحث:

الرضا الوظيفي ركيزة أساسية لنجاح أي مؤسسة تعليمية، فهو ينعكس بشكل مباشر على أداء المدرس، وعطائه، ودرجة انتمائه للمهنة. وتواجه العملية التعليمية في كثير من الأحيان تحديات قد تؤثر على دافعية المدرسين للعمل، هذا دفع عدد من الباحثين للتساؤل عن مدى رضا المدرسين عن عملهم (كظروف العمل، العلاقات مع الإدارة والزملاء، الراتب والحوافز), ولقد شهدت عملية التعليم تطورات ملحوظة في السنوات الأخيرة، بما في ذلك دمج التكنولوجيا وتطوير المناهج، وتحسين أساليب التدريس، وقد أثرت تلك التغيرات بشكل كبير على الرضا الوظيفي للمدرسين، وتعزيز قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية أكبر كدراسة البرناوي(2026) التي أوصت بتعزيز الحوافز، ودعم العلاقات الإيجابية، وتحسين بيئة العمل والعدالة التنظيمية, وأيضاً أشارت دراسة الأفندي(2012) ودراسة نياركو (Nyarko et el, 2014) الى العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين , ومن الدراسات التي اتفقت مع البحث الحالي دراسة البرناوي(2026) حيث أكدت أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة لدى المدرسين على كل بعد من أبعاده (الإدارة المدرسية، بيئة العمل، الإشراف التربوي، العلاقات الاجتماعية) وغيرها من الدراسات, وانطلاقاً من عمل الباحثة كمدرسة في مرحلة التعليم الثانوي العام تشكل دافعاً قوياً للعمل على قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين وبالإضافة إلى أهمية العينة وهي مرحلة التعليم الثانوي ونظراً لندرة الدراسات المحلية التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات, جاء هذا البحث لتقديم صورة عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي، ومن هنا تتلخص مشكلة البحث في السؤال التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام في ريف دمشق؟

1-2 أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في:

1- أهمية الرضا الوظيفي بكونه ركيزة أساسية لنجاح العملية التعليمية والارتقاء بجودة التدريس .

2- تقديم توصيات تساعد في تحسين بيئات العمل المدرسية، وتحسين جودة الأداء والحد من مشكلات المدرسين من خلال التعرف إلى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للكوادر التعليمية.

3- قد تفيد نتائج البحث في بناء صورة عن واقع مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام مما يساهم في تنفيذ إجراءات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

1-3 أهداف البحث:

1- تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين في مدارس التعليم الثانوي.

2- تعرف الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة ,المؤهل العلمي, وباختلاف الجنس(ذكر، أنثى).

1-4 أسئلة البحث:

1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في ريف دمشق؟

1-5 فرضيات البحث : اختبرت فرضيات البحث عند مستوى الدلالة (0.05):

1- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس (ذكر – أنثى).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (معهد – إجازة جامعية – دبلوم تأهيل تربوي – دراسات عليا).

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات – من 5 إلى 10 سنوات – أكثر من 10 سنوات).

2- مواد البحث وطرائقه:

2-1 منهج البحث : اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة ومن ثم وصفها , فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كماهي موجودة بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بينها وبين ظواهر أخرى وهو منهج لا يقف عند مجرد الوصف، بل يمتدّ لتفسير البيانات والمعلومات وتحليلها لاستنباط دلالات ذات مغزى، والوصول إلى تعميمات تمكّن الباحثة من الوقوف على طبيعة الظاهرة المدروسة، وتشخيص جوانب الضعف والقوّة فيها، ثمّ التنبؤ بما ستؤول إليه مشكلة الدراسة في المستقبل(الشماس، ميلاد، 2018 ,44).

2-2 حدود البحث:

حدود البحث : تمثلت حدود البحث في الآتي :

الحدود المكانية : مدارس التعليم الثانوي في ريف دمشق.

الحدود الزمانية: أُجري البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي2025/2026.

الحدود البشرية : عينة من مدرسي التعليم الثانوي في ريف دمشق.

الحدود الموضوعية : الرضا الوظيفي.

متغيرات البحث : تمثلت متغيرات البحث في الآتي :

متغيرات تصنيفية :الجنس, المؤهل الوظيفي ,المؤهل العلمي , وسنوات الخبرة .

متغيرات تابعة : الرضا الوظيفي.

2-3 المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

الرضا الوظيفي(Job Satisfaction): هو ردة فعل الموظفين ومشاعرهم العاطفية الناتجة عن عملهم وخبراتهم الوظيفية, وتعبر عن موقف الموظفين نحو ظروف عملهم أو البيئات التي تؤثر على رغبتهم بالعمل مما يؤدي الى إظهارهم المشاعر الإيجابية نحو العمل (النوافعة,2018, 9).

ويعرفه (Stephen&Ayaga, 2014): بأنه مدى قناعة الموظف بالجهد الذي يبذله في إنجاز المهام الموكلة له، وهذا ينعكس على مدى إمكانية تحقيق حاجاته بكفاءة وفاعلية، مما ينعكس إيجابياً أو سلبياً على أدائه الوظيفي.

إجرائيا : هو ما تعكسه استجابة مدرس التعليم الثانوي على بنود مقياس الرضا الوظيفي، ويحدد بالدرجة الكلية على جميع بنود المقياس.

مرحلة التعليم الثانوي: المرحلة التي تلي مرحلة التعليم الأساسي، مدتها ثلاث سنوات تبدأ من الصف الأول الثانوي وتنتهي بنهاية الصف الثالث الثانوي وهي مجانية (النظام الداخلي في وزارة التربية, 2016).

ريف دمشق: محافظة سورية تحيط بالعاصمة دمشق من جميع الجهات وتعد الامتداد الطبيعي ولها أهمية إستراتيجية واقتصادية كبيرة.

