

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية

نافذ أحمد عبد بقيعي*

تاريخ قبوله 2015/8/2

تاريخ تسلم البحث 2015/3/21

The Big Five Personality Traits in Relation with Job Satisfaction among UNRWA Teachers in the Educational Area of Irbid

Nafez Ahmad Abed Bukaei, Department of Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Arts, UNRWA, Amman, Jordan.

Abstract: This study aimed at recognizing the relation between the big five personality traits and the job satisfaction among UNRWA schools in the educational area of Irbid. The study also aimed at identifying the most common personality trait and the degree of job satisfaction according to the variables of sex, teaching experience, qualification, and the grades that are taught by UNRWA teachers. To achieve the aims of this study, the gauge of the big five personality traits of John, Donahue & Kentle (1991) was applied. In addition, the researcher molded the gauge of job satisfaction for UNRWA teachers to achieve the aims of this study. The sample of this study consisted of (187) male and female teachers that were selected on the basis of (random cluster). The results demonstrated that the commonest personality trait is agreeableness and the least common one is neuroticism. The results also showed that there are differences in the traits of extraversion and consciousness attributed to the variable of sex in favor of females; there are also differences in the trait of extraversion according to the variable of teaching experience in favor of those getting the highest experience. The results also showed that there are differences in the trait of agreeableness attributed to the variable of the grades in favor of the first three grades. The results also demonstrated that there are no differences in the level of job satisfaction in terms of all the variables of this study except a difference in job satisfaction attributed to the variable of sex in favor of females. Finally, the results exhibited that there is a statistically positive relationship between the traits of extraversion, agreeableness, consciousness and job satisfaction whereas there is a negative relationship between neuroticism and job satisfaction.

Keywords: big five personality traits, Job satisfaction, UNRWA teachers.

وتشير الشخصية الإنسانية إلى أنماط الفرد السلوكية والمعرفية التي تمتاز بالثبات والاستقرار مع مرور الوقت وخلال المواقف المختلفة (Cattell, 1965)، وتعرف بأنها: النمط الثابت والمميز من السلوك، والأفكار، والدوافع، والانفعالات التي تميز الفرد (Wade & Tavis, 1993)، كما ينظر إليها بأنها: الأفكار والانفعالات والسلوكيات التي تميز طريقة الفرد في التكيف مع العالم المحيط (Santrock, 2011). ونلاحظ من خلال التعريفات السابقة أن الشخصية تتصف بالثبات، وأن هناك أنماطاً ثابتة من السلوك يتصف بها الفرد، وتميزه عن غيره من الأفراد.

ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (Costa & McCare, 1985) من أهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، فضلاً عن أنه

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية، كما هدفت إلى معرفة أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، وذلك في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسونها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون ودوناوه وكينتل (John, Donahue & Kentle, 1991)، كما تم بناء مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من قبل الباحث لأغراض هذه الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (187) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو القبولية وأقلها شيوعاً العصابية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في عوامل الانبساطية وبقطة الضمير تبعاً إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق في الانبساطية تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى، ووجود فروق في القبولية تبعاً إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم ولصالح الصفوف الثلاثة الأولى. وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً إلى جميع متغيرات الدراسة، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث. وأخيراً، بينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية والقبولية وبقطة الضمير والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، الرضا الوظيفي، معلمو وكالة الغوث الدولية.

مقدمة: احتلت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية مؤخراً، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته اليومية. وبما أن الرضا الوظيفي للمعلم يعكس اتجاهاته وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها؛ فإن السمات الشخصية قد تشكل إحدى العوامل التي تؤدي دوراً في الرضا الوظيفي له، وفي إدراكه للضغوط والتحديات التي تواجهه أثناء العمل، وفي قدرته على التكيف مع الظروف والتحديات الصعبة، كما قد تسهم في اتخاذ الكثير من القرارات الحالية والمستقبلية ذات العلاقة باختيار المهنة والاستمرار بها. ومن هنا، فقد اهتمت الدراسة الحالية بدراسة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

* قسم علم النفس التربوي، كلية العلوم التربوية والآداب، الأونروا، عمان، الأردن.
© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن.

يؤمنون بها، كما يمتازون بتجنب المخاطر، وتأخير الإشباع، والدافعية العالية للإنجاز (Mc Crae & John, 1992; Mc Crae & Costa, 1989; Goldberg, 1990). وترتبط يقظة الضمير إيجابياً بالقدرة على التنظيم الجيد، والعمل الدؤوب والمثابرة، والحذر عند تحمل المسؤولية (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997). كما ترتبط إيجابياً بالقدرة على ضبط النفس، والمحافظة على النظام، والحاجة إلى النجاح (Costa, McCrae & Dye, 1991).

4. المقبولية (الطيبة) Agreeableness: يمتاز أصحاب هذا النمط بالكفاءة الذاتية، والثقة بالنفس، والشعور تجاه الآخرين، والتعاطف معهم، كما يتصفون بالاستقامة، والتسامح، والإيثار، والقبول، والتروي، والتواضع أثناء التعامل مع الآخرين (Mc Crae & John, 1992; Mc Crae & Costa, 1989). والأفراد الذين يتمتعون بهذه الشخصية لديهم ميل لإجهاذ أنفسهم في محاولة لمساعدة الآخرين وإرضائهم، مثل: زملاء العمل، والأصدقاء، والأهل (Bruk & Allen, 2003). وترتبط الطيبة إيجابياً مع الشعور بالسعادة والمشاعر الخاصة باستراتيجيات الدعم الاجتماعي (Penly & Tomaka, 2002).

5. الانفتاح على الخبرة Openness to Experience: ويتصف أصحاب هذا النمط بتنوع الاهتمامات، والخيال الواسع، وحب الاستطلاع والاكتشاف، والابتكار والاستنتاج، والقدرة على ربط الأمور بعضها ببعض، كما يحترمون أفكار الآخرين وآراءهم، ويتطلعون إلى تجارب وخبرات حياتية جديدة، وينظرون إلى العالم كمكان للتعلم، ويقدرون الفنون، ويحبون الأشياء الجميلة، ويتمتعون بمشاعر عاطفية تجعلهم يقتربون من الأشخاص الآخرين (Mc Crae & John, 1992; Mc Crae & Costa, 1989). ويرتبط الانفتاح على الخبرة إيجابياً مع الإنجاز الأكاديمي (Farsides & Woodfield, 2003; Chamorro-Premnzic & Furnhams, 2008).

وبالإضافة إلى الأثر الهام الذي يمكن أن تتركه السمات الشخصية للمعلم على أدائه، وقدرته على التكيف مع الظروف المختلفة، فإن كاربرا وباربارانيلي وبورغوني وستيكا (Carpara, Barbaraneli, Borgogni & Steca, 2003) يرون بأن الرضا الوظيفي يعد العنصر الهام والحاسم في التأثير على أداء المعلمين واتجاهاتهم نحو مهنة التعليم. كما يشير إيفانز (Evans, 2001) إلى أن المعلمين غير الراضين عن عملهم يكونون أقل التزاماً في مهنتهم، ويتركون المهنة مبكراً.

وتعود أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين إلى الإجهاد والتوتر من ظروف العمل السيئة، والعبء التدريسي الكبير، وعدم وجود الوقت الكافي للتخطيط والإعداد للمواقف التعليمية (Liu & Ramsey, 2008). إضافة إلى مطالب الإداريين الكثيرة التي تسبب الإجهاد والتعب، والعلاقة المتوترة مع الزملاء وأولياء الأمور، وسلوكيات الطلبة السلبية، وعدم الاعتراف بالإنجازات والأعمال

تصنيف شامل ودقيق لوصف الشخصية الإنسانية التي أثبتت صحته الأدلة العلمية للبحوث التجريبية (Digman, 1990; Goldberg, 1990; Mc Crae & Costa, 1996; O'Connor, 2002; Saucier, 2002). ويهدف هذا النموذج إلى تجميع السمات الإنسانية المتنثرة في فئات أساسية، بحيث تبقى هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الاستغناء عنها في وصف الشخصية الإنسانية (Goldberg, 1993).

كما يعد هذا النموذج من أكثر نماذج الشخصية انتشاراً، حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم الشخصية، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم النفس الصناعي، وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق بين الأفراد (Rosellini & Brown, 2011). ويمكن توضيح خصائص الأفراد في كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كما يلي:

1. العصائية Neuroticism: يتصف أصحاب النمط العصائي بالسمات الانفعالية السلوكية السلبية كالقلق، والاكتئاب، والعدوانية، والغضب، والخجل، والارتباك، والاندفاعية، وتكون استجاباتهم الانفعالية مبالغاً فيها، ولديهم صعوبة في العودة إلى الحالة السوية التي كانوا عليها قبل مرورهم بالخبرات الانفعالية السلبية، كما يتسمون بعدم الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن الذات، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، وضعف الثقة بالنفس، والشعور بعدم القدرة على مساعدة الآخرين (Mc Crae & Costa, 1989; Mc Crae & John, 1992; Zhang, 2006). وترتبط الشخصية العصائية إيجابياً مع الضغوط والمشاعر السلبية للفرد كالقلق، والخوف، والشعور بالذنب، والخزي، والعار (Penly & Tomaka, 2002). كما ترتبط إيجابياً بالتعبير الذاتي عن الإجهاد (Bruk & Allen, 2003). والفاعلية السلبية (Watson & Tellegan, 1985). وترتبط سلبياً مع الإنجاز وتقدير الذات (Judge & Cable, 1997; Penly & Tomaka, 2002). والرضا عن الحياة (Bruk & Allen, 2003).

2. الانبساطية Extraversion: يميل أصحاب هذا النمط نحو المشاركة الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين، والتحدث كثيراً، والميل إلى حل المشكلات بشكل إيجابي، كما أنهم أشخاص حيويون وسعداء ونشطون، وباحثون عن الإثارة، ويتمتعون بالحزم والتفاؤل ودفء المشاعر والانفعالات الإيجابية، (Mc Crae & John, 1992; Mc Crae & Costa, 1989; Watson & Clark, 1997). وترتبط الانبساطية إيجابياً مع الشعور بالسعادة، والفخر، والإنجاز، والتعامل مع المواقف المختلفة، وترتبط سلبياً مع التوتر، والخوف، والنفور الذاتي (Penly & Tomaka, 2002).

