



**Save the
Children**
إنقاذ الطفل



المسح الوطني للرفاه المهني للمعلمين في الأردن

2023



J-WEL
Abdul Latif Jameel World Education Laboratory



**Community
Jameel**



**ALWALEED
PHILANTHROPIES**
الوليد للإنسانية



**دبي العطاء
Dubai Cares**



**Save the
Children**
إنقاذ الطفل



المسح الوطني للرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن

2023



J-WEL

Abdul Latif Jameel World Education Laboratory



**Community
Jameel**



**ALWALEED
PHILANTHROPIES**

الوليد للإنسانية



**دبي العطاء
Dubai Cares**

المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(2023/1/385)

371.1

الشريطين، احمد عبدالله محمد
المسح الوطني للرفاه المهني للمعلمين في الأردن / احمد عبدالله محمد
الشريطين، معتصم محمد محمود عكور، سعاد منصور محمود غيث.-
عمان: جمعية إنقاذ الطفل، 2023

(100) ص.

ر.أ. : 2023/1/385

الوصفات: /الرفاهية الاجتماعية//المؤهلات المهنية//المعلمون//الأردن/

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعتبر هذا المصنف
عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

الشكر والتقدير

يتقدّم فريق إعداد الدراسة ومؤسسة إنقاذ الطفل الأردن بخالص الشكر والتقدير لوزارة التربية والتعليم – وبالأخص مديرية البحث والتطوير التربوي ومديرية الإشراف والتدريب – لتوفير الدعم الفني واللوجستي اللازمين للقيام بهذه الدراسة. والشكر الموصول لمديريات التربية؛ لما أبدته من تعاون في تيسير التواصل مع مديري ومديرات المدارس التي طبّقت عليها الدراسة، ولا يفوتنا أيضاً تقديم خالص الشكر والامتنان لأصحاب الرسالة السامية المُعلّمين والمُعلّّمات على تعاونهم في جميع مراحل تطبيق الدراسة.

فريق إعداد الدراسة

الأستاذ الدكتور احمد الشريفين

أستاذ علم النفس الإرشادي، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن

الدكتور معتصم عكور

أستاذ مشارك في القياس التربوي والإحصاء،
قسم علم النفس التربوي والإرشاد النفسي
كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن

الدكتورة سعاد منصور غيث

أستاذ مشارك في الإرشاد النفسي والتربوي،
قسم علم النفس التربوي والإرشاد النفسي
كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن

التحرير والتدقيق اللغوي

أ. د. محمد عبيد الله

أستاذ اللغة العربية وآدابها
جامعة فيلادلفيا

قائمة المصطلحات

Professional Wellbeing	الرفاه المهني
One-Way ANOVA	تحليل التباين الأحادي
One-Way MANOVA	تحليل التباين الأحادي متعدد المتغيرات
MANOVA	تحليل التباين متعدد المتغيرات
Post Hoc Comparisons	المقارنات البعدية
Wilks' Lambda	اختبار ويلكس لامبدا
Multiple Linear Regression	تحليل الانحدار المتعدد
Mean	الوسط الحسابي
Standard Deviation	الانحراف المعياري
Number	العدد
Frequency	التكرار
Games-Howell	المقارنات البعدية باستخدام طريقة جيمس - ها ول
Least Significant Difference	طريقة الفرق الأقل دلالة
Corrected item-total correlation	الارتباط المصحح بين الدرجة على الفقرة والدرجة الكلية على البعد الذي تنتمي له الفقرة
Cronbach's Alpha	معامل ثبات (ألفا لكرونباخ)
Unweighted Least Squares	طريقة المربعات الصغرى غير الموزونة
Oblique Rotation	التدوير المائل
Scree Plot	مخطط سكري
Second-order Factor	عامل من الدرجة الثانية
The Scale of Teachers' Professional Wellbeing	مقياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين

قائمة المحتويات

د	فريق إعداد الدراسة
ج	الشكر والتقدير
هـ	قائمة المصطلحات
9	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ك	قائمة الرسومات البيانية
1	النتائج الرئيسية للمسح الوطني للرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن
2	الملخص التفصيلي
2	أولاً: الكشف عن مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن
3	ثانياً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف الإقليم
3	ثالثاً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم
4	رابعاً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف رتبة المُعَلِّم
4	خامساً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف المرحلة التي يدرّس بها المُعَلِّم
5	سادساً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف جنس المُعَلِّم
5	سابعاً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف نوع سكن المُعَلِّم
5	ثامناً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف نظام المدرسة
5	تاسعاً: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف نوع المدرسة
5	عاشرًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف موقع المدرسة
6	حادي عشر: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف سنوات خبرة المُعَلِّم في التدريس
7	المقدمة وأهداف الدراسة
7	المقدمة
7	أهداف الدراسة
8	أهمية الدراسة
8	أسئلة الدراسة والمنهجية
8	أسئلة الدراسة
9	منهجية الدراسة
9	عينة الدراسة
11	المقياس المستخدم في الدراسة
12	المفاهيم الأساسية في رفاه المُعَلِّمين المهني وتعريفاتها
13	متغيرات الدراسة
13	أولاً: المتغيرات الرئيسية وهي:
14	ثانياً: المتغيرات التصنيفية وهي:
14	المعالجة الإحصائية
17	نتائج الدراسة
17	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟

- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن. 18
- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن. 18
- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم (الشمال، الوسط، الجنوب)؟** 30
- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم 30
- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم 32
- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، أو دكتوراه)؟** 35
- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم 35
- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم 36
- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم (مُعَلِّم مساعد، مُعَلِّم، مُعَلِّم أول، مُعَلِّم خبير)؟** 37
- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم 44
- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم 42
- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم 45
- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم 47
- النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل هناك أثر دال إحصائيًا لمتغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة)، في مستوى الرفاه المهني بشكل عام، وفي مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟** 50
- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن أثر متغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة) في مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن 52
- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن أثر متغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة) في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن 53
- مناقشة النتائج** 60
- أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول، والذي ينص على "ما مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟" 60
- مناقشة نتائج السؤال الثاني: والذي ينص على: «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم (الشمال، الوسط، الجنوب)؟» 66

- مناقشة نتائج السؤال الثالث: والذي ينص على «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه)؟» 68
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: والذي ينص على «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم (مُعَلِّم مساعد، مُعَلِّم، مُعَلِّم أوّل، مُعَلِّم خبير)؟» 70
- مناقشة نتائج السؤال الخامس: والذي ينص على «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم (رياض أطفال، الصفوف الثلاثة الأولى، المرحلة الأساسية، المرحلة الثانوية)؟» 73
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس والذي ينص على: «هل هناك أثر دال إحصائيًا لمتغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة) في مستوى الرفاه المهني بشكل عام، وفي مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟» 77
- الاستنتاجات والتوصيات** 81
- قائمة المراجع العربية** 83
- قائمة المراجع الأجنبية** 83

قائمة الجداول

- جدول رقم (1)** توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة التصنيفية..... 10
- جدول رقم (2)** الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعلّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني (مرتبة تصاعديًا) وللدرجات الكلية للمُعلّمين على المقياس (ن=4687)..... 17
- جدول رقم (3)** النسب المئوية لاستجابات المُعلّمين على كل فقرة من فقرات البعد المالي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً..... 21
- جدول رقم (4)** النسب المئوية لاستجابات المُعلّمين على كل فقرة من فقرات البعد البيئية المادية، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً..... 22
- جدول رقم (5)** النسب المئوية لاستجابات المُعلّمين على كل فقرة من فقرات البعد الجسدي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً..... 24
- جدول رقم (6)** النسب المئوية لاستجابات المُعلّمين على كل فقرة من فقرات البعد النفسي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً..... 25
- جدول رقم (7)** النسب المئوية لاستجابات المُعلّمين على كل فقرة من فقرات البعد المعرفي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً..... 27
- جدول رقم (8)** النسب المئوية لاستجابات المُعلّمين على كل فقرة من فقرات البعد الاجتماعي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً..... 29
- جدول رقم (9)** الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعلّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني (مرتبة تصاعديًا)، وللدرجات الكلية للمُعلّمين على المقياس حسب الإقليم (ن=4687)..... 30
- جدول رقم (10)** نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعلّمين في أقاليم الأردن الثلاثة (الشمال، الوسط، الجنوب)..... 31
- جدول رقم (11)** نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستوى الرفاه المهني للمُعلّمين في الأقاليم الثلاثة..... 31
- جدول رقم (12)** نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعلّمين في الأقاليم الثلاثة..... 33
- جدول رقم (13)** نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعلّمين في الأقاليم الثلاثة..... 34
- جدول رقم (14)** الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعلّمين في الأردن، على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني وللدرجات الكلية للمُعلّمين على المقياس حسب المؤهل العلمي للمُعلّم (ن=4687)..... 35
- جدول رقم (15)** نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعلّمين حسب المؤهلات الأكاديمية المختلفة (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه)..... 36
- جدول رقم (16)** نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستوى الرفاه المهني للمُعلّمين حسب المؤهلات الأكاديمية المختلفة لهم..... 37

- جدول رقم (17)** نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعَلِّمين من مختلف المؤهلات الأكاديمية 38
- جدول رقم (18)** نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين تبعًا لاختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم 39
- جدول رقم (19)** الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني وللدرجات الكلية للمُعَلِّمين على المقياس حسب رتبة المُعَلِّم (ن=4564) 41
- جدول رقم (20)** نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين حسب الرتب المختلفة (مُعَلِّم مساعد، مُعَلِّم، مُعَلِّم أول، مُعَلِّم خبير) 42
- جدول رقم (21)** نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعَلِّمين من مختلف الرتب 43
- جدول رقم (22)** نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين تبعًا لاختلاف رتبة المُعَلِّم 44
- جدول رقم (23)** الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وللدرجات الكلية للمُعَلِّمين على المقياس حسب المرحلة التي يدرسها المُعَلِّم (ن=4687) 45
- جدول رقم (24)** نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين حسب المرحلة التي يدرسها المُعَلِّم 46
- جدول رقم (25)** نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين حسب المرحلة التي يدرس بها المُعَلِّم 46
- جدول رقم (26)** نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعَلِّمين، تبعًا للمرحلة التي يدرسها المُعَلِّم 47
- جدول رقم (27)** نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين، تبعًا للمرحلة التي يدرسها المُعَلِّم 47
- جدول رقم (28)** الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين الكليّة على مقياس الرفاه المهني، وعلى كل بعد من أبعاد المقياس حسب بعض المتغيرات 50
- جدول رقم (29)** نتائج تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن أثر بعض المتغيرات في مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن 52
- جدول رقم (30)** نتائج تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن أثر بعض المتغيرات في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن 54

قائمة الرسومات البيانية

- شكل رقم (1) توزيع الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على مقياس الرفاه المهني..... 18
- شكل رقم (2) توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد المالي..... 19
- شكل رقم (3) توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على بعد البيئة المادية..... 19
- شكل رقم (4) توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد الجسدي..... 19
- شكل رقم (5) توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد النفسي..... 19
- شكل رقم (6) توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد المعرفي..... 20
- شكل رقم (7) توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد الاجتماعي..... 20



المسح الوطني للرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن

الملخص التنفيذي:

النتائج الرئيسية للمسح الوطني للرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن

تُعد دراسة مؤسسة إنقاذ الطفل الأردن للرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن، أول دراسة مطبقة على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في الأردن على المستوى الوطني، وهي امتداد للمرحلة الأولى التي أجريت في العام 2020 - 2021م، وأسفرت نتائجها عن إيجاد مقياس لقياس مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، يتمتع بخصائص (سيكومترية) مرتفعة، تؤهله للاستخدام في الدراسات، وعلى عينات مشابهة. أما الدراسة الحالية فقد أجريت في العام الدراسي 2021-2022م، وشارك فيها (4687) مُعلِّماً ومُعلِّمة، تم اختيارهم من مختلف مديريات التربية والتعليم في الأردن، بحيث تمثل هذه العينة المُعَلِّمين في الأقاليم الثلاث: الشمال والوسط والجنوب، وتمثل المُعَلِّمين من كلا الجنسين. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج المهمة، التي يمكن الاستفادة منها في مجالات عدة، وفيما يأتي ملخص لنتائج الدراسة الرئيسية :

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن كان متوسطاً. وكان أدنى مستوى من الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن على البعد المالي، في حين كان أعلى مستوى من الرفاه المهني على البعد الاجتماعي.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في إقليم الجنوب كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين في إقليمي الشمال والوسط.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقل عن البكالوريوس كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية الأعلى.
- مستوى الرفاه المهني كان متماثلاً لدى المُعَلِّمين من مختلف الرتب.
- مستوى الرفاه المهني كان الأعلى لدى المُعَلِّمين / المعلمات الذين يدرّسون رياض الأطفال والمُعَلِّمين / المعلمات الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، في حين كان مستوى الرفاه المهني متماثلاً لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين المالكين لمساكنهم كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين المستأجرين لها.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في مدارس الفترة الواحدة كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس ذات الفترتين.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في المدن كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس التي تقع خارجها .
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن يقل بزيادة سنوات خبرتهم في التدريس.

الملخص التفصيلي:

أولاً : الكشف عن مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن.

- بشكل عام، كان مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن متوسطاً.
- أظهرت ثلاثة من أبعاد الرفاه المهني مستوىً متدنيًا لدى المُعَلِّمين في الأردن، وهي: الرفاه المالي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الجسدي.
- أظهرت ثلاثة من أبعاد الرفاه المهني مستوىً متوسطاً وهي: الرفاه النفسي، والرفاه المعرفي، والرفاه الاجتماعي.
- كان أدنى مستوى من الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن على البعد المالي، في حين كان أعلى مستوى من الرفاه المهني على البعد الاجتماعي.
- فيما يتعلّق بالرفاه المالي، أشارت استجابات المُعَلِّمين إلى أن أكبر مشكلة تواجههم في هذا الجانب هي عدم حصولهم على العلاوات المناسبة والمكافآت المادية التي يستحقّونها، وبأن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع قدراتهم وكفاءاتهم.
- وفيما يتعلّق برفاه البيئة المادية، فقد كانت المشكلة الكبرى- من وجهة نظر المُعَلِّمين في الأردن- تكمن في عدم تمتّع المدارس بالترتبات سريع وملائم، وعدم توفّر الأجهزة والمعدات الحديثة في المختبرات أو تلك اللازمة للقيام بمختلف النشاطات اللاصفية، وفي عدم وجود مكان يوفّر للمُعَلِّمين الهدوء والراحة.
- أما فيما يخصّ الرفاه الجسدي، فقد كان السبب الأهم لتدني مستوى الرفاه في هذا الجانب هو الإرهاق الناجم عن أعمال تربية الصف والمناوبة، و من حجم نصاب الحصص الأسبوعية للمُعَلِّم / للمُعَلِّمة ، ومن التعامل مع الطلبة.
- وفيما يتعلّق بالرفاه النفسي، فقد كانت المشكلة الأكثر وضوحاً لدى المُعَلِّمين تتمثّل في صعوبة الاسترخاء والراحة.
- أما فيما يخصّ الرفاه المعرفي، فقد تركزت ملاحظات المُعَلِّمين / المُعَلِّمات متمركزة حول انخفاض استخدامهم للتقنيات التكنولوجية بشكل فعّال في مجالهم المهني، وبأنّ التدريس لا يوفر لهم فرصة جيدة للنمو والتطور المهني، وفي عدم مشاركتهم الإدارة والمعنيين في وضع خطة لتطوير المدرسة والعملية التعليمية.
- وفيما يتعلق بالرفاه الاجتماعي، فقد كان العامل الرئيسي في عدم ارتفاع مستوى الرفاه المهني على هذا الجانب يعود إلى عدم مشاركة أولياء الأمور مع المُعَلِّمين في إنجاح كل ما له علاقة بالعملية التعليمية، ولعدم حصول المُعَلِّمين على الدعم من إدارة المدرسة حين ذلك.

ثانيًا : الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف الإقليم

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في إقليم الجنوب كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين في إقليمي الشمال والوسط، في حين كان مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في إقليم الشمال مماثلًا لمستواه لدى مُعَلِّمي إقليم الوسط.
- مستويات كلٍّ من الرفاه النفسي والرفاه المالي كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين في كل إقليم من أقاليم الأردن الثلاث.
- مستوى كلٍّ من الرفاه المعرفي ورفاه البيئة الماديّة والرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين في إقليم الشمال كان مماثلًا لمستواهما لدى مُعَلِّمي إقليم الوسط، وكان أقل مما هو لدى المُعَلِّمين في إقليم الجنوب.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين في إقليم الوسط كان مماثلًا له لدى مُعَلِّمي إقليم الجنوب، وكان أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين في إقليم الشمال.

ثالثًا : الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقلّ عن البكالوريوس كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية الأعلى، في حين كان مستوى الرفاه المهني متماثلًا لدى المُعَلِّمين من حملة درجة البكالوريوس فأعلى.
- مستويات رفاه البيئة الماديّة والرفاه النفسي كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية المختلفة.
- مستويات الرفاه المعرفي والجسدي والاجتماعي والمالي كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه.
- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعَلِّمين من حملة الدبلوم العالي كان أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين من حملة البكالوريوس، بينما كان متشابهًا لدى المُعَلِّمين من حملة بقية المؤهلات الأكاديمية.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهل العلمي الأقل من بكالوريوس كان أعلى مما هو لدى معظم المؤهلات الأكاديمية الأعلى.
- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه أقل مما هو لدى حملة المؤهلات الأكاديمية الأدنى، أما بقية المؤهلات الأكاديمية فكان مستوى الرفاه الاجتماعي متشابهًا لديهم.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعَلِّمين من حملة درجتي البكالوريوس والدبلوم العالي كان أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين من حملة الماجستير.

رابعًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف رتبة المُعَلِّم

- مستوى الرفاه المهني بشكل عام كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين من مختلف الرتب.
- مستويات كل من الرفاه النفسي والرفاه الجسدي والرفاه الاجتماعي والرفاه المالي كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين من حملة الرتب المختلفة.
- مستوى الرفاه المعرفي كان متشابهًا لدى المُعَلِّمين من حملة الرتب التالية: مُعَلِّم مساعد، ومُعَلِّم، ومُعَلِّم خبير، وكذلك كان متشابهًا لدى المُعَلِّمين من حملة رتبتي مُعَلِّم أوَّل ومُعَلِّم خبير، في حين كان مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعَلِّمين من حملة رتبة مُعَلِّم أوَّل كان أفضل مما هو لدى المُعَلِّمين من حملة الرتب الأدنى (مُعَلِّم مساعد ومُعَلِّم).
- مستوى رفاه البيئة الماديّة لدى المُعَلِّمين من رتبتي مُعَلِّم ومُعَلِّم أوَّل كان أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم مساعد، في حين كان متماثلًا عند المقارنة بين المُعَلِّمين من حملة بقية الرتب المختلفة.

خامسًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف المرحلة التي يدرّس بها المُعَلِّم

- مستوى الرفاه المهني كان متماثلًا لدى معلّمي / معلّّات رياض الأطفال والمُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، وكذلك كان مستوى الرفاه المهني متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المرحلتين الأساسيّة والثانويّة، في حين كان مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال والمُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المرحلتين الأساسيّة والثانويّة.
- مستوى الرفاه المعرفي ورفاه البيئة الماديّة كان الأعلى لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال، يليهم المُعَلِّمون الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، ثم المُعَلِّمون الذين يدرّسون المرحلتين الأساسيّة والثانويّة، فقد جاء مستوى الرفاه المعرفي لدهما متماثلًا.
- مستوى الرفاه النفسي كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية المختلفة.
- مستوى الرفاه الجسدي كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية المختلفة باستثناء أنه كان أقل لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى مقارنة بالمُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية الأعلى.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال وكذلك لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المرحلتين الأساسيّة والثانويّة، في حين أنه كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المرحلتين الأساسيّة والثانويّة، وكذلك كان متماثلًا لدى معلّمي / معلّّات رياض الأطفال وأولئك الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى.

سادسًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف جنس المُعَلِّم

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين.
- مستويات جميع أنواع الرفاه المهني كانت أعلى لدى المُعَلِّمات في الأردن مقارنة بمستواها لدى المُعَلِّمين، باستثناء مستوى الرفاه الجسدي والذي كان أعلى لدى المُعَلِّمين.

سابعًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف نوع سكن المُعَلِّم

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذي يمتلكون أماكن سكنهم كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين المستأجرين لأماكن سكنهم.
- مستوى كل من رفاه البيئة المادية والرفاه النفسي والرفاه الاجتماعي، والرفاه المالي لدى المُعَلِّمين الذي يمتلكون أماكن سكنهم كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين المستأجرين لأماكن سكنهم.
- لم يختلف مستوى كل من الرفاه المعرفي والرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين في الأردن باختلاف نوع سكن المُعَلِّم.

ثامنًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف نظام المدرسة

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في مدارس الفترة الواحدة كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس ذات الفترتين.
- مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني الستة لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في مدارس الفترة الواحدة كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس ذات الفترتين.

تاسعًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف نوع المدرسة

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة.
- مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم كان مماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة، باستثناء مستوى رفاه البيئة المادية حيث كان أعلى لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم.

عاشرًا: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف موقع المدرسة

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في المدن كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في خارجها.
- لم يختلف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن باختلاف موقع المدرسة، باستثناء مستوى رفاه البيئة المادية حيث كان أعلى لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في المدن.

حادي عشر: الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني باختلاف سنوات خبرة المُعلِّم في التدريس

- يقل مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين في الأردن بزيادة سنوات خبرتهم في التدريس.
- لم يختلف مستوى كل من الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعلِّمين في الأردن بزيادة أو نقصان سنوات الخبرة في التدريس.
- يقل مستوى كل من الرفاه النفسي، والرفاه الجسدي، والرفاه المالي لدى المُعلِّمين في الأردن بزيادة سنوات الخبرة في التدريس.

المقدمة وأهداف الدراسة

المقدمة

يُعد المُعلِّمون الركن الأعلى قيمة وكلفة في النظام التّعليمي، لذا فإنّه من الواجب أن يكون الحفاظ على رفاههم وسعادتهم، وتعزيز مساهمتهم في تعليم الطّلاب هو الهدف الأساسي للقادة والتربويين. وقد أُنحت نتائج الدراسات الفرصة للنظر في مشكلة الضغوط والإجهاد المهني للمُعَلِّم، ليس فقط من خلال التعامل مع أعراض ومكوّنات الإجهاد المهني، وإنّما أيضًا من خلال العمل على تعزيز الجوانب الإيجابية، ونقاط القوة الشخصية والمهنية لدى المُعلِّمين؛ للتغلّب على هذا الإجهاد، وهو ما أُطلق عليه مفهوم الرفاه المهني (Chan, 2010)، والذي يُشير إلى الشّعور الذي يمنح المُعلِّم الثقة للقيام بأدوار مهنية جديدة، وتجاوز العقبات المهنية، وقبول التّحدّيات في سبيل التطوّر المهني (Hepburn et al., 2021).

جاء الاهتمام بمفهوم الرفاه المهني (Professional Wellbeing) لما تشكّله الحياة المهنية من أهمية في حياة المُعلِّم، وارتباطها بجزء كبير من أسباب سعادته في الحياة ورفاهه النفسي، ولما تتضمنه من تحديات وضغوطات تتطلب منه التعامل معها بفاعلية، ومن هنا فإن رفاه المُعلِّم المرتبط بعمله، وتوافقه مع متطلبات العمل يساهم في: سعادته الشخصية، والإحساس بالرضا عن العمل والحياة، وتحقيق المكانة الاجتماعية المرغوبة، وهذه الأمور تنعكس إيجابًا على الإنتاجية، ونجاح العملية التعليمية التعليمية.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن:

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين في الأردن.
- اختلاف مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين في الأردن باختلاف كل من: الإقليم، والمؤهل العلمي مُعلِّم، ورتبة المُعلِّم، والمرحلة التي يدرّسها مُعلِّم، وجنس المُعلِّم، ونوع مُعلِّم السكن، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة، وسنوات مُعلِّم الخبرة في التدريس.

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة في جانبين: الأوّل نظريّ، والثاني تطبيقي. فمن حيث الأهمية النظرية، فإن الدراسة تُسهم في الكشف عن واقع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، والكشف عن العلاقة بين مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن ومتغيرات الدراسة المختلفة: الإقليم، والمؤهل العلمي للمُعَلِّم، ورتبة المُعَلِّم، والمرحلة التي يدرّسها مُعَلِّم، وجنس المُعَلِّم، ونوع مُعَلِّم السكن، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة، وسنوات خبرة المُعَلِّم في التدريس. انطلاقاً من أن العلاقة بين هذه المتغيرات ومستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين ما تزال غير واضحة. كما تعد هذه الدراسة إضافة جديدة؛ لندرة الدراسات العربية والمحلية التي تكشف عن واقع الرفاه المهني في الأردن، والعوامل المساهمة في تكوين الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن. ومن حيث الأهمية التطبيقية، يمكن أن تكشف نتائج هذه الدراسة عن العوامل التي تسهم في الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، فيأخذ بها المعنيّون والتربويون في وزارة التربية والتعليم والمؤسسات المختلفة؛ التي تُعنى بالعمل مع المُعَلِّمين، ويعملون على وضع خطط وبرامج تدريبية وإثرائية، وإجراء أنشطة جماعية تعمل على رفع مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين، ليكون المُعَلِّم أكثر إنتاجية، يرقى إلى فلسفة وزارة التربية والتعليم واقتصاد المعرفة، الأمر الذي يسهم وبشكل فاعل في إيجاد طالب ذي شخصية سوية، مزودين بالمعارف والمهارات التي تساعد على خدمة مجتمعهم، وتكوين مستقبلهم بشكل فاعل. وكل ذلك يمكن أن يسهم في نهاية الأمر في إعداد المواطن الإيجابي، وفي بناء المجتمع بما يلائم وتحديات العصر وصعوباته الجمة.

أسئلة الدراسة والمنهجية

أسئلة الدراسة :

1. ما مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟
2. هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم (الشمال، الوسط، الجنوب)؟
3. هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه)؟
4. هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم (مُعَلِّم مساعد، مُعَلِّم، مُعَلِّم أول، مُعَلِّم خبير)؟
5. هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم (رياض أطفال، الصفوف الثلاثة الأولى، المرحلة الأساسية، المرحلة الثانوية)؟
6. هل هناك أثر دال إحصائيًا لمتغيرات (جنس المُعَلِّم، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة، وسنوات خبرة المُعَلِّم في التدريس)، في مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟

منهجية الدراسة

تُعد هذه الدراسة دراسة مسحية، هدفت إلى التعرف إلى مساهمة المتغيرات المستقلة (جنس المُعَلِّم، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة، وسنوات خبرة المُعَلِّم في التدريس)، في التنبؤ بمستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين (المتغير التابع أو المتنبأ به).

عينة الدراسة

تم اختيار عدد من مدارس الذكور ومدارس الإناث من كل إقليم من أقاليم الأردن الثلاثة، وتمت زيارة هذه المدارس في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2021/2022م، والالتقاء بالمُعَلِّمين في المدارس المختارة، وشرح الهدف من الدراسة وتشجيعهم على الاشتراك بها، ومن ثم إعطاء المُعَلِّمين الراغبين بالاشتراك في الدراسة الحالية الرابط الإلكتروني الذي يستطيعون من خلاله الدخول إلى فقرات مقياس الرفاه المهني، والإجابة عليها في الوقت الذي يناسبهم. وبعد الحصول على استجابات المُعَلِّمين على المقياس، تم حذف الاستجابات المتكررة، وحذف الاستجابات النمطية (عندما يختار المُعَلِّم الإجابة ذاتها لجميع الفقرات بغض النظر عن محتواها)، ونتيجة لذلك تكوّنت عينة الدراسة بصورتها النهائية من (4687) مُعَلِّماً ومُعلّمة، توزعوا على أقاليم الأردن الثلاثة. والجدول رقم (1) يبيّن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة التصنيفية.

جدول رقم (1) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة التصنيفية.

