

The Degree of Commitment of School Principals in the Directorate of Education of the First Irbid Qasabah to the Code of Occupational Conduct and its Relationship to Teachers' Job Satisfaction from their Perspectives

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

Amani Khreis^{1*}, Nawaf Al-Shatnawi¹.

¹Yarmouk University, Irbid, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 14 Jan 2023

Accepted 27 Feb 2023

Published 01 Jan 2025

*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: khitam.alshiyab@yahoo.com.

Abstract

The study aimed to identify the degree of commitment of school principals in the Directorate of Education of Irbid Qasabah to the code of professional behavior and its relationship to job satisfaction among teachers from their perspective. The descriptive survey method was employed, with a questionnaire serving as the tool for data collection and analysis. The questionnaire was administered to a sample of 360 male and female teachers, selected using a simple random sampling method. The results indicated that the degree of commitment of school principals in the Directorate of Irbid Qasabah to the code of professional behavior was high. Additionally, the level of job satisfaction among school teachers in Irbid Qasabah was found to be medium. A statistically significant moderate positive correlation ($\alpha = 0.05$) was identified between the degree of commitment of school principals to the code of conduct and its related fields, on one hand, and the measure of job satisfaction and its domains, on the other hand. In light of these findings, the researchers recommend that the competent authorities in the Ministry of Education continue to conduct training courses focused on promoting the concept of a code of professional conduct for school principals. They should also work toward implementing this code in various aspects of school operations and ensure that principals create a supportive and stimulating educational environment for all teachers, which contributes to achieving the school's mission and vision and encourages teachers to be loyal and dedicated to their work.

Keywords: Code of Occupational Conduct, Job Satisfaction, Qasabah Irbid.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبة إربد بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، استخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة أداة

لجمع البيانات وتحليلها، طبقت على عينة قوامها (٣٦٠) معلماً ومعلمة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، أظهرت النتائج أنَّ درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبة إربد بمدونة السلوك الوظيفي جاءت بدرجة كبيرة، وبيّنت كذلك أنَّ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في تربية قصبة إربد جاءت بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبة إربد بمدونة السلوك الوظيفي ومجالاته من جهة ومقياس الرضا الوظيفي ومجالاته من جهة أخرى. في ضوء ذلك يوصي الباحثان 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 قصبة إربد.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

تُعد المدرسة إحدى المؤسسات المجتمعية التي تُسهم 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، ويُشكل 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 أيضاً بكيفية الإدارة المدرسية وعملها، وعليه فإن مدير المدرسة لا بد أن يحرص على التزامه بمدونة قواعد السلوك الوظيفي من باب أولى، فهذه المدونة ألزم لمهنة التربية والتعليم ومدير المدرسة من أي مهنة أخرى؛ نظراً لتفاعلها مع العقول والنفوس والأرواح.

ويرى الشрман والعمرى (٢٠٢٢) أنَّ 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 ثم 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.

والتزام 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 يُमित فيهم مشاعر الانتماء والولاء، ويُضعف من حبهم للعمل، ويزرع بنفوسهم الحقد على الآخرين وكراهية المسؤولين، وسوف يختلق الأعذار والحيل، بل لربما يؤدي بهم الحال لإثارة الفتنة داخل المؤسسة، ونشر الوشاية والشكوك حول القيادة الإدارية.

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 بتطوير صورة مجتمعية إيجابية عن التعليم بالمملكة بشكل عام، وتُسهم 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.

وانسجامًا مع ذلك تشير أبو حمدي (٢٠١٨) أنّ مدونة السلوك الوظيفي بالمؤسسة التعليمية تُعدّ أساسًا لتسيير العملية التعليمية وإدارتها بصورة متوازنة؛ لتحقيق الفلسفة التعليمية التي تهدف للتفاعلية والتشاركية البعيدة عن الروتين الإداري الذي تعاني منه البيئات التربوية لتعزيزها بالبديل المناسب، الذي يحدث نقلة نوعية في الأداء المؤسسي.

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، ويُسهّم بتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

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 (الزعي، 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.

وبينّ 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 ميستري 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.

