IUG Journal of Educational and Psychological Sciences
Peer-reviewed Journal of Islamic University-Gaza

E-ISSN: 2410-3152
P-ISSN: 2410-2946

IUGJEPS
Vol 32, No 6, 2024, pp 217 - 239

Received on (05-05-2023) Accepted on (07-08-2023)
https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.32.6/2024/9

The Effect of Organizational Trust on Job Satisfaction of Private Schools' Teachers in Amman

Ramzia Ali Ammoura
Jordanian Ministry of Eduation
*Corresponding Author: ramziaammoura9@gmail.com

Abstract:

The study sought to define the effect of organizational trust on Jordanian private schools' teachers' job satisfaction. The study sample included (314) private school teachers selected using simple random sampling method from those who work in the private schools. In order to achieve the objective of the study, organizational trust questionnaire and job satisfaction questionnaire were used. The study found that the level of organizational trust in the private schools was moderate with a relative weight of (59.20%), and that the level of teachers' job satisfaction was also moderate with a relative weight of (61.80%). The study revealed a statistically significant positive effect of organizational trust on Jordanian private schools' teachers' job satisfaction with an effect size (85.5%). In light of the results, some recommendations were provided.

Keywords: Organizational Trust, Job Satisfaction, Private Schools, Amman, Jordan.

أثر الثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في العاصمة عمان

رمزية علي عمورة
وزارة التربية والتعليم الأردنية

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية بيان أثر الثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في العاصمة الأردنية عمان. تضمنت عينة الدراسة (314) معلماً ومعلمة من المعلمين العاملين في المدارس الخاصة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام استبانة الثقة التنظيمية واستبانة الرضا الوظيفي. أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى الثقة التنظيمي في المدارس الخاصة كانّ متوسطاً من وجهة نظر المعلمين بوزن نسبي قيمته (59.20%)، كما أشارت إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة كانّ متوسطاً بوزن نسبي قيمته (61.80%). كشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين بحجم أثر (85.5%). في ضوء النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات.

كلمات مفتاحية: الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي، المدارس الخاصة، العاصمة عمان، الأردن.

مقدمة:

نتيجة للتطورات التي تشهدها مختلف الميادين وما نتج عنها من تطور لعملية إدارة الموارد البشرية، أصبحت الثقة التنظيمية أحد العوامل الرئيسية لنجاح العمل وتمكُن المنظمة من تحقيق أهدافها. وفي الميدان التربوي والتعليمي، تُمثل الثقة التنظيمية أحد الدعائم الرئيسية لنجاح مختلف المؤسسات التربوية وتمكينها من تقديم المخرجات التربوية المأمولة، وأحد العوامل التي تؤثر على سلوك العاملين وتجعلهم أكثر رضاً عن عملهم وعن قدرتهم على أداء أدوارهم الوظيفية على الوجه الصحيح. وينظر للرضا الوظيفي على أنهُ أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر أيضاً على قدرة المؤسسات التربوية على تحقيق أهدافها، إذ أنَّ تدني مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعمد على خفض روحهم المعنوية وتدني مستوى أدائهم، وهذا الأمر يدعو بالإداريين إلى الحرص على تعزيز العديد من المتغيرات من بينها الثقة التنظيمية نظراً لانعكاساتها الإيجابية على الرضا الوظيفي للمعلمين وبالتالي على أدائهم الوظيفي.

وقد تم الاعتراف بأهمية بناء الثقة في المدارس في الأدبيات المتعلقة بفعالية المدرسة وتحسينها، فالثقة عاملٌ مهم في المدرسة؛ لأن الأهداف الصعبة التي يجب أن تحققها المدارس كمنظمات تعليمية، تتطلب مستوى عالٍ من التنسيق بين مختلف الأطراف العاملة فيها، فضلاً عن الترابط بين الأدوار المختلفة للمدير، والمعلم، والطالب، والأسرة، حيث يحمل كل طرف مشارك في شبكة التفاعلات هذه توقعات والتزامات معينة تجاه الأطراف الأخرى. ومن أجل بناء الثقة العلائقية والحفاظ عليها وتنميتها داخل المنظمة، ينبغي الموازنة بين التوقعات والالتزامات. كما وأنَّ الثقة هي عامل مساهم في تحسين المدرسة، فالمدارس التي تتميز بمستويات عالية من الثقة تزيد احتمالية تحسين نتائجها بشكلٍ أكبر مقارنةً بالمدارس الأخرى ذات المستويات المنخفضة والتي لن تحقق أي تحسن (Weinstein, Raczynski & Pena, 2020).

فالثقة التنظيمية وما تنطوي عليه من تحقيق العدالة وتحسينها داخل المنظمة ودعم الإدارة العليا للعاملين، وتحسين للعلاقات في المنظمة، وتلبية رغبات واحتياجات الموظفين، وتحقيق العمل التعاوني بينهم مطلوبة كشرط مسبق للكفاءة الإدارية والتنظيمية، إذ وإن لم تؤثر الثقة على نجاح المنظمة على المدى القصير، فإنها ستفعل على المدى الطويل (Recica & Dogan, 2019: 175).

والثقة التنظيمية كما يعرفها الحويطي (Alhewety, 2018: 523) هي الفهم المتبادل المُتحقق بين المنظمة والعاملين فيها، وبالشكل الذي ينسجم وعملية تحقيق الأهداف التنظيمية الموضوعة. ويُشير مفهوم الثقة التنظيمية إلى الاعتقاد بأن جميع أعضاء المنظمة سيكونون صادقين وحياديين ومتساوين، وأنهُ سيتم تنفيذ جميع الإجراءات التنظيمية وفقًا لذلك. وهي عملية تضمن داخل المنظمة تواصلًا أكثر جودة وتعاونًا أقوى، وتفاعلًا فعالًا بين الأفراد العاملين مما يؤثر على سلوكياتهم في المستقبل (Arik, 2021: 451).

والثقة كما يشير زهاو ولو شينغ ولي (Zhao, Lu, Cheng & Li, 2022: 2) هي حالة ذهنية يكون فيها الفرد على استعداد لقبول النتائج بناءً على التوقعات الإيجابية لنوايا وأفعال الآخرين. ومن الممكن أن تتواجد الثقة بين مجموعات مختلفة كالزملاء والمديرين، ويمكن تحليلها على مستويات مختلفة كالثقة على المستوى الفردي أو الثقة على مستوى المجموعة. أما الثقة التنظيمية فهي نوع من الثقة على مستوى المجموعة والتي تشير إلى الحكم العقلاني للأفراد للوفاء بمسؤولياتهم والثقة بالمنظمة، وأنَّ العاملين داخل المنظمة قادرين على تحديد وإظهار ولائهم للمؤسسة.