2-4 الأسس النظرية للبحث :

يعد الرضا الوظيفي، العنصر التنظيمي والعنصر البشري من أهم محددات الإدارة بشكلها العام، فالعنصر الأولي تشكل من الوظائف والأطر القابلة للتغيير إعادة التشكيل مجددا لتكون أكثر كفاءة وملاءمة لتغير الظروف وتقلب البيئة وتطورها، أما ما يتعلق بالجانب البشري، فيتركز على التدريب المستمر واكتساب المهارات، والعمل على تنمية الإحساس بالمسؤولية والثقة بالنفس لتعميق قدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة، يعد الانسجام والتآلف بين المعلمين فيما بينهم وبينهم والكادر الإداري يعزز الانتماء للمؤسسة التربوية ومن أهم الأمور التي في ذلك أيضا تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفر الخدمات العامة لهم وذلك يجسد مهمة الإدارة الأساسية عبر خدمة الأفراد، والاستجابة لحاجاتهم للوصول لعملية تربوية ناجحة تؤتي أكلها على نحو جيد.

أولاً : مفهوم الرضا الوظيفي: هو اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة(نادر أبو شيخة، 13,1998).

ثانياً: أبعاد الرضا الوظيفي :

1- الرضا عن طبيعة العمل، وتشمل مدى انسجام المهام الوظيفية مع قدرات الموظف وميوله، ومدى ما يشعر به من تحد وإشباع مهني في أثناء أدائها.

2- الرضا عن فرص الترقية والتقدم، ويقيس توفر المقومات والإمكانات التي تتيح للموظف النمو والتطور المهني داخل المؤسسة ووضوح معايير الترقية.

3- الرضا عن الرواتب والحوافز، ويرتبط بمدى اقناع الموظف بعدالة المقابل المالي الذي يتقاضاه مقارنة بجهوده وتكاليف المعيشة.

4- الرضا عن بيئة العمل المادية، وتشمل عناصر الراحة في مكان العمل، مثل الأثاث والتهوية والإضاءة وتوفر التجهيزات والأدوات .

5- الرضا عن الإشراف الإداري، ويقيس نوعية العلاقات بين الرؤساء والموظفين ودرجة التقييم في التوجيه.

6- الرضا عن الاستقرار والأمن الوظيفي، وهو شعور الموظف بالأمان والطمأنينة بشأن مستقبله المهني (الفطيس وسلامة ,2025,ص 88-110).

ثالثاً: النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

تتوزع النظريات المفسرة للرضا الوظيفي على عدة محاور رئيسة، نستعرضها كما يأتي:

1- **نظرية ماسلو(MASLOW):** وضع ماسلو نظاماً بين أن الاحتياجات الإنسانية تتدرج على الترتيب في خمس مستويات وهي :

-حاجات الفسيولوجية الأساسية: تقع هذه الحاجات على أدنى السلم وتتضمن احتياجات الفرد المحددة كالمآكل والمشرب والملبس وغيرها.

-حاجات الأمان: يعمل الإنسان على حماية نفسه من أخطار البيئة كالطبيعة، فإذا لم يشبع حاجاته الفسيولوجية فإنه يأخذ الإجراءات التي تتضمن له السلامة من الأخطار.

-حاجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية: الإنسان اجتماعي بطبيعته يكره العزلة ,ولهذا يقوم بتكوين الأسرة والمجتمع، فهو يؤثر في مجتمعه ويتأثر به ويتعاون مع الآخرين حتى يتمكن من سد حاجاته.

-احترام الذات وتقديرها: يسعى الفرد إلى الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم فهو بحاجه الى الشعور بأنه ذو قيمة واحترام المجتمع الذي يعيش فيه.

-تحقيق الذات والكياسة في العمل : هي القدرة على العمل , وتقع في أعلى درجات سلم الأولويات , فهي أرقى الحاجات الانسانية, وأسماها وأقلها تحديداً(العامري والغالبي,2011, ص63).

2- **نظرية التكيف الوظيفي:** يرى رواد هذه النظرية(داوس, وويز) بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة إلى تحقيق الذات في إطار نظام العمل، وتقوم هذه النظرية على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه والاستقرار في الوظيفة، ويؤكدون أن القدرات والحاجات تشكل الجوانب المهمة لشخصية العامل، أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل فهي الجوانب المهمة لبيئة العمل (هاشم,2010,ص97).

3- **نظرية الإنجاز لميكلاند(David McClelland):** تعود جذور هذه النظرية لديفيد ميكلاند(David McClelland) واستمد أفكاره من نظرية الشخصية، وعلم النفس العلاجي، وجرى تطبيقها في مجال التنمية الاقتصادية، حيث تم استخدام أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد لديهم الحاجات الثلاث وهي: (سلطان، 2005 ,133).

-حاجة إلى الإنجاز : وهي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة معايير، والأفراد الذين لديهم حاجة للإنجاز يكون لديهم دافع للتفوق والكفاح من أجل النجاح، ويتحقق النجاح ويتحقق الرضا. حيث إن هذه الفئة تهتم نفسياً بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي.

-حاجة إلى القوة : القوة والسيطرة حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر لديه الفرصة لكسب القوة والتأثير في سلوك الآخرين، والأفراد الذين هم بحاجة شديدة إلى القوة يرون في المؤسسة والعمل فرصة للوصل إلى المركز وامتلاك السلطة.

4- **نظرية ذات العاملين:** يوجد لدى الأفراد نوعان من الحاجات وهما(الحاجة الى تجنب الألم) و(الحاجة إلى الانتماء النفسي) وتتصل الحاجات الأولى بالسلامة والصحة الفيزيقية المادية، بينما تتبنى حاجات النماء النفسي تحقيق الذات، وتعدّ راتب العمل التي تشبع حاجات النماء النفسي للعاملين، وتسبب في حالة فرها وملاءمتها شعورا وعوامل الدافعة، ولذا فإن التكوين الرئيس لهذه النظرية يقوم على مجموعتين من العوامل عوامل صحية، وعوامل دافعة (الطويل , 2003, ص189).

