

"تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي" دراسة ميدانية على عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق

د. محمد عزت عربي كاتب^{*}

فادي سليطين^{**}

(تاريخ الإيداع 30 / 9 / 2020. قبل للنشر في 16 / 11 / 2020)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق، وما إذا كانت توجد فروق دالة جوهرياً في متوسطات درجات تقدير الذات والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة التدريسية.

تكوّنت عينة الدراسة من (220) معلماً ومعلمة، منهم (85) معلماً و(135) معلمة. استخدم الباحث مقياس تقدير الذات الذي طوره الزعبي (2005)، كما استخدم مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده عبد الجواد ومتولي (1993)، واستخرج للمقياسين معاملات الصدق والثبات اللازمة. وكان من أهم النتائج: وجود مستويات إيجابية متوسطة في كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. كما وجدت علاقة إيجابية دالة عند مستوى الدلالة (0.01) بين تقدير الذات والرضا الوظيفي. في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: تقدير الذات، الرضا الوظيفي.

^{*} أستاذ - قسم علم النفس - كلية التربية - جامعة دمشق - سورية

^{**} طالب دكتوراه - قسم علم النفس - كلية التربية - جامعة دمشق - سورية

Self-esteem and its relationship to job satisfaction A field study on a sample of male and female teachers in Damascus

Dr. Mohamed Ezzat Arabi katby*

Fadi Sultin**

(Received 30 / 9 / 2020. Accepted 16 / 11 / 2020)

□ ABSTRACT □

The aim of the study was to find out the relationship between Self-esteem and job satisfaction among a sample of teachers in Damascus. And whether there are fundamentally significant differences in the averages of Self-esteem scores and job satisfaction depending on the variables of gender and teaching experience.

The study sample consisted of (220) male and female teachers, including (85) male and (135) female teachers. The measurement tools were Al-Zuabi's Self-Esteem Scale (2013), and also used the scale of job satisfaction prepared by Abdul-Jawad and Metwally (1993). Validity and reliability of both tools were concluded.

The results revealed that there are relatively middle levels in both Self-Esteem and job satisfaction among the sample members. Also, there was a positive relationship at the level of significance (0.01) between Self-Esteem and job satisfaction. Whereas, there were no statistically significant differences between the mean scores of Self-Esteem and job satisfaction among the members of the research sample due to the variables of sex and teaching experience.

Key words: Self-Esteem, job satisfaction.

* Professor - Department of Psychology - College of Education - University of Damascus - Syria

** PhD student - Department of Psychology - College of Education - University of Damascus - Syria

مقدّمة

ينبع مفهوم الذات من الجماعات الأساسية للفرد وقد أشار إليها العديد من المنظرين في مجال علم النفس بوجه عام أمثال ماسلو (Maslow) إذ صمّم سلّم الحاجات، وتقع الحاجة لتقدير الذات وتحقيقها في أعلى الهرم، كما أنّ الطريقة التي ندرك بها ذاتنا هي التي تحدّد نوع شخصيتنا، وبالتالي فإنّ فكرة الفرد عن ذاته هي النواة الرئيسة التي تقوم عليها شخصيته.

ويحظى موضوع تقدير الذات اهتماماً ملحوظاً في نظريات الشخصية كما يعدّ من العوامل المهمّة التي تؤثر تأثيراً كبيراً في السلوك، فالسلوك هو حصيلة الخبرات الاجتماعية للفرد، فقد ذكرت مارجريت ميد (Margaret Mead) أنّ إحساس الفرد لذاته هو نتيجة لسلوك الآخرين نحوه. أما روزنبرج (Rosenberg) فيذكر أنّ تقدير الفرد لذاته يعني الفكرة التي يدركها الفرد عن كيفية رؤية وتقييم الآخرين له. وبالتالي فالمشاعر والأحاسيس التي نملكها تجاه أنفسنا هي التي تُكسبنا الشخصية القوية المتميزة أو تجعلنا سلبيين خاملين؛ إذ أنّ عطاءنا وإنتاجنا ورضانا عمّا نقوم به من أعمال يتأثر سلباً وإيجاباً بتقديرنا لذواتنا.

وبالتالي فإنّ تقدير الذات مهمّ جداً من حيث أنّه بوابة النجاح في الجوانب الأخرى ولا سيما في مجال رضا الفرد عمّا يمارسه أو يقوم به من أعمال أو وظائف منوطة به، كما أنّ تقدير الذات لا يولد مع الإنسان بل هو مكتسب من تجاربه في الحياة وطريقة رد فعله تجاه التحديات والمشكلات في حياته، وبالتالي فإنّ تقدير الذات في مرحلة الفرد الوظيفية وأدائه لمهامه وواجباته المهنية سيؤثر إما سلباً أو إيجاباً على رضا الفرد الوظيفي وبالتالي مستوى إنتاجه وعطائه المهني.

وقد حظي موضوع تقدير الذات والعوامل التي يؤثر فيها باهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي والتعليمي نظراً لأهمية هذا القطاع ودوره الرئيس في بناء الأجيال وتقدّم المجتمعات وتطورها، ومن الموضوعات التي اهتمّ بها الباحثون الرضا الوظيفي، من خلال البحث في الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى المعلم وقياس درجة رضا الأفراد نحو مهنة التعليم، حيث أنّ رضا المعلم عن عمله وعن الظروف المحيطة به يجعله أكثر عطاءً وحماساً في مهنته، ويدفعه إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية، وإنّ عدم رضاه عن العمل يمكن أن يشكّل قوى سلبية في تحقيق أهداف وغايات المؤسسة التربوية، ونظراً لأهمية دور المؤسسات التربوية في كونها تقدّم خدمات تعليمية وتربوية لشريحة واسعة من المجتمع، فإنّ هذه الدراسة حاولت استقصاء العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

مشكلة الدراسة

يعد المعلم من المحاور الأساسية في العملية التربوية، ولأسباب متعدّدة يتعرّض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها وتحول دون قيامه بدوره بشكل فعّال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالضعف في أثناء القيام بالمهام المطلوبة منه، بالإضافة إلى الآثار السلبية التي يتركها على تعليم التلامذة، وقد تسبب تلك الظروف شعوراً بالعجز لدى المعلم ومن ثمّ الإحساس بعدم الرضا عن مهنته، إذ يعدّ الرضا الوظيفي للمعلمين عن عملهم أمراً مهماً جداً وذلك لوجود علاقة إيجابية بينه وبين إنجازات المعلمين الوظيفية، إذ أنّ تزويد التلامذة بنوعية جيدة من التعليم يعتمد على رضا المعلمين والطريقة التي يشعرون بها تجاه عملهم (Bogler, 2001, p664)، كما أنّ المعلمين الراضين عن وظائفهم بإمكانهم أن يجعلوا التعليم مصدراً لسعادة طلبتهم (Mcelroy, Johnson, 1996, p110).