وترى الباحثة أنَّ الباحثين يرونَّ أنَّ الثقة التنظيمية تُمثل الثقة المتكون بين العاملين والإدارة في المنظمة. وتُعرف الباحثة الثقة التنظيمية بأنها ثقة المعلم بالإدارة والعاملين في المدرسين وبالأهداف الموضوعة، وعلى تحقق العدالة في بيئة العمل.

وفي المدرسة، يرى آريك (Arik, 2021: 451) أنَّ الثقة التنظيمية تُعد عاملاً لا غنى عنه لإيجاد بيئة تعليمية فعالة ومنتجة؛ نظراً لأنها تضمن علاقات وتفاعلات فاعلة بين جميع العاملين، مما يكون مناخًا تنظيميًا صحيًا، كما وتؤثر الثقة التنظيمية

في المدرسة وبشكلٍ إيجابي على المناخ التنظيمي والعلاقات بين المعلمين والإداريين، وتعمد على تحسين نوعية وكمية أنشطة التدريس، وتوفر تواصلًا وتفاعلات أكثر فاعلية، ويُحسن من مستوى التحصيل العلمي. بالإضافة إلى ذلك، فإنَّ المعلمين الذين يثقون في المدرسة هم أكثر استعدادًا لمشاركة أساليب التدريس واستراتيجياتهم وموادهم ومعلوماتهم مع الآخرين.

وتتلخص أنواع الثقة التنظيمية فيما يلي:

- الثقة بالمشرفين: والتي تتلخص بالتوقعات الإيجابية للمرؤوسين بمشرفيهم، وذلك تبعاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، ويتم اكتساب الثقة هنا عندما يتمتع المشرف بالكفاءة، والجدارة، والانفتاحية، ودعم المرؤوسين (Barhoom, 2017: 101).
- الثقة بالمدير: حيث تمثل ثقة العاملين بالمدير أحد العوامل المهمة التي تدفعهم نحو العمل وزيادة إنتاجيتهم، واستمرارية المؤسسة في ظل التنافسية المرتفعة (Abu Sneaneh, 2016: 68).
- الثقة بزملاء العمل: وتتمثل في العلاقات التعاونية القائمة وتشارك الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بينهم، ويتحقق ذلك من خلال ما يتصف به الفرد من خصائص وسمات تجعله أهلاً للثقة (Barhoom, 2017: 102).

ولتحقيق الثقة التنظيمية، ينبغي أن يكون الأفراد متصلين ببعضهم البعض، وألا تكون سلوكياتهم الفردية تؤثر سلباً على الثقة وإنما يجب تكوين سلوكيات مشتركة من أجل ضمان والحفاظ على الثقة التنظيمية، كما ويجب أن يدرك كل فرد أن عمله ووجوده لهما قيمة بالنسبة للمنظمة، وبهذه الطريقة سوف يفهم ويدرك العاملون ضرورة وأهمية عملهم. كما وأنَّ تحقيق الثقة يتوجب يكون لدى العاملين ثقة كاملة في جميع العمليات والإدارة والزملاء؛ إذ أنَّ عدم تلبية توقعاتهم سيؤدي إلى حدوث تأخيرات في العمليات وسينعكس ذلك على إنتاج المنتجات والخدمات، وسيؤدي هذا حتماً إلى الإحجام عن أداء العمل في الوقت المناسب. فالثقة التنظيمية هي نتيجة للاعتقاد بأن هناك عدالة في المنظمة، ويرى من خلالها العاملين أنهم سيحققون النتيجة التي يستحقونها وأن جهودهم سيتم تقديرها دائمًا (Boyaci, Karacabey & Bozkus, 2018: 440).

ومن الضروري لتكوين بيئة من الثقة أن تقوم الإدارة بتهيئة الشعور بالثقة لدى جميع موظفي المنظمة وتوجيههم بعناية شديدة، إذ تقع مسؤولية تكوين الثقة التنظيمية على عاتق المديرين. وتُعد عوامل كاتساق سلوكيات المدير، والتحلي بالنزاهة فيما قاله وفعله، والسماح بالمشاركة وتقاسم المسؤولية، وتوضيح القرارات المعطاة من خلال إعطاء المعلومات الصحيحة، وإنشاء قنوات من الاتصال المفتوح مع الموظفين، مع الأخذ في عين الاعتبار ما هو أفضل للموظفين. ويعتمد نجاح وفعالية وكفاءة المنظمات في الغالب على ثقة الموظفين ببعضهم البعض، فالشعور بانعدام الثقة يشوه العلاقات في بيئة العمل، ولا يمكن للعاملين الذين يتصرفون بشك تجاه بعضهم البعض أن يكشفوا عن عمل ناجح في النهاية، وتساعد هذه الثقة على زيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية والأداء والالتزام التنظيمي (Bastug, Pala, Kumartasli, Gunel & Duyan, 2016: 1418).

وبالتالي، ووفقاً لأبو اسنينة (Abu Sneaneh, 2016: 68) تؤدي الثقة التنظيمية التي يتبادلها المعلم ومدير المدرسة إلى تفعيل أدوار المعلمين والطلبة في العملية التربوية والتعليمية، كما تعمل على تطوير قدرات المعلمين التعليمية، وتحفز الطلبة على التعلم وذلك نتيجةً لشعورهم بالأمن النفسي. وللثقة التنظيمية أيضاً دور مهم في تحقيق استقرار المدرسة، ورفع المستوى التحصيلي للطلبة، والذي يعود للدور الحيوي الذي يمارسه مدير المدرسة في تبنيه الثقة التنظيمية، وفي تكوين علاقة تعاونية ومناخ تنظيمي سليم يؤثر إيجاباً على أداء المعلمين ورضاهم عن العمل.

والرضا الوظيفي هو أحد أكثر المتغيرات التي تمت دراستها على نطاق واسع؛ باعتباره من المتغيرات التي تنعكس على شعور الفرد العامل حيال عمله، ومقدار حبه أو كرهه للعمل الذي يقوم به، وهو مزيج من المشاعر الإيجابية والسلبية التي يشعر بها تجاه مختلف جوانب العمل؛ فإذا أظهر الفرد سلوكيات إيجابية تعكس حالة من التفاؤل تجاه العمل، فإنه مؤشرات الرضا الوظيفي ستكون مرتفعة لديه، في حين أنَّ السلوكيات السلبية كالتشاؤم والعصيان تُمثل مؤشرات على انخفاض الرضا وانعدامه أحياناً (Sahito & Väisänen, 2020: 35).

وبدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي منذ العام (1965م)، وازداد الاهتمام به في العام (1975م)؛ نتيجةً لإدراك الباحثين للارتباط الوثيق بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ولتأثيره أيضاً على نتائج العمل المختلفة سواءً على مستوى الفرد أو المنظمة، ولتأثيره على العديد من المتغيرات التنظيمية كالاغتراب الوظيفي، والإجهاد، والثقة التنظيمية ودوران العمل. فالرضا الوظيفي يُمثل مستوى شعور الفرد العامل الإيجابي تجاه العمل ومكان العمل، والذي يتأثر بعوامل مختلفة كالأجور والراتب والعلاقات مع الزملاء والمشرفين والأمن الوظيفي والفرص الوظيفية وظروف العمل (Artar & Erdil, 2017: 197).

ووفقاً للثبيتي والعنزي (Al Thubaiti & Al Anazi, 2018: 100) يمثل الرضا الوظيفي للمعلمين أحد العوامل الإيجابية التي هناك ضرورة للاهتمام بها لغايات تطوير وتحسين أداء المعلمين، ورفع روحهم المعنوية، وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وفي نفس الوقت خفض مستوى الضغوط النفسية التي تتعلق ببيئة المدرسة، مما يساهم في تطوير العملية التعليمية. فالرضا الوظيفي اتجاه إيجابي متكون لدى الفرد نحو العمل الذي يقوم به، يتعلق بالجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية المرتبطة بعمله.

ويُعرف الرضا الوظيفي بأنهُ الاستجابة الانفعالية الفردية للفرد نحو عمله، وهو حالة السعادة والرضا اللذين يشعر بهما تجاه عمله، والمشاعر الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لعمله والخبرات المكتسبة من هذا العمل والناتجة عن الانسجام بينه وبين ظروف العمل، فالعامل الذي يتمتع بمستويات رضا وظيفي عالية يركز بصورة كبيرة على عمله، ويظهر أداءً عاليًا نتيجة التحفيز المتزايد لديه (Sarikaya & Kara, 2020: 436).

كما يشير الرضا الوظيفي إلى التصور الإيجابي عن ظروف العمل، ومدى رضا الفرد عن الظروف التي يمارس فيها نشاطه المهني والتي يرى أنها مجزية وتحقق أهدافه الشخصية، مما يؤدي إلى زيادة التزامه بالعمل والمنظمة، وتلعب السمات المعرفية والانفعالية دوراً مهماً في بناء الرضا الوظيفي للفرد (Lopes & Oliveira, 2020: 2).

ويعرفه أيغوم (Aygun, 2021: 203) بأنهُ شعور الفرد المتولد حيال عمله وجوانب المختلفة، ويُنظر إلى عوامل مثل التقدير، والزمالة في العمل، والأجور، والحقوق، والأجور، والتواصل، والنمو المهني، والأمن كأجزاء من الوظيفة وأحد جوانب الرضا الوظيفي الشائعة، وإنَّ غياب مثل هذه العوامل قد يؤدي إلى عدم وجود تفاعل إيجابي مع الإدارة؛ لأنها ستؤدي إلى غياب الرضا الوظيفي وبالتالي حدوث خسائر في الموظفين.

وترى الباحثة اتفاقاً بين الباحثين على أنَّ الرضا الوظيفي ينطوي على حالة الرضا المتكونة لدى العاملين حول جوانب العمل المختلفة كالأجور والتقدير وغيرها. وتُعرف الباحثة الرضا الوظيفي بأنهُ الشعور المتولد لدى المعلم تجاه عمله في المدرسة والتي تساهم فر رفه مستوى أداءه نتيجة تلبية بيئة العمل لاحتياجاته ورغباته.

ومن العوامل التي تؤثر على مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين، الأجور وفرص الترقية وفرص النمو المهني والعلاقات الشخصية والأمن الوظيفي وطبيعة العمل وظروفه وما يتم إتباعه من سياسات إدارية. كما ويتأثر الرضا الوظيفي بمهام العمل والمسؤوليات والصلاحيات التي يشتمل عليها، وأسلوب القيادة المتبع وبيئة العمل ومستوى تقبل المعلمين لها (Aldeeka & Khasawneh, 2021: 237).

وتتلخص جوانب الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعاً لبوكمان وبيتمان (Buckman & Pittman, 2021: 3-5) فيما يلي:

- **الأجور**، والتي تتلخص بزيادة الرواتب والمزايا وهيكل الأجور، وتمثل الأجور الجانب الذي يلبي الاحتياجات المادية للمعلم وتؤثر على نظرته وسلوكه في العمل، ويساهم بصورة كبيرة في تحديد مدى رضا الفرد عن عمله.
- **الترقية**، وتمثل أحد العناصر الأساسية للرضا والنمو الوظيفي؛ لأن المعلم الذي يفكر بإيجابية في فكرة تلقي ترقية يكون لديه عادةً مستويات أعلى من الرضا، في حين أنَّ التصورات السلبية تجاه العمل تكون واضحة عندما يشعر الفرد أن لديه فرصة ضئيلة لتلقي ترقية.

- **الإشراف الإداري**، ويؤثر هذا الجانب على مستوى الرضا الوظيفي؛ نظراً لأنَّ القادة التربويين ومدراء المدارس والمساعدين يلعبون دورًا مهمًا في العمليات اليومية لكل معلم ونموه المهني، ولتمكينه وتحفيزه أيضاً، فالمعلم الذي يتلقى التشجيع والمساعدة من المدير غالباً ما يبلغ عن مستويات عالية من الرضا الوظيفي.
- **زملاء العمل**، فالعلاقات في بيئة العمل ضرورية لتطوير علاقة الثقة بين المعلمين، وبالتالي الرضا الوظيفي، فالمعلم الذين يدعم زميله يطور جو عمل تعاوني يحسن من الرضا الوظيفي.
- **مكان العمل**، إذ تؤثر ظروف العمل بصورة كبيرة على ميل المعلم نحو الاستقالة، فالمعلم الذي يعمد على قضاء أغلب وقته في العمل يهتم بنوع الرضا الذي يتلقاه من مكان العمل كالانتماء، والاهتمام المهني. وبالتالي، عندما لا يتحقق الرضا لدى المعلم عن أحد جوانب العمل فإنَّ رضاه الوظيفي سيتأثر.