2-5 الدراسات السابقة:

1- دراسة الأفندي (2012) / في فلسطين، بعنوان: " عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم". هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة بيت لحم، والتعرف الى أثر كل من المتغيرات :(الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) في عوامل الرضا الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (170) معلماً ومعلمة. واستخدمت استبانة مؤلفة من (35) فقرة تغطي ثلاثة أبعاد: العامل الاقتصادي، المكانة الاجتماعية، بيئة العمل. أشارت النتائج إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية المكانة الاجتماعية للمعلم، والعامل الاقتصادي في المرتبة الثالثة، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط إجابات المعلمين حول الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات(الجنس، عدد سنوات الخبرة) وأظهرت وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي في البعد الاقتصادي فقط.

2- دراسة كاتبي وسليطين(2020)/دمشق بعنوان : معرفة العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق. هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق ، واعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث شملت العينة معلمي ومعلمات المدينة، وطبقت عليهم مقياس تقدير الذات ومقياس الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أن مستوى كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي كان متوسطاً، كما وجدت علاقة إيجابية دالة احصائياً بين المتغيرين، ولم تظهر فروق دالة احصائياً لمتغيري الجنس والخبرة التدريسية.

3- دراسة البرناوي(2026) ليبيا /بعنوان: أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين دراسة ميدانية على موظفي كلية الآداب جامعة الزاوية. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في كلية الآداب بالزاوية، من خلال قياس أثر ثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي، وهي: الحوافز والتقدير، والعلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وبيئة العمل، والعدالة التنظيمية. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، فاستخدمت الاستبيان أداة لجمع البيانات، وطبقت بأسلوب الحصر الشامل على جميع العاملين بالجهاز الإداري بالكلية، والبالغ عددهم (71) موظفًا

وموظفة. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.78)، كما جاء مستوى أداء العاملين بدرجة مرتفعة جدًا، بمتوسط حسابي بلغ (4.30). كما بينت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط (0.727). وأوصى البحث بتعزيز الحوافز، ودعم العلاقات الإيجابية، وتحسين بيئة العمل والعدالة التنظيمية.

4- دراسة أختلو(Akhtar,2010) /الباكستان بعنوان: A comparative study " between thelevel of job satisfaction of general secondary school teachers and private secondary "teachers دراسة مقارنة بين مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية العامة ومعلمي المدارس الثانوية الخاصة . أجريت هذه الدراسة بين مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية العامة والخاصة في الباكستان , ولهذا الغرض طور الباحث استبانة وزعت على عينة مؤلفة من (150) معلماً ومعلمة .أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي المدارس الثانوية العامة والخاصة يشعرون بالرضا تجاه عملهم. وأن المعلمات أكثر رضا من المعلمين، أما بالنسبة إلى سنوات الخبرة فالمعلمون ذوي الخبرة أكثر رضا من المعلمين الأقل خبرة, وبالنسبة إلى المؤهل العلمي حملة الماجستير من المعلمين كانوا أقل رضا عن عملهم من حملة الاجازة الجامعية.

5- دراسة نياركو (Nyarko et el, 2014)/مدينة غانا بعنوان: تأثير التحفيز على الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة غانا. " The impact of motivation on job satisfaction of secondary school teachers in Ghana City."

هدفت الدراسة إلى دراسة التحفيز على الرضا الوظيفي للمعلمين, تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية في مدينة (غانا), وتكونت العينة من (200) معلم ومعلمة في المرحلة الثانوية. أشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين تحفيز المعلمين ورضاهم الوظيفي, ولم تظهر نتائج الدراسة أي اختلاف في مستوى رضا المعلمين الذين لديهم دوافع تحفيز داخلية ودوافع تحفيز خارجية ,كما لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسات السابقة:

- اعتمدت جميع الدراسات السابقة على قياس الرضا الوظيفي لدى المدرسين، وكشفت النتائج جميعها أن مستوى الرضا الوظيفي يتراوح بين المرتفع والمنخفض والمتوسط, وهذا مؤشر يعكس الحاجة إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي عند المدرسين كما تناولت تلك الدراسات في مجملها متغيرات عدة ذات علاقة بالرضا الوظيفي مثل(الجنس، الخبرة، العمر، مقدار الراتب، المؤهل العلمي، والمرحلة التي يعمل بها المدرس).
- وخلصت أغلب الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء المعلمين .

ثانياً : أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة:

- ركزت دراسة الأفندي (2012) في فلسطين، على العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين، وجاء بعد بيئة العمل بالمرتبة الأولى، يليه المكانة الاجتماعية للمعلم، ثم العامل الاقتصادي في المرتبة الثالثة, أما دراسة كاتبي وسليطين(2020) في دمشق فأوجدت علاقة إيجابية من

تقدير الذات والرضا الوظيفي, ودراسة البرناوي(2026) في ليبيا أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، كما جاء مستوى أداء العاملين بدرجة مرتفعة جدًا، ووجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين، وأوصى البحث بتعزيز الحوافز، ودعم العلاقات الإيجابية، وتحسين بيئة العمل والعدالة التنظيمية.

- دراسة أختلو(Akhtar,2010) في الباكستان: أظهرت أن معلمي المدارس الثانوية العامة والخاصة يشعرون بالرضا تجاه عملهم.
- دراسة نياركو (Nyarko et el, 2014) في مدينة غانا: أشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين تحفيز المعلمين ورضاهم الوظيفي, ولم تظهر أي اختلاف في مستوى رضا المعلمين الذين لديهم دوافع تحفيز داخلية ودوافع تحفيز خارجية.