ومن خلال مراجعة الباحث للعديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ تبين أن هذه الدراسات توصلت إلى أن "تقدير الذات عنصر مهم لا يمكن الاستغناء عنه في أي مجال من المجالات الحياتية لأنه بفضلها يستطيع الإنسان تقييم وفهم ذاته أو ذات الآخر إلى جانب الرضا الوظيفي، كما أن الأفراد الذين يشعرون بالرضا والسعادة في العمل هم أكثر إنتاجية، وبالتالي هناك علاقة إيجابية بين تقدير الذات والرضا الوظيفي" (جمال وجمال، 2020، ص1) وقد أغفلت الدراسات السابقة ولا سيما العربية منها موضوع علاقة تقدير الذات بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، على الرغم من أن مستوى تقدير المعلمين لذواتهم يؤثر بشكل أو بآخر في قدرتهم على مواجهة الصعوبات والمشكلات، والتأقلم مع التغيرات المتسارعة، وتوظيف الظروف لصالحهم مما ينعكس إيجاباً على سير العملية التعليمية.

وفي ضوء ماسبق ارتأى الباحث إجراء دراسة ميدانية للتعرف على تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات المرتبطة بالمعلمين، وبالتالي يبرز السؤال الأساسي للدراسة:
ما طبيعة العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث؟

أهمية البحث وأهدافه

أهمية البحث

تتعلق أهمية الدراسة من جوانب نظرية وأخرى تطبيقية.

الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية هذا البحث في جدته من حيث تناوله لتقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق (في حدود علم الباحث) حيث لا توجد دراسة محلية تناولت موضوع البحث الحالي. أهمية الشريحة التي يتناولها البحث، فالمعلمون هم الدعامة الأساسية للعملية التعليمية التعلمية؛ لذلك تتضح أهمية دراسة العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي من أجل تأمين كادر تربوي قادر على العمل، وتحقيق التنمية المجتمعية.

الأهمية التطبيقية:

تقديم تصور واضح عن العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، ذلك لعدم وجود دراسة محلية سابقة في هذا المجال (في حدود علم الباحث). تقديم مجموعة من المعلومات والمقترحات للعاملين في الخدمات النفسية في الإدارة المركزية لمساعدة المعلمين في تحقيق مستوى أفضل في تقديرهم لذواتهم وتوفير البيئة العملية المساعدة على رفع مستوى رضاهم الوظيفي.

أهداف البحث

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف مايلي:

1. مستوى تقدير الذات والرضا الوظيفي، لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق.
2. العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي، لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق.

3/3. ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس لدى عينة الدراسة.

4/3. ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية لدى عينة الدراسة.

سؤال الدراسة

ما مستوى كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة معلمي ومعلمات مدينة دمشق؟

فرضيات الدراسة

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير الجنس.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير الجنس.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية.

حدود الدراسة

- 1/6. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2019/2020.
- 2/6. الحدود المكانية: مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة دمشق.
- 3/6. الحدود البشرية: عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق.
- 4/6. الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدارس مدينة دمشق، استُخدم خلالها أداتين الأولى لقياس تقدير الذات والثانية لقياس الرضا الوظيفي.

مصطلحات الدراسة

1. تقدير الذات (Self-Esteem)

يُعرّف تقدير الذات بأنه "الرؤية الخاصة بكل فرد تجاه نفسه، وأحكامه حول إمكانياته، وكفاءاته، وقدراته، ويختلف تقدير الذات من فرد لآخر حسب ثلاث مستويات مُتَّفَق عليها وهي: إما تقدير ذات بمستوى مرتفع أو مستوى متوسط أو مستوى منخفض" (حنان، 2012، ص29).

ويعرّف الباحث تقدير الذات إجرائياً بأنه:

مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص على بنود مقياس تقدير الذات المُعتمد في هذا البحث.

2. الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)

يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه "مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقّي الوظيفي والنمو المهني" (الأغبري، 2002، ص172).

ويعرّف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه:

مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص على بنود مقياس الرضا الوظيفي المُعتمد في هذا البحث.

3. معلّمو الحلقة الأولى: هم المعلّمون الأصلاء (خريجو كلية التربية، قسم معلّم الصّف، وخريجو معاهد إعداد المعلمين على سنة أو سنتين) القائمون على رأس عملهم في صفوف مرحلة التعليم الأساسي (الحلقة الأولى) من الفصل الثاني للعام الدراسي 2020/2019.

4. مدارس التعليم الأساسي: يعرّفها الباحث إجرائياً لأغراض بحثه بأنها: المؤسسات التعليمية الحكومية التابعة لمديرية التربية في محافظة دمشق وتقوم بتقديم الخدمات التربوية والتعليمية لتلامذة الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي.

5. مرحلة التعليم الأساسي: مدة هذه المرحلة التعليمية تسع سنوات، تبدأ من الصّف الأول حتى الصّف التاسع، وهي مجانية وإلزامية وتنقسم إلى حلقتين: الحلقة الأولى للتعليم الأساسي، تبدأ من الصّف الأول وحتى الصّف السادس؛ والحلقة الثانية للتعليم الأساسي، تبدأ من الصّف السابع حتى الصّف التاسع.

الإطار النظري للدراسة

1. تقدير الذات

بيّن كارل روجرز (Carl Rogers) في نظرية الذات أنّ كل فرد لديه حاجة إلى تقدير ذاته على نحو موجب، انطلاقاً من اتساقه مع توجهه الذاتي. وبالتالي إذا أخفق الفرد في تقدير ذاته بصورة إيجابية، وأخفق في الحصول على تقدير إيجابي من قبل الأشخاص المهمّين في حياته (الآباء، المدرسين، الزملاء،...) فسوف تنمو لديه شخصية مضطربة، ويكون مفاهيم سلبية عن ذاته (الزبني، 2011، ص87).

وبرى بلوك وميرت (Block & Merritt) أنّ الأفراد الذين يتمتعون بمفهوم إيجابي لتقدير الذات، تكون لديهم بعض الخصائص التي تميّزهم عن غيرهم من الأفراد ومن تلك الخصائص:

- للشعور بالأهمية.
- للشعور بالمسؤولية تجاه أنفسهم والآخرين.
- ليعترفون بقدراتهم ومواهبهم، ويفخرون بما يعملون.
- لديهم قدرة على تحمّل الإحباط.
- لديهم رغبة ومهارة في التواصل مع الآخرين (شعبان، 2010، ص38).

