

درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد

بلال محمد بني حمد^(١)

تاريخ قبوله للنشر: ٢٥/٤/٢٠١٩م

تاريخ تسلم البحث: ١٢/١٢/٢٠١٨م

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (٣١٢) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وطبقت إدارة الدراسة بعد التأكد من صدقها وثباتها، وتكونت أداة الدراسة من (٣٢) فقرة موزعة على ستة مجالات (طبيعة العمل، الراتب، المكافآت، الإدارة، الرضا عن الذات، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع أولياء الأمور والطلبة).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي ككل لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، حيث جاءت نتائج بمستوى متوسط، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل تعزى لمتغير سنوات التدريس والراتب الشهري لصالح المعلمات في المدارس الحكومية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال (الإدارة) يعزى لمتغير جهة الإشراف، لصالح المعلمات في المدارس الحكومية.

وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث مجموعة من التوصيات في سبيل الإفادة منها في البرامج التعليمية وتعزيز الجوانب الإيجابية لدى المعلمات.
الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، رياض الأطفال.

Abstract

The study was designed to reveal the degree of job satisfaction of kindergarten teachers in Irbid governorate. The researcher used the descriptive method. The study sample consisted of (312) teachers who were randomly chosen. The study department was applied after verifying its validity and stability. The study tool consisted of (32) sections divided into six fields (nature of work, , Rewards, management, self-satisfaction, relationship with colleagues,

(١) باحث.

relationship with parents and students).

The results of the study showed that the level of job satisfaction as a whole for the kindergarten teachers in Irbid governorate was at an average level. The study also showed statistically significant differences at the level of statistical significance ($\alpha = 0.05$) among the arithmetic averages of the sample's estimates on the area of (management) due to the variable of the supervisor, in favor of female teachers in government schools.

In the light of these findings, the researcher recommended a set of recommendations to benefit from the educational programs and enhance the positive aspects of the teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Kindergarten.

مقدمة الدراسة وأهميتها.

يسعى الإنسان في حياته للعمل منذ بداية شبابه لما يوفر له الشعور بالاستقلالية من جميع النواحي سواء مادية أو فكرية، والقدرة على استخدام طاقاته في خدمة العمل والمجتمع للوصول لإنجاز يفخر به أمام الآخرين.

ويعد الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي تشغل العاملين في جميع المؤسسات، لما ينعكس عليها بالإيجاب، وأن تحقيق رضا العاملين جزء لا يتجزأ من جودة المؤسسات وارتقائها.

فالرضا الوظيفي من أهم معايير البناء لإنشاء منظمة عمل مزدهرة قوية في التنظيم وبالتالي ينعكس على جودة الخدمات التي تقدمها (Ebro, Keya, 1995).

يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل ورضا العاملين وزيادة ولائهم، فهو الأساس الذي يحقق التوافق والاجتماعي للعاملين وسيحسن في أدائهم ويعكس مكانة الفرد داخل المجتمع، وقد زاد الاهتمام بدراسة موضوع الرضا الوظيفي لأنه يرتبط بشكل مباشر بشعور الأفراد واتجاهاتهم على اعتبار أن الفرد هو المحور الأساسي للفعال في كافة القطاعات، ويتوقف نجاح أو فشل أي مؤسسة على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين من خلال تنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم، الأمر الذي يزيد من دافعيتهم للعمل والانتاج، وتعنى المؤسسات التربوية المعنية بالرضى الوظيفي والذي يعتمد نجاحها أو فشلها على المعلم، لذلك نسعى ليكون المعلم راضياً عن عمله من خلال اشباع حاجاته ودوافعه ورغباته، وبالتالي تحقيق نتائج إيجابية تخدم الطالب وتحقق الأهداف التربوية بكفاءة (وهب، ٢٠١١).

وررياض الأطفال أحد المؤسسات التي تتأثر كثيراً بالمظاهر السلبية لتدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، لما له من انعكاسات على العملية التربوية وعلى الأطفال بشكل كبير، إذ

إن ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي قد يرفع مستوى الأداء والانتاجية، كما أن الرضا الوظيفي للمعلمات له تأثير إيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تطوير العملية التعليمية بشكل متكامل. (خميس، ٢٠١٠).

وتلعب معلمة الروضة دوراً حاسماً في تحقيق الأهداف المنوط بها، فلا تستطيع الروضة المزودة بأحدث وسائل التعلم وأرقى الإمكانيات المادية أن تحقق أهدافها بدون وجود معلم مقتنع بمهنته ومؤهل تأهيلاً عالياً في المجالات الأكاديمية (منسي، ١٩٩٤).

وتعتبر رياض الأطفال بما تقدمه من برامج متكاملة على أيدي مربيات متخصصات مجالاً للنمو المتكامل لقدرات الأطفال وبناء شخصياتهم أكثر من اهتمامها بالجوانب المعرفية، كما تعتبر مرحلة تأسيسية للمراحل الدراسية التي تليها (بدر، ٢٠٠٠: ٤٦).

ويرى (حسان، ٢٠٠٢: ٨٠) معلمة رياض الأطفال أنها خبيرة بفنون التدريس وممثلة لقيم المجتمع وثقافته وحريصة على غرس المبادئ والأصول الإسلامية المنبعثة من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وأن تكون خبيرة في العلاقات الإنسانية وقناة اتصال بين دار الحضانة والمنزل. ويجمع المربون على أنه يجب أن يقوم بالعمل في دور الحضانة معلمات مؤهلات تأهيلاً خاصة ولا شك أن مدى استفادة الطفل من خبرة دار الحضانة أو روضة الأطفال إلى حد كبير على شخصيته وكفاءة المربية (زهران، ١٩٩٩: ٢٣٣).

ويحدد عبد الهادي (٢٠٠٠: ١١٣) الكفايات الشخصية:

- الصفات الشخصية: الصبر، تحمل العناء.
 - الصفات المهنية: مؤهلة علمياً ولديها دراية بعلم نفس الأطفال، وثقافة وإلمام بطرق البحث العلمي خاصة الملاحظة.
 - المؤهلات: حاصلة على مؤهلات ممثلة بدورات سيكولوجية الطفولة.
- ويعتبر الرضا الوظيفي من أهم المفاهيم المركبة والمتعددة الجوانب وحظي هذا المفهوم باهتمام الباحثين وتعددت التعريفات ومنها:

تعريف عامر (٢٠١٠، ص ١٩٠) بأنه "درجة رضا العاملين أو عدم رضاهم عن الوظائف التي يعملون بها وفقاً لتصوراتهم الخاصة، ويتحقق الرضا نتيجة لتوافق الفرد وتوقعاته وبين صنعة عمله وما يحققه من عوائد يمكنه الحصول عليها.

وعرفاه فليح عبد المجيد (٢٠٠٥، ٢٥٩) بأنه "محصلة الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة

بالعمل وذلك من تقديره للعمل وإدارته ومن مدى بخاصة الشخصي أو فشله في تحقيق الأهداف الشخصية في الحياة".

من العوامل المؤثرة بالرضى الوظيفي:

العوامل الشخصية:

المرتبطة بشخصية الفرد هناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب الى الرضا، ومن العوامل الشخصية المؤثرة: الجنس، السن، المستوى التعليمي، والأقدمية في العمل. (الفار، ٢٠٠٠).