يتفق البحث الحالي مع دراسة البرناوي(2026) بأن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، وأيضاً مع دراسة الأفندي (2012) بعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات(الجنس، عدد سنوات الخبرة)، وأظهرت وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي فقط. واتفقت مع دراسة أختلو(Akhtar,2010) بالنسبة إلى سنوات الخبرة للمعلمين ذوي الخبرة أكثر رضا من المعلمين الأقل خبرة، ومع دراسة نياركو (Nyarko et el, 2014) ودراسة كاتبي وسليطين(2020) بعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

ويتميّز البحث الحالي بتركيزه على مدرسي التعليم الثانوي العام تحديداً، في حين انصبت الدراسات السابقة على مدرسين في المدارس العامة والخاصة ومعلمي الحلقة الأولى.

2-6 منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً- مجتمع البحث وعينته: تكون مجتمع البحث من جميع مدرسي مرحلة التعليم الثانوي في ريف دمشق للعام الدراسي 2026/2025، والبالغ عددهم وفقاً لإحصائيات مديرية التربية في ريف دمشق (16000) مدرساً ومدرسة. تمّ اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية البسيطة، وتم حساب عدد أفرادها بحيث تكون ممثلة للمجتمع الأصلي باستخدام معادلة ريتشارد – جيجر، وبالتالي بلغ عدد أفراد العينة (375) مدرساً ومدرسة. والجدول رقم (1) يبين توزع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيرات البحث.

الجدول (1): توزع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات البحث

سنوات الخبرة	الجنس		المؤهل العلمي				المجموع	النسبة المئوية
	ذكر	أنثى	معهد	إجازة جامعية	دبلوم	دراسات عليا		
أقل من 5 سنوات	10	75	0	57	28	0	85	%22.67
من 5 – 10 سنوات	18	187	19	113	27	46	205	%54.66
أكثر من 10 سنوات	9	76	29	56	0	0	85	%22.67
المجموع	37	338	48	226	55	46	375	%100
النسبة المئوية	%9.87	%90.13	%12.8	%60.26	%14.67	%12.27	%100	

ثانياً- أدوات البحث :

- مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي:

قامت الباحثة بإعداد مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي؛ وذلك بالرجوع للأدبيات النظرية والاطلاع على الدراسات السابقة؛ ومنها دراسة الناظر (2021) ودراسة شتيات (2018) وغيرها من الدراسات, وقد تألف المقياس بصورته الأولية من (23) بنداً، موزعة على أربعة أبعاد (الإدارة المدرسية، بيئة العمل، الإشراف التربوي،

العلاقات الاجتماعية). عُرِض المقياس بصورته الأولية على محكمين من أعضاء هيئة التدريس من قسم المناهج وطرائق التدريس في كلية التربية في جامعة اللاذقية من أجل الكشف عن مدى صدق بنود المقياس وملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم تم تعديل صياغة بعض البنود؛ ليصبح المقياس في صيغته النهائية مكوناً من (23) بنداً موزعة على أربعة أبعاد، هي:

1. بعد الإدارة المدرسية: ويتكون من (7) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (7–35) درجة.
2. بعد بيئة العمل: ويتكون من (5) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (5–25) درجة.
3. بعد الإشراف التربوي: ويتكون من (6) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (6–30) درجة.
4. بعد العلاقات الاجتماعية: ويتكون من (5) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا البعد بين (5–25) درجة.

ثالثاً– صدق الأداة وثباتها:

– **صدق المقياس وثباته:** لدراسة الخصائص السيكومترية للمقياس قامت الباحثة بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (30) مدرساً ومدرسة من مدرسي مرحلة التعليم الثانوي في ريف دمشق، ومن خارج عينة البحث. وجرى حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، ومعاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدولان رقم (2) و(3) يعرضان النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية للصدق.

الجدول (2): قيم معامل ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه في مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي

البعد	البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإدارة المدرسية	تربطني بالإدارة علاقات طيبة داخل المدرسة	0.747**	0.01
	تتعامل الإدارة المدرسية مع جميع المدرسين بالمدرسة بعدالة ومساواة	0.807**	0.01
	تراعي الإدارة المدرسية العدالة في توزيع العمل وتقسيمه	0.899**	0.01
	تستخدم الإدارة المدرسية عمليات تفويض المهام للمدرسين بصورة سليمة	0.946**	0.01
	تراعي الإدارة المدرسية حاجات المدرسين المهنية	0.786**	0.01
	تنمي الإدارة المدرسية روح التعاون بين المدرسين	0.916**	0.01
	تتعامل الإدارة المدرسية بديمقراطية مع جميع المدرسين في المدرسة	0.924**	0.01
بيئة العمل	بيئة العمل تتناسب مع طبيعة العمل	0.820**	0.01
	تتوفر الوسائل التعليمية المناسبة لأداء مهام العمل	0.801**	0.01
	الغرف الصفية مناسبة لأعداد الطلبة	0.772**	0.01
	أشعر بالرضا والسعادة أثناء تأدية عملي	0.656**	0.01
	أشعر بالتقدير والاحترام من جميع العاملين داخل المدرسة	0.583**	0.01
الإشراف التربوي	تلبي الزيارات الإشرافية من قبل مدير المدرسة حاجات ورغبات المدرسين	0.889**	0.01
	يقدم المدير للمدرسين ما يساعدهم على إيجاد البدائل الملائمة	0.914**	0.01
	تزيد زيارة المدير من دافعية المدرس	0.866**	0.01
	تنعكس الزيارات الإشرافية على نتائج الطلبة إيجابياً	0.876**	0.01
	يعدّ أسلوب المدير الإشرافي محفزاً للرضا عن العمل	0.879**	0.01
	يهتم المدير بتوفير جو نفسي محبب للمدرسين	0.936**	0.01
العلاقات	يقدر أولياء الأمور إنجازاتي بالمدرسة	0.887**	0.01