1/1. مستويات تقدير الذات

صنّف علماء النفس مستويات تقدير الذات إلى مستويين اثنين أوردتهما (زبيدة، 2007، ص34-38) على الشكل الآتي:

1/1/1. المستوى العالي لتقدير الذات:

يرى كوبر سميث (Copper smith) أنّ الأشخاص ذوي التقدير العالي يعدّون أنفسهم أشخاص مهمين، ولديهم فكرة محددة وكافية لما يظنون أنه صواباً، كما أنهم يملكون فهماً طيباً لنوع شخصياتهم، ويستمتعون بالتحدي ولا يضطربون

عند الشدائد، وهم أميل إلى الثقة بأحكامهم، وأقل تعرّضاً للقلق، ولديهم استعداد منخفض للاقتناع والتأثر بآراء الآخرين، وأنهم أكثر ميلاً لتحمل الإيجابية في المناقشات الجماعية وأقل حساسية للنقد.

2/1/1. المستوى المتدني لتقدير الذات:

إنّ الشخص الذي لديه تقدير متدني للذات يمكن وصفه بأنه يفتقر إلى الثقة في قدراته، ويكون بأسوأ كونه لا يستطيع حل مشاكله، كما يعتقد بأن معظم محاولاته ستبوء بالفشل، وأنه ليس في استطاعته إلا إجابة قليل من الأعمال، ويميل دائماً إلى إدراك ما يدعم اعتقاده، ويتجاهل ما يكون عكس ذلك. أما من الناحية الاجتماعية فيميل الأفراد ذوي التقدير المنخفض للذات إلى تفضيل الابتعاد عن النشاطات الاجتماعية، ولا يرغبون بتقلد المناصب الريادية، ويظهرون ميلاً إلى الخضوع والمسايرة، وأنهم خجلون وحساسون بشكل مفرط، ويميلون إلى العزلة والوحدة.

2. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي، ومن هذه النظريات:

1/2. **نظرية الإدارة العلمية:** من أهم روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبير (Fiber)، حيث اهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت تفسير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل حتى يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، إلا أنها لم تستطع تحقيق الرضا المطلوب، حيث أهملت الجوانب الإنسانية للعامل.

2/2. **نظرية هرزبيرج (Herzberg):** ترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ماسلو (Maslow) للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدّد هرزبيرج مجموعتين من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، الأولى: هي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه وتتمثل في دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وتتنحصر في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. أما الثانية: فهي العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل (الأفندي، 2012، ص4).

3/2. **نظرية السمات الشخصية للفرد:** تحتاج الوظائف أو المهن إلى سمات شخصية معينة، ولكل مهنة سماتها الشخصية التي يفترض أن تكون موجودة لدى العاملين فيها، فاختيار الفرد لمهنة تتسجم وسمات شخصيته ستكون عاملاً يؤدي إلى توافقه مع وظيفته ورضاه عنها، إلا أنّ اختيار الفرد عملاً لا يتلاءم مع سمات شخصيته يمكن أن يؤدي إلى ضعف إنتاجيته في العمل وإهماله، والشعور بالضيق (نافع، 2006، ص10).

4/2. **نظرية العائد لفروم (Vroom):** يرى فروم أنّ عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل (الأفندي، 2012، ص5).

الدراسات السابقة

1. الدراسات العربية

دراسة (الزعيبي، 2013) في سورية، بعنوان "الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمشق"

هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا عن الحياة وتقدير الذات لدى عينة طلبة كلية التربية بجامعة دمشق، وما إذا كانت توجد فروق دالة جوهرية في متوسطات درجات الرضا عن الحياة وتقدير الذات بين الذكور والإناث، وكذلك بين طلاب وطالبات السنتين الأولى والخامسة. واستخدم الباحث مقياس الرضا عن الحياة الذي أعده ميخائيل (2010)، كما استخدم مقياس تقدير الذات الذي طوره الزعبي (2005). وتكوّنت عينة الدراسة من (300) طالب وطالبة، منهم (140) طالباً، و(160) طالبةً. وكانت أهم النتائج: وجود مستويات إيجابية متوسطة في كل من الرضا عن الحياة وتقدير الذات لدى الطلبة، كما وُجِدَت علاقة إيجابية دالة بين الرضا عن الحياة وتقدير الذات، كما لم يُلاحظ وجود فروق دالة بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في الرضا عن الحياة وتقدير الذات، وكذلك بين طلبة السنتين الأولى والخامسة.

دراسة العطا (2014) بعنوان "تقدير الذات وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء".

هدفت إلى معرفة تقدير الذات وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء في السودان. استخدمت الباحثة مقياسين الأول: مقياس تقدير الذات لكوير سميث، والثاني مقياس المستوى الاجتماعي الاقتصادي (عبد السلام وقشوش). وتكوّنت العينة من (180) طالباً وطالبةً. وكانت أهم النتائج: أنّ تقدير الذات لدى الطلبة كان مرتفعاً، ولوحظ وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والمستوى الاجتماعي الاقتصادي لمجتمع الدراسة، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتحصيل الدراسي، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقدير الذات تعزى لمتغير النوع.

دراسة جمال وجمال (2020) في الجزائر بعنوان "تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية".

هدفت إلى التعرف على بعض العوامل ذات الصلة برضا الأساتذة عن وظيفتهم ومعرفة العلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لديهم. استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت عيّنته المقصودة (36) أستاذاً للتربية البدنية الرياضية في ثانويات ولاية الشلف، واستخدم الباحثان مقياسين الأول: مقياس تقدير الذات (موريس رزيبورغ) المصمّم في عام 1962، والثاني: مقياس الرضا الوظيفي (مقتبس من كتاب أوضاع المعلم ورضاه عن مهنة التعليم للدكتور عبد الناصر شماطة). وتوصّلت الدراسة إلى أنّ هناك علاقة إيجابية بين تقدير الذات والرضا الوظيفي وأنّ الأفراد الذين يشعرون بالرضا والسعادة في العمل هم أكثر إنتاجية، كما بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كلّ من الرضا الوظيفي وتقدير الذات تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

2. الدراسات الأجنبية

دراسة سافي كاكار وتاجاي (2015) (Savi Çakar&Tagay, 2015) بعنوان "The Mediating Role of Self-Esteem: The Effects of Social Support and Subjective Well-Being on Adolescents' Risky Behaviors" / "الدور الوسيط لتقدير الذات: آثار الدعم الاجتماعي والرفاهية الذاتية على السلوكيات الخطرة للمراهقين"

هدفت إلى النظر في آثار الدعم الاجتماعي المتصور، والرفاه الشخصي على سلوكيات المراهقين الخطرة، والدور الوسيط المحتمل لتقدير الذات. واستخدم الباحثان أربعة مقاييس وهي (مقياس كوير سميث لتقدير الذات، مقياس