وتأسيسًا على ما سبق ترى الباحثة أنّ 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 ودافعيتهم، وبالتالي لتحسين مستوى أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

١,١ الدراسات السابقة

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

سعت دراسة مويسيجا وفيليبكيري (Mwesiga & Philipkireti, 2018) الكشف عن التزام المديرين وامثالهم لقواعد الأخلاق والسلوك المهني في منطقة كاجيرا تنزانيا، استخدم المنهج القائم على المقابلات، حيث تمّ إجراؤها على

(٣٢) مديراً ومديرة، أظهرت نتائج الدراسة أنَّ 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 بينداناغ في ولاية شمال شبه جزيرة ماليزيا، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، تمَّ تطبيقها على عينة قوامها (٢٥٤) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أنَّ التزام مديري المدارس بالمنظور الأخلاقي جاء بدرجة كبيرة، وبيّنت النتائج أنَّ 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 مدراء المدارس الحكومية في مدينة نابلس البالغ عددهم (٨٧) مديراً، حيث جمعت البيانات من (٦) مدراء تمَّ اختيارهم بطريقة قصدية، وأظهرت النتائج أنَّ التزام المدراء بمدونة السلوك وأخلاقيات مهنة المدير جاء بدرجة مرتفعة، كما أنَّ 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 أنَّ 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.

سعت دراسة شتيايت (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 أنَّ 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، وعد 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 أنَّ هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس داخل الخط الأخضر، وعدم وجود فروق ذات

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 أنَّ 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 أنَّ الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس المتوسطة الصينية جاء بدرجة متوسطة نتيجة للإرهاق الوظيفي وعبء العمل الزائد، وأنَّ 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.

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

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

تُعد بمدونة 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 بمدونة السلوك الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وتوجيه المديرين على اطلاع المعلمين عليها، من حيث التزام المعلمين بالدوام الرسمي، واستثمار الحصص الصفية بما يعود بالنفع والفائدة على الطلبة، والمحافظة على المال العام، والنهوض بالمدرسة، ورفع مستوى التحصيل الدراسي للطلبة، حيث أظهرت نتائج دراسة موسى (٢٠٢١) أنَّ 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، لذلك يجب على مديري المدارس الالتزام بمدونة قواعد السلوك الوظيفي والتمسك بالعمل بها؛ كونها تساعد الإدارة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وذلك يقود للوصول لنتائج مرجوة بشكل سليم من العملية التعليمية والتربوية. ومن خلال معايشة دراسات الباحثين للواقع التعليمي واطلاعهم على جوانب مختلفة من الأدب التربوي، والعمل به في المملكة الأردنية الهاشمية، ونظرًا لأهمية دور مديري المدارس في الرسالة التربوية والتعليمية، فإنَّ ذلك يتطلب الاهتمام أكثر بالالتزام بمدونة السلوك الوظيفي، والذي من دونه تفقد العملية التعليمية والتعلمية معناها. وانطلاقًا من ذلك توجَّب أنَّ هناك حاجة ملحة للتعرف لدرجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

٢,١ أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبة إربد بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية قصبة إربد من وجهة نظرهم؟
٣. هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبة إربد بمدونة السلوك الوظيفي وبين مستوى الرضا الوظيفي؟

٣. أهداف الدراسة

٣,١ 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 مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية قصبة إربد 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 قصبة إربد بمدونة السلوك الوظيفي وبين مستوى الرضا الوظيفي.

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

١. **الأهمية النظرية:** تكمن أهمية الدراسة في تناول موضوع درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبه إربد 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 قصبه إربد، بغرض الكشف عن درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبه إربد 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.
٢. **الأهمية العملية:** من المؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة:
 - المسؤولون عن التعليم في مدارس قصبه إربد؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بتغذية راجعة عن التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبه إربد بمدونة السلوك الوظيفي، وما لها من أهمية في سير العملية التعليمية.
 - مديري المدارس الحكومية في قصبه إربد؛ 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 قصبه إربد، 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.

٤. 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 إجرائياً 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). ويُعرف إجرائياً 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.

٥. حدود الدراسة ومحدداتها

تتمثل حدود الدراسة بالآتي:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبه إربد 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 قصبه إربد.
- **الحد الزمني:** تم 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.

٦. الطريقة

٦,١ منهج الدراسة

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

٦,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمين ومعلمات مديرية تربية قصبه إربد، والبالغ عددهم (٤٥٣٢) معلماً ومعلمة، بواقع (١٨١٦) معلم، و(٢٧١٦) معلمة، وذلك حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٢م).

٦,٣ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلماً ومعلمة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع، موزعة على (١٣٠) معلم، و(٢٣٠) معلمة.

