

درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك
الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم

أ. رائد عودة يوسف البدور

وزارة التربية والتعليم الأردنية - مديرية الأغوار الشمالية - مشرف تربوي

(تاريخ الاستلام 2023/03/08، تاريخ القبول 2023/03/30)

**The degree of commitment of school principals in the Northern Jordan Valley Education
Directorate to the code of professional conduct and its relationship to teachers' job satisfaction
from their point of view**

Mr. Raed Odeh Yousef Al-Badour

Jordanian Ministry of Education – Northern Ghor Directorate – Educational Supervisor

(Received 08/03/2023, Accepted 30/03 /2023)

المخلص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، استخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، طبقت على عينة قوامها (٣٨٣) معلماً ومعلمة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، أظهرت النتائج أن درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي جاءت بدرجة كبيرة، وبينت كذلك أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في تربية الأغوار الشمالية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي ومجالاته من جهة ومقياس الرضا الوظيفي ومجالاته من جهة أخرى. في ضوء ذلك يوصي الباحث الاستمرار في عقد الدورات التدريبية من قبل الجهات المختصة في وزارة التربية والتعليم التي تُعنى بتعزيز مفهوم مدونة السلوك الوظيفي لدى مديري المدارس، والعمل على تطبيق هذه المدونة في مختلف جوانب العمل المدرسي، وضرورة قيام المديرين بتهيئة بيئة تعليمية مناسبة ومحفزة لجميع المعلمين في المدرسة، الأمر الذي يُسهم في تحقيق رسالة المدرسة ورؤيتها، ويشجع المعلمين على الإخلاص والتفاني في العمل.

الكلمات المفتاحية: درجة التزام، مدونة السلوك الوظيفي، الرضا الوظيفي، تربية الأغوار الشمالية.

ABSTRACT:

The study aimed to identify the degree of commitment of school principals in the Northern Jordan Education Directorate to the code of job behavior and its relationship to job satisfaction for teachers from their point of view. The descriptive survey method was used, and the questionnaire was a tool for data collection and analysis. In a simple random way, the results showed that the degree of adherence of school principals in the Northern Jordan Valley Education Directorate to the Code of Conduct was high, and it also showed that the level of job satisfaction among school teachers in the Northern Jordan Valley Education came to a medium degree, and there was a moderate positive correlation relationship statistically significant At the level of significance ($\alpha = 0.05$), between the degree of commitment of school principals in the Northern Jordan Valley Education Directorate to the Code of Conduct and its fields on the one hand, and the measure of job satisfaction and its fields on the other hand. In light of this, the researcher recommends continuing to hold training courses by the competent authorities in the Ministry of Education that are concerned with promoting the concept of a code of professional conduct for school principals, and working to implement this code in various aspects of school work, and the need for principals to create an appropriate educational environment And motivating all teachers in the school, which contributes to achieving the school's mission and vision, and encourages teachers to be loyal and dedicated to work.

Keywords: Degree of commitment, job code of conduct, job satisfaction Breeding the northern valleys..

المقدمة:

تعد المدرسة إحدى المؤسسات المجتمعية التي تسهم مع غيرها من المؤسسات في تربية الإنسان ومساعدته على نمو شخصيته المتكاملة بما يتلاءم مع قدراته وميوله واستعداداته، وحتى تؤدي المدرسة وظيفتها التربوية على خير وجه، فإنها تحتاج لتوفر إمكانيات بشرية ومادية، وإدارة ذات كفاءة عالية تتولى القيام بمجموعة من العمليات الموجهة؛ بهدف تحقيق الأهداف المنشودة، ويشكل مدير المدرسة أهم الأعضاء في المؤسسة التعليمية، إذ هو رأس الهرم، ومفتاح النجاح، وأهم الركائز التي تقوم عليها العملية التعليمية والتربوية.

كما إن مهنة الإدارة المدرسية كما أشار هال (Hall, 2009) مهنة لها أصولها ومعاييرها وأخلاقيها، يتولاها من يتقنها ويراعي أهميتها وضرورتها بالمجتمع، وهي لا تعتمد في اختيار الشخص على المؤهل العلمي فقط؛ بل من له علاقة أيضًا بكيفية الإدارة المدرسية وعملها، وعليه فإن مدير المدرسة لا بد أن يحرص على التزامه بمدونة قواعد السلوك الوظيفي من باب أولى، فهذه المدونة ألزم مهنة التربية والتعليم ومدير المدرسة من أي مهنة أخرى؛ نظرًا لتفاعلها مع العقول والنفوس والأرواح. ويرى الشрман والعمرى (٢٠٢٢) أن مدونة السلوك الوظيفي تُعد إطاراً عاماً تتضمن جملة من المبادئ العامة الشاملة التي يجب على مديري المدارس بالقطاع الحكومي والخاص التقيد بها والعمل بمقتضاها، فهي مدونة تُلقى الضوء على المعايير والأخلاق والقيم التي يجب أن يتحلى بها مدرء المدارس أثناء أداءهم لواجباتهم، ومن ثمّ فهي تعزز قيم العمل البناء، والارتقاء بمستوى جودته، وتطوير أداء العاملين بالمجال التعليمي وخدمة المجتمع، وتُعد مخالفة الأحكام الواردة في هذه المدونة مخالفة لمقتضى الواجب الوظيفي، الذي يترتب عليه اتخاذ الإجراءات التأديبية والجزائية بحق الموظف بموجب الأنظمة المستمدة منها المدونة.

ويشير بني خالد (٢٠٠٧، ١٥) أن مدونة السلوك الوظيفي عبارة عن "وثيقة إرشادية مكتوبة تحتوي على عدد من الأساسات والمعايير التي تحكم سلوكيات جميع العاملين في المؤسسة، وتنظم بيئة العمل ومؤسسة الأعمال بما يتماشى والممارسات

الأخلاقية والمتطلبات القانونية والضوابط التنظيمية والمعايير الرقابية، وتهدف المدونة بما تحتويه موادها وبنودها من مبادئ وقواعد وقيم تعزز من قيم النزاهة ومبادئ الشفافية والنظم إلى خلق بيئة عمل منوثة للفساد والمحاباة، وإيجاد أجواء تسودها العدالة والمساواة في الحقوق الوظيفية مما يسهم في قيام العاملين بأعمالهم ومسؤولياتهم اليومية وفق آلية تحقق جودة الخدمة بكفاءة عالية ورضا منشود وصولاً إلى المستوى الذي يلبي التطلعات ويحفظ الموارد". وعرف الثوابية والسعودي (٢٠١٣، ٥) مدونة السلوك الوظيفي بأنها: "وثيقة أساسية تحدد للأفراد القواعد المتعلقة بأخلاقيات العمل صدرت عن وزارة تطوير القطاع العام في الأردن تم إقرارها من مجلس الوزراء عام (٢٠٠٦)، وتم البدء بتفعيلها عام (٢٠٠٩)، وتسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين الخاضعين للخدمة المدنية، وعلى موظفي المؤسسات والدوائر المستقلة، ويجب على كل موظف جديد أن يتم الاحتفاظ بنسخة من هذا التعهد في ملفه الوظيفي". وعرف الغامدي (٢٠١٦، ٦٣) دستور السلوك الأخلاقي لمدير المدرسة بأنه: "مجموعة المعايير التي ينبغي أن يلتزم بها مدير المدرسة في مجال التربية والتعليم، وتكون بمثابة المرجع الذي يُحتكم إليه في تقويم ممارساته السلوكية والمهنية، ويؤدي العمل بها إلى تطوير مهنتهم ومجتمعهم، وتستمد هذه المعايير من الدين الحنيف، والمرحلة التي يمر بها المجتمع والعصر الذي يعيشه".

وفي الأردن بُذلت جهود غير قليلة في اعتماد موثيق أخلاقية للوظيفة العامة كان آخرها مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة عن وزارة تطوير القطاع العام عام (٢٠٠٩)، والمدونة عبارة عن مرجعية تفصيلية في إطار متكامل جمعت العديد من المعايير السلوكية وأخلاقيات الوظيفة العامة المقررة قانونياً ودستورياً. وتهدف هذه المدونة إلى إرساء معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لأداب الوظيفة العامة وقيم وثقافة مهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحكمية الرشيدة، وذلك من خلال توعية موظفي الخدمة

المدنية وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في الخدمة المدنية والمنسجمة مع القوانين والأنظمة السارية، وكذلك من خلال بيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية بالخدمة العامة، وتعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل المؤسسات الحكومية وزيادة الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة (وزارة تطوير القطاع العام ٢٠٠٩).

وتأسيساً على ما سبق حرصت وزارة التربية والتعليم الأردنية على الالتزام بمدونة السلوك الوظيفي بالعملية التعليمية، وأحكامها العامة الصادرة في عام (٢٠٠٦) بموجب قرار (١٧٥٨) عن مجلس الوزراء، إذ سعت لتعميمها بشكل مستمر على كافة مديرياتها المنتشرة بكافة أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية، وتأتي أهميتها بأنها الركيزة الأساسية لتطوير صورة مجتمعية إيجابية عن التعليم بالمملكة بشكل عام، وتسهم في الحفاظ على الهوية الأخلاقية وتعزيزها، إذ أعدت بغرض تفعيل الإيجابي للمجالات الرئيسية بالمدرسة، وإبلاغ المعنيين بالمتوقع منهم في ما يخص أخلاقياتهم وقيمهم وسلوكهم؛ حيث تهدف المدونة لتحسين تقدير المديرين لذاتهم، وتشجيع النقد الذاتي البناء، ورفع قدرتهم على اتخاذ أفضل الخيارات المتعلقة بسلوكهم وتصرفاتهم العامة، وتقديم المدير القدوة للمجتمع (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧).

ولتزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي كما بينها عرار وسيتي (Arar & Saiti, 2022) ستزيد من مشاعر الانتماء والولاء لدى العاملين تجاه المسؤولين والمؤسسة التعليمية ككل، مما يدفعهم لبذل قصارى جهدهم بالعمل، ويشعرهم بالرضا الوظيفي والاستقرار والأمن، مما يساعدهم على رفع معدل الإنجاز في العمل، أما لو تصرف مديري المدارس على عكس ذلك، فقاموا بالتحيز لأفراد دون آخرين، وتمييزهم لشخص دون سواه؛ فإن ذلك سوف يُميت فيهم مشاعر الانتماء والولاء، ويُضعف من حبهم للعمل، ويزرع بنفوسهم الحقد على الآخرين وكراهية المسؤولين، وسوف يخلق الأعداء والحيل، بل ربما يؤدي بهم الحال لإثارة الفتنة داخل المؤسسة، ونشر الوشاية والشكوك حول القيادة الإدارية.