السلوكيات الخطرة، مقياس تقييم الدعم الاجتماعي للأطفال والمراهقين، مقياس الرفاه الشخصي) بالإضافة إلى نموذج معلومات شخصية. وتكوّنت العيّنة من (676) طالباً وطالبة من طلبة المدارس الثانوية الملتحقين بمؤسسات التعليم الرسمي في مدينة مانيسا التركية، بما في ذلك (376) فتاة و (300) فتى. وكانت أهم النتائج: أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الرفاه الشخصي وتقدير الذات، كما لا توجد علاقة ارتباطية بين الدعم الاجتماعي المتصور وتقدير الذات، كما لا توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والسلوكيات الخطرة، وكان للرفاه الذاتي تأثير سلبي ودال على السلوكيات الخطرة، كما تبين أنّ السلوكيات الخطرة لطلاب المدارس الثانوية ذوي المستويات العالية من الرفاهية الذاتية تنخفض بشكل كبير. وكان للدعم الاجتماعي المتصور تأثير سلبي وهام على السلوكيات الخطرة، كما تبين أنّ السلوكيات الخطرة تنخفض بشكل كبير لدى المراهقين الذين يتلقون مستويات عالية من الدعم الاجتماعي من الأسرة والأصدقاء والمعلمين. وفيما يتعلق بالعلاقة بين الرفاه الشخصي والسلوكيات الخطرة، لا يوجد أي تأثير وساطة لتقدير الذات. كما لا يوجد أي تأثير وساطة لتقدير الذات على العلاقة بين الدعم الاجتماعي المتصور والسلوكيات الخطرة، وتبين أنّ (29%) من التباين في السلوكيات الخطرة يعود للرفاه الشخصي والدعم الاجتماعي المتصور، إلى جانب التأثير الوسيط لتقدير الذات. بمعنى آخر إنّ تقدير الذات والرفاه الاجتماعي والدعم الاجتماعي المتصور ليس له دور كبير في توضيح السلوكيات الخطرة.

دراسة أويانك بالات وآخرون (2018) (Uyanik Balat et al, 2018) "Self-esteem, hopelessness and communication skills in preschool teacher candidates: A mediation analysis" بعنوان "تقدير

الذات، واليأس، ومهارات الاتصال للطلبة المعلمين في مرحلة ما قبل المدرسة: تحليل الوساطة". هدفت إلى استكشاف العلاقة بين تقدير الذات واليأس ومهارات الاتصال؛ مع اعتبار تقدير الذات كمتغير وسيط. تم استخدام أربع أدوات لجمع البيانات في البحث وهي "نموذج المعلومات الشخصية، ومقياس تقدير الذات (روزنبرغ)، ومقياس اليأس (بيك)، ومقياس تقييم مهارات الاتصال. وتضم المجموعة البحثية (305) طالب معلم من معهد أتاتورك للتعليم بجامعة مرمرة التركية. وكانت أهم النتائج: أنه وفقاً لنتائج تحليل الانحدار، يوضّح اليأس، إلى جانب تقدير الذات (31.6%) من مهارة التواصل. كما يلعب تقدير الطلبة المعلمين لذواتهم دوراً وسيطاً كاملاً في العلاقة بين مستوى اليأس لديهم ومهارات الاتصال الخاصة بهم. كما بيّنت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين اليأس وتقدير الذات لدى الطلبة، ووجود علاقة ارتباطية سلبية دالة بين اليأس ومهارات التواصل لدى الطلبة، ووجود علاقة ارتباطية سلبية دالة بين تقدير الذات ومهارات الاتصال، وتبين أنّ تقدير الذات للمرشحين لمرحلة ما قبل المدرسة يلعب دوراً وسيطاً بالكامل في العلاقة بين مستوى اليأس ومهارات التواصل لديهم.

دراسة دميرسي وآخرون (2019) (DEMIRCI et al, 2019) في تركيا بعنوان "Narcissism, Life Satisfaction, and Harmony: The Mediating Role of Self-Esteem and Self-Compassion"

"النرجسية والرضا عن الحياة والوئام: الدور الوسيط لتقدير الذات والتعاطف مع الذات" تهدف الدراسة الحالية إلى التحقيق في العلاقات بين الوجهين المتميزين للنرجسية (الإعجاب والتنافس) ووجهي الإدراك الذاتي (احترام الذات والتعاطف معها) ووجهي تقييم المرء للحياة (الرضا عن الحياة والانسجام فيها). تكوّنت عينة الدراسة من (381) طالباً جامعياً، استخدمت الدراسة استبيان الإعجاب والتنافس النرجسي، ومقياس التعاطف مع الذات، ومقياس احترام الذات، ومقياس الرضا عن الحياة ومقياس الوئام أوالتناغم مع الحياة. كشفت الدراسة أن احترام

الذات يلعب دوراً وسيطاً في علاقة الإعجاب النرجسي بالانسجام في الحياة، والرضا عن الحياة، بينما يلعب التعاطف مع الذات دوراً وسيطاً في الربط بين التنافس النرجسي والوئام في الحياة والرضا عن الحياة. اقترحت الدراسة أنه ينبغي إجراء دراسات تجريبية وطولية إضافية، كما يمكن تنظيم ممارسات الاستشارة الفردية والجماعية التي تهدف إلى تطوير التعاطف مع الذات وتقدير الذات، وزيادة الانسجام في الحياة والرضا عن الحياة. وخلصت الدراسة إلى أنّ المستويات العالية من الإعجاب النرجسي المصحوب بتقدير الذات قد يؤدي إلى زيادة الانسجام في الحياة والرضا عن الحياة، وأنه كلما ازداد التنافس النرجسي، انخفض التعاطف مع الذات والانسجام في الحياة والرضا عن الحياة. كما قد يفسر انخفاض التعاطف مع الذات ميل الأشخاص ذوي المستوى الأعلى في التنافس النرجسي للإبلاغ عن تنافس أقل في حياتهم وانخفاض الرضا عن الحياة لديهم.

3. مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات البحث، لاحظ الباحث النقاط التالية:
 أكدّت معظم الدراسات السابقة التي تتعلّق بتقدير الذات العربية منها والأجنبية، على أهمية تقدير الذات كعامل من عوامل الرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة والمستوى الاجتماعي والاقتصادي والتحصيل الدراسي للطلبة.
 تنوّعت الدراسات السابقة التي تناولت تقدير الذات، في استخدام المقياس؛ فمنها ما استخدم مقياس تقدير الذات لكوبر سميث، ومنها من استخدم مقياس الزعبي، ومنها مقياس روزنبرغ، ومنها ما اعتمد على مقياس من إعداده.
 لم يجد الباحث بين الدراسات السابقة؛ دراسة ربطت بين متغير تقدير الذات، ومتغير الرضا الوظيفي سوى دراسة (جمال وجمال، 2020).