٦,٤ أدوات الدراسة

بهدف الكشف عن درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي، تم تطوير أداة الدراسة من خلال الاستعانة بمدونة السلوك الوظيفي الخاصة بوزارة التربية والتعليم الأردنية، والأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، كدراسة أبو حمدي (٢٠٢٠)، وموسى (٢٠٢١)، وتكونت الأداة بصورتها الأولية من (٤٣) فقرة موزعة على ست مجالات. أما أداة مستوى الرضا الوظيفي تم تطويرها من خلال الاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، كدراسة شتيا (٢٠١٨)، وشما (٢٠١٩)، وتكونت الأداة بصورتها الأولية من (٣٨) فقرة موزعة على أربع مجالات.

صدق المحتوى لأداتي الدراسة

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تم 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. تم 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 النزاهة، كما تم حذف فقرتين من مجال المهنية، وتمّ إعادة الصياغة اللغوية لبعض فقرات أداة الدراسة، وبهذا أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (٣٣) فقرة.

أما استبانة مستوى الرضا الوظيفي؛ تمّ حذف فقرتين من مجال الإدارة، وفقرة من مجال الحوافز والمنافع، و(٣) فقرات من مجال تحقيق الذات، بالإضافة لذلك تمّ إعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبهذا أصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (٣١) فقرة.

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).

جدول (١): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة لأداتي الدراسة والمجال التي تنتمي إليه

معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة
المقياس	المجال		المقياس	المجال		المقياس	المجال	
٠,٧٤**	٠,٨٩**	٤٥	٠,٦٥**	٠,٨٤**	٢٣	٠,٢٤٨**	٠,٦٤**	١
٠,٧٢**	٠,٨٨**	٤٦	٠,٧٣**	٠,٨٣**	٢٤	٠,٤١٤**	٠,٧٥**	٢
٠,٧٩**	٠,٨٦**	٤٧	٠,٧٣**	٠,٨٣**	٢٥	٠,٦٣٥**	٠,٧٧**	٣
٠,٧٦**	٠,٨٩**	٤٨	٠,٦٠**	٠,٧٢**	٢٦	٠,٦٧١**	٠,٧٦**	٤
٠,٨٠**	٠,٩٠**	٤٩	٠,٥٠**	٠,٦٤**	٢٧	٠,٦١٠**	٠,٧٤**	٥
٠,٧٨**	٠,٨٧**	٥٠	٠,٦١**	٠,٨٢**	٢٨	٠,٥٦٨**	٠,٧٥**	٦
٠,٦٦**	٠,٨٤**	٥١	٠,٦٠**	٠,٨٢**	٢٩	٠,٦٣٤**	٠,٧٥**	٧
٠,٦٤**	٠,٩١**	٥٢	٠,٦٤**	٠,٨٩**	٣٠	٠,٥٢٩**	٠,٧٠**	٨
٠,٦٦**	٠,٩٣**	٥٣	٠,٦٠**	٠,٨٦**	٣١	٠,٦٨٠**	٠,٨٠**	٩
٠,٧٠**	٠,٨٨**	٥٤	٠,٥٥**	٠,٨٣**	٣٢	٠,٦٠٥**	٠,٧٦**	١٠
٠,٧٢**	٠,٩٠**	٥٥	٠,٦٨**	٠,٨٦**	٣٣	٠,٨٠٣**	٠,٨٤**	١١
٠,٧٤**	٠,٨٧**	٥٦	٠,١٦**	٠,٧٣**	٣٤	٠,٧٨٩**	٠,٨٥**	١٢
٠,٨٥**	٠,٨٩**	٥٧	٠,١٧**	٠,٨٢**	٣٥	٠,٨٠٥**	٠,٨٤**	١٣
٠,٨٦**	٠,٩١**	٥٨	٠,٧٦**	٠,٨٧**	٣٦	٠,٥٢٧**	٠,٨٠**	١٤
٠,٨٣**	٠,٩٢**	٥٩	٠,١٣**	٠,٨٤**	٣٧	٠,٥٩٩**	٠,٧٨**	١٥
٠,٧٨**	٠,٩٠**	٦٠	٠,٤٤**	٠,٨٣**	٣٨	٠,٦٨**	٠,٧٩**	١٦
٠,٧٢**	٠,٩٠**	٦١	٠,٥٣**	٠,٧٧**	٣٩	٠,٦٥**	٠,٧٦**	١٧
٠,٧٤**	٠,٩١**	٦٢	٠,٥٤**	٠,٥٩**	٤٠	٠,٧٥**	٠,٧٧**	١٨
٠,٧٥**	٠,٨٨**	٦٣	٠,٥٢**	٠,٦٢**	٤١	٠,٧٣**	٠,٨١**	١٩
٠,٧١**	٠,٨١**	٦٤	٠,٧٨**	٠,٨٨**	٤٢	٠,٦٧**	٠,٧٨**	٢٠
			٠,٧٦**	٠,٨٦**	٤٣	٠,٥٩**	٠,٦٩**	٢١
			٠,٧٥**	٠,٩١**	٤٤	٠,٦٩**	٠,٧٥**	٢٢

يلاحظ من جدول (١) أنّ جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١). بالإضافة لما تقدم؛ تمّ حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات بين بعضها البعض، وذلك كما هو مبين في الجدول (٢).