3. يقظة الضمير Conscientiousness: يتصف أصحاب هذا النمط بالكفاءة، والتنظيم، والثبات، والمسؤولية، والقدرة على التحكم وال ضبط الذاتي، والتأني، والتفكير قبل القيام بأي فعل، كما أنهم يتصرفون بحكمة في المواقف الحياتية المختلفة، ويلتزمون بالواجبات وفقاً لما تمليه عليه ضمائرهم، والقيم الأخلاقية التي

تسهم في زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، حتى يقوموا بأداء واجبهم، وهم يشعرون بالراحة والطمأنينة.

وعند الحديث عن العلاقة بين الجنسين والرضا الوظيفي فقد أظهرت الأبحاث نتائج متناقضة، حيث أظهرت بعض الدراسات أن المعلمات لديهن رضا وظيفي أعلى من المعلمين كدراسة (الشيخ خليل وشيرير، 2008؛ الطعاني والكساسبة، 2005) ودراسة كل من ما وماكميلان، وميجالوا (Ma & MacMillan, 1999; Michaelowa, 2002). وفي المقابل أظهرت نتائج دراسة بيشي (Bishay, 1996)، ودراسة أبو مصطفى والأشقر (2011) أن المعلمين لديهم رضا وظيفي أعلى من المعلمات، كما أظهرت بعض الدراسات عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي (Sargent & Hannum, 2003).

وبالنظر إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلمين وطول مدة الخدمة أظهرت بعض الدراسات أن طول مدة الخدمة يرتبط بشكل إيجابي مع الرضا الوظيفي للمعلمين كدراسة بيشي (Bishay, 1996)، ودراسة الثبتي والعنزي (2014)، بينما أظهرت دراسات أخرى وجود علاقة سلبية (Poppleton & Risborough, 1990; Crossman & Harris, 2006). وفي المقابل وجدت دراسة كل من دابو وميجالوا وكلاس (Dabo, 1998; Michaelowa, 2002; Klassen & Chiu, 2010)، ودراسة (الشيخ خليل وشيرير، 2008؛ الشرايري، 2003؛ أبو مصطفى والأشقر، 2011) عدم وجود علاقة بين طول مدة الخدمة والرضا الوظيفي للمعلمين.

أما العلاقة بين الرضا الوظيفي للمعلمين والمؤهل الأكاديمي فقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة سلبية بين المؤهل الأكاديمي والرضا الوظيفي؛ إذ كلما كان المؤهل الأكاديمي للمعلم أعلى كان لديه رضا وظيفي أقل، وكان أكثر عرضة لترك مهنة التدريس (Dabo, 1998; Michaelowa, 2002; Sargent & Hannum, 2003). وأشارت نتائج دراسة كل من (أبو مصطفى والأشقر، 2011؛ الشيخ خليل وشيرير، 2008) إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى إلى متغير الخبرة ولصالح المؤهل الأكاديمي الأقل، بينما أشارت نتائج دراسة الثبتي والعنزي (2014) إلى وجود فروق لصالح المؤهل الأكاديمي الأعلى. وخلافاً لهذه النتائج أظهرت دراسة أفيري (Avery, 1998) ودراسة كل من الطعاني والكساسبة (2005) عدم وجود أثر للمؤهل الأكاديمي على الرضا الوظيفي للمعلمين.

وعند النظر إلى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي، فإن امتلاك الفرد لبعض السمات الشخصية قد يكون أحد الأسباب التي تقف وراء الاستقرار الوظيفي لدى الأفراد (Schneider & Dachler, 1978). كما أن معرفة السمات الشخصية لدى الأفراد المراهقين يمكن أن يتنبأ بالرضا الوظيفي لديهم مستقبلاً وعلى مدار سنوات طويلة (Staw, Bell, Clausen, 1986). وأشار دورمان وزاف (Dormann & Zaph, 1986)

المتميّزة من قبل المسؤولين (Greenglass & Burke, 2003)، كما أن ساعات العمل الكثيرة، وتدني الأجور، وتراجع احترام المجتمع لمهنة التعليم، والمشاكل الناتجة عن تقييم الطلبة ووضع العلامات المدرسية، والاحتمالات الضعيفة حول تقدم مهنة التعليم وتحسنها، والروتين الإداري السائد في الكثير من القضايا التربوية، كلها أمور تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين (Singh & Rawat, 2010; Shann, 2001)

ومن العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين وبقائهم في هذه المهنة: الأمن الوظيفي، والمركز الاجتماعي الذي تحتله مهنة التعليم، والعلاقات الإيجابية مع أولياء الأمور، وإنجازات الطلبة ونجاحهم، وزيادة الرواتب، ومنح الإجازات، ومناسبة عدد ساعات العمل (Diham & Scott, 1998). إضافة إلى البيئة التعليمية المحيطة وثقافة المدرسة التي يوجد فيها المعلم (Chapman & Lowther, 1982; Chapman & Hutcheson, 1982). حيث تشير ثقافة المدرسة إلى روح المؤسسة ورسالتها ورويتها وقيمتها، والتجارب والخبرات اليومية للأفراد الموجودين فيها، ويشمل هذا الدعم الفني والإداري للمعلم الجديد، وتعريفه بمهامه وواجباته، وكيفية عمل المعلمين كفريق (Darling-Hammond & Sclan, 1996).

وتتحكم في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين مجموعة من العوامل، مثل: ظروف العمل وطبيعته، والمكافآت المادية والحوافز، والترقيات والتطور الوظيفي، ونمو الشخصية وتطورها، والعلاقات مع المشرفين والمسؤولين، والعلاقة مع زملاء العمل، ومجالات العمل والعبء التدريسي، وتقدير الذات والشعور بالإنجاز (Chen, 2008; Scott & Dinham, 2003; Ho & Au, 2006). وبالنظر إلى واقع المعلمين في الأردن، فإن هذه العوامل وغيرها تعد أساسية ومهمة في الوصول إلى الرضا الوظيفي الذي يطمحون إليه.

وأظهر الرضا الوظيفي لدى المعلمين في الأردن وجود مستوى متوسط في المجالات التالية: علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء الأمور، وعلاقة المعلم مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل، والإشراف والتدريب والنمو المهني، وظروف العمل وطبيعته، والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع، ووجود مستوى متدن في مجال: القوانين والأنظمة والتعليمات التربوية، والرواتب والحوافز (الطعاني والكساسبة، 2005).

ويعد توفير فرص الترقّي والتطور للمعلمين من العوامل الهامة في الرضا الوظيفي لديهم، وإذا لم تسهل البيئة التعليمية هذا الأمر لدى المعلمين، فإن شعورهم بالسعادة سينخفض، وبالتالي يقل مستوى الإنتاج لديهم (Watt & Richardson, 2008). كما تعد علاقة المعلم مع وظيفته دلالة على الرضا الوظيفي؛ فإذا كان ما يريده المعلم من وظيفته ينسجم مع ما يصبو إليه شعر بالراحة والرضا عن العمل الذي يقوم فيه (Rapti & Karaj, 2012). ومن هنا فإن من واجب المسؤولين عن مهنة التعليم توفير الظروف التي

وهدفت دراسة أيان وكوكيك (Ayan & Kocacik, 2010) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية لدى معلمي المدارس الثانوية في تركيا. تكونت عينة الدراسة من (482) معلماً ومعلمة تم اختيارهم من (25) مدرسة عليا. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وأن 62% من المعلمين لديهم شخصية منبسطة و32% منهم انطوائيين، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يختلف باختلاف السمات الشخصية: الكفاءة، والطموح الاجتماعي، والغضب بسهولة.

وقام محمدي (Mohammadi, 2008) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في طهران (إيران) ويونا (الهند). تكونت عينة الدراسة من (224) معلماً من طهران و(223) معلماً من يونا، تم اختيارهم عشوائياً. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين العصائية والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الانبساطية والرضا الوظيفي لكل من الإيرانيين والهنديين، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الطيبة والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الانفتاح على الخبرة وجميع أبعاد الرضا الوظيفي باستثناء بُعد الرضا عن التعامل مع الناس حيث كانت العلاقة سلبية.

وقام فورنهام وآخرون (Furnham, et al, 2002) بدراستين هدفنا إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى الموظفين في نيوزلندا. تكونت عينة الدراسة الأولى من (250) موظفاً. أظهرت النتائج أن ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فسرت نسبة قليلة من التباين الكلي في الرضا الوظيفي. وفي الدراسة الثانية التي تكونت عينتها من (82) موظفاً أظهرت النتائج أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فسرت نسبة قليلة من التباين الكلي في الرضا الوظيفي. واستنتج من ذلك أن السمات الشخصية لا يوجد لها تأثير كبير في الرضا الوظيفي للأفراد.

يتضح من الدراسات السابقة التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي أن أغلبها دراسات أجنبية مقارنة بالدراسات العربية والمحلية، حيث لم يجد الباحث أي دراسة عربية تناولت هذه العلاقة. كما يتضح اختلاف نتائج هذه الدراسات، فبعضها أظهر وجود علاقة ارتباطية بين بعض العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي، بينما أظهرت أخرى قدرة متدنية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالرضا الوظيفي كدراسة فورنهام وآخرين (Furnham et al, 2002). أما دراسة حسين وزيدي (Husin & Zaidi, 2011) فقد أشارت إلى وجود علاقة لعاملين فقط، هما: (الانبساطية، والانفتاح على الخبرة) مع الرضا الوظيفي، وعدم وجود علاقة لباقي عوامل الشخصية والرضا الوظيفي؛ ويمكن أن يعزى هذا الاختلاف إلى طبيعة المجتمعات والثقافات التي أجريت فيها الدراسات. ومن هنا جاءت

(2001) إلى أن الرضا الوظيفي يكون أكثر ثباتاً مع مرور الوقت كلما استمر الفرد بالعمل نفسه دون تغيير، وربما تكون السمات الشخصية إحدى الأسباب التي تقف وراء ذلك.

وعلى النقيض من ذلك أظهرت نتائج بعض الدراسات أن سمات الشخصية شكلت نسبة قليلة من التباين الكلي في مستويات الرضا الوظيفي، وأن سمات الشخصية لا يوجد لها تأثير قوي وثابت في الرضا الوظيفي للأفراد (Furnham, Petrides, Jackson & Cotter, 2002).