العوامل البيئية:

المتعلقة ببيئة الفرد ضمن الأسرة والمجتمع المرتبط بهم في العمل داخل بيئة العمل، وتتضمن ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه، ونظرة المجتمع إلى الفرد ومدى تقديره لدوره، وهذه العوامل تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على رضا الفرد عن الوظيفة التي يعمل بها ودرجة الانتماء للمؤسسة العمل (عبد الباقي، ٢٠٠٤).

عوامل متعلقة بالرواتب والمكافآت:

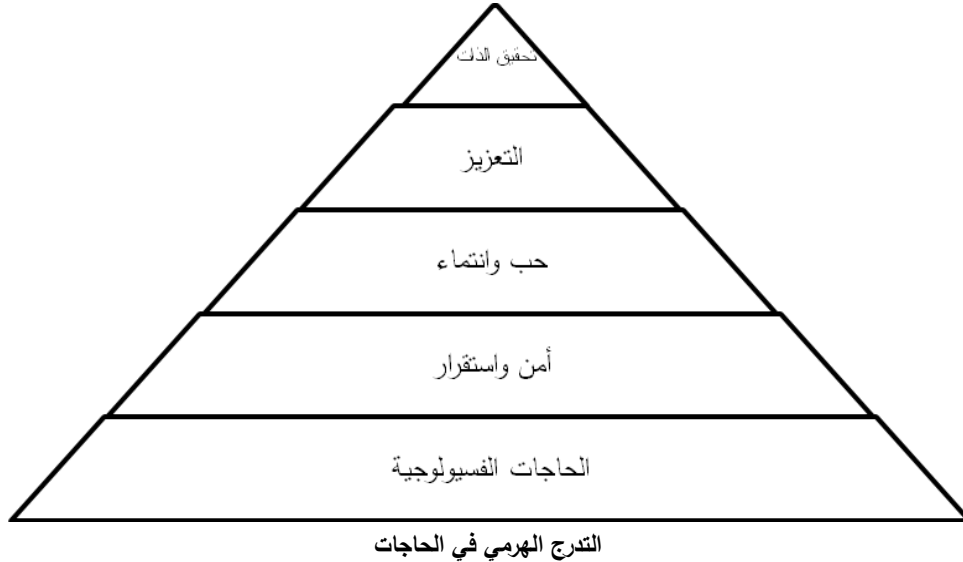
والمرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمستقبل الفرد ومدى استقراره في وظيفته ومدى تغطية للتكاليف المعيشية وتلبية الاحتياجات الأساسية له ويرتبط أيضاً بمدى توفر نظام قائم على العدل في إعطاء الرواتب والأجور والمكافآت من قبل المؤسسة (الشرايدة، ٢٠٠٨).

العوامل المتعلقة بالإدارة:

تعتمد بشكل أساسي على النمط الذي تتبعه المنظمة داخل بيئة العمل من حيث التعامل مع الأفراد ولا بد أن يكون اتجاه الإدارة نحو الأفراد إيجابياً وأن توفر جو قائم على المحبة والتعاون بين العاملين وغيرها من العوامل التي تتحقق بدورها رضا العاملين في المؤسسة (عامر، ٢٠١٠).
إن السلوك البشري هو علم قائم بحد ذاته، ولا بد من دراسة هذه السلوك فقد عمد الباحثين على تفسير تلك السلوكيات من خلال النظريات التي تناولت موضوع إشباع حاجات ورغبات الأفراد بدراسة السلوكيات والتي اكدت على أنه كلما اشبع حاجات الأفراد زادت الدافعية لديهم وبالتالي زيادة الانتاجية (الشرايدة، ٢٠٠٨)، ومنها:

١- نظرية ماسلو (الترج الهرمي في الحاجات): وتقترض هذه النظرية على أن دافع الأفراد نحو العمل هو الرغبة في اشباع حاجاتهم، إن حاجات الأفراد متعددة، وهذه الحاجات إذا لم يتم اشباعها

تؤثر في سلوك الأفراد بشكل سلبي، أما الحاجات التي يتم اشباعها تُعد دافع للأفراد من أجل اشباع الحاجة التي تليها، ولقد قام ماسلو بتقسيم حاجات الأفراد حسب الهرم المبين (العاني، ٢٠٠٧):



- ٢- **نظرية هيرزبيرج:** (بهنسي، ٢٠١١) وتقوم هذه النظرية على:
 - العوامل التي تقود الفرد إلى الرضا الوظيفي (عوامل دافعية) وما يرتبط بها من تحقيق الذات مثل الترقية، والتقدير.
 - العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي (العوامل الصحية والوقائية) والتي تشمل على ظروف العمل والراتب والاشراف، وسياسية المؤسسة والأمن الاجتماعي ومكانة الفرد.
- ٣- **نظرية التوقع ل فروم:** تفترض أن سلوك الأفراد وأهميته لاختبار قائم على التفكير المنطقي وهذا السلوك مرتبط بعوامل نفسية، ويؤكد على أن الدافعية للفرد من أجل تحقيق عمل معين ترتبط باعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على القيام بهذا العمل فالهدف من هذا السلوك هو الحصول على الفائدة الايجابية (ماهر، ٢٠٠٣).

مشكلة الدراسة:

تعتبر المعلمة المحور الأساسي في العملية التعليمية لما لها من دور فعال في عملية التدريس مما يسهم في تنمية مهارات الطلبة في المجالات المختلفة ولاحظ الباحث من خلال تعامله الاشرافي

والتدريسي أن هناك اختلاف وفروق في الأداء ما بين المعلمات، لاحظ أن بعض المعلمات لديهن انتماء وظيفياً والبعض الآخر يشعر باغتراب وظيفي، ولاحظ رضا وظيفياً لبعض المعلمات وتذمر أخريات، كما أن بعض المعلمات لديهن دافعية عالية للإنجاز والبعض لديهن دافعية منخفضة، الأمر الذي ينعكس سلباً على الأداء داخل الغرفة الصفية وبالتالي التأثير على نجاح البرنامج التعليمي ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتثبت مدى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة اربد.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في المحاور الآتية:

- ١- أهمية مرحلة رياض الأطفال باعتبارها مرحلة هامة في تكوين شخصية الطفل ومن بناء المفاهيم والمعارف والخبرات وهي المرحلة التي تنمو فيها معظم قوى الطفل وقدراته.
- ٢- أهمية دور المعلمة في بناء شخصية الطفل، حيث يلقي على عاتقها مهام كبيرة باعتبارها العنصر المهم في تحقيق النتائج التعليمية من خلال استخدام الأساليب التكنولوجية العملية في التعليم.
- ٣- التعرف على أهم أسباب الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، واتجاه القيادة الإدارية المناسبة لرفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين مستوى الأداء.

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على أثر بعض المتغيرات في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة إربد وعلاقة تلك المتغيرات بالاستمرار في المهنة والمؤهل العلمي.
- ٢- التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في منطقة اربد.
- ٣- التعرف على بعض العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.

أسئلة الدراسة:

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة اربد ومن وجهة نظر المعلمات؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة اربد تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات التدريس، جهة الإشراف، الحالة الاجتماعية، الراتب الشهري، جهة الإشراف

خاص / حكومي).