ويرى الهلالات والعدرة والدراوشة (Al Hlelat, Al-Adrah & Al-Darawsheh, 2018: 423) أنَّ أهمية الرضا الوظيفي تتمثل في كون تحقيقها يسهم في تعزيز المشاعر الإيجابي لدى المعلم، وبالتالي تعزيز الانتماء والشعور بالمسؤولية لديه، وتحسين مستوى إبداعه في العمل، كما وله دور في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، مما يساهم في زيادة أدائه المهني وتحسينه ونجاحه في أدائه لعمله، كما وأنَّ تعزيز الرضا الوظيفي يساعد على تصميم بيئة تعلم يمكن من خلالها استثمار الطاقات البشرية بالشكل الأمثل، ويؤدي إلى إطلاق القدرات الإبداعية ويؤثر على الحالة المزاجية للمعلم بالإيجاب.

والرضا الوظيفي مزيج من الخبرات الانفعالية والنفسية التي يمر بها الفرد في عمله، ويمثل العلاقة بين ما يتوقعه الفرد وبين ما يحققه، فلا يمكن القيام بأي عمل بشكلٍ فعال دون تحقيق الرضا، وبالتالي، الرضا الوظيفي هو أحد العوامل التي تضمن الحصول على أداء وإنتاجية أفضل في المدارس، وهي التي تجعل المعلمين يهتمون بتعليم طلابهم بشكلٍ فعال، ودفع مستوى أدائهم إلى الحد الأقصى، مما يجعل الرضا الوظيفي للمعلمين ظاهرة مهمة سواءً في المدارس الحكومية أو الخاصة (Nigama, Selvabaskar, Surulivel, Alamelu & Joice, 2018: 2645).

ويشير ساريكايا وكارا (Sarikaya & Kara, 2020: 439) وبيل (Bil, 2018: 59) إلى أنَّ أحد العوامل التي تجعل الموظف مصدر مساهمة في المنظمة هو الرضا الوظيفي المتحقق لديه نتيجة الثقة التنظيمية المتصورة. فالموظف الذي يثق في بيئة العمل ويتحقق لديه الرضا الوظيفي سيكون عاملاً منتجاً يسعى لتحقيق أهداف وغايات المنظمة. كما وأنَّ ثقة الموظف لها تأثير إيجابي على توقعاته من الوظيفة، ورضاه عن العمل، وتجعله يهتمون بشكلٍ أكبر بالعمل ويبذل جهوداً إضافية في أداء عمله. وبهذا، يتبين أنَّ الثقة التنظيمية هي ظاهرة ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالرضا الوظيفي، وتُسبب تغييرات كبيرة تؤثر على المنظمة بشكلٍ إيجابي كزيادة مستوى الأداء وانخفاض مستوى الإجهاد.

ولكون المعلم أحد أبرز عناصر المنظومة التعليمية والتربوية، فمن الضرورة بمكان البحث في العوامل التي تؤثر على أدائه ومحاولة تحسينها، وذلك في ضوء الدور الكبير الذي يقوم به في إعداد أجيال المستقبل (Alsheikh, 2022: 40). ونظراً لأنَّ الثقة التنظيمية بين أطراف العملية التربوية أحد المفاتيح الأساسية لنجاح مدرسة القرن الحادي والعشرين وتسيير العمل اليومي في المدرسة يؤكد عبابنة وعبابنة (Ababneh & Ababneh, 2017: 599) على أهمية البحث في مستوى تبني هذا المتغير في المدارس وتأثيره على متغيرات أخرى كالرضا الوظيفي. حيث أشار غوسير وديميرداغ (Gucer & Demirdag, 2014: 16) إلى وجود علاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، وأنَّ الرضا الوظيفي أحد نتائج الثقة التنظيمية. فتطوير مستويات عالية من الثقة التنظيمية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بتحقيق التعاون والتقدم الفعال بالإضافة إلى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، وأنَّ الثقة التي تنشأ بين المدير والعاملين والمنظمة نفسها ستعمد على زيادة مستويات الرضا الوظيفي للموظفين.

ولكون الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية أحد العوامل المهمة التي تؤثر على أداء المعلمين الوظيفي، وباعتبار الرضا الوظيفي أحد مخرجات الثقة التنظيمية المهمة، ترى الباحثة ضرورة البحث فيما يمكن القيام به من أجل تعزيز مستويات الثقة التنظيمية في

المدارس من أجل رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين التي لها التأثير الكبير على أدائهم الوظيفي وبالتالي على المخرجات التربوية.

وقد قامت مجموعة من الدراسات بالبحث في العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث أجرى الحويطي (Alhewety, 2018) دراسة سعت تعرف علاقة الثقة التنظيمية بالرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة تبوك السعودية، وذلك من خلال عينة ضمت (375) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية اختيروا بالطريقة العشوائية. ولغايات تحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي عن طريق استخدام استبانة الثقة التنظيمية واستبانة الرضا الوظيفي. وفقاً لنتائج التحليل فإنَّ مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية كانَّ عالياً، كما وأنَّ مستوى الرضا الوظيفي كانَّ عالياً أيضاً في هذه المدارس من وجهة نظر المعلمين. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بينَّ مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

وفي تركيا، حاول بوياسي وكاراسابي وبوكوس (Boyaci, Karacabey & Bozkus, 2018) تعرف الدور الوسيط للثقة التنظيمية في تأثير قيادة مديري المدرسة على الرضا الوظيفي للمعلمين، وذلك عن طريق استخدام المنهج الارتباطي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم توزيع استبانة الثقة التنظيمية، واستبانة القيادة، واستبانة الرضا الوظيفي على عينة قصدية مكونة من (2561) معلمًا ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية. وفقًا لنتائج الدراسة، فإنَّ القيادة تؤثر بشكلٍ غير مباشر على الرضا الوظيفي من خلال الثقة التنظيمية. كما وتبينَّ وجود أثر مرتفع لقيادة مديري المدارس على الثقة التنظيمية، ووجود أثر متوسط للثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمعلمين.

وفي دراسة أخرى أجراها سيليبي وتاتيك (Celebi & Tatik, 2019) لتعرف العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية للمعلمين، تم استخدام المنهج المسحي الارتباطي من خلال استخدام استبانة الرضا الوظيفي واستبانة الثقة التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (198) معلماً ومعلمة من العاملين في المدارس الثانوية التركية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وفقاً لنتائج التحليل فقد تبينَّ أنَّ الرضا الوظيفي كان متنبئ هام بالثقة التنظيمية، وتبينَّ أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية.

وأجرى أريكايا وكارا (Arikaya & Kara, 2020) دراسة لتعرف القدرة التنبؤية للثقة التنظيمية والدعم التنظيمي بالرضا الوظيفي للمعلمين. اشتملت عينة الدراسة على (497) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة. استخدمت الدراسة المنهج الارتباطي عن طريق استبانة الرضا الوظيفي، واستبانة الثقة التنظيمية، واستبانة الدعم التنظيمي. كشفت نتائج التحليل أنَّ مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين كانَّ متوسطاً، وإلى وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي والدعم التنظيمي المتصور والثقة التنظيمية، وأنَّ الدعم التنظيمي المتصور والثقة التنظيمية قادرين على التنبؤ بالرضا الوظيفي للمعلمين.

ولتعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية لمعلمي التربية البدنية، استخدم أيغون (Aygün, 2021) المنهج الارتباطي من خلال توزيع استبانة الرضا الوظيفي واستبانة الثقة التنظيمية على عينة اشتملت على (146) معلماً ومعلمة من معلمي التربية البدنية. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية، وأنَّ مكان العمل، والعوامل النفسية والبيئية، وظروف العمل، والتواصل ذات دور فعال في تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية في المدرسة.

وهدفت دراسة هيدايات وباتراس (Hidayat & Patras, 2022) في إندونيسيا البحث في أثر الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال استخدام استبانة سلوك المواطنة التنظيمية، واستبانة الثقة التنظيمية، واستبانة الرضا الوظيفي، واختيار عينة عشوائية ضمت

(256) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية الخاصة. بينت نتائج التحليل وجود أثر إيجابي للثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين، حيث بلغ حجم الأثر (2.242) و(23.904) وعلى التوالي، وأنَّ الرضا الوظيفي يؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، وأنَّ تحسين سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين يمكن أن يتم من خلال تحسين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي.

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة، تبينَّ اهتمام الباحثين الكبير في دراسة أثر الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين وأثر هذين المتغيرين على بعضهما البعض. حيث هدفت دراسة أيغون (Aygün, 2021) بيان العلاقة بين هذين المتغيرين لدى معلمي التربية البدنية، وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية، وهدفت دراسة الحويطي (Alhewety, 2018) تعرف علاقة المتغيرين لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وبينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بينَّ مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، في حين أنَّ الدراسة الحالية تسعى للبحث في أثر الثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في العاصمة الأردنية عمان. وتتميز الدراسة الحالية باعتبارها أحد الدراسات العربية القليلة –في حدود إطلاع الباحثة– التي عمدت على تناول تأثير الثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمعلمين، كما أنها أحد الدراسات السابقة القليلة التي تم تطبيقها في المدارس الخاصة، إذ أنَّ التركيز الأكبر كانَّ على المدارس الحكومية كدراسة أريكايا وكارا (Arikaya & Kara, 2020) ودراسة بوياسي وكاراسابي وبوكوس (Boyaci, Karacabey & Bozkus, 2018)، مما سيعمد على تقديم المزيد من المعلومات حول وضع المدارس الخاصة، ووضع المعلمين العاملين فيها. واستفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في إثراء إطارها النظري، وفي عملية تحديد مشكلة الدراسة وأسئلتها ومناقشة نتائجها.

مشكلة الدراسة:

شهد الميدان التربوي تطورات عديدة، مما أدى لزيادة الاهتمام بعملية التعليم، وبروز المدارس الخاصة وأهميتها في المجتمع الأردني بصورةٍ كبير، خاصةً في ضوء زيادة أعداد الطلبة الملتحقين بها، والذي حفز بدوره زيادة أعداد المعلمين العاملين فيها ذكوراً وإناثاً على حد سواء. وباعتبار المعلمين أحد أهم العوامل التي تؤثر على العملية التعليمية، والذين يتأثر رضاهم الوظيفي بالبيئة المدرسية والقواعد والإجراءات المفروضة عليهم من قبل الإدارة، فمن الأهمية بمكان البحث في العوامل التي تؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي وهو ما أشارت إليه دراسة الديكه وخصاونه (Aldeeka & Khasawneh, 2021).

كما تمثل الثقة التنظيمية في الميدان التربوي ركيزة من ركائز الإدارة المدرسية، والتي تساعدها في التصدي للعديد من المشكلات التنظيمية، وعلى تحقيق النجاح التنظيمي والأهداف التربوية والتعليمية المنشودة؛ وهو ما جعل هذا المتغير أحد المتغيرات الهامة التي تستحق البحث والدراسة؛ لدورها المهم في المؤسسات التربوية وتأثيرها على العاملين في المدرسة من معلمين وإداريين على حد سواء، وعلى قدرتهم على أداء مهامهم الوظيفية على النحو الصحيح، وبالتالي تأثيرها على تحقيق الأهداف التربوية والمدرسية المنشودة، مما يدعو للحاجة إلى تدعيمها في هذه المؤسسات.

ووفقاً لخبرة الباحثة باعتبارها مديرة إحدى المدارس الخاصة في العاصمة عمان، فإنها ترى ضرورة العمل على التطرق لتأثير هذين المتغيرين على بعضهما البعض؛ في ضوء ما لاحظته من أهمية بث الثقة بين العاملين داخل المدرسة وأثره عليهم، وفي ضوء قليل الدراسات العربية التي عمدت على دراسة أثر الثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمعلمين –في حدود اطلاع الباحثة– ولتأثير المهم لهذين المتغيرين على بعضهما البعض، فقد أشارت دراسة هيدايات وباتراس (Hidayat & Patras, 2022) إلى وجود أثر إيجابي للثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمعلمين، وبالتالي الحاجة إلى تحسين مؤشرات الثقة التنظيمية في المدارس. ولكون معلمي المدارس الخاصة أحد الفئات المهمة حالياً، والتي ينبغي دراسة وضعها وإحاطتها المزيد من الاهتمام من قبل الباحثين والدارسين للوقوف على العوامل المؤثرة على استقرارهم الوظيفي والعمل على تحسين وضعهم في هذه المدارس،

فقد عمدت الباحثة على دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين، وخاصةً في ضوء التركيز الأكبر من قبل العديد من الدراسات على معلمي المدارس الحكومية.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لما يلي:

- بيان مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة في العاصمة الأردنية عمان من وجهة نظر المعلمين.
- بيان مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة العاملين في العاصمة الأردنية عمان من وجهة نظرهم.
- الكشف عن أثر الثقة التنظيمية على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين في المدارس الخاصة.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- **الأهمية النظرية:** تنبع الأهمية النظرية للدراسة الحالية من خلال أهمية الموضوع الذي تطرق إليه، والذي يقوم على بيان أثر الثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة، والذي سيؤدي بدوره إلى إلقاء الضوء على أحد المتغيرات التي تؤثر على المعلمين وتعرف واقعهم في المدارس الخاصة والبحث في العوامل التي تعمد على تحسينها.
- **الأهمية العملية:** تنبع الأهمية العملية للدراسة الحالية من خلال الفوائد المترتبة على نتائج الدراسة الحالية في الميدان التربوي، باعتبارها أحد الدراسات القليلة –في حدود اطلاع الباحثة– التي عمدت على التطرق إلى واقع معلمي المدارس الخاصة، والذي قد يعمد على تزويد المسؤولين التربويين ومتخذي القرار بالمزيد من المعلومات حول واقع هذه الفئة من المعلمين، وتمكينهم من اتخاذ الإجراءات والتدابير الضرورية لغايات تحسين مستوى رضاهم الوظيفي، كما ويمكن للباحثين والدارسين وطلبة الدراسات العليا المهتمين بهذا الموضوع الاستفادة مما ستقدمه الدراسة الحالية من نتائج.