وبالنظر إلى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي فإن الدراسات التي تناولت هذه العلاقة ما زالت حديثة وقليلة، ومن الدراسات التي تناولت هذه العلاقة أجرى زيبارجاديان وزاده (Zebarjadian & Zadeh, 2014) دراسة هدفت إلى معرفة القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في إيران. تكونت عينة الدراسة من (112) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت النتائج أن عوامل العصائية والانفتاح على الخبرة وبقطة الضمير تعد متنبئاً جيداً بالرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

وأجرى زاهي وويليس وأوشن وزاهي ويانغ (Zahi, Willis, Oshen, Zahi & Yang, 2013) دراسة هدفت إلى معرفة أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية. وتكونت عينة الدراسة من (818) موظفاً تم اختيارهم من خمس مدن صينية. أظهرت النتائج أثر الانبساطية فقط في الرضا الوظيفي، وأثر كل من الانبساطية والعصائية وبقطة الضمير في الرفاهية الذاتية، وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن الانبساطية أقوى العوامل أثراً في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية، وأن الانبساطية هي أكثر العوامل قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية.

وهدفت دراسة شاهاميري ونامدري (Shahamiri & Namdrai, 2013) إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية (الانطواء، الانبساطية)، والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة بوشهر في إيران. وتكونت عينة الدراسة من (795) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي والانبساطية، ووجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والانطواء، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في السمات الشخصية بين الذكور والإناث.

وقام حسين وزيدي (Husin & Zaidi, 2011) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين تكونت من (90) موظفاً في ماليزيا. أظهرت النتائج وجود عاملين من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لهما علاقة إيجابية دالة إحصائية مع الرضا الوظيفي، هما: الانبساطية، والانفتاح على الخبرة.

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة الحالية من الناحية النظرية في أنها تحاول اختبار العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، حيث تتناول مجالاً بحثياً ما زالت الدراسات التي تناولته قليلة وحديثة، والتأكد من هذه العلاقة في مجتمع جديد لم ينله البحث والدراسة في هذا الموضوع؛ مما يضيف بنية معرفية جديدة للأدب التربوي العربي في هذا المجال. حيث أشار بعض الباحثين إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يمكن أن تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين (Zebarjadian & Zadeh, 2014; Shahamiri & Namdrai, 2013; Ayan & Kocacik, 2010). بينما أشارت بعض النتائج إلى أن سمات الشخصية شكلت نسبة قليلة من التباين الكلي في مستويات الرضا الوظيفي لديهم (Furnham et al, 2002).

كما تكمن أهمية الدراسة الحالية من الناحية العملية في كونها تمكن إدارة التربية والتعليم في وكالة الغوث الدولية من استخدام النتائج كأساس مهم في صنع السياسات، وتخطيط البرامج التي تعزز أداء المعلمين والرضا الوظيفي لديهم، حيث إن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي لها أهمية كبيرة في فهم سلوك المعلمين، وتفسيره، والتنبؤ به، ومعرفة ما سيكون عليه المعلم إزاء ما يواجهه من مواقف متعددة في حياته العملية.

محددات الدراسة

تحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة الحالية بالمحددات التالية:

- اقتصرها على عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية خلال الفصل الدراسي الأول 2014 / 2015م.
- اقتصرها على استخدام الصورة المعربة لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون ودوناو وكينتل (John, Donahue & Kentle, 1991) الذي قام الباحث بترجمته وتكييفه لعينة الدراسة، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلمين الذي قام الباحث ببنائه، وبالتالي فإن النتائج تتحدد بمدى صدق أدواتها وثباتها.
- اقتصرها على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: العصابية، والانبساطية، ويقظة الضمير، والمقبولية (الطيبة)، والانفتاح على الخبرة. والرضا الوظيفي على المجالات التالية: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز.

الدراسة الحالية لسد النقص الحاصل على المستوى العربي والمحلي في هذا المجال، والوصول إلى نتائج توضح التناقض في نتائج الدراسات السابقة، ودراسة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي في بيئة جديدة لم يتم دراستها من قبل.

مشكلة الدراسة

نظراً لما يتصف به المعلمون من سمات شخصية تجعلهم يختلفون فيما بينهم في تقبل ظروف العمل والرضا عنه؛ فقد لاحظ الباحث من خلال عمله وزيارته المتكررة لمدارس وكالة الغوث الدولية أن هناك ضيقاً وتدمراً بين المعلمين، واختلافاً في نظرتهم إلى المؤشرات الدالة على الرضا الوظيفي، وأن هذا الاختلاف في جزء منه قد يعود إلى بعض السمات الشخصية التي تظهر عليهم أثناء حديثهم وتواصلهم مع بعضهم بعضاً. ويمكن أن ينعكس هذا بشكل مباشر على أدائهم وإنتاجيتهم، وعلاقاتهم مع المسؤولين والزلاء والطلاب وأولياء الأمور. ومن هنا، فإن قياس السمات الشخصية للمعلمين يؤدي دوراً أساسياً في معرفة مدى قدرتهم على التكيف في الواقع التعليمي، ومدى قدرتهم على مجابهة الظروف الصعبة، واجتيازها بنجاح دون أن تؤثر سلباً في أدائهم وعطائهم.

وبالنظر إلى الدراسات السابقة التي بحثت في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي على المستويين العربي والمحلي فإنها ما زالت قليلة. وعلى اعتبار أن السمات الشخصية تتأثر بثقافة المجتمع الذي يعيشه المعلم فإن دراسة هذه الموضوعات لدى معلمي وكالة الغوث الدولية يمكن أن تقدم نتائج جديدة حول العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي في بيئة لم يتم دراستها من قبل. وقد حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوفاً لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسونها؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسونها؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية؟

التعريفات الإجرائية

أداتا الدراسة

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: هي خمسة عوامل أساسية لوصف الشخصية الإنسانية، يُمثل كل منها تجريباً لمجموعة من السمات المتناغمة، توصل إليها العلماء والباحثون في ميدان الشخصية من خلال الأدلة العلمية للبحوث التجريبية، وهي: العصائية، والانبساطية، والمقبولية (الطيبة)، ويقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة (Mc care & Costa, 1996). ويقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون وآخرين (John et al., 1991) المستخدم في هذه الدراسة.

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياسين لقياس كل من: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي:

1. مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: استخدم الباحث مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون وآخرين (John et al., 1991). تكون المقياس بصورته الأصلية من (44) فقرة قصيرة موزعة على السمات الشخصية: الانبساطية (8 فقرات)، والمقبولية (9 فقرات)، ويقظة الضمير (9 فقرات)، والعصائية (8 فقرات)، والانفتاح على الخبرة (10 فقرات). ويتسم المقياس بالوضوح والسهولة والإيجاز وتفادي الغموض، ومراعاة وقت المستجيب وحالته من حيث البعد عن الملل والإرهاق الذي تسببه العبارات الطويلة (John & Srivastava, 1999).

وقام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية مع مراعاة دقة الترجمة وسلامتها ووضوحها، ثم عرضت الترجمة على ثلاثة من المتخصصين في اللغة الإنجليزية، اثنان من الأساتذة الجامعيين، وواحد من المعلمين المتميزين العاملين في إحدى المدارس الخاصة الدولية، حيث تم التأكد من سلامتها وموافقها للمعنى المقصود في النص الأصلي، ومن ثم تعديل صياغة بعض الفقرات في ضوء اقتراحاتهم. ولكي يكون المقياس بصيغة واضحة وبسطة ومقبولة لدى المستجيب ارتأى الباحث تغيير الصيغة الأصلية المعتمدة، بحيث تكون أكثر وضوحاً للمستجيب، وذلك بوضع الجملة الخاصة بجميع الفقرات في بداية كل واحدة منها، ووضع تدرج المقياس الخماسي مقابل الفقرات، بحيث يضع المستجيب إشارة (X) أمام الفقرة وأسفل التدرج الذي يراه مناسباً، بدلاً من كتابة رقم بجانب الفقرة كما هو عليه التصميم الأصلي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

صدق المقياس

يتوافر لأداة الدراسة هذه في صورتها الأصلية دلالات صدق وثبات مختلفة، فقد قام جون وآخرون (John et al., 1991) بالتأكد من صدق المحتوى والصدق التقاربي والتمييزي. وقام الباحث بالتأكد من صدق المقياس في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

- **الصدق الظاهري:** قام الباحث بعرض الأداة على (7) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من تخصصات علم النفس التربوي والقياس والتقويم، وقد أجمعوا على ملاءمة الأداة لأغراض الدراسة مع إجراء بعض التعديلات الطفيفة على بعض الفقرات؛ نتيجة للتقارب في المعنى بينها، حيث تم العودة مرة أخرى لمتخصصي اللغة الإنجليزية للوصول إلى المعنى الدقيق لهذه الفقرات، وبذلك بقي المقياس كما هو مكوناً من (44) فقرة دون حذف أي منها.

الرضا الوظيفي للمعلمين: اتجاهات المعلم ومشاعره نحو مهنته، بحيث يشير الموقف الإيجابي نحو المهنة إلى الرضا الوظيفي، والموقف السلبي إلى عدم الرضا الوظيفي (Chen, 2008). ويقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي الذي تم بناؤه من قبل الباحث والمستخدم في هذه الدراسة.

معلمو وكالة الغوث الدولية: المعلمون الذين يعملون في المدارس التي تعنى بتدريس أبناء اللاجئين الفلسطينيين في الأردن، والذين يتبعون في وظائفهم وكالة الغوث الدولية التي تعد أحد فروع منظمة الأمم المتحدة.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي وكالة الغوث الدولية/الأونروا في منطقة إربد التعليمية خلال الفصل الدراسي الأول 2014/2015م، والبالغ عددهم (1071) معلماً ومعلمة حسب إحصاءات مكتب التعليم في منطقة إربد. وتكونت عينة الدراسة من (187) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. وتوزعت العينة على متغيرات الدراسة كما يظهر في الجدول (1):

جدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	مستويات المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكور	93	187
	إناث	94	
الخبرة	أقل من 5 سنوات	30	187
	5-15 سنة	87	
المؤهل العلمي	أكثر من 15 سنة	70	187
	بكالوريوس	157	
	ماجستير فأكثر	30	
الصفوف التي يدرسها	الثلاثة الأولى	59	187
	الرابع - العاشر	128	

2. مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين: قام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة والمقاييس المستخدمة في هذا الموضوع، فقد تمت مراجعة مقياس الرضا الوظيفي لجياكوميتي (Giacometti, 2005)، ومقياس كارافاس (Karavas, 2010)، ومقياس هو وأيو (Ho & Au, 2006). وبناءً على ذلك تم تحديد أبعاد الرضا الوظيفي للمعلمين بأربعة أبعاد، هي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين. وتكون المقياس بصورته الأولية من (42) فقرة.