تنوّعت الدراسات السابقة في اختيارها العيّنة، من حيث المرحلة الدراسية والفئة العمرية، على كلا المتغيرين.
 استفاد الباحث من الدراسات السابقة في اختيار الأدوات والأساليب الإحصائية الملائمة لاختبار فرضيات الدراسة وتفسير نتائجها.

منهج الدراسة وإجراءاتها

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لأنه "يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (ملحم، 2007، ص370).

1. إجراءات الدراسة

1/1. مجتمع الدراسة وعيّنتها

تكوّن المجتمع الأصلي للبحث من (167) مدرسة و (1594) معلماً ومعلمة. وتكونت عينة المعلمين من (220) معلماً ومعلمة، بنسبة تقريبية (14%) تقريباً من مجتمع المعلمين. اختارهم الباحث بالطريقة العشوائية المنتظمة. وفيما يلي نورد جدولاً يبيّن التفاصيل الخاصة بالعينة:

جدول (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لنوع الجنس وعدد سنوات الخبرة التدريسية

عدد سنوات الخبرة التدريسية				الجنس		عدد أفراد العينة	المحافظة
أكثر من 5 سنوات		من 1 إلى 5 سنوات		إناث	ذكور		
إناث	ذكور	إناث	ذكور				
81	50	54	35				
المجموع		المجموع		135	85	220	دمشق
131		89					

2/1. أدوات الدراسة

1/2/1. مقياس تقدير الذات Self-Esteem

استخدم الباحث مقياس تقدير الذات الذي طوره (الزعيبي، 2005) وقد تمتع هذا المقياس بخصائص سيكومترية عالية من حيث الصدق والثبات. يتكون المقياس من (35) عبارة تعتمد الإجابة عن عباراته على التقدير الذاتي للمفحوص وذلك من خلال وضع إشارة (√) على مقياس متدرج أمام كل عبارة من عبارات المقياس بما يتفق مع حالته تماماً، حيث يُعطى المفحوص ثلاث درجات (3) إذا وضع إشارة (√) في حقل غالباً، ودرجتان (2) إذا وضع إشارة (√) في حقل أحياناً، ودرجة واحدة (1) إذا وضع إشارة (√) في حقل نادراً وذلك بالنسبة للعبارات ذات الأرقام (2، 3، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 15، 18، 19، 21، 22، 23، 24، 31، 32، 33، 34). أما باقي العبارات فتأخذ أوزاناً معاكسة. وبذلك تتراوح درجات المفحوصين بين (35 و105) درجة. وتدلّ الدرجة المرتفعة على هذا المقياس على تقدير ذات عالٍ، أما الدرجة المنخفضة فتدلّ على تقدير متدنٍ للذات. كما استخرج للمقياس معاملات الصدق والثبات اللازمة على عينة استطلاعية قبل تطبيقه على عينة الدراسة وذلك على الشكل الآتي:

صدق المقياس:

تحقق الباحث من صدق التجانس الداخلي لمقياس التفكير الإيجابي من خلال حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس على عينة استطلاعية مكونة من (40) معلماً ومعلمة (خارج عينة الدراسة الرئيسية)، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.58 _ 0.89) وهي معاملات ارتباط عالية وذات دلالة إحصائية عند أحد مستويي الدلالة (0.01) و (0.05).

ثبات المقياس:

تحقق الباحث من ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار على عينة مكونة من (40) معلماً ومعلمة (خارج عينة الدراسة الرئيسية)، بفواصل زمني قدره أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين مرّتي التطبيق (0.86) وهو معامل ثبات عالٍ وذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). كما قام بحساب معامل الثبات باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" وكانت قيمة معامل الثبات (0.91) وهو معامل ثبات جيد، وهذا يدلّ على اتساق عبارات المقياس.

2/2/1. مقياس الرضا الوظيفي

استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده (عبد الجواد ومتولي، 1993) وهو مكون من ستة محاور هي: التقدير واحترام الذات، والانتماء، وطبيعة العمل، والتفاعل الإداري والمهني، والتفاعل الاجتماعي، والأجور والمكافآت.

وقد تمتع هذا المقياس بخصائص سيكومترية عالية من حيث الصدق والثبات. يتكوّن المقياس من (60) عبارة تعتمد الإجابة عن عباراته على الرضا الوظيفي للمفحوص وذلك من خلال وضع إشارة (√) على مقياس متدرج أمام كل عبارة من عبارات المقياس بما يتفق مع حالته تماماً، حيث يُعطى المفحوص خمس درجات (5) إذا وضع إشارة (√) في حقل أوافق تماماً، وأربع درجات (4) إذا وضع إشارة (√) في حقل أوافق، وثلاث درجات (3) إذا وضع إشارة (√) في حقل غير متأكد، ودرجتان (2) إذا وضع إشارة (√) في حقل أعارض، ودرجة واحدة (1) إذا وضع إشارة (√) في حقل أعارض تماماً، ومن الجدير بالذكر أنّ ثلثي عبارات المقياس موجبة، وأنّ عدد العبارات السالبة بلغ (23) عبارة فقط موزعة على محاور المقياس المختلفة. وهي ذوات الأرقام (20، 30، 33، 48، 18، 21، 36، 60، 3، 12، 15، 39، 45، 54، 9، 37، 57، 9، 37، 57، 6، 14، 51، 24، 27، 42). وبذلك تتراوح درجات المفحوصين بين (60 و 300) درجة. وتدلّ الدرجة المرتفعة على هذا المقياس على رضا وظيفي عالٍ، أمّا الدرجة المنخفضة فتدلّ على رضا وظيفي متدنٍ. كما استخرج للمقياس معاملات الصدق والثبات اللازمة على عينة استطلاعية قبل تطبيقه على عينة الدراسة وذلك على الشكل الآتي:

صدق المقياس:

تحقق الباحث من صدق التجانس الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي من خلال حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس على عينة استطلاعية مكونة من (40) معلماً ومعلمة (خارج عينة الدراسة الرئيسية)، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.41 _ 0.88) وهي معاملات ارتباط عالية وذات دلالة إحصائية عند أحد مستويي الدلالة (0.01) و (0.05).

ثبات المقياس:

تحقق الباحث من ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار على عينة مكونة من (40) معلماً ومعلمة (خارج عينة الدراسة الرئيسية)، بفواصل زمني قدره أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين مرّتي التطبيق (0.83) وهو معامل ثبات عالٍ وذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05). كما قام بحساب معامل الثبات باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" وكانت قيمة معامل الثبات (0.92) وهو معامل ثبات جيد، وهذا يدلّ على اتساق عبارات المقياس.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحساب مستوى تقدير الذات ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق.
- للمعامل ارتباط (بيرسون) لحساب معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات كل مقياس والدرجة الكلية له، والعلاقة بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق.
- للمعامل (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياسين.
- للاختبار T-test لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي درجات الطلبة على مقياسي تقدير الذات والرضا الوظيفي وفقاً لمتغيري الجنس وعدد سنوات الخبرة التدريسية.