جدول (٢): معاملات الارتباط بين مجالات استبانة درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي ببعضها والدرجة الكلية للاستبانة

العدالة	الشفافية	المساءلة	النزاهة	المهنية
١	١	١	١	١
٠,٦٣*	٠,٦٧*	٠,٥٨*	٠,٥١*	٠,٣١*
٠,٦٧*	٠,٧٦*	٠,٦٧*	٠,٥٤*	٠,٥٤*
٠,٥٨*	٠,٧٦*	٠,٥٨*	٠,٥٤*	٠,٥٤*
٠,٥١*	٠,٧٦*	٠,٥٨*	٠,٥٤*	٠,٥٤*
٠,٣١*	٠,٥٤*	٠,٥٨*	٠,٥٤*	٠,٥٤*

جدول (٣): معاملات الارتباط بين مجالات استبانة درجة قياس الرضا الوظيفي ببعضها والدرجة الكلية للاستبانة

الإدارة	الحوافز والمنافع	تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين	ظروف وطبيعة العمل
١	١	١	١
٠,٢٧*	٠,٣٦*	٠,٥٧*	٠,٢٨*
٠,٣٦*	٠,٣٦*	٠,٥٧*	٠,٢٨*
٠,٢٧*	٠,٣٦*	٠,٥٧*	٠,٢٨*
٠,٢٨*	٠,٣٦*	٠,٥٧*	٠,٢٨*

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).

ثبات أدوات الدراسة

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعيينة 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 للعيينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٤).

جدول (٤): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لمجالات مدونة السلوك الوظيفي والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معاملات ثبات:	عدد الفقرات
الاتساق الداخلي	الإعادة	
٠,٦٣	٠,٩١	٧
٠,٨٣	٠,٨٩	٦
٠,٧٧	٠,٩٠	٧
٠,٧٩	٠,٨٩	٦
٠,٥٩	٠,٩٢	٧
الأداة ككل	٠,٩١	٣٣

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجال الأداة قد تراوحت من (٠,٨٣-٠,٥٩)، في حين أن قيمة ثبات الإعادة للمجالات قد تراوحت من (٠,٩٢-٠,٨٩).

جدول (٥): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لمجالات قياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للاستبانة

عدد الفقرات	معاملات ثبات:		المجال
	الإعادة	الاتساق الداخلي	
٨	٠,٨٤	٣٠,٥	الإدارة
٩	٠,٥٤	٠,٦٦	الحوافز والمنافع
٦	٠,٥٨	٠,٦١	تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين
٨	٠,٤٩	٠,٧٣	ظروف وطبيعة العمل
٣١	٠,٧١		الأداة ككل

يلاحظ من الجدول (٥) أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجال الأداة قد تراوحت من (٠,٥٣-٠,٧٣)، في حين أنَّ قيمة ثبات الإعادة للمجالات قد تراوحت من (٠,٤٩-٠,٨٤).

تصحيح أدائي الدراسة الأولى والثانية

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأدائي الدراسة ومجالاتهما والفقرات التي تتبع لها، استخدم المقياس الخماسي لتصحيح الأداتين؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (١-٥) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس}}{\text{عدد الفئات المطلوبة}} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

ومن ثم إضافة الجواب (١,٣٣) إلى نهاية كل فئة، وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الآتي:

- درجة منخفضة من (١,٠٠-أقل من ٢,٣٣).
- درجة متوسطة من (٢,٣٣-أقل من ٣,٦٧)
- درجة مرتفعة من (٣,٦٨-٥,٠٠).

٦,٥ الأساليب والمعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تمَّ استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول الثاني من أسئلة الدراسة؛ تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة.
- للإجابة عن السؤال الثالث؛ تمَّ حساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين درجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم.

٧. نتائج الدراسة 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 قصبية أريد بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين؟" للإجابة عن السؤال الأول؛ فقد تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، من خلال المجالات، وذلك كما هو مبين في جدول (٦).