صدق المقياس

قام الباحث بالتأكد من صدق المقياس بالطرق التالية:

- **الصدق الظاهري:** استخدم الباحث طريقة اتفاق المحكمين للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعد إعداد المقياس بصورته الأولية، وقد تم عرض المقياس على سبعة محكمين من أساتذة الجامعات المتخصصين في علم النفس التربوي والقياس والتقويم، وطلب منهم إبداء الرأي في مدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، ومدى تمثيلها للبعد الذي وجدت فيه، وقد تم إبقاء الفقرات التي اتفق خمسة من المحكمين على صلاحيتها، بالإضافة إلى تعديل الصياغة اللغوية لبعضها. وبناءً على آراء المحكمين تم حذف فقرتين، وبذلك أصبح المقياس مكوناً من (40) فقرة.

- **مؤشرات صدق البناء:** للتحقق من الصدق البنائي للمقياس تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (29) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجات المتحققة على الأداة ككل وأبعادها، على اعتبار أن كل بعد من هذه الأبعاد يقيس جانباً من جوانب الرضا الوظيفي للمعلمين، وكانت معاملات الارتباط كالتالي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته 0.80، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز 0.75، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع 0.81، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين 0.82، وجميع هذه القيم دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\infty = 0.05$).

كما تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والدرجة على البعد الذي تنتمي إليه من جهة، وبينها وبين الدرجة على المقياس الكلي من جهة أخرى؛ وذلك من أجل معرفة مدى مساهمة كل فقرة من الفقرات بما يقيسه المقياس الفرعي الذي تنتمي له، وبالمقياس ككل. وتراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس الكلي بين (0.30 - 0.82)، وتراوحت معاملات ارتباط كل فقرة مع كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي الذي تنتمي إليه كما يلي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته (0.35 - 0.79)، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز (0.30 - 0.78)، والرضا عن الذات

- **مؤشرات صدق البناء:** تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (29) معلماً ومعلمة ومن خارج عينة الدراسة الحالية، وتم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث تراوحت معاملات ارتباط كل فقرة مع كل بعد من أبعاد الشخصية الذي تنتمي إليه كما يلي: الانبساطية (0.30 - 0.53)، والطيبة (0.28 - 0.65)، ويقظة الضمير (0.31 - 0.70)، والعصائية (0.29 - 0.68)، والانفتاح على الخبرة (0.33 - 0.64)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\infty = 0.05$)، وبذلك لم يتم حذف أي فقرة استناداً إلى المعيار الذي اعتمد لقبول الفقرة؛ وهو ألا يقل معامل الارتباط عن (0.20)، وبذلك بقي المقياس بصورته النهائية مكوناً من (44) فقرة.

- **الصدق التلازمي:** للتحقق من أن المقياس سيعطي نتائج دقيقة قام الباحث بتطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد الزعبي (2009)، والمكون من (37) فقرة مع مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المستخدم في الدراسة الحالية؛ وذلك بهدف حساب الصدق التلازمي بين درجات كل عامل من عوامل الشخصية الخمسة بين المقياسين. وتم حساب الارتباط بين كل عامل من عوامل الشخصية في المقياس موضوع الدراسة الحالية ونظيره في مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المستخدم كمحك. وكانت النتائج كالتالي: الانبساطية (0.88)، والمقبولية (0.84)، ويقظة الضمير (0.77)، والعصائية (0.89)، والانفتاح على الخبرة (0.79).

ثبات المقياس

قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة الإعادة من خلال تطبيقه على عينة مكونة من (29) معلماً ومعلمة وبفارق أسبوعين بين التطبيقين. وكانت معاملات الثبات كالتالي: الانبساطية (0.83)، والمقبولية (0.76)، ويقظة الضمير (0.86)، والعصائية (0.89)، والانفتاح على الخبرة (0.80)، كما تم حساب الثبات من خلال طريقة الاتساق الداخلي حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على الترتيب (0.80، 0.82، 0.81، 0.87، 0.78)، وتعد معاملات الثبات هذه مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

وللإجابة على المقياس تم استخدام أسلوب "ليكرت" خماسي التدرج (أوافق بشدة، أوافق، متردد، أعارض، أعارض بشدة)، بحيث تعطي هذه التقديرات الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب في حالة الفقرات الإيجابية، وعكسها في الفقرات السلبية.

ولتحديد مستويات استجابات المعلمين على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، فقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية سواءً على مستوى الفقرة الواحدة أو أي عامل من عوامل الشخصية وفق المعيار التالي: (2.49 فأقل) مستوى منخفض، (2.50 - 3.49) مستوى متوسط، (3.50 فأكثر) مستوى مرتفع.

إلى الحاسب الآلي، واستخدام التحليلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي) الذي يتناسب وطبيعة هذه الدراسة، وذلك من خلال رصد واقع المشكلة البحثية وتحليلها باستخدام مقياسي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي اللذين وُجها لعينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية.

المعالجة الإحصائية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، كما تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد باستخدام اختبار ولكس لامبدا Wilks Lambda وهوتلنج تريس Hotelling's Trace للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع، وللإجابة عن السؤال الخامس تم حساب معامل ارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة

بعد أن قام الباحث بجمع البيانات بوساطة مقياسي الدراسة: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، قام بعرض النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة.

السؤال الأول: ما أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية، والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المقبولية	4.16	0.45	مرتفع
يقظة الضمير	4.08	0.54	مرتفع
الانفتاح على الخبرة	3.64	0.43	مرتفع
الانبساطية	3.22	0.43	متوسط
العصابية	2.46	0.70	منخفض

يبين الجدول (2) أن عامل الشخصية، المقبولية كان الأكثر شيوعاً لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية بمتوسط حسابي (4.16)، وانحراف معياري (0.45)، وبمستوى

وتقدير المجتمع (0.31 - 0.78)، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين (0.28 - 0.73)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\infty = 0.05$). كما أن معاملات الارتباط بين الفقرة وبعدها أكبر على أغلب الفقرات من معامل ارتباطها بالأداة ككل؛ ويوفر ذلك دليلاً على مدى فاعلية فقرات المقياس، حيث تقيس هذه الفقرات ما يقيسه البعد الذي تقع فيه، وتقيس ما يقيسه المقياس ككل، وبذلك بقي المقياس بصورته النهائية مكوناً من (40) فقرة، موزعة على الأبعاد كالتالي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته (10 فقرات)، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز (10 فقرات)، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع (9 فقرات)، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين (11 فقرة).

ثبات المقياس

قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة الإعادة على عينة مكونة من (29) معلماً ومعلمة، وبفارق أسبوعين بين التطبيقين، حيث بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة الإعادة للمقياس الكلي (0.91) وللمجالات كالتالي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته (0.88)، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز (0.92)، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع (0.87)، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين (0.89). كما تم حساب الثبات من خلال الاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا على مقياس الرضا الوظيفي الكلي (0.85)، وللمجالات (0.88، 0.90، 0.84، 0.87) على الترتيب، وتعد معاملات الثبات هذه مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

وللإجابة على المقياس تم استخدام أسلوب "ليكرت" خماسي التدرج (أوافق بشدة، أوافق، متردد، أعارض، أعارض بشدة)، بحيث تعطي هذه التقديرات الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب في حالة الفقرات الإيجابية، وعكسها في الفقرات السلبية.

ولتحديد مستويات استجابات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي، فقد تم تصنيف المتوسطات الحسابية سواء على مستوى الفقرة الواحدة أم المقياس ككل وفق المعيار التالي: (2.49 فأقل) مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، (2.50 - 3.49) مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، (3.50 فأكثر) مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

إجراءات الدراسة

تم ترجمة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وبناء مقياس الرضا الوظيفي، والتأكد من صدقهما وثباتهما من خلال تطبيقهما على عينة استطلاعية مكونة من (29) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة الحالية، ومن ثم تطبيق الأدوات على عينة الدراسة البالغة (187) معلماً ومعلمة من معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية خلال الفصل الدراسي الأول 2014/2015م، حيث قدر الزمن الذي استغرق في الاستجابة على الأدوات (15-20) دقيقة، ومن ثم إدخال البيانات

السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، والجدول (3) يوضح ذلك:

مرتفع. وجاء يقظة الضمير في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.08)، وانحراف معياري (0.54)، وبمستوى مرتفع أيضاً. وفي المرتبة الثالثة جاء الانفتاح على الخبرة بمستوى مرتفع كذلك بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.43)، أما في المرتبة الرابعة جاء الانبساطية بمتوسط حسابي (3.22)، وانحراف معياري (0.43)، وبمستوى متوسط، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة العصابية بمتوسط حسابي (2.46)، وانحراف معياري (0.70) وبمستوى منخفض.

جدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي

مجالات الرضا الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي
الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	3.48	0.57	متوسط
الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	2.99	0.61	متوسط
الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	2.99	0.68	متوسط
الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	2.54	0.60	متوسط
المقياس الكلي	3.00	0.49	متوسط

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسونها؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والجدول (4) يوضح ذلك:

يبين الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لتقديرات معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية على فقرات مقياس الرضا الوظيفي الكلي بلغ (3.00)، وبانحراف معياري (0.49)، وبمستوى متوسط. كما أن المتوسط الحسابي لتقديرات المعلمين على جميع أبعاد الرضا الوظيفي جاء بمستوى متوسط، واحتل بُعد الرضا عن ظروف العمل وطبيعته المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.48)، وانحراف معياري (0.57)، وبُعد الرضا عن الذات وتقدير المجتمع المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.99)، وانحراف معياري (0.61)، وبُعد الرضا عن العلاقة مع المسؤولين المرتبة الثانية أيضاً بمتوسط حسابي (2.99)، وانحراف معياري (0.68)، واحتل مجال الرضا الوظيفي عن الجوانب المادية والحوافز المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.54)، وانحراف معياري (0.60).

جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	الانيساطية		المقبولية		يقظة الضمير		العصابية		الانفتاح على الخبرة	
		الانحراف	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط الحسابي	الانحراف	الوسط الحسابي
الجنس	ذكر	0.40	3.12	0.43	3.90	0.56	2.52	0.73	3.61	0.47	3.61
	أنثى	0.44	3.33	0.44	4.27	0.45	2.41	0.67	3.67	0.40	3.67
الخبرة التدريسية	أقل من 5 سنوات	0.58	3.22	0.50	3.80	0.73	2.62	0.56	3.74	0.54	3.74
	من 5- 15 سنة	0.40	3.14	0.46	4.06	0.50	2.49	0.83	3.61	0.43	3.61
المؤهل العلمي	أكثر من 15 سنة	0.38	3.33	0.40	4.23	0.44	2.37	0.57	3.64	0.39	3.64
	بكالوريوس	0.44	3.20	0.46	4.08	0.55	2.50	0.73	3.63	0.42	3.63
الصفوف التي يدرسها	ماجستير فأكثر	0.38	3.36	0.40	4.19	0.49	2.24	0.49	3.69	0.50	3.69
	الثلاثة الأولى	0.38	3.27	0.40	4.28	0.43	2.37	0.64	3.63	0.36	3.63
	الرابع - العاشر	0.45	3.20	0.47	4.10	0.57	2.51	0.73	3.65	0.47	3.65

يتبين من الجداول (4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حسب متغيرات الدراسة. ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والجدول (5) يبين ذلك:

جدول 5: نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حسب متغيرات الدراسة

مصدر التباين	عوامل الشخصية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس قيمة هوتلنغ = 0.087 ح = 0.020	الانبساطية	1.143	1	1.143	*6.747	0.010
	المقبولية	0.580	1	0.580	3.172	0.077
	يقظة الضمير	2.375	1	2.375	*9.590	0.002
	العصائية	0.496	1	0.496	0.972	0.326
	الانفتاح على الخبرة	0.459	1	0.459	2.362	0.126
الخبرة التدريسية قيمة ولكس = 0.090 ح = 0.168	الانبساطية	1.413	2	0.707	*4.171	0.017
	المقبولية	0.159	2	0.079	0.434	0.649
	يقظة الضمير	0.312	2	0.156	0.629	0.534
	العصائية	0.231	2	0.116	0.227	0.797
	الانفتاح على الخبرة	0.428	2	0.214	1.102	0.335
المؤهل العلمي قيمة هوتلنغ = 0.035 ح = 0.349	الانبساطية	0.578	1	0.578	3.415	0.066
	المقبولية	0.152	1	0.152	0.830	0.364
	يقظة الضمير	0.165	1	0.165	0.665	0.416
	العصائية	0.998	1	0.998	1.958	0.164
	الانفتاح على الخبرة	0.600	1	0.600	3.091	0.081
الصفوف التي يدرسها قيمة هوتلنغ = 0.038 ح = 0.296	الانبساطية	0.004	1	0.004	0.026	0.871
	المقبولية	0.741	1	0.741	*4.057	0.046
	يقظة الضمير	0.522	1	0.522	2.109	0.148
	العصائية	0.001	1	0.001	0.003	0.958
	الانفتاح على الخبرة	0.356	1	0.356	1.833	0.178
الخطأ	الانبساطية	27.78	181	0.17		
	المقبولية	29.97	181	0.18		
	يقظة الضمير	40.61	181	0.25		
	العصائية	83.61	181	0.51		
	الانفتاح على الخبرة	31.85	181	0.19		

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية

المقبولية، ولصالح الصفوف الثلاثة الأولى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم على العوامل الشخصية الأربعة الأخرى.

ويبين الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع العوامل الشخصية تعزى إلى متغير الخبرة التدريسية باستثناء عامل الانبساطية، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (6):

يبين الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على عاملي الشخصية: الانبساطية، ويقظة الضمير تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على عوامل الشخصية الأخرى تعزى إلى هذا المتغير.

ويظهر الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

كما يظهر الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم على عامل الشخصية:

جدول (6): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على عامل الانبساطية حسب متغير الخبرة التدريسية

الخبرة التدريسية		المتوسط الحسابي	
أقل من 5 سنوات	من 5-15 سنة	أكثر من 15 سنة	من 5-15 سنة
3.22	3.14	3.33	3.14
0.1073 -	0.0899	-	0.1938*

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)

لمتغيرات: الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسونها؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (7):

يظهر من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عامل الانبساطية تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية بين الخبرة (من 5-15 سنة) والخبرة (أكثر من 15 سنة)، ولصالح الخبرة (أكثر من 15 سنة).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية تعزى

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته		الرضا عن الذات وتقدير المجتمع		الرضا عن العلاقة مع المسؤولين		الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	
		الانحراف الوسط الحسابي	الانحراف الوسط الحسابي	الانحراف الوسط الحسابي	الانحراف الوسط الحسابي	الانحراف الوسط الحسابي	الانحراف الوسط الحسابي		
الجنس	ذكر	3.37	0.55	2.87	0.65	2.93	0.67	2.55	0.62
	أنثى	3.59	0.56	3.12	0.55	3.04	0.68	2.53	0.58
الخبرة التدريسية	أقل من 5 سنوات	3.42	0.61	2.97	0.63	2.92	0.64	2.70	0.62
	من 5-15 سنة	3.37	0.55	2.98	0.61	2.95	0.63	2.48	0.58
المؤهل العلمي	أكثر من 15 سنة	3.64	0.54	3.02	0.62	3.05	0.75	2.54	0.61
	بكالوريوس	3.47	0.57	2.98	0.61	2.96	0.68	2.54	0.55
الصفوف التي يدرسها	ماجستير فأكثر	3.52	0.54	3.05	0.63	3.13	0.67	2.51	0.82
	الثلاثة الأولى	3.59	0.61	3.02	0.63	2.91	0.79	2.43	0.55
	الرابع- العاشر	3.43	0.54	2.98	0.61	3.02	0.62	2.59	0.62

الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والجدول (8) يبين ذلك:

يبين الجداول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة. ولمعرفة مستويات الدلالة

جدول (8): نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	أبعاد الرضا الوظيفي	مصدر التباين
0.023	*5.266	1.576	1	1.576	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	الجنس قيمة هوتلنغ = 0.055 ح = 0.048
0.826	0.048	0.017	1	0.017	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	
0.005	*7.984	2.961	1	2.961	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	
0.197	1.676	0.772	1	0.772	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	
0.060	2.960	0.893	2	1.786	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	الخبرة التدريسية قيمة ولكس = 0.922 ح = 0.067
0.182	1.719	0.612	2	1.224	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	
0.950	0.052	0.019	2	0.038	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	
0.651	0.430	0.198	2	0.396	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	
0.678	0.173	0.052	1	0.052	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	المؤهل العلمي قيمة هوتلنغ = 0.021 ح = 0.452
0.633	0.229	0.082	1	0.082	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	
0.385	0.759	0.282	1	0.282	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	
0.225	1.480	0.681	1	0.681	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	
0.298	1.088	0.328	1	0.328	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	الصفوف التي يدرسها قيمة هوتلنغ = 0.041 ح = 0.127
0.078	3.150	1.122	1	1.122	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	
0.959	0.003	0.001	1	0.001	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	
0.207	1.606	0.739	1	0.739	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	
		0.302	181	54.593	الرضا عن ظروف العمل وطبيعته	الخطأ
		0.356	181	64.481	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	
		0.371	181	67.127	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	
		0.460	181	83.333	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية

ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي كما يظهر في الجدول (9):

يبين الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع أبعاد الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والصفوف التي يدرسها المعلم، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الإناث.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

جدول (9): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الانيساطية	*0.208	0.004
المقبولية	*0.159	0.030
يقظة الضمير	*0.167	0.022
العصابية	- 0.284	0.000
الانفتاح على الخبرة	0.070	0.339

الأردن؛ مما لا يعطي المعلم الفرصة لممارسة الكثير من السلوكيات الاجتماعية الخاصة بهذا العامل من عوامل الشخصية.

وتظهر النتائج أيضاً أن عامل العصابية كان الأقل شيوعاً لدى معلمي وكالة الغوث الدولية. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن المعلمين لديهم من النضج المعرفي والانفعالي ما يجعلهم يتعاملون مع المواقف المختلفة بكل هدوء واتزان، والمحافظة على الهدوء في حالات الغضب والتوتر، والابتعاد عن المزاجية في العمل. كما يعود ذلك أيضاً إلى القوانين والعقوبات الصارمة التي تتخذ بحق المعلمين المخالفين عند ارتكاب الأخطاء نتيجة للعصبية وعدم الهدوء، إضافة إلى التأهيل الذي يتلقاه المعلم أثناء الخدمة الذي يتضمن كيفية التعامل مع الزملاء والمسؤولين والطلبة داخل المدرسة التي يعمل بها دون انفعال أو توتر أو قلق.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بقيعي (2012)، ودراسة باتريك (Patrick, 2010)، اللتين أشارت نتائجهما إلى أن أكثر العوامل الشخصية شيوعاً هو عامل المقبولية، وأقلها شيوعاً هو عامل العصابية، كما اتفقت مع نتائج دراسة جبر (2012) التي أشارت إلى شيوع عامل المقبولية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في غزة. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة ملحم والأحمد (2010) التي أشارت نتائجها إلى شيوع عامل العصابية لدى طلبة جامعة دمشق.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

كشفت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني عن وجود رضا وظيفي عند معلمي وكالة الغوث الدولية دون المستوى المأمول؛ لأن أكثر المؤسسات تطمح أن يكون لدى موظفيها مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. ويمكن تفسير المستوى المتوسط في بُعد الرضا عن ظروف العمل وطبيعته إلى الصعوبات التي يواجهها المعلمون أثناء العمل، والتمثلة بعدد الطلبة الكبير داخل الصف الواحد، والعبء التدريسي العالي الذي يزيد على (25) حصة أسبوعياً، ودوام الفترتين الصباحية والمسائية، وعدم توفر الإمكانيات المادية اللازمة للعملية التعليمية التعليمية. وتتوافق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الطعاني والكساسبة (2005) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا عن ظروف العمل وطبيعته.

أما المستوى المتوسط في بُعد الرضا عن الذات وتقدير المجتمع فربما يعود إلى النظرة السلبية التي يشعر بها المعلم من قبل أفراد المجتمع، وعدم تقديره بالصورة المطلوبة، وعدم الاهتمام بقضاياها، إضافة إلى التحاق الكثير من المعلمين في وكالة الغوث الدولية بمهنة التعليم دون أن يكون لديه قناعة مطلقة بهذه المهنة، ووجود اعتقادات لديهم أن اتجاهات المجتمع نحو المهنة هي اتجاهات سلبية، وهذا ما تؤكد نتائج دراسة بقيعي والكساب (2010) التي أشارت إلى أن تصور معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن لاتجاهات المجتمع نحو مهنة التدريس كانت سلبية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الطعاني والكساسبة (2005) التي

يظهر من الجدول (9) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من الانبساطية والمقبولية وبقظة الضمير كعوامل للشخصية، والرضا الوظيفي للمعلمين، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين العصابية، والرضا الوظيفي للمعلمين، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة، والرضا الوظيفي للمعلمين.

مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول إلى أن عاملي المقبولية وبقظة الضمير كانا الأكثر شيوعاً لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. ويمكن تفسير تمتع المعلمين بدرجة عالية من المقبولية من خلال الصفات التي يتحلون بها، التي تتمثل بالتعاون مع الآخرين ومساعدتهم والتسامح معهم، والابتعاد عن المشاكل والنزاعات. ولعل وجود هذه السمات جاء من خلال تركيز إدارة التعليم في وكالة الغوث الدولية على انتقاء المعلمين المؤهلين نفسياً ومهنيًا للعمل في مدارسها عبر الاختبارات والمقابلات التي تجريها قبل التعيين، بالإضافة إلى الدورات التربوية ذات العلاقة بالجانب الشخصي والمهني أثناء الخدمة، كدورة أخلاقيات المهنة، التي تهيئ المعلم إلى كيفية التعامل مع الطلبة والزملاء والمسؤولين بصورة مهذبة تجعل المعلم مقبولاً من قبل الآخرين.

كما أن تمتعهم ببقظة الضمير يعود إلى اتصافهم بالعديد من السمات التي تشير إلى هذا العامل من عوامل الشخصية؛ حيث يتصف معلمو وكالة الغوث الدولية بالجد والمثابرة وأداء العمل على أكمل وجه، ووضع الخطط اللازمة لإنهاء العمل، وتحقيق الأهداف التي يسعون إليها، بالإضافة إلى البعد عن الفوضى والإهمال والكسل، حيث يترتب على المعلمين غير الجادين في عملهم المساءلة القانونية، واتخاذ الإجراءات اللازمة بحقهم، ولعل ما يجعل هذا الالتزام لدى المعلمين هو قيام إدارة التعليم في وكالة الغوث الدولية باستمرار في تقييم أداء المعلمين ونتائج طلبتهم، ومحاسبة المقصرين في ذلك.

أما وجود عامل الشخصية المتمثل بالانفتاح على الخبرة بمستوى مرتفع؛ فيشير إلى تمتع معلمي وكالة الغوث الدولية بالقدرة على البحث والتطوير، والميل إلى تحسين الأداء من أجل إثبات الذات بالقدرة على العمل والتدريس، لأن أغلب المعلمين المعيّنين في وكالة الغوث الدولية منذ عشرين عاماً تقريباً معيّنون طبقاً لعقود تجدد كل ثلاث سنوات، وهذا يدفعهم إلى مزيد من العطاء، والبحث عن التميز والإبداع من أجل المحافظة على وظائفهم.

أما وجود عامل الانبساطية بمستوى متوسط، فربما يعود ذلك إلى ضغط العمل لدى معلمي وكالة الغوث الدولية، المتمثل بالعبء التدريسي، والعمل في اللجان المدرسية المختلفة، وتطبيق الكثير من المشاريع التربوية التي تنتهها دائرة التربية والتعليم في

ويمكن تفسير وجود الانبساطية لدى الإناث أكثر منها لدى الذكور إلى أن الإناث عادةً ما يكن أكثر تواصلًا مع الآخرين، وغالبًا ما يكون التواصل بين المعلمات داخل المدرسة أكثر منه لدى المعلمين، كما تتصف المعلمات بالنشاط والحيوية أثناء العمل، ولديهن اهتمامات فنية وجمالية في الكثير من القضايا؛ الذي بدوره ينعكس على البيئة المدرسية في مدارس الإناث، حيث تكون أكثر نظافة وترتيبًا وجمالاً من مدارس الذكور. كما أن اتصاف المعلمات بيقظة الضمير أكثر من المعلمين يعود إلى التزام المعلمات بالعمل، والاهتمام به، وأدائه بصورة أفضل، واتصاف أدائهن بالجد والمثابرة والتميز بصورة تجعل المسؤولين على ثقة أكبر بما يقمن به، إضافة إلى التزام المعلمات بتنفيذ الواجبات والأعمال والمشاريع التي تطلب منهن وتقديمها في الوقت المناسب. ولعل هذه السمات المتعلقة بيقظة الضمير التي تظهر على سلوك المعلمات تنعكس على نتائج الطالبات في مدارس الإناث التي عادةً ما تكون أفضل منها في مدارس الذكور.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق بين الجنسين على عامل المقبولية من خلال محاولة كل من المعلمين والمعلمات الاتصاف بالمرونة، والتسامح، والتعاون، وهذا يتضح خلال النتائج التي تشير إلى وجود هذا العامل بدرجة مرتفعة لكلا الجنسين. كما أن عدم وجود فروق بين الجنسين في عامل العصابية، يشير إلى تمتعهم بالصفات التي تمنعهم من ممارسة السلوكات السلبية، التي قد تعرضهم للمساءلة في حال القيام بمثل هذه السلوكات، ولعل حصول عامل العصابية على الترتيب الأخير من بين العوامل جميعها ما يؤكد هذا التفسير. أما عدم وجود فروق بين الجنسين في الانفتاح على الخبرة فيمكن تفسيره بالتشابه بينهما في متطلبات العمل، الذي يتضمن البحث عن الخبرة، والمعرفة الجديدة من أجل مواكبة العمل في المشاريع التربوية التي تُطبق في مدارس وكالة الغوث الدولية.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بقيعي (2012) التي أشارت إلى وجود فروق بين الجنسين لدى الطلبة المعلمين في عامل العصابية ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق في العوامل الشخصية الأربعة الأخرى: الانبساطية، والمقبولية، وبقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة.

أما فيما يتعلق باختلاف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع عوامل الشخصية باستثناء عامل الانبساطية، ولعل هذا يعود إلى أن المعلمين الذين يتصفون بهذا العامل من عوامل الشخصية يتمتعون بالنشاط والحيوية، والقدرة على بناء علاقات اجتماعية تمكنهم من أداء أدوارهم بصورة أفضل، وامتلاك مهارات التواصل والحوار والنقاش مع الآخرين، والتصرف في المواقف المختلفة بسهولة ويسر، كما أن الخبرة التدريسية تلعب دوراً في منح المعلم الحماس والثقة بالنفس في

أشارت إلى مستوى متوسط من الرضا عن المكانة الاجتماعية للمعلم وتقدير المجتمع.

ويمكن تفسير وجود مستوى متوسط في بُعد الرضا عن العلاقة مع المسؤولين من خلال شعور المعلمين باهتمام قليل من قبل المسؤولين والجهات المسؤولة عن التعليم، وعدم توفير الظروف التي تعمل على بناء علاقة تشاركية مع المعلمين تسهم في إشراكهم في تقديم الاقتراحات واتخاذ القرارات المناسبة لمهنة التعليم، وهذا ما تؤكدته دراسة كارسلي وإسكندر (Karsli & Iskender, 2009) التي أشارت إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر طردياً بتشجيع المديرين والمسؤولين وتحفيزهم، كما أن اتجاهات المعلمين السلبية نحو المسؤولين تؤثر سلبياً في الرضا الوظيفي لديهم؛ وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة بقيعي والكساب (2010) التي أشارت إلى وجود اتجاهات سلبية لمعلمي وكالة الغوث الدولية نحو المسؤولين.

أما بُعد الرضا عن الجوانب المادية والحوافز فجاء بالمرتبة الأخيرة من حيث الرضا الوظيفي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بغلاء المعيشة، وعدم كفاية الراتب الذي يتقاضاه المعلم لتلبية متطلبات الحياة، وضعف الحوافز التشجيعية للمعلمين المتميزين، وعدم تفعيلها بالصورة المطلوبة، إضافة إلى عدم وجود نظام الضمان الاجتماعي الذي بدونه يشعر المعلمون بالقلق على مستقبلهم. كما أن الشروط الصعبة المتعلقة بنظام التقاعد في وكالة الغوث الدولية التي بموجبها يحصل المعلم على مكافأة نهاية الخدمة عادةً ما يتم ربطها بتوفر الأموال اللازمة إذا ما أراد المعلم التقاعد، وهذا ما يجعل المعلم ينتظر طويلاً من أجل موافقة المسؤولين على تقاعده. كما أن عدم منح المعلمين أصحاب الشهادات العليا الحوافز والترقيات التي تتناسب وشهاداتهم ومعاملتهم بنفس الصورة التي يُعامل بها صاحب الشهادة الجامعية الأولى يدفعهم إلى عدم الرضا عن سياسة وكالة الغوث الدولية في هذا الجانب.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة ليو ورامسي (Liu & Ramsey, 2008) التي أشارت إلى وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأمريكيين، وجاء مجال الرضا عن الرواتب والمكافآت بالمرتبة قبل الأخيرة، واختلفت مع نتيجة دراسة الكساسبة والطعاني (2005) التي أشارت إلى وجود مستوى متدنٍ من الرضا عن الرواتب والحوافز لدى معلمي القطاع العام والخاص؛ ولعل هذا يعود إلى زيادة رواتب معلمي وكالة الغوث الدولية مقارنة برواتب معلمي القطاع العام والخاص.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على عاملي الشخصية: الانبساطية، وبقظة الضمير تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على عوامل الشخصية الأخرى تعزى إلى هذا المتغير.

ويمكن تفسير وجود فروق ذات دلالة إحصائية على بُعد الرضا عن ظروف العمل وطبيعته تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث إلى أن ظروف العمل في مدارس الإناث التابعة لوكالة الغوث الدولية أكثر إيجابية من مدارس الذكور؛ فالمشاكل السلوكية والأكاديمية لدى الطالبات أقل منها لدى الذكور، والتزام المعلمات بالعمل أكثر منه لدى المعلمين، كما أن استقرار المعلمات بالعمل يسير بصورة إيجابية أكثر؛ حيث لا تبحث المعلمات عن فرص عمل أخرى أفضل مما هي عليه، بعكس الذكور الباحثين باستمرار عن فرص عمل داخلية أو عقود خارجية من أجل تحسين الوضع المادي لأسرهم. كما أن حرص المعلمات على إرضاء المسؤولين وتنفيذ ما يطلبونه يجعل الرضا الوظيفي لديهن أكثر من الذكور الذين يماطلون في تنفيذ الواجبات المطلوبة منهم.