وانسجاماً مع ذلك تشير أبو حمدي (٢٠١٨) أنّ مدونة السلوك الوظيفي بالمؤسسة التعليمية تُعدُّ أساساً لتسير العملية التعليمية وإدارتها بصورة متوازنة؛ لتحقيق الفلسفة التعليمية التي تهدف للتفاعلية والتشاركية البعيدة عن الروتين الإداري الذي تعاني منه البيئات التربوية لتعزيزها بالبدل المناسب، الذي يحدث نقلة نوعية في الأداء المؤسسي. ويرى بني خالد (٢٠٠٧) أن التزام المديرين بمدونة السلوك الوظيفي، فإن المدرسة تجني العديد من الفوائد، من أهمها: يُنمي لدى المعلمين مسؤولية تحمل أعمالهم، تعزيز انتماء المعلمين والطلبة لمجتمعاتهم من خلال الاحترام المتبادل للحقوق والمسؤوليات، ويُسهم جميع من في المدرسة بتأسيس بيئة آمنة منضبطة تعمل على تحقيق الأهداف، الإسهام في خلق بيئة تعليمية آمنة فعالة.

وبينّ تيدلا وريدا (Tedla & Redda, 2021) أنّ المدير القادر على تحقيق التقدم من خلال تأصيل الأداء، وإعطاء الفرصة لإطلاق طاقات المعلمين، وصقل مهاراتهم، وتنميتها، والانتقال من حالة القول لحالة العمل، الذي يوافق احتياجات المجتمع المدرسي بالمجالات كافة؛ تُصبح مؤسسته التعليمية رائدة في أدائها بكافة المجالات الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على العملية التعليمية بكافة أركانها، ويُسهم بتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

لذا يتوجب على مدير المدرسة الحرص على امتلاك وتبني أية سمة أو صفة تسهم في تحسين نوعية أدائه الإداري والفني، والارتقاء بالعملية التربوية وتعزيز الهوية الأردنية والشخصية الوطنية. والتمسك بها؛ ليصبح مثلاً أعلى للمعلمين والطلبة وجميع من لهم علاقه بمدرسته؛ ما يؤثر إيجابياً على سير العملية التعليمية.

ويرى الشرمان والعمرى (٢٠٢٢) أنّ بحكم منصب مدير المدرسة، فهو القائد والقدوة والأنموذج الأهم، يجب أن تتوافر لديه منظومة قيمية ويدرك أهمية البعد الأخلاقي في حياة جميع الأفراد الذين يتعامل معهم، لما لذلك من أثر في سلوكهم عامة، وفي النظام التعليمي خاصة، وبالتالي التزامهم الوظيفي، ولا بد أنّ تكون المصلحة العامة لديه فوق كل اعتبار، ليحقق الأهداف الآتية: إيجاد الثقة المتبادلة بين مدير المدرسة والفئات المستهدفة الأخرى، وإيجاد بيئة مهنية وثقافية تنظيمية أكثر شفافية، التعريف بالسلوكيات المرغوبة والمتوقعة من مدير

المدرسة والفئات المستهدفة الأخرى، وتوعية مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كونهم قدوة لغيرهم، وزيادة ثقة جميع الفئات التي تتعامل مع المدرسة برسالتها.

والرضا الوظيفي أصبح من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين في العمل التربوي، وذلك ببحث جوانبه المختلفة سلبية كانت أم إيجابية؛ لأن ذلك ينعكس على التزام العاملين، وقيامهم بواجباتهم على الشكل المطلوب (الزعيبي، ٢٠١١). وبينت دراسة قادم (٢٠٢٠) وجود علاقة إيجابية وثيقة بين (الرضا عن العمل، والأداء الوظيفي)، فرضا المعلم عن وظيفته يؤدي به للكفاية الإنتاجية العالية، حيث إن المعلم الراضي عن وظيفته أو مهنته يُقبل عليها بهمة ونشاط ويكون سعيدًا ومنتجًا، أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عنه سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعاليًا، ويظهر الكثير من الضجر والملل والاستياء.

ويُعرف الرضا الوظيفي بأنه: "شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قيامه بأداء وظيفة معينة، وشعور بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، ويتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج (الفالح، ٢٠٠٧، ١٧). ويُعرف أيضًا بأنه: "ذلك الشعور بالاكتمال والانجاز النابع من العمل هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو مميزات أو حتى الإنجازات إنما ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته" (المصري وعامر، ٢٠١٤، ١٧).

وبينَّ الرشود (٢٠٢٢) أن هناك مجموعة من العوامل تؤدي للرضا الوظيفي لدى المعلمين، منها: إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. وهناك عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات وكفايات المعلمين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل، وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل والاندماج مع الزملاء. ويرى ميس تري وكومالو (Mestry & Khumalo, 2012) يتوجب على المؤسسات التربوية أن تبرز دور الإدارة المدرسية في تحقيق

ورفع درجة الرضا الوظيفي للمعلمين للوصول لأعلى درجات من الرضا لديهم، وبما يخدم مصلحة وأهداف المؤسسة التربوية.

توضح البارودي (٢٠١٥) خصائص الرضا الوظيفي في مجموعة من النقاط، وهي: تعدد مفاهيم طرق القياس، وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء في ميدان الرضا الوظيفي، والنظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، ويتعلق الرضا الوظيفي بالعديد من الجوانب المتداخلة بالسلوك الإنساني، ويتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل، ويرتبط الرضا الوظيفي بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي، ورضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى.

ويذكر محمد (٢٠١٨) أبرز العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي، وهي: الرضا عن الوظيفة بشكل عام، والرضا عن الأجور والمكافآت والحوافز، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي، والرضا عن أسلوب القيادة والإشراف، والرضا عن الشفافية والاتصال والتواصل بين القادة والموظفين، والرضا عن مجموعة العمل، والرضا عن النواحي الاجتماعية، والرضا عن بيئة العمل المادية. وهناك مجموعة مظاهر للرضا الوظيفي المتداخلة والمتفاعلة التي يمكن ملاحظتها على الفرد، ومن بين هذه المظاهر كما بينها المصري وعامر (٢٠١٤) بأنها تُسهم في الآتي:

- زيادة معدل الأداء: هناك اتجاهات متنوعة يربط بين بعضها جودة الأداء والرضا عن العمل، ويرى البعض أن الرضا عن العمل نتيجة الحصول على المكافآت المنصفة، ويرى تجاه آخر أن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء، ومن هنا تم الربط بين الزيادة في معدل أداء العاملين وبين رضاهم عن العمل.
- زيادة معدل الحضور: توجد علاقة بين إنتاجية الفرد ورضاه عن العمل، حيث أن الرضا المرتفع عن العمل يؤدي إلى ارتفاع معدل الأداء، أي كلما زادت درجة رضا العاملين عن العمل كلما زاد معدل الحضور، وكلما توافرت السلوكيات الإيجابية مثل: حب العمل أو الرضا عنه كان ذلك مؤشرًا لمظاهر الرضا الوظيفي.
- الرضا العام عن الحياة: يُعد الرضا المهني أحد المؤشرات المحددة للرضا العام عن الحياة، والأدلة

التجريبية تشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغيرين، وأن متغير الرضا عن العمل يمكن اعتباره أحد مكونات الرضا العام عن الحياة.

وبين عبد اللطيف (٢٠١٥) أن هناك مجموعة من الآثار الإيجابية للرضا الوظيفي تنعكس أثارها بشكل مباشر على الفرد والمؤسسة، وهي: بذل الأفراد العاملين قصار جهدهم وقدرتهم، والاطمئنان والسعادة والارتياح النفسي، والإخلاص والتفاني في العمل وتحقيق معدلات كبيرة من الإنجاز، وغياب تضارب المصالح، وتفادي الاضطرابات والاحتجاجات وتقليل الشكاوى، والثقة والاحترام المتبادل بين العاملين، واندماج وتكيف العمال داخل المؤسسة، وحسن المعاملة والتعاون والانسجام بين العاملين، وتحقيق طموحات وأهداف الفرد في النمو وأهداف المؤسسة في الربحية والإنتاجية، وتخفيف الصراعات والنزاعات والمشاكل بين العمال، وتقليل معدلات دوران العمل والغيابات، والحفاظ على المهارات والكفاءات البشرية، والمحافظة على ممتلكات المؤسسة وتقليل التكاليف.

وتأسيساً على ما سبق ترى الباحثة أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين يتحقق أثناء شعورهم بالرضا عما قدموه من إنجازات بمجال عملهم الشخصي وتحديات العمل التي واجهتهم، والفرص المتاحة لهم للإنجاز والتقدم، والرضا الوظيفي لدى المعلمين من أهم المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال (إيجابي أو سلبي) على إنتاجية العمل وزيادة الولاء والانتماء والالتزام للمؤسسة التدريسية وأهدافها التربوية، فهو الأساس الذي يضمن التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين ويرفع من معنوياتهم ودافعيّتهم، وبالتالي لتحسين مستوى أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيّتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم و رغباتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعدّ مدونة السلوك الوظيفي والالتزام بها من الركائز المهمة التي تستند إليها وزارة التربية والتعليم في تحقيق أهدافها ضمن مراعاة قيم المجتمع، وما تحتويه من واقع وتراث وتطلعات،

فالدور الذي يقوم به مدير المدرسة في تربية الأجيال وتنشئتهم، لا يمكن لأحد أن ينكر أهميته وخاصة في ضوء الانتشار الواسع لمظاهر العولمة، والتوسع المعرفي، وازدياد الرقابة المجتمعية على مؤسسات الدولة وخاصة التربوية منها، فقد أخذت وزارة التربية والتعليم على تفعيل مدونة السلوك الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وتوجيه المديرين على اطلاع المعلمين عليها، من حيث التزام المعلمين بالدوام الرسمي، واستثمار الحصة الصفية بما يعود بالنفع والفائدة على الطلبة، والمحافظة على المال العام، والنهوض بالمدرسة، ورفع مستوى التحصيل الدراسي للطلبة، حيث أظهرت نتائج دراسة موسى (٢٠٢١) أن التزام المدرء بمدونة السلوك وأخلاقيات مهنة جاء بدرجة مرتفعة. وكذلك يمثل الرضا الوظيفي أحد أهم العوامل المؤثرة في تحفيز القوى البشرية العاملة لتحقيق الأهداف المنشودة، حيث أظهرت نتائج دراسة شتيا (٢٠١٨) أن أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير أداء المعلمين، هي: انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وشعور المعلم بقدر كبير من الحرية والأمان ومساهمته في صنع القرار التربوي، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي. لذلك يجب على مديري المدارس الالتزام بمدونة قواعد السلوك الوظيفي والتمسك والعمل بها؛ كونها تساعد الإدارة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وذلك يقود للوصول لنتائج مرجوة بشكل سليم من العملية التعليمية والتربوية. ومن خلال معايشة الباحث للواقع التعليمي وإطلاعه على جوانب مختلفة من الأدب التربوي، والعمل به في المملكة الأردنية الهاشمية، ونظراً لأهمية دور مديري المدارس في الرسالة التربوية والتعليمية، فإن ذلك يتطلب الاهتمام أكثر بالالتزام بمدونة السلوك الوظيفي، والذي من دونه تفقد العملية التعليمية والتعليمية معناها. وانطلاقاً مما سبق ظهرت الحاجة للتعرف لدرجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. وتحديداً تسعى الدراسة للإجابة عن الاسئلة الآتية:

١- ما درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين؟

٢- ما درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم؟

٣- هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي ودرجة الرضا الوظيفي؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

١- التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، وذلك من أجل تسليط الضوء على مدى هذا الالتزام لتحسينه وتطويره.