التعريفات الاجرائية والاصطلاحية:

الثقة التنظيمية: هي الفهم المتبادل المُتحقق بين المنظمة والعاملين فيها، وبالشكل الذي ينسجم وعملية تحقيق الأهداف التنظيمية الموضوعة (Alhewety, 2018: 523). **وتُعرف إجرائياً** بأنها الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة الثقة التنظيمية المستخدمة في الدراسة الحالية.

الرضا الوظيفي: التصور الإيجابي عن ظروف العمل، ومدى رضا الفرد عن الظروف التي يمارس فيها نشاطه المهني والتي يرى أنها مجزية وتحقق أهدافه الشخصية، مما يؤدي إلى زيادة التزامه بالعمل والمنظمة (Lopes & Oliveira, 2020: 2). **ويعرف إجرائياً** على أنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على استبانة الرضا الوظيفي المستخدمة في الدراسة الحالية.

المدارس الخاصة: المدارس المرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم، والتي تتبع جمعيات محلية أو أجنبية أو هيئات أو أفراد يقومون بالإنفاق عليها من أموالهم أو عن طريق الأقساط المدرسية أو التبرعات التي يتم تقديمها ويديرونها ويشرفون عليها (Salman, 2015: 2246).

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

تم توظيف المنهج الوصفي الارتباطي المُعتمد على الاستبانة؛ نظراً لأنهُ الأكثر ملائمة لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

مجتمع وعينة الدراسة:

تضمن مجتمع الدراسة جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الخاصة في العاصمة الأردنية عمان خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2023/2022. واختيرت عينة عشوائية مكونة من (314) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الخاصة؛ لغايات الإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية وتحقيق أهدافها.

أدوات الدراسة:

أولاً: استبانة الثقة التنظيمية:

عمدت الباحثة على تطوير استبانة الثقة التنظيمية من خلال مراجعة مجموعة من الدراسات السابقة كدراسة برهوم (Barhoom, 2017) ودراسة أبو اسنينة (Abu Sneaneh, 2016). وتكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (24) فقرة موزعة على أربعة مجالات: (مجال الثقة بالمدير، ومجال الثقة بزملاء العمل، ومجال الثقة بالمشرفين).

الصدق الظاهري:

تحققت الباحثة من صدق الأداة من خلال عرضها وهي بصورتها الأولية على (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في عدد من الجامعات الأردنية والمختصين في مجال الإدارة التربوية وأصول التربية والقياس والتقويم؛ لغايات التعرف على مستوى ملائمة الاستبانة لغايات الدراسة. وأخذت الباحثة بالتعديلات التي وافق عليها (80%) فأكثر من المحكمين لإخراج الاستبانة بصورتها النهائية. وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (21) فقرة موزعة على (4) مجالات هي: (مجال الثقة بالمدير، ومجال الثقة بزملاء العمل، ومجال الثقة بالمشرفين).

مؤشرات صدق البناء

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية اشتملت (30) معلمٍ ومعلمة من خارج العينة المستهدفة لغايات التحقق من صدق البناء، وتعرف مدى الصدق الداخلي للأداة ومدى إسهام الفقرات المكونة لها، وذلك بحساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين الفقرات والمجال المنتمية إليه، وقيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، وذلك كما يلي:

الجدول (1)

معاملات ارتباط فقرات متغير الثقة التنظيمية مع المجال المنتمية إليه والدرجة الكلية لاستبانة الثقة التنظيمية

الثقة بالمدير			الثقة بزملاء العمل			الثقة بالمشرفين		
الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع		الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع		الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع	
	المجال	الأداة ككل		المجال	الأداة ككل		المجال	الأداة ككل
1	**0.853	**0.667	8	**0.862	**0.838	15	**0.816	**0.681
2	**0.869	**0.761	9	**0.882	**0.851	16	**0.826	**0.643
3	**0.882	**0.764	10	**0.840	**0.690	17	**0.910	**0.782
4	**0.880	**0.798	11	**0.859	**0.740	18	**0.842	**0.768
5	**0.892	**0.849	12	**0.798	**0.710	19	**0.842	**0.803
6	**0.918	**0.814	13	**0.822	**0.817	20	**0.841	**0.717
7	**0.904	**0.748	14	**0.883	**0.746	21	**0.922	**0.822

** دالة إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.01$)

يُظهر الجدول (1) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات الثقة التنظيمية تراوحت بين (0.798–0.922) مع المجال، وأن قيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (0.667–0.851)، وكانت جميع القيم دالة إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.01$).

وتم أيضاً العمل على استخراج قيم معاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين مجالات متغير (الثقة التنظيمية) والدرجة الكلية للأداة، وذلك كما يُبيّن الجدول (2):

الجدول (2): معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية لاستبانة الثقة التنظيمية

المجالات	الثقة بالمدير	الثقة بزملاء العمل	الثقة بالمشرفين	الدرجة الكلية
الثقة بالمدير	1	**0.754	**0.722	**0.850
الثقة بزملاء العمل		1	**0.671	**0.821
الثقة بالمشرفين			1	**0.872
الدرجة الكلية				1

** دالة إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.01$).

يُظهر الجدول (2) وجود قيم معاملات ارتباط مُرتفعة وذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$) بين كل من مجالات متغير الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للأداة، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.821–0.872)، مما يُشير إلى وجود درجة من الصدق الداخلي في فقرات الأبعاد.

ثبات الاستبانة

تمَّ تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية ضمت (30) معلمٍ ومعلمة خارج العينة المستهدفة لغايات التحقق من ثبات أداة الدّراسة، ومن ثم حُسِبت معاملات ثبات الاتساق الداخلي لفقرات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) (Odeh, 2014):

$$\alpha = \frac{n}{n-1}(1 - \frac{\sum \sigma_X^2}{\sum \sigma_T^2})$$

حيث:

- (n) : عدد الفقرات.
- (σ_X^2): التباين الفقرات.
- (σ_T^2) : التباين الكلي.