النتائج والمناقشة:

نتيجة سؤال الدراسة

للإجابة عن سؤال الدراسة ونصّه "ما مستوى كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى عيّنة الدراسة معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق؟" قام الباحث بحساب درجات المفحوصين على مقياسي تقدير الذات والرضا الوظيفي، وصنّف درجات المقياسين استناداً إلى التوزّع الطبيعي إلى ثلاثة مستويات كما يأتي:

جدول (2) يوضّح مستويات تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى عيّنة الدراسة (ن = 220)

المقياس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى عال			مستوى متوسط			مستوى منخفض		
				ن	الدرجة	%	ن	الدرجة	%	ن	الدرجة	%
تقدير الذات	220	98.00	6.685	23	77 وما فوق	10	169	76-63	77	28	62 وما دون	13
الرضا الوظيفي	220	223.07	9.348	20	221 وما فوق	9	173	141-220	79	27	140 وما دون	12

يُضّح من الجدول السابق أنه عند تصنيف مستويات تقدير الذات تبين أنّ (77%) يقعون ضمن المستوى المتوسط، و(10%) يقعون ضمن المستوى المرتفع، و(13%) يقعون ضمن المستوى المنخفض. وكذلك الحال بالنسبة للرضا الوظيفي، حيث يقع (79%) من أفراد العيّنة ضمن المستوى المتوسط، و(9%) يقعون ضمن المستوى المرتفع، و(12%) يقعون ضمن المستوى المنخفض. وهذا يشير أنّ غالبية أفراد العيّنة يقعون ضمن المستوى المتوسط في كل من تقدير الذات والرضا الوظيفي. وهذا يتفق مع نتائج دراستي (الزعبي، 2013) و(العتا، 2014).

ويمكن تفسير ذلك أنّ تقدير الذات المرتفع قد لا يتمنّع به غالبية المعلمين والمعلّمات ولا يكون في كل الأوقات، حيث يتعرّضون في أحيان كثيرة إلى ضغوطات ومتاعب عديدة في أثناء أدائهم التعليمي كتحضير الخطة الدراسية وتنفيذ الدروس اليومية والتخطيط للمذاكرات والامتحانات ومتابعة شؤون التلامذة وتوقعات الأهل، بالإضافة إلى العلاقة مع الزملاء في المدرسة والمجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، والتفكير في المستقبل وغير ذلك مما يؤثر في تقديرهم لذواتهم ورضاهم الوظيفي.

وفيما يخص الفرضية الأولى ونصّها "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق" قام الباحث بحساب معاملات ارتباط (بيرسون) بين درجات الطلبة من الذكور والإناث على مقياسي تقدير الذات والرضا الوظيفي، وحلّل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (3) يوضّح معاملات الارتباط بين التفكير الإيجابي وتقدير الذات لدى الطلبة من الجنسين

الرضا الوظيفي	العدد	العيّنة	تقدير الذات
.406(**)	85	ذكور	
.480(**)	135	إناث	
.402(**)	220	ذكور وإناث	

يُضّح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين تقدير الذات والرضا الوظيفي موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بالنسبة للمعلّمين والمعلّمات معاً، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والرضا الوظيفي لدى عيّنة الدراسة، وأن معاملات

الارتباط عند الإناث أعلى قليلاً من معاملات الارتباط عند الذكور. ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما قدر المعلمون والمعلمات ذواتهم بدرجة أكبر ازداد مستوى رضاهم الوظيفي.

وللتحقق من الفرضية الثانية ونصّها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير الجنس" قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وحلّل البيانات وكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (4) يوضّح نتيجة اختبار (T-test) لدرجات أفراد العينة من الجنسين في تقدير الذات

تقدير الذات						
العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	قيمة Sig	الدلالة
ذكور	85	97.00	8.016	-1.059	0.295	ليست دالة
إناث	135	99.00	4.992			

يتّضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات تقدير الذات عند الذكور والإناث. وبناءً على ذلك نقبل الفرضية الصفرية. وهذا يشير إلى أنّ مستوى تقدير الذات عند معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق متقارب وأنّ الفروق بينهما ليست ذات دلالة إحصائية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الزعيبي، 2013)، وتختلف مع نتيجة دراستي (العطا، 2014) و(جمال وجمال، 2020).

ويمكن أن نعزو ذلك إلى أنّ الظروف التي يتعرّض لها المعلمون (من الجنسين) متشابهة إلى حدّ ما، مما يؤدي إلى أن يكون تقديرهم لذواتهم متقارباً إلى حد كبير عند كلا الجنسين.

وللتحقق من الفرضية الثالثة ونصّها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير الجنس" قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (T-test) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وحلّل البيانات وكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (5) يوضّح نتيجة اختبار (T-test) لدرجات أفراد العينة من الجنسين في الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي						
العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	قيمة Sig	الدلالة
ذكور	85	225.43	7.951	1.690	0.096	ليست دالة
إناث	135	221.43	10.241			

يتّضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات تقدير الذات عند الذكور والإناث. وبناءً على ذلك نقبل الفرضية الصفرية. وهذا يشير إلى أنّ مستوى تقدير الذات عند أفراد عينة الدراسة (من الجنسين) متقارب وأنّ الفروق بينهما ليست ذات دلالة إحصائية. وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتيجة دراسة (الزعيبي، 2013) وتختلف مع نتيجة دراسة (جمال وجمال، 2020).

ويمكن أن نعزو ذلك إلى أنّ الظروف التي يتعرّض لها المعلمون (من الجنسين) متشابهة إلى حدّ ما، مما يؤدي إلى أن يكون رضاهم الوظيفي متقارباً إلى حد كبير عند كلا الجنسين.

وفيما يخص الفرضية الرابعة ونصّها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية" قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

وقيمة اختبار (T-test) لدرجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات، وقام بحساب قيمة اختبار (T-test) وحلّل البيانات فكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (6) يوضّح نتيجة اختبار (T-test) لدرجات أفراد العينة في تقدير الذات

تقدير الذات						
العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	قيمة Sig	الدلالة
من 1 إلى 5 سنوات	89	97.72	6.901	-293	.770	ليست دالة
أكثر من 5 سنوات	131	98.28	6.592			

يتّضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير الذات لدى أفراد العينة؛ لذلك نقبل الفرضية الصفرية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية" أي أنّ عدد سنوات الخبرة التدريسية ليس له تأثير ملحوظ في تقدير المعلّمين والمعلّمات لذواتهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الزعبي (2013). وربما يعود ذلك إلى تشابه الظروف والأحوال التي يعيشها أفراد عينة البحث، حيث أنّ الواقع التربوي والأحوال الاجتماعية لا تختلف كثيراً بين منطقة تعليمية وأخرى.