ولعل وجود فروق بين الجنسين في الرضا عن العلاقة مع المسؤولين يعود إلى حرص المعلمات على تنفيذ الواجبات المطلوبة منهن، والالتزام بالأعمال المدرسية، وتنفيذ المشاريع التربوية بصورة مميزة ومنظمة؛ وهذا يجعل الرضا الوظيفي في هذا البعد أكثر لدى الإناث منه لدى الذكور الذين يماطلون في تنفيذ الواجبات المطلوبة منهم، أو الاستماع إلى التوجيهات التي يقدمها المسؤولين.

كما يمكن تفسير عدم وجود فروق بين الجنسين في الرضا عن الجوانب المادية بالتغير الحاصل على دور المرأة في المجتمع من الناحية الاقتصادية، ومشاركة الرجل مصاريف الأسرة، وتحملها الكثير من الأعباء المالية؛ وهذا يؤدي إلى وجود التشابه في الرضا عن الجوانب المادية لكل منهما. أما من حيث الرضا عن الذات وتقدير المجتمع فإن عدم وجود فروق يعود إلى تشابه الظروف التي يعيشها كل من المعلمين والمعلمات عند تعاملهم مع المجتمع المحلي، والمكانة التي تحتلها مهنة التعليم لكل منهما.

واختلفت هذه النتيجة في جزء منها مع دراسة الشيخ خليل وشريز (2008) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في الرضا عن طبيعة العمل وظروفه بين الجنسين، ووجود فروق في الرضا عن الذات بين الجنسين تعزى لصالح الإناث، واتفقت معها في وجود فروق في الرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى للجنس لصالح الإناث.

أما عدم وجود فروق في جميع أبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، فيمكن النظر إلى هذه النتيجة بصورة سلبية؛ إذ من المنطقي أن يكون هناك رضا وظيفي أكثر لدى أصحاب مؤهل البكالوريوس على حساب أصحاب مؤهل الدراسات العليا، لأن أصحاب المؤهلات العليا في مدارس وكالة الغوث الدولية لا يحصلون على المكافآت والترقيات التي تتناسب ومؤهلاتهم العلمية. فمن المنطقي أن توفير فرص الترقى والتطور من العوامل الهامة في الرضا الوظيفي للمعلمين، وإن لم تسهل البيئة التعليمية هذا الأمر لدى المعلمين فإن شعورهم بالسعادة

تنفيذ الأنشطة والأعمال المختلفة، إضافة إلى تأثيرها في ضبط النفس، والتأني في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات بشكل إيجابي.

أما عدم وجود فروق في عوامل العصائية، ويقتطع الضمير، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية فربما يعود إلى تشابه ظروف العمل التي يوجد بها المعلمون، وتشابه المهام المطلوب منهم القيام بها في المواقف المختلفة، وتأثر المعلمين الجدد بالسلوكيات الممارسة من قبل المعلمين القدامى؛ مما يجعلهم يتصرفون في الكثير من المواقف بصورة مشابهة لهم، وذلك في ظل الأنظمة والقوانين الصارمة التي تنتهجها إدارة وكالة الغوث الدولية في حق المعلمين المخطئين.

أما بالنسبة إلى عدم وجود فروق في جميع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، فربما يعزى إلى التشابه في ظروف العمل، وعدم وجود تفضيل لمعلم على آخر استناداً إلى المؤهل العلمي، فالواجبات والمهام والأعمال التي يقوم الجميع بها واحدة، وهذا يدفع المعلمين على اختلاف مؤهلاتهم إلى السلوك في المواقف المختلفة، ومواجهتها بنفس الكيفية.

أما وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم على عامل المقبولية ولصالح الصفوف الثلاثة الأولى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم على العوامل الشخصية الأربعة الأخرى؛ فيمكن تفسيره من خلال الصفات التي يتمتع بها هؤلاء المعلمون التي تمكنهم من التعامل مع الأطفال، وتدريبهم بالصورة الفضلى؛ حيث يتصف أصحاب هذا النمط من الشخصية بالشعور تجاه الآخرين، والتعاطف معهم، والتسامح، والإيثار، والتروي، والتواضع، وبذل الجهد الكبير لإرضاء الآخرين، وتقديم الدعم الاجتماعي لهم. وهذه السمات جميعها ضرورية عند تدريس هذه الفئة من الطلبة؛ لذا من المنطقي أن تكون المقبولية إحدى العوامل الشخصية لصالح معلمي الصفوف الثلاثة الأولى مقارنة بمعلمي الصفوف الأخرى. ولعل ما يؤكد هذه النتيجة المتوسطات الحسابية على العوامل الشخصية الأخرى، حيث العصائية أقل ويقتطع الضمير والانبساطية أكثر لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بقيعي (2012) التي أشارت إلى سيادة عامل المقبولية لدى الطلبة المعلمين في تخصص معلم الصف الخاص بتدريس الصفوف الثلاثة الأولى.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع أبعاد الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات: الجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والصفوف التي يدرسها المعلم، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الإناث.

متغير المرحلة التعليمية التي يدرسها المعلم، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشيخ خليل وشيرير (2008) التي أشارت إلى وجود فروق لأبعاد الرضا عن طبيعة العمل وظروفه والعلاقة مع المسؤولين ولصالح معلمي الصفوف الدنيا.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من الانبساطية، والمقبولية، ويقتة الضمير كعوامل للشخصية، والرضا الوظيفي للمعلمين، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين العصائية والرضا الوظيفي للمعلمين، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة والرضا الوظيفي للمعلمين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تؤدي دوراً في الرضا الوظيفي للمعلمين؛ فالعلاقات الاجتماعية مع الزملاء وأولياء الأمور والمشرفين والمسؤولين، وتقدير الذات، والشعور بالإنجاز، والبحث عن التطور الوظيفي، كلها عوامل تسهم في الرضا الوظيفي للمعلمين، وهي سمات وخصائص تنضوي ضمن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

وعند الحديث عن الانبساطية كأحد عوامل الشخصية، فإن سمات الحيوية، والنشاط، والإثارة، والحزم، ودفء المشاعر، والاهتمام بالآخرين، وحل المشاكل، جميعها تدلل على الرضا الوظيفي للمعلمين، وتساهم في زيادته إذا وجدت لديهم. أما يقتة الضمير فإن سمات الالتزام بالواجبات، والدافعية للإنجاز، والكفاءة، والمسؤولية، والضبط الذاتي، كلها سمات يمكن أن تؤدي دوراً في الرضا الوظيفي. كما أن السمات الدالة على المقبولية كالثقة بالنفس، والشعور تجاه الآخرين، والتعاطف معهم، والقبول، والتروي، والتسامح، والإيثار، جميعها تساهم في إيجاد مناخ إيجابي لدى المعلمين، وتعمل على زيادة الرضا الوظيفي لديهم.

ولعل ارتباط العصائية بالرضا الوظيفي بشكل عكسي يمكن تفسيره من خلال أن اتصاف المعلم بالقلق، والاكتئاب، والعدوانية، وعدم الاستقرار العاطفي، وصعوبة التكيف مع الآخرين، وعدم القدرة على مساعدتهم، كلها سمات تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ وبالتالي عندما يتسم المعلم بالعصائية فإن الرضا الوظيفي يقل لديه.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة جزئياً مع العديد من الدراسات؛ حيث أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى ارتباط بعض العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مع الرضا الوظيفي. فقد اتفقت مع نتيجة دراسة زيبارجاديان وزاده (Zabarjadian & Zadeh, 2014) التي أشارت إلى وجود علاقة بين العصائية والانفتاح على الخبرة ويقتة الضمير كعوامل للشخصية مع الرضا الوظيفي، واتفقت مع نتيجة دراسة زاهي وآخرين (Zahi et al., 2013) التي أشارت إلى أن الانبساطية أقوى العوامل أثراً في الرضا الوظيفي، واتفقت مع نتيجة

سينخفض، وبالتالي يقل مستوى الإنتاج لديهم (Watt & Richardson, 2008).

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أفيري (Avery, 1998)، ودراسة الطعاني والكساسبة (2005) اللتين أشارتا إلى عدم وجود أثر للمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي للمعلمين. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة دابو، ونتيجة دراسة ميجالوا، ونتيجة دراسة سيرجنت وهانم (Dabo, 1998; Michaelowa, 2002; Sargent & Hannum, 2003) التي أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين المؤهل العلمي والرضا الوظيفي؛ إذ كلما كان المؤهل العلمي للمعلم أعلى كان لديه رضا وظيفي أقل، وكان أكثر عرضة لترك مهنة التدريس. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الثبتي والعنزي (2014) التي أشارت إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي، ولصالح المؤهل الأعلى، كما اختلفت مع نتيجة دراسة الشيخ خليل وشيرير (2008) التي أشارت إلى وجود فروق لصالح المؤهل الأقل.

وبالنظر إلى عدم وجود فروق في جميع أبعاد الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى إلى متغير الخبرة التدريسية، فإنه من المنطقي أن يكون هناك فروق لصالح معلمي الخبرة الأكثر، بخاصة في ظل الأمن الوظيفي الذي تعيشه هذه الفئة من معلمي وكالة الغوث الدولية بعكس المعلمين أصحاب الخبرة الأقل، حيث يعملون من خلال عقود تجدد كل ثلاث سنوات مما يجعلهم عرضة للقلق والتوتر على مستقبلهم.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة دابو ونتيجة دراسة ميجالوا، ونتيجة دراسة كلاسن وجيو (Dabo, 1998; Michaelowa, 2002; Klassen & Chiu, 2010)، ونتيجة دراسة (أبو مصطفى والأشقر، 2011؛ الشرايري، 2003؛ الشيخ خليل وشيرير، 2008) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى إلى متغير الخبرة التدريسية. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بيشي (Bishay, 1996) التي أشارت إلى أن طول مدة الخدمة يرتبط بشكل إيجابي مع الرضا الوظيفي للمعلمين، كما تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بيبليتون وريسبورو ونتيجة دراسة كروسمان وهاريس (Poppleton & Risborough, 1990; Crossman & Harris, 2006) اللتين أشارتا إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والخبرة التدريسية.