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

أجرى زكريا هيبه (٢٠١٦). دراسة هدفت إلى الوقوف على مدى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة، وعما إذا كانت متغيرات: المؤهل الدراسي، والخبرة، ونوع الروضة لها تأثير في رضا المعلمات أم لا. وأظهرت النتائج أن رضا المعلمات كان كبيراً جداً في محور العلاقة بإدارة الروضة وكبيراً في محاور العلاقات الانسانية، طبيعة العمل، التنمية المهنية، بيئة العمل، ومتوسطاً في محور الحوافز المادية؛ فقد كانت الفروق لصالح الروضات الأهلية في محاور الحوافز المادية، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية. ولصالح الروضات الحكومية في محاور: بيئة العمل، طبيعة العمل، العلاقة بإدارة الروضة. وفيما يتعلق بمتغير المؤهل، فقد كانت النتائج لصالح مؤهل الدراسات العليا في محوري الحوافز المادية والعلاقة بإدارة الروضة. وفيما يتعلق بمتغير الخبرة فقد كانت النتائج للخبرة الأعلى في محاور الدراسة جميعها.

في دراسة عبيد الهابط (٢٠١٣). هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الحكومية ومعلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الخاصة على البعد الكلي لمقياس الرضا حيث نتائج الدراسة لصالح المعلمات اللواتي يعملن في الروضات الحكومية.

وفي فلسطين أجرى خليل وثريد (٢٠٠٨) دراسة هدفت لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات التدريس، المرحلة الدراسية) وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية ككل لصالح الإناث، وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة وسنوات التدريس.

أجرى ماديرا (Madera.2006). دراسة هدفت إلى توافر الرضا الوظيفي وعدمه لدى المعلمين في نيروبي بكينا كما هدفت إلى كشف المتغيرات الديمغرافية التي تؤثر في الرضا الوظيفي وقد توصلت الدراسة إلى أن (٦٠.٢%) من المعلمين غير راضين عن وظائفهم، كما بينت عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، فيما توجد فروق ذات دلالة تعزى لمتغير العمر وسنوات التدريس.

قام هيل (Hill, 2004). بدراسة هدفت إلى تحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بالولايات المتحدة الأمريكية بولاية أوهايو وقد توصلت الدراسة إلى أن مديري مدارس التعليم العام في ولاية أوهايو الأمريكية يتمتعون بدرجة رضا وظيفي عالية، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بين الذكور والإناث ولا لمتغير أو المؤهل العلمي أو المرحلة الدراسية أو عدد سنوات التدريس.

وفي دراسة Papadopoulos (٢٠٠٣) هدفت للتعرف على مستويات الرضا لدى معلمي المرحلة الابتدائية في جزر ماريانا الشمالية - الولايات المتحدة الأمريكية. وتكنت عينة الدراسة من (١٥٠) من المعلمين والمعلمات اللذين يدرسون في المدارس الابتدائية في جزر ماريانا الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية كان متوسطاً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر كثيرة التدريس على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

وفي دراسة بوفلر ورونت (Bogler&Roint) والتي هدفت إلى الكشف عن تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلمين ومعلمة في مدارس شمال فلسطين، أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التشاركية تتأثر بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأظهرت الدراسة إلى أن نظرة المعلمين إلى مكانة المهنة، واحترام الذات والاستقلالية في العمل، تسهم في معظم الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

أجري بني سلامة والجعيني (٢٠٠٠) دراسة هدفت لتحديد الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء في الأردن من خلال متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة وتكونت عينة الدراسة من (٦٤٦) معلماً ومعلمة. بينت نتائج الدراسة أن درجة الرضا للمعلمين والمعلمات كانت أقل من المتوسط كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس، في حين أظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي والخبرة العملية.

دراسة وينق (Wang andlig, 2001) بعنوان تقويم مستوى الضغط النفسي والتوتر الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية والإعدادية، وهدفت إلى تقويم مستوى الضغط النفسي والتوتر الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية والإعدادية مقارنة بمستوى التوتر النفسي والوظيفي لدى مجموعة من العاملين في القطاعات غير التعليمية ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثين

باختيار (١٤٦٠) معلماً ومعلمة واختيار (٣١٦) عاملاً من العاملين في القطاعات غير التعليمية وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوتر النفسي والوظيفي تختلف باختلاف الجنس.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- بعض الدراسات السابقة ربطت بين كل من الانتماء والرضا الوظيفي معاً ودراسة العلاقة بينهما ودراسة علاقة المتغيرات الديمغرافية.
 - وجد الباحث دراستين ربطتا الرضا الوظيفي وطبيعة العمل، الراتب، المكافآت وهما: دراسة زكريا هيبه (٢٠١٦) ودراسة عبير الهابط (٢٠١٣).
 - وتناولت بعض هذه الدراسات علاقة الرضا الوظيفي لبعض المتغيرات، كالجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والراتب.
- وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة في أثر بعض المتغيرات أحياناً واختلفت في أخرى وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة التي استخدمت في جمع البيانات وطرق تحليلها المختلفة.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: هو الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته لغيره، ويؤدي إلى إقامة علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين، ويبتعد عن المشاكل التي قد تواجهه سواء كانت مشاكل اقتصادية أو نفسية أو اجتماعية (الشريعة، ٢٠٠٨).

ويعرفه هيرت (Herbert 1990,p.146) بأنه "مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم وتعتمد هذه المشاعر على ما يعتقد أن العمل يحقق له نجاحاً أي الإدراك بما هو كائن من ناحية ما ينبغي أن يحققه في عمله"

رياض الأطفال: هي المرحلة التعليمية التي تقدم الرعاية للأطفال اللذين تتراوح أعمارهم ما بين سن ٣ - ٥ سنوات وتعرف بمرحلة ما قبل المدرسة.

المؤهل العلمي: هي الدرجة العلمية التي تحملها معلمة رياض الأطفال والتي تتمثل بدرجة دبلوم متوسط، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه.

محددات الدراسة:

- الحدود البشرية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على معلمات رياض الأطفال في محافظة اربد.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨.
- الحدود المكانية: اقتصر على مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة اربد.

منهجية ومجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في محافظة اربد البالغ عددهم (١٤٠٠) وذلك في الفصل الدراسي الثاني (٢٠١٧ - ٢٠١٨).

عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة على (٣١٢) معلمة، أي بنسبة (٢٢.٣) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية طبقية ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد العينة.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير: المؤهل العلمي، سنوات التدريس، جهة الاشراف، الراتب الشهري

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية%
المؤهل العلمي	دبلوم	٤٠	١٢.٨
	بكالوريوس	٢٤٤	٧٨.٢
	دراسات عليا	٢٨	٩.٠
	المجموع	٣١٢	١٠٠.٠
سنوات التدريس	أقل من ٥ سنوات	١٤٧	٤٧.١
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	١٠٦	٣٤.٠
	من ١٠ سنوات فأكثر	٥٩	١٨.٩
	المجموع	٣١٢	١٠٠.٠
جهة الاشراف	خاصة	١٧٧	٥٦.٧
	حكومية	١٣٥	٤٣.٣
	المجموع	٣١٢	١٠٠.٠
الراتب الشهري	أقل من ١٠٠ دينار	٦٨	٢١.٨
	من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار	١١١	٣٥.٦
	من ٢٠٠ دينار فأكثر	١٣٣	٤٢.٦
	المجموع	٣١٢	١٠٠.٠

أداة الدراسة:

الجزء الأول يحتوي على معلومات عامة: (الجنس المؤهل العلمي، وسنوات التدريس، وجهة الإشراف، والحالة الاجتماعية، والراتب الشهري، أما الثاني فهو استبانة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، تكونت من (٣٢) فقرة موزعة على ستة مجالات: (طبيعة العمل، الراتب والمكافآت، والإدارة، والرضا عن الذات، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع أولياء أمور الطلبة، وقد أعدت حسب مقياس ليكرت الخماسي (كبير جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً).