الجدول (3): معاملات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لاستبانة الثقة التنظيمية

المتغير	أبعاد الأداة	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
المتغير المستقل (الثقة التنظيمية)	الثقة بالمدير	0.828	7
	الثقة بزملاء العمل	0.817	7
	الثقة بالمشرفين	0.881	7
	الدرجة الكلية	0.904	21

يوضح الجدول (3) القيم الخاصة بمعاملات ثبات الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المستقل (الثقة التنظيمية)، والتي تراوحت على المجالات ما بين (0.817–0.881)، وقد بلغ معامل كرونباخ ألفا لفقرات المتغير المستقل ككل (0.904)، وتُعد جميع القيم السابقة على الأداة جيدة لأغراض الدّراسة (Odeh, 2014).

ثانياً: استبانة الرضا الوظيفي

استخدمت الباحثة استبانة الرضا الوظيفي المطورة من قبل الديكه وخصاونه (Aldeeka & Khasawneh, 2021) والتي تشتمل (26) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: مجال طبيعة العمل، ومجال الأجور والمكافآت، ومجال تحقيق الذات، ومجال الانتماء للمهنة.

الصدق الظاهري

تحققت الباحثة من صدق الأداة من خلال عرضها وهي بصورتها الأولية على (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في عدد من الجامعات الأردنية والمختصين في مجال الإدارة التربوية وأصول التربية والقياس والتقويم؛ لغايات التعرف على مستوى ملائمة الاستبانة لغايات الدراسة. وأخذت الباحثة بالتعديلات التي وافق عليها (80%) فأكثر من المحكمين لإخراج الاستبانة بصورتها النهائية. وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (26) فقرة موزعة على (4) مجالات هي: (مجال طبيعة العمل، ومجال الأجور والمكافآت، ومجال تحقيق الذات، ومجال الانتماء للمهنة).

مؤشرات صدق البناء

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية اشتملت (30) معلمٍ ومعلمة من خارج العينة المستهدفة لغايات التحقق من صدق البناء، وتعرف مدى الصدق الداخلي للأداة ومدى إسهام الفقرات المكونة لها، وذلك بحساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين الفقرات والمجال المنتمية إليه، وقيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، وذلك كما يلي:

الجدول (4): مصفوفة معاملات الارتباط بين فقرات متغير الرضا الوظيفي مع البعد المنتمية إليه والدرجة الكلية للأداة

طبيعة العمل			الأجور والمكافآت			تحقيق الذات			الانتماء للمهنة		
الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع		الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع		الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع		الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع	
	البعد	الأداة		البعد	الأداة		البعد	الأداة		البعد	الأداة
1	**0.787	**0.687	8	**0.765	**0.694	14	**0.744	**0.722	20	**0.744	**0.692
2	**0.794	**0.664	9	**0.805	**0.641	15	**0.804	**0.683	21	**0.824	**0.683
3	**0.884	**0.779	10	**0.895	**0.697	16	**0.604	**0.591	22	**0.774	**0.566
4	**0.856	**0.703	11	**0.798	**0.706	17	**0.778	**0.522	23	**0.714	**0.663
5	**0.727	**0.708	12	**0.682	**0.632	18	**0.794	**0.702	24	**0.704	**0.622
6	**0.814	**0.692	13	**0.784	**0.700	19	**0.724	**0.683	25	**0.824	**0.683
7	**0.794	**0.752							26	**0.800	**0.712

** دالة إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.01$).

يُظهر الجدول (4) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات الرضا الوظيفي تراوحت بين (0.604– 0.895) مع المجال، ومع الدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (0.522–0.884)، وكانت جميع القيم دالة إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.01$).

واستخرجت أيضاً قيم معاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين أبعاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) والدرجة الكلية للأداة، وذلك كما يُبيّن الجدول (5).

الجدول (5): معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية لاستبانة الرضا الوظيفي

الأبعاد	طبيعة العمل	الأجور والمكافآت	تحقيق الذات	الانتماء للمهنة	الدرجة الكلية
طبيعة العمل	1	**0.794	**0.742	**0.726	**0.892
الأجور والمكافآت		1	**0.771	**0.769	**0.911
تحقيق الذات			1	**0.819	**0.902
الانتماء للمهنة				1	**0.901
الدرجة الكلية					1

** دالة إحصائيًا عند ($\alpha \leq 0.01$).

يُظهر الجدول (5) وجود قيم معاملات ارتباط مُرتفعة ودالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$) بين كل من أبعاد المتغير التابع (الرضا الوظيفي) والدرجة الكلية للأداة، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.892–0.911)، مما يُشير لوجود درجة من الصدق الداخلي في فقرات الأبعاد.

ثبات الاستبانة

تمَّ تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية ضمت (30) معلمٍ ومعلمة خارج العينة المستهدفة لغايات التحقق من ثبات أداة الدّراسة، ومن ثم حُسِبت معاملات ثبات الاتساق الداخلي لفقرات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) (Odeh, 2014):

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left(1 - \frac{\sum \sigma_X^2}{\sum \sigma_T^2}\right)$$

حيث:

- (n) : عدد الفقرات.
- (σ_X^2): التباين الفقرات.
- (σ_T^2) : التباين الكلي.

الجدول (6): معاملات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لاستبانة الرضا الوظيفي

المتغير	أبعاد الأداة	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
المتغير التابع (الرضا الوظيفي)	طبيعة العمل	0.884	7
	الأجور والمكافآت	0.844	6
	تحقيق الذات	0.817	6
	الانتماء للمهنة	0.880	7
	الدرجة الكلية	0.91	26

يوضح الجدول (6) القيم الخاصة بمعاملات ثبات الاتساق الداخلي لفقرات المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، والتي تراوحت على المجالات ما بين (0.817–0.844)، وقد بلغ معامل كرونباخ ألفا لفقرات المتغير التابع ككل (0.90)، وتُعد جميع القيم السابقة على الأداة جيدة لأغراض الدّراسة(Odeh, 2014).

تصحيح المقياس:

استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي لغايات تصحيح استجابات المعلمين على استبانة الثقة التنظيمية واستبانة الرضا الوظيفي، وعلى الشكل التالي: (5 = دائماً، 4 = عادةً، 3 = غالباً، 2 = أحياناً، 1 = نادراً). ولغايات تحليل النتائج والحكم على قيم المُتوسطات الحسابية لفقرات الأداة تم اعتماد القيم المعيارية التالية للحكم:

- من (1–2.33) مستوى منخفض
- من (2.34–3.66) مستوى متوسط
- من (3.67 فأكثر) مستوى مرتفع

متغيرات الدِّراسة:

تضمنت الدِّراسة المُتغيرات الآتية:

- **المتغير المُستقل:** الثقة التنظيمية.
- **المتغير التابع:** الرضا الوظيفي.