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة
الإقليم	الشمال	1738	37.1
	الوسط	2269	48.4
	الجنوب	680	14.5
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	136	2.9
	بكالوريوس	3401	72.6
	دبلوم عالي	614	13.1
	ماجستير	456	9.7
	دكتوراه	80	1.7
المرحلة التي يدرّسها المُعلِّم	رياض الأطفال	104	2.2
	الصفوف الثلاثة الأولى	797	17
	المرحلة الأساسية	2392	51
	المرحلة الثانوية	1394	29.7
رتبة المُعلِّم	مُعلِّم مساعد	1723	36.8
	مُعلِّم	2088	44.5
	مُعلِّم أوّل	738	15.7
	مُعلِّم خبير	15	.3
الجنس	أنثى	3071	65.5
	ذكر	1616	34.5
نوع سكن المُعلِّم	مستأجر	1175	25.1
	مملوك	3512	74.9
نظام المدرسة	فترة واحدة	3886	82.9
	فترتين	801	17.1
نوع المدرسة	مستأجرة	429	9.2
	مملوكة لوزارة التربية والتعليم	4258	90.8
موقع المدرسة	مدينة	2070	44.2
	قرية	2617	55.8

المقياس المستخدم في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الرفاه المهني الذي تم بناؤه في المرحلة الأولى للدراسة، وفق الخطوات الآتية: تحديد تعريف وأبعاد الرفاه المهني بصورة أولية، وتحديد التعريف النهائي وأبعاد الرفاه المهني لدى المُعلّمين، تطوير فقرات المقياس (169) فقرة، وتحكيم المقياس بصورته الأولية، وقد تكوّن المقياس بعد التحكيم من (151) فقرة، وتطبيق الصورة الأولية للمقياس، وقد تكوّن المقياس بعد الأخذ بملاحظات عينة المُعلّمين من (149) فقرة، وإجراء التحليل العاملي الاستكشافي على عينة مكونة من (392) مُعلّمًا ومُعلّمة. وقد تم في هذه الخطوة حساب معامل الارتباط المصحح بين الدرجة على كل فقرة من فقرات مقياس الرفاه المهني للمُعلّمين، والدرجة الكلية على المقياس (Corrected Item-Total Correlation)، وفيما يتعلّق بالثبات، فقد تم التحقق منه من خلال طريقة الاتساق الداخلي؛ بحساب معامل ألفا لكرنباخ (Cronbach's Alpha). وللتحقّق من بنية المقياس من حيث عدد الأبعاد المكوّنة له واتساقها مع البناء النظري المقترح، تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المربّعات الصغرى غير الموزونة (Unweighted Least Squares)، وباستخدام طريقة (Promax) في التدوير المائل (Oblique Rotation)، أشارت النتائج إلى أن معامل (Kaiser-Meyer-Olkin) كان (0.92)، وهذا يدلّ على أن البيانات ملائمة لإجراء التحليل العاملي عليها. وتم أيضًا فحص مصفوفة البواقي لمعاملات الارتباط (Residuals)، حيث تبين وجود (85) من البواقي وبما نسبته (1%) فقط ممّا تزيد القيمة المطلقة لها عن (0.05)، مما يدعم قابلية البيانات لإجراء التحليل العاملي عليها. بناءً على ذلك تم استخراج العوامل، مع قيم الجذر الكامن لها، ونسب التباين المفسر. وقد تبين وجود 22 عاملًا ممّا تزيد قيمة الجذر الكامن لها (Eigenvalue) عن (1)، وتفسر ما نسبته (60%) من التباين الكلي. وللمساعدة في تحديد عدد العوامل، تم اللجوء إلى الرسم البياني الذي يوضح الجذور الكامنة للعوامل المستخلصة (Scree Plot)، وقد تبين أن عدد العوامل المقترحة هي (6) عوامل. وقد تم تحديد عدد الأبعاد المكوّنة لمقياس الرفاه المهني للمُعلّمين بستة أبعاد، تفسر ما نسبته (43%) من التباين الكلي لاستجابات أفراد العينة على فقرات المقياس، تشبعت عليها (68) فقرة، توزعت على الأبعاد الستة كما يأتي: (البعد المعرفي: (15) فقرة، بعد البيئة المادّية: (16) فقرة، البعد الاجتماعي: (14) فقرة، البعد المالي: (7) فقرات، البعد النفسي: (10) فقرات، والبعد الجسدي: (6) فقرات).

كما تم في خطوة لاحقة إجراء التحليل العاملي التوكيدي، حيث تم تطبيق المقياس (68) فقرة على عينة جديدة من المُعلّمين؛ بغرض الوصول إلى البنية والصورة النهائية للمقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، بالإضافة إلى التحقق من الثبات والصدق التقاربي لهذه الصورة النهائية. تم توزيع المقياس بشكل إلكتروني على عدد من المُعلّمين والمُعلّمات العاملين في مدارس وزارة التربية والتعليم في الفصل الدراسي الثاني 2020/2021م، حيث تم الحصول على (570) استجابة مكتملة وصالحة للتحليل. بلغ عدد المُعلّمات في العينة 323 أي ما نسبته (57%) من المشاركين، في حين بلغ عدد المُعلّمين (247) مشاركًا أي ما نسبته (43%)، ومن أجل التحقق من بنية المقياس، والوصول إلى الصورة النهائية لمقياس الرفاه المهني للمُعلّمين، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis)؛ من خلال استخدام برمجية ليزرل Lisrel v. 8.80 Jöreskog (Sörbom, 2006). لإجراء التحليل العاملي التوكيدي، تم أولاً تحديد البنية العاملية للمقياس؛ من خلال توزيع الفقرات (68) على الأبعاد الستة لمقياس الرفاه المهني، والتي تم التوصل إليها سابقًا من خلال التحليل العاملي الاستكشافي، وبما أن نتائج التحليل العاملي الاستكشافي قد أشارت أيضًا إلى وجود ترابط بين الأبعاد الستة لمقياس الرفاه المهني، فإن ذلك يشير إلى وجود عامل

من الدرجة الثانية (Second-order Factor) يفسر الترابطات بين هذه الأبعاد، والذي يمكن أن يطلق عليه الرفاه المهني للمُعَلِّمين. بعد إجراء التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية (Second-order Confirmatory Factor Analysis)، تم التوصل إلى القيم الآتية لمؤشرات المطابقة: حيث أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (46) فقرة، توزعت على الأبعاد الستة كما يأتي: البعد المالي (6 فقرات)، والبعد الاجتماعي (7 فقرات)، والبعد الجسدي (5 فقرات)، والبعد النفسي (7 فقرات)، وبعد البيئة المادية (10 فقرات)، والبعد المعرفي (11 فقرة).

كما تم التحقق من الثبات من خلال طريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل (ألفا لكرونباخ)، حيث أشارت النتائج أن معاملات (ألفا لكرونباخ) لكل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن قد تراوحت من (0.79) للبعد الجسدي إلى (0.90) لبعد البيئة المادية، وجميعها أعلى من (0.70)، مما يدل على أن الثبات للدرجات الناتجة عن كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني هو ثبات مقبول. أما فيما يخص معامل الثبات لمقياس الرفاه المهني ككل، فقد كان أعلى من (0.90)، مما يدل على أن ثبات الدرجات الناتجة عن مقياس الرفاه المهني كان ممتازاً (DeVellis, 2016)، وبالتالي يمكن الوثوق في استخدامه في قياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن. للتحقق من الصدق التقاربي، تم استخدام كل من مقياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين (The Scale of Teachers Professional Wellbeing)، المطور من قبل يلدرم وآخرون (Yildirim, Arasttaman, & Dasci, 2015)، واستخدم النسخة العربية من مقياس الاكتئاب والقلق والتوتر (DASS-21)، والذي يقيس حالة الصحة النفسية، بالإضافة إلى النسخة المطورة لمقياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين. حيث تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجات على مقياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين بصورته النهائية، والدرجات على مقياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين النفسية وأبعادها (التوتر والقلق والاكتئاب)، وعلى كل بُعد من أبعاد هذين المقياسين، وقد تبين وجود ارتباط سلبي ودال إحصائياً بين الرفاه المهني للمُعَلِّمين وكل من الصحة النفسية وأبعادها، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (-0.44) للارتباط بين الرفاه المهني والقلق، إلى (-0.64) للارتباط بين الرفاه المهني والاكتئاب، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين المقياسين (-0.58). تدل هذه القيم على أن الرفاه المهني للمُعَلِّمين يقل بزيادة كل من التوتر والقلق والاكتئاب، وهذا متوقع وينسجم مع ما أشارت إليه الدراسات السابقة.

كما أظهرت النتائج ارتباطاً إيجابياً ودالاً إحصائياً بين الدرجات على مقياس الرفاه النفسي للمُعَلِّمين بصورته النهائية، والدرجات على مقياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين وأبعاده، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجات على المقياسين (0.52)، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن المقياس المطور بصورته النهائية يقيس سمة الرفاه المهني للمُعَلِّمين. كما توّفر هذه الارتباطات دليلاً آخر على الصدق، وعلى أنه يمكن الوثوق بالتفسيرات التي يمكن الوصول إليها بناءً على الدرجات التي يمكن الحصول عليها من استخدام هذا المقياس في قياس الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن.

المفاهيم الأساسية في رفاه المُعَلِّمين المهني وتعريفاتها

الرفاه المهني للمُعَلِّمين: ويقصد به توفّر جميع المقومات المادية، والاجتماعية، والجسدية، والنفسية، والمعرفية، والبيئة المادية المرتبطة بمهنة التعليم، لتساعد المُعَلِّم في أداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه، وتجعله سعيداً في عمله. ويعرّف إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المُعَلِّم على مقياس الرفاه المهني الذي تم بناؤه في المرحلة الأولى من هذه الدراسة. والذي يتكوّن من الأبعاد الآتية:

- **البعد المادي :** ويشير إلى توفّر مقومات الحياة الكريمة للمُعَلِّم، وتمتّعه بمستوى معيشي ومادي مريح، من خلال الحصول على دخل شهري مجزٍ، وشموله بتأمين صحي مناسب له ولأفراد أسرته، وتوفير العديد من الامتيازات الخاصة بهم.
- **البعد الاجتماعي :** ويشير إلى وجود مكانة اجتماعية رفيعة تليق بالمُعَلِّم، وعلاقة إيجابية بين المُعَلِّم ، والطلبة، والمجتمع المحلي، والإدارة، ووزارة التربية، وتوفير التشريعات التي تحمي المُعَلِّم وتحفظ له كرامته، ووجود نقابة تدافع عن المُعَلِّمين وتحمي حقوقهم.
- **البعد الجسدي :** ويشير إلى مجموعة الإجراءات والوسائل التي من شأنها أن تُشعر المُعَلِّم بالراحة الجسدية؛ من خلال تخفيف العبء التدريسي، وتخفيف الأعمال التي ليس لها علاقة مباشرة بعملية التعليم، وتوفير جميع وسائل الراحة والترفيه داخل المدرسة وخارجها.
- **البعد النفسي :** ويشير إلى شعور المُعَلِّم بالطمأنينة والراحة النفسية داخل المدرسة وخارجها، وخلوه من مختلف الاضطرابات والمشاكل النفسية المرتبطة بعمله، وشعوره بالاستقرار والأمن الوظيفي، والعدالة في التعامل مع مختلف المُعَلِّمين في مختلف المناطق والمدارس.
- **بعد البيئة المادية :** ويشير إلى توفير بنية تحتية مدرسية مناسبة للمُعَلِّم والطالب (دورات صحية نظيفة، ومختبرات حديثة، وأجهزة حاسوب حديثة،.. الخ)، وتوفير بيئة صفية مناسبة وحديثة للتعليم (وسائل تعليمية حديثة ومناسبة، وغرف صفية واسعة، أو أجواء صفية ملائمة صيفًا وشتاءً،... الخ).
- **البعد المعرفي :** ويشير إلى القدرة على التركيز في العمل، وتوفير الفرص التي من شأنها تطوير المُعَلِّمين من الناحية العلمية والمهنية، والاستفادة من خبرات المُعَلِّمين في كل ما يتعلّق بالطلبة.

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات الرئيسية وهي :

1. مستوى الرفاه المهني الكلي للمُعَلِّمين في الأردن، أو الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على مقياس الرفاه المهني.
2. مستوى الرفاه المالي للمُعَلِّمين في الأردن، أو الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على البعد المالي لمقياس الرفاه المهني.
3. مستوى رفاه البيئة المادية للمُعَلِّمين في الأردن، أو الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على بعد البيئة المادية لمقياس الرفاه المهني.
4. مستوى الرفاه النفسي للمُعَلِّمين في الأردن، أو الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على البعد النفسي لمقياس الرفاه المهني.
5. مستوى الرفاه الجسدي للمُعَلِّمين في الأردن، أو الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على البعد الجسدي لمقياس الرفاه المهني.
6. مستوى الرفاه الاجتماعي للمُعَلِّمين في الأردن، أو الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على البعد الاجتماعي لمقياس الرفاه المهني.
7. مستوى الرفاه المعرفي للمُعَلِّمين في الأردن، أو الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على البعد المعرفي لمقياس الرفاه المهني.

ثانيًا: المتغيرات التصنيفية وهي :

1. الإقليم: ويقصد به الإقليم الذي توجد به المدرسة، وله ثلاث فئات: الشمال، والوسط، والجنوب.
2. المؤهل العلمي للمُعَلِّم، وله خمس فئات: أقل من بكالوريوس، وبكالوريوس، ودبلوم عالي، وماجستير، ودكتوراه.
3. رتبة المُعَلِّم، ولها خمس فئات: مُعَلِّم مساعد، ومُعَلِّم، ومُعَلِّم أول، ومُعَلِّم خبير، ومُعَلِّم قائد.
4. المرحلة التي يدرسها المُعَلِّم، ولها أربع فئات: رياض أطفال، والصفوف الثلاث الأولى من المرحلة الأساسية، والمرحلة الأساسية (من الصف الرابع إلى الصف العاشر)، والمرحلة الثانوية (الصفين الأول والثاني الثانوي).
5. الجنس، وله فئتان: ذكر، وأنثى.
6. موقع المدرسة، وله فئتان: مدينة، وقرية.
7. نوع المدرسة، وله فئتان: مملوكة، ومستأجرة.
8. نظام المدرسة: ويقصد به عدد الفترات في المدرسة، ولها فئتان: فترة واحدة، وفترتان.
9. نوع سكن المُعَلِّم، وله فئتان: ملك، وإيجار.
10. سنوات الخبرة في التدريس، وهي متغير رقمي.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول والذي هدف إلى الكشف عن مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، تم حساب ما يلي:

1. الوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات الكلية لأفراد العينة على مقياس الرفاه المهني.
 2. الوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات الكلية لأفراد العينة على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني.
 3. وللحكم على دلالة المتوسطات الحسابية من حيث ارتفاع أو تدني مستوى الرفاه المهني، تم الاعتماد على المعيار التالي:
- أ- تدل استجابة المُعَلِّم على مستوى مرتفع من الرفاه المهني إذا كانت أغلب استجاباته من فئتي (موافق بدرجة كبيرة) و/أو (موافق بدرجة كبيرة جدًا) على الفقرات ذات الدلالة الإيجابية (أو إذا كانت أغلب استجاباته من فئتي (موافق بدرجة قليلة) و/أو (موافق بدرجة قليلة جدًا) على الفقرات ذات الدلالة السلبية)، بمعنى أن تكون الدرجات على الفقرات 4 أو 3.
- ب - تدل استجابة المُعَلِّم على مستوى متدنٍ من الرفاه المهني إذا كانت أغلب استجاباته من فئتي (موافق بدرجة قليلة) و/أو (موافق بدرجة قليلة جدًا) على الفقرات ذات الصياغة الإيجابية (أو إذا كانت أغلب استجاباته من فئتي (موافق بدرجة كبيرة) و/أو (موافق بدرجة كبيرة جدًا) على الفقرات ذات الصياغة السلبية)، بمعنى أن تكون الدرجات على الفقرات صفر أو 1.
- ج - ولحساب الدرجات التي تمثل حدود فئتي كل من المستوى المرتفع والمستوى المتدني من الرفاه المهني، تم تحديد الدرجتين اللتين تمثلان حدود فئة المستوى المتوسط من الرفاه

المهني كما يلي:

- تم تحديد الدرجة التي تمثّل بداية فئة المستوى المتوسط من الرفاه المهني بأن يستجيب المُعلِّم على نصف فقرات المقياس باستجابة (موافق بدرجة قليلة = 1 على الفقرات ذات الصياغة الإيجابية أو موافق بدرجة كبيرة = 1 للفقرات ذات الصياغة السلبية) على الأقل، وأن يستجيب على النصف المتبقي من الفقرات باستجابة (موافق بدرجة متوسطة = 2) على الأكثر، وبذلك كانت الدرجة التي تمثّل بداية المستوى المتوسط من الرفاه المهني هي (1.50) من (4).
- وتم تحديد الدرجة التي تمثّل نهاية فئة المستوى المتوسط من الرفاه المهني بأن يستجيب المُعلِّم على نصف فقرات المقياس باستجابة (موافق بدرجة متوسطة = 2) على الأقل، وأن يستجيب على النصف المتبقي من الفقرات باستجابة (موافق بدرجة كبيرة = 3 للفقرات ذات الصياغة الإيجابية أو موافق بدرجة قليلة = 3 للفقرات ذات الصياغة السلبية) على الأكثر. وبذلك كانت الدرجة التي تمثّل نهاية المستوى المتوسط من الرفاه المهني هي (2.50) من (4).

وبالتالي كان المعيار المستخدم في تفسير المتوسطات الحسابية للدرجات على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وفي تفسير المتوسطات الحسابية للدرجات الكلية على المقياس كما يلي:

مستوى الرفاه المهني	قيمة الوسط الحسابي التي تمثل الحد الأدنى	قيمة الوسط الحسابي التي تمثل الحد الأعلى
متدّن	صفر	1.49
متوسط	1.50	2.50
مرتفع	2.51	4

4. وللحصول على إحصائيات للاستجابات على كل فقرة من فقرات المقياس، تم حساب ما يلي:

أ - النسب المئوية لاستجابات المُعلِّمين على كل فقرة من فقرات مقياس الرفاه المهني.

- أي النسبة المئوية من المُعلِّمين الذين اختاروا الإجابة (موافق بدرجة قليلة جدًا)
- والنسبة المئوية من المُعلِّمين الذين اختاروا الإجابة (موافق بدرجة قليلة)
- والنسبة المئوية من المُعلِّمين الذين اختاروا الإجابة (موافق بدرجة متوسطة)
- والنسبة المئوية من المُعلِّمين الذين اختاروا الإجابة (موافق بدرجة كبيرة)
- والنسبة المئوية من المُعلِّمين الذين اختاروا الإجابة (موافق بدرجة كبيرة جدًا)

ب - الوسط الحسابي للنسب المئوية للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة من فقرات المقياس.

أي أنه لكل فقرة من فقرات المقياس، تم إيجاد:

- الوسط الحسابي لنسبة من اختار (موافق بدرجة قليلة) ونسبة من اختار (موافق بدرجة قليلة جدًا) لتمثّل نسبة المُعلِّمين الذين أشاروا إلى وجود مستوى متدّن من الخاصية التي تقيسها الفقرات ذات الصياغة الإيجابية، والوسط الحسابي لنسبة من اختار (موافق بدرجة كبيرة) ونسبة من اختار (موافق بدرجة كبيرة جدًا) لتمثّل نسبة المُعلِّمين الذين أشاروا إلى وجود مستوى

متدّن أيضًا من الخاصية التي تقيسها الفقرات ذات الصياغة السلبية.

- الوسط الحسابي لنسبة من اختار (موافق بدرجة كبيرة) ونسبة من اختار (موافق بدرجة كبيرة جدًا) لتمثّل نسبة المُعَلِّمين الذين أشاروا إلى وجود مستوى مرتفع من الخاصية التي تقيسها الفقرات ذات الصياغة الإيجابية، والوسط الحسابي لنسبة من اختار (موافق بدرجة قليلة) ونسبة من اختار (موافق بدرجة قليلة جدًا) لتمثّل نسبة المُعَلِّمين الذين أشاروا إلى وجود مستوى مرتفع من الخاصية التي تقيسها الفقرات ذات الصياغة السلبية.

ج - الوسط الحسابي للنسب المئوية للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة وتلك التي تدلّ على الدرجة المتوسطة لكل بعد من أبعاد المقياس. فمثلاً للبعد المالي والذي احتوى على (6) فقرات، تم حساب:

- الوسط الحسابي للنسب المئوية للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة لجميع الفقرات وذلك بجمع النسب المئوية للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة المقابلة لكل فقرة وقسمتها على (6)، وهذه مثّلت نسبة المُعَلِّمين الذين أشاروا إلى وجود مستوى مرتفع من الرفاه المالي.

- الوسط الحسابي للنسب المئوية للاستجابات التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لجميع الفقرات وذلك بجمع النسب المئوية للاستجابات التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة المقابلة لكل فقرة وقسمتها على (6)، وهذه مثّلت نسبة المُعَلِّمين الذين أشاروا إلى وجود مستوى متدّن من الرفاه المالي.

- الوسط الحسابي للنسب المئوية للاستجابات التي تدلّ على الموافقة بدرجة متوسطة لجميع الفقرات وذلك بجمع النسب المئوية للاستجابات التي تدلّ على الموافقة بدرجة متوسطة المقابلة لكل فقرة وقسمتها على (6)، وهذه مثّلت نسبة المُعَلِّمين الذين أشاروا إلى وجود مستوى متوسط من الرفاه المالي.

للإجابة عن الأسئلة من الثاني إلى الخامس والتي هدفت إلى الكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم، والمؤهل العلمي للمُعلّم، ورتبة المُعلّم، والمرحلة التي يدرّس بها المُعلّم، تم إجراء ما يلي:

- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الرفاه المهني الكلي للمُعَلِّمين في الأردن لكل متغير من المتغيرات الأربعة السابقة كلّ على حدة.
- تحليل التباين الأحادي متعدد المتغيرات (One-Way MANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستويات الأنواع الستة من أنواع الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن لكل متغير من المتغيرات الأربعة السابقة كلّ على حدة.

في حال كانت الفروق دالة إحصائيًا، تم إجراء المقارنات البعدية (Post Hoc Comparisons) باستخدام طريقة جيمس-هاول (Games-Howell) في حال عدم تحقق شرط تجانس التباين، في حين استخدمت طريقة الفرق الأقل دلالة (Least Significant Difference - LSD) عند تحقق شرط تجانس التباين.

وللإجابة عن السؤال السادس والذي هدف إلى الكشف عن أثر متغيرات (الجنس، وموقع المدرسة، ونوع المدرسة، ونظام المدرسة، ونوع السكن للمُعَلِّم، وسنوات خبرة المُعَلِّم في التدريس)، في مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، تم إجراء ما يلي:

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الرفاه المهني الكلي للمُعَلِّمين في الأردن لكل متغير من المتغيرات السابقة.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني الكلي للمُعَلِّمين في الأردن لكل متغير من المتغيرات السابقة.
- تم الاعتماد على مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.01$) في جميع التحليلات الإحصائية للحكم على دلالة الفروق، وقد تم استخدام هذه الدرجة العالية من الدقة لأن حجم العينة كان كبيراً، وهذا قد يجعل الفروق الصغيرة من حيث المقدار ذات دلالة إحصائية، وبالتالي لم يتم الحكم على الفروق في الدراسة الحالية بأنها دالة إحصائية إلا إذا كانت فروقاً كبيرة من حيث المقدار.

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟

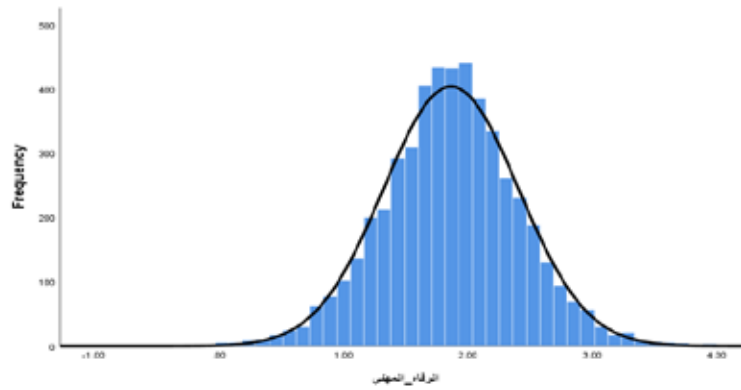
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وللدرجات الكلية لأفراد العينة على المقياس، والجدول رقم (2) يوضح قيم هذه الإحصائيات.

جدول رقم (2): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني (مرتبة تصاعدياً) وللدرجات الكلية للمُعَلِّمين على المقياس (ن=4687).

البعد	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المالي	6	1.13	0.83	متدني
البيئة المادية	10	1.37	0.91	متدني
الجسدي	5	1.44	0.92	متدني
النفسي	7	2.09	0.95	متوسط
المعرفي	11	2.38	0.79	متوسط
الاجتماعي	7	2.43	0.80	متوسط
مقياس الرفاه المهني	46	1.86	0.54	متوسط

• **أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن.**

يتضح من جدول رقم (2) وبشكل عام، أن مستوى الرفاه المهني عند المُعَلِّمين في الأردن كان متوسطاً، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على مقياس الرفاه المهني (1.86)، بانحراف معياري (0.54). ويمكن الاستدلال من القيمة المتدنية للانحراف المعياري للدرجات على كل بعد، وللدرجات الكلية على المقياس على وجود تجانس أو توافق بين المُعَلِّمين في حكمهم على مستوى الرفاه المهني، من حيث كونه متديناً أو متوسطاً. والشكل رقم (1) يبين توزيع الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على مقياس الرفاه المهني، والذي يوضح تمركز معظم درجات المُعَلِّمين على المقياس في المنطقة المتوسطة من الدرجات.



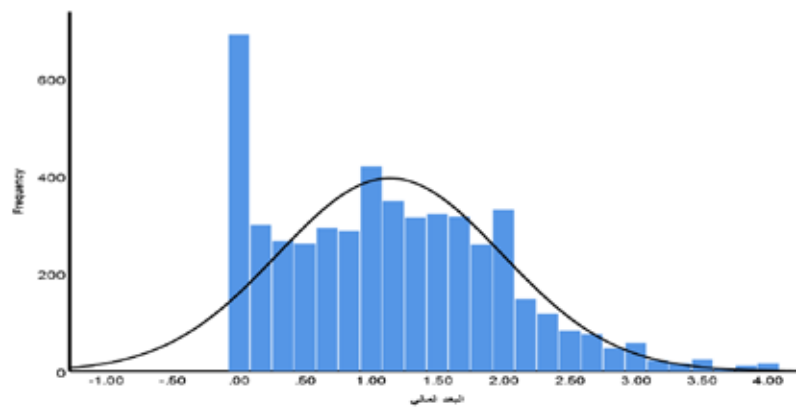
شكل رقم (1) توزيع الدرجات الكلية للمُعَلِّمين في الأردن على مقياس الرفاه المهني.

• **ثانياً: النتائج المتعلقة بالكشف عن مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين**

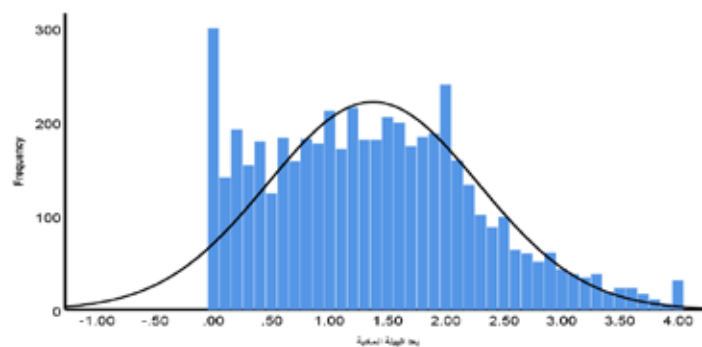
في الأردن.

فيما يتعلّق بكل بعد من أبعاد الرفاه المهني، فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (1.13) للرفاه المالي، إلى (2.43) للرفاه الاجتماعي، بحيث كان مستوى الرفاه المهني متديناً على الأبعاد الثلاثة الآتية: البعد المالي (الوسط = 1.13، الانحراف المعياري = 0.83). بعد البيئة المادية (الوسط = 1.37، الانحراف المعياري = 0.91). البعد الجسدي (الوسط = 1.44، الانحراف المعياري = 0.92).

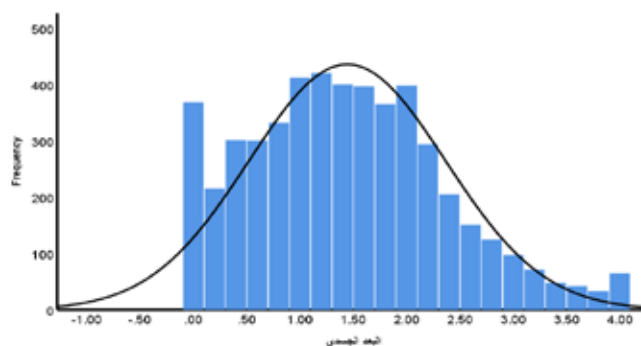
في حين كان مستوى الرفاه المهني متوسطاً على الأبعاد الثلاثة الآتية: البعد النفسي (الوسط = 2.09، والانحراف المعياري = 0.95). البعد المعرفي (الوسط = 2.38، والانحراف المعياري = 0.79). البعد الاجتماعي (الوسط = 2.43، والانحراف المعياري = 0.80). أما الأشكال من (2) إلى (7) فتبيّن توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد الرفاه المهني.