الاجتماعية	يتعاون أولياء الأمور معي لحل المشكلات التي يواجهها أبناؤهم	**0.853	0.01
	ينظر المجتمع إلى مهنة التعليم نظرة احترام	**0.828	0.01
	تساعدني مهنتي على زيادة علاقاتي الاجتماعية	**0.763	0.01
	يقدم المجتمع حوافز للمدرس تدفعه للاستمرار في مهنة التعليم	**0.825	0.01

جدول رقم (3): معامل ارتباط كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي بالدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	قيمة ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الإدارة المدرسية	**0.874	0.01
بيئة العمل	**0.901	0.01
الإشراف التربوي	**0.921	0.01
العلاقات الاجتماعية	**0.806	0.01

يتضح من الجدولين (2) و (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.583 – 0.946)، وهذا يعطي دلالة على صدق الاتساق الداخلي، مما يؤكد صدق هذا المقياس وإمكانية اعتماده كأداة في تطبيق الدراسة الحالية.

كما تم حساب ثبات المقياس وكل بعد من أبعاده وفق طريقة ألفا كرونباخ (Alpha's Cronbach) ذلك لأنها تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات المقياس، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، كما تم تجزئة المقياس وكل بعد من أبعاده إلى جزأين (الجزء الأول يضم البنود الفردية والجزء الثاني يضم البنود الزوجية)، ثم حسب ثبات المقياس وأبعاده الثلاثة عن طريق التجزئة النصفية (سبيرمان – جتمان)، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، كما هو موضح في الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4) معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وأبعاده الثلاثة حسب معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (سبيرمان – جتمان)

الأبعاد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية	
			سبيرمان	جتمان
الإدارة المدرسية	7	0.937	0.921	0.918
بيئة العمل	5	0.773	0.634	0.678
الإشراف التربوي	6	0.947	0.925	0.924
العلاقات الاجتماعية	5	0.882	0.825	0.805
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	23	0.958	0.929	0.929

ويتضح من الجدول (4) أن جميع معاملات ثبات المقياس ذات قيمة مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (0.958)، ومعامل ثبات التجزئة النصفية سبيرمان وجتمان (0.929)؛ مما يدل على أن المقياس يتمتع بقدر جيد من الثبات. وهذا ما يجعل المقياس صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية.

3- نتائج البحث ومناقشتها:

3-1 الإجابة عن أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في محافظة ريف دمشق؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب النسبة المئوية لإجابات أفراد العينة على بنود مقياس الرضا الوظيفي وكل بعد من أبعاده، وذلك بتقسيم درجاتهم على المقياس الكلي وعلى كل بعد من أبعاده إلى ثلاث مستويات حسب المعيار الآتي: (أعلى درجة – أدنى درجة) ÷ 3، كما يلي:

– بالنسبة إلى بعد الإدارة المدرسية: (35 – 7) ÷ 3 = 9، وتم اعتماد مقدار القفزة (9)؛ وبناء على ذلك تم تقسيم الدرجات كما يلي: من (10–16) درجة ضمن المستوى المنخفض، ومن (17–25) درجة ضمن المستوى المتوسط، ومن (26–35) درجة ضمن المستوى المرتفع.

– وبالنسبة إلى بعد بيئة العمل: (25 – 5) ÷ 3 = 7، وتم اعتماد مقدار القفزة (7)؛ وبناء على ذلك تم تقسيم الدرجات كما يلي: من (8–12) درجة ضمن المستوى المنخفض، ومن (13–19) درجة ضمن المستوى المتوسط، ومن (6–25) درجة ضمن المستوى المرتفع.

– بالنسبة الإشراف التربوي: (30 – 6) ÷ 3 = 8، وتم اعتماد مقدار القفزة (8)؛ للتأكيد على ذلك تم تقسيم الدرجات كما يلي: من (9–14) درجة ضمن المستوى المنخفض، ومن (15–22) درجة ضمن المستوى المتوسط، ومن (23–30) درجة ضمن المستوى المرتفع.

– وبالنسبة إلى بعد العلاقات الاجتماعية: (25 – 5) ÷ 3 = 7، وتم اعتماد مقدار القفزة (7)؛ وبناء على ذلك تم تقسيم الدرجات كما يلي: من (8–12) درجة ضمن المستوى المنخفض، ومن (13–19) درجة ضمن المستوى المتوسط، ومن (20–25) درجة ضمن المستوى المرتفع.

– وبالنسبة إلى المقياس الكلي للرضا الوظيفي: (115 – 23) ÷ 3 = 31، وتم اعتماد مقدار القفزة (31)؛ وبناء على ذلك تم تقسيم الدرجات كما يلي: من (23–54) درجة ضمن المستوى المنخفض، ومن (55–85) درجة ضمن المستوى المتوسط، ومن (86–115) درجة ضمن المستوى المرتفع. ومنه فإن أفراد العينة يتوزعون على المستويات الثلاثة كما هو موضح في الجدول رقم (5):

الجدول رقم (5): توزع أفراد العينة على المستويات الثلاثة للرضا الوظيفي وأبعاده

البعد	العينة	مستوى الرضا الوظيفي			المجموع
		منخفض	متوسط	مرتفع	
الإدارة المدرسية	العدد	0	95	280	375
	النسبة	%0	%25.3	%74.7	%100
بيئة العمل	العدد	19	140	216	375
	النسبة	%5.1	%37.3	%57.6	%100
الإشراف التربوي	العدد	10	112	253	375
	النسبة	%2.7	%29.9	%67.4	%100
العلاقات الاجتماعية	العدد	48	160	167	375
	النسبة	%12.8	%42.7	%44.5	%100
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	العدد	10	112	253	375
	النسبة	%2.7	%29.9	%67.4	%100

يتضح من الجدول رقم (5) أن النسبة الأكبر من مدرسي التعليم الثانوي من أفراد العينة يمتلكون مستوى مرتفعاً من الرضا الوظيفي بنسبة (67.4%) من مجموعهم الكلي، وبكل بعد من أبعاده (الإدارة المدرسية، بيئة العمل، الإشراف التربوي، العلاقات الاجتماعية) بنسبة (74.7% – 57.6% – 67.04% – 44.5%) على الترتيب من مجموعهم الكلي. يدل المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي على جميع أبعاده نتيجة وجود بيئة تعليمية إيجابية وداعمة بالإضافة إلى الاستقرار المهني الذي ينعكس على جودة التعليم وزيادة الإنتاجية والابتكار إضافة إلى العلاقات الإنسانية التي تعد المحرك الأساسي مما يجعلهم أكثر طموحاً ورضا في حياتهم

بشكل عام رغم تحديات الأعباء المالية والمادية, وهذا يتفق مع دراسة البرناوي (2026) التي أكدت أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة وبكل بعد من أبعاده .