٢- التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، للعمل على رفع هذا المستوى لما له من انعكاسات إيجابية على العملية التعليمية في تلك المدارس.

٣- بيان العلاقة الارتباطية بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي وبين درجة الرضا الوظيفي.

أهمية الدراسة

تتم أهمية هذه الدراسة في الآتي:

الأهمية النظرية

تتم أهمية الدراسة في تناول موضوع درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، لما لها من انعكاسات إيجابية في العمل الإداري، وفي العلاقات التربوية ضمن الطاقم التعليمي، تُعد هذه الدراسة -في حدود علم الباحثين- من أوائل الدراسات التي تمّ إجراؤها في مديرية تربية الأغوار الشمالية، بغرض الكشف عن درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك

الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، لذا فمن المؤمل أن تعمل هذه الدراسة على إثراء الجانب النظري في الإدارة وأصول التربية، وسد النقص الحاصل في المكتبة العربية في هذا المجال.

الأهمية العملية: من المؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة:

- المسؤولون عن التعليم في مدارس الأغوار الشمالية؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بتغذية راجعة عن التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي، وما لها من أهمية في سير العملية التعليمية.

- مديري المدارس الحكومية في الأغوار الشمالية؛ حيث تزودهم بتغذية راجعة عن التزامهم بمدونة السلوك الوظيفي؛ التي تُعد من مصادر أخلاقيات المهنة، والتي من المفترض المحافظة على ممارستها لما لها من فائدة في عمليتي التعليم والتعلم.

- تُسهم في اطلاعهم على مدونة السلوك الوظيفي للتعرف إلى قواعد الانضباط الأخلاقية، والقُدوة الحسنة، والاهتمام بالضمير المهني والابتعاد عن الشبهات.

- معلمي المدارس في الأغوار الشمالية، حيث ستزودهم نتائج الدراسة بتغذية راجعة عن مستوى الرضا الوظيفي، والتي من المفترض المحافظة على هذا المستوى لأهميته في عمليتي التعليم والتعلم.

- الباحثون بحيث تفتح لهم آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من الدراسات في جوانب مختلفة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على المصطلحات والتعريفات الإجرائية الآتية:

- مدونة السلوك الوظيفي اصطلاحاً: "هي عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في الجهات الحكومية تحدد

للموظفين مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي اتباعها أثناء أداء مهامهم، وتركز على أسس العدالة ومبادئها، وعلى تكافؤ الفرص، والشفافية، والمساءلة، والنزاهة المهنية، والحيادية، والانتماء للوطن، والمؤسسة التعليمية، وعلى الموظف الالتزام بأحكام هذه المدونة إضافة إلى الأسس والمبادئ التي تركز عليها (إدارة الإشراف التربوي، ٢٠١٩). أما إجرائيًا فتعرف بأنها: ميثاق يحدد المبادئ والقيم، وكذلك الواجبات التي يجب أن يلتزم بها جميع مديري المدارس لأداء مهمتهم بالطريقة المثلى، ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدرسة من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة التي طوّرت لهذا الغرض.

- الرضا الوظيفي اصطلاحاً: "مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد تجاه العمل الذي يقوم به حالياً، وهذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية، وتُعبّر عن مدى الإشباع الذي يعتقد الفرد أنه يحصل عليه من عمله (هاشم، ٢٠١٥، ٥٦). ويُعرف إجرائيًا بأنه: حالة عامة يشعر بها المعلمين تجاه ما يقومون به من مهام وما يتحصلون عليه من مقابل معنوي أو مادي، وتُقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها معلمي ومعلمات المدارس على فقرات الاستبانة التي طوّرت لهذا الغرض.

حدود الدراسة ومحدداتها

تتمثل حدود الدراسة بالآتي:

- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي

وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

- الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات.
- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية الأغوار الشمالية.
- الحد الزمني: تمّ إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٢.
- محددات الدراسة: يتحدد تعميم النتائج الحالية على الأدوات المستخدمة فيها لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وبقدر ما تتمتع به من خصائص سيكرومترية مقبولة (الصدق والثبات)، وعلى مدى وموضوعية وصدق المستجيبين على فقراتها، وكما تتوقف على طريقة اختيار العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في الدراسة.

الدراسات السابقة

تمّ الاطلاع على الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتمّ تناولها في محورين، وترتيبها زمنياً من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بمدونة السلوك الوظيفي

سعت دراسة مويسيجا وفيليبكيري (Mwesiga & Philipkireti, 2018) الكشف عن التزام المديرين وامتثالهم لقواعد الأخلاق والسلوك المهني في منطقة كاجيرا تنزانيا، استخدم المنهج النوعي القائم على المقابلات، حيث تمّ إجرائها على (٣٢) مديراً ومديرة، أظهرت نتائج الدراسة أنّ التزام المديرين وامتثالهم لقواعد الأخلاق والسلوك المهني جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والمنطقة).

وأجرى كاسا وآخرون (Kasa et al, 2020) الكشف عن تأثير المنظور الأخلاقي لمدير المدرسة وعلاقتها بالتزام معلمي المدارس الثانوية الوطنية في منطقة بيندانج في ولاية شمال شبه جزيرة ماليزيا، استخدم المنهج الوصفي المسحي،

والاستبانة أداة لجمع البيانات، تمّ تطبيقها على عينة قوامها (٢٥٤) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أنّ التزام مديري المدارس بالمنظور الأخلاقي جاء بدرجة كبيرة، وبينت النتائج أنّ مستوى التزام المعلمين جاء بدرجة كبيرة أيضاً، ووجود علاقة ارتباطية بين المنظور الأخلاقي لمدير المدرسة ومستوى التزام المعلمين. هدفت دراسة موسى (٢٠٢١) التعرف إلى واقع التزام مديري المدارس الحكومية في مدينة نابلس بمدونة السلوك وأخلاقيات المهنة وسبل تطويرها من وجهة نظرهم، استخدم المنهج النوعي القائم على المقابلات، وتكون مجتمع الدراسة من مدرّاء المدارس الحكومية في مدينة نابلس البالغ عددهم (٨٧) مديراً، حيث جمعت البيانات من (٦) مدرّاء تمّ اختيارهم بطريقة قصدية، وأظهرت النتائج أنّ التزام المدرّاء بمدونة السلوك وأخلاقيات مهنة المدير جاء بدرجة مرتفعة، كما أنّ المدونة لا تدخل في تقييم المدير بشكل مباشر، وأن طرق تقييم وقياس مدى التزام المدير بالمدونة هي طرق غير مباشرة وغير موضوعية، وأن هناك مجموعة من البنود تحتاج لحذف ومن أبرزها: تلك التي تتعلق بالتعارض بين صلاحيات مدير المدرسة واللوائح والقوانين التي تفرضها وزارة التربية والتعليم. كما أنّ هناك إضافات تتعلق بالتركيز على باقي عناصر العملية التعليمية مثل: المعلمين، والطلبة، والمجتمع المحلي، والتي تسعى لسماع شكواهم ومراعاة الجوانب الإنسانية، وتعزيز دور المدرسة في المجتمع المحلي.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي

سعت دراسة شتيا (٢٠١٨) بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (١٠٠) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أنّ أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تُسهم في تطوير أداء المعلمين كانت: انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وشعور المعلم بقدر كبير من الحرية والأمان ومساهمته في صنع القرار التربوي، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، ووجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وفي متغير المرحلة

التعليمية لصالح المرحلة الأساسية، وفي متغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا، وعدم وجود فرق دال إحصائياً يعزى لمتغير سنوات الخدمة.

هدفت دراسة شما (٢٠١٩) التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٢٠٠) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أنّ هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس داخل الخط الأخضر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية.

وأجرت قادم (٢٠٢٠) دراسة للكشف الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي المرحلة الابتدائية بولاية أم البواقي، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٩٠) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أنّ مستوى الرضا الوظيفي ومستوى أداء معلمي المرحلة الابتدائية جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى أداء معلمي المرحلة الابتدائية بولاية أم البواقي.

سعت دراسة زانغ وآخرون (Zang al et, 2022) الكشف عن عبء العمل والإرهاق الوظيفي بين معلمي المدارس المتوسطة الصينية ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات وتحليلها، طبقت على عينة قوامها (٧٠١) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس المتوسطة الصينية جاء بدرجة متوسطة نتيجة للإرهاق الوظيفي وعبء العمل الزائد، وأنّ مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين عبء العمل والإرهاق الوظيفي لمعلمي المدارس ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- المنهجية: استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي المسحي كدراسة كلاً من (Kasa et al, 2020؛ شتيا، ٢٠١٨؛

شما، ٢٠١٩؛ قادم، ٢٠٢٠؛ Zang al et, 2022). بينما استخدمت دراسة كلاً من (Mwesiga & Philipkireti, 2018؛ موسى، ٢٠٢١) استخدمتا المنهج النوعي.