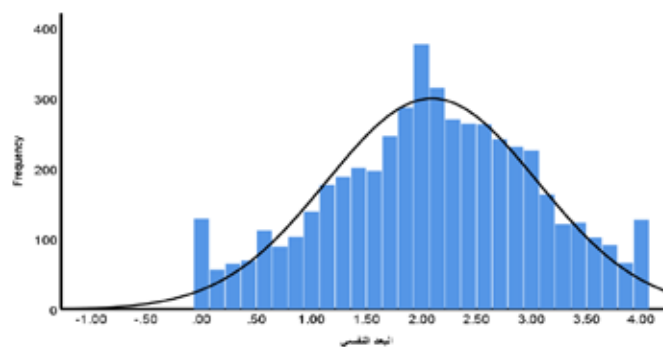
شكل رقم (2): توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد المالي.



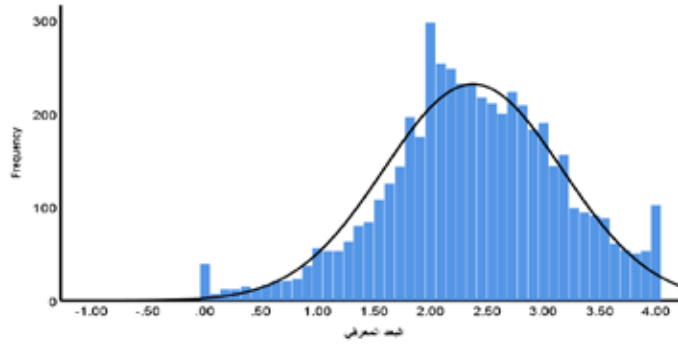
شكل رقم (3) : توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على بعد البيئة المادية.



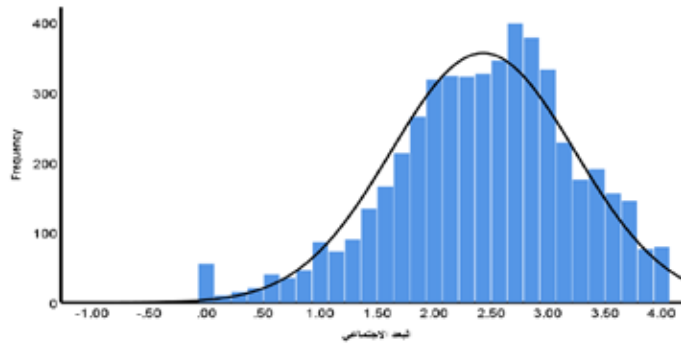
شكل رقم (4): توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد الجسدي.



شكل رقم (5): توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد النفسي.



شكل رقم (6): توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد المعرفي.



شكل رقم (7): توزيع درجات المُعَلِّمين في الأردن على البعد الاجتماعي.

وبالرجوع إلى جدول رقم (2) يتّضح جلياً أن مستوى الرفاه المالي كان الأقل من وجهة نظر المُعَلِّمين، حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على هذا البعد (1.13) بانحراف معياري (0.83)، وهذا يدلّ على تدني مستوى الرفاه المادي من وجهة نظر المُعَلِّمين. وللتعرف بشكل تفصيلي إلى استجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد المالي، تم حساب النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد المالي، بالإضافة إلى متوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً. كما هو موضّح في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3): النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد المالي، ومتوسّط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقل عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً.

الفقرة	أوافق بدرجة قليلة جدًا	أوافق بدرجة قليلة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة كبيرة جدًا
توفّر لي مهنة التعليم الأمان المالي	25.3	22.5	35.1	12.2	4.9
	47.8			17.1	
أشعر بالرضا عن دخلي الشهري	30.6	27.1	33.6	6.8	1.9
	57.7			8.7	
أتمتع بوضع مادي مريح أسوة بغيري من موظفي القطاعات الأخرى	30.7	28.0	31.5	6.8	3.0
	58.7			9.8	
أتقاضى راتبًا يتناسب مع قدرتي وكفاءتي	34.9	28.7	28.2	6.5	1.8
	63.6			8.3	
أحصل على المكافآت المادية التي أستحقها	44.6	28.7	19.8	5.3	1.6
	73.3			6.9	
أحصل على علاوة مناسبة عند ترفيعي	45.8	28.4	19.4	4.6	1.7
	74.2			6.3	
متوسّط النسب على جميع الفقرات	62.55		27.93	9.52	

يبين جدول رقم (3) أن ما يقارب من 63% من المُعَلِّمين قد أشاروا إلى وجود مستوى متدنٍ من الرفاه المادي لدى المُعَلِّمين في الأردن، مقابل 28% ممن أشاروا إلى وجود مستوى متوسّط ، و10% ممن أشاروا إلى وجود مستوى مرتفع من الرفاه المادي، وبالتالي كان حكم المُعَلِّمين على هذا البعد بأن له مستوى متدنٍ من وجهة نظرهم (كان الوسط الحسابي لدرجاتهم 1.14). وبالنظر إلى النسب المئوية المقابلة للاستجابات على كل فقرة من فقرات هذا البعد، نجد أن:

- 74% من المُعَلِّمين قد أشاروا إلى عدم حصولهم على علاوة مناسبة عند الترفيع، وإلى عدم حصولهم على المكافآت المادية التي يستحقونها.
- في حين أفاد 64% من المُعَلِّمين أن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع قدراتهم وكفاءاتهم.
- وأن 59% من المُعَلِّمين يرون أن وضعهم المادي غير مريح أسوة بغيرهم من موظفي القطاعات الأخرى، ولا يشعرون بالرضا عن دخلهم الشهري.
- وأن 48% من المُعَلِّمين يرون أن مهنة التعليم لا توفّر لهم الأمان المالي.

وفي المرتبة الثانية من حيث مستوى الرفاه المهني، حل بُعد البيئة المادية، حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على هذا البعد (1.37)، بانحراف معياري (0.91)، وهذا يدلّ على أن هذا

النوع من الرفاه كان مستواه أيضًا متدنيًا من وجهة نظر المُعَلِّمين في الأردن. وللتعرف بشكل تفصيلي إلى استجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات بعد البيئة المادية، تم حساب النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات هذا البعد، بالإضافة إلى متوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقل عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملًا، كما هو موضَّح في الجدول رقم (4).

جدول رقم (4): النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات بعد البيئة المادية، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقل عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملًا.

الفقرة	أوافق درجة قليلة جدًا	أوافق درجة قليلة	أوافق درجة متوسطة	أوافق درجة كبيرة	أوافق درجة كبيرة جدًا
الغرف الصفية واسعة ومريحة	27.2	18.0	30.1	16.3	8.4
	45.2			24.7	
تتوفّر في المدارس دورات صحية نظيفة مناسبة للمُعَلِّمين	26.2	19.2	30.9	15.4	8.3
	45.4			23.7	
يتوفّر في المدارس مختبرات حاسوب حديثة	31.2	19.9	27.8	14.4	6.7
	51.1			21.1	
تتوفّر المعدات والأدوات اللازمة لاستخدامها في عملية التدريس	27.8	24.0	32.6	11.3	4.4
	51.8			15.7	
أجواء الغرف الصفية ملائمة صيفًا وشتاءً	31.0	21.1	28.5	12.8	6.6
	52.1			19.4	
يتوفّر للمُعَلِّم طاولة مكتب وكروسي مريح	34.8	18.9	25.1	13.9	7.2
	53.7			21.1	
المختبرات العلمية في المدارس مزودة بأجهزة حديثة ومناسبة	36.6	21.6	27.3	10.2	4.3
	58.2			14.5	
في مدرستي مكان يوفر لي الهدوء والراحة عند حاجتي إليها	35.1	23.7	27.3	9.3	4.6
	58.8			13.9	
تتوفّر لي المعدات والأجهزة اللازمة للأنشطة اللاصفية	31.8	27.4	29.7	7.7	3.3
	59.2			11	
تتمتع المدارس بوجود إنترنت سريع وملائم	40.7	22.9	23.7	9.2	3.4
	63.6			12.6	
متوسط النسب على جميع الفقرات	53.91		28.3	17.77	

يتّضح من جدول رقم (4) أن ما يقارب من 54% من المُعَلِّمين قد أشاروا إلى تدني جودة البيئة الماديّة للمدارس في الأردن، مقابل 28% ممن اعتبروا أن البيئة الماديّة ذات جودة متوسطة، و18% ممن أشاروا إلى ارتفاع جودة البيئة الماديّة. وبالتالي، كان حكم المُعَلِّمين على هذا النوع من الرفاه المهني بأن له مستوى متدنّيًا من وجهة نظرهم (كان الوسط الحسابي لدرجاتهم 1.37). وبالنظر إلى النسب المئوية المقابلة للاستجابات على كل فقرة من فقرات هذا البعد، نجد أن:

- المشكلة الكبرى من وجهة نظر 64% من المُعَلِّمين في الأردن كانت تكمن في عدم تمتع المدارس بإنترنت سريع وملائم.
- تليها من وجهة نظر 59% من المُعَلِّمين، ما يتعلّق بالأجهزة والمعدات الحديثة في المختبرات، أو للقيام بمختلف النشاطات اللاصفية.
- أما فيما يخصّ المُعَلِّمين أنفسهم، فقد أشار 59% من المُعَلِّمين إلى عدم وجود مكان يوفر لهم الهدوء والراحة عند الحاجة إليه، وبنسبةٍ مقاربة أشار 54% من المُعَلِّمين إلى قلة توافر مكتب وكرسي مريح للمُعلِّم.
- من جهة أخرى، أشار ما يقارب من 52% من المُعَلِّمين إلى عدم ملائمة الغرف الصفية في مختلف الأجواء، ولعدم توقّر المواد والأدوات اللازمة لعملية التدريس، وعدم توقّر مختبرات حاسوب حديثة.
- أما النسبة الأقل في هذا البعد، فكانت أن 45% من المُعَلِّمين لديهم ملاحظات حول الدورات الصحية للمُعَلِّمين، وحول الغرف الصفية من حيث سعتها للطلبة، وراحة من يتواجد فيها.

أما في المرتبة الثالثة من حيث مستوى الرفاه المهني فقد حل البعد الجسدي، حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على هذا البعد (1.44)، بانحراف معياري (0.92)، وهذا يدلّ على تدني مستوى هذا النوع من الرفاه من وجهة نظر المُعَلِّمين في الأردن. وللتعرف بشكل تفصيلي إلى استجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد الجسدي، تم حساب النسب المئوية للاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات هذا البعد، بالإضافة إلى متوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً، كما هو موضّح في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5): النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد الجسدي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقل عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً.

الفقرة	أوافق بدرجة قليلة جدًا	أوافق بدرجة قليلة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة كبيرة جدًا
يرهقني التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة من ذوي صعوبات التعلم وبطء التعلم	14.3	14.0	25.5	22.4	23.7
	28.3			46.1	
المهام اليومية المطلوبة مني تفوق قدراتي الجسدية	7.5	13.3	32.6	26.1	20.4
	20.8			46.5	
يسبب لي التعامل مع الطلبة الإجهاد والتعب	6.5	10.3	26.7	28.8	27.6
	16.8			56.4	
يرهقني عدد الحصص التي أدرّسها أسبوعياً	6.6	10.5	25.5	25.3	32.1
	17.1			57.4	
ترهقني أعمال تربية الصف والمناوبة	6.1	6.8	21.1	26.8	39.2
	12.9			66	
متوسط النسب على جميع الفقرات	19.18		26.28	54.48	

يبين جدول رقم (5) أن 55% من المُعَلِّمين في الأردن قد أفادوا بتدني مستوى الرفاه الجسدي لديهم، في حين أفاد 26% بوجود درجة متوسطة، و19% بوجود درجة مرتفعة من الرفاه الجسدي، وبالتالي كان حكم المُعَلِّمين على هذا النوع من الرفاه المهني بأن له مستوى متدنيًا من وجهة نظرهم (كان الوسط الحسابي لدرجاتهم 1.44). وبالنظر إلى النسب المئوية المقابلة للاستجابات على كل فقرة من فقرات هذا البعد، نجد أن:

- تكمن المشكلة الكبرى من وجهة نظر ما نسبته 66% من المُعَلِّمين / المعلّّات في أعمال تربية الصف، والمناوبة المرهقة لهم. ويليهما الإرهاق الناتج من الحصص المعطاة أسبوعيًا، ومن التعامل مع الطلبة كما أشار لذلك ما نسبته 75% من المُعَلِّمين.
- أما 64% من المُعَلِّمين فقد أشاروا إلى أن المهام اليومية المطلوبة منهم تفوق قدراتهم الجسدية، وبأن التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة من ذوي صعوبات التعلم وبطء التعلم يسبب لهم الإرهاق.

وفي **المرتبة الرابعة** من حيث مستوى الرفاه المهني حلّ البعد النفسي، حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على هذا البعد (2.10)، بانحراف معياري (0.96)، وهذا يدلّ على أن هذا النوع من الرفاه كان مستواه متوسطاً من وجهة نظر المُعَلِّمين في الأردن. وللتعرف بشكل تفصيلي إلى استجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد النفسي، تم حساب النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات هذا البعد، بالإضافة إلى متوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً، كما هو موضّح في **الجدول رقم (6)**.

جدول رقم (6): النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد النفسي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً.

الفقرة	أوافق بدرجة قليلة جداً	أوافق بدرجة قليلة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة كبيرة جداً
أشعر بأن قيمتي قليلة كشخص	39.6	19.5	21.2	10.4	9.3
	59.1			19.7	
أجد صعوبة في أخذ المبادرة بعمل الأشياء	17.4	21.6	37.0	14.9	9.0
	39			23.9	
أشعر بالتشاؤم بشأن المستقبل	22.6	19.0	26.8	15.2	16.4
	41.6			31.6	
أشعر بأنني مضطرب ومنزعج	16.3	20.4	31.6	17.9	13.9
	36.7			31.8	
أفتقد للشعور بالحماس لأي شيء	14.2	20.4	33.0	17.6	14.7
	34.6			32.3	
يتقلب مزاجي بين الفرح والحزن	14.1	16.4	33.5	21.1	14.9
	30.5			36	
أجد صعوبة في الاسترخاء والراحة	7.4	12.5	30.2	27.5	22.4
	19.9			49.9	
متوسط النسب على جميع الفقرات	37.34		30.47	32.17	

يتبين من **جدول رقم (6)** أن 32% من المُعَلِّمين في الأردن أشاروا إلى تدني مستوى الرفاه النفسي لديهم، مقارنة مع 31% ممن أشاروا إلى تمتعهم بدرجة متوسطة، و37% من الذين أشاروا إلى وجود مستويات مرتفعة من الرفاه النفسي، وبالتالي كان حكم المُعَلِّمين على هذا النوع من الرفاه المهني بأن له مستوى متوسطاً من وجهة نظرهم (كان الوسط الحسابي لدرجاتهم 2.10). وبالنظر إلى النسب المئوية المقابلة للاستجابات على كل فقرة من فقرات هذا البعد، نجد أن :

- 50% من المُعَلِّمين قد أشاروا إلى صعوبة الاسترخاء والراحة.
- في حين أشار ما يقرب من ثلث المُعَلِّمين إلى مشاكل تتعلق بتقلب المزاج بين الفرح والحزن، والافتقار للشعور بالحماس لأي شيء، والشعور بالاضطراب والانزعاج، والشعور بالتشاؤم تجاه المستقبل.
- أما المشاكل الأقل انتشاراً لدى المُعَلِّمين، فتمثلت بصعوبة أخذ المبادرة بعمل الأشياء، والشعور بنقصان القيمة الشخصية، كما أشار لذلك ما يقرب من 20% من المُعَلِّمين.

وفي المرتبة الخامسة من حيث مستوى الرفاه المهني حل البعد المعرفي، حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على هذا البعد (2.38)، بانحراف معياري (0.79)، وهذا يدلّ على أن هذا النوع من الرفاه كان مستواه متوسطاً من وجهة نظر المُعَلِّمين في الأردن. وللتعرف بشكل تفصيلي إلى استجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد المعرفي، تم حساب النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات هذا البعد، بالإضافة إلى متوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً، كما هو موضح في الجدول رقم (7).

جدول رقم (7): النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد المعرفي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقل عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً.

الفقرة	أوافق بدرجة قليلة جدًا	أوافق بدرجة قليلة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة كبيرة جدًا
أستخدم التقنيات التكنولوجية بشكل فعال في مجالي المهني	10.3	16.8	41.0	22.2	9.7
	27.1			31.9	
يوفر لي التدريس فرصة جيدة للنمو والتطور المهني	9.7	14.9	37.5	27.7	10.3
	24.6			38	
أشارك مع الإدارة والمعلمين في وضع خطة لتطوير المدرسة والعملية التعليمية	8.9	15.0	37.0	26.0	13.2
	23.9			39.2	
أجري مناقشات فعالة مع الإدارة حول القضايا المهنية	7.1	12.8	38.1	27.9	14.1
	19.9			42	
أشارك في المناقشات الخاصة بتطوير العملية التعليمية	6.6	11.8	36.6	29.0	15.9
	18.4			44.9	
يتيح التدريس لي الفرصة لاستخدام العديد من المهارات	5.6	10.7	38.6	32.3	12.9
	16.3			45.2	
أشارك في الدورات وورش العمل المتخصصة لتطوير المُعَلِّمين مهنيًا	6.9	11.1	31.9	30.2	19.9
	18			50.1	
أتابع أحدث التطورات والمستجدات حول التعليم والمواد التي أدرسها	7.7	9.8	31.6	33.2	17.6
	17.5			50.8	
أستطيع مناقشة الأمور المتعلقة في العمل بالمدرسة بصراحة ووضوح	6.2	8.7	30.3	33.6	21.3
	14.9			54.9	
أستغل تواصلتي مع الطلبة لتطوير كل ما له علاقة بهم	4.2	8.9	30.9	37.6	18.5
	13.1			56.1	
أشعر أنني تطورت مع مرور السنوات	4.8	6.6	24.5	37.2	26.9
	11.4			64.1	
متوسط النسب على جميع الفقرات	18.65		34.36	47.02	

نلاحظ من جدول رقم (7) أن نسبة المُعَلِّمين الذين لديهم مستويات مرتفعة من الرفاه المعرفي قد زادت مقارنة مع مستويات الأنواع السابقة من الرفاه المهني، حيث بلغت 47% مقابل 18% ممن لديهم مستويات متدنية، و34% ممن لديهم مستويات متوسطة، وبالتالي كان حكم المُعَلِّمين على هذا النوع من الرفاه المهني بأن له مستوى متوسطاً أيضاً من وجهة نظرهم (كان الوسط الحسابي لدرجاتهم 2.38). وبالنظر إلى النسب المئوية المقابلة للاستجابات على كل فقرة من فقرات هذا البعد، نجد أن:

- 64% من المُعَلِّمين قد أشاروا إلى شعورهم بالتطور مع مرور السنوات، في حين أشار 56% من المُعَلِّمين إلى استغلال تواصلهم مع الطلبة لتطوير كل ما له علاقة بالطلبة، واستطاعتهم مناقشة الأمور المتعلقة بالعمل في المدرسة بصراحة ووضوح.
- أما 51% من المُعَلِّمين فقد أشاروا إلى متابعتهم لأحدث التطورات والمستجدات حول التعليم، ومشاركتهم في الندوات والورش لتطويرهم مهنيًا.
- بالإضافة إلى ذلك أشار 45% من المُعَلِّمين إلى مشاركتهم في المناقشات الخاصة بتطوير العملية التعليمية، وبأن التدريس يتيح لهم استخدام العديد من المهارات.
- وبنسبة تقارب 40% أشار المُعَلِّمون إلى أنهم يجرون مناقشات فعالة مع الإدارة حول القضايا المهنية، ومشاركتهم الإدارة والمعنيين في وضع خطة لتطوير المدرسة والعملية التعليمية، وبأن التدريس يوفر لهم فرصة جيدة للنمو والتطور المهني.
- أما 32% من المُعَلِّمين فقد أشاروا إلى أنهم يستخدمون التقنيات التكنولوجية بشكل فعال في مجالهم المهني.

وفي المرتبة السادسة والأخيرة حلّ البعد الاجتماعي من حيث مستوى الرفاه المهني، حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على هذا البعد (2.43)، بانحراف معياري (0.81)، وهذا يدلّ على أن هذا النوع من الرفاه كان مستواه متوسطاً من وجهة نظر المُعَلِّمين في الأردن. وللتعرف بشكل تفصيلي إلى استجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد الاجتماعي، تم حساب النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات هذا البعد، بالإضافة إلى متوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقلّ عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً، كما هو موضّح في الجدول رقم (8).

جدول رقم (8): النسب المئوية لاستجابات المُعَلِّمين على كل فقرة من فقرات البعد الاجتماعي، ومتوسط النسب للاستجابات التي تزيد عن الموافقة بدرجة متوسطة، وتلك التي تقل عن الموافقة بدرجة متوسطة لكل فقرة وللبعد كاملاً.

الفقرة	أوافق درجة قليلة جداً	أوافق درجة قليلة	أوافق درجة متوسطة	أوافق درجة كبيرة	أوافق درجة كبيرة جداً
يتشارك أولياء أمور الطلبة معي لإنجاح العملية التعليمية التعليمية	16.1	23.8	38.9	15.2	5.9
	39.9			21.1	
أحصل على الدعم حين أحتاجه من إدارة المدرسة	13.8	13.9	30.6	27.1	14.7
	27.7			41.8	
تسود روح المنافسة الشريفة في العمل	5.8	9.0	31.3	37.3	16.5
	14.8			53.8	
يحفزني زملائي على العمل بشكل أفضل	5.1	9.0	31.2	35.7	19.1
	14.1			54.8	
أشارك اهتماماتي مع زملائي من المُعَلِّمين	3.9	8.0	31.0	37.0	20.1
	11.9			57.1	
أحصل على المساعدة والدعم من زملائي عند الحاجة	4.5	8.3	28.5	38.3	20.4
	12.8			58.7	
أنا سعيد بالعمل مع زملائي	3.6	4.6	22.7	39.4	29.6
	8.2			69	
متوسط النسب على جميع الفقرات	18.49		30.6	50.9	

نلاحظ من جدول رقم (8) أن 51% من المُعَلِّمين في الأردن قد أشاروا إلى وجود مستويات مرتفعة من الرفاه الاجتماعي، مقابل 31% ممن أشاروا إلى وجود مستويات متوسطة، و19% ممن أشاروا إلى وجود مستويات متدنية، وبالتالي كان حكم المُعَلِّمين على هذا النوع من الرفاه المهني بأن له مستوى متوسطاً من وجهة نظرهم (كان الوسط الحسابي لدرجاتهم 2.43). وبالنظر إلى النسب المئوية المقابلة للاستجابات على كل فقرة من فقرات هذا البعد، نجد أن كل ما له علاقة بالزملاء قد حل في المراتب الأولى، يليه العلاقة مع الإدارة، وفي المرتبة النهائية حلت العلاقة مع أولياء الأمور. وبالتحديد:

- فقد أشار 69% من المُعَلِّمين إلى سعادتهم بالعمل مع زملائهم.
- في حين أشار ما يقرب من 59% من المُعَلِّمين إلى حصولهم على المساعدة والدعم من زملائهم عند الحاجة، ومشاركتهم لاهتماماتهم مع زملائهم المُعَلِّمين.
- أما 55% من المُعَلِّمين فقد أشاروا إلى أن زملاءهم يحقِّزونهم على العمل بشكل أفضل، وبأن روح المنافسة الشريفة تسود في العمل.
- في حين أشار 42% من المُعَلِّمين إلى حصولهم على الدعم من إدارة المدرسة حين الحاجة.
- وأشار 21% من المُعَلِّمين إلى مشاركة أولياء الأمور معهم في إنجاح كل ما له علاقة بالعملية التعليمية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم (الشمال، الوسط، الجنوب)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وللدرجات الكلية لأفراد العينة على المقياس حسب الإقليم، والجدول رقم (9) يوضح قيم هذه الإحصائيات.

جدول رقم (9) : الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني (مرتبة تصاعدياً)، وللدرجات الكلية للمُعَلِّمين على المقياس حسب الإقليم (ن = 4687)

البعد	إقليم الشمال		إقليم الوسط		إقليم الجنوب	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المالي	1.16	0.81	1.09	0.84	1.17	0.86
البيئة المادية	1.37	0.86	1.33	0.92	1.48	0.95
الجسدي	1.39	0.89	1.47	0.93	1.49	0.93
النفسي	2.08	0.93	2.12	0.97	2.03	0.97
المعرفي	2.34	0.77	2.37	0.80	2.51	0.77
الاجتماعي	2.38	0.77	2.44	0.83	2.53	0.80
مقياس الرفاه المهني	1.84	0.51	1.85	0.56	1.93	0.54

- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم.

بالنظر إلى قيم الوسط الحسابي للدرجات الكلية على مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين ضمن كل إقليم كان متوسطاً، كما هو الحال مع مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن، حيث تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (1.84) لدرجات المُعَلِّمين في إقليم الشمال، إلى (1.93) لدرجات المُعَلِّمين في إقليم الجنوب. وللكشف عما إذا كانت هذه الفروق في

مستوى الرفاه المهني بين المُعَلِّمين في الأقاليم الثلاث ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول رقم (10) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (10): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في أقاليم الأردن الثلاثة (الشمال، الوسط، الجنوب).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإقليم	4.247	2	2.124	7.341	0.001
الخطأ	1355.004	4684	.2890		
الكلي	1359.251	4686			

يوضح جدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن تبعًا للإقليم الذي ينتمي إليه المُعَلِّم، حيث كانت قيمة الاختبار الإحصائي (ف = 7.34) بمستوى دلالة إحصائية (0.001). ولمعرفة لصالح أي إقليم كانت الفروق، تم عمل المقارنات البعدية (Post Hoc Comparisons) باستخدام طريقة جيمس-هاول (Games-Howell) وذلك لعدم تحقق شرط تجانس التباين، والجدول رقم (11) يبين نتائج هذه المقارنات.

جدول رقم (11): نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأقاليم الثلاثة.

الإقليم	الوسط	الجنوب
الشمال	-0.01	0.09*
الجنوب	0.08*	

* دالة إحصائية على مستوى دلالة 0.01

يتبين من جدول رقم (11) أن الفروق لم تكن دالة إحصائية بين درجات المُعَلِّمين في إقليمي الشمال والوسط، مما يعني تشابه مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في هذين الإقليمين. أما الفروق بين درجات المُعَلِّمين في إقليمي الشمال والجنوب، فقد كانت دالة إحصائية، ولصالح المُعَلِّمين في إقليم الجنوب، بمعنى أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين في إقليم الجنوب كان أعلى، وبدلالة إحصائية منه لدى المُعَلِّمين في إقليم الشمال. بالإضافة إلى ذلك، كانت الفروق بين درجات المُعَلِّمين في إقليمي الجنوب والوسط دالة إحصائية، ولصالح المُعَلِّمين في إقليم الجنوب، بمعنى أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين في إقليم الجنوب كان أعلى، وبدلالة إحصائية منه لدى

المُعَلِّمين في إقليم الوسط. وبالتالي نتوصل إلى أن:

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في إقليم الجنوب كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين في إقليمي الشمال والوسط.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في إقليم الشمال كان مماثلًا لمستواه لدى مُعَلِّمي إقليم الوسط.

• **ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم**

بالرجوع مرة أخرى إلى جدول رقم (9)، وبالنظر إلى قيم الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى كل بعد من أبعاد الرفاه المهني ضمن كل إقليم كان مماثلًا لمستويات هذه الأبعاد لدى المُعَلِّمين في الأردن. وللكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن باختلاف الإقليم، تم إجراء تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA)، حيث بلغت قيمة اختبار ويلكس لامبدا (Wilks' Lambda) مساوية (0.98)، وقيمة الاختبار ف (12، 9358) = 6.43، بمستوى دلالة (0.000)، مما يعني أن هناك فروقًا دالة إحصائية بين المُعَلِّمين في الأقاليم الثلاثة في مستوى كل بعد من أبعاد الرفاه المهني. وللتعرف إلى الفروق في كل بعد من أبعاد الرفاه المهني على حدة، تم استخراج نتائج التحليل التباين الأحادي كما هي موضحة في جدول رقم (12).

جدول رقم (12): نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعَلِّمين في الأقاليم الثلاثة.

مصدر التباين	أبعاد الرفاه المهني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإقليم	المالي	5.819	2	2.910	4.180	.015
	الاجتماعي	10.879	2	5.440	8.426	.000
	الجسدي	8.207	2	4.104	4.901	.007
	النفسي	4.621	2	2.310	2.537	.079
	البيئة المادية	11.010	2	5.505	6.733	.001
	المعرفي	13.763	2	6.882	11.116	.000
الخطأ	المالي	3260.261	4684	.696		
	الاجتماعي	3023.892	4684	.646		
	الجسدي	3921.686	4684	.837		
	النفسي	4265.218	4684	.911		
	البيئة المادية	3829.424	4684	.818		
	المعرفي	2899.814	4684	.619		
المجموع المعدّل	المالي	3266.081	4686			
	الاجتماعي	3034.771	4686			
	الجسدي	3929.893	4686			
	النفسي	4269.839	4686			
	البيئة المادية	3840.434	4686			
	المعرفي	2913.577	4686			

يتبين من جدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين في الأقاليم الثلاثة، من حيث مستويات الرفاه النفسي (قيمة الاختبار ف=2.54، مستوى الدلالة = 0.079)، والرفاه المالي (قيمة الاختبار ف = 4.18، مستوى الدلالة = 0.01)، مما يعني أن مستويات الرفاه النفسي والرفاه المالي كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين في كل إقليم من أقاليم الأردن الثلاثة.