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من الصدق المنطقي لأداة الدراسة ومجالاتها؛ تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك للاستفادة والأخذ برأيهم حول دقة وصحة محتوى الأداة: الصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات، ودرجة انتماء الفقرة للمجال، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً، ولم تحذف أي فقرة من قبل المحكمين.

صدق البناء لأداة الدراسة

تم التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط المصحح (Corrected Item-Total Correlation)، ويبين جدول (٢) ذلك.

جدول (٢)

معامل الارتباط المصحح لفقرات أداة الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح لارتباط الفقرة		رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح لارتباط الفقرة	
	بالمجال	بالأداة ككل		بالمجال	بالأداة ككل
١	.٥٩	.٤٤	١٧	.٥٠	.٥٥
٢	.٤٦	.٦٦	١٨	.٧٤	.٧٩
٣	.٤٧	.٥١	١٩	.٦٩	.٧٥
٤	.٦١	.٥٢	٢٠	.٧٨	.٧٢
٥	.٥٧	.٦٣	٢١	.٧٥	.٧٤
٦	.٧٥	.٦٥	٢٢	.٦٦	.٦١

رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح لارتباط الفقرة		رقم الفقرة	معامل الارتباط المصحح لارتباط الفقرة	
	بالأداة ككل	بالمجال		بالأداة ككل	بالمجال
٧	.٧٨	.٧٢	٢٣	.٧٢	.٧٧
٨	.٦٨	.٧٨	٢٤	.٦٦	.٧٨
٩	.٧٢	.٤٩	٢٥	.٧٦	.٧٢
١٠	.٦٢	.٥٨	٢٦	.٧٦	.٤٦
١١	.٣٨	.٨٢	٢٧	.٨٣	.٧٩
١٢	.٦٨	.٧٨	٢٨	.٧٠	.٨٤
١٣	.٧٠	.٧٨	٢٩	.٦٧	.٣٩
١٤	.٥٦	.٦٤	٣٠	.٧٨	.٦٠
١٥	.٧٧	.٧٦	٣١	.٧٧	.٦٨
١٦	.٥٨	.٨٢	٣٢	.٥٠	.٧٣

يُلاحظ من جدول (٢) ان جميع قيم معامل الارتباط المصحح أكبر من (٠.٢٠). لذلك جميعها قيم مقبولة لأغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

وللتأكد من ثبات الأداة فقد تم التحقق منها بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٦٩) معلمة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test – Retest) ويفارق زمني أسبوعين من بين الاختبار الأول والاختبار الثاني وتم احتساب معامل الثبات عن طريق استخدام معامل بيرسون والجدول رقم (٣) يبين ذلك.

جدول (٣)

معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل مجال من مجالات أداة الرضا الوظيفي وللأداة ككل

رقم المجال	المجال	معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)	معامل ثبات الاعادة (بيرسون)
1	طبيعة العمل	٠.٨٥	٠.٨٠
2	الراتب والمكافآت	٠.٧٩	٠.٧٤
3	الادارة	٠.٧٥	٠.٧٦
4	الرضا عن الذات	٠.٧١	٠.٧٠
5	العلاقة مع الزملاء	٠.٧٣	٠.٧٠
6	العلاقة مع أولياء الامور	٠.٧٤	٠.٧١
	الرضا الوظيفي ككل	٠.٨٨	٠.٧٩

يُلاحظ من جدول (٣) ان قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمجالات أداة الرضا الوظيفي تراوحت بين (٠.٧١) و (٠.٨٥) وللأداة ككل (٠.٨٨). في حين ان قيم معاملات ثبات الاعادة لمجالات أداة الرضا الوظيفي تراوحت بين (٠.٧٠) و (٠.٨٠) وللأداة ككل (٠.٧٩).

المعيار الاحصائي لأداة الرضا الوظيفي:

استخدم الباحث المعيار الاحصائي- بناء على المتوسطات الحسابي- المبين في جدول (٤).

جدول (٤)

المعيار الإحصائي لتحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة اربد

المستوى	المتوسط الحسابي لكل مجال
متدني جدًا	من ١.٠٠ - أقل من ١.٨٠
متدني	من ١.٨٠ - أقل من ٢.٦٠
متوسط	من ٢.٦٠ - أقل من ٣.٤٠
عالٍ	من ٣.٤٠ - أقل من ٤.٢٠
عالٍ جدًا	من ٤.٢٠ - ٥.٠٠

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

- جهة الاشراف؛ (خاصة، حكومية).
- المؤهل العلمي: (دبلوم، وبكالوريوس، ودراسات عليا).
- سنوات التدريس (أقل من خمس سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).
- الراتب الشهري: اقل من مئة دينار، أكثر من ٢٠٠ - ٣٠٠ دينار.

المتغيرات التابعة:

- مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة اربد

المعالجات الإحصائية:

- التكرار والنسب المئوية
- معاملات ثبات الاتساق الداخلي
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
- تحليل التباين الرباعي.
- استخدام اختبار (شفيه) للمقارنات البعدية.

عرض النتائج:

نتائج السؤال الأول: "ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة اربد؟".
للإجابة على هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، وكل مجال من مجالاته، والجداول (٥،٦) تبين ذلك.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٥	العلاقة مع الزملاء	٣.٦٨	.٩٣	١	عالٍ
٤	الرضا عن الذات	٣.٦١	.٩٥	٢	عالٍ
٣	الإدارة	٣.٦٠	.٩٣	٣	عالٍ
١	طبيعة العمل	٣.٢٨	.٨٩	٤	متوسط
٦	العلاقة مع أولياء الأمور	٣.٢٦	.٩٥	٥	متوسط
٢	الراتب والمكافآت	٢.٤٤	.٩٠	٦	متدني
	مستوى الرضا ككل	٣.٣٤	.٦٧		متوسط

يُلاحظ من جدول (٥) أن مستوى الرضا الوظيفي ككل لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد (متوسط) بمتوسط حسابي (٣.٣٤) بانحراف معياري (٠.٦٧). حيث جاء المجال الخامس (العلاقة مع الزملاء) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٦٨) بمستوى (عالٍ)، في المرتبة الثانية المجال الرابع (الرضا عن الذات) بمتوسط حسابي (٣.٦١) بمستوى (عالٍ)، أما المجال الثاني (الراتب والمكافآت) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٤٤) بمستوى (متدني).
يوضح الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير فقرات مجالات أداة الرضا الوظيفي.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الأداة مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢١	أشعر بالرضى اتجاه دوري الإيجابي في تنشئة الأجيال	٣.٩٠	١.١٢	١	عالٍ
١٩	أشعر بالرضى من مستوى الاحترام المتبادل بين المعلمات	٣.٨٥	١.٢٠	٢	عالٍ
٢٧	أشعر بالرضى من العلاقات الجيدة بزملائي.	٣.٨٢	١.١٧	٣	عالٍ
٢٥	أشعر بالرضى من الاحترام، والمحبة المتبادلة بين الزملاء.	٣.٧٣	١.١٥	٤	عالٍ
١٨	أشعر بالرضى من مراعاة الإدارة للظروف الشخصية.	٣.٦٦	١.٢٤	٥	عالٍ

درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بلال بني حمد

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١٢	أشعر بالرضى من تعامل المدير بطريقة ديمقراطية عادلة	٣.٦٥	١.٢٧	٦	عالٍ
٢٠	أشعر بالرضى لالتحاق بمهنة تدريس رياض الأطفال.	٣.٦١	١.٣١	٧	عالٍ
١٧	أشعر بالرضى من تنظيم الإدارة البيئة العمل.	٣.٥٩	١.٢٩	٨	عالٍ
٢٤	أشعر بالرضى من تعاون الزملاء مع بعضهم في تنفيذ الأنشطة.	٣.٥٩	١.٢١	٨	عالٍ
١٤	أشعر بالرضى من تعاون الإدارة مع المعلمات في إنجاز العمل	٣.٥٧	١.٢٩	١٠	عالٍ
١٥	أشعر بالرضى من اهتمام الإدارة بأراء المعلمات.	٣.٥٦	١.٢٦	١١	عالٍ
٢٢	أشعر بالرضى لتوفر فرص الابتكار في مهنتي.	٣.٥٦	١.٢٥	١١	عالٍ
٢٦	أشعر بالرضى من تبادل الخبرات بين الزملاء.	٣.٥٦	١.٢٢	١١	عالٍ
٦	أشعر بالرضى كون وظيفتي كمعلمة تتماشى ومؤهلاتي الأكاديمية	٣.٥٤	١.٢٩	١٤	عالٍ
٢	أشعر بالرضى كون عملي يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة	٣.٥١	١.٢٧	١٥	عالٍ
١٦	أشعر بالرضى من مساعدة الإدارة في حل المشكلات التي تواجه المعلمات	٣.٤٨	١.٣٢	١٦	عالٍ
١٣	أشعر بالرضى من تقييم أدائي بعدالة وموضوعية	٣.٤٤	١.٢٦	١٧	عالٍ
٣١	أشعر بالرضى من نظرة المجتمع لمهنة التدريس في رياض الأطفال	٣.٤١	١.٣١	١٨	عالٍ
٣	أشعر بالرضى كون وقت الحصة الصفية يحقق الأهداف التربوية	٣.٤٠	١.٢٢	١٩	عالٍ
٢٣	أشعر بالرضى كون مهنتي تتفق مع ميولي واستعداداتي الشخصية	٣.٣٨	١.٢٨	٢٠	متوسط
٣٠	أشعر بالرضى من المشاركة في الاحتفالات	٣.٢٩	١.٢٤	٢١	متوسط
٢٩	أشعر بالرضى لتقدير أولياء الأمور لما أقوم به من عمل.	٣.٢٤	١.٢٦	٢٢	متوسط
٧	أشعر بالرضى كون عملي يحقق فرص الترقية وفقاً لمعايير وأسس واضحة	٣.٢٠	١.٣١	٢٣	متوسط
٢٨	أشعر بالرضى من تعاون أفراد المجتمع المحلي من أجل إنجاح العملية التعليمية.	٣.٢٠	١.٢٥	٢٣	متوسط
١	أشعر بالرضى عن عدد الطلبة داخل الغرفة الصفية	٣.١٨	١.٣١	٢٥	متوسط
٣٢	أشعر بالرضى من مقترحات أولياء الأمور حول الأساليب المستخدمة في التدريس	٣.١٧	١.٣٠	٢٦	متوسط
٥	أشعر بالرضى عن مستوى الحرية التي أتمتع بها في العمل.	٣.١٣	١.٢٩	٢٧	متوسط
٤	أشعر بالرضى عن المواد والتجهيزات المتوفرة.	٢.٩٨	١.٣٢	٢٨	متوسط
٨	أشعر بالرضى كون راتبي يحقق لي الرفاه الاجتماعي	٢.٥٩	١.١٥	٢٩	متدني
٩	أشعر بالرضى كون الراتب الذي ألقاه يتناسب مع الجهد الذي أبذله.	٢.٤٧	١.١٦	٣٠	متدني
١١	أشعر بالرضى عن المكافآت المادية والمعنوية	٢.٤١	١.٢٠	٣١	متدني
١٠	أشعر بالرضى كون راتبي يتناسب مع الوضع الاقتصادي	٢.٣٠	١.٠٥	٣٢	متدني

يُلاحظ من جدول (٦) أن المتوسطات الحسابية للفقرات تراوحت بين (٢.٣٠) و(٣.٩٠) بمستوى تراوح بين (متدني) و(عالٍ). حيث جاءت الفقرة (٢١) التي نصت على " أشعر بالرضى اتجاه دوري الإيجابي في تنشئة الأجيال" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٠) بمستوى

(عالٍ)، في حين جاءت الفقرة (١٠) التي نصت على " أشعر بالرضى كون راتبي يتناسب مع الوضع الاقتصادي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٣٠) بمستوى (متدنٍ).

نتائج السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل وكل مجال من مجالاته يعزى لمتغير: المؤهل العلمي، سنوات التدريس، جهة الاشراف، الراتب الشهري؟".

للإجابة على هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، ويبين جدول (٧) ذلك.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات

أداة الرضا الوظيفي ككل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى/الفئة	المتغير
.٧٧	٣.٣٧	دبلوم	المؤهل العلمي
.٦٧	٣.٣٥	بكالوريوس	
.٥٥	٣.٢٠	دراسات عليا	
.٦٧	٣.٣٤	الكلية	
.٧٢	٣.٣٣	أقل من ٥ سنوات	سنوات التدريس
.٦٣	٣.٣٢	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	
.٦٢	٣.٤٣	من ١٠ سنوات فأكثر	
.٦٧	٣.٣٤	الكلية	
.٧٤	٣.٣٢	خاصة	جهة الاشراف
.٥٧	٣.٣٧	حكومية	
.٦٧	٣.٣٤	الكلية	
.٦٥	٣.١٢	أقل من ١٠٠ دينار	الراتب الشهري
.٧٨	٣.٤٩	من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار	
.٥٥	٣.٣٣	من ٢٠٠ دينار فأكثر	
.٦٧	٣.٣٤	الكلية	

يُلاحظ من جدول (٧) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي (Four way ANOVA)، ويبين جدول (٨) ذلك.

جدول (٨)

تحليل التباين الرباعي للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات
أداة الرضا الوظيفي ككل

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	١.١٣٣	٢	٠.٥٦٦	١.٢٩٢	٠.٢٧٦
سنوات التدريس	٠.٧٣٠	٢	٠.٣٦٥	٠.٨٣٣	٠.٤٣٦
الراتب الشهري	٠.١٦٧	١	٠.١٦٧	٠.٣٨٢	٠.٥٣٧
جهة الاشراف	٦.٥٦٧	٢	٣.٢٨٣	*٧.٤٩٢	٠.٠٠١
الخطأ	١٣٣.٢٢٦	٣٠٤	٠.٤٣٨		
المجموع المُعدّل	١٤١.٢٢٥	٣١١			

يُلاحظ من جدول (٨) ما يلي:

- أن قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير المؤهل العلمي بلغت (٠.٢٧٦)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- أن قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير سنوات التدريس بلغت (٠.٤٣٦)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، تُعزى لمتغير سنوات التدريس.
- أن قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير الراتب الشهري بلغت (٠.٥٣٧) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، يُعزى لمتغير الراتب الشهري.

- أن قيمة الدلالة الإحصائية لمتغير جهة الاشراف بلغت (٠.٠٠٠١)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، تُعزى لمتغير جهة الإشراف، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة احصائياً؛ استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (٩) يبين ذلك.