- العينة: تفاوتت الدراسات السابقة فيما بينها في العينة المستهدفة فبعضها طبق على المدراء كدراسة موسى (٢٠٢١) وبعضها طبق على المعلمين كدراسة كاسا وآخرون (Kasa et al, 2020)، ودراسة شتيايت (٢٠١٨)، ودراسة شما (٢٠١٩)، ودراسة قادم (Zang et al, 2022)، ودراسة زانغ وآخرون (Zang et al, 2022).

- الأداة: استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة لجمع البيانات وتشابهت مع أغلب الدراسات كدراسة كاسا وآخرون (Kasa et al, 2020؛ شتيايت، ٢٠١٨؛ شما، ٢٠١٩؛ قادم، ٢٠٢٠؛ Zang al et, 2022). بينما استخدمت دراسة كلاً من (Mwesiga & Philipkireti, 2018؛ موسى، ٢٠٢١) المقابلات.

يستخلص من مراجعة الأدب السابق، تناول عدد لا بأس به من الدراسات الأجنبية والعربية لموضوع مدونة السلوك الوظيفي، ولكن ما يميز هذه الدراسة هو أنها الوحيدة بحسب علم الباحث- التي بحثت بموضوع درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم في مدارس تربية الأغوار الشمالية، وتميزت في مكان التطبيق وعينها.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمين ومعلمات مديرية تربية الأغوار الشمالية، والبالغ عددهم (١٤٢٩) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائية مديرية تربية لواء الأغوار الشمالية (٢٠٢٢م).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٣٨٣) معلماً ومعلمة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع. أداتا الدراسة

بغرض تطوير أداة الدراسة للكشف عن درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، تم تطوير أداة الدراسة من خلال الاستعانة بمدونة السلوك الوظيفي الخاصة بوزارة التربية والتعليم الأردنية، والأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، كدراسة كلاً من (شتيايت، ٢٠١٨؛ شما، ٢٠١٩؛ أبو حمدي، ٢٠٢٠؛ موسى، ٢٠٢١). والتي تكونت من ثلاثة أجزاء؛ الأول: يمثل البيانات الشخصية، والثاني: لقياس درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي، حيث تمّ التوصل إلى استبانة مؤلفة من (٤٤) فقرة موزعة على ستة مجالات؛ المجال الأول: العدالة وله (٨) فقرات، المجال الثاني: الشفافية وله (٧) فقرات، والمجال الثالث: المساءلة وله (٨) فقرات، والمجال الرابع: النزاهة وله (٧) فقرات، والمجال الخامس: المهنية له (٨) فقرات، والمجال السادس: الحيادية وله (٦) فقرات. والثالث: لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، حيث تمّ التوصل إلى استبانة مؤلفة من (٣١) فقرة موزعة على أربعة مجالات؛ المجال الأول: الإدارة وله (٩) فقرات، المجال الثاني: الحوافز والمنافع وله (١٠) فقرات، والمجال الثالث: تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين وله (٧) فقرات، والمجال الرابع: ظروف وطبيعة العمل وله (٩) فقرات.

صدق المحتوى لأداتي الدراسة

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تمّ عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات الإدارة وأصول التربية، ومناهج وطرق التدريس، في عدد من الجامعات الأردنية، والبالغ عددهم (١٠) محكماً ومحكمة؛ بهدف إبداء

آرائهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. تمّ الأخذ بما نسبته (٨٠٪) فأعلى من كافة ملاحظات المحكمين التي اقتصر على الآتي: استبانة مدونة السلوك الوظيفي؛ تمّ حذف مجال الحيادية، وحذف فقرة من مجال العدالة، والشفافية، والمساءلة، والنزاهة، والمهنية، بالإضافة لذلك تمّ إعادة الصياغة اللغوية لبعض فقرات أداة الدراسة، وبهذا أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (٣٣) فقرة، موزعة على خمسة مجالات، وهي: مجال العدالة له (٧) فقرات، ومجال الشفافية له (٦) فقرات، ومجال المساءلة له (٧) فقرات، ومجال النزاهة له (٦) فقرات، ومجال المهنية له (٧) فقرات. أما استبانة الرضا الوظيفي؛ تمّ حذف فقرة واحدة من مجال الإدارة، والحوافز والمنافع، وتحقيق الذات والعدالة مع الآخرين، وظروف وطبيعة العمل، بالإضافة لذلك تمّ إعادة

الصياغة اللغوية لبعض فقرات أداة الدراسة، وبهذا أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (٣١) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي: مجال الإدارة له (٨) فقرات، ومجال الحوافز والمنافع له (٩) فقرات، ومجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين له (٦) فقرات، ومجال ظروف وطبيعة العمل له (٨) فقرات.

صدق البناء لأداتي الدراسة

تمّ تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٢٠) معلماً ومعلمة، من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة، وذلك كما هو مبين في الجدول (١).

الجدول (١)

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة لأداتي الدراسة والمجال التي تنتمي إليه

| معامل الارتباط | | | معامل الارتباط | | | معامل الارتباط | | |
|----------------|--------|--------|----------------|--------|--------|----------------|--------|--------|
| المقياس | المجال | الفقرة | المقياس | المجال | الفقرة | المقياس | المجال | الفقرة |
| 0.74** | 0.89** | 45 | 0.65** | 0.84** | 23 | 0.248** | 0.64** | 1 |
| 0.72** | 0.88** | 46 | 0.73** | 0.83** | 24 | 0.414** | 0.75** | 2 |
| 0.79** | 0.86** | 47 | 0.73** | 0.83** | 25 | 0.635** | 0.77** | 3 |
| 0.76** | 0.89** | 48 | 0.60** | 0.72** | 26 | 0.671** | 0.76** | 4 |
| 0.80** | 0.90** | 49 | 0.50** | 0.64** | 27 | 0.610** | 0.74** | 5 |
| 0.78** | 0.87** | 50 | 0.61** | 0.82** | 28 | 0.568** | 0.75** | 6 |
| 0.66** | 0.84** | 51 | 0.60** | 0.82** | 29 | 0.634** | 0.75** | 7 |
| 0.64** | 0.91** | 52 | 0.64** | 0.89** | 30 | 0.529** | 0.70** | 8 |
| 0.66** | 0.93** | 53 | 0.60** | 0.86** | 31 | 0.680** | 0.80** | 9 |
| 0.70** | 0.88** | 54 | 0.55** | 0.83** | 32 | 0.605** | 0.76** | 10 |
| 0.72** | 0.90** | 55 | 0.68** | 0.86** | 33 | 0.803** | 0.84** | 11 |
| 0.74** | 0.87** | 56 | 0.16** | 0.73** | 34 | 0.789** | 0.85** | 12 |
| 0.85** | 0.89** | 57 | 0.17** | 0.82** | 35 | 0.805** | 0.84** | 13 |
| 0.86** | 0.91** | 58 | 0.76** | 0.87** | 36 | 0.527** | 0.80** | 14 |
| 0.83** | 0.92** | 59 | 0.13** | 0.84** | 37 | 0.599** | 0.78** | 15 |
| 0.78** | 0.90** | 60 | 0.44** | 0.83** | 38 | 0.68** | 0.79** | 16 |
| 0.72** | 0.90** | 61 | 0.53** | 0.77** | 39 | 0.65** | 0.76** | 17 |

درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم

| | | | | | | | | |
|--------|--------|----|--------|--------|----|--------|--------|----|
| 0.74** | 0.91** | 62 | 0.54** | 0.59** | 40 | 0.75** | 0.77** | 18 |
| 0.75** | 0.88** | 63 | 0.52** | 0.62** | 41 | 0.73** | 0.81** | 19 |
| 0.71** | 0.81** | 64 | 0.78** | 0.88** | 42 | 0.67** | 0.78** | 20 |
| | | | 0.76** | 0.86** | 43 | 0.59** | 0.69** | 21 |
| | | | 0.75** | 0.91** | 44 | 0.69** | 0.75** | 22 |

يلاحظ من جدول (١) أنَّ جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائيًا، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١، ٤٣١).

بالإضافة لما تقدم؛ تمَّ حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات بين بعضها البعض، وذلك كما هو مبين في الجدول (٢).

الجدول (٢)

معاملات الارتباط بين مجالات استبانة درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي ببعضها والدرجة الكلية للاستبانة

| المه | النزاهة | المساءلة | الشفافية | العدالة | |
|------|---------|----------|----------|---------|---|
| نية | | | | | 1 |
| | | | | 0.6 | 1 |
| | | | | 3* | |
| | | 1 | 0.67 | 0.5 | 1 |
| | | | * | 8* | |
| | 1 | 0.67 | 0.76 | 0.5 | 1 |
| | | * | * | 1* | |
| 1 | 0.5 | 0.50 | 0.54 | 0.3 | 1 |
| | 4* | * | * | 1* | |

الجدول (٣)

معاملات الارتباط بين مجالات استبانة درجة قياس الرضا الوظيفي ببعضها والدرجة الكلية للاستبانة

| ظروف و طبيع | تحقيق الذات و العلاقة مع العمل الاخرى | الحوافز والمنافع | الإدارة | |
|-------------|---------------------------------------|------------------|---------|------|
| | | | | 1 |
| | | | 1 | 0.27 |
| | | | * | |

تحقيق الذات و العلاقة مع الاخرين

1 0.57 0.36

* *

ظروف و طبيعة العمل

1 0.65 0.68 0.28

* * *

يلاحظ من نتائج الجدول (٢، ٣) أن جميع القيم مقبولة وذات دلالة إحصائية، وجميعها أعلى من (٠.٢٠)؛ مما يشير لجودة بناء فقرات المقياس (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١، ٤٣١).

ثبات اداتا الدراسة

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب

ثبات الإعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٤).

الجدول (٤)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لمجالات مدونة السلوك الوظيفي والدرجة الكلية للاستبانة

| المجال | معاملات ثبات: | |
|------------|-----------------|---------|
| | الاتساق الداخلي | الإعادة |
| العدالة | ٠.٦٣ | ٠.٩١ |
| الشفافية | ٠.٨٣ | ٠.٨٩ |
| المساءلة | ٠.٧٧ | ٠.٩٠ |
| النزاهة | ٠.٧٩ | ٠.٨٩ |
| المهنية | ٠.٥٩ | ٠.٩٢ |
| الأداة ككل | ٠.٩١ | ٠.٩١ |

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة ثبات الاتساق الداخلي

لمجال الأداة قد تراوحت من (٠.٥٩-٠.٨٣)، في حين أن قيمة ثبات الإعادة للمجالات قد تراوحت من (٠.٨٩-٠.٩٢).