في حين يتبيّن من **جدول رقم (12)** وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعلّمين في الأقاليم الثلاثة في مستويات الرفاه المعرفي (قيمة الاختبار ف=11.12، مستوى الدلالة = 0.000)، والبيئة المادية (قيمة الاختبار ف=6.73، مستوى الدلالة = 0.001)، والجسدي (قيمة الاختبار ف=4.90، مستوى الدلالة = 0.007)، والاجتماعي (قيمة الاختبار ف=8.43، مستوى الدلالة = 0.000). ولمعرفة الإقليم الذي جاءت الفروق لصالحه، أُجريت المقارنات البعدية باستخدام طريقة جيمس-هاول (Games-Howell) للبعد الاجتماعي والبيئة المادية، وذلك لعدم تحقق شرط تجانس التباين، في حين استخدمت طريقة الفرق الأقل دلالة ((LSD للبعد المعرفي والبعد الجسدي، وذلك لتحقيق شرط تجانس التباين في هذين البعدين، والجدول رقم (13) يبين نتائج هذه المقارنات.

جدول (13): نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأقاليم الثلاثة.

البعد	الإقليم	الوسط	الجنوب
المعرفي	الشمال	-0.03	-0.17*
	الجنوب	0.14*	
البيئة المادية	الشمال	0.03	-0.11*
	الجنوب	0.15*	
الاجتماعي	الشمال	-0.05	-0.15*
	الجنوب	0.10*	
الجسدي	الشمال	-0.08*	-0.10*
	الجنوب	0.01	

* دالة إحصائية على مستوى دلالة 0.01

يتبيّن من **جدول رقم (13)** أن الفروق على الأبعاد : المعرفي، والبيئة المادية، والاجتماعي، لم تكن دالة إحصائية بين مُعلّمي إقليم الشمال ومُعلّمي إقليم الوسط، في حين كانت الفروق دالة إحصائية بين مُعلّمي إقليم الشمال ومُعلّمي إقليم الجنوب، وكذلك الأمر بين مُعلّمي إقليم الجنوب ومُعلّمي إقليم الوسط، ولصالح المُعلّمين في إقليم الجنوب في كلتا الحالتين. بمعنى أن:

- مستوى كل من الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعلّمين في إقليم الشمال كان مماثلًا لمستواهما لدى مُعلّمي إقليم الوسط.
- مستوى كل من الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعلّمين في إقليم الجنوب أعلى منه لدى المُعلّمين في إقليمي الشمال والوسط.
- أما فيما يتعلّق بالبعد الجسدي، فيظهر جدول رقم (3) أن الفروق بين مُعلّمي إقليم الوسط ومُعلّمي إقليم الجنوب لم تكن دالة إحصائية، في حين كانت الفروق دالة إحصائية بين مُعلّمي إقليم الشمال، وكلّ من مُعلّمي إقليم الوسط وإقليم الجنوب، ولصالح مُعلّمي إقليم الوسط وإقليم الجنوب. أي أنه يمكن القول بأن:

- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين في إقليم الوسط كان مماثلًا له لدى مُعَلِّمي إقليم الجنوب.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين في إقليمي الوسط والجنوب أعلى منه لدى المُعَلِّمين في إقليم الشمال.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، أو دكتوراه)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وللدرجات الكلية لأفراد العينة على المقياس حسب المؤهل العلمي للمُعَلِّم، والجدول رقم (14) يوضح قيم هذه الإحصائيات.

جدول رقم (14): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين في الأردن، على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني وللدرجات الكلية للمُعَلِّمين على المقياس حسب المؤهل العلمي للمُعَلِّم (ن = 4687).

البعد	أقل من بكالوريوس		بكالوريوس		دبلوم عالي		ماجستير		دكتوراه	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المالي	1.03	0.82	1.16	0.84	1.14	0.82	0.99	0.82	0.96	0.90
البيئة المادية	1.60	0.96	1.37	0.91	1.36	0.91	1.29	0.87	1.34	0.88
الجسدي	1.84	1.05	1.44	0.91	1.33	0.92	1.46	0.88	1.65	1.00
النفسي	2.28	0.85	2.09	0.95	2.04	0.98	2.09	0.95	2.26	1.02
المعرفي	2.53	0.71	2.34	0.78	2.53	0.78	2.39	0.82	2.37	0.89
الاجتماعي	2.46	0.75	2.46	0.80	2.42	0.81	2.27	0.83	2.18	0.88
مقياس الرفاه المهني	2.01	0.53	1.86	0.54	1.87	0.54	1.80	0.53	1.84	0.57

- أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم.

بالنظر إلى قيم الوسط الحسابي للدرجات الكلية على مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين ضمن كل مؤهل علمي كان متوسطاً، كما هو الحال مع مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن، حيث تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (1.80) لدرجات المُعَلِّمين من حملة درجة الماجستير إلى (2.01) لدرجات المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقل عن درجة البكالوريوس. وللكشف عما إذا كانت هذه الفروق في مستوى الرفاه المهني بين المُعَلِّمين عبر المؤهلات الأكاديمية المختلفة ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول رقم (15) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (15): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين حسب المؤهلات الأكاديمية المختلفة (أقل من بكالوريوس، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	4.441	4	1.110	3.837	.004
الخطأ	1354.810	4682	.289		
الكلي	1359.251	4686			

يوضح جدول رقم (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن تبعاً للمؤهل العلمي للمُعَلِّم، حيث كانت قيمة الاختبار الإحصائي (ف = 3.84) بمستوى دلالة إحصائية (0.004). ولمعرفة لصالح أي مؤهل كانت الفروق، تم عمل المقارنات البعدية (Post Hoc Comparisons)؛ باستخدام طريقة الفرق الأقل دلالة ((LSD وذلك لتحقيق شرط تجانس التباين، والجدول رقم (16) يبين نتائج هذه المقارنات.

جدول رقم (16): نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين حسب المؤهلات الأكاديمية المختلفة لهم.

المؤهل العلمي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
أقل من بكالوريوس	0.15*	0.14*	0.20*	0.17*
بكالوريوس		-0.01	0.05	0.02
دبلوم عالي			0.07	0.03
ماجستير				-0.03

* دالة إحصائية على مستوى دلالة 0.01

يتبين من جدول رقم (16) أن الفروق لم تكن دالة إحصائية بين درجات المُعَلِّمين على مقياس الرفاه المهني من حملة درجات البكالوريوس فأعلى، مما يعني تشابه مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين من حملة مؤهلات البكالوريوس فأعلى. أما الفروق بين درجات المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقل عن البكالوريوس، ودرجات المُعَلِّمين من حملة البكالوريوس فأعلى، فقد كانت دالة إحصائية ولصالح المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقل عن البكالوريوس، بمعنى أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقل عن البكالوريوس كان أعلى، وبدلالة إحصائية منه لدى المُعَلِّمين من حملة باقي المؤهلات الأكاديمية. وبالتالي نتوصل إلى أن:

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين من حملة درجة البكالوريوس فأعلى كانت متماثلة.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقل عن البكالوريوس كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية الأعلى.

- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم.

بالرجوع مرة أخرى إلى جدول رقم (14)، وبالنظر إلى قيم الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى كل بعد من أبعاد الرفاه المهني ضمن كل مؤهل علمي كان مماثلًا لمستويات هذه الأبعاد لدى المُعَلِّمين في الأردن. وللكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم، تم إجراء تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA)، حيث كانت قيمة اختبار ويلكس لامبدا (Wilks') مساوية (0.97)، وقيمة الاختبار ف (24، 16317.3) = 6.73، بمستوى دلالة (0.000)، مما يعني أن هناك فروقًا دالة إحصائية بين المُعَلِّمين من مختلف المؤهلات الأكاديمية في مستوى كل بعد من أبعاد الرفاه المهني. وللتعرف إلى الفروق في كل بعد من أبعاد الرفاه المهني على حدة، تم استخراج نتائج التحليل التباين الأحادي، كما هي موضحة في جدول رقم (17).

جدول رقم (17): نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعَلِّمين من مختلف المؤهلات الأكاديمية.

مصدر التباين	أبعاد الرفاه المهني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	المالي	14.604	4	3.651	5.257	.000
	الاجتماعي	19.209	4	4.802	7.456	.000
	الجسدي	32.792	4	8.198	9.849	.000
	النفسي	8.802	4	2.200	2.418	.046
	البيئة المادية	9.723	4	2.431	2.971	.018
	المعرفي	20.093	4	5.023	8.128	.000
الخطأ	المالي	3251.477	4682	.694		
	الاجتماعي	3015.562	4682	.644		
	الجسدي	3897.101	4682	.832		
	النفسي	4261.037	4682	.910		
	البيئة المادية	3830.711	4682	.818		
	المعرفي	2893.484	4682	.618		
المجموع المعدّل	المالي	3266.081	4686			
	الاجتماعي	3034.771	4686			
	الجسدي	3929.893	4686			
	النفسي	4269.839	4686			
	البيئة المادية	3840.434	4686			
	المعرفي	2913.577	4686			

يتبيّن من جدول رقم (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية المختلفة، من حيث مستويات رفاه البيئة المادية (قيمة الاختبار ف = 2.97، مستوى الدلالة = 0.018)، والرفاه النفسي (قيمة الاختبار ف = 2.42، مستوى الدلالة = 0.046)، مما يعني أن مستويات رفاه البيئة المادية، والرفاه النفسي كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية المختلفة.

في حين يتبيّن من جدول رقم (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية المختلفة في مستويات الرفاه المعرفي (قيمة الاختبار ف = 8.13، مستوى الدلالة = 0.000)، والجسدي (قيمة الاختبار ف = 9.85، مستوى الدلالة = 0.000)، والاجتماعي (قيمة الاختبار ف = 7.46، مستوى الدلالة = 0.000)، والمالي (قيمة الاختبار ف = 5.26، مستوى الدلالة = 0.000).

0.000). ولمعرفة المؤهل الذي مالت الفروق لصالحه، تم عمل المقارنات البعدية باستخدام طريقة جيمس-هاول (Games-Howell) للبعد المعرفي؛ وذلك لعدم تحقق شرط تجانس التباين، في حين استخدمت طريقة الفرق الأقل دلالة ((LSD لباقي الأبعاد؛ وذلك لتحقيق شرط تجانس التباين فيها، والجدول رقم (18) يبين نتائج هذه المقارنات.

جدول رقم (18): نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم.

البعد	المؤهل العلمي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
المعرفي	أقل من بكالوريوس	0.18	0.00	0.13	0.16
	بكالوريوس		-0.18*	-0.05	-0.02
	دبلوم عالي			0.13	0.16
	ماجستير				0.03
الاجسدي	أقل من بكالوريوس	0.39*	0.51*	0.38*	0.19
	بكالوريوس		0.12*	-0.01	-0.21
	دبلوم عالي			-0.13	-0.32*
	ماجستير				-0.19
الاجتماعي	أقل من بكالوريوس	0.00	0.04	0.19*	0.29*
	بكالوريوس		0.04	0.18*	0.28*
	دبلوم عالي			0.14*	0.24*
	ماجستير				0.10
المالي	أقل من بكالوريوس	-0.12	-0.10	0.05	0.07
	بكالوريوس		0.02	0.16*	0.19
	دبلوم عالي			0.15*	0.18
	ماجستير				0.03

* دالة إحصائية على مستوى دلالة 0.01

يتبين من جدول رقم (18) أن الفروق على جميع الأبعاد لم تكن دالة إحصائية بين المُعَلِّمين من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه، بالإضافة إلى أنه لم تكن هناك فروق دالة إحصائية على البعدين المعرفي والمالي بين المُعَلِّمين من حملة أغلب المؤهلات الأكاديمية، باستثناء أن حملة الدبلوم العالي كان لديهم رفاه معرفي أعلى، مقارنة بما هو لدى المُعَلِّمين من حملة درجة البكالوريوس. أما المُعَلِّمون من حملة درجتي الدبلوم العالي والبكالوريوس، فكان لديهم رفاه مالي أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين من حملة الماجستير. أما فيما يتعلق بالرفاه الجسدي، فقد كان المُعَلِّمون من حملة

المؤهل العلمي الأقل من بكالوريوس، يتمتعون برفاه جسدي أعلى مما هو لدى باقي المؤهلات الأكاديمية، باستثناء حملة الدكتوراه. وفيما يُخَصُّ البعد الاجتماعي، فإن المُعلِّمين من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه كان لديهم مستويات أقل مما هو لدى حملة المؤهلات الأكاديمية الأدنى. بمعنى أن:

- مستويات الرفاه المعرفي والجسدي والاجتماعي والمالي كانت متشابهة لدى المُعلِّمين من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه.
- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمين من حملة الدبلوم العالي كان أعلى مما هو لدى المُعلِّمين من حملة البكالوريوس، بينما كان متشابهًا لدى المُعلِّمين من حملة بقية المؤهلات الأكاديمية.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعلِّمين من حملة المؤهل العلمي الأقل من بكالوريوس كان أعلى مما هو لدى معظم المؤهلات الأكاديمية الأعلى.
- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعلِّمين من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه أقل مما هو لدى حملة المؤهلات الأكاديمية الأدنى، أما بقية المؤهلات الأكاديمية فكان مستوى الرفاه الاجتماعي متشابهًا لديهم.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعلِّمين من حملة درجتي البكالوريوس والدبلوم العالي كان أعلى مما هو لدى المُعلِّمين من حملة الماجستير.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم (مُعَلِّم مساعد، مُعَلِّم، مُعَلِّم أوّل، مُعَلِّم خبير)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وللدرجات الكلية لأفراد العينة على المقياس حسب رتبة المُعَلِّم، بعد استبعاد البيانات الخاصة بالمُعَلِّم القائد؛ لأن عددهم كان مُعَلِّمين اثنين فقط، واستبعاد البيانات الخاصة بكل من لم يحدّد رتبته وبلغ عددهم (121) معلّماً ومُعَلِّمة، فتبقى (4564) معلّماً ومُعَلِّمة من رتبة مُعَلِّم مساعد إلى مُعَلِّم خبير، والجدول رقم (19) يوضح قيم هذه الإحصائيات.

جدول رقم (19): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني وللدرجات الكلية للمُعَلِّمين على المقياس حسب رتبة المُعَلِّم (ن=4564).

البعد	الرتبة							
	مُعَلِّم مساعد		مُعَلِّم		مُعَلِّم أوّل		مُعَلِّم خبير	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المالي	1.10	.84	1.13	.82	1.21	.88	1.25	.83
البيئة الماديّة	1.31	.91	1.40	.90	1.45	.89	1.79	1.24
الجسدي	1.47	.93	1.44	.91	1.41	.91	1.23	.75
النفسي	2.11	.96	2.07	.95	2.10	.94	2.24	1.20
المعرفي	2.36	.82	2.37	.76	2.47	.77	2.88	.71
الاجتماعي	2.43	.84	2.44	.78	2.44	.78	2.79	1.01
مقياس الرفاه المهني	1.84	0.55	1.86	0.53	1.91	0.53	2.14	0.49

• أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم.

بالنظر إلى قيم الوسط الحسابي للدرجات الكلية على مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين ضمن كل رتبة كان متوسطاً، كما هو الحال مع مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن، حيث تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (1.84) لدرجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم مساعد، إلى (2.14) لدرجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم خبير. وللكشف عما إذا كانت هذه الفروق في مستوى الرفاه المهني بين المُعَلِّمين عبر الرتب المختلفة ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول رقم (20) يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (20): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين حسب الرتب المختلفة (مُعَلِّم مساعد، مُعَلِّم، مُعَلِّم أوّل، مُعَلِّم خبير).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسّط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رتبة المُعَلِّم	3.225	3	1.075	3.731	.011
الخطأ	1313.862	4560	.288		
الكلي	1317.087	4563			

يوضح جدول رقم (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن تبعاً لرتبة المُعَلِّم، حيث كانت قيمة الاختبار الإحصائي (ف = 3.73)، بمستوى دلالة إحصائية (0.011)، مما يعني أن مستويات الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين من جميع الرتب كانت متماثلة.

• **ثانياً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعَلِّم.**

بالرجوع مرة أخرى إلى جدول رقم (19)، وبالنظر إلى قيم الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى كل بعد من أبعاد الرفاه المهني ضمن كل رتبة كان مماثلاً لمستويات هذه الأبعاد لدى المُعَلِّمين في الأردن. وللكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن باختلاف رتبة المُعَلِّم، تم إجراء تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA)، حيث كانت قيمة اختبار ويلكس لامبدا (Wilks' Lambda) مساوية (0.99)، وقيمة الاختبار ف (18، 12884) = 2.45، بمستوى دلالة (0.001)، مما يعني أن هناك فروقاً دالة إحصائية بين المُعَلِّمين من مختلف الرتب، في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني. وللتعرف إلى الفروق في كل بعد من أبعاد الرفاه المهني على حدة، تم استخراج نتائج تحليل التباين الأحادي كما هي موضحة في جدول رقم (21).

جدول رقم (21): نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعَلِّمين من مختلف الرتب.

مصدر التباين	أبعاد الرفاه المهني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رتبة المُعَلِّم	المالي	5.847	3	1.949	2.790	.039
	الاجتماعي	2.056	3	.685	1.060	.365
	الجسدي	3.133	3	1.044	1.242	.293
	النفسي	2.118	3	.706	.776	.507
	البيئة المادية	14.763	3	4.921	6.037	.000
	المعرفي	10.366	3	3.455	5.609	.001
الخطأ	المالي	3185.380	4560	.699		
	الاجتماعي	2948.572	4560	.647		
	الجسدي	3833.269	4560	.841		
	النفسي	4147.695	4560	.910		
	البيئة المادية	3717.083	4560	.815		
	المعرفي	2809.269	4560	.616		
المجموع المعدّل	المالي	3191.227	4563			
	الاجتماعي	2950.628	4563			
	الجسدي	3836.402	4563			
	النفسي	4149.813	4563			
	البيئة المادية	3731.846	4563			
	المعرفي	2819.635	4563			

يتبيّن من جدول رقم (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين من حملة الرتب المختلفة، من حيث مستويات الرفاه النفسي (قيمة الاختبار ف=0.78، مستوى الدلالة = 0.51)، والرفاه الجسدي (قيمة الاختبار ف=1.24، مستوى الدلالة = 0.29)، والرفاه الاجتماعي (قيمة الاختبار ف=1.06، مستوى الدلالة = 0.37)، والرفاه المالي (قيمة الاختبار ف=2.79، مستوى الدلالة = 0.04)، مما يعني أن مستويات كل من الرفاه النفسي، والرفاه الجسدي، والرفاه الاجتماعي، والرفاه المالي كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين من حملة الرتب المختلفة.

في حين يتبيّن من جدول رقم (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية المختلفة، في مستويات الرفاه المعرفي (قيمة الاختبار ف=5.61، مستوى الدلالة = 0.001)، والبيئة المادية (قيمة الاختبار ف=6.04، مستوى الدلالة = 0.000). ولمعرفة الرتبة

التي جاءت الفروق لصالحها، أجريت المقارنات البعدية باستخدام طريقة الفرق الأقل دلالة ((LSD، وذلك لتحقيق شرط تجانس التباين فيها، والجدول رقم (22) يبين نتائج هذه المقارنات.

جدول رقم (22): نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين تبعًا لاختلاف رتبة المُعَلِّم.

البعد	رتبة المُعَلِّم	مُعَلِّم	مُعَلِّم أوّل	مُعَلِّم خبير
المعرفي	مُعَلِّم مساعد	-0.01	-0.11*	-0.52
	مُعَلِّم		-0.10*	-0.51
	مُعَلِّم أوّل			-0.41
البيئة الماديّة	مُعَلِّم مساعد	-0.09*	-0.14*	-0.47
	مُعَلِّم		-0.05	-0.39
	مُعَلِّم أوّل			-0.34

* دالة إحصائيًا على مستوى دلالة 0.01

يتبيّن من جدول رقم (22) أن الفروق على البعد المعرفي بين درجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم مساعد، ودرجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم، ودرجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم خبير لم تكن دالة إحصائيًا، وكذلك الأمر مع الفروق بين درجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم ودرجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم خبير، وكذلك الأمر مع الفروق بين درجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم أوّل، ودرجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم خبير، مما يدلّ على تماثل الرفاه المعرفي بين المُعَلِّمين من حملة هذه الرتب. بينما كانت الفروق في مستوى الرفاه المعرفي بين المُعَلِّمين من رتبتي مُعَلِّم مساعد ومُعَلِّم من جهة، والمُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم أوّل من جهة أخرى دالة إحصائيًا ولصالح المُعَلِّمين من حملة رتبة مُعَلِّم أوّل. بمعنى أن:

- مستوى الرفاه المعرفي كان متشابهًا لدى المُعَلِّمين من حملة الرتب التالية: مُعَلِّم مساعد، ومُعَلِّم، ومُعَلِّم خبير.
- مستوى الرفاه المعرفي كان متشابهًا لدى المُعَلِّمين من حملة رتبتي مُعَلِّم أوّل ومُعَلِّم خبير.
- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعَلِّمين من حملة رتبة مُعَلِّم أوّل كان أفضل مما هو لدى المُعَلِّمين من حملة الرتب الأدنى (مُعَلِّم مساعد ومُعَلِّم).
- أما فيما يتعلّق ببعد البيئة الماديّة، فقد كانت الفروق بين درجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم مساعد من جهة، ودرجات المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم ومُعَلِّم أوّل دالة إحصائيًا ولصالح الرتب الأعلى، في حين لم تكن الفروق بين درجات المُعَلِّمين من حملة بقية الرتب دالة إحصائيًا. وهذا يدلّ على أن:
- رفاه البيئة الماديّة لدى المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم، ومُعَلِّم أوّل كان أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم مساعد.
- رفاه البيئة الماديّة بين المُعَلِّمين من بقية الرتب كان متماثلًا.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم (رياض أطفال، الصفوف الثلاثة الأولى، المرحلة الأساسية، المرحلة الثانوية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وللدرجات الكلية لأفراد العينة على المقياس حسب المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم، **والجدول رقم (23)** يوضح قيم هذه الإحصائيات.

جدول رقم (23): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين في الأردن على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، وللدرجات الكلية للمُعَلِّمين على المقياس حسب المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم (ن=4687).

المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم								البعد
المرحلة الثانوية		المرحلة الأساسية		الصفوف الثلاثة الأولى		رياض أطفال		
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.82	1.08	0.84	1.10	0.81	1.28	0.90	1.35	المالي
0.88	1.38	0.91	1.32	0.90	1.44	0.92	1.71	البيئة المادّية
0.91	1.52	0.91	1.45	0.92	1.30	0.89	1.37	الجسدي
0.96	2.12	0.96	2.05	0.94	2.16	0.86	2.08	النفسي
0.79	2.37	0.78	2.30	0.75	2.57	0.78	2.82	المعرفي
0.81	2.38	0.81	2.41	0.77	2.55	0.75	2.68	الاجتماعي
0.54	1.86	0.54	1.82	0.52	1.95	0.51	2.10	مقياس الرفاه المهني

• **أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعَلِّمين**

في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم.

بالنظر إلى قيم الوسط الحسابي للدرجات الكلية على مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين ضمن كل مرحلة دراسية كان متوسطاً، كما هو الحال مع مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن، حيث تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (1.82) لدرجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلة الأساسية، إلى (2.10) لدرجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون رياض الأطفال. وللكشف عما إذا كانت هذه الفروق في مستوى الرفاه المهني بين المُعَلِّمين عبر المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم ذات دلالة إحصائية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، **والجدول رقم (24)** يوضح نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (24): نتائج تحليل التباين الأحادي للتعرف إلى دلالة الفروق بين مستويات الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين حسب المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرحلة	17.328	3	5.776	20.157	.000
الخطأ	1341.923	4683	.287		
الكل	1359.251	4686			

يوضح جدول رقم (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن تبعاً للمرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم، حيث كانت قيمة الاختبار الإحصائي (ف = 20.16)، بمستوى دلالة إحصائية (0.000). ولمعرفة المرحلة التي كانت الفروق لصالحها، أجريت المقارنات البعدية (Post Hoc Comparisons)؛ باستخدام طريقة الفرق الأقل دلالة ((LSD، وذلك لتحقيق شرط تجانس التباين، والجدول رقم (25) يبين نتائج هذه المقارنات.

جدول رقم (25): نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين حسب المرحلة التي يدرّس بها المُعَلِّم.

المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم	الصفوف الثلاثة الأولى	المرحلة الأساسية	المرحلة الثانوية
رياض أطفال	0.14	0.28*	0.24*
الصفوف الثلاثة الأولى		0.14*	0.10*
المرحلة الأساسية			-0.04

* دالة إحصائية على مستوى دلالة 0.01

يتبين من جدول رقم (25) أن الفروق لم تكن دالة إحصائية بين درجات المُعَلِّمين على مقياس الرفاه المهني ممن يدرّسون المرحلة الأساسية، ودرجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلة الثانوية، وكذلك بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون مرحلة رياض الأطفال ودرجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، في حين كانت الفروق دالة إحصائية بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون رياض الأطفال، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون باقي المراحل، ولصالح المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال، وكذلك كانت الفروق دالة إحصائية بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المراحل الأعلى، ولصالح المُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، مما يعني أن:

- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال والمُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى كان أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية الأعلى.

- مستوى الرفاه المهني كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية.
- مستوى الرفاه المهني كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال والمُعَلِّمين الذين يدرسون الصفوف الثلاثة الأولى.
- ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، وببدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم بالرجوع مرة أخرى إلى جدول رقم (23)، وبالنظر إلى قيم الوسط الحسابي لدرجات المُعَلِّمين على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه المهني، نلاحظ أن مستوى معظم أبعاد الرفاه المهني ضمن كل مرحلة دراسية كان مماثلًا لمستويات هذه الأبعاد لدى المُعَلِّمين في الأردن. وللكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم، تم إجراء تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA)، حيث كانت قيمة اختبار ويلكس لامبدا (Wilks' Lambda) مساوية (0.96)، وقيمة الاختبار ف (18، 13231.8) = 10.78، بمستوى دلالة (0.000)، مما يعني أن هناك فروقًا دالة إحصائية بين المُعَلِّمين من مختلف المراحل التي يدرّسها المُعَلِّم، في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني. وللتعرف إلى الفروق في كل بعد من أبعاد الرفاه المهني على حدة، تم استخراج نتائج التحليل التباين الأحادي كما هي موضّحة في جدول رقم (26).

جدول رقم (26): نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق في مستويات كل نوع من أنواع الرفاه المهني بين المُعَلِّمين، تبعًا للمرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم.

مصدر التباين	أبعاد الرفاه المهني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم	المالي	28.031	3	9.344	13.513	.000
	الاجتماعي	22.967	3	7.656	11.904	.000
	الجسدي	24.960	3	8.320	9.978	.000
	النفسي	10.168	3	3.389	3.726	.011
	البيئة المادية	23.442	3	7.814	9.587	.000
	المعرفي	62.720	3	20.907	34.343	.000
الخطأ	المالي	3238.050	4683	.691		
	الاجتماعي	3011.804	4683	.643		
	الجسدي	3904.933	4683	.834		
	النفسي	4259.671	4683	.910		
	البيئة المادية	3816.992	4683	.815		
	المعرفي	2850.857	4683	.609		

مصدر التباين	أبعاد الرفاه المهني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجموع المعدّل	المالي	3266.081	4686			
	الاجتماعي	3034.771	4686			
	الجسدي	3929.893	4686			
	النفسي	4269.839	4686			
	البيئة المادية	3840.434	4686			
	المعرفي	2913.577	4686			

يتبيّن من جدول رقم (26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية المختلفة، في مستويات الرفاه النفسي (قيمة الاختبار ف=3.73، مستوى الدلالة = 0.011)، في حين كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية المختلفة في مستويات الرفاه المعرفي (قيمة الاختبار ف=34.34، مستوى الدلالة = 0.000)، والبيئة المادية (قيمة الاختبار ف=9.59، مستوى الدلالة = 0.000)، والرفاه الجسدي (قيمة الاختبار ف=9.98، مستوى الدلالة = 0.000)، والرفاه الاجتماعي (قيمة الاختبار ف=11.90، مستوى الدلالة = 0.000)، والرفاه المالي (قيمة الاختبار ف=13.51، مستوى الدلالة = 0.000). ولمعرفة المرحلة التي كانت الفروق لصالحها، أجريت المقارنات البعدية باستخدام طريقة الفرق الأقل دلالة ((LSD؛ وذلك لتحقيق شرط تجانس التباين فيها، والجدول رقم (27) يبين نتائج هذه المقارنات.

جدول رقم (27): نتائج المقارنات البعدية للتعرف إلى الفروق في مستويات بعض أبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين، تبعًا للمرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم.