وفيما يخص الفرضية الخامسة ونصّها "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية" قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (T-test) لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي، وقام بحساب قيمة اختبار (T-test) وحلّل البيانات فكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (7) يوضّح نتيجة اختبار (T-test) لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي						
العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	قيمة Sig	الدلالة
من 1 إلى 5 سنوات	89	225.33	8.371	1.443	.154	ليست دالة
أكثر من 5 سنوات	131	221.88	9.867			

يتّضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية؛ لذلك نقبل الفرضية الصفرية "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلّمي ومعلّمات مدينة دمشق تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة التدريسية". ويمكن تفسير ذلك بالاستناد إلى النتيجة السابقة حيث تتشابه الظروف والأحوال التي يعيشها أفراد عينة البحث، كما أنّ الواقع التربوي والأحوال الاجتماعية لا تختلف كثيراً بين منطقة تعليمية وأخرى؛ وبالتالي فإنّ رضاهم الوظيفي متقارب إلى حدّ ما.

الاستنتاجات والتوصيات

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث فإنه يقدم المقترحات الآتية:

1. ضرورة توضيح أهمية تقدير الذات لدى شريحة المعلمين والمعلمات ودوره في رفع مستوى رضاهم الوظيفي.
2. الاهتمام المستمر بقياس مستوى تقدير الذات لدى المعلمين والمعلمات ومستوى رضاهم الوظيفي في أثناء الخدمة، لضمان سير العملية التربوية بالشكل الأمثل وتجويد مخرجات العملية التعليمية التعلمية.
3. إجراء المزيد من الدراسات عن تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي على عينات أخرى من المعلمين والمعلمات في المحافظات السورية الأخرى.

المراجع

1. حنان، عبد العزيز. نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات_ دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة بشار. رسالة ماجستير في علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2012.
2. زبيدة، أمزيان . علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية_ دراسة مقارنة في ضوء متغير الجنس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج خضر، باتنة، 2007.
3. الزعبي، أ.م. التوجيه والإرشاد النفسي والمدرسي. دار الفكر، دمشق، 2011.
4. الزعبي، أ. م. الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمشق. مجلة جامعة البعث حمص، المجلد (37)، العدد(14)، 2013.
5. العطاء، ع. م. تقدير الذات وعلاقته بالمستوى الاجتماعي الاقتصادي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدارس محلية جبل أولياء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014.
6. ملحم، س. م. مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط4، عمان، الأردن، 2007.
7. جمال، ب ؛ جمال، م. تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية والرياضية، مستغانم، الجزائر، 2020، ص206-220.
8. الأغبري، عبد الصمد. الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد109، 2002، ص169-197.
9. الأفندي، إ. أ. عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، منشورات جامعة القدس المفتوحة، القدس، 2012.
10. عبد الجواد، ن. م ؛ متولي، م. م. مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين. دراسات تربوية: رابطة التربية الحديثة، مج8، ج 51، 1993، ص 148-179.
11. نافع، هبه. الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية النفسية، العدد(11)، 2006.

Reference:

1. Savi Ç. F ؛Tagay, Ö. *The mediating role of self-esteem: The effects of social support and subjective well-being on adolescents' risky behaviors*. Educational Sciences: Theory & Practice, 17, 859–876, 2017. <<http://dx.doi.org/10.12738/estp.2017.3.0024>>
2. Uyanik B. G.؛ Sezer, T؛ Bayindir, D. ؛ Yilmaz, E. *Self-esteem, hopelessness and communication skills in preschool teacher candidates: A mediation analysis*. Cypriot Journal of Educational Science. 14(2), 2019, 278-293.
3. Bogler. R. *The influence of leadership style on teacher job satisfaction*. Educational Administration Quarterly, 37 (5), 2001, p662-681.
4. Mcelroy, K; Johnson, B. Giving voice to the voiceless. In T. beaubouef lafontnat & D. S. A. (Eds), *Facing racism in education*, Cambridge, MA: Harvard Ed, 1996, P107-126.
5. DEMIRCI, I; EKSI, H; EKSI, F. *Narcissism, Life Satisfaction, and Harmony: The Mediating Role of Self-Esteem and Self-Compassion*, Eurasian Journal of Educational Research, 84, 2019, 159-176.< www.ejer.com.tr >

الملحق (1)**مقياس تقدير الذات**

الاسم:

	أنثى		ذكر	الجنس
	الخامسة		الأولى	السنة الدراسية

التعليمات:

عزيزتي الطالبة / عزيزي الطالب:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تدور حول شخصيتك ومدى فهمك لنفسك وفهم الآخرين لك. اقرأ كل عبارة من هذه العبارات وضع إشارة (√) في الخانة المناسبة التي تتفق مع وجهة نظرك تماماً، فإذا كانت العبارة تنطبق عليك في معظم الأحيان ضع إشارة (√) في خانة غالباً، وإذا كانت تنطبق عليك بين الحين والآخر، ضع إشارة (√) في خانة أحياناً، وإذا كانت لا تنطبق عليك إلا نادراً ضع إشارة (√) في خانة نادراً أمام كل عبارة. حاول قدر الإمكان تحديد موقفك على كل عبارة دون أن تترك أي منها دون إجابة.

م	العبارات	الدرجة		
		غالباً	أحياناً	نادراً
1	تتقضي الثقة بالنفس.			
2	أشعر بالرضا عن حياتي الاجتماعية.			
3	أتوقع مستقبلاً مشرقاً.			
4	أنا غير راض عن مجموعة أصدقائي.			
5	أشعر بعدم الرضا عن مذهبي الشخصي.			
6	لا أحظى باحترام الناس بشكل كاف.			
7	أشعر بأنني عضو مهم في أسرتي.			
8	أنا راض عن أي عمل أقوم به.			
9	أكره التواضع الذي يشعرني بالذل.			
10	تلقى أفكارني تقديراً من قبل والدي.			
11	يبحث عني أصدقائي عندما أغيب عنهم.			
12	أنا مطمئن إلى أنني سأحقق ما أريده في حياتي.			
13	ينصت زملائي إلى ما أقوله باهتمام.			
14	أشعر بأنه ليس لوجودي قيمة.			
15	أضع أهدافي بحيث تكون في مستوى إمكانياتي.			
16	أشعر بأنني أقل شأنًا من زملائي.			
17	أحتاج إلى من يساعدني فيما أقوم به من أعمال			
18	أرى أن مبادئني في الحياة تقودني إلى النجاح.			