جدول (٩)

نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا الوظيفي ككل، وفقاً لمتغير (جهة الاشراف)

جهة الاشراف		خاصة	حكومي
خاصة	٣.٠٥	-	
حكومي	٣.٦١	٠.٠٠٠	-

يُلاحظ من جدول (٩) وجود فرق دال احصائياً بين تقديرات المعلمات تبعاً لجهة الإشراف بين (جهة حكومية، جهة خاصة) ولصالح جهة حكومية. كما حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات الدراسة ويبين ذلك جدول (١٠).

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الرضا الوظيفي، وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	المستوى/الفئة	طبيعة العمل		الراتب والمكافآت		الإدارة		الرضا عن الذات		العلاقة مع الزملاء		العلاقة مع أولياء الأمور	
		ح	س	ح	س	ح	س	ح	س	ح	س	ح	س
المؤهل العلمي	دبلوم	٣.٣٠	٩٠	٢.٤٠	٨٣	٣.٥١	١.٠٢	٣.٧٧	١.٠٦	٣.٦٩	٩٢	٣.٤٦	٨٩
	بكالوريوس	٣.٢٩	٨٨	٢.٤٨	٩٢	٣.٦١	٩٣	٣.٦٢	٩٢	٣.٦٨	٩٤	٣.٢٥	٩٦
	دراسات عليا	٣.٠٩	١.٠٠	٢.١٤	٧٣	٣.٦٣	٨٨	٣.٣٢	٩٨	٣.٦٥	٨٦	٣.٠٥	٩١
	الكلية	٣.٢٨	٨٩	٢.٤٤	٩٠	٣.٦٠	٩٣	٣.٦١	٩٥	٣.٦٨	٩٣	٣.٢٦	٩٥
سنوات التدريس	أقل من ٥ سنوات	٣.٢٢	٩١	٢.٥٣	٩٠	٣.٥٣	٩٥	٣.٥٩	٩٨	٣.٥٩	٩٧	٣.٣٥	٩١
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٣.٢٢	٩٢	٢.٣٨	٨٨	٣.٥٩	٩٦	٣.٦٧	٩٨	٣.٧٥	٩٣	٣.١٥	٩٧
	من ١٠ سنوات فأكثر	٣.٥٠	٧٧	٢.٣٣	٩٣	٣.٧٨	٨١	٣.٥٧	٨٤	٣.٧٧	٧٩	٣.٢٣	١.٠٠
	الكلية	٣.٢٨	٨٩	٢.٤٤	٩٠	٣.٦٠	٩٣	٣.٦١	٩٥	٣.٦٨	٩٣	٣.٢٦	٩٥
جهة الإشراف	خاصة	٣.٢٧	٩٣	٢.٤٨	٩١	٣.٤٩	١.٠٠	٣.٦٨	١.٠٠	٣.٦٠	٩٩	٣.٣٠	٩٣
	حكومية	٣.٢٩	٨٥	٢.٣٩	٨٨	٣.٧٤	٨١	٣.٥٣	٨٨	٣.٧٧	٨٣	٣.٢١	٩٧
	الكلية	٣.٢٨	٨٩	٢.٤٤	٩٠	٣.٦٠	٩٣	٣.٦١	٩٥	٣.٦٨	٩٣	٣.٢٦	٩٥
	أقل من ١٠٠ دينار	٣.٠٧	٧٧	٢.٢١	٧٨	٣.٢٢	٨٦	٣.٥٠	١.٠٣	٣.٤٦	١.٠١	٣.١٨	١.٠٣
الراتب الشهري	من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار	٣.٤٩	٩٨	٢.٦٦	٩٩	٣.٧٣	١.٠٢	٣.٧٦	١.٠١	٣.٦٨	١.٠١	٣.٤٣	٨٩
	من ٢٠٠ دينار فأكثر	٣.٢١	٨٤	٢.٣٨	٨٤	٣.٦٩	٨٤	٣.٥٥	٨٤	٣.٧٨	٧٩	٣.١٦	٩٤
	الكلية	٣.٢٨	٨٩	٢.٤٤	٩٠	٣.٦٠	٩٣	٣.٦١	٩٥	٣.٦٨	٩٣	٣.٢٦	٩٥

يُلاحظ من جدول (١٠) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات الدراسة ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، تم تطبيق تحليل التباين الرباعي المُتعدد (Four way MANOVA)، ويبين جدول (١١) ذلك.

جدول (١١)

تحليل التباين الرباعي المتعدد للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الرضا الوظيفي، وفقاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	طبيعة العمل	٢.٠٧٨	٢	١.٠٣٩	١.٣٧٣	٢٥٥
	الراتب والمكافآت	٣.١٣٤	٢	١.٥٦٧	٢.٠٢٢	١٣٤
	الادارة	٠.٣٢٣	٢	٠.١٦٢	٠.١٩٤	٨٢٣
	الرضا عن الذات	٢.٩٩٣	٢	١.٤٩٦	١.٦٦٤	١٩١
	العلاقة مع الزملاء	٠.٦٢٧	٢	٠.٣١٤	٠.٣٦٧	٦٩٣
	العلاقة مع أولياء الامور	١.٧٨٣	٢	٠.٨٩٢	١.٠٠٠	٣٦٩
سنوات التدريس	طبيعة العمل	٦.٥٨٨	٢	٣.٢٩٤	*٤.٣٥٣	٠.١٤
	الراتب والمكافآت	٢.٠٠٨	٢	١.٠٠٤	١.٢٩٥	٢٧٥
	الادارة	٠.٨٢٥	٢	٠.٤١٣	٠.٤٩٦	٦٠٩
	الرضا عن الذات	٠.٥٨٦	٢	٠.٢٩٣	٠.٣٢٦	٧٢٢
	العلاقة مع الزملاء	٠.٣٧٨	٢	٠.١٨٩	٠.٢٢١	٨٠٢
	العلاقة مع أولياء الامور	٢.٤٣٩	٢	١.٢٢٠	١.٣٦٧	٢٥٦
جهة الاشراف	طبيعة العمل	٠.١٨٥	١	٠.١٨٥	٠.٢٤٤	٦٢٢
	الراتب والمكافآت	٠.١٣٥	١	٠.١٣٥	٠.١٧٤	٦٧٧
	الادارة	٢.٢٨٥	١	٢.٢٨٥	٢.٧٤٨	٠.٩٨
	الرضا عن الذات	٠.٧٨٨	١	٠.٧٨٨	٠.٨٧٧	٣٥٠
	العلاقة مع الزملاء	٠.٤٨٤	١	٠.٤٨٤	٠.٥٦٥	٤٥٣
	العلاقة مع أولياء الامور	٠.٠٠٢	١	٠.٠٠٢	٠.٠٠٢	٩٦٢
الراتب الشهري	طبيعة العمل	١١.٣٤٨	٢	٥.٦٧٤	*٧.٤٩٨	٠.٠١
	الراتب والمكافآت	١١.٢٦٥	٢	٥.٦٣٢	*٧.٣٦٨	٠.٠١
	الادارة	١٠.٩٠٠	٢	٥.٤٥٠	*٦.٥٥٦	٠.٠٢
	الرضا عن الذات	٢.٨٨٣	٢	١.٤٤١	١.٦٠٣	٢٠٣
	العلاقة مع الزملاء	٢.٣١٩	٢	١.١٦٠	١.٣٥٥	٢٦٠
	العلاقة مع أولياء الامور	٤.٣٤٨	٢	٢.١٧٤	٢.٤٣٧	٠.٨٩
الخطأ	طبيعة العمل	٢٣٠.٠٥٢	٣٠٤	٠.٧٥٧		