البعد	المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم	الصفوف الثلاثة الأولى	المرحلة الأساسية	المرحلة الثانوية
البعد المعرفي	رياض أطفال	0.25*	0.52*	0.45*
	الصفوف الثلاثة الأولى		0.27*	0.20*
	المرحلة الأساسية			-0.06
بعد البيئة المادية	رياض أطفال	0.27*	0.40*	0.33*
	الصفوف الثلاثة الأولى		0.13*	0.06
	المرحلة الأساسية			-0.07
البعد الجسدي	رياض أطفال	0.07	-0.08	-0.15
	الصفوف الثلاثة الأولى		-0.15*	-0.21*
	المرحلة الأساسية			-0.06

البعد	المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم	الصفوف الثلاثة الأولى	المرحلة الأساسية	المرحلة الثانوية
البعد الاجتماعي	رياض أطفال	0.12	0.27*	0.29*
	الصفوف الثلاثة الأولى		0.15*	0.17*
	المرحلة الأساسية			0.02
البعد المالي	رياض أطفال	0.08	0.25*	0.28*
	الصفوف الثلاثة الأولى		0.17*	0.20*
	المرحلة الأساسية			0.03

* دالة إحصائيًا على مستوى دلالة 0.01

يتبيّن من جدول رقم (27) أن الفروق على البعد المعرفي وبعد البيئة الماديّة لم تكن دالة إحصائيًا بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلة الأساسية، ودرجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلة الثانوية، في حين كانت الفروق دالة إحصائيًا بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون رياض الأطفال، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون باقي المراحل، ولصالح المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال، وكذلك كانت الفروق دالة إحصائيًا بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المراحل الأعلى، ولصالح المُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى.

وفيما يتعلّق بالفروق على البعد الجسدي، فلم تكن دالة إحصائيًا بين درجات المُعَلِّمين الذين يدرّسون مختلف المراحل الدراسية، باستثناء الفروق بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المراحل الأعلى، ولصالح المُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الأعلى.

وختامًا، كانت الفروق على البعد المالي غير دالة إحصائيًا بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلة الأساسية، ودرجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلة الثانوية، وكذلك بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون رياض الأطفال، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، في حين كانت الفروق دالة إحصائيًا بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون رياض الأطفال، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية، ولصالح المُعَلِّمين ممن يدرّسون رياض الأطفال، وكانت الفروق أيضًا دالة إحصائيًا بين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، وبين درجات المُعَلِّمين ممن يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية، ولصالح المُعَلِّمين ممن يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى. وبالتالي يمكن القول بأن:

- مستوى الرفاه المعرفي ورفاه البيئة الماديّة كانا الأعلى لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال، يليهم المُعَلِّمون الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، يليهم المُعَلِّمون الذين يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية، والذي كان مستوى الرفاه المعرفي لهما متماثلًا.

- مستوى الرفاه الجسدي كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية المختلفة، باستثناء أنه كان أقل لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، مقارنة بالمُعَلِّمين الذين يدرّسون المراحل الدراسية الأعلى.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال، وكذلك لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يدرسون المرحلتين الأساسية والثانوية.
- مستوى الرفاه المالي كان متماثلًا لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية، وكذلك لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون رياض الأطفال، وأولئك الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل هناك أثر دال إحصائيًا لمتغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة)، في مستوى الرفاه المهني بشكل عام، وفي مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟

للتعرف إلى أثر هذه المتغيرات في مستوى الرفاه المهني بشكل عام، وفي مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين الكليّة على مقياس الرفاه المهني، وعلى كل بعد من أبعاد المقياس، حسب كل متغير من هذه المتغيرات، والجدول رقم (28) يبيّن قيم هذه الإحصائيات.

جدول رقم (28): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المُعَلِّمين الكليّة على مقياس الرفاه المهني، وعلى كل بعد من أبعاد المقياس حسب بعض المتغيرات.

مقياس الرفاه المهني	أبعاد مقياس الرفاه المهني						الإحصائيات	مستويات المتغير	المتغير
	المالي	الاجتماعي	الجسدي	النفسي	البيئة المادّية	المعرفي			
1.92	1.24	2.49	1.40	2.14	1.43	2.46	الوسط الحسابي	أنثى	الجنس
0.52	0.82	0.77	0.90	0.93	0.89	0.74	الانحراف المعياري		
1.75	0.95	2.32	1.52	2.00	1.27	2.22	الوسط الحسابي	ذكر	
0.57	0.86	0.87	0.97	1.01	0.93	0.86	الانحراف المعياري		

المتغير	مستويات المتغير	الإحصائيات	أبعاد مقياس الرفاه المهني						مقياس الرفاه المهني
			المعرفي	البيئية المادية	النفسي	الجسدي	الاجتماعي	المالي	
نوع سكن المُعَلِّم	إيجار	الوسط الحسابي	2.32	1.29	1.99	1.45	2.32	0.95	1.77
		الانحراف المعياري	0.83	0.90	0.97	0.94	0.84	0.83	0.56
	ملك	الوسط الحسابي	2.40	1.40	2.13	1.44	2.47	1.21	1.89
		الانحراف المعياري	0.78	0.91	0.95	0.92	0.79	0.84	0.53
نظام المدرسة	فترة واحدة	الوسط الحسابي	2.38	1.38	2.08	1.44	2.42	1.12	1.86
		الانحراف المعياري	0.79	0.91	0.96	0.93	0.81	0.85	0.54
	فترتين	الوسط الحسابي	2.37	1.35	2.18	1.44	2.49	1.22	1.89
		الانحراف المعياري	0.77	0.90	0.95	0.90	0.79	0.84	0.54
نوع المدرسة	مستأجرة	الوسط الحسابي	2.41	0.84	2.08	1.40	2.53	1.09	1.76
		الانحراف المعياري	0.82	0.74	0.97	0.98	0.81	0.81	0.52
	ملك وزارة التربية	الوسط الحسابي	2.37	1.43	2.10	1.45	2.42	1.15	1.87
		الانحراف المعياري	0.79	0.91	0.96	0.92	0.81	0.85	0.54
موقع المدرسة	مدينة	الوسط الحسابي	2.36	1.41	2.13	1.45	2.42	1.13	1.87
		الانحراف المعياري	0.78	0.92	0.96	0.92	0.80	0.85	0.55
	قرية	الوسط الحسابي	2.39	1.34	2.07	1.44	2.43	1.15	1.86
		الانحراف المعياري	0.80	0.90	0.95	0.92	0.81	0.84	0.53

يبيّن جدول رقم (28) أن هناك فروقاً في متوسّطات الدرجات الكلية على مقياس الرفاه المعرفي، وكذلك في متوسّطات الدرجات الكليّة على كل بعد من أبعاد مقياس الرفاه عبر جميع المتغيرات، وللتعرف إلى دلالة هذه الفروق تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression)، وفيما يأتي عرض لنتائج هذا التحليل.

- **أولاً: النتائج المتعلقة بالكشف عن أثر متغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة) في مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعلِّمين في الأردن.**

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن جميع المتغيرات كان لها أثر دال إحصائيًا في مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعلِّمين في الأردن، حيث بلغت قيمة الاختبار (ف = 27.90، مستوى الدلالة = 0.000). وللتعرف إلى أي المتغيرات كان له أثر دال إحصائيًا في مستوى الرفاه المهني بشكل عام، تم حساب قيم معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، كما هي موضّحة في جدول رقم (29).

جدول رقم (29): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن أثر بعض المتغيرات في مستوى الرفاه المهني بشكل عام لدى المُعلِّمين في الأردن.

المتغير	معاملات الانحدار اللامعيارية		معاملات الانحدار المعيارية	قيمة الاختبار ت	مستوى الدلالة
	B	الخطأ المعياري			
الجنس	-.154	.016	-.134	-9.40	.000
نوع سكن المُعلِّم	.093	.018	.075	5.24	.000
نظام المدرسة	.015	.021	.011	0.72	.472
نوع المدرسة	.137	.026	.074	5.29	.000
موقع المدرسة	-.021	.016	-.020	-1.33	.185
الخبرة في التدريس	-.003	.001	-.037	-2.62	.009

يتبيّن من **جدول رقم (29)** أن متغيري نظام المدرسة، وموقع المدرسة لم يكن لهما أي أثر دال إحصائيًا في مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين في الأردن، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نظام المدرسة (0.72)، بمستوى دلالة (0.47)، وبلغت لمتغير موقع المدرسة (-1.33)، بمستوى دلالة (0.19). أما باقي المتغيرات فقد كان الأثر ذا دلالة إحصائية، حيث:

- بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير الجنس (-9.40)، بمستوى دلالة (0.000)، وكانت الفروق لصالح الإناث.
- وبلغت لمتغير نوع سكن المُعلِّم (5.24)، بمستوى دلالة (0.000)، وكانت الفروق لصالح المُعلِّمين الممتلكين لسكنهم.

- أما لمتغير نوع المدرسة، فقد بلغت (5.29) بمستوى دلالة (0.000)، وكانت الفروق لصالح المُعَلِّمين في المدارس المملوكة لوزارة التربية والتعليم.
- ولمتغير سنوات الخبرة في التدريس، بلغت (-2.62) بمستوى دلالة (0.009)، حيث قلّ مستوى الرفاه المهني بزيادة سنوات الخبرة في التدريس. وعليه يمكن إجمال النتائج السابقة بما يأتي:
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في مدارس الفترة الواحدة، كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في مدارس ذات الفترتين.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في المدن، كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في القرى.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذي يستملكون أماكن سكنهم، كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين المستأجرين لأماكن سكنهم.
- مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم، كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة.
- يقل مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن بزيادة سنوات خبرتهم في التدريس.
- **ثانيًا: النتائج المتعلقة بالكشف عن أثر متغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة) في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن.**

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن جميع المتغيرات كان لها أثر دال إحصائيًا في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن، حيث بلغت قيمة الاختبار الإحصائي للبعد المعرفي (ف = 18.77، مستوى الدلالة = 0.000)، ولبعد البيئة المادية (ف = 44.11، مستوى الدلالة = 0.000)، ولبعد النفسي (ف = 10.16، مستوى الدلالة = 0.000)، ولبعد الجسدي (ف = 6.13، مستوى الدلالة = 0.000)، ولبعد الاجتماعي (ف = 13.95، مستوى الدلالة = 0.000)، ولبعد المالي (ف = 34.82، مستوى الدلالة = 0.000). وللتعرف إلى المتغير ذي الأثر الدال إحصائيًا في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني، تم حساب قيم معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، كما هي موضحة في جدول رقم (30).

جدول رقم (30): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن أثر بعض المتغيرات في مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن.

أبعاد مقياس الرفاه المهني	المتغير	معاملات الانحدار اللامعيارية		الاختبار (ت)	مستوى الدلالة
		B	الخطأ المعياري		
المعرفي	الجنس	-.242	.024	-10.094	.000
	نوع سكن المُعَلِّم	.020	.026	.758	.448
	نظام المدرسة	-.034	.031	-1.098	.272
	نوع المدرسة	-.014	.038	-.365	.715
	موقع المدرسة	.034	.024	1.460	.144
	الخبرة في التدريس	.001	.002	.416	.677
البيئة المادية	الجنس	-0.177	.027	-6.527	.000
	نوع سكن المُعَلِّم	.077	.030	2.594	.010
	نظام المدرسة	-.049	.035	-1.402	.161
	نوع المدرسة	.615	.043	14.274	.000
	موقع المدرسة	-.111	.027	-4.134	.000
	الخبرة في التدريس	.001	.002	.354	.723
النفسي	الجنس	-.109	.029	-3.714	.000
	نوع سكن المُعَلِّم	.138	.032	4.320	.000
	نظام المدرسة	.081	.038	2.145	.032
	نوع المدرسة	.040	.046	.870	.384
	موقع المدرسة	-.060	.029	-2.092	.036
	الخبرة في التدريس	-.008	.002	-3.734	.000

أبعاد مقياس الرفاه المهني	المتغير	معاملات الانحدار اللامعيارية		معاملات الانحدار المعيارية	الاختبار (ت)	مستوى الدلالة
		B	الخطأ المعياري			
الجسدي	الجنس	.119	.028	.061	4.206	.000
	نوع سكن المُعَلِّم	.032	.031	.015	1.031	.302
	نظام المدرسة	.018	.037	.007	.486	.627
	نوع المدرسة	.037	.045	.012	.816	.414
	موقع المدرسة	-.029	.028	-.016	-1.051	.293
	الخبرة في التدريس	-.008	.002	-.059	-4.127	.000
الاجتماعي	الجنس	-.141	.025	-.083	-5.753	.000
	نوع سكن المُعَلِّم	.125	.027	.067	4.653	.000
	نظام المدرسة	.058	.032	.027	1.832	.067
	نوع المدرسة	-.096	.039	-.035	-2.464	.014
	موقع المدرسة	.024	.024	.015	.994	.320
	الخبرة في التدريس	-.003	.002	-.028	-1.977	.048
المالي	الجنس	-.246	.025	-.137	-9.658	.000
	نوع سكن المُعَلِّم	.218	.028	.112	7.850	.000
	نظام المدرسة	.084	.033	.037	2.539	.011
	نوع المدرسة	.085	.040	.029	2.103	.036
	موقع المدرسة	.024	.025	.014	.965	.335
	الخبرة في التدريس	-.006	.002	-.045	-3.187	.001

فيما يتعلّق بالرفاه المعرفي، يتبيّن من جدول رقم (30) أن المتغير الوحيد الذي كان له أثر دال إحصائيًا في الرفاه المعرفي هو متغير الجنس، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 10.09 -، بمستوى دلالة = 0.000)، وكانت الفروق لصالح الإناث. أما باقي المتغيرات فلم يكن لها أثر ذا دلالة إحصائية في الرفاه المعرفي، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نوع سكن المُعلِّم (0.76)، بمستوى دلالة (0.45)، وبلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نظام المدرسة (-1.10)، بمستوى دلالة (0.27)، أما متغير نوع المدرسة، فقد بلغت قيمة (ت = -0.37، بمستوى دلالة = 0.72)، و لمتغير موقع المدرسة بلغت قيمة (ت = 1.46، ومستوى الدلالة = 0.14)، و لمتغير سنوات الخبرة في التدريس بلغت (ت = 0.42، بمستوى دلالة = 0.68). وعليه يمكن القول بأن:

- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعلِّمين.
- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمين الذين يسكنون في بيوت مستأجرة كان مماثلًا لمستواه لدى المُعلِّمين الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم.
- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترة الواحدة كان مماثلًا لمستواه لدى المُعلِّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترتين.
- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة كان مماثلًا لمستواه لدى المُعلِّمين الذين في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم.
- مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمين الذين يعملون في مدارس تقع في المدن كان مماثلًا لمستواه لدى المُعلِّمين الذين يعملون في مدارس تقع في القرى.
- لا يختلف مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمين في الأردن باختلاف سنوات الخبرة في التدريس.

أما فيما يتعلّق برفاه البيئة الماديّة، فيتبيّن من جدول رقم (30) أن متغيري نظام المدرسة والخبرة في التدريس لم يكن لهما أثر دال إحصائيًا في رفاه البيئة الماديّة، حيث بلغت قيمة الاختبار الإحصائي لمتغير نظام المدرسة (ت = 1.40 -، بمستوى دلالة = 0.16)، و لمتغير الخبرة في التدريس (ت = 0.35، بمستوى دلالة = 0.72). أما باقي المتغيرات فكان لها أثر ذا دلالة إحصائية في رفاه البيئة الماديّة، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير الجنس (6.53 -)، بمستوى دلالة (0.000)، ولصالح الإناث، وبلغت لمتغير نوع سكن المُعلِّم (2.59)، بمستوى دلالة (0.01)، ولصالح المُعلِّمين الذين يمتلكون أماكن سكنهم، وبلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نوع المدرسة (14.27)، بمستوى دلالة (0.000)، ولصالح المُعلِّمين في المدارس المملوكة لوزارة التربية والتعليم، أما لمتغير موقع المدرسة فقد بلغت قيمة (ت = 4.13 -، ومستوى الدلالة = 0.000)، ولصالح المُعلِّمين الذين يعملون في المدارس التي تقع في المدن. وعليه يمكن القول بأن:

- مستوى رفاه البيئة الماديّة لدى المُعلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعلِّمين.

- مستوى رفاه البيئة المادية لدى المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم، كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مستأجرة.
- مستوى رفاه البيئة المادية لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترة الواحدة، كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترتين.
- مستوى رفاه البيئة المادية لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم، كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة.
- مستوى رفاه البيئة المادية لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تقع في المدن، كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تقع في القرى.
- لا يختلف مستوى رفاه البيئة المادية لدى المُعَلِّمين في الأردن باختلاف سنوات الخبرة في التدريس.

وفيما يتعلّق بالرفاه النفسي، يتبيّن من **جدول رقم (30)** أن المتغيرات التي كان لها أثر دال إحصائيًا في الرفاه النفسي هي: متغير الجنس، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 3.71 -، بمستوى دلالة = 0.000)، وكانت الفروق لصالح الإناث، ومتغير نوع سكن المُعَلِّم، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 4.32، بمستوى دلالة = 0.000)، ولصالح المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم، ومتغير الخبرة في التدريس، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 3.73 -، بمستوى دلالة = 0.000). في حين لم يكن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبقية المتغيرات في الرفاه النفسي، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نظام المدرسة (2.15)، بمستوى دلالة (0.032)، أما لمتغير نوع المدرسة فقد بلغت قيمة (ت) = 0.87، بمستوى دلالة = 0.38)، ولمتغير موقع المدرسة بلغت قيمة (ت = 2.09 -، ومستوى الدلالة = 0.036). وعليه يمكن القول بأن:

- مستوى الرفاه النفسي لدى المُعَلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين.
- مستوى الرفاه النفسي لدى المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم، كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مستأجرة.
- مستوى الرفاه النفسي لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترة الواحدة، كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترتين.
- مستوى الرفاه النفسي لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة، كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم.
- مستوى الرفاه النفسي لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تقع في المدن، كان مماثلاً لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تقع في القرى.
- يقل مستوى الرفاه النفسي لدى المُعَلِّمين في الأردن بزيادة سنوات الخبرة في التدريس.

وفيما يتعلّق بالرفاه الجسدي، يتبيّن من **جدول رقم (30)** أن المتغيرات التي كان لها أثر دال إحصائيًا في الرفاه الجسدي هي: متغير الجنس، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 4.21، بمستوى دلالة = 0.000)، وكانت الفروق لصالح الذكور، ومتغير الخبرة في التدريس، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 4.13 -، بمستوى دلالة = 0.000). في حين لم يكن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبقية المتغيرات في الرفاه الجسدي، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نوع سكن المُعَلِّم (1.03)، بمستوى دلالة =

(0.30)، وبلغت لمتغير نظام المدرسة (0.49)، بمستوى دلالة (0.63)، أما لمتغير نوع المدرسة فقد بلغت قيمة (ت= 0.82، بمستوى دلالة = 0.41)، ولمتغير موقع المدرسة بلغت قيمة (ت= 1.05 -، ومستوى الدلالة = 0.29). وعليه يمكن القول بأن:

- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعَلِّمات.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مستأجرة.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترة الواحدة، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترتين.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس مستأجرة، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم.
- مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس تقع في المدن، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون خارجها.
- يقل مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في الأردن بزيادة سنوات الخبرة في التدريس.

وفيما يختص بالرفاه الاجتماعي، يتبيّن من **جدول رقم (30)** أن المتغيرات التي كان لها أثر دال إحصائيًا في الرفاه الاجتماعي هي: متغير الجنس، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت= 5.75 -، بمستوى دلالة= 0.000)، وكانت الفروق لصالح الإناث. ومتغير نوع سكن المُعَلِّم، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت= 4.65، بمستوى دلالة= 0.000)، ولصالح المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم. في حين لم يكن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبقية المتغيرات في الرفاه الاجتماعي، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نظام المدرسة (1.83)، بمستوى دلالة (0.067)، أما لمتغير نوع المدرسة فقد بلغت قيمة (ت= -2.46، بمستوى دلالة = 0.014)، ولمتغير موقع المدرسة بلغت قيمة (ت= 0.98، ومستوى الدلالة = 0.32)، ولمتغير الخبرة في التدريس بلغت قيمة الاختبار (ت= 1.98 -، بمستوى دلالة= 0.048). وعليه يمكن القول بأن:

- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين.
- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم، كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين الذين يسكنون في بيوت مستأجرة.
- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترة الواحدة، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترتين.
- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يعملون في مدارس مستأجرة، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم.
- مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين الذين يعملون في مدارس تقع في المدن، كان مماثلًا

لمستواه لدى المُعلّمين الذين يعملون خارجها.

- مستوى الرفاه الاجتماعي كان متماثلًا لدى المُعلّمين في الأردن باختلاف سنوات الخبرة في التدريس.

أما فيما يتعلّق بالرفاه المالي، يتبيّن من جدول رقم (30) أن المتغيرات التي كان لها أثر دال إحصائيًا في الرفاه المالي هي: متغير الجنس، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 9.66 -، بمستوى دلالة = 0.000)، وكانت الفروق لصالح الإناث. ومتغير نوع سكن المُعلّم، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 7.85، بمستوى دلالة = 0.000)، ولصالح المُعلّمين الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم. ومتغير الخبرة في التدريس حيث بلغت قيمة الاختبار (ت = 3.19 -، بمستوى دلالة = 0.001). في حين لم يكن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبقية المتغيرات في الرفاه المالي، حيث بلغت قيمة الاختبار (ت) لمتغير نظام المدرسة (2.54)، بمستوى دلالة (0.011)، أما لمتغير نوع المدرسة فقد بلغت قيمة (ت = 2.10، بمستوى دلالة = 0.036)، ولمتغير موقع المدرسة بلغت قيمة (ت = 0.97، ومستوى الدلالة = 0.34). وعليه يمكن القول بأن:

- مستوى الرفاه المالي لدى المُعلّلات في الأردن، كان أعلى منه لدى المُعلّمين.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعلّمين / المُعلّلات الذين يسكنون في بيوت مملوكة لهم، كان أعلى منه لدى المُعلّمين الذين يسكنون في بيوت مستأجرة.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعلّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترة الواحدة، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعلّمين الذين يعملون في مدارس تتبع نظام الفترتين.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعلّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعلّمين الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم.
- مستوى الرفاه المالي لدى المُعلّمين الذين يعملون في مدارس تقع في المدن، كان مماثلًا لمستواه لدى المُعلّمين الذين يعملون في مدارس تقع في القرى.
- يقل مستوى الرفاه المالي لدى المُعلّمين في الأردن بزيادة سنوات الخبرة في التدريس.

مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول، والذي ينص على "ما مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟"

أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة كان متوسطاً بشكل عام، أما بالنسبة لمستوى الرفاه المهني على الأبعاد الستة التي يتكون منها فقد كان متدنياً لكل من: بعد الرفاه المالي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الجسدي. في حين كان متوسطاً على كل من أبعاد: الرفاه النفسي، والمعرفي، والاجتماعي. مما يعني أن المُعَلِّمين الأردنيين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة لم يقيموا مستوى رفاههم المهني على أنه منخفض، إلا أنه لم يصل للحد الذي يمكن اعتباره مرتفعاً. وقد كان مستوى الرفاه المالي الأقل من وجهة نظر المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، في حين كان مستوى الرفاه الاجتماعي هو الأعلى من وجهة نظرهم.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة فوركابيتش وشيبيتش (Vorkapić & Čepić, 2020) التي وجدت أن مستوى الرفاه المهني لدى مُعَلِّمي الطفولة المبكرة كان متوسطاً.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تنوع الأبعاد التي شكلت مقياس الرفاه المهني ما بين أبعاد مادية ومعنوية، سمحت بإصدار أحكام على فقرات المقياس ما بين المتدنية والمتوسطة، وبتكاملها مع بعضها بعضاً، أدت إلى مستوى رفاه مهني متوسط. وفي ضوء معرفة المُعَلِّم العقبات والصعوبات التي يواجهها المُعَلِّمون والمُعَلِّمات في عملهم وحياتهم الشخصية، فمن المتوقع أن تنعكس على أدائهم المهني، ومن هذه الصعوبات انخفاض المستوى المعيشي، الأمر الذي قد يدفعهم إلى البحث عن عمل إضافي لرفع مستواهم المعيشي، وكذلك البيئة المدرسية ذات الإمكانيات المادية المحدودة، والخدمات الضعيفة والتي قد تنعكس بآثارها على مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين. وهذا ما يؤكده ييلدريم (Yildirim) حيث يرى أن البيئة المدرسية الإيجابية تنشأ من خلال التفاعلات الإيجابية بين المُعَلِّمين، والإدارة المدرسية، والطلاب؛ والبيئة المدرسية، كما يلعب أسلوب التنظيم والقيادة المُتَّبَع من قِبَل الإدارة المدرسية، والدعم الذي تقدّمه للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات دوراً مهماً في تفعيل البيئة المهنية الإيجابية والصحية، حيث تعمل على تشجيع المشاركة المهنية والتعاون بين المُعَلِّمين وإدارة المدرسة، وبالتالي تعزيز الرفاه المهني العام لديهم.

ويمكن عزو المستوى المتوسط للرفاه المهني لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات إلى أن جميع المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في الأردن قد تعرضوا لنفس الظروف أثناء جائحة كورونا وكغيرهم من الموظفين في القطاعات الأخرى؛ إلا أنّ تلك الظروف ألقت على كاهل المُعَلِّمين والمُعَلِّمات أعباء إضافية تمثلت بإعادة التفكير في طرق تلقي المعلومات وتوصيلها للطلبة أثناء عملية التعلم عن بعد؛ مما دفع المُعَلِّمين والمُعَلِّمات لتعلم تقنيات جديدة للتعامل مع الظروف الاستثنائية، وتعلم تقنيات جديدة عبر الأنترنت وتصميم دروس تعليمية تتناسب مع المنصات التكنولوجية التي أطلقتها وزارة التربية والتعليم والتي لم تكن مألوفة من قبل. كما أنّ رفاه المُعَلِّمين والمُعَلِّمات مرتبط بنتائج الطلبة، ويبدو أنّ جائحة كورونا قد أثرت بشكل سلبي على مخرجات العملية التعليمية وعلى نتائج الطلبة بشكل خاص، مما أثر على مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

ومن الممكن تفسير النتيجة في ضوء استجابات المُعَلِّمين والمُعَلِّمات على مقياس الدراسة، حيث تشير استجابات المُعَلِّمين والمُعَلِّمات لعدم شعورهم بالأمان المالي، وعدم الرضا عن الدخل الشهري، وعدم الرضا عن الوضع المادي لهم بشكل عام، كما أن هناك عدم رضا عن الدورات الصحية الموجودة في المدارس والمخصصة للمُعَلِّمين، بالإضافة إلى عدم توقُّر المختبرات والمعدات اللازمة، وعدم ملائمة الغرف الصفية لفصول السنة، والتعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، والمهام اليومية، وغيرها العديد من الاستجابات التي كان لها دور في ظهور مستوى الرفاه المهني بمستوى متوسط.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أدنى مستوى من الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات في الأردن كان على بُعد الرفاه المالي، في حين كان أعلى مستوى من الرفاه المهني على البُعد الاجتماعي. ف فيما يتعلّق بالرفاه المالي، أشارت استجابات المُعَلِّمين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة إلى مشكلات تواجههم من ناحية مقدار الرواتب التي يتقاضونها لقاء عملهم كمُعَلِّمين ومُعَلِّمات في وزارة التربية والتعليم، وتقييمها على أنها لا تتناسب مع حجم المسؤوليات الملقة على عاتقهم، وعدم انسجامها مع قدراتهم وكفاءاتهم التي يتمتعون بها من جهة ثانية. يتوقع العاملون في المهن التي توصف بأنها مهن شاقة- والتي منها مهنة التعليم- والتي توصف بأنها كذلك مهنة "ذات مسؤوليات مرتفعة" بتقاضي أجور تتناسب مع الجهد المبذول، والطاقة التي يتم صرفها لتنفيذ الواجبات والمهام الوظيفية. وبالأخذ بالاعتبار أن مُعَلِّمي ومُعَلِّمات الألفية الثالثة لديهم مسؤوليات تضاعف حجمها- مقارنة بالمُعَلِّمين والمُعَلِّمات من عدة عقود مضت، فالتعليم آخذ بالتوجه نحو الرقمية ومهارات تطوير الذات، والتعلم المستمر، والتشعب والتنوّع في الممارسات المهنية، ومتابعة المستجدات على صعيد المعرفة العلمية والتقنية، وتوسيع المعرفة المهنية المتخصصة، والانضمام لمجتمعات التعلم والتشبيك مع الأسر والمجتمع المحلي، ناهيك عن الأدوار الجديدة للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات كموجهين للطلبة، ومرشدين، ومستشارين (Vorkapić et al., 2016) (Mentors, Guides and Advisors) وهي قضايا لم تكن مفروضة على المُعَلِّمين قبل عدة عقود. ومع ذلك، بقيت الرواتب على ما هي عليه أو زيادات طفيفة، وربما يُسهم هذا في الشعور بالإحباط لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، وانخفاض رضاهم عن مهنة مهمة لإعداد الأجيال وتربيتهم، وتجهيزهم لعالم المستقبل، وبناء مجتمعاتهم.