جدول (٦): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس بمدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، من خلال المجالات

الرتبة	المجال	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٥	المهنية	٤,٢٥	٠,٧٤	كبيرة جدًا
٢	٢	الشفافية	٤,٠٨	٠,٧٣	كبيرة
٣	٣	المساءلة	٤,٠٧	٠,٦٩	كبيرة
٤	٤	النزاهة	٤,٠٦	٠,٧٢	كبيرة
٥	١	العدالة	٤,٠١	٠,٦٠	كبيرة
		الكل	٤,١	٠,٥٦	كبيرة

يلاحظ من الجدول (٦) أنَّ 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، تلاه مجال الشفافية في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة، وتلاه مجال المساءلة في المرتبة الثالثة بدرجة كبيرة، وتلاه مجال النزاهة في المرتبة الرابعة بدرجة كبيرة، وأخيرًا مجال العدالة بدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن الالتزام الأخلاقي بمدونة السلوك الوظيفي لمديري المدارس في تربية قصبه إريد يُعتبر من الركائز الأساسية لعمل المدير، كما أن المدراء يدركوا أن مسؤوليتهم لا تقف عند مهمة الإدارة فقط، وإنما تتعدى ذلك لتنمية الجوانب الإنسانية، وتطوير كفايات المعلمين التدريسية ومهاراتهم الأمر الذي يعكس إحساساً عالياً بالمسؤولية من قبل مديري المدارس تجاه العاملين، وأن مسألة الالتزام هي من المسلمات، وربما يعود السبب في ذلك أنَّ الالتزام بمدونة السلوك الوظيفي يُسهم بشكل كبير في تحسين علاقة مدير المدرسة مع المعلمين، وكذلك علاقة المعلمين مع بعضهم البعض، مما يُساعد بإيجاد مناخ تنظيمي رافع، 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. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة موسى (٢٠٢١) التي أظهرت أن التزام المدراء بمدونة السلوك وأخلاقيات مهنة المدير جاء بدرجة مرتفعة. بينما اختلفت مع نتائج دراسة مويسيجا وفيليبكيري (Mwesiga & Philipkireti, 2018) التي أظهرت أنَّ التزام المديرين وامتثالهم لقواعد الأخلاق والسلوك المهني جاءت بدرجة متوسطة. 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 تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال المهنية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (٧).

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢٧	سلوك يعبر عن الاعتزاز بالمهنة وبالانتماء لها	٤,٤٠	٠,٨	كبيرة جدًا
٢	٢٨	القوانين والأنظمة والتعليمات	٤,٣٤	٠,٧٦	كبيرة جدًا
٣	٢٩	المحافظة على أسرار عمله	٤,٢٦	٠,٨٦	كبيرة جدًا
٣	٣٠	احترام الوقت والمواعيد	٤,٢٦	٠,٩	كبيرة جدًا
٥	٣١	بالمحافظة على مظهره العام	٤,٢٥	٠,٩٩	كبيرة جدًا
٦	٣٢	القيم التربوية والاجتماعية	٤,٢٤	٠,٩٨	كبيرة جدًا
٧	٣٣	الاطلاع على المستجدات المتعلقة بعمله	٤,٠٠	١,٠١	كبيرة
		الكل	٤,٢٥	٠,٧٤	كبيرة جدًا

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 يُسهم برفع أداء الموظفين، ويخلق جوًا 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 مُبيّن في الجدول (٨).

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٨	اطلاع المعلمين على تقاريرهم السنوية	٤,٢٣	٠,٨٩	كبيرة جدًا
٢	٩	توضيح أي معلومات تهم العاملين في المدرسة	٤,٢١	٠,٨٩	كبيرة جدًا
٣	١٠	نقل تعليمات الجهات العليا إلى العاملين بأمانة	٤,٢٠	٠,٨١	كبيرة جدًا
٤	١٢	توضيح مهام كل معلم والعمل المطلوب إنجازه	٤,٠٧	٠,٨٨	كبيرة
٥	١١	تفسير الظروف المرافقة لاتخاذ القرارات	٣,٩٧	٠,٨٤	كبيرة
٦	١٣	مشاركة المعلمين في دراسة القضايا المستقبلية التي تهم مدرستهم	٣,٨١	١,١٥	كبيرة
الكلية			٤,٠٨	٠,٧٣	كبيرة

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 أنَّ 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 أنَّ مديري المدارس يطلعون المعلمين على واقع مدرستهم، ويُشركوهم في كافة القضايا المتعلقة بها، ويتعدون 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 مُبيّن في جدول (٩).