الجدول (٥)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لمجالات قياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للاستبانة

| المجال | معاملات ثبات: | |
|----------------------------------|-----------------|---------|
| | الاتساق الداخلي | الإعادة |
| الإدارة | ٣0.5 | 0.84 |
| الحوافز و المنافع | 0.66 | 0.54 |
| تحقيق الذات و العلاقة مع الاخرين | 0.61 | 0.58 |
| ظروف و طبيعة العمل | 0.73 | 0.49 |
| الأداة ككل | 0.71 | 0.71 |

يلاحظ من الجدول (٥) أنّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجال الأداة قد تراوحت من (٠.٥٣-٠.٧٣)، في حين أنّ قيمة ثبات الإعادة للمجالات قد تراوحت من (٠.٤٩-٠.٨٤).

تصحيح أداتي الدراسة الأولى والثانية

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأداتي الدراسة ومجالاتهما وال فقرات التي تتبع لها، استخدم المقياس الخماسي لتصحيح الأداتين؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (١-٥) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي (٠.٨٠=١/٥-٥) وعليه ستكون المستويات على النحو الآتي:

- من (١) إلى أقل من (١.٨) قليلة جدًا.
- من (١.٨) إلى أقل من (٢.٦) قليلة.
- من (٢.٦) إلى أقل من (٣.٤) متوسطة.
- من (٣.٤) إلى أقل من (٤.٢) كبيرة.
- (٤.٢) فأكثر كبيرة جدًا.

الأساليب والمعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تمّ استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول الثاني من أسئلة الدراسة؛ تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة.

| الرتبة | المجال | المجال | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|--------|----------|---------------|-------------------|------------|
| 1 | 5 | المهنية | 4.25 | 0.74 | كبيرة جدًا |
| 2 | 2 | الشفافية | 4.08 | 0.73 | كبيرة |
| 3 | 3 | المساءلة | 4.07 | 0.69 | كبيرة |
| 4 | 4 | النزاهة | 4.06 | 0.72 | كبيرة |
| 5 | 1 | العدالة | 4.01 | 0.60 | كبيرة |
| | | الكلية | 4.1 | 0.56 | كبيرة |

يلاحظ من الجدول (٦) أنّ درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين ككل جاءت ضمن درجة كبيرة، بمتوسط حسابي (٤.١٠)، وانحراف معياري (٠.٥٦). ربما يعود السبب في ذلك أنّ الالتزام الأخلاقي بمدونة السلوك الوظيفي لمديري المدارس في تربية لواء الأغوار الشمالية يُعتبر من الركائز الأساسية لعمل المدير، كما أنّ المدرء يدركوا أنّ مسؤوليتهم لا تقف عند مهمة الإدارة فقط، وإنما تتعدى ذلك

- للإجابة عن السؤال الثالث؛ تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم.

عرض النتائج ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرض النتائج ومناقشتها التي توصلت إليها الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية: أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشتها: "ما درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن السؤال الأول؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، من خلال المجالات، وذلك كما هو مُبيّن في جدول (٦).

جدول (٦)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، من خلال المجالات

إلى تنمية الجوانب الإنسانية، وتطوير كفايات المعلمين التدريسية ومهاراتهم الأمر الذي يعكس إحساساً عالياً بالمسؤولية من قبل مديري المدارس تجاه العاملين. وربما يعود السبب في ذلك إلى أنّ الالتزام بمدونة السلوك الوظيفي تُسهم بشكل كبير في تحسين علاقة مدير المدرسة مع المعلمين، وكذلك علاقة المعلمين مع بعضهم البعض، مما يُساعد على إيجاد مناخ تنظيمي رائج، وبناء العلاقات الاجتماعية الجيدة بين جميع العاملين داخل المدرسة،

وأيضاً زيادة ضبط الطلبة، وقلة الغياب وتحسين تحصيلهم، وزيادة تفاعل المجتمع المحلي وتواصله الجيد مع المدرسة، وتقديمه للمساعدات بشكل ملحوظ. بالإضافة لذلك يُسهم في الاستفادة من مؤسسات المجتمع المحلي لخدمة المدرسة والطلبة. وربما يعود السبب في ذلك أيضاً إلى أنّ التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي يزداد معها الولاء والانتماء من جميع أطراف العملية التعليمية، ويزداد الرضا الوظيفي لديهم، وخاصة عندما يكون رأس الهرم في هذه المؤسسة الأكثر التزاماً بها. وتأكيداً على ذلك حرصت وزارة التربية والتعليم الأردنية ممثلة بإدارة الإشراف التربوي في العام (٢٠١٩) على تفعيل مدونة السلوك الوظيفي لمديري المدارس، بحيث تُظفي على المؤسسة التعليمية سمة التشاركية في مراحلها كافة ابتداءً من مرحلة صياغة القواعد السلوكية، مروراً بالتنفيذ والمتابعة وصولاً إلى التقويم للمعنيين، بالإضافة لذلك يجب أن تتصف بالتكامل والشمولية بوصفها مشروع تربوي شامل ومتكامل نحو (مجتمع تربوي مهني)، وتكون مرنة قابلة للتجديد، بحيث توفر لمديري المدارس إمكانية التطوير والتجديد عن طريق الملاحظات والبيانات التي تُجمع في مراحل المتابعة والتقويم من المجتمع المدرسي، ومن الجهات الرسمية ذات العلاقة بما يتفق مع مرتكزات المدونة وأهدافها ومنطلقاتها، واتصافها بالاستدامة عن طريق استخدامها المتواصل في المدرسة، وأخيراً تتصف بالإنزامية بحيث تتخذ المدونة صفة رسمية موجهة من وزارة التربية والتعليم للمدارس الأردنية؛ بحيث يلتزم مديرو ومديرات المدارس كلّهم بإعداد مدونات السلوك الوظيفي وتنفيذها، وتقويمها ضمن الأسس المحددة. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة موسى (٢٠٢١) التي أظهرت أن التزام المدرء بمدونة السلوك وأخلاقيات مهنة المدير جاء بدرجة مرتفعة. بينما اختلفت مع نتائج دراسة دراسة مويسيجا وفيليبكيري (Mwesiga & Philipkireti, 2018) التي أظهرت أنّ التزام المديرين وامتثالهم لقواعد الأخلاق والسلوك المهني جاءت بدرجة متوسطة.

حيث جاء في المرتبة الأولى مجال المهنية بمتوسط حسابي (٤.٢٥)، وانحراف معياري (٠.٧٤)، وبدرجة كبيرة جداً. ربما

يعود السبب في ذلك أنّ مديري المدارس يلتزمون بالأسس المهنية الواردة في مدونة السلوك الوظيفي؛ نظراً لأهميتها في الحياة الاجتماعية والتربوية، وكونها الركن الأساسي الذي يستند إليه في بناء الإنسان وتطويره والارتقاء بمستواه من الجوانب كافة، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يتعاملون بأسلوب إيجابي مع أولياء أمور الطلبة، والطلبة أنفسهم والمعلمين، وهذا كله ناتج عن اعتزازه بمهنة التعليم، والتزامه بالأنظمة والتعليمات المدرسية، والمحافظة على أسرار عمله، واحترام الوقت والمواعيد، والمحافظة على مظهره العام، والإطلاع على كل ما هو جديد بعمله الإداري وتجويد العملية التعليمية. وجاء في المرتبة الأخيرة مجال العدالة بمتوسط حسابي (٤.٠١)، وانحراف معياري (٠.٦٠)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ التزام مديري المدارس في لواء الأخوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي انعكس بشكل مباشر على توظيف مبدأ العدالة في العملية التعليمية، ويُعامل كافة المعلمين دون تمييز، ويوظف مبدأ الديمقراطية في تواصله مع الجميع دون استثناء، ويقوم إنجازاتهم بعدالة دون محاباة، ويوزع المهام عليهم بمساواة وإنصاف.

ولمزيد من المعلومات فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، وكانت على النحو الآتي:

مجال المهنية

كذلك تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهنية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (٧).

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

| الدرجة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | نص الفقرة | الرتبة |
|------------|-------------------|---------------|--|--------|
| كبيرة جدًا | ٨٠٠ | 4.40 | سلوك يعبر عن الاعتزاز بالمهنة وبالانتماء لها | 1 |
| كبيرة جدًا | ٦.7 | 4.34 | القوانين والأنظمة والتعليمات | 2 |
| كبيرة جدًا | ٦.8 | 4.26 | المحافظة على أسرار عمله | 3 |
| كبيرة جدًا | .90 | 4.26 | احترام الوقت والمواعيد | ٣ |
| كبيرة جدًا | .99 | 4.25 | بالمحافظة على مظهره العام | 5 |
| كبيرة جدًا | .98 | 4.24 | القيم التربوية والاجتماعية | 6 |
| كبيرة | 1.01 | 4.00 | الاطلاع على المستجدات المتعلقة بعمله | 7 |
| كبيرة جدًا | .74 | 4.25 | | الكلية |

يلاحظ من الجدول (٧) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهنية قد تراوحت بين (٤.٤٠ - ٤.٠٠)، إذ جاءت الفقرة (٢٧) "سلوك يعبر عن الاعتزاز بالمهنة وبالانتماء لها"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤.٤٠)، وبدرجة كبيرة جدًا، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يمثلون القدوة الحسنة للمعلمين، فجميع تصرفاتهم وسلوكياتهم تنعكس على أداء المعلمين. في حين جاءت الفقرة (٣٣) "الاطلاع على المستجدات المتعلقة بعمله" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٤.٠٠)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مدارس وزارة التربية والتعليم

تسعى للتنافسية فيما بينها، واطلاع مديري المدارس على كل جديد يسهم برفع أداء الموظفين، ويخلق جوًّا من التنافسية مع المدارس الأخرى. مجال الشفافية

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشفافية، مع مراعاة ترتيبها تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٨)

الجدول (8)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

| الدرجة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | نص الفقرة | الرتبة |
|------------|-------------------|---------------|--|--------|
| كبيرة جدًا | ٩.8 | 4.23 | اطلاع المعلمين على تقاريرهم السنوية | 1 |
| كبيرة جدًا | .89 | 4.21 | توضيح أي معلومات تهم العاملين في المدرسة | 2 |
| كبيرة جدًا | .81 | 4.20 | نقل تعليمات الجهات العليا إلى العاملين بأمانة | 3 |
| كبيرة | .88 | 4.07 | توضيح مهام كل معلم والعمل المطلوب انجازه | 4 |
| كبيرة | .84 | 3.97 | تفسير الظروف المرافقة لاتخاذ القرارات | 5 |
| كبيرة | 1.15 | 3.81 | مشاركة المعلمين في دراسة القضايا المستقبلية التي تهم مدرستهم | 6 |
| كبيرة | .73 | 4.08 | | الكلية |

يلاحظ من الجدول (٨) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الشفافية قد تراوحت بين (٤.٢٣ - ٣.٨١)، إذ جاءت الفقرة (٨) "اطلاع المعلمين على تقاريرهم السنوية"، في الترتيب

الأول، بمتوسط حسابي (٤.٢٣)، وبدرجة كبيرة جدًا، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يسعون لبناء علاقات طيبة مع المعلمون قائمة على الشفافية

دون محاباة بينهم، ويطلع المعلم على أدائه السنوي حتى يبين له نقاط القوة والضعف، كما أنّ نظام الخدمة المدنية يُعلن نتائج تقييم المعلمين بعد اعتمادها لذلك يحرص مديري المدارس بالإفصاح عن تلك المعلومات للمعلمين. في حين جاءت الفقرة (١٣) "مشاركة المعلمين في دراسة القضايا المستقبلية التي تهم مدرستهم" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٨١)، وبدرجة التزام كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس يطلعون المعلمين على واقع مدرستهم، ويشركوهم في كافة القضايا المتعلقة بها، وبيتعدون عن

البيروقراطية في اتخاذ القرارات، فهم عنصرًا أساس في المدرسة ونجاح المدرسة لا يتم إلا من خلالهم. مجال المساءلة

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المساءلة، مع مراعاة ترتيبها تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مُبين في جدول (٩).