3-2 نتائج فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر – أنثى).

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (T) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد العينة الذكور والإناث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل بعد من أبعاده، كما هو واضح في الجدول رقم (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وأبعاده تبعاً لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	احتمال الدلالة	القرار
الإدارة المدرسية	ذكر	37	28.24	6.418	1.044	0.303	غير دال
	أنثى	338	29.38	5.068			
بيئة العمل	ذكر	37	20.14	3.417	0.812	0.421	غير دال
	أنثى	338	19.65	3.887			
الإشراف التربوي	ذكر	37	24.86	4.602	0.977	0.334	غير دال
	أنثى	338	24.08	5.142			
العلاقات الاجتماعية	ذكر	37	18.30	4.719	0.450	0.655	غير دال
	أنثى	338	18.66	4.362			
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	ذكر	37	91.54	17.939	0.074	0.941	غير دال
	أنثى	338	91.77	16.009			

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وأبعاده الثلاثة تعزى لمتغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدم وجود فروق على مقياس الرضا الوظيفي لدى المدرسين تعزى لمتغير الجنس لأن جميع المدرسين يتلقون نفس المعاملة من المدير ويعملون في ظروف واحدة وتنطبق عليهم نفس القوانين مما يوحد بيئة العمل ويجعل تطلعاتهم وحاجاتهم المهنية متقاربة بغض النظر عن الجنس ,مما يقلل من الفجوة في الرضا الوظيفي حيث إن الرضا الوظيفي يرتبط بعوامل مهنية وتنظيمية أكثر من كونه مرتبط بخصائص ديموغرافية ثابتة مثل الجنس. وهذا يتفق مع دراسة الأفندي(2012) دراسة كاتبي وسليطين(2020) بعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد – إجازة جامعية – دبلوم تأهيل تربوي – دراسات عليا).

للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل بعد من أبعاده تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد – إجازة جامعية – دبلوم تأهيل تربوي – دراسات عليا)، كما هو واضح في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وأبعاده تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإدارة المدرسية	معهد	48	29.04	3.383
	إجازة جامعية	226	30.66	5.233
	دبلوم تأهيل تربوي	55	26.04	5.007
	دراسات عليا	46	26.54	4.146
بيئة العمل	معهد	48	20.02	1.451
	إجازة جامعية	226	20.65	3.981
	دبلوم تأهيل تربوي	55	16.65	3.401
	دراسات عليا	46	18.28	3.045
الإشراف التربوي	معهد	48	23.67	2.461
	إجازة جامعية	226	25.27	4.441
	دبلوم تأهيل تربوي	55	19.74	7.234
	دراسات عليا	46	21.96	4.443
العلاقات الاجتماعية	معهد	48	17.78	5.529
	إجازة جامعية	226	20.04	3.902
	دبلوم تأهيل تربوي	55	15.42	3.155
	دراسات عليا	46	16.48	3.603
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	معهد	48	91.21	7.290
	إجازة جامعية	226	96.62	15.510
	دبلوم تأهيل تربوي	55	80.07	13.831
	دراسات عليا	46	82.35	17.685

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (8) هذه النتائج.

الجدول (8): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
الإدارة المدرسية	بين المجموعات	1355.775	3	451.925	18.997	0.000	دال
	داخل المجموعات	8826.022	371	23.790			
	المجموع	10181.797	374				
بيئة العمل	بين المجموعات	813.523	3	271.174	21.379	0.000	دال
	داخل المجموعات	1705.821	371	12.684			
	المجموع	5519.344	374				
الإشراف التربوي	بين المجموعات	1549.495	3	516.498	23.530	0.000	دال

	داخل المجموعات	8143.534	371	21.950			
	المجموع	9693.029	374				
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	1268.829	3	422.943	26.377	0.000	دال
	داخل المجموعات	5948.904	371	16.035			
	المجموع	7217.733	374				
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	بين المجموعات	16929.364	3	5643.121	25.838	0.000	دال
	داخل المجموعات	81027.569	371	218.403			
	المجموع	97956.933	374				

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفي كل بعد من أبعاده لدى مدرسي التعليم الثانوي أفراد عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولبيان دلالة هذه الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول رقم (9).