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٤	تطبيق مفهوم المساءلة في عمله	٤,٣١	٠,٧٧	كبيرة جداً
٢	١٥	تحمل المسؤولية عن القرارات التي يتخذها	٤,٢٢	٠,٨٥	كبيرة جداً
٣	١٦	تحمل المسؤولية الأخلاقية والمهنية تجاه أخطائه	٤,٢٠	٠,٨٢	كبيرة جداً
٤	١٧	التعامل مع المعلمين بحزم حينما يتطلب الأمر ذلك	٤,٠٢	٠,٨١	كبيرة
٥	١٨	تقييم أداء المعلمين وفق معايير واضحة ومعلنة	٣,٩٧	٠,٩٤	كبيرة
٦	٢٠	محاسبة المقصرين من المعلمين عند تقصيرهم في أداء عملهم	٣,٩٤	٠,٩٢	كبيرة
٧	١٩	تصويب أخطاءه بعد الاعتراف بها	٣,٨٦	١,٠٥	كبيرة
الكلية			٤,٠٨	٠,٦٩١	كبيرة

يلاحظ من الجدول (٩) أنَّ 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 جداً، 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 أخطائه بعد الاعتراف به" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣,٨٦)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ مديري المدارس يتمتعون بالديمقراطية في عملهم الإداري، فلا يصرونَّ على آرائهم حتى ولو كانت خاطئة، بل يتجاوزونَّ عنها، ويبحثونَّ عن بديلاً لها بشكل تعاوني مع المعلمين.

مجال النزاهة

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

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢١	أداء عمله بإخلاص	٤,٣٨	٠,٨٣	كبيرة جداً
٢	٢٢	تجنب استغلال مركزه لتحقيق مصالحه الشخصية	٤,١٨	٠,٩٤	كبيرة
٣	٢٣	مكافأة المعلمين المتميزين ويحفزهم	٤,٠١	٠,٨٩	كبيرة
٤	٢٤	تشجيع المعلمين على تقديم الحلول والمقترحات الجديدة	٣,٩٥	٠,٩٢	كبيرة
٥	٢٥	تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وظيفته	٣,٩٤	٠,٩	كبيرة
٦	٢٦	تجنب قبول الهدايا على اختلاف أنواعها	٣,٩٢	١,٠٥	كبيرة
الكلية			٤,٠٦	٠,٧٢	كبيرة

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، ويتبعون سير العملية التعليمية بشكل مستمر، ويردّون على المراسلات البريدية الصادرة من مديرية التربية والتعليم، ويردّون على استفسارات أولياء أمور الطلبة، مما شكل اتجاهات كبيرة لدى المعلمين بأن مديري المدارس يؤدّون 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، وبذلك ما يضر بمصلحة المدرسة في مقدماتها 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).

جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	معاملة جميع العاملين في المدرسة دون تمييز	٤,٢٤	٠,٨٥	كبيرة جدًا
٢	٢	الديموقراطية بتعامله مع المعلمين	٤,٠٦	٠,٧٦	كبيرة
٣	٣	بالتواصل مع جميع العاملين في المدرسة دون استثناء	٤,٠٢	٠,٧٢	كبيرة
٤	٦	تبني مبادئ العدالة في العمل	٣,٩٩	٠,٩	كبيرة
٥	٥	تقديم أداء المعلمين على أساس الإنجاز	٣,٩٨	٠,٧٦	كبيرة
٦	٧	طرق التظلم الواجبة الاتباع	٣,٩٠	٠,٩٠	كبيرة
٧	٤	العدالة في توزيع المهام والواجبات بين المعلمين	٣,٨٧	٠,٧٩	كبيرة
الكلية			٤,٠١	٠,٦٠	كبيرة

يلاحظ من الجدول (١١) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال العدالة قد تراوحت بين (٣,٨٧ - ٢٤,٤)، إذ جاءت الفقرة (١) "معاملة جميع العاملين في المدرسة دون تمييز"، في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤,٢٤)، وبدرجة كبيرة جدًا، 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 أنَّ مديري المدارس يمتلكون القدرة على العمل مع الآخرين بشكل جيد ومتفاعل ومتعاون وتظهر في المدرسة من خلال توزيع المهام بين المعلمين بشكل متساوي، بعيدًا عن المحاباة لمعلم على حساب آخر.