أما عدم وجود فروق في جميع أبعاد الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الصفوف التي يدرسونها، فربما يعود ذلك إلى تشابه ظروف العمل بينهما، من حيث: النصاب التدريسي، وعدد الطلبة، والحوافز، والمكافآت، والصعوبات التي يواجهونها في التعامل مع الطلبة على الرغم من اختلاف طبيعة المرحلة النمائية التي يدرسها كل منهم. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الثبتي والعنزي (2014) التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين المعلمين تعزى إلى

جبر، أحمد. (2012). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الزعيبي، نزار. (2009). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي ومركز الضبط وكشف الذات لدى عينة من طلبة كلية التربية بجامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

الشراري، عبدالعزيز. (2003). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الشيخ خليل، جواد وشري، عزيزة. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمغرافية) لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 16(1)، 683-711.

الطعاني، حسن والكساسبة، عبد الوهاب. (2005). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة). *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 1(2)، 189-200.

ملحم، مازن والأحمد، أمل. (2010). الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق. *مجلة جامعة دمشق*، 26(4)، 625-668.

Avery, M. (1998). *The impact of teachers' demographic characteristics on the level of job satisfaction in secondary schools in rivers state: A case study of teachers in rivers state secondary schools*. Unpublished Master Thesis, Port Harcourt: University of Port Harcourt, Nigeria.

Ayan, S., & Kocacik, F.(2010). The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(1), 27- 41.

Barrick M, & Mount M. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44,1-26.

Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experienced sampling method. *Journal of Undergraduate Science*, 3, 147-154.

دراسة حسين وزيدي (Husin & Zaidi, 2011) التي أشارت إلى وجود علاقة بين الانبساطية والانفتاح على الخبرة كأحد عوامل الشخصية والرضا الوظيفي.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة شاهاميري ونامدري (Shahamiri & Namdrai, 2013) التي أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين الانبساطية والرضا الوظيفي. كما اختلفت مع نتيجة دراسة فورنهام وآخرين (Furnham et al., 2002) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ضعيفة بين العوامل الشخصية والرضا الوظيفي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإن الباحث يقترح التوصيات التالية:

- استثمار السمات الشخصية التي يتحلى بها معلمو وكالة الغوث الدولية في تحسين واقع العملية التعليمية.
- تحسين الظروف والعوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية، وبخاصة الجوانب المادية والحوافز.
- إعداد دورات تدريبية تسهم في تعريف المعلمين الذكور وذوي الخبرة التدريسية الأقل بالخصائص ذات العلاقة بالانبساطية، وتعريف المعلمين الذين يُدرسون الصفوف من الرابع إلى العاشر بالخصائص ذات العلاقة بيقظة الضمير.

المراجع:

أبو مصطفى، نظمي والأشقر، ياسر. (2011). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، 19(1)، 209-238.

بقيعي، نافز والكساب، علي. (2010). اتجاهات معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية نحو مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، 24(2)، 433-461.

بقيعي، نافز. (2012). أساليب التفكير والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى الطلبة المعلمين في الجامعات الأردنية. *مجلة جامعة الخليل للبحوث*، 7(1)، 107-131.

الثبيتي، محمد والعنزي، خالد. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم/ دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 3(6)، 99-117.

- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- Dormann, C., & Zaph, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), 483– 504.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction, and motivation among education professionals: Re-examining the Leadership Dimension. *Educational Management Administration and Leadership*, 29(3), 291–306.
- Farsides, T., & Woodfield, R. (2003). Individual differences and undergraduate academic success: The roles of personality, intelligence, and application. *Personality and Individual Differences*, 34, 1225-1243.
- Furnham, A., Petrides, K., Jackson, C., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction?. *Personality and Individual Differences*, 33, 1325- 1342.
- Giacometti, K. (2005). *Factors Affecting Job Satisfaction and Retention of Beginning Teachers*. Unpublished PhD Thesis, Dissertation of Education, Virginia.
- Goldberg, L. (1990). An alternative "description of personality": The Big Five Factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216- 1229.
- Goldberg, L. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48 (1), 26– 34.
- Greenglass, E., & Burke, R. (2003). *Teacher stress*. In M. F. Dollard, A. H. Winefield, & H. R. Winefield (Eds.), *Occupational stress in the service professions* (pp. 213–236). New York, NY: Taylor and Francis.
- Ho, C., & Au, W. (2006). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 172-185.
- Husin, L., & Zaidi, N. (2011). The correlation effects between big five personality traits and job satisfaction among support staff in an organization. *Humanities, Science and Engineering*, 5-6, 883-887.
- John, O., Donahue, E., & Kentle, R. (1991). *The big five inventory: Versions 4a and 5b*. Institute of personality and social research, University of California, Berkeley.
- John, O., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Bruck, C., & Allen, D. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 63, 457–472.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2008). Personality, intelligence and approaches to learning as predictors of academic performance. *Personality and Individual Differences*, 44, 1596-1603.
- Caprara, G., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821–832.
- Cattell, R. (1965). *The scientific analysis of personality*. Baltimore, MD: Penguin.
- Chapman, D., & Hutcheson, S. (1982). Attrition from teaching careers: A discriminant analysis. *American Educational Research Journal*, 19(1), 93-105.
- Chapman, D., & Lowther, M. (1982). Teachers' satisfaction with teaching. *The Journal of Educational Research*, 75(4), 241-247.
- Chen, L. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers in Human Behavior*, 24, 105-118.
- Costa P., McCrae R., & Dye D. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Costa, P., & McCrae, R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1), 29-46.
- Dabo, A. (1998). The study of workers values and its implication to administration in the 21st Century: A case study of college of education, Gidan Waya, Kafauchan. *Forum Academia*, 6, 112-124.
- Darling-Hammond, L., & Sclan, E. (1996). *Who teaches and why: Dilemmas of building a profession for twenty-first century schools*. In J. Sikula, T.J. Buttery, & E. Guyton (Eds.), *Handbook of research on teacher education*, 2nd ed., (pp. 67 – 101). New York, NY: Simon & Schuster Macmillan.
- Digman, J. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

- Penly, J., & Tomaka, J. (2002). Associations among the Big Five, emotional Responses, and coping with acute stress. *Personality and Individual Differences*, 32, 1215- 1228.
- Poppleton, P., & Riseborough, G. (1990). A profession in transition: Educational policy and secondary school teaching in England in the 1980s. *Comparative Education*, 26(2/3), 211-226.
- Rapti, E., & Karaj, T. (2012) The Relationship between Job Satisfaction and Democratic and School Characteristics among Basic Education Teachers in Albania. *Problems of Education in the 21st Century*, 45, 73- 80.
- Rosellini, A., & Brown, T. (2011). The NEO Five-Factor Inventory: Latent Structure and Relationships with Dimensions of anxiety and Depressive Disorders in Large Clinical Sample. *Assessment*, 18(1), 27 – 38.
- Salgado, J. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Santrock, J.(2011). *Educational Psychology*. 5th ed, New York, Mc Graw Hill.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2003). Keeping teachers happy: Career satisfaction among primary school teachers in rural China. *Paper presented at the International Association Research Committee on Social Satisfaction and Mobility*. New York.
- Saucier, G. (2002). Orthogonal Markers For Orthogonal Factors: The Case of the Big Five. *Journal of Research in Personality*, 36(1), 1- 31.
- Schneider, B., & Dachler, H. (1978). A note on the stability of the job descriptive index. *Journal of Applied Psychology*, 68, 650- 653.
- Scott, C., & Dinham, S. (2003). The Development of scales to measure teacher and school executive occupational satisfaction. *Journal of EducationalAdministration*, 41, 74- 86.
- Shahamiri, T., & Namdrai, R. (2013). The Study of the Relation between Teacher Personality Type and Job Satisfaction (A Case study of School Teachers in Bushehr Province). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(1), 708- 713.
- Shann, M. (2001). Professional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92, (2), 67- 73.
- Singh, H., & Rawat. H. (2010) The Study of Factors Affecting the Satisfaction Level of Private School Teachers' in Haryana. *VSRD-TNTJ*, 1(4), 188-197.
- Judge, T., & Cable, D. (1997). Applicant personality, organizational culture, and Organization attraction. *Personal Psychology*, 50(2), 359- 394.
- Karavas, E. (2010). How Satisfied are Greek EFL Teachers with their Work? Investigating the Motivation and Job Satisfaction Levels of Greek EFL Teachers. *Porta Linguarum*, 14, 59- 78.
- Karsli, M., & Iskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2252- 2257.
- Klassen, R., & Chiu, M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741- 756.
- Liu, X., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-Up Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173– 1184.
- Ma, X., & MacMillan, R. (1999). Influence of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- McCrae, R., & John, O. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality* 60 (2), 175–215.
- Mc Crae, R., & Costa, P. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator From the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17- 40.
- McCrae, R., & Costa, P. (1996). Toward a new generation of personality Theories: theoretical contexts for the five-factor model, in Wiggins, J.S. (Ed), *The five-factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*, Guilford, New York, NY, pp. 51-87.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher career satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa*. Hamburg: Institute of International Economics.
- Mohammadi, S. (2008). A Comparative study of personality factors and job satisfaction among Iranian High. *Journal of educational and psychology*, 15(1), 33- 52.
- O'Connor, B. (2002). A quantitative review of the comprehensiveness of the five-Factor model in relation to popular personality inventories. *Assessment*, 9(2), 188- 203.
- Patrick, H. (2010). Personality traits in relation to Job satisfaction of Management Educators. *Asian Journal of Management Research*, 239- 249.

- Watt, H., & Richardson, P. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction, 18*, 408- 428.
- Zahi, Q., Willis, M., Oshen, B., Zahi, Y & Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International journal of psychology, 48*(6), 1099- 1108.
- Zebarjadian, Z., & Zadeh, A. (2014). Role of personality traits in the prediction of job satisfaction of elementary school teachers in Karaj City. *International Journal of Psychology and Behavioral Research, 3*(2), 83- 88.
- Zhang, L. (2006). Thinking Styles and the Big Five Personality Traits Revisited. *Personality and Individual Differences, 40*(6), 1177– 1187.
- Staw, B., Bell, N., & Clausen, J. (1986). The dispositional approach to job attitudes; A Lifetime Longitudinal test. *Administrative Science Quarterly, 31*, 56- 77.
- Wade, C. & Tavris, C.(1993). *Psychology*. 3rd ed, New York, Harber Collins College Publishers.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin, 98*(2), 219- 235.
- Watson, D., & Clark, L. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767–793). San Diego: Academic Press.