19	أستمتع بوقت فراغي.		
20	أميل إلى التقليل من شأن نفسي.		
21	أشعر بأني جدير باحترام نفسي.		
22	لا أعالي ولا أنقص من تقديري لنفسي.		
23	أشعر بأني جدير باحترام الآخرين لي.		
24	لا أهزم بسهولة في المناقشة لأنني أثق في نفسي.		
25	لا أقدر قدراتي التقدير المناسب.		
26	ينتابني شعور بأني لا أصلح لشيء أبداً.		
27	أكره نفسي كلما تذكرت عيوبي.		
28	والدي لا يقدراني بدرجة كافية.		
29	أرغب كثيراً أن أكون شخصاً آخر.		
30	توجد أشياء كثيرة تخصني أرغب في تغييرها.		
31	يمكنني اتخاذ القرارات المناسبة في أي وقت دون مشقة.		
32	يتبع زملائي أفكاري عادة.		
33	أشعر بأني لست جذاباً مثل كثير من الناس.		
34	إذا كان لدي شيء أريد قوله، فإنني أقوله عادة بصراحة.		
35	لا يعتمد الآخرون علي.		

الملحق (2)

مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين

الاسم:

الجنس	ذكر	أنثى
عدد سنوات الخبرة التدريسية	من 1 إلى 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات

تؤثر قيم الفرد وعواطفه ومعتقداته وآراؤه ومفاهيمه واتجاهاته على إنتاجيته، وقد اكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية خاصة في المجال التربوي لأن البشر هم أهم مدخلاته وهو أيضاً أهم مخرجاته. والمقياس الذي بين يديك مكون من ستين فقرة موزعة على ستة محاور تقيس في جملتها الرضا الوظيفي للمعلمين. والمطلوب منك أن تقرأ كل عبارة بدقة حتى تتمكن من إبداء رأيك بصراحة نحو مدى موافقتك أو اعتراضك عليها. فإذا كنت ترى أنك تميل إلى الموافقة تماماً على إحدى العبارات فالرجاء وضع علامة (√) في الخانة المناسبة أمام العبارة،

أما إذا كنت ترى أنك تميل إلى الاعتراض على إحدى العبارات فعليك وضع علامة (√) في الخانة المناسبة أمام العبارة.

الرجاء عدم ترك أي عبارة بدون إبداء رأيك فيها، مع العلم بأنه لا توجد استجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وأن استجابتك على هذا المقياس لن يطلع عليها سوى الباحثين فقط، ولن تُستخدم في غير الدراسة العلمية.

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض تماماً
1	أعتقد أنّ مهنة التعليم تتفق مع ميولي وقدراتي.					
2	أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة.					
3	أعتقد أنّ نظام التعليم الحالي في مجتمعنا بحاجة إلى تغيير جذري.					
4	يقبّل مدير المدرسة اقتراحاتي بحماس.					
5	يثنّي مدير المدرسة على أعمالي.					
6	أشعر بالملل عند مشاركتي في اجتماعات مجلس الآباء والمعلمين.					
7	التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار.					
8	أشعر بأننا في المدرسة أسرة متماسكة.					
9	تزعجني الملاحظات التي يبديها الموجه التربوي نحو أسلوب في التدريس.					
10	أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها.					
11	أفضل مشاركة طلابي في أنشطتهم غير الصفية.					
12	أعتقد أنّ التدريس عمل نمطي يقيد المواهب.					
13	تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين.					
14	علاقتي بطلابي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي.					
15	أعاني من عدم انضباط الطلاب داخل الصف.					
16	يحقق لي عملي في التدريس مستوى معيشة مناسب.					
17	يحترم أولياء الأمور جهدي مع أبنائهم.					
18	أشعر أنّ المعلمين لا يلتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم.					
19	زملائي المعلمين يحفّرونني للتدريس بطريقة أفضل.					
20	أعتقد أنّ المعلم يقضي حياته في عمل رتيب.					
21	أشعر بالسعادة لمجرد الابتعاد عن المدرسة.					
22	يوفّر لي التدريس الاحتكاك بأفراد مثقفين.					

23	التدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة.
24	أشعر أنّ راتب المعلم أقل بكثير من زملائه في الوظائف الأخرى.
25	يربطني بزملائي المعلمين تعاون وثيق.
26	أشعر بالرضا في قرارة نفسي لأنني معلّم.
27	يضايقني عدم الحصول على مكافأة تشجيعية تقديراً لجهودي.
28	يقدم لي مدير المدرسة المساعدة عندما أحتاجها.
29	أعتقد أنّ نصابي من الحصص مناسب.
30	لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من أعمال.
31	أشعر بعدالة الإدارة التعليمية في التوصية بمكافأة المعلمين مادياً وأدبياً.
32	تربطني بموجه مادتي الدراسية علاقة احترام فكري متبادل.
33	أرغب كثيراً أن أكون شخصاً آخر.
34	الإمكانات المتوافرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد.
35	يحرص مدير مدرستي على تنمية علاقات اجتماعية طيبة بين أفراد المجتمع المدرسي.
36	يسعدني أن يختار أبنائي مهناً غير التعليم.
37	أتلقى كثيراً من الإرشادات الجوفاء من مدير المدرسة.
38	أفكر كثيراً في تطوير أساليب تدريسي.
39	يضايقني تكلفتي بتدريس أكثر من مقرر دراسيين في الفصل الدراسي الواحد.
40	أعتقد أنّ مهنة التعليم توفر لي مركزاً اجتماعياً مرموقاً.
41	أجدُ تعاوناً وثيقاً من أولياء الأمور في متابعة توجيهاتي لتحسين نمو أبنائهم.
42	أشعر أنّ المكافأة تتحدّد على أساس من العلاقات الشخصية دون الاجتهاد في العمل.
43	يعاملني مدير المدرسة بطريقة حسنة أثناء زيارته الصفية.
44	أبادل الزيارات العائلية مع كثير من زملائي في المدرسة.
45	أشعر بالضيق عند مطالبتني بتدريس حصص إضافية.
46	تضايقني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم.

					47	يمنحني مدير المدرسة الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكأف بها.
					48	أحجل أن أعرف نفسي من خلال مهنتي.
					49	يحرص طلابي على معرفة آرائي تجاه بعض القضايا الاجتماعية.
					50	لي أصدقاء أعتز بهم من زملائي بالمدرسة.
					51	أشعر بالرغبة في النقل من مدرستي.
					52	أعتقد أن الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله.
					53	أشعر أن مدير المدرسة يعامل جميع المعلمين بالتساوي.
					54	ينتابني صدام لا أعرف سببه أثناء اليوم الدراسي.
					55	أشعر بالمتعة عندما أشرح دروسي بالصف.
					56	أشعر أن التدريس عمل جذاب.
					57	تضايقتني كثرة زيارات مدير المدرسة أثناء التدريس.
					58	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور.
					59	أشعر أن أفكاري تنال اهتمام زملائي.
					60	أتمنى أن أجد عملاً غير التدريس بنفس الراتب.