كما قيّم المشاركون في الدراسة بشكل متدنٍ مسألة حصولهم على العلاوات المناسبة، والمكافآت المادية التي يستحقونها، وهي من القضايا التي لها وزن في الرضا المهني لدى العاملين في أي مهنة من المهن (المعاينة، 2017)، ومهنة التعليم حسب دراسة بيري (Barry) التي أجريت عام 2002 على مدراء مدارس ولاية ميتشغان في الولايات المتحدة الأميركية، والواردة في (العتيبي، 2012) من المهن ذات المتطلبات المتعددة والتي لا يحصل من خلالها المُعَلِّمون والمُعَلِّمات على المردود المالي مقارنة بالجهد الذي يبذلونه. ومما يؤكد على ذلك ما أشار إليه عدد من القيادات التربوية بعد اللقاء بهم ضمن ورشة عمل¹ لعرض نتائج الدراسة حيث أشاروا لعدم وجود تناسب بين الدرجة العلمية التي يحصل عليها المُعَلِّمون والمُعَلِّمات وما يتبعها من علاوات مادية تكاد لا تذكر مقارنة بالمستوى التعليمي المتقدّم الذي وصل إليه المُعَلِّم والمُعَلِّمة. وقد أكد عدد من القيادات التربوية

1 مؤسسة إنقاذ الطفل الأردن ووزارة التربية والتعليم، (8-9، حزيران، 2022م). ورشة عمل لمناقشة نتائج دراسة "المسح الوطني للرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن، 2021-2022" بحضور ممثلين عن الإدارات المختلفة في وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.

على أن نظام الرتب للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات له متطلبات كثيرة، ولكن المردود المادي الناتج عن الحلول بالرتبة ضعيف.

وقد أكد عدد من القيادات التربوية على أن ارتفاع المستوى المعيشي في الأردن والسعي الدائم لدى العاملين بشكل عام والمُعَلِّمين والمُعَلِّمات بشكل خاص قد يكون له دور في خفض مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات حيث انشغال المُعَلِّم والمُعَلِّمة الدائم بالعمل على توفير الاحتياجات الأساسية لمتطلبات العيش، ومما يلاحظ هنا أن أغلب المُعَلِّمين والمُعَلِّمات لديهم التزامات مالية شهرية نتيجة حصولهم على أنواع مختلفة من القروض سعيًا لإشباع أحد الاحتياجات الأساسية لديهم وهي المسكن، وقد يترافق ذلك مع العديد من الضغوط الاجتماعية المرتبطة بالنواحي المالية حيث المناسبات الاجتماعية وما يرافقها من التزامات مالية قد تكون أحد الأسباب في انخفاض الشعور بالرفاه المالي.

وفيما يتعلّق برفاه البيئة المادية، والذي جاء بمستوى متدنٍ، فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ المُعَلِّمين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة قيموا توفّر التسهيلات والإمكانيات المادية بدرجة منخفضة، من حيث وجود تحديثات ذات صلة بالإنترنت وسرعته وسهولة الاتصال به، ونقص المعدات والأجهزة الحديثة في المختبرات، وضعف الإمكانيات الضرورية لتنفيذ الأنشطة التفاعلية واللاصفية، كما أشاروا إلى مشكلات ذات صلة بغرف المُعَلِّمين والمُعَلِّمات وتجهيزاتها، والنقص في توفّر المرافق وعدم توفّر أماكن هادئة ينعمون فيها بالراحة. ومما يؤكد على ذلك ما أشار إليه عدد من القيادات التربوية حول الأسباب التي قد تؤدي لانخفاض الرفاه على البعد المادي والذي تمثل في افتقار البيئة المادية المدرسية للحواسيب الشخصية والحواسيب الحديثة والإنترنت ضمن سرعات معقولة حيث يترتب على ذلك إنجاز الأعمال الخاصة بالمُعَلِّمين والمُعَلِّمات دون توتر أو ضغط نفسي وخاصة مع انتهاء العام الدراسي وما يرافق ذلك من متطلبات إلكترونية تعتمد بشكل رئيس على خدمات الإنترنت، كما أشار عدد من القيادات التربوية إلى أن من الأسباب التي قد تؤدي للشعور بالرفاه المادي بدرجة متدنية عدم توفّر الأثاث المكتبي اللائق الخاص بالمُعَلِّم والمُعَلِّمة وفي كثير من الأحيان قد لا يكون للمُعَلِّم والمُعَلِّمة مكتب خاص به / بها تتوفّر من خلاله الخصوصية والاستقلالية.

تجدر الإشارة هنا إلى وجود 1200 مدرسة حكومية يعمل فيها المُعَلِّمون والمُعَلِّمات بنظام التناوب بين فترتين صباحية ومساءلية، كما أنهم يعملون في مدارس مستأجرة منتشرة في جميع محافظات المملكة يبلغ عددها 773 مدرسة، تشكل ما نسبته 19.5 بالمئة من مجموع المدارس الحكومية، وتضم 9 بالمئة من الطلبة من كلا الجنسين، وتقع غالبيتها في الأطراف، وأغلبها صممت في الأصل لتكون بيوتا. وبالتالي، فإن مساحة الغرف الصفية فيها تتراوح بين 16 و 25 مترًا (صحيفة الدستور، 28 شباط 2022، مقابلة مع أمين عام وزارة التربية والتعليم للشؤون الإدارية والمالية). يعمل بعض المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في ظروف بيئية من هذا القبيل، ويمكن لها أن تؤثر على شعورهم بالرفاه المهني ودرجة رضاهم عن مهنتهم.

ومن الدراسات التي وجدت نتائجها دعماً لأهمية البيئة المادية في رفاه المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، دراسة كل من سارانين وآخرين (Saaranen et al., 2007)، التي أجريت على مُعَلِّمين ومُعَلِّمات يعملون

في فنلندا، حيث بينت أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لمساحات العمل والمعدات على الرفاه المهني للعاملين في مجتمع العمل، كما بينت وجود علاقة ارتباطية بين مساحات العمل، والمعدات، وعبء العمل.

أما فيما يخص الرفاه الجسدي الذي جاء مستواه منخفضًا، وقد يفسر في ضوء ما تؤدي إليه بعض القضايا المتصلة بالإرهاق الناجم عن أعمال تربية الصف والمناوبة، وارتفاع نصاب المُعَلِّم والمُعَلِّمة من الحصص المعطاة أسبوعيًا، ومن مشقة التعامل مع الطلبة، فهذه الصعوبات ونحوها يمكن أن تفسر تقييم المُعَلِّمين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة لمستوى رفاههم الجسدي بأنه منخفض. وقد أشار عدد من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات نتيجة الالتقاء معهم بهدف تفسير هذه النتيجة إلى أن ما يكلف به المُعَلِّم/المُعَلِّمة من مهام مختلفة مثل إعداد الخطط اليومية والفصلية وخاصة إذا كان لدى المُعَلِّم/المُعَلِّمة أكثر من مادة وصف يدرسه، وما يتبع ذلك من مناوبة، قد يكون لها الأثر الكبير في خفض مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، إضافة إلى ذلك فقد يكون للعمل الذي يعمل به بعض المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في الفترات المسائية سواء إعطاء دروس خصوصية أو العمل في مجال آخر دور في خفض مستوى الرفاه الجسدي حيث يستنزف المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في هذه الحالة طاقتهم سعيًا وراء تحقيق المكاسب المالية التي تضمن لهم توفير احتياجاتهم المختلفة.

فعلى الرغم من أن مهنة التعليم مهنة فكرية، وفيها نشاط ذهني مرتفع خلال التخطيط لأساليب التدريس للمواد المتنوعة، وتنفيذها وتقويمها، إلا أنها تتطلب طاقة جسدية عالية، وصحة بدنية ولياقة. قد تشير هذه النتيجة إلى شكل من أشكال ضعف الرعاية الذاتية "Self-care" التي يطبقها المُعَلِّمون والمُعَلِّمات العاملون والعاملات في المدارس الحكومية، علمًا بأن مهنة التعليم تصنف ضمن مهن الخدمات الإنسانية، وفيها يتعرض العاملون لمستويات من الإرهاق الجسدي عبر الوقت، فإن لم يكن لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات روتينًا لإعادة تجديد طاقتهم، ولياقتهم البدنية، فقد يعانون من تعريض أبدانهم لمثل هذا الإرهاق. ويبدو أن هذا شائع لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، ففي ملاحظة سجلتها جمعية شمال كارولينا للتعليم المتوسط عام 2012، والتي بينت أن المُعَلِّمين والمُعَلِّمات مقلّون في العيش بنمط متوازن، يعتنون بشكل منخفض بذواتهم من ناحية التمارين الرياضية، والتغذية، والنوم، والترفيه.

تعتبر الرعاية الذاتية عنصرًا مهمًا في الصحة العقلية والنفسية للمُعَلِّم/المُعَلِّمة، وتُعرّف الرعاية الذاتية على أنها أي إجراء أو نشاط يتم استخدامه لتحسين الصحة والرفاه. وفقًا للمعهد الوطني للأمراض العقلية (NAMI)، هناك ستة عناصر للرعاية الذاتية، وهي: بدني، نفسي، عاطفي، روحي، اجتماعي، واحترافي. ولكن هناك مفاهيم خاطئة حول ماهيتها. فمن الشائع أن يرفض المُعَلِّمون والمُعَلِّمات الرعاية الذاتية، وقد ينظرون إليها بوصفها ضررًا من "الأناية" و"السطحية". لكن بالنسبة للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات، فإن الرعاية الذاتية هي أكثر بكثير من مجرد وجبة الإفطار في السرير أو تدليل النفس بيوم في المنتجع الصحي. إذ يتعلّق الأمر بالعناية الصحية التي ينتج عنها أن يكون المُعَلِّم / المُعَلِّمة في أحسن حال مع نفسه / نفسها وطلابه/ طالبها.

من جهة أخرى، يحظى المُعَلِّمون والمُعَلِّمات بإجازات أسبوعية وفصلية وصيفية، يمكنهم

استثمارها في تجديد طاقاتهم، إلا أن الممارسات الفعلية لهم قد تعكس غير ذلك، فبحكم تدني الأجور والرواتب، يضطر عدد من المُعَلِّمين / المُعَلِّمات إلى العمل في أعمال إضافية بعد أوقات الدوام، وخلال الإجازات، بعضها متصل بمهنة التعليم في التدريس الخصوصي، وبعضها الآخر ليس له علاقة بالتعليم. تمثل هذه الممارسات أعباء إضافية على المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، وتثقل كاهلهم، وتجعلهم أكثر عرضة للإرهاق خلال أداء واجباتهم ذات المطالب المتعددة، والكفايات المتنوعة، ضمن سياق فيه ضغوطات مهنية واجتماعية عديدة، وهم يدركون أنهم: "يعملون في ظل ظروف صعبة ومرهقة"، كما ورد في دراسة يلدرم (Yildirim, 2014).

كما أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى الرفاه النفسي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات كان متوسطاً، فهم يتمتعون بدرجة متوسطة من ضبط المزاج، والتفاؤل بشأن المستقبل، والشعور بالكفاءة والقيمة كأشخاص، وهي جوانب مهمة من الرفاه النفسي. إن الخصائص الشخصية للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات وصحتهم النفسية تنعكس على شعورهم بالرفاه النفسي، فالتعليم مهنة تتفاعل فيها سمات وخصائص الشخص مع رسالته وأدواره كمُعَلِّم / كمُعَلِّمة، ويبدو أن استمرار المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في مهنة التعليم سيكون مليئاً بالصعوبات فيما لو انخفضت صحتهم النفسية، وعانوا من مشكلات الصحة النفسية. وقد يعود السبب وراء عدم حصول الرفاه النفسي على مستوى مرتفع إلى انخفاض الدعم النفسي المقدم للمُعَلِّم / للمُعَلِّمة مقارنة بالجهود المتنوعة التي تُبذل في سبيل رفع مستويات الصحة النفسية والرفاه لدى الطلبة، وقد أشارت نتائج دراسة بروسكلي وآخرون (Brouskeli et al., 2018) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين بعض خصائص المُعَلِّمين / المُعَلِّمات النفسية مثل: المرونة النفسية والرفاه المهني، كما وضحت دراسة زينج وآخرون (Zheng et al., 2015) أن الرفاه المهني لا يتضمن تصور الموظفين / الموظفات ومشاعرهم حول عملهم فحسب، وإنما يشمل كذلك على خبراتهم النفسية وحياتهم الشخصية والأسرية.

أشارت النتائج كذلك إلى أنّ الشكوى الأكثر انتشاراً لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة، تمثلت في صعوبة الاسترخاء والراحة، والتي يمكن تفسيرها في ظل نقص مهارات إدارة الضغوط النفسية، والتي من بين أهمها ممارسة الاسترخاء، والتأمل، واستراتيجيات التنفس العميق، واليقظة الذهنية. وقد يعني هذا حاجتهم للتعليم والتدريب على مثل هذه الممارسات الصحية، وقد يلفت انتباه القائمين على تدريب المُعَلِّمين والمُعَلِّمات إلى مثل هذه الحاجات النفسية لديهم (Debi, 2013).

أما فيما يخص الرفاه المعرفي فقد جاء بمستوى متوسط، فقد كانت ملاحظات المُعَلِّمين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة تدور حول انخفاض استخدامهم للتقنيات التكنولوجية بشكل فعال في مجالهم المهني، والذي يمكن عزوه إلى ضعف التزويد بالأجهزة الإلكترونية ووسائل الاتصال التكنولوجي، وهذا ما أكدته استجاباتهم حيث أشاروا إلى أن التدريس لا يوفر لهم فرصة جيدة للنمو والتطور المهني، فالمُعَلِّم / المُعَلِّمة الذي يكمل مسيرته المهنية في قطاع التعليم، يواجه فرصاً محدودة في التقدم في السلم الوظيفي، فالوظائف القيادية يبدو أنها محدودة، والتنافس عليها مرتفع في ظل أعداد المُعَلِّمين / المُعَلِّمات العاملين في المدارس الحكومية.

كما شكوا المُعَلِّمون والمُعَلِّمات المشاركون في الدراسة من مسألة عدم مشاركتهم الإدارة والمعنيين في وضع خطة لتطوير المدرسة والعملية التعليمية، وهو الأمر الذي يكون محبطاً

للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات، خاصة أولئك الذين يدركون أنفسهم على أنهم مُعَلِّمون أكفاء، ويمكنهم تقديم مقترحات تساهم في تطوير الأداء والممارسة في المدارس، وقد يلفت هذا النظر إلى الاهتمام بأنماط الإدارة المتبعة في المدارس بالأردن من قبل مدراء المدارس الحكومية، ودرجة ممارستهم لأنماط قيادية تعاونية، وتنظيمية تشاركية، بعيدًا عن السلطة المفردة.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة زينج وآخرين (Zheng et al., 2015)، والتي أشارت إلى تأثير مفهوم الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات بعوامل مثل أسلوب الإدارة، وتنظيم العمل. أما دراسة يلدرم وآخرون (Yildirim et al., 2015)، فقد أشارت إلى أنّ أهم عناصر الرفاه المهني بالنسبة للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات هو المشاركة المهنية والتعاون.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يلدرم (Yildirim, 2014)، التي أشارت إلى أن المُعَلِّمين والمُعَلِّمات لديهم مستوى جيد من المعرفة والكفاءة في مهنة التعليم، كما يشعر العديد منهم- في المقابل- بعدم الراحة بسبب السلوكيات الصادرة عن الإدارة.

كما تبدو النتائج المتعلقة بالرفاه المعرفي غير منسجمة مع نتائج دراسة سوشا وآخرون (Socha et al., 2017)، والتي أشارت إلى وجود علاقة سلبية ضعيفة بين التقدم المهني والرفاه في العمل، وكذلك دراسة يلدرم وآخرون (Yildirim et al., 2016)، التي أظهرت أن بُعد المشاركة المهنية والتعاون هو الأقل ارتباطًا بالموقف تجاه التقييم المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

وفيما يتعلّق بالرفاه الاجتماعي، فقد جاء بمستوى متوسط، وجاءت مسألة الشعور بالسعادة للعمل مع زملاء المهنة بدرجة مرتفعة، وكذلك تحفيز الزملاء وتشجيعهم والحصول على الدعم منهم، وسيادة روح المنافسة الإيجابية بينهم، أما أدناها فقد جاءت للعلاقات والعمل مع أولياء الأمور، إذ ساهمت مسألة امتناع مشاركة أولياء الأمور مع المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في إنجاح كل ما له علاقة بالعملية التعليمية بشكل كبير، في عدم ارتفاع مستوى الرفاه المهني على بُعد الرفاه الاجتماعي، إضافة إلى عدم حصول المُعَلِّمين والمُعَلِّمات على الدعم من إدارة المدرسة حين الحاجة.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة إيلترمان وآخرون (Aelterman et al., 2007)، التي أظهرت أن أبرز عوامل ومحددات الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات والشعور بالتقدير من المدير والزملاء، ودعم الزملاء، والتعاون، والعلاقة مع أولياء الأمور من الآباء والأمهات ومقدمي الرعاية (Aelterman et al., 2007)، وكذلك دراسة يلدرم وآخرون (Yildirim et al., 2015)، التي بينت أهمية التقدير في الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

يبدو أنّ المُعَلِّمين المشاركين في الدراسة يعطون أهمية للتشارك ما بينهم وبين الآباء والأمهات ومقدمي الرعاية، ويتوقعون مستويات أعلى من التعاون، في حين أنّ ممارسات الآباء والأمهات ومقدمي الرعاية تبدو مخيبة لتوقعات المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، إذ يدرك المُعَلِّمون والمُعَلِّمات أن تعلم الأطفال لا ينحصر في الوقت الذي يقضونه في المدرسة، إلّا أن مسألة محدودية التشارك بين المدرسة والآباء والأمهات ومقدمي الرعاية تبدو شائعة، رغم أن المُعَلِّمين وصانعي القرار، وكذلك الآباء والأمهات ومقدمي الرعاية، لا يختلفون على أن العلاقات القوية بين البيت والمدرسة هي أمر جيد. تشير الدراسات إلى الحاجة لفهم أكثر تعمقًا لهذه العلاقات المتشابكة؛ كونها تتضمن أطرافًا متعددة، ولكل طرف منها فهم وحاجات وأدوار معينة. (Harris & Goodall, 2007).

مناقشة نتائج السؤال الثاني: والذي ينص على: «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف الإقليم (الشمال، الوسط، الجنوب)؟»

أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين ضمن كل إقليم كان متوسطاً، كما هو الحال مع مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات في الأردن، وهي نتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة يلدرم وآخرون (Yildirim et al., 2015)، التي أشارت إلى تمتع المُعَلِّمين والمُعَلِّمات المشاركين في الدراسة بمستوى متوسط من الرفاه المهني. فالمُعَلِّمون/ المُعَلِّمات في المدارس الحكومية يعملون في ظروف عمل متشابهة، ويخضعون لأنظمة موحدة، ومتطلبات عمل مشتركة، بغض النظر عن الإقليم الذي يعملون فيه، وبذلك تقاربت تقييمااتهم لأبعاد الرفاه المهني المالي، والبيئة المادية، والجسدي، والنفسي، والمعرفي، والاجتماعي.

أما النتائج التي بحثت بوجود فروق ذات دلالات إحصائية بين مستويات الرفاه المهني للمُعَلِّمين في الأردن تبعاً للإقليم الذي ينتمي إليه المُعَلِّم/ المُعَلِّمة، فقد بينت أنّ مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليم الجنوب كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليمي الشمال والوسط. كما أشارت النتائج إلى أن مستوى كل من الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليم الشمال كان مماثلاً لمستواهم لدى مُعَلِّمي/ مُعَلِّمات إقليم الوسط. وأن مستوى كل من الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليم الجنوب أعلى منه لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليمي الشمال والوسط.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة بروسكيلي (Brouskeli et al., 2018) التي بينت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لكل من موقع المدرسة (ريف أو مدينة) ، ومستوى تحضرها على الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

ومن الممكن عزو ارتفاع مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليم الجنوب مقارنة بمستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليمي الشمال والوسط إلى أن عدد الخريجين في إقليم الجنوب قد يكون أقل منه في إقليمي الشمال والوسط؛ مما يتيح لهم فرص التعيين بشكل أسرع ويشعرون بالإنجاز مباشرة بعد التخرج، والشعور بالإنجاز بحد ذاته يشير إلى الرفاه المهني بشكل عام. ومن الممكن أن تكون الهجرة الناجمة عن الأزمة السورية في الآونة الأخيرة سبباً في تدني مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين وذلك بسبب الاكتظاظ في الغرف الصفية وذلك قبل فتح باب تناوب المدارس بالفترتين، حيث يلحظ أن أثر الهجرة الناجمة عن الأزمة السورية قد تركز على مناطق الشمال ومن ثم الوسط وما تبع ذلك من ضغط على موارد المدارس والمُعَلِّمين في تلك المناطق.

أما بالنسبة لمستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليم الشمال، فقد كان مماثلاً لمستواهم لدى مُعَلِّمي/ مُعَلِّمات إقليم الوسط، وربما يمكن عزو هذه النتيجة إلى التقارب والتشابه في طبيعة الحياة المهنية، وظروف العمل ومتطلباته.

أما بالنسبة لدلالة الفروق في مستويات كل بُعد من أبعاد الرفاه المهني بين المُعَلِّمين في الأقاليم الثلاثة (الشمال، والوسط، والجنوب)، فلم تظهر فروق على بُعْدَي الرفاه النفسي والمالي؛ أي أنها كانت متشابهة لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات المشاركين في الدراسة في أقاليم الأردن الثلاثة، فهم يتقاضون رواتب متقاربة ويخضعون لنفس الأنظمة المالية، ويبدو أن المُعَلِّمين والمُعَلِّمات يعيشون حالة مشتركة من الرفاه النفسي الذي جاء متوسطاً، وساهمت فيه عوامل شخصية تتصل بصحتهم النفسية والعقلية، كالتفاؤل بشأن المستقبل، والشعور بالقيمة الذاتية، والحماس، والاستقرار في المزاج.

من جهة أخرى، وجدت فروق في مستوى الرفاه ذات دلالة إحصائية بين المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في الأقاليم الثلاثة لأبعاد الرفاه؛ المعرفي، والجسدي، والبيئة المادية، والاجتماعي. فبالنسبة لمستوى كل من الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في إقليم الشمال كان مماثلاً لمستواهم لدى مُعَلِّمي/ مُعَلِّمات إقليم الوسط، وقد يعكس هذا ظروفاً متقاربة لما يتلقاه المُعَلِّمون من تطوير لمعارفهم ومهاراتهم، وتشابه فرص النمو المهني، والتدريب المتخصص، والوصول إلى مصادر المعرفة ومجتمعات التعلم.

كما يمكن عزو أنَّ مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليمي الوسط والجنوب أعلى منه لدى المُعَلِّمين في إقليم الشمال. بأنَّ أعداد الطلبة في الغرف الصفية وحسب الكثافة السكانية في إقليمي الوسط والجنوب أقل منه في إقليم الشمال، والتعامل مع الأعداد الكبيرة في الغرف الصفية يُلقي على كاهل المُعَلِّمين أعباء إضافية؛ مما يجعلهم عرضة للشكاوى الجسدية والشعور بالتعب والإرهاق وبالتالي يخبرون عن مستوى أقل من الرفاه الجسدي.

إضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن مستوى كل من الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات في إقليم الجنوب كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في إقليمي الشمال والوسط، وهي نتيجة قد تعكس مزايا يتمتع بها مُعَلِّمو ومُعَلِّمات إقليم الجنوب، من ناحية فرص التعلم المستمر والتدريب، وكذلك من ناحية رفاه البيئة المادية من توفر للمساحات والبنية التحتية والتجهيزات التقنية، وربما ساهمت عوامل الروابط الاجتماعية، والثقافة الاجتماعية المشتركة، والتقارب في نمط الحياة بين المُعَلِّمين والمُعَلِّمات والمدراء والطلبة والآباء والأمهات ومقدمي الرعاية في تحقيق الرفاه الاجتماعي.

ومن الممكن تفسير ارتفاع مستوى الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة المادية، والرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين في إقليم الجنوب مقارنة بالمُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليمي الشمال والوسط بأنَّ المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في إقليم الجنوب يخضعون لدورات تدريبية قد تكون أكثر منه في إقليمي الوسط والشمال، كما أنَّ شعور المسؤولين في وزارة التربية والتعليم قد يكون بإعطاء إقليم الجنوب الأهمية في تكثيف الدورات التدريبية وتجهيز البيئة المادية بالمعدات والمستلزمات الضرورية للعملية التعليمية كون هذه المناطق بعيدة عن العاصمة وتفتقر لهذه المستلزمات.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: والذي ينص على «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي للمُعَلِّم (أقل من البكالوريوس، بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه)»؟

أشارت النتائج إلى أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات ضمن كل مؤهل علمي من المؤهلات كان متوسطاً، كما هو الحال مع مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات في الأردن. فالمُعَلِّمون من المستويات التعليمية المتنوعة، يتمتعون بدرجة متوسطة من الرفاه المهني، ولم يظهر أي تمايز بينهم في مستوى الرفاه المهني باختلاف درجاتهم العلمية. قد تحمل هذه النتيجة معنى يتصل بالإدراكات المتقاربة بين المُعَلِّمين والمُعَلِّمات لرفاههم المهني، والقواسم المشتركة بينهم رغم الاختلاف في المؤهل التعليمي.

من جهة أخرى، بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات في الأردن والمشاركين في الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي الذي يحملونه، وهي بذلك تتشابه مع نتائج دراسة بروسكلي وآخرين (Brouskeli et al., 2018)، التي وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه المهني تُعزى للدرجة العلمية، إلا أنها تختلف من ناحية أن الفروق في دراستهم كانت لصالح المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يحملون شهادة الدراسات العليا، في حين وجدت الدراسة الحالية فروقاً في مستوى الرفاه المهني لصالح المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة المؤهلات الأكاديمية التي تقلّ عن البكالوريوس، والتي كانت أعلى منه لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة المؤهلات الأكاديمية الأعلى، ولم تظهر فروقاً في مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة درجة البكالوريوس فأعلى إذ كانت متماثلة.

ومن الممكن تفسير هذه النتيجة في ضوء معرفة أن ضغط العمل لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات من ذوي المؤهلات الأكاديمية الأقل من البكالوريوس قد تكون أقل مقارنةً بغيرهم من المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة درجة البكالوريوس فأعلى، فطبيعة المهام الموكلة إليهم قد لا تقارن مع غيرهم من المُعَلِّمين / المُعَلِّمات وخاصة فيما يتعلّق بعدد الحصص الأسبوعية التي ينفذونها. وبالتالي، يدركون - وبشكل واضح - أن حجم العمل، والضغط المترتب عليهم لا يقارن في كثير من الأحيان مع غيرهم من الزملاء، كما أن حصول ذوي المؤهل العلمي (دبلوم) على فرصة عمل، يعد فرصة لن تتكرر لغيرهم ممن لديهم نفس المؤهلات، وخاصة في ظل شحّ التعيينات لهذه الفئة، ولذلك قد يكون إحساس المُعَلِّمين المترتب على هذا التمييز قد رفع من مستوى رفاهم المهني مقارنةً بغيرهم من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

ومن الممكن عزو الرفاه المهني الأعلى لصالح المُعَلِّمين من حملة المؤهلات الأكاديمية الأقل من البكالوريوس بأنّ هؤلاء المُعَلِّمين، في الغالب، يقومون بأعمال إدارية ولا يتحملون الأعباء التدريسية التي يتحملها غيرهم من المُعَلِّمين / المُعَلِّمات، كما أنّ عملهم يكون جنباً إلى جنب مع الإدارة؛ الأمر الذي يشعرهم بالإشراف المستمر والتقييم الذاتي المستمر -أيضاً- وبالتالي يتولد لديهم رضا أكبر ورفاهاً أعلى مقارنةً مع غيرهم من المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة الشهادات الجامعية الأخرى.

إن المُعَلِّمين والمُعَلِّمات من ذوي المؤهلات العُليا "ماجستير ودكتوراه"، قد يدركون مستويات في الهوية المهنية أعلى من ذوي المؤهلات الأكاديمية الأقل مما يجعلهم يشعرون بأن مستوى الدور الذي يقومون به يجب أن يرتقي إلى مستوى أعلى وهو ما يخالف الواقع، ولذلك من الممكن أن يسهم ذلك في عدم رضا المُعَلِّمين والمُعَلِّمات من حملة هذه الدرجات عن أوضاعهم الحالية، فتعمّق المُعَلِّم/ المُعَلِّمة في دراسة تخصّصه، واطلاعه على كل ما هو جديد في هذا المجال، قد يُولد رغبة لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات للبحث عن بيئات مهنية أخرى، يطبقون من خلالها معارفهم، وتسمح لهم بالارتقاء الوظيفي، والحصول على دخل أفضل من الناحية المادية، وهذه الرغبة قد تكون أحد العوامل التي تحول دون وصولهم لمستويات مرتفعة من الرفاه المهني، وهذا ما أكد عليه عدد من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات بعد الالتقاء بهم حيث أشاروا إلى أن رغبتهم في الحصول على المؤهل العلمي سواء ماجستير أو دكتوراه كانت بدافع الارتقاء الوظيفي أو الحصول على فرصة للتعيين في إحدى الجامعات الأردنية أو العربية، وقد أشار عدد من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات إلى وجود العديد من زملائهم ممن حصلوا على فرص للتعيين في مواقع مختلفة غير المدارس وهذا ما لم يتحقق لهم؛ الأمر الذي دفعهم للشعور بالإحباط وانخفاض جودة حياة العمل الأكاديمي لديهم، كما أشار عدد من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات إلى أن حصولهم على مؤهل علمي أعلى من البكالوريوس لم يكن يشفع لهم للتقدم لبعض الوظائف القيادية وذلك بسبب عدم حصولهم على دبلوم تربوي وهذا ما قد يترتب عليه عدم الرضا في بعض الأحيان من الواقع المهني لديهم.