الجدول رقم (9): اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي	معهد	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل تربوي	دراسات عليا
الإدارة المدرسية	معهد	–	-1.618-*	3.005*	2.498*
	إجازة جامعية	1.618*	–	4.623*	4.116*
	دبلوم تأهيل تربوي	-3.005-*	-4.623-*	–	-0.507-
	دراسات عليا	-2.498-*	-4.116-	0.507	–
بيئة العمل	معهد	–	-3.634-*	3.366*	1.738*
	إجازة جامعية	3.634*	–	4.000*	2.372*
	دبلوم تأهيل تربوي	-3.366-*	-4.000-*	–	-1.628-*
	دراسات عليا	-1.738-*	-2.372-*	1.628*	–
الإشراف التربوي	معهد	–	-4.401-*	3.703*	5.928*
	إجازة جامعية	2.401*	–	3.302*	5.526*
	دبلوم تأهيل تربوي	-3.703-*	-3.302-*	–	2.225*
	دراسات عليا	-5.928-*	-5.526-*	-2.225-*	–
العلاقات الاجتماعية	معهد	–	-3.556-*	2.061*	2.303*
	إجازة جامعية	3.556*	–	4.617*	2.253*
	دبلوم تأهيل تربوي	-2.061-*	-4.617-*	–	2.364*
	دراسات عليا	-2.303-*	-2.253-*	-2.364-*	–
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	معهد	–	-5.407-*	11.136*	8.861*
	إجازة جامعية	5.407*	–	16.542*	14.267*
	دبلوم تأهيل تربوي	-11.136-*	-16.542-*	–	-2.275-
	دراسات عليا	-8.861-*	-14.267-*	2.275	–

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول رقم (10) أن الفرق دال إحصائياً على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وأبعاده الثلاثة بين أفراد عينة البحث من مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد – إجازة جامعية – دبلوم تأهيل تربوي – دراسات عليا)، ولصالح المدرسين حملة الإجازة الجامعية، يليهم المدرسون حملة شهادة المعهد، ثم المدرسين حملة شهادة الدراسات العليا وحملة شهادة الدبلوم؛ أي أن المدرسين حملة الإجازة الجامعية وشهادة المعهد

لديهم مستوى من الرضا الوظيفي أكثر من المدرسين حملة شهادة الدراسات العليا وشهادة الدبلوم نظراً لتوافق مؤهلاتهم العلمية مع متطلبات التدريس في الفصول الدراسية. أي أن المؤهل العلمي يعد العامل الحاسم في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى الكوادر العاملة , وطبيعة العمل التدريسي التي تتطلب مهارات تربوية وتواصلية وأيضاً اختلاف الطموح المهني والقدرة على مواجهة متطلبات التدريس , هذا يتفق مع دراسة الأفندي (2012) ودراسة أوختلو (Akhtar,2010) بوجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي على مقياس الرضا الوظيفي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات – من 5 إلى 10 سنوات – أكثر من 10 سنوات).

للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل بعد من أبعاده تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات – من 5 إلى 10 سنوات – أكثر من 10 سنوات)، كما هو واضح في الجدول رقم (11).

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وأبعاده تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

البعد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإدارة المدرسية	أقل من 5 سنوات	85	28.82	5.846
	من 5 إلى 10 سنوات	205	30.18	5.319
	أكثر من 10 سنوات	85	27.53	3.614
بيئة العمل	أقل من 5 سنوات	85	19.88	3.812
	من 5 إلى 10 سنوات	205	19.71	4.246
	أكثر من 10 سنوات	85	19.48	2.702
الإشراف التربوي	أقل من 5 سنوات	85	23.86	4.979
	من 5 إلى 10 سنوات	205	24.19	5.761
	أكثر من 10 سنوات	85	24.36	3.139
العلاقات الاجتماعية	أقل من 5 سنوات	85	18.86	3.937
	من 5 إلى 10 سنوات	205	19.20	4.425
	أكثر من 10 سنوات	85	17.01	4.401
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	أقل من 5 سنوات	85	91.42	17.229
	من 5 إلى 10 سنوات	205	93.27	18.089
	أكثر من 10 سنوات	85	88.39	7.581

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (12) هذه النتائج.

الجدول (12): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
الإدارة المدرسية	بين المجموعات	442.590	2	221.295	0.471	0.162	غير دال
	داخل المجموعات	9739.207	372	26.181			
	المجموع	10181.797	374				
بيئة العمل	بين المجموعات	6.858	2	3.429	0.231	0.794	غير دال
	داخل المجموعات	5512.486	372	14.819			
	المجموع	5519.344	374				
الإشراف التربوي	بين المجموعات	11.449	2	5.724	0.220	0.803	غير دال
	داخل المجموعات	9681.580	372	26.026			
	المجموع	9693.029	374				
العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	293.639	2	146.820	0.145	0.531	غير دال
	داخل المجموعات	6924.094	372	18.613			
	المجموع	7217.733	374				
المقياس الكلي للرضا الوظيفي	بين المجموعات	1445.290	2	722.645	2.785	0.063	غير دال
	داخل المجموعات	96511.644	372	259.440			
	المجموع	97956.933	374				

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفي كل بعد من أبعاده لدى مدرسي التعليم الثانوي أفراد عينة البحث تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويفسر عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة بتأثير عوامل موحدة لبيئة العمل(مثل الرواتب, الأعباء التدريسية) بغض النظر عن مدة خدمته مما يؤدي إلى تقارب مستوى الرضا الوظيفي بين المدرسين بغض النظر عن الأقدمية في سنوات الخبرة وأيضاً خضوع المدرسين إلى برامج تأهل مشابهة في بداية مسيرتهم مما يجعل التوقعات والقدرات المهنية متقاربة. وهذا يتفق مع دراسة الأفندي (2012)دراسة كاتبي وسليطين(2020) بعدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

4- التوصيات:

بناءً على النتائج المستخلصة من البحث قدمت التوصيات الآتية:

1- ضرورة مشاركة المدرس في عملية اتخاذ القرار مما يزيد شعوره بالرضا الوظيفي.

2- توفير برامج تدريبية مهنية وتربوية مجانية تزيد من كفاءة المدرس.

3- توفير بيئة مادية ومعنوية ملائمة تتناسب مع التزامات المدرسين، من أجل تحسين الرضا الوظيفي للمدرسين وزيادة دافعيتهم للعمل.

4- مواكبة التكنولوجيا الحديثة والعمل على توفير كل ما يبسط سير العملية التربوية التعليمية.

5- إجراء دراسات مماثلة على عينات مختلفة وربط نتائجها بالبحث الحالي.

5- المراجع العربية والأجنبية:

5-1 المراجع العربية:

-الثبيتي، محمد، والعنزي، خالد .2014 . *عوامل الرضا الوظيفي لدى معملي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات*، المجلة الدولية.