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

جدول (١٢): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية قصبة إربد

الرتبة	المجال	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١	الإدارة	٤,٠٠	٠,٧٠	كبيرة
٢	٣	تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين	٣,٦٢	١,١٤	كبيرة
٣	٤	ظروف وطبيعة العمل	٣,١٧	١,١١	متوسطة
٤	٢	الحوافز والمنافع	٢,٨٠	١,١٧	متوسطة
		الأداة ككل	٣,٣٦	٠,٧٧	متوسطة

يلاحظ من الجدول (١٢) أنَّ درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية تربية قصبة إربد من وجهة نظرهم ككل جاءت ضمن درجة متوسطة، بوسط حسابي (٣,٣٦)، وبانحراف معياري (٠,٧٧). حيث جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: الإدارة في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، تلاه مجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة، وتلاه مجال ظروف وطبيعة العمل في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة، وأخيراً مجال الحوافز والمنافع في المرتبة الرابعة بدرجة متوسطة. وقد يُعزى ظهور هذا المستوى المتوسط للرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في مديرية تربية قصبة إربد لوجود 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 مستوى الرضا الوظيفي لديه. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة زانغ وآخرون (Zang, al et, 2022) التي أظهرت أنَّ الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس المتوسطة الصينية جاء بدرجة متوسطة. بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة شما (٢٠١٩)، ودراسة قادم (٢٠٢٠) التي أظهرت أنَّ مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاء بدرجة كبيرة. 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 تمَّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الإدارة، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (١٣).

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٣٤	تقييم مديري لأدائي الوظيفي	٤,١٥	٠,٨٧	كبيرة
٢	٣٥	معاملة مديري الشخصية لي	٤,٠٧	٠,٨٢	كبيرة
٢	٤٠	منحي الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكلف بها	٤,٠٧	٠,٨٦	كبيرة
٣	٤١	الملاحظات التي يبديها المدير نحو أسلوبي في التدريس	٤,٠٦	٠,٨٩	كبيرة
٤	٣٩	إرشادات المدير لتطوير أساليب تقويم الطلبة	٣,٩٥	٠,٩٥	كبيرة
٥	٣٨	معالجة المدير للمشكلات الإدارية في المدرسة	٣,٩٤	٠,٩	كبيرة
٦	٣٧	دعم المدير الأنشطة المدرسية التي أطلب القيام بها	٣,٩٠	١,١١	كبيرة
٧	٣٦	تكافؤ الفرص بين المعلمين في مدرستي	٣,٨٨	١,٠١	كبيرة
		الكل	٤,٠٠	٠,٧٠	كبيرة

يلاحظ من الجدول (١٣) أنَّ 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 أنَّ مديري المدارس يقيمون أدائهم بناءً على عطائهم في العملية التعليمية، وهناك مجموعة من مؤشرات الأداء التي يلتزم بها مديري المدارس أثناء تقييمهم للمعلمين، كما أنَّ 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 أنَّ مديري المدارس يساوون بين المعلمين في كافة القرارات المدرسية، ويشكونهم في اللجان المدرسية والدورات التدريبية بشكل متكافئ.

مجال تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين

كذلك تمَّ 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).

جدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٥٢	علاقة زملائي بي	٣,٧٥	١,٢٩	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

يلاحظ من الجدول (١٤) أنَّ 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 أن المديرين والمعلمين تجمعهم علاقات إنسانية طيبة فيما بينهم، كما أنَّ 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 السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ المعلم يحظى بمكانة واحترام بين كافة فئات المجتمع، فيقدم في المجالس، ويُحترم رأيه من قبل الطلبة وأولياء أمورهم.

مجال ظروف وطبيعة العمل

كذلك تمَّ 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).

جدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٦٤	العلاقات الاجتماعية السائدة في مدرستي	٣,٣٥	١,٢٦	متوسطة
١	٥٨	التعليمات التي أعمل في ظلها	٥٣,٣	١,٢٤	متوسطة
٣	٥٧	البيئة الصفية التي أعمل بها	٣,٢٨	١,٣٢	متوسطة
٤	٦٣	العبء التدريسي الذي أكلف به	٣,١٩	١,٢٦	متوسطة
٥	٦٢	خدمات النظافة في مدرستي	٣,١١	١,٢١	متوسطة
٦	٥٩	المرافق المدرسية التي أعمل بها	٣,٠٥	١,٢٣	متوسطة
٧	٦١	شبكة الإنترنت المتاحة في مدرستي	٣,٠٠	١,٢٩	متوسطة
٨	٦٠	التقنيات المتوفرة في مدرستي	٢,٩٩	١,٢٣	متوسطة
الكلية					
			٣,١٧	١,١١	متوسطة

يلاحظ من الجدول (١٥) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات ظروف وطبيعة العمل قد تراوحت بين (٢,٩٩-٣,٣٥)، 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 الملقة 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 أن البيئة التحتية في مدارس محافظة إربد 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 إتمام 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 (١٦).