وقد يفسر انخفاض مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات من أصحاب المؤهلات الأكاديمية العليا ما أشار إليه عدد منهم، فهم يعتقدون أن حصولهم على المؤهلات الأكاديمية وحجم الإنفاق الذي تكلفوه لتطوير أنفسهم وما ينعكس بآثار إيجابية على الطلبة لم يمكنهم من الحصول على التقدير المطلوب وخاصة في حصولهم على علاوة مادية محدودة، وهم يعتقدون أنه من الأهمية بمكان أن يتم ربط المؤهل العلمي بالوصف الوظيفي والأنشطة.

أما بالنسبة لنتيجة الرفاه الجسدي لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات من حملة الشهادة المتوسطة فيمكن عزوها لنفس الأسباب السابقة؛ إذ أنّ الأعمال الإدارية التي يقومون بها، وعدم وجود عبء دراسي يقلل من الشعور بالإرهاق الجسدي، وبالتالي الشعور بالرفاه الجسدي مقارنةً بغيرهم من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

أما فيما يخص تفسير مستوى الرفاه الاجتماعي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة درجتي الماجستير والدكتوراه بأنّه أقل مما هو لدى حملة المؤهلات الأكاديمية الأدنى، فقد تبدو النتيجة مغايرة لما هو متوقع فتنمية المعرفة من المتوقع أن تظهر أولاً على المستوى الاجتماعي كما يرى فيجوتسكي ثم على المستوى السيكولوجي الداخلي، وهو يرى بأنه لا يحدث تكوين للمعنى ما لم يرتبط بالسياق الاجتماعي، ومن هنا تبرز أهمية ودور العلاقات الاجتماعية الناجبة كضرورة لحدوث التعلم، ومن المتوقع أن المؤهلات الأكاديمية الأعلى قد تعطي المُعَلِّم مكانة اجتماعية أعلى، ولكن بقاء المُعَلِّم في مدرسته وعدم انتقاله إلى مكان آخر يتناسب والمؤهل العلمي الأعلى الذي

حصل عليه قد يشعر المُعلِّم بأن مكانته الاجتماعية لم تتحسن، وأن بقاءه في مدرسته وفي مهنة التعليم في المدارس يؤثر سلباً على مكانته الاجتماعية؛ الأمر الذي من الممكن أن يؤثر في مستوى الرفاه الاجتماعي لديه. ومن جانب آخر فإن فكرة التنافس بين المُعلِّمين / المُعلِّمات ذوي المؤهلات الأكاديمية المرتفعة مع غيرهم من المُعلِّمين / المُعلِّمات من ذوي المؤهلات الأدنى قد تسهم في ارتفاع مستوى الإحباط لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات من ذوي المؤهلات الأعلى وبالتالي قد ينخفض مستوى دافعيتهم للعلاقات والتواصل في إطار المدرسة، الأمر الذي من الممكن أن ينعكس بآثاره السلبية على مستويات الرفاه الاجتماعي لديهم.

كما يمكن عزو مستوى الرفاه المالي لدى المُعلِّمين والمُعلِّمات من حملة درجتي البكالوريوس والدبلوم العالي بأنه أعلى مما هو لدى المُعلِّمين والمُعلِّمات من حملة الماجستير، بأن المُعلِّمين والمُعلِّمات من حملة الماجستير والدكتوراه يشعرون بأن ما يتقاضونه من رواتب شهرية لا يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وبأنهم يستحقون مكافآت أكثر مما يتقاضونه لأنه من المفروض -حسب اعتقادهم - أن يساهم حصولهم على مؤهلات علمية عليا، في ترقيةهم وظيفياً وتحسن رواتبهم الشهرية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: والذي ينص على «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين في الأردن ويدلالة إحصائية باختلاف رتبة المُعلِّم (مُعلِّم مساعد، مُعلِّم، مُعلِّم أول، مُعلِّم خبير)»؟

أشارت النتائج إلى أن مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات من مختلف الرتب كان متماثلاً، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء معرفة تاريخ تطبيق الدراسة وتاريخ تطبيق نظام الرتب وهي تواريخ متزامنة، الأمر الذي لم يعط مجالاً للمُعلِّمين / المُعلِّمات لتلمس الأثر الإيجابي للحلول بالرتبة، ذلك أن الارتقاء بالرتب قد ينعكس بشكل إيجابي على المُعلِّم / المُعلِّمة، فالارتقاء إلى رتبة مُعلِّم مثلاً يتطلب خبرة تعليمية خمس سنوات فعلية، ومُؤهل علمي بكالوريوس كحد أدنى، وتقدير للداء لا يقل عن جيد خلال السنتين الأخيرتين؛ وهذا يعني أن المُعلِّم / المُعلِّمة قد حقق نوعاً من الاستقرار النفسي، كما أن من هم برتبة مُعلِّم أول يتطلب منه خبرة تعليمية لا تقل عن عشر سنوات فعلية، وإجازة دائمة لمهنة التعليم، ودورات تدريبية لا تقل عن 160 ساعة تدريبية معتمدة.

إن الارتقاء بالرتب للمُعلِّمين ينطوي في كثير من الأحيان على نتائج إيجابية، مثل: زيادة ثقة المُعلِّمين بأنفسهم، المشاركة في حل المشاكل، زيادة الرضا الوظيفي، زيادة الفاعلية التنظيمية، زيادة الإنتاجية وتحسن الأداء، وإحداث التوازن والانسجام بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية. ومن الإيجابيات التي قد تلحظ أيضاً: توفير قوّة عمل أكثر مرونة وولاء، وتوفير ظروف عمل أفضل، وتعظيم القدرة التنافسية. والمساهمة في وضع الأهداف، واتخاذ القرارات، وتشجيعهم على المشاركة في حلّ المشكلات، وكذلك الإحساس بالأمان الوظيفي. أما السلبيات التي قد ينطوي عليها نظام الرتب، فمنها شعور بعض المُعلِّمين والمُعلِّمات ممن لم يترقّوا أو لم تمكّنهم قدراتهم أو ظروفهم من الارتقاء لرتبة أعلى بقدر من الإحباط، والمشاعر السلبية التي قد تحدّ من عطائهم وكفاءتهم في أداء عملهم. ، وفي المقابل ينمّي نظام الرتب الرغبة بالارتقاء إلى ما هو أفضل من الوضع الحالي لدى

طائفة واسعة من المُعلِّمين، كما يقوِّي روح المنافسة بين المُعلِّمين والمُعلِّمات على الوظائف الإدارية، وهذا يعكس رغبتهم لتغيير أوضاعهم الحالية لما هو أفضل. وبالتالي فإن وجود السلبات والإيجابيات ضمن كل رتبة قد يؤدي إلى تماثل شعور المُعلِّمين/ المُعلِّمات بالرفاه المهني.

كما أشارت النتائج إلى أن مستويات كل من الرفاه النفسي، والرفاه الجسدي، والرفاه الاجتماعي، والرفاه المالي كانت متشابهة لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات من حملة الرتب المختلفة. وكان مستوى الرفاه المعرفي متشابهًا لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات من حملة الرتب الأدنى (مُعلِّم مساعد ومُعلِّم)، وكذلك لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات من حملة الرتب الأعلى (مُعلِّم أول ومُعلِّم خبير)، وقد كان مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات من حملة الرتب الأعلى (مُعلِّم أول ومُعلِّم خبير)، أفضل مما هو لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات من حملة الرتب الأدنى (مُعلِّم مساعد ومُعلِّم).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تعريف كل بعد من أبعاد الرفاه المهني للمُعلِّمين، فالبعد المادي يشير إلى توفّر مقومات الحياة الكريمة للمُعلِّم / المُعلِّمة، وتمتّعه بمستوى معيشي ومادي مريح، من خلال الحصول على دخل شهريّ مجزٍ، وشموله بتأمين صحيّ مناسب له ولأفراد أسرته، وتوفير العديد من الامتيازات الخاصة بهم. وهذه العناصر متشابهة وفق سلّم الرواتب لدى المُعلِّمين والمُعلِّمات جميعًا، أما البعد الاجتماعي فيشير إلى وجود مكانة اجتماعية رفيعة تليق بالمُعلِّم / المُعلِّمة، وعلاقة إيجابية بين المُعلِّم / المُعلِّمة والطلاب والمجتمع المحلي والإدارة ووزارة التربية وتوفير التشريعات التي تحمي المُعلِّم / المُعلِّمة وتحفظ له كرامته، ووجود نقابة تدافع عن المُعلِّمين والمُعلِّمات وتحمي حقوقهم. ومن هذا المنطلق يلحظ أن هناك مسافة واحدة تتخذها الوزارة مع المُعلِّمين / المُعلِّمات، وأن المكانة التي يتمتع بها المُعلِّمون والمُعلِّمات هي انعكاس لفلسفة المجتمع ككل متكامل، بالإضافة لوجود تشريعات تحدّد طبيعة المهام والسّلم الوظيفي.

أما البعد الجسدي فيشير إلى مجموعة الإجراءات والوسائل التي من شأنها أن تُشعر المُعلِّم/ المُعلِّمة بالراحة الجسدية؛ من خلال تخفيف العبء التدريسي، وتخفيف الأعمال التي ليس لها علاقة مباشرة بعملية التعليم، وتوفير جميع وسائل الراحة والترفيه داخل المدرسة وخارجها. وبعد البيئة الماديّة: ويشير إلى توفير بنية تحتية مدرسيّة مناسبة للمُعلِّم / المُعلِّمة والطلاب (دورات صحيّة نظيفة، ومختبرات حديثة، وأجهزة حاسوب حديثة،..الخ)، وتوفير بيئة صحيّة مناسبة وحديثة للتّعلم (وسائل تعليمية حديثة ومناسبة، وغرف صحيّة واسعة، وأجواء صحيّة ملائمة صيفًا وشتاءً،...الخ). حيث يُلاحظ أن هناك سياسة موحّدة من قبل الوزارة حول توزيع الأنصبّة على المُعلِّمين / المُعلِّمات في جميع المراحل التعليمية محدّدة وفق رتبهم، كما أن الظروف البيئيّة وما تتضمّنه من خدمات وبنية تحتية حتى إن تصاميم المدارس تكاد تكون متقاربة، وهذا ما يعزّز من التشابه في مستويات الرفاه المهني.

أما البعد النفسي: فيشير إلى شعور المُعلِّم / المُعلِّمة بالطمأنينة والراحة النفسية داخل المدرسة وخارجها، وخلوه من مختلف الاضطرابات والمشاكل النفسية المرتبطة بعمله، وشعوره بالاستقرار والأمن الوظيفي، والعدالة في التعامل مع مختلف المُعلِّمين / المُعلِّمات في مختلف المناطق والمدارس. في ضوء ما سبق، يلاحظ أن هناك استقرارًا وظيفيًا لدى نسبة كبيرة من المُعلِّمين /

المُعَلِّمات، فلا يوجد ما يهددهم، والظروف التي من الممكن أن يعيشوا فيها هي ظروف متشابهة، كما أن المُعَلِّمين / المُعَلِّمات عموماً لا يعانون من أمراض نفسية تؤثر في طبيعة عملهم، حيث يشترط للدخول لغرفة الصف وإعطاء الحصص الصفية الخلو من الاضطرابات النفسية، وفي حال كان من يعاني من ذلك، فإن هناك العديد من الإجراءات التي من الممكن أن تتخذ حيال ذلك.

أما نتيجة مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة الرتب الأعلى (مُعَلِّم أول ومُعَلِّم خبير)، فهي أفضل مما هو لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة الرتب الأدنى (مُعَلِّم مساعد ومُعَلِّم). فقد تفسر في ضوء النظر لتعريف البعد المعرفي: والذي يشير إلى القدرة على التركيز في العمل، وتوفير الفرص التي من شأنها تطوير المُعَلِّمين من الناحية العلمية والمهنية، والاستفادة من خبرات المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في كل ما يتعلّق بالطلبة. إن الرفاه المعرفي قد يرتبط هنا بمجموعة من العوامل التي تلعب دوراً في التأثير على مستوى الرفاه لدى المُعَلِّمين، منها ما يلي: الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy)، حيث ينظر للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات من ذوي الرتب العليا على أنهم قد يكونون أكثر كفاءة وقدرة على التكيف الإيجابي رغم الصعوبات في العمل، والقدرة على التعامل معها بفاعلية، كما تتضمن أيضاً القدرة على إدارة الخلافات في العمل بأقل الخسائر. ونتيجة الخبرة الطويلة لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات ممن هم في رتب عليا، قد يتطور لديهم الذكاء العاطفي والكفاءة الاجتماعية (Emotional Intelligence and Social Competence)، وهذا يساعد على إحداث مناخ دراسي إيجابي، ويعمل على تطوير العلاقات الدّاعمة بينهم وبين طلابهم، كما يساعدهم على الإدارة الفعّالة للفصل الدراسي، بما فيها سلوك الطلاب، وعلاقة المُعَلِّم / المُعَلِّمة مع آباء الطلبة وأمّاتهم ومقدمي الرعاية ومشكلاته معهم. ويؤكد سبيلت وآخرون (Spilt et al., 2011) إلى أنّ العلاقات الإيجابية للمُعَلِّم / المُعَلِّمة مع الطلاب وآباء وأمّاتهم ومقدمي الرعاية للطلبة والزملاء تعمل على التقليل من الإرهاق لديهم، كما وترتبط بزيادة مستوى الرفاه المهني، وزيادة الرضا الوظيفي، وتؤثر بشكل إيجابي على تحصيل الطلاب الأكاديمي، وزيادة مستوى رفاهم.

ويمكن عزو أنّ مستوى الرفاه المعرفي متشابه لدى المُعَلِّمين من حملة رتبتي مُعَلِّم أول ومُعَلِّم خبير بأنّ المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة رتبة مُعَلِّم خبير قد تدرجوا بالرتبة بطريقة مشابهة للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة رتبة مُعَلِّم أول، وخضعوا لبرامج تدريبية مماثلة لتلك التي خضع لها المُعَلِّمون / المُعَلِّمات من حملة رتبة مُعَلِّم أول حتى تمكنوا من الوصول إلى تلك الرتبة؛ وبالتالي سيتملكون مستويات متقاربة من الرفاه المعرفي، كما أنّ سنوات الخبرة للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات في هاتين الرتبتين متقاربة؛ الأمر الذي يجعلهم ينظرون إلى كفاءتهم المعرفية بنفس الدرجة، وثقتهم بامتلاكهم المهارات المعرفية متشابهة.

أما بالنسبة لمستوى الرفاه المعرفي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة رتبة مُعَلِّم أول بأنه أفضل مما هو لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من حملة الرتب الأدنى (مُعَلِّم مساعد ومُعَلِّم)، فيمكن تفسيرها بأنّ المُعَلِّم يتدرج بالرتب بناءً على عدد سنوات الخبرة وكذلك إخضاع المُعَلِّمين / المُعَلِّمات لدورات تدريبية واجتيازهم الامتحانات المتعلقة بتلك الدورات؛ الأمر الذي يجعل المُعَلِّمين والمُعَلِّمات

يجتهدون في الحصول على المعارف بتخصصاتهم ويواكبون كل ما هو جديد في مجال التخصص ليحصلوا على الترقّيات؛ مما يزيد من حصيلتهم المعرفية، وبالتالي الحصول على مستوى أعلى من الرفاه المعرفي مقارنة بزملائهم من الرتب الأدنى (مُعَلِّم مساعد ومُعَلِّم).

أما فيما يتعلّق بمستوى رفاه البيئة الماديّة لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات من رتبة مُعَلِّم، ومُعَلِّم أوّل بأنّه أعلى مما هو لدى المُعَلِّمين من رتبة مُعَلِّم مساعد، فقد يكون السبب أنّ المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في رتبة مُعَلِّم ومُعَلِّم أوّل وبحكم خبرتهم ومرورهم بالخبرات التعليمية أثناء إعطائهم للدروس قد يتمكنون من استغلال الموارد البيئية المتاحة واستغلالها في العملية التعليمية بشكل أفضل.

مناقشة نتائج السيؤال الخامس: والذي ينص على «هل يختلف مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم (رياض أطفال، الصفوف الثلاثة الأولى، المرحلة الأساسية، المرحلة الثانوية)»؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات ضمن كل مرحلة دراسية كان متوسطاً، كما هو الحال مع مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات في الأردن، وبذلك أظهر المُعَلِّمون / المُعَلِّمات العاملون / العاملات مع المراحل التعليمية المتنوعة مستوى متوسطاً من الرفاه المهني. تتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة فوركابيتش وشيبيتش (Vorkapić & Čepić, 2020)، التي وجدت مستوى متوسطاً من الرفاه المهني لدى مُعَلِّمي ومُعَلِّمات الطفولة المبكرة.

كما تتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة بروسكيلي وآخرين ((Broskeli et al., 2018) التي لم تُظهر نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات تُعزى للمرحلة الدراسية (ابتدائية أو ثانوية). من جهة أخرى، تختلف نتيجة الدراسة الحالية عن نتائج دراسة كينيونين وآخرين ((Kinnunen et al., 1994)، التي أجريت على المُعَلِّمين في فنلندا، إذ انتهت إلى أن مُعَلِّمي ومُعَلِّمات المدارس الأساسية يتمتعون بدرجات رفاه مهني أعلى من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات العاملين في المراحل الثانوية.

كما كشفت نتائج الدراسة الحالية أنّ مستوى الرفاه المهني كان الأعلى لدى مُعَلِّمات رياض الأطفال والمُعَلِّمين والمُعَلِّمات الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى. يمكن تفسير هذه النتيجة التي تتسق مع ما أشارت إليه دراسة أجراها كاسيدي وآخرون (Cassidy et al., 2016)، التي أشارت إلى دور السلوكيات والتعبيرات العاطفية في الرفاه المهني. كما يمكن القول أن الأطفال من مرحلة الرياض يتعلمون من خلال اللعب والأساليب التعبيرية من دراما وموسيقى وغناء، وتمرّين رياضية، والرسم، والتلوين، والصلصال، ويكون هناك تركيز على الترفيه وقضاء أوقات سارة وممتعة، يشارك فيها المُعَلِّمون والمُعَلِّمات وتساهم هذه النشاطات والفعاليات والأساليب في تجديد طاقة وحيوية

المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، وإدخال البهجة إلى نفوسهم، ونجد أن الاعتماد على مثل هذه الطرق والأساليب ينخفض مع تقدم الطلبة في المراحل الأساسية الأولى، وتكاد تصبح مختفية مع الانتقال للتعليم الثانوي، إلا قليلاً، وهنا يمكن الإشارة إلى نتيجة الدراسة التي وجدت أنّ مستوى الرفاه المهني كان متماثلاً لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات الذين يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية، رغم الاختلافات بين طبيعة مرحلتي التدريس للطلبة في المرحلة الأساسية العليا والمرحلة الثانوية، إلا أن هذا لم يحدث فرقاً في مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

ومن الممكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه عدد من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات حيث يعتقدون أن سبب ارتفاع مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمات اللواتي يدرّسن مرحلة رياض الأطفال هو أن هذه المرحلة ينحصر تدريسها على المُعَلِّمات الإناث اللواتي يتمتعن بخصائص وجدانية تختلف عن المُعَلِّمين الذكور، كما أشار عدد من المُعَلِّمين إلى أن ارتفاع مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمات اللواتي يدرّسن في هذه المرحلة قد يعود لطبيعة المرحلة العمرية التي يتعاملون معها وطبيعة المشكلات السلوكية التي تظهر بين الطلبة؛ فالمشكلات التي يعاني منها الطلبة في هذه المرحلة من الممكن السيطرة على أغلبها وهذا قد يمنح المُعَلِّمة شعوراً بالثقة والسيطرة وتمكن من الدور المهني المفترض القيام به، في حين أن مشكلات الطلبة في المرحلة الأساسية والثانوية متنوعة وخاصة مع دخول الطلبة في مرحلة عمرية حساسة / حرجة ، وهذا يتطلب من المُعَلِّمين والمُعَلِّمات بذل جهد أكبر في الإدارة الصفية الأمر الذي قد يحد من الشعور بالرفاه المهني.

ويمكن عزو نتيجة الدراسة الحالية بارتفاع مستوى الرفاه المهني لدى مُعَلِّمات رياض الأطفال مقارنة بالمُعَلِّمين / المُعَلِّمات في المراحل الأخرى بأنّه غالباً ما يحتاج طلبة رياض الأطفال إلى دعم عاطفي بسبب مرحلة نموهم ومتطلبات تلك المرحلة؛ لذلك تلعب مُعَلِّمات رياض الأطفال دوراً مهماً في تكوين الكفاءات وتطوير علاقات ومشاعر إيجابية مع طلبتهن، وبالتالي يشعرن بالتقدير والاحترام من قبل الطلبة والزملاء وأولياء أمورهم، وبالتالي يتلقين الدعم من الإدارة ويستفدن من المرونة في اتخاذ القرارات، ويشعرن بمشاعر الإنجاز والرضا الوظيفي، ويختبرن مستوى حسناً من الرفاه المهني (Crider, 2022).

كما أنّ الطلبة في هذه المرحلة العمرية يتشاركون القصص الشخصية مع مُعَلِّمهم ومُعَلِّماتهم؛ مما يتيح لهم الاتصال معهم بشكل أكثر عمقاً وبالتالي يؤدي إلى بناء العلاقات وإنشاء روابط بين المُعَلِّم / المُعَلِّمة وطلبتهم / طلبتها، ويشعر الطلبة بأهميتهم وأنّ اهتماماتهم مهمة للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات وبالتالي يكونون أكثر استعداداً للمشاركة والانخراط في التعلم؛ مما يشعر المُعَلِّم / المُعَلِّمة بالرضا عن مهنته.

ووفقاً لنموذج بيرما (PERMA) لسليجمان (Seligman) فإنّ المشاعر الإيجابية والانخراط والمشاركة تعمل على زيادة الرفاه المهني (Yang et al., 2022).

ويمكن تفسير أنّ مستوى الرفاه المهني كان الأعلى لدى مُعَلِّمات رياض الأطفال، والمُعَلِّمين

والمُعَلِّمات الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى في ضوء اعتقاد البعض أن مُعَلِّمة رياض الأطفال ومُعَلِّم / مُعَلِّمة الصفوف الثلاث الأولى يمتلكون غرفاً صفية خاصة بهم مجهزة بالعديد من الوسائل والأدوات، وهذا غير متوقّر للمُعَلِّمين والمُعَلِّمات ممن يدرسون المراحل الأخرى، وبالتالي يعتقد المُعَلِّمون والمُعَلِّمات أن وجود الغرفة قد يساعد المُعَلِّم / المُعَلِّمة على الشعور بالاستقلالية والخصوصية، كما يعتبر بعض المُعَلِّمين / المُعَلِّمات أن الغرفة الصفية الخاصة به هي بمثابة بيته الثاني، وهذا قد يساهم في رفع مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات.

وفيما يتصل بالنتائج المتعلقة بالكشف عن اختلاف مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في الأردن، وبدلالة إحصائية باختلاف المرحلة التي يدرّسها المُعَلِّم، كشفت نتائج الدراسة أن مستوى الرفاه المعرفي، ورفاه البيئة الماديّة كان الأعلى لدى المُعَلِّمات اللواتي يدرسن رياض الأطفال، يليهم المُعَلِّمون / المُعَلِّمات الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، يليهم المُعَلِّمون / المُعَلِّمات الذين يدرسون المرحلتين الأساسيّة والثانويّة. يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال النظر إلى طبيعة البيئة الماديّة وشروطها التي تلتزم بها مدارس وزارة التربية والتعليم لمرحلة رياض الأطفال، حيث التسهيلات، والمساحات، والغرف الصفية ذات الأثاث الآمن والمبهج، وساحات اللعب الآمنة، والأدوات التي تسهل نمو الأطفال الحركي، والعقلي، والاجتماعي، والانفعالي، وتيسر العملية التعليمية التي تستند إلى التفاعل، واللعب، والنشاطات الإبداعية. تبقى العديد من هذه الظروف متاحة لطلبة المراحل الثلاث الأولى، ولكن بدرجة أدنى مما هي لدى طلبة رياض الأطفال.

كما يبدو أن الرفاه المعرفي لدى مُعَلِّمات رياض الأطفال يتقدم في مستواه على مُعَلِّمي / مُعَلِّمات المراحل الثلاث الأولى والأساسية والثانوي، وقد يعكس هذا درجة من توقّر فرص النمو المعرفي، ومتابعة المستجدّات في أساليب التدريس، ورضا المُعَلِّمين / المُعَلِّمات عن كفاياتهم المعرفية، ومهاراتهم في إدارة طلبة رياض الأطفال وتعلّمهم. كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في الرفاه المعرفي بين مُعَلِّمي / مُعَلِّمات المرحلة الأساسيّة والثانويّة، فقد كان مستوى الرفاه المعرفي لهما متماثلاً.

ومن الممكن عزو هذه النتيجة إلى الدورات التعليمية التي يخضع لها المُعَلِّمون في هذه المرحلة، والأمثلة على تلك الدورات متعددة، مثل: دورة الرامب (RAMP) المخصصة لمُعَلِّمات رياض الأطفال ومُعَلِّمي / مُعَلِّمات الصفوف الثلاثة الأولى، والتي استمر التدريب فيها لفترة خمس سنوات وعلى مراحل متعددة، وكذلك دورات التنمية المهنية المستدامة، وغيرها الكثير من الدورات التي تساعد مُعَلِّمي / مُعَلِّمات هذه المرحلة من مواكبة كل ما هو جديد في مجال التخصص وفي ميدان التعليم، والإشراف المستمر على مُعَلِّمي هذه المرحلة؛ لما لها من أهمية كبيرة إذ هي أساس للمراحل المستقبلية من التعليم. كما أنّ برنامج تشجيع القراءة الذي أقرته وزارة التربية والتعليم لمرحلة رياض الأطفال والصفوف الثلاثة الأولى كان له أثر بالغ في إثراء الحصيلة اللغوية والمعرفية للطلبة ولُمُعَلِّمهم / مُعَلِّماتهم أثناء متابعة طلبتهم؛ الأمر الذي يجعل المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في هذه المرحلة يتمتعون بمستوى معرفي أعلى من المستوى المعرفي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في

الفئات الأخرى، كما أنّ برنامج مشاركة الأهل الذي أقرته -أيضاً- وزارة التربية والتعليم قد فتح آفاقاً أمام المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات للتواصل المستمر مع الأهل وأسهم في زيادة الرفاه الاجتماعي لهذه الفئة من المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات، كما يمكن عزو رفاه البيئة المادية لمُعَلِّمات رياض الأطفال إلى تجهيز البيئة الصفية بالمستلزمات الضرورية للعملية التعليمية واتساع مساحات غرف رياض الأطفال بما يتناسب مع طبيعة الأركان والأثاث الذي يتم تجهيز الغرف الصفية فيه، والذي يعتبر شرطاً أساسياً من وزارة التربية والتعليم لفتح غرف رياض الأطفال في المدارس الحكومية.

أما بالنسبة لمستوى الرفاه النفسي، فقد أظهرت النتائج أنه كان متماثلاً لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات الذين يدرّسون المراحل الدراسية المختلفة، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تماثل مهارات إدارة الذات، والتنظيم الذاتي لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرسون مختلف المراحل الدراسية، وقدرتهم على إدارة الضغوط النفسية وإدارة المزاج، والحفاظ على حياة متوازنة.