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

| الدرجة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | نص الفقرة | الرتبة |
|------------|-------------------|---------------|---|--------|
| كبيرة جدًا | .77 | 4.31 | تطبيق مفهوم المساءلة في عمله | 14 |
| كبيرة جدًا | .85 | 4.22 | تحمل المسؤولية عن القرارات التي يتخذها | 15 |
| كبيرة جدًا | .82 | 4.20 | تحمل المسؤولية الاخلاقية والمهنية تجاه اخطائه | 16 |
| كبيرة | .81 | 4.02 | التعامل مع المعلمين بحزم حينما يتطلب الامر ذلك | 17 |
| كبيرة | .94 | 3.97 | تقييم اداء المعلمين وفق معايير واضحة ومعلنة | 18 |
| | .92 | 3.94 | محاسبة المقصرين من المعلمين عند تقصيرهم في اداء عملهم | 20 |
| كبيرة | | | | 6 |
| كبيرة | 1.05 | 3.86 | تصويب أخطاءه بعد الاعتراف بها | 19 |
| كبيرة | 0.691 | 4.08 | | الكلية |

يلاحظ من الجدول (٩) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المساءلة قد تراوحت بين (٤.٣١ - ٣.٨٦)، إذ جاءت الفقرة (١٤) "تطبيق مفهوم المساءلة في عمله"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤.٣١)، وبدرجة كبيرة جدًا، ربما يعود السبب في ذلك لوعي عينة الدراسة بإجراءات المساءلة الإدارية التي يمارسها مديري المدارس، واتباعه الأنظمة والقوانين على كافة العاملين بالمدرسة بعدالة وموضوعية. في حين جاءت الفقرة (١٩) والتي تنص "تصويب أخطاءه بعد الاعتراف به" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٨٦)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس يتمتعون بالديمقراطية في عملهم الإداري، فلا يصرون

على آرائهم حتى ولو كانت خاطئة، بل يتجاوزون عنها، وبحثون عن بديل لها بشكل تعاوني مع المعلمين. مجال النزاهة

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال النزاهة، مع مراعاة ترتيبها تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مُبين في جدول (١٠).

الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

| الدرجة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | نص الفقرة | الرتبة |
|------------|-------------------|---------------|--|--------|
| كبيرة جدًا | 3.8 | 4.38 | أداء عمله بإخلاص | 1 |
| كبيرة | 4.9 | 4.18 | تجنب استغلال مركزه لتحقيق مصالحه الشخصية | 2 |
| كبيرة | 9.8 | 4.01 | مكافأة المعلمين المتميزين ويحفزهم | 3 |
| | .92 | 3.95 | تشجيع المعلمين على تقديم الحلول والمقترحات الجديدة | 4 |
| كبيرة | .90 | 3.94 | تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وظيفته | 5 |
| كبيرة | 1.05 | 3.92 | تجنب قبول الهدايا على اختلاف أنواعها | 6 |
| كبيرة | 0.72 | 4.06 | | الكلية |

يلاحظ من الجدول (١٠) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال النزاهة قد تراوحت بين (٤.٣٨ - ٣.٩٢)، إذ جاءت الفقرة (٢١) "أداء عمله بإخلاص"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤.٣٨)، وبدرجة كبيرة جدًا، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يلتزمون بأوقات الدوام الرسمي، ويتابعون سير العملية التعليمية بشكل مستمر، ويردون على المراسلات البريدية الصادرة من مديرية التربية والتعليم، ويردون على استفسارات أولياء أمور الطلبة، مما شكل اتجاهات كبيرة لدى المعلمين بأن مديري المدارس يؤدون عملهم بإخلاص وتفاني. في حين جاءت الفقرة (٢٦) والتي تنص "تجنب قبول الهدايا على اختلاف أنواعها" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٩٢)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يلتزمون بمدونة السلوك

الوظيفي بشكل كبير خصوصًا ترفعهم عن قبول الهدايا؛ لأنها في نظرهم رشوة وتضر بالمصلحة العامة، كما أن مديري المدارس يمثلون راس الهرم في المدرسة، فهم القدوة للمعلمين والطلبة، ويسعون لغرس القيم الحميدة في نفوسهم، ونبذ كل ما يضر بمصلحة المدرسة في مقدمتها قبول الهدايا التي تسقط في قالب آخر.

مجال العدالة

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العدالة، مع مراعاة ترتيبها تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (١١).

الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

| الدرجة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | نص الفقرة | الرتبة |
|------------|-------------------|---------------|--|--------|
| كبيرة جدًا | ٥.8 | 4.24 | معاملة جميع العاملين في المدرسة دون تمييز | 1 |
| كبيرة | .76 | 4.06 | الديموقراطية بتعامله مع المعلمين | 2 |
| كبيرة | .72 | 4.02 | بالتواصل مع جميع العاملين في المدرسة دون استثناء | 3 |
| كبيرة | .90 | 3.99 | تبني مبادئ العدالة في العمل | 4 |
| كبيرة | .76 | 3.98 | تقييم أداء المعلمين على أساس الانجاز | 5 |
| كبيرة | .90 | 3.90 | طرق النظم الواجبة الاتباع | 6 |
| كبيرة | .79 | 3.87 | العدالة في توزيع المهام والواجبات بين المعلمين | 7 |
| كبيرة | 0.60 | 4.01 | | الكلية |

يلاحظ من الجدول (١١) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال العدالة قد تراوحت بين (٢٤.٤ - ٣.٨٧)، إذ جاءت الفقرة (١) "معاملة جميع العاملين في المدرسة دون تمييز"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤.٢٤)، وبدرجة كبيرة جداً، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة لوعي المعلمين لنوع العلاقة الجيدة بينهم وبين مديريهم، وأنهم يلتزمون بالأخلاقيات المهنية التي تقوي العلاقة بينهم وبين المعلمين، والتي تتمثل في حرص المديرين على العدل بين المعلمين عند توزيع الأعمال والمهام، في ضوء مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم الفردية، وتقييم المعلمين بناءً على معايير واضحة ومعلومة لهم، ويكافئ المعلمين على إنجازاتهم بكل أمانة. في حين جاءت الفقرة (٤) "العدالة في توزيع المهام والواجبات بين المعلمين" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٨٧)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس

يمتلكون القدرة على العمل مع الآخرين بشكل جيد ومتفاعل ومتعاون وتظهر في المدرسة من خلال توزيع المهام بين المعلمين بشكل متساوي، بعيداً عن المحاباة لمعلم على حساب آخر.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: "ما درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم؟" للإجابة عن السؤال الثاني؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، من خلال المجالات، وذلك كما هو مبين في جدول (١٢).

جدول (١٢)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية الأغوار الشمالية

| الرتبة | المجال | المجال | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|--------|---------------------------------|---------------|-------------------|--------|
| 1 | ١ | الإدارة | 4.00 | 0.70 | كبيرة |
| 2 | ٣ | تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين | 3.62 | 1.14 | كبيرة |
| 3 | ٤ | ظروف وطبيعة العمل | 3.17 | 1.11 | متوسطة |
| 4 | ٢ | الحوافز والمنافع | 2.80 | 1.17 | متوسطة |
| | | الأداة ككل | 3.36 | 0.77 | متوسطة |

يلاحظ من الجدول (١٢) أن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم ككل جاءت ضمن درجة متوسطة، بوسط حسابي (٣.٣٦)، وبانحراف معياري (٠.٧٧). وقد تُعزى هذه الدرجة المتوسطة للرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في مديرية تربية نواء الأغوار الشمالية إلى وجود بعض التقصير في السياسات والإجراءات المتبعة من قبل وزارة التربية والتعليم تجاه المعلم، حيث إن نظام المكافآت والحوافز في وزارة التربية والتعليم لا يتلاءم مع رغبات وتطلعات المعلم، وهذا ما يجعل المعلم غير راضٍ بشكل كامل عن عمله مما يؤثر سلباً على درجة الرضا الوظيفي لديه. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة زانغ وآخرون (Zang al et, 2022) التي أظهرت أن الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس المتوسطة الصينة جاء بدرجة متوسطة. بينما اختلفت نتائج

الدراسة الحالية مع نتائج دراسة شما (٢٠١٩)، ودراسة قادم (٢٠٢٠) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاء بدرجة كبيرة.