جدول (١٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤٢	الراتب الذي أتلقيه عن عملي	٢,٩٥	١,٤١	متوسطة
٢	٤٨	التأمين الصحي الذي يقدم لي كمعلم	٢,٩١	١,٣٥	متوسطة
٣	٤٩	التأمين الصحي الذي يتوفر لأسرتي نتيجة عملي	٢,٨٨	١,٣٨	متوسطة
٤	٤٧	فرص النمو المهني التي تتاح لي	٢,٨٣	١,٢٤	متوسطة
٥	٤٦	الحوافز المعنوية للعمل المتميز الذي أقدمه	٢,٨١	١,٢٦	متوسطة
٦	٥٠	مزايا وعوائد الضمان الاجتماعي التي تتحقق لي	٢,٧٧	١,٣١	متوسطة
٧	٤٣	العلوة السنوية التي أتقاضاها	٢,٧٠	١,٣٦	متوسطة
٧	٤٥	مكافآت عملية تصحيح امتحان الثانوية	٢,٧٠	١,٣٠	متوسطة
٨	٤٤	نظام رتب المعلمين الذي يطبق على	٢,٦٥	١,٣٤	متوسطة
الكل			٢,٨٠	١,١٧	متوسطة

يلاحظ من الجدول (١٦) أنَّ المتوسطات الحسابية لفقرات الحوافز والمنافع قد تراوحت بين (٢,٦٥-٢,٩٥)، إذ جاءت الفقرة (٤٢) "الراتب الذي أتلقيه 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 أيضاً أنَّ أغلب الحاصلين على درجات علمية عالية (ماجستير، ودكتوراه) لا يحصلون على عائد مادي إلا الشيء القليل جداً. في حين جاءت الفقرة (٤٤) "نظام رتب المعلمين الذي يطبق عليّ" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، وبدرجة متوسطة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنَّ نظام الرتب نظام مجحف بحق المعلمين خصوصاً مع قلة الدورات التدريبية التي تطرحها وزارة التربية والتعليم للمعلمين، كما أنَّ نظام رتب المعلمين يحتاج إجراءات معقدة لا ترضي المعلمين.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: "هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس في مديرية تربية قصبه إربد 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
الإدارة	معامل الارتباط	٠,٥٢*	٠,٥٤*	٠,٦٠*	٠,٦٠*	٠,٦٧*
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
تحقيق الذات والعلاقة مع الآخرين	معامل الارتباط	٠,٦١*	٠,٥٠*	٠,١١*	٠,٧٠*	٠,٦٧*
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
ظروف وطبيعة العمل	معامل الارتباط	٠,٢٠*	٠,٢١*	٠,٢٧*	٠,٤١*	٠,٧٨*
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
الحوافز والمنافع	معامل الارتباط	٠,٠٦*	٠,٥٨*	٠,٣٦*	٠,٧٨*	٠,٤٣*
	مستوى الدلالة	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠

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 قصبة إربد بمدونة السلوك الوظيفي ومجالاته من جهة ومقياس الرضا الوظيفي ومجالاته 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 الباحثان أن مدونة السلوك الوظيفي تتصف بالوضوح والتقييم والشفافية والتطوير المهني للمعلمين، فإذا حرص المديرين على تطبيقها في العملية التعليمية، فإنها تُسهم 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.

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

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

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.
- 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.
- الزعيبي، مروان. (٢٠١١). *الرضا الوظيفي*. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- شتيات، 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.
- الشرمان، وسام والعمرى، محمد. (٢٠٢٢). *أخلاقيات مهنة التعليم*. عمان: دار المعترف 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.
- قادم، آسيا. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي المرحلة الابتدائية بولاية أم البواقي. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- 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.

References

- Arar, K., & Saiti, A. (2022). Ethical leadership, ethical dilemmas and decision making among school administrators. *Equity in Education & Society*, 1(1), 126-141.
- 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.
- Taleb, A., & Fathi, T. (2013). Job satisfaction among Jordan's kindergarten teachers: Effects of workplace conditions and demographic characteristics. *Early Childhood Education Journal*, 41(2), 143-152.
- 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.