مصدر التباين	المجال	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المجموع المعدل	الراتب والمكافآت	٢٣٥.٥٩٦	٣٠٤	٠.٧٧٥		
	الادارة	٢٥٢.٧١٠	٣٠٤	٠.٨٣١		
	الرضا عن الذات	٢٧٣.٣٣٣	٣٠٤	٠.٨٩٩		
	العلاقة مع الزملاء	٢٦٠.٢٣٦	٣٠٤	٠.٨٥٦		
	العلاقة مع أولياء الامور	٢٧١.١٧٧	٣٠٤	٠.٨٩٢		
	طبيعة العمل	٢٤٧.١٩٨	٣١١			
	الراتب والمكافآت	٢٥١.٣٣٧	٣١١			
	الادارة	٢٦٩.٣٧٠	٣١١			
	الرضا عن الذات	٢٨١.٣٥٥	٣١١			
	العلاقة مع الزملاء	٢٦٦.٢٧٩	٣١١			
	العلاقة مع أولياء الامور	٢٨٠.٤٨٣	٣١١			

يلاحظ من جدول (١١) ما يلي:

- أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع مجالات الاداة ووفق متغير المؤهل العلمي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع مجالات الاداة، تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- أن قيمة الدلالة الإحصائية لمجال (طبيعة العمل) ووفق متغير سنوات التدريس بلغت (0.014)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال (طبيعة العمل)، تُعزى لمتغير سنوات التدريس، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة احصائياً؛ استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٢) يبين ذلك.

جدول (١٢)

نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال (طبيعة العمل)، وفقاً لمتغير (سنوات التدريس)

الفرق بين المتوسطين الحسابيين	المتوسط الحسابي	سنوات التدريس
من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٣.٢٢	أقل من ٥ سنوات
من ١٠ سنوات فأكثر	٣.٢٢	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات
	٣.٥٠	من ١٠ سنوات فأكثر

- يُلاحظ من جدول (١٢) وجود فرق دال احصائياً بين تقديرات المعلمات ذوات سنوات التدريس (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - أقل من ١٠ سنوات) مقارنة بتقديرات المعلمات ذوات سنوات التدريس (من ١٠ سنوات فأكثر) ولصالح تقديرات المعلمات ذوات سنوات التدريس (من ١٠ سنوات فأكثر).
- أن قيمة الدلالة الإحصائية لجميع مجالات الاداة ووفق متغير جهة الاشراف أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع مجالات الاداة، يُعزى لمتغير جهة الاشراف.
- أن قيمة الدلالة الإحصائية لمجال (الراتب والمكافآت، الادارة) ووفق متغير الراتب الشهري أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال (الراتب والمكافآت، الادارة)، تُعزى لمتغير الراتب الشهري، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة احصائياً؛ استخدم اختبار شفيه للمقارنات البعدية والجدول (١٣) يبين ذلك.

جدول (١٣)

نتائج اختبار شفاه للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال (طبيعة العمل، الراتب والمكافآت، الإدارة)، وفقاً لمتغير (الراتب الشهري)

المجال	الراتب الشهري	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين الحسابيين	
			من ١٠٠ - أقل	من ٢٠٠ دينار فأكثر
طبيعة العمل	أقل من ١٠٠ دينار	٣.٠٧	*٠.٤٢	٠.١٤
	من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار	٣.٤٩		٠.٢٨
	من ٢٠٠ دينار فأكثر	٣.٢١		
الراتب والمكافآت	أقل من ١٠٠ دينار	٢.٢١	*٠.٤٥	٠.١٧
	من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار	٢.٦٦		٠.٢٨
	من ٢٠٠ دينار فأكثر	٢.٣٨		
الإدارة	أقل من ١٠٠ دينار	٣.٢٢	*٠.٥١	٠.٤٧
	من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار	٣.٧٣		٠.٠٤
	من ٢٠٠ دينار فأكثر	٣.٦٩		

يُلاحظ من جدول (١٣) وجود فرق دال احصائياً بين تقديرات المعلمات ذوات الراتب الشهري (أقل من ١٠٠ دينار) مقارنة بتقديرات المعلمات ذوات الراتب الشهري (من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار) ولصالح تقديرات المعلمات ذوات الراتب الشهري (من ١٠٠ - أقل من ٢٠٠ دينار).

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد؟

أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد - كان متوسطاً، وذلك بمتوسط حسابي مقداره (٣.٣٤)، وانحراف معياري مقداره (٠.٦٧) حيث جاء المجال الخامس العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأولى بمستوى عالٍ، ثم جاء مجال الرضا عن الذات في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي عالٍ، وجاء مجال الراتب والمكافآت في المستوى الأخير بمستوى متدني، وهذا يتفق مع دراسة الشريقات (٢٠٠٣) التي توصلت لدرسته إلى أن مجال الراتب والإدارة المباشرة أقل مصادر الرضا عن العمل، وأن مستوى رضا المعلمات في مجال العلاقة مع الزملاء

كان بدرجة كبيرة.

ويفسر الرضا الوظيفي للمعلمات بأنه متوسطاً بسبب اختلاف الأولويات والحاجات التي تسعى المعلمات لإشباعها وتحقيقها من خلال مجال العمل على اختلاف مؤهلهم العلمي وخبراتهم، وأيضاً الاختلاف في استجابات المعلمات فبعض المعلمات يرون أن الراتب مناسب ويوفر لها ما تحتاجه من التزامات، ويوفر مكانة اجتماعية جيدة واستقرار وظيفي، وهناك من ترى عكس ذلك الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على مدى رضاهن عن العمل وبالتالي تش بالإحباط تجاه مهنتها ويؤدي إلى التفكير بترك العمل في رياض الأطفال والبحث عن فرصة تلبي طموح ومتطلبات تلك الفئة - وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسته الشرايدة (٢٠٠٨) والزيودي والزرعول (٢٠٠٨) حيث أشارت الدراسات إلى أن درجة الرضا الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة كما بينت أن هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مرتبطة بالراتب والمكافآت والعلاقة مع الزملاء وكيفية العمل، بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية عن نتيجة الجعيني وبني سلامة (٢٠٠٠) التي أشارت نتائج هذه الدراسة أن رضا المعلمين والمعلمات جاءت أقل من المتوسط. أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك عوامل رئيسة إذا تم تحقيقها تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية بشكل، وأهم العوامل الرواتب وظروف العمل فهي من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا لديهم، وجاءت نظرية ماسلو أن إشباع حاجات الموظف لا يؤدي إلى زيادة إنتاجيته وتحسين مستوى أدائه فحسب بل يؤدي أيضاً إلى رفع معنوياته.

وللإجابة على السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة أربد تعزى لمتغيرات الدراسة.