حيث جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: الإدارة في المرتبة الأولى، بوسط حسابي (٤.٠٠٤)، وبانحراف معياري (٠.٧٠٤٥)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس يلتزمون بأخلاقيات مهنة العمل، ويعاملون جميع المعلمين بعدالة ومساواة، ويقومون بأدائهم على البذل والعطاء في العملية التعليمية، ويشركوهم في القرارات الإدارية، مما يُشعر المعلمين برضا تام عن الأساليب الإدارية الممارسة من قبلهم. تلاه مجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين في المرتبة الثانية، بوسط حسابي (٣.٦١٥)، وبانحراف معياري (١.١٣٦٢)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب

في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ البيئة السائدة في مدارسهم تتسم بالعلاقات الاجتماعية الحسنة بين العاملين فيها، كما أنّ أغلب معلمي المدارس من نفس المنطقة يتشاركون فيما بينهم خارج نطاق المدرسة في المناسبات الاجتماعية (المعلمين، والطلبة، وأولياء الأمور)، ويشعرون بالاحترام من الجميع. وتلاه مجال ظروف وطبيعة العمل في المرتبة الثالثة، بوسط حسابي (٣.١٦٧)، وبانحراف معياري (١.١١٠٨)، وبدرجة متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مهنة التعليم في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي تحتاج لبنية تحتية ملائمة لتسهيل عمل المعلم، وتوسيع الفهم للطلبة، وهذا ما تفتقر له مدارس لواء الأغوار الشمالية، فأعداد الطلبة المرتفع في الغرفة الصفية، والبيئة الصفية غير المناسبة، وارتفاع النصاب التدريسي للمعلم كلها ساهمت في تفاوت رضا المعلمين عن ظروف العمل وطبيعته. وأخيرًا مجال الحوافز والمنافع في المرتبة الرابعة، بوسط حسابي (٢.٨٠٠)، وبانحراف معياري (١.١٦٨)، وبدرجة متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ الحوافز المقدمة من قبل وزارة التربية

والتعليم للمعلمين لا ترقى للمستوى المطلوب سواء من حيث الراتب، والتأمين الصحي، والدورات التدريبية، والراتب التقاعدي، والعلاوة السنوية وغيرها، كما أنّ وزارة التربية والتعليم في الآونة الأخيرة أصدرت نظام رتب المعلمين الذي اعتبره أغلب المعلمين نظامًا جائرًا ولا يتناسب مع مهنة التعليم على غرار القطاعات الأخرى.

ولمزيد من المعلومات فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي:

مجال الإدارة

كذلك تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإدارة، مع مراعاة ترتيبها تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (١٣).

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

| الرتبة | الفقرة | نص الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|--------|--|---------------|-------------------|--------|
| 1 | 34 | تقييم مديري لأدائي الوظيفي | 4.15 | .87 | كبيرة |
| 2 | 35 | معاملة مديري الشخصية لي | 4.07 | .82 | كبيرة |
| 2 | 40 | منحي الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكلف بها | 4.07 | .86 | كبيرة |
| 3 | 41 | الملاحظات التي يبديها المدير نحو اسلوبي في التدريس | 4.06 | .890 | كبيرة |
| 4 | 39 | إرشادات المدير لتطوير أساليب تقويم الطلبة | 3.95 | ٥.9 | كبيرة |
| 5 | 38 | معالجة المدير للمشكلات الإدارية في المدرسة | 3.94 | .90 | كبيرة |
| 6 | 37 | دعم المدير الأنشطة المدرسية التي أطلب القيام بها | 3.90 | 1.11 | كبيرة |
| 7 | 36 | تكافؤ الفرص بين المعلمين في مدرستي | 3.88 | 1.01 | كبيرة |
| | | الكلية | 4.00 | .70 | كبيرة |

يلاحظ من الجدول (١٣) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الإدارة قد تراوحت بين (٤.١٥ - ٣.٨٨)، إذ جاءت الفقرة (٣٤) "تقييم مديري لأدائي الوظيفي"، في الترتيب الأول،

بمتوسط حسابي (٤.١٥)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس يقيمون أدائهم بناءً على عطائهم في العملية التعليمية، وهناك مجموعة من

مجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين

كذلك تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (١٤).

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

مؤشرات الأداء التي يلتزم بها مديري المدارس أثناء تقييمهم للمعلمين، كما أنّ مديري المدارس يفصلون العلاقات الشخصية أثناء عملية التقييم، فيضعون الخلافات الشخصية وعلاقات الصداقة على حدة. في حين جاءت الفقرة (٣٦) "تكافؤ الفرص بين المعلمين في مدرستي" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٨٨)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس يساوون بين المعلمين في كافة القرارات المدرسية، ويشركونهم في اللجان المدرسية والدورات التدريبية بشكل متكافئ.

| الرتبة | الفقرة | نص الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|--------|--|---------------|-------------------|--------|
| 1 | 52 | علاقة زملائي بي | 3.75 | 1.29 | كبيرة |
| 2 | 51 | ما حققته في حياتي كمعلم | 3.70 | 1.39 | كبيرة |
| 3 | 53 | علاقة طلبتي بي | 3.60 | 1.26 | كبيرة |
| 4 | 55 | علاقة أولياء أمور الطلبة بي | 3.55 | 1.20 | كبيرة |
| 5 | 54 | ما نتيجة مهنتي لي لإيصال رسالتي التربوية | 3.54 | 1.28 | كبيرة |
| 6 | 56 | مستوى احترام وتقدير المجتمع لي كمعلم | 3.54 | 1.27 | كبيرة |
| | | | | | الكلية |
| | | | 3.61 | 1.14 | كبيرة |

السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ المعلم يحظى بمكانة واحترام بين كافة فئات المجتمع، فيقدم في المجالس، ويحترم رأيه من قبل الطلبة وأولياء أمورهم.

مجال ظروف وطبيعة العمل

كذلك تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال ظروف وطبيعة العمل، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (١٥).

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

يلاحظ من الجدول (١٤) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين قد تراوحت بين (٣.٥٤ - ٣.٧٥)، إذ جاءت الفقرة (٥٢) والتي تنص "علاقة زملائي بي"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣.٧٥)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ المديرين والمعلمين تجمعهم علاقات إنسانية طيبة فيما بينهم، كما أنّ المعلمين من خلال عملهم وعلاقاتهم المشتركة يقومون بالعمل على تكييف خطة الدرس والدراسة فيما بينهم بشكل مشترك، والتي تؤدي دوراً فاعلاً في توجيه عملية الاتصال والتفاهم والتفاعل التي يقومون بها. في حين جاءت الفقرة (٥٦) "مستوى احترام وتقدير المجتمع لي كمعلم" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣.٨٨)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود

| الرتبة | الفقرة | نص الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|--------|--|---------------|-------------------|--------|
| ١ | ٥٢ | علاقة زملائي بي | ٣.٧٥ | ١.٣٩ | كبيرة |
| ٢ | ٥١ | ما حققته في حياتي كمعلم | ٣.٧٠ | ١.٣٩ | كبيرة |
| ٣ | ٥٣ | علاقة طلبتي بي | ٣.٦٠ | ١.٢٦ | كبيرة |
| ٤ | ٥٥ | علاقة أولياء أمور الطلبة بي | ٣.٥٥ | ١.٢٠ | كبيرة |
| ٥ | ٥٤ | ما نتيجة مهنتي لي لإيصال رسالتي التربوية | ٣.٥٤ | ١.٢٨ | كبيرة |
| ٦ | ٥٦ | مستوى احترام وتقدير المجتمع لي كمعلم | ٣.٥٤ | ١.٢٧ | كبيرة |
| | | | | | الكلية |
| | | | ٣.٦١ | ١.١٤ | كبيرة |

| المعي اري | | | | |
|--------------|-----|--------------------------------|------|-------|
| متو | 1.2 | العلاقات الاجتماعية السائدة في | 3.35 | 6 |
| سطة | 6 | مدرستي | | 4 1 |
| متو | 1.2 | التعليمات التي أعمل في ظلها | 3.3 | 5 |
| سطة | 4 | | | 8 ١ |
| متو | 1.3 | البيئة الصفية التي اعمل بها | 3.28 | 5 |
| سطة | 2 | | | 7 3 |
| متو | 1.2 | العبء التدريسي الذي أكلف به | 3.19 | 6 |
| سطة | 6 | | | 3 4 |
| متو | 1.2 | خدمات النظافة في مدرستي | 3.11 | 6 |
| سطة | 1 | | | 2 5 |
| متو | 1.2 | المرافق المدرسية التي اعمل بها | 3.05 | 5 |
| سطة | 3 | | | 9 6 |
| متو | 1.2 | شبكة الانترنت المتاحة في | 3.00 | 6 |
| سطة | 9 | مدرستي | | 1 7 |
| متو | 1.2 | التقنيات المتوفرة في مدرستي | | 6 |
| سطة | 3 | | 2.99 | 0 8 |
| متو | 1.1 | | 3.17 | |
| سطة | 1 | | | الكلي |

يلاحظ من الجدول (١٥) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات ظروف وطبيعة العمل قد تراوحت بين (2.99 - 3.35)، إذ جاءت الفقرة (٦٤) والتي تنص "العلاقات الاجتماعية السائدة في مدرستي"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣.٣٥)، وبدرجة متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ الأعباء الملقاة على كاهل المعلم في الآونة الأخيرة أصبحت تثقل كاهله، فلا يملك المعلم وقتاً كافياً ليشترك المعلمين في علاقاتهم داخل المدرسة. وجاءت الفقرة (٦٠) والتي تنص "التقنيات المتوفرة في مدرستي" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٢.٩٩)، وبدرجة متوسطة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ البيئة التحتية في مدارس الأغوار لا ترتقي

للمستوى المطلوب في توفير التقنيات الحديثة في العملية التعليمية، كما أن أغلب المدارس تفتقر لشبكة الإنترنت، وفي حال توفره يكن بطيء، مما يجبر المعلمين على اتمام أعمالهم كإدخال العلامات على المنظومة في المنزل.

مجال الحوافز والمنافع

كذلك تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الحوافز والمنافع، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (16).