-النوافعة، راجي . 2018 . أثر الرضا الوظيفي لأعضاء البيئة الإدارية على الولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الاوسط.

-الأفندي، اسماعيل .2012. *عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم* ، بحث مقدم للمؤتمر التربوي الثالث لمديرية التربية والتعليم في 16-17 آيار، فلسطين .

-الفطيسي، أحمد . 2024 . *مدى واقع التمكين الإداري وأثره على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية* .مجلة العلوم التربوية والنفسية، (1) 15 ،110 – 88 .

-البرناوي خليل, حسن.2026.*أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين دراسة ميدانية على موظفي كلية الآداب جامعة الزاوية*, مجلة الفاروق للعلوم, مجلد2 ,عدد(3).

-صالح مهدى العامري, طاهر محسن الغالبي. 2011. *الإدارة الأعمال* ,دار وائل للنشر والتوزيع,ط3.

-محمد سعيد, سلطان .2005 . *السلوك الإنساني في المنظمات* ,دار الجامعة الجديدة, الإسكندرية.

-شماس، عيسى، ميلاد، محمود .2018 .*مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، من منشورات جامعة دمشق.

-عادل عبد الرزاق, هاشم .2010. *القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*, الأردن, دار اليازوري للنشر والتوزيع

-نادر, أحمد أبو شيخة . 1998 . *الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث*، أكاديمية نايف.

-هاني عبد الرحمن, الطويل. 2003. *الادارة التربوية والسلوك التنظيمي*, عمان, دار وائل للنشروالتوزيع.

-وزارة التربية السورية . 2016 . النظام الداخلي لمدارس مرحلة التعليم الثانوي العام ,المعدل بالقرار ذي الرقم /8/ 443 ,تاريخ /1437/9/20 هـ الموافق لـ /2016/6/25.

-كاتبي، محمد عزت عربي وسليطين، فادي علي . 2020 . تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي : دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق .مجلة جامعة تشري ن للبحوث والدراسات العلمية سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، (6) 42 ،194 – 173 .

5-2 المراجع الأجنبية :

-AKHTAR, SHAFQAT NAEEM & HASHMI, MUHAMMAD AMIR . 2010 .A comparative study of Job Satisfaction in public and private school teachers at secondary level. Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol(2) p 422-428.

- NVYARKO, K., TWUMWAA, D. A., & ADENTWI, K. I. . 2014 . The influence of motivation on the job satisfaction of Junior High School Teachers in Ghana

- ALKAYED, Z. S., Al Ali, S. M., & AL MASA'DEH, M. M. .2024. Job satisfaction amongst special education teachers. *The Education and Science Journal, 26*(1).

6- الملاحق :

بنود مقياس الرضا الوظيفي (بصورته النهائية)

الرقم	العبارة	درجات الاستجابة				
	✓ **الرضا الوظيفي:**	عالية جدا 5	عالية 4	متوسطة 3	منخفضة 2	منخفضة جدا 1
	البعد الأول: الادارة المدرسية					
	تربطني بالإدارة علاقات طيبة داخل المدرسة					
	تتعامل الادارة المدرسية مع جميع المدرسين بالمدرسة بعدالة ومساواة					
	تراعي الادارة المدرسية في توزيع وتقسيم العمل					
	تستخدم الادارة المدرسية عمليات تفويض المهام للمدرسين بصورة سليمة					
	تراعي الادارة المدرسية حاجات المدرسين المهنية					
	تنمي الادارة المدرسية روح التعاون بين المدرسين					
	تتعامل الادارة المدرسية بديمقراطية مع جميع المدرسين في المدرسة					
	✓ **البعد الثاني: بيئة العمل**					
	بيئة العمل تتناسب مع طبيعة العمل					
	تتوفر الوسائل التعليمية المناسبة لأداء مهام العمل					
	الغرف الصفية مناسبة لأعداد الطلبة					
	أشعر بالرضا والسعادة أثناء تأدية عملي					
	أشعر بالتقدير والاحترام من جميع العاملين داخل المدرسة					
	البعد الثالث :الاشراف التربوي					
	تلبي الزيارات الإشرافية من قبل مدير المدرسة حاجات ورغبات المدرسين					
	يقدم المدير للمدرسين ما يساعدهم على ايجاد البدائل الملائمة					
	تزيد زيارة المدير من دافعية المدرس					
	تنعكس الزيارات الاشرافية على نتائج الطلبة إيجابياً					
	يعدّ أسلوب المدير الاشرافي محفزاً للرضا عن العمل					

	يهتم المدير بتوفير جو نفسي محبب للمدرسين					
	✓ **البعد الرابع: العلاقات الاجتماعية**					
	1. يقدر أولياء الأمور إنجازاتي بالمدرسة					
	2. بتعاون أولياء الأمور معي لحل المشكلات التي يواجهها أبنائهم					
	3. ينظر المجتمع الى مهنة التعليم نظرة احترام					
	4. تساعدني مهنتي على زيادة علاقاتي الاجتماعية					
	5. يقدم المجتمع حوافز للمدرس تدفعه للاستمرار في مهنة التعليم					

قائمة بأسماء السادة المحكمين :

الرقم	الاسم	المرتبة العلمية	الاختصاص	الجامعة
1	د. ثناء غانم	أستاذ مساعد	ادارة مدرسية	جامعة اللاذقية
2	د. سومر برغل	أستاذ مساعد	القياس والتقويم في التربية	جامعة اللاذقية
3	د. نورا محمود	مدرس متمرن	تخطيط تربوي	جامعة اللاذقية
4	د. عبير قرة علي	مدرس متمرن	مناهج البحث التربوي	جامعة اللاذقية
5	د. مطيعة أحمد	أستاذ مساعد	تربية ما قبل المدرسية	جامعة اللاذقية