أما فيما يتعلق بمتغير سنوات التدريس فقد أشارت نتائج الدراسة الحالية أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لصالح سنوات التدريس (أكثر من ١٠ سنوات) على حساب زملائهن وذوي الخبرة القليلة (أقل من ٥ سنوات) وجاءت النتائج لصالح المعلمات ذوي سنوات التدريس العالية (أكثر من ١٠ سنوات) مقارنة مع المعلمات ذوي الخبرة القليلة وذلك سبب أن المعلمات الأكثر سنوات التدريس لديهن قدره أكبر على التكيف مع الظروف، والعمل أطول مدة فكلما زادت سنوات التدريس المعلمة ازدادت تمكناً من أداء عملها وإدراكها للأخطاء والتي تقع أيضاً كما أن سنوات التدريس تزيد المعلمة استقراراً في عملها والتكيف مع ظروف المهنة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة بني سلامة والجعيني (٢٠٠٠) وزايد (٢٠٠٨)، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة Papadopoul (٢٠٠٣) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة لعدم وجود فروق دالة احصائية لمتوسطات رضا المعلمين والمعلمات وفقاً لخبرتهم التعليمية، في حين أشارت الدراسة الحالية لوجود أثر لسنوات التدريس لخبرة.

أما فيما يتعلق بمتغير الراتب الشهري فقد أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أن هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لصالح المعلمات ذوات الراتب الشهري (١٠٠ - ٢٠٠) مقارنة بتقديرات المعلمات ذوات الراتب الشهري أقل من (١٠٠) ويعزى السبب في ذلك إلى أن المعلمة تتمنى أن تحصل على الراتب الذي يحقق لها العيش الكريم ولأسرتها ويعزز لها مستقبلاً آمناً، وبالتالي يحقق الرضا الوظيفي.

ويحقق لهن حياة هادئة وملائمة تماماً، على العكس ممن لا يجدن في مهنتهم إشباع حاجاتهم المختلفة وتتفق هذه الدراسة مع دراسة آرمر (٢٠١١) التي أشارت لوجود أثر كبير لمتغير الراتب في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمات وتختلف هذه النتائج مع دراسة الشديفات (٢٠٠٣) حيث أظهرت نتائج تلك الدراسة أن مجال الراتب من أقل مصادر تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

أما فيما يتعلق بمتغير جهة الإشراف أشارت نتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية ويمكن تفسير ذلك إلى أن المعلمات سواء كانت جهة الإشراف حكومية أو خاصة لا تأثير على أدائهن في عملهن وبيدوا واضح أن التأثير في الرضا الوظيفي يعود لمتغيرات أخرى كالرواتب والمؤهل العلمي والخبرة.

التوصيات:

- إجراء مزيد من الدراسات على معلمات رياض الأطفال بالملكة الأردنية الهاشمية، نظراً لقلة الدراسات المتعلقة بهن.
- تزويد رياض الأطفال بكل ما تحتاج من إمكانات لوجستية وفنية، لمساعدة المعلمة على القيام بدورها على الوجه الأكمل ومن ثم رضاها مهنيًا.
- توعية معلمات الروضة بحقوقهن التي ترتبط بطبيعة عملهن، وليكن ذلك من خلال برنامج الأعداد الذي يقدم لهن قبل الالتحاق بالخدمة.
- عمل تنمية مهنية شاملة لمعلمات الروضة تستهدف رفع كفاءتهن المهنية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رضاهن المهني.

- تحفيز المعلمات من خلال تكريم الإدارة لهن وأشاركهن في النشاطات اللامنهجية على مستوى الإقليمي.

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، الفار. (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار النهضة العربية.
- بني سلامة، امتياز والجعيني، نعيم. (٢٠٠٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، دراسات العلوم التربوية، ٢٧ (٢)، ٤٣٧ - ٤٥٣.
- بدر، سهام. (٢٠٠٠). اتجاهات الفكر التربوي في مجال الطفولة، مكتبة الفلاح للطباعة والنشر، الكويت.
- خليل، جواد الشيخ، وشريد، عزيزة. (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، ٦ (١).
- خميس، ايمان أحمد (٢٠١٠). جودة الحياة وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال، المؤتمر العلمي الثالث لكلية العلوم التربوية بجامعة جرش، تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة، الأردن، ١٥٤ - ١٦٨.
- حسان، محمد حسن. (١٩٩١). دور الحصانة ورياض الأطفال، رسالة الخليج العربي، عدد (٢٠). السنة السابعة الرياض، السعودية.
- زهران، حامد. (١٩٩٩). علم نفس النمو، ط٧، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- سليمان، محمد أحمد وهيب، سوسن عبد الفتاح. (٢٠١١). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال، ط١، عمان: زمزم ناشرون وموزعون.
- شديفات، نجيب محمد. (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات مدارس البادية الشمالية في الأردن. مجلة المنارة، ٩ (١)، ٢٨٧ - ٣١٢.
- الشرايدة، سالم تيسير (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي أثر نظرية وتطبيقات عملية، ط١، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- عامر، سامح عبد المطلب. (٢٠١٠). إدارة السلوك الإنساني في المنظمات الحديثة. ط١، القاهرة:

- مؤسسة طبية للنشر والتوزيع.
- العاني، هيم. (٢٠٠٧). الإدارة بالحوافز التحفيز والمكافآت عمان: كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
 - عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (٢٠٠٤). السلوك الفعال في المنظمات الإبراهيمية: الدوار الجامعية.
 - عبد الهادي، جودت. (٢٠٠٢). الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه، الدار العلمية للنشر والتوزيع، دار الثقافة العلمية، عمان، الأردن.
 - فلي، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد، (٢٠٠٥)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط١، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
 - ماهر، أحمد. (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: الدار الجامعية.
 - منسي محمود عبد الحليم (١٩٩٤). الروضة وابداع الطفل، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
 - الهابط، عبير. (٢٠١٣). "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة: دراسة مقارنة". دراسات عربية في التربية وعلم النفس.
 - هيبه، زكريا. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٩)، مصر.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Bogler, & Ronit (2001). "Reassessing the behavior of principals as a multiple-factor in teacher job satisfaction" Annual meeting of the American Education Research Association (Montreal, Quebec, Canada, April, p19-23).
- Ebro Keya (1995) "Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries" New York: Hacettepe University: Department of library and information science.
- Herbert, G, Get Personal Human Resource Management, New York: Macmillan, Publishing Co. 1990m p. 1994.
- Hill, E A, (2004) The impact self-Role congruence Lenth on service, job satisfaction and organizational commitment on propensity to leave, Disserta on Abstracts internal onal, v (45), N (1), 94-A.

- Madera, E.K, (2006) “Study of some of the factors Associated with job satisfaction/ Dissertation Abstract International, v (34), N (2), p 475 –A.
- Robbins, s.P. (2003) Organizational Behavior. Prentice: USA.
- Papadopuots, c. (2003). Teacher Job satis Faction of Elementary Teachers in the NorthenmarianaSIanls, United states of America. The university of Southern Mississippi,

أسماء السادة محكمي أداة الدراسة

الاسم	المؤهل والتخصص	الدرجة العلمية	مكان العمل
الدكتور عبد الحكيم حجازي	أصول تربية	أستاذ	جامعة اليرموك
الدكتور طارق جوارنه	مناهج وأساليب تدريس	أستاذ	جامعة اليرموك
الدكتور محمد زيودي	إدارة تربوية	أستاذ	الجامعة الأردنية
الدكتورة فاطمة سرور	تربية ابتدائية	مشارك	جامعة اليرموك
الدكتور هيثم عيادات	مناهج وأساليب تدريس	مشارك	جامعة البلقاء التطبيقية
الدكتور وليد هياجنه	قياس وتقويم	مشارك	جامعة البلقاء التطبيقية