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

| الرتبة | الفقرة | نص الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|--------|--------|----------------------------|---------------|-------------------|--------|
| 1 | 42 | الراتب الذي اتلقاه عن عملي | 2.95 | 1.41 | متوسطة |

| | | | | | |
|--------|------|------|---|----|--------|
| متوسطة | 1.35 | 2.91 | التأمين الصحي الذي يقدم لي كمعلم | 48 | 2 |
| متوسطة | 1.38 | 2.88 | التأمين الصحي الذي يتوفر لأسرتي نتيجة عملي | 49 | 3 |
| متوسطة | 1.24 | 2.83 | فرص النمو المهني التي تتاح لي | 47 | 4 |
| متوسطة | 1.26 | 2.81 | الحوافز المعنوية للعمل المتميز الذي أقدمه | 46 | 5 |
| متوسطة | 1.31 | 2.77 | مزايا وعوائد الضمان الاجتماعي التي تتحقق لي | 50 | 6 |
| متوسطة | 1.36 | 2.70 | العلاوة السنوية التي انتقاضها | 43 | 7 |
| متوسطة | 1.30 | 2.70 | مكافآت عملية تصحيح امتحان الثانوية | 45 | 7 |
| متوسطة | 1.34 | 2.65 | نظام رتب المعلمين الذي يطبق علي | 44 | 8 |
| متوسطة | 1.17 | 2.80 | | | الكلبي |

يلاحظ من الجدول (١٦) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات الحوافز والمنافع قد تراوحت بين (٢.٦٥ - ٢.٩٥)، إذ جاءت الفقرة (٤٢) "الراتب الذي اتلقاه عن عملي"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، وبدرجة متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ رواتب موظفي وزارة التربية والتعليم قليلة مقارنةً بالعاملين بالقطاعات الأخرى، كما أنَّ نسبة الاقتطاعات التي تأخذ من المعلم عالية، ويعزى ذلك أيضًا أنَّ أغلب الحاصلين على درجات علمية عالية (ماجستير، ودكتوراه) لا يحصلون على عائد مادي إلا الشيء القليل جدًا. في حين جاءت الفقرة (٤٤) "نظام رتب المعلمين الذي يطبق علي" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، وبدرجة متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ نظام الرتب نظام مجحف بحق المعلمين خصوصًا مع قلة الدورات

التدريبية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم للمعلمين، كما أنَّ نظام رتب المعلمين يحتاج إجراءات معقدة لا ترضي المعلمين. ثالثًا: نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: "هل هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي وبين درجة الرضا الوظيفي؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون بين مقياس مدونة السلوك الوظيفي ومجالاته من جهة ومقياس الرضا الوظيفي ومجالاته من جهة أخرى، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٧).

جدول (١٧)

قيم معاملات ارتباط مقياس مدونة السلوك الوظيفي ومجالاته من جهة ومقياس الرضا الوظيفي ومجالاته

| العلاقة | الإحصائي | العدالة | الشفافية | المساءلة | النزاهة | المهنية |
|---------------------|----------|---------|----------|----------|---------|---------|
| معامل الارتباط | ٢.5* | .54* | .60* | .60* | .67* | .67* |
| مستوى الدلالة | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| تحقيق الذات | .61* | .50* | .11* | .70* | .67* | .67* |
| والعلاقة مع الآخرين | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| ظروف وطبيعة العمل | .20* | .210* | .272* | .412* | .780* | .780* |
| مستوى الدلالة | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| الحوافز و | .06* | .58* | .36* | .78* | .43* | .43* |
| المنافع | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |

تشير النتائج بالجدول (١٧) لوجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي ومجالاته من جهة واستبانة الرضا الوظيفي ومجالاتها من جهة أخرى. مما يعني أنه كلما التزم مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي بالمجالات: (المهنية، والشفافية، والمساءلة، والنزاهة، والعدالة)، فإن ذلك سيزيد من مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، لذلك ينبغي على المديرين رفع مستوى التزامهم بمدونة السلوك الوظيفي، وكلما ضعف التزام المديرين بمدونة السلوك الوظيفي بالعمل الإداري انعكس ذلك سلبًا على الرضا الوظيفي للمعلمين؛ لأن المعلمين حينئذ يكونون قد تخلوا عن قيمهم الدينية والاجتماعية والعلمية في العملية التعليمية. ويرى الباحث أن مدونة السلوك الوظيفي تتصف بالوضوح والتقييم والشفافية والتطوير المهني للمعلمين، فإذا حرص المديرين على تطبيقها في العملية التعليمية، فإنها تسهم بتوفير مناخ تنظيمي ديمقراطي يتسم بالرضا عن العمل، ويزيد شعور المعلمين بأهميتهم في المدرسة من خلال شعورهم بأن الإدارة المدرسية تراعي أهدافهم واحتياجاتهم وقيمهم الإنسانية إذا خضعوا لمدونة السلوك الوظيفي، وهذا يدفعهم للانخراط بالعمل من تلقاء أنفسهم.

ملخص لأهم النتائج

أظهرت النتائج أن درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين ككل جاءت ضمن درجة كبيرة، حيث جاءت المجالات وفقًا للترتيب الآتي: المهنية في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة جدًا، وتلاه في المرتبة الثانية مجال الشفافية بدرجة كبيرة، وتلاه في المرتبة الثالثة مجال المساءلة بدرجة كبيرة، وجاء مجال النزاهة في المرتبة الرابعة بدرجة كبيرة، وأخيرًا مجال العدالة في المرتبة الخامسة، وبدرجة كبيرة. وبينت النتائج أيضًا أن درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية الأغوار الشمالية ككل جاءت ضمن درجة متوسطة، حيث جاءت المجالات وفقًا للترتيب الآتي: الإدارة في المرتبة الأولى، وبدرجة كبيرة، تلاه مجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين في المرتبة الثانية، وبدرجة كبيرة، وجاء في المرتبة الثالثة مجال ظروف وطبيعة العمل بدرجة متوسطة، وأخيرًا مجال الحوافز والمنافع في المرتبة الرابعة، وبدرجة متوسطة. وكشفت

النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية الأغوار الشمالية بمدونة السلوك الوظيفي ومجالاته من جهة واستبانة الرضا الوظيفي ومجالاتها من جهة أخرى.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة يوصي بالآتي:

١- الاستمرار بعقد الدورات التدريبية من قبل الجهات المختصة بوزارة التربية والتعليم التي تُعنى بتعزيز مفهوم مدونة السلوك الوظيفي لدى مديري المدارس، والعمل على تطبيق هذه المدونة في مختلف جوانب العمل المدرسي.

٢- حرص المديرين على متابعة كل ما هو جديد بمدونة السلوك الوظيفي؛ للاستفادة منها بتحسين العملية التعليمية وتطوير المدرسة.

٣- الاستمرار في غرس القيم الجوهرية لمدونة السلوك الوظيفي المتمثلة في: (المهنية، والشفافية، والمساءلة، والنزاهة، والعدالة).

٤- قيام وزارة التربية والتعليم بإعادة النظر برواتب المعلمين، ومنحهم مزيدًا من الامتيازات لتحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم في عملهم.

٥- تقديم مديرية التربية والتعليم بالتعاون مع الإدارة المدرسية مكافآت مادية للمعلمين المتميزين في عملهم، الأمر الذي يسهم في رفع درجة الرضا الوظيفي للمعلمين.

٦- توجيه مديرية التربية والتعليم مديري المدارس على تهيئة بيئة تعليمية آمنة ومناسبة لكافة العاملين في المدرسة، الأمر الذي ربما يسهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية ورسالتها، ويرفع من درجة الرضا الوظيفي للمعلمين.

٧- قيام الإدارة المدرسية بتوفير التقنيات الحديثة داخل المدرسة كالإنترنت، والحاسب الآلي، وشاشات العرض وغيرها من التقنيات الحديثة في العملية التعليمية، الأمر الذي يسهم في تهيئة بيئة تعليمية

خصبة مشجعة للمعلمين، وبما يحقق الرضا الوظيفي لديهم.

٨- دعوة الباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من الأبحاث ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وبمنهج مختلف، وفي محافظات أخرى بالأردن.

المراجع العربية

أبو حمدي، إلهام (٢٠١٨). درجة التزام المعلمين بأخلاق مدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة العقبة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢(١٦)، ٢٤-١.

إدارة الإشراف التربوي (٢٠١٩). أخلاقيات مهنة التعليم. منشورات وزارة التربية والتعليم، عمان: الأردن.

البارودي، منال (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء المرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للنشر والتوزيع.

بني خالد، خلف (٢٠٠٧). درجة التزام الإداريين من مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.

الثوابية، احمد والسعودي، خالد (٢٠١٣). درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية في محافظة الطفيلة لأخلاقيات العمل الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي. المجلة التربوية، ٢٧(١٠٧)، ٢١-١.

الرشود، البندري (٢٠٢٢) مصفوفة معايير مقترحة لتطوير اختيار وممارسات قيادات التعليم في ضوء مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة. مجلة كلية التربية بالقاهرة، ١(١٩٤)، ٤٠٨-٤٤٧.

الزعبي، مروان (٢٠١١). الرضا الوظيفي. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.

شنيات، محمد (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية بجامعة بابل، ١(٤١)، ٥٥٩-٥٦٩.

making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126-141.

الشرمان، وسام والعمرى، محمد (٢٠٢٢). أخلاقيات مهنة التعليم. عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع.

شما، فتحي (٢٠١٩). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٧(٥)، ٤٥٠-٤٦٧.

عبد اللطيف، عصام (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل. القاهرة: نيولينك للنشر والتوزيع.

الغامدي، حمدان (٢٠١٦). أخلاقيات مهنة التعليم في نظام التعليم السعودي. الرياض: مكتبة الرشد.

الفالح، عبد العزيز (٢٠٠٧). اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم له: دراسة مسحية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأمريكية، لندن.

قادم، أسيا (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية ببلدية عين ببوش أم البواقي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.

محمد، مصطفى (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء. عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.

المصري، إيهاب وعامر، طارق (٢٠١٤). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني. القاهرة: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.

موسى، زاهر (٢٠٢١). واقع التزام مديري المدارس الحكومية في مدينة نابلس بمدونة السلوك وأخلاقيات المهنة وسبل تطويرها من وجهة نظرهم. المجلة العربية للنشر العلمي، ١(٣٥)، ٤٠٣-٤٢٥.

هاشم، عادل (٢٠١٥). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٧). منظومة السلوك وأخلاقيات مهنة المدير. منشورات وزارة التربية والتعليم، عمان: الأردن.

المراجع الأجنبية

Arar, K., & Saiti, A. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision

- Hall, D. L. (2009). *Balancing accountability and ethics: A case study of an elementary school principal*. The University of Texas at Austin.
- Kasa, M. D., Shamsuddin, M. F., Yaakob, M. F. M., Yusof, M. R., & Sofian, F. N. R. M. (2020). Exploring the Influence of a Principal's Internalized Moral Perspective towards Teacher Commitment in Malaysian Secondary Schools. *Journal of Education and e-Learning Research*, 7(3), 323–333.
- Mestry, R., & Khumalo, J. (2012). Governing bodies and learner discipline: Managing rural schools in South Africa through a code of conduct. *South African journal of education*, 32(1), 97–110.
- Mwesiga, A., & Philipkireti, F. (2018). Teachers' commitment and compliance with codes of Ethics and professional conduct in Kagera region, Tanzania. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(5), 55–77.
- Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B. (2022). Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator. *Social Psychology of Education*, 25(5), 1003–1030.