بالإضافة إلى تلك النتائج، وجدت الدراسة الحالية أنّ مستوى الرفاه الجسدي كان متماثلاً لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون المراحل الدراسية المختلفة، باستثناء أنه كان أقل لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، مقارنة بالمُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون المراحل الدراسية الأعلى، يمكن تفسير ذلك بالنظر إلى تشابه أنصبة المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات وواجباتهم التدريسية، ومستوى الطاقة البدنية التي يبذلونها، ولعل مُعَلِّمي/ مُعَلِّمات الصفوف الثلاثة الأولى الذين لديهم مسؤوليات متابعة طلبة الصف وتدريسهم مواد متنوعة، قد يزيد هذا من الإرهاق الجسدي الذي يتعرضون له- رغم أن فترة دوامهم أقصر نسبياً من طلبة الصفوف الأعلى- إلا أن الإشراف على تدريس الطلبة، وسلوكهم، ونموهم، يمكن أن يجهدهم. من جهة ثانية، فقد أجريت الدراسة خلال فترة جائحة كورونا، وخلال هذه الفترة انتقل الطلبة من المدارس الحكومية للتعليم عن بعد، وحصل فاقد تعليمي لديهم، اضطّر المُعَلِّمون / المُعَلِّمات فيه مع بداية السنة الدراسية -2021 إلى تعويض هذا الفاقد للصفوف الثلاثة الأولى، وربما زاد هذا من الأعباء الملقة على عاتقهم في تغطية المواد الدراسية، وإكساب المهارات الدراسية. علاوة على ذلك، عانى الطلبة بعد عودتهم من سوء توافق وتكيف مع متطلبات التعلم، ويلحظ المُعَلِّمون / المُعَلِّمات ذلك، واحتاجوا للتعامل معه، الأمر الذي يمكن أن يزيد من العبء الجسدي للمُعَلِّمين/ المُعَلِّمات، ويعرضهم لضغط الوقت وإدارته ضمن مواعيد مفروضة عليهم من وزارة التربية والتعليم (مدونات البنك الدولي، 2020).

كما يمكن عزو نتيجة انخفاض الرفاه الجسدي لمُعَلِّمي / مُعَلِّمات الصفوف الثلاث الأولى بسبب كثرة أعباء الأعمال المكتبية التي يقوم بها المُعَلِّمون / المُعَلِّمات في هذه المرحلة والزيادة في أعداد السجلات والتقارير الورقية التي ينبغي أن يقوم مُعَلِّمو / مُعَلِّمات هذه المرحلة بتعبئتها شهرياً. ناهيك عن طول فترة مكوث المُعَلِّم/ المُعَلِّمة في الغرفة الصفية، حيث يقوم بإعطاء جميع المباحث، ومشاركتهم الألعاب؛ الأمر الذي يجعله يقضي يومه الدراسي بين الطلبة دون وجود فترات استراحة؛ مما يشعره بالإرهاق الجسدي.

أما فيما يتصل بنتائج مستوى الرفاه المالي لدى المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، فقد كان متماثلاً لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون المرحلتين الأساسية والثانوية، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بينهم، وكذلك لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون رياض الأطفال، وأولئك الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، حيث كان الرفاه المالي متماثلاً بين هذه الفئات.

في حين ظهرت فروق بين المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون رياض الأطفال، وكذلك لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون الصفوف الثلاثة الأولى، فقد كان الرفاه المالي لديهم أعلى منه لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرسون المرحلتين الأساسية والثانوية. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن مُعَلِّمي ومُعَلِّمات المراحل الدراسية الأعلى يعتقدون أنه بزيادة أعمار الطلبة الذين يقومون بتدريسهم فإنه يجب أن يتحسن مستوى الدخل لديهم، وذلك لصعوبة التعامل مع الطلبة في المراحل العمرية الأعلى. كما وأنه بزيادة المرحلة الدراسية للطلاب فإن ذلك يتطلب زيادة العبء المعرفي على المُعَلِّم/المُعَلِّمة، حيث يتطلب تدريس الطلبة في هذه المراحل جهداً أكبر من المُعَلِّم / المُعَلِّمة في التحضير للحصص وللأنشطة المختلفة مما يوحى للمُعَلِّم بحاجته إلى زيادة راتبه ليواري هذا الجهد الذي يبذله مقارنة بالجهد الذي يبذله مُعَلِّمو مراحل الدراسة الأدنى.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس والذي ينص على: « هل هناك أثر دال إحصائياً لمتغيرات (سنوات الخبرة في التدريس، والجنس، ونوع سكن المُعَلِّم، ونظام المدرسة، ونوع المدرسة، وموقع المدرسة) في مستوى الرفاه المهني بشكل عام، وفي مستوى كل نوع من أنواع الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين في الأردن؟

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون في مدارس الفترة الواحدة، والمُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون في المدارس ذات الفترتين، والمُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في المدن، والمُعَلِّمين / المُعَلِّمات الذين يدرّسون في المدارس التي تقع في القرى. حيث يبدو أن هذه المتغيرات لا تسهم في إحداث فروق في مستوى الرفاه العام لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في الأردن، وتظهر تكيف المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات مع نظام الدوام ذي الفترة الواحدة والفترتين، كما تعكس هذه النتيجة التشابه في ظروف العمل بين المدن والقرى، وعدم مساهمة المنطقة الجغرافية في إحداث فروق في المستوى العام للرفاه المهني، وهي نتيجة لا تتفق مع دراسة بروسكيلي وآخرون (et al., 2018) Brouskeli، التي أظهرت وجود أثر دال إحصائياً لكل من موقع المدرسة (ريف أو مدينة)، ومستوى تحضرها على الرفاه المهني للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات، تجدر الإشارة أيضاً إلى أن الفرق الوحيد المتعلق بالرفاه المهني، هو الذي وجد بين مُعَلِّمي / مُعَلِّمات المدن ومُعَلِّمي / مُعَلِّمات القرى على بعد رفاه البيئة المادية، حيث تحظى المدارس الحكومية -على ما يبدو- ببيئة مادية مرضية للمُعَلِّمين، كجودة التجهيزات، ووفرة الأدوات، والإنترنت، والمختبرات بدرجة مرضية للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات في المدن أعلى منها للمُعَلِّمين / المُعَلِّمات في مدارس القرى. وإذا ما تناولنا مسألة مثل: تغطية المناطق القروية بالإنترنت، فقد نجد أنها أضعف عمومًا من التغطية في المدن، وقد تتأثر المدارس الحكومية بمثل هذه الظروف والتحديات.

من جهة أخرى، ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه المهني بين الجنسين، إذ تبين أن المُعَلِّمات يتمتعن بمستوى من الرفاه المهني أعلى مما هو عليه لدى المُعَلِّمين، وعلى جميع أبعاد الرفاه المهني - ماعدا الرفاه الجسدي - الذي كان أعلى لدى المُعَلِّمين، وهي نتيجة لا تتفق مع ما توصلت إليه دراسة بروسكيلي وآخرون (Brouskeli et al., 2018)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه المهني بين المُعَلِّمين والمُعَلِّمات، أما الرفاه النفسي الأعلى لدى المُعَلِّمات في الأردن فهو مؤشر إيجابي على ما تتمتع به المرأة العاملة من مزايا ومكاسب، وتُظهر تقييمات المُعَلِّمات على أبعاد الرفاه المهني رضا أعلى مما هي لدى المُعَلِّمين. ويمكن تفسير النتيجة في إطار خصائص المجتمع الأردني، التي تعتبر وظيفة التعليم للنساء من أكثر الوظائف تأييدًا وقبولًا وترحيبًا بالتحاق المرأة بها، وفي القطاع الحكومي تصبح ذات جاذبية أكثر، لما تتيح لها من فرص العمل في جو خالٍ نسبيًا من الاختلاط، وهو ظرف مفضل مجتمعيًا لدى الكثيرين، والعمل في سياق نسوي بدرجة أساسية، وهو مريح لها في إطار عادات وتقاليد تتمسك بها الكثيرات من النساء الأردنيات.

ومن الممكن عزو أنَّ مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمات في الأردن كان أعلى منه لدى المُعَلِّمين، بأنَّ المُعَلِّمات يمتلكن روابط عاطفية ومشاعر إيجابية قوية تجعلهنَّ يتمتعن بدرجة أعلى بالرفاه المهني، كما أنَّ الحصول على وظيفة لدى الإناث بشكل عام يشعرهن بالاستقرار والتوازن النفسي، وخصوصًا عند النظر إلى أقرانهن من الإناث الأخريات سواءً ممن تربطهن بهن درجة قرابة أو صداقة أو زمالة ممن لا يمتلكن وظائف.

أما بالنسبة للرفاه المالي للمُعَلِّمات فقد يعود السبب بأنَّ المُعَلِّمات غير مطالبات بالإنفاق على أسرهنَّ بشكل مباشر، إذ أنَّ هذه المهمة تقع في أغلب الأحيان على عاتق الرجال؛ مما يجعلهن أكثر رضا عن المستوى المالي لديهن. أما من حيث ارتفاع مستوى الرفاه المعرفي لدى المُعَلِّمات مقارنة بالمُعَلِّمين، فقد يعود ذلك كما أشار إليه عدد من المُعَلِّمين / المُعَلِّمات للحرص الذي تبديه العديد من المُعَلِّمات حول متابعة المستجدات المعرفية في حقل الاختصاص بدرجة أكبر مقارنة مع المُعَلِّمين، بالإضافة إلى أن إقبال المُعَلِّمات على الالتحاق بالورش التدريبية تبدو بدرجة أوضح وأسرع من المُعَلِّمين.

كما قد يفسر امتلاك المُعَلِّمات مستوى أعلى من الرفاه الاجتماعي بأنَّ الإناث بشكل عام لديهن قدرة أعلى على الاتصال الاجتماعي مع الآخرين، ولديهن القدرة على المحافظة على تلك العلاقات، وقد أظهرت بعض الدراسات أنَّ الإناث أكثر تعاطفًا ويرسلن المزيد من الإشارات اللفظية الإيجابية وأكثر قدرة على تكوين علاقات اجتماعية (Stewart, 2010; Argyle & Lu, 1990) بالإضافة إلى أن وظيفة التعليم للمُعَلِّمات هي من أكثر الوظائف المرغوبة والتي لها مكانة اجتماعية عالية لدى المجتمع الأردني، علاوة على تمتع المُعَلِّمات باحترام وتقدير ملحوظين من أولياء الأمور والإدارات التربوية.

ومن جانب آخر من الممكن تفسير حصول المُعلِّمين الذكور على مستوى رفاه جسدي أعلى من مستوى الرفاه الجسدي لدى المُعلِّمات في ضوء تنوع وتعدد الأدوار المناطة بالمُعلِّمة والتي تفرضها مجتمعاتنا العربية، وفي كثير من الأحيان قد تفوق الضغوط الناتجة عن أدوار المُعلِّمة قدرتها وإمكاناتها، فتعجز عن التكيف مع هذه الضغوط مستهلكة جهدًا كبيرًا وطاقة زائدة سعيًا وراء تحقيق الاستقرار والتكيف النفسي والأسري. فالمُعلِّمة قد تعاني من تزايد ضغوط الحياة، وهذا ما يؤثر على صحتها الجسمية، هذا بالإضافة إلى الضغوط التي تتعرض لها المُعلِّمة والتي تؤثر على بنيتها الجسدية والمتمثلة بالحمل والولادة والأعباء المنزلية ورعاية الأبناء ومتابعة دراستهم، فهذه الأدوار ونحوها من الممكن أن تؤثر بشكل مباشر على الرفاه الجسدي للمُعلِّمة.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات الذي يمتلكون أماكن سكناهم كان أعلى منه لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات المستأجرين لأماكن سكناهم، ففي المجتمع الأردني، يعد امتلاك منزل من القيم التي يؤمن بها أفراد المجتمع، ويخططون لها، ويعطونها أهمية في حياتهم، ومن المتوقع أن امتلاك منزل يحقق حالة من الرضا والارتياح لدى أرباب الأسر عمومًا، وليس فقط لدى المُعلِّمين، بالمقابل تفرض البيوت المستأجرة ضغوطات على المُعلِّمين / المُعلِّمات، ويعتبرونها شكلًا من أشكال هدر المال. ومن الممكن تفسير النتيجة في ضوء معرفة أنّ توفير السكن بحد ذاته أمر يشعر الفرد بالاستقرار والالتزان النفسي، كما أنّه يشعر بالاستقرار المادي، ووجود السكن المملوك يؤدي إلى تكوين علاقات وطيدة مع الجيران والأقارب والأصدقاء، كل هذه العوامل مجتمعة تساعد على الشعور بالرفاه والرضا وبالتالي امتلاك مستوى أعلى من الرفاه المهني لدى هذه الفئة مقارنة بالمُعلِّمين / المُعلِّمات الذين يقيمون في منازل مستأجرة.

وأظهرت نتائج الدراسة كذلك أنّ مستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم، كان أعلى منه لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات الذين يعملون في مدارس مستأجرة، وأن مستوى رفاه البيئة المادية لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم، كان أعلى منه لدى المُعلِّمين / المُعلِّمات الذين يعملون في مدارس مستأجرة، ويغلب أن تكون تلك المدارس قد صُممت لتكون بيوتًا ومنازل مخصصة للسكن، ولم تصمم على هيئة مدرسة مزودة بالمرافق والتنظيم والمساحات المتعارف عليها في تشييد المدارس، ولذلك فمن المتوقع أن لا توفر مثل هذه المباني المستأجرة البيئة المادية الجاذبة والمحفزة للعمل والتفاعل، وتنفيذ نشاطات لاهية.

كما يمكن عزو ارتفاع مستوى الرفاه المهني للمُعلِّمين / المُعلِّمات الذين يعملون في مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم، مقارنة بمستوى الرفاه المهني لدى المُعلِّمين الذين يعملون في مدارس مستأجرة، إلى أنّ مكان العمل كمكان السكن تمامًا، أي أنه عامل حيوي في توفير الاستقرار النفسي، أضف إلى هذا أن المدارس المملوكة لوزارة التربية والتعليم تتسم بمواصفات البناء المناسب من حيث المساحة الكلية ومساحة الغرف الصفية كونها بنيت لغرض التدريس، على خلاف المدارس المستأجرة التي يغلب أن لا تتصف بمواصفات البناء الجيد أو البناء المتوائم مع أغراض التدريس.

ومن النتائج اللافتة للانتباه التي توصلت لها الدراسة، أنَّ مستوى الرفاه المهني لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في الأردن يقل بزيادة سنوات خبرتهم في التدريس. وهي نتائج تتسق مع ما توصلت إليه دراسة فوركابيتش وشيبيتش (Vorkapić & Čepić, 2020)، التي أجريت على المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات في كرواتيا، والتي بينت أن المُعَلِّمين/ المُعَلِّمات الأكبر سنًا والأكثر خبرة لديهم مستوى أقل من الرضا عن العمل، مقارنة بالمُعَلِّمين / المُعَلِّمات ذوي الخبرة الأقل والأصغر سنًا. فربما أن قضاء سنوات عمل طويلة، وزيادة خبرات التدريس، ومهارات التعليم لا تنعكس بشكل جوهري على رواتب المُعَلِّمين / المُعَلِّمات وفرص نموهم المهني المتاحة، واستلام مراكز قيادية عليا، وقد تسهم مثل هذه الظروف بشعور عام بعدم الرضا عن العمل والرفاه المهني. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى كل من الرفاه النفسي، والرفاه الجسدي، والرفاه المالي يقل لدى المُعَلِّمين / المُعَلِّمات في الأردن بزيادة سنوات الخبرة في التدريس، فالإجهاد في ممارسة التدريس عبر الزمن، والتقدم في العمر، وضعف الزيادات السنوية، والحوافز والمكافآت، قد يواكبه انخفاض في هذه الأبعاد من الرفاه المهني.

ويمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء معرفة أنَّ مهنة التعليم من المهن الشاقة التي تتطلب جهدًا إضافيًا، وبزيادة سنوات الخبرة يزداد الإرهاق الجسدي وتكثر الأمراض الجسدية كما أنَّ الزيادة في الرواتب لا تتناسب مع سنوات الخبرة، مما يقلل من الرفاه المالي لدى المُعَلِّمين وبالتالي يقل الرفاه المهني بشكل عام.

الاستنتاجات والتوصيات

في ضوء نتائج الدّراسة الحاليّة والاجتماع المنعقد لمناقشة النتائج وما توصلت إليه يوصى بما يأتي:

أولاً: توصيات عامة

- اعتماد الدراسة من الجهات المختصة ونشرها وتعميمها على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.
- تطبيق المقياس الذي طوّره الدراسة بشكل دوري لقياس مدى التغير في مستوى الرفاه المهني بشكل عام وفي مستوى كل بعد من أبعاد الرفاه.
- توسيع الدراسة من خلال تطوير مقاييس خاصة لغير المُعَلِّمين لتشمل وظائف أخرى نحو: المدراء، المرشدون، المساعدون، وغير ذلك من الوظائف المتنوعة في قطاع التربية والتعليم.
- تطوير وتنفيذ برامج تدريب تشاركية قابلة للتنفيذ في البيئة المدرسية من شأنها أن تسهم في تحسين مجموعة من الأبعاد المرتبطة برِفاء المُعَلِّمين.
- تعميم الدراسة لتشمل العاملين في القطاع الخاص بهدف الاستفادة من تجاربهم في مجال الرفاه، إضافة إلى المُعَلِّمين في مدارس وكالة الغوث (الأونروا) ومدارس الثقافة العسكرية وغيرها.

ثانياً: توصيات مرتبطة بأبعاد الرفاه المهني للمُعَلِّمين

- **بُعد البيئة المادّية :**
- تحسين البيئة المادّية للمدارس، لتصبح بيئة مشجّعة لممارسة المُعَلِّمين لمهامهم الوظيفية، بحيث يتم توفير خدمات الأنترنت وأجهزة الحاسوب، وتجهيزات غرف المُعَلِّمين / المُعلّّات، بحيث توفّر لهم مزيداً من الخصوصية والراحة وتلبّي احتياجاتهم الأساسية.
- خفض عدد المدارس المستأجرة، والتوسع في استحداث مدارس مملوكة لوزارة التربية والتعليم، بحيث تكون مصممة في الأصل لتكون مدارس تلبّي متطلبات القطاع التعليمي.
- توفير مصادر دعم مختلفة من خلال تعزيز الشراكات مع الجهات المانحة لتحسين البنية التحتية للمدارس وإنشاء مدارس جديدة، بهدف تحسين مستوى الرفاه المهني للمُعَلِّمين / المُعلّّات.
- وضع آليات لتفعيل الشراكة والمسؤولية المجتمعية مع قطاعات الأعمال المحلية لتقديم الدعم الضروري والمساند للنهوض بالبنية المادّية للمدارس، مما يمكن أن يسهم في تعزيز الرفاه لدى المُعلّم / المُعلّّمة
- **البعد المالي :**
- العمل على تحسين الأوضاع المالية للمُعَلِّمين والمُعلّّات من خلال إعادة النظر بالعلاوات الممنوحة لهم نتيجة حصولهم على المؤهلات الأكاديمية أو الترقية بالرتب الوظيفية، ومنحهم بعض المزايا كإلغاءات الحكومية ورسوم الجامعات وفرص التمويل الميسرة، وصرف مقابل مالي بدل قيامهم ببعض المهام.
- العمل على إيجاد آليات تسهم في دعم حصول المُعَلِّمين والمُعلّّات على سكن خاص بهم.

- **البعد الاجتماعي :**
- ضمان وجود آلية واضحة وتفعيلها للربط بين رتب المُعَلِّمين والمهام الإضافية التي توكل إليهم إضافة إلى أنصبتهم مثل؛ تربية الصف، والمناوبة، بما يمنح ميزة للرتب الأعلى.
- إيجاد خطط واستراتيجيات لضمان الارتقاء بوضع المُعَلِّم والمُعلِّمة اجتماعيًا، وتعزيز الصورة الإيجابية للمُعَلِّمين والمُعلِّمات، بما في ذلك العمل الإعلامي، والمبادرات المجتمعية.
- تفعيل دور المُعَلِّم القائد أو المرشد أو المساند (المُعَلِّم الداعم) بحيث توكل لهم أدوار تساهم في تقديم الدعم والإسناد لزملائهم المُعَلِّمين في البيئة المدرسية فيما يخص الرفاه.
- **البعد النفسي :**
- إنشاء قسم في الوزارة يعنى بالعمل على رفع مستوى الرفاه المهني (قسم السعادة والرفاه المهني للمُعَلِّمين).
- توفير الدعم الاجتماعي والنفسي للمُعَلِّمين والمُعلِّمات بما يتناسب مع النوع الاجتماعي من خلال مشاركة فاعلة للمؤسسات المختصة بهذا الجانب، إضافة إلى تفعيل دور مديري المدارس والمُعَلِّم القائد للعب هذا الدور.
- **البعد الجسدي :**
- توفير بيئة مدرسية صديقة للمُعَلِّم والمُعلِّمة تستجيب لمتطلبات الرفاه الجسدي.
- **البعد المعرفي:**
- تنمية كفايات ومهارات المُعَلِّمين والمُعلِّمات التي من شأنها أن تساهم في تعزيز أبعاد الرفاه المهني المختلفة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

الزهراني، عبد الله. (2019). البنية العالمية والخصائص السيكمترية المختصرة لمقياس الاكتئاب والقلق والضغط (DASS-12) في بيئة سعودية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية/ جامعة بابل، 42، 640-626.

صحيفة الدستور، (28 شباط 2022) قبيلات: خطة للتخلص من مباني المدارس المستأجرة في المملكة، مسترجع من

[<https://www.addustour.com/articles/1268911-%D9%82%D8%A8%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D8%AE%D8%B7%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%AA%D8%AE%D9%84%D8%B5-%D9%85%D9%86-%D9%85%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%A3%D8%AC%D8%B1%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%85%D9%84%D9%83%D8%A9>]

العتيبي، ضرار. (2021). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة- جامعة الأزهر، 9، 178-122.

مدونات البنك الدولي (2020). التعليم في زمن فايروس كورونا: التحديات والفرص. مسترجع من <https://blogs.worldbank.org/ar/education/educational-challenges-and-opportunities-covid-19-pandemic>.

المعاينة، عبد الله. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على العاملين. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 2(1)، 75-58.

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A Review of the Literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40 (8).
- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Verhaeghe, J. (2007). The well-being of Teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33 (3), 285-298.
- Argyle, M., & Lu, L. (1990). Happiness and social skills. *Personality and Individual Differences*, 11(12), 1255-1261.
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bentler, P. (1990). Comparative fit Indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bester, M. (2020). A review of career success and career wellbeing through the lens of the Psychological Contract. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, M. Coetzee (Eds.) *Theory, research and dynamics of career wellbeing*. Springer Publisher.
- Briones, E., Tabernero, C., & Arenas, A. (2010). Job satisfaction of secondary school teachers: Effect of demographic and psychosocial factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 115-122.
- Brouskeli, V., Kaltsi, V., & Loumakou, M. (2018). Resilience and Occupational well-being of Secondary Education Teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Browne, W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Butt, R., & Retallick, J. (2002). Professional wellbeing and learning: A study of Administrator-teacher Workplace Relationships. *Journal of Educational Enquiry*, 3 (1), 17-34.
- Caprara, V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Capri, B., & Celikkaleli, O. (2008). Öğretmen adaylarının öğretmenliğe ilişkin tutum ve mesleki yeterlik inanclarının cinsiyet, program ve fakultelerine göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt*, 9(15), 33-53.
- Cassidy, J., King, K., Wang, C., Lower, K., & Kintner-Duffy, L. (2017). Teacher work environments are toddler-learning environments: Teacher professional well-being, classroom emotional support, and toddlers' emotional expressions and Behaviors. *Early Child Development and Care*, 187(11), 1666-1678.
- Chan, W. (2010). Teacher burnout revisited introducing positive intervention approaches Based on Gratitude and Forgiveness. *Educational Research Journal*, 25(2), 165-186.
- Collier, E. (2020). *Applied Structural Equation Modeling Using AMOS: Basic to Advanced Techniques*. Routledge.
- Cotton, P., & Hart, M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of Organizational Health Research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Crider, S. (2022). Teachers Experiences with Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Achievement (PERMA): A qualitative interview study (Doctoral dissertation) Piedmont University.

- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- Debi., K. (2013). Supporting teachers through stress management. *The Education Digest*, 79(1), 43-46.
- DeVellis, F. (2016). *Scale Development: Theory and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Diener, E., & Ryan, K. (2011). National Accounts of Well-being for Public Policy. In S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi & J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology: Improving Everyday Life, Health, Schools, Work and Society* (pp. 15–34). New York: Routledge.
- Efeoglu, I., & Ulum, O. (2017). The relationship between turkish EFL state schoolteachers' cultural intelligence and their professional well-being. *Journal of Education Culture and Society*, 8(2), 228-239.
- Fatima, S. F., & Wolf, S. (2020). Cumulative Risk and Newly Qualified Teachers' Professional Well-being: Evidence from Rural Ghana. *Research in Comparative and International Education*, 15(4), 20-30.
- Grenville-Cleave, B., & Boniwell, I. (2012). Surviving or thriving? Do teachers have lower perceived control and wellbeing than other professions?. *Management in Education*, 26(1), 3-5.
- Harris, A., & Goodall, J. (2007). *Engaging parents in raising achievement: Do parents know they matter*. UK: University of Warwick and Department for Children, Schools and Families (Research Report DCSF-RW004).
- Hepburn, S., Carroll, C., & McCuaig-Holcroft, L. (2021). A complementary intervention to promote wellbeing and stress management for early career teachers. *International Journal of Environmental Research & Public Health*, 18(12), 6320.
- Hoekstra, A., Beijaard D., Brekelmans, M., & Korthagen, F. (2007). Experienced teachers' informal learning from classroom teaching. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13(2), 189–206.
- Horn, J., Taris, W., Schaufeli, W., & Schreurs, J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2(77), 365- 375.
- Hu, L., & Bentler, M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Johnson, B., Down, B., Le Cornu, R., Peters, J., Sullivan, A., Pearce, J., & Hunter, J. (2014). promoting early career teacher resilience: A framework for understanding and acting. *Teachers and Teaching*, 20 (5), 530-546.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (2006). LISREL 8.80. Scientific Software International, Inc.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702- 715.
- Martin, R., & Friedman, S. (2000). Comparing personality scales across time: An Illustrative Study of Validity and Consistency in Life-span Archival Data. *Journal of Personality*, 68, 85–110.
- Maslach, C., Schaufeli, B., & Leiter, P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- McCallum, F., & Price, D. (2010). Well Teachers, Well Students. *The Journal of Student Wellbeing*, 4(1), 19-34.

- Moussa, T., Lovibond, F., & Laube, R. (2001). Psychometric Properties of an Arabic Version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS21). Report for New South Wales Transcultural Mental Health Centre, Cumberland Hospital, Sydney.
- Mulaik, A. (2009). Foundations of Factor Analysis (2nd ed.). FL: CRC Press.
- Munn, K., Berber, E., & Fritz, J. (1996). Factors Affecting the Professional Well-being of Child Life Specialists. *Children's Health Care*, 25(2), 71-91.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). Psychometric Theory (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Olsson, H., Foss, T., Troye, V., & Howell, D. (2000). The performance of ML, GLS, and WLS estimation in structural equation modeling under conditions of misspecification and Nonnormality. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 7(4), 557-595.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2018). Teachers' well-being, confidence and efficacy. In: *Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help*. Paris: OECD.
- Page, M., & Vella-Brodrick, A. (2009). The "What," "Why" and "How" of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2016). Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS. In Routledge.
- Richard, N., William, B., & Subhash, S. (2003). Scaling Procedures. Issues and Applications. Sage publisher.
- Rode, J. (2004). Job Satisfaction and Life Satisfaction Revisited A Longitudinal Test of an Integrated Model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Rosales, M. (2005). Aproximación al problema Del bienestar psicológico profesional de los docentes en crisis. *Psicosis, Revista de Evaluación e Intervención Psicoeducativa*, 10, 71-80.
- Ross, W., Romer, N., & Horner, H. (2012). Teacher Well-being and the Implementation of School-wide Positive Behavior Interventions and Supports. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 14(2), 118-128.
- Ryff, D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Kiviniemi, V., & Vertio, H. (2007). Occupational well-being of school staff members: A structural equation model. *Health Education Research*, 22(2), 248-260.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work—overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the SHARE study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68
- Soini, T., Pyhältö, K., & Pietarinen, J. (2010). Pedagogical well-being: Reflecting learning and Well-being in Teachers Work. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 16(6), 735-751.
- Spilt, L., Koomen, M., & Thijs, T. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher-student relationships. *Educational Psychology Review*, 23(4), 457-477.
- Stewart, L. (2010). Relational needs of the therapist: Countertransference, clinical work and supervision. Benefits and disruptions in psychotherapy. *International Journal of Integrative*

- Psychotherapy, 1(1), 20-38.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. Newbury Park, CA: Sage.
- Vanhala, S., & Tuomi, K. (2006). HRM, company performance and employee well-being. *International Review of Management Studies*, 17(3), 241-255.
- Vorkapić, S., Čepić, R., & Šekulja, I. (2016). Are there any differences in personality traits and Life Satisfaction Between Future Preschool and Primary School Teachers? *Journal of Research in Childhood Education*, 30, (3), 361-373.
- Warr, P. (1994). A Conceptual Framework for the Study of Work and Mental Health. *Work & Stress*, 8 (2), 84-97.
- Yang, C., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2022). The associations between job strain, workplace PERMA profiler, and work engagement. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(5), 409-415.
- Yildirim, K. (2014). Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9(6), 153-163.
- Yildirim, K., Arastaman, G. Ve Dasci, E. (2015). Developing, Testing and Implementing the Scale of Teachers' Professional Well-being. *Kuramsal Egitimbilim Dergisi*, 8(4), 486-506.
- Yildirim, K., Arastaman, G., & Dasci, E. (2016). The relationship between teachers attitude toward measurement and evaluation and their perceptions of professional well-being. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 77-96.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.