المعالجة الإحصائيَّة:

تمت المعالجات البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، من خلال الأساليب الإحصائيَّة الآتية:

- استُخرجت المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين للإجابة عن السؤال الأول والسؤال الثاني.
- استُخدم اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد وفقاً لطريقة الإدخال (Enter) للإجابة عن السؤال الثالث.

نتائج ومناقشة النتائج:

يُقدم هذا الجزء عرضاً للنتائج الخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدِّراسة، وذلك بعد عملية جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها، وقد جاءت النتائج على النحو الآتي:

السؤال الأول: "ما مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟"

عمدت الباحثة على حساب المُتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي ومستوى التقييم على مجالات الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، والدرجة الكلية للأداة للإجابة عن السؤال، وذلك كما هو مُبين في الجدول (7):

الجدول (7): المُتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والرتب لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازليًا وفقًا للمُتوسطات

#	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
1	الثقة بالمدير	3.02	0.76	%60.40	1	مُتوسط
2	الثقة بزملاء العمل	2.99	0.75	%59.80	2	مُتوسط
3	الثقة بالمشرفين	2.87	0.68	%57.40	3	مُتوسط
الدرجة الكلية		2.96	0.69	%59.20		مُتوسط

يُبين الجدول السابق أنَّ مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.96، الانحراف المعياري 0.69، الوزن النسبي 59.2%). ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى طبيعة المناخ التنظيمي في المدارس الخاصة والذي غالباً ما يتصف بسيطرة الإدارة على معظم القرارات المتعلقة بمختلف جوانب العملية التعليمية في المدرسة وفرضها على المعلمين، الأمر الذي لا يترك لهم حرية في كيفية سير العملية التعليمية، وهذا الأمر يؤدي إلى الحد من الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة.

كما ويمكن عزو هذه النتيجة لانخفاض مستوى معرفة مديري المدارس الخاصة بكيفية تعزيز الثقة التنظيمية في البيئة المدرسية، باعتبارها أحد العوامل التي تؤثر على سلوك المعلمين وعلى أدائهم الوظيفي وبالتالي المخرجات التربوية، فالمديرين في المدارس الخاصة غالباً ما يركزون وبصورة كبيرة على تطبيق الأنظمة والقوانين بحذافيرها، وينخفض لديهم التواصل الفعال مع المعلمين، ويتجنبون تكوين العلاقات معهم، وهذا الأمر بدوره يؤثر على مستوى الثقة التنظيمية السائد في المدرسة والذي يتأثر بمستوى تبادل الآراء والأفكار وبالعلاقات الإنسانية القائمة بين الطرفين.

وتختلف نتيجة الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الحويطي (Alhewety, 2018) في المملكة العربية السعودية والتي أشارت إلى أنَّ مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية كانَّ عالياً.

كما والمجالات جاءت وفقًا للترتيب التالي: بالمرتبة الأولى جاء مجال "الثقة بالمدير" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي (3.02)، الانحراف المعياري 0.79، الوزن النسبي 60.40%). وفي المرتبة الثانية جاء مجال "الثقة بزملاء العمل" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.99، الانحراف المعياري 0.75، الوزن النسبي 59.80%)، أما بالمرتبة الثالثة جاء مجال "الثقة بالمشرفين" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.87، الانحراف المعياري 0.68، الوزن النسبي 57.40%).

وعمدت الباحثة أيضاً على استخراج المُتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومستوى التقييم لكل فقرة من فقرات مجالات استبانة الثقة التنظيمية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقًا للأوساط الحسابية على المجال، كما هو موضح في الجدول (8):

الجدول (8) المُتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مجالات الأداة مرتبة تنازلياً وفقًا للمُتوسط

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة على المجال	المستوى
3	يثق المعلمون بمدير مدرستهم.	3.24	0.97	%64.80	1	مُتوسطة
4	يعمل مدير المدرسة لمصلحة المعلمين فيها.	3.12	0.94	%62.40	2	مُتوسطة
2	مدير المدرسة ديمقراطي في سلوكه.	3.04	0.92	%60.80	3	مُتوسطة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة على المجال	المستوى
6	مدير المدرسة عادل في معاملته للعاملين في مدرسته.	2.99	0.92	%59.80	4	مُتوسطة
7	يحرص مدير المدرسة على تحصيل حقوقي من قبل الإدارة العليا للتعليم.	2.99	0.93	%59.80	5	مُتوسطة
1	مدير المدرسة كفؤ في عمله.	2.92	0.99	%58.40	6	مُتوسطة
5	يستطيع المعلمون الاعتماد على المدير في أمورهم الإدارية.	2.82	0.94	%56.40	7	مُتوسطة
الدرجة الكلية لمجال الثقة بالمدير		**3.02**	**0.76**	**%60.40**	مُتوسط	
8	استطيع الاعتماد على زملائي في العمل لتنوع مهارتهم ومعارفهم.	3.31	1.01	%66.20	1	مُتوسطة
10	يقوم زملائي في العمل بالتواصل معي من أجل زيادة الثقة المتبادلة بيننا.	3.27	1.07	%65.40	2	مُتوسطة
14	تعتبر الإدارة المدرسية الطلبة محوراً أساسياً للعملية التعليمية.	2.96	0.94	%59.20	3	مُتوسطة
9	يقدم لي زملائي في العمل العون والمساندة.	2.88	0.89	%57.60	4	مُتوسطة
12	يعتبر زملائي في العمل المشاكل التي أواجهها كأنها مشاكلهم الخاصة.	2.87	0.95	%57.40	5	مُتوسطة
13	اتناقش مع زملائي في العمل بصراحة في المواقف الصعبة.	2.87	0.84	%57.40	6	مُتوسطة
11	يقوم زملائي في العمل بأداء عملي في حال غيابي عن العمل.	2.77	0.96	%55.40	7	مُتوسطة
الدرجة الكلية لمجال الثقة بزملاء العمل		**2.99**	**0.75**	**%59.80**	**مُتوسط**	
15	معرفة المشرف بتفاصيل عمله تجعلني أثق به.	3.22	0.94	%64.40	1	مُتوسطة
20	أشعر بثقة كاملة في مهارات وأخلاقيات المشرف.	3.02	0.87	%60.40	2	مُتوسطة
19	يهتم المشرف باحتياجات المعلمين ومصالحهم.	2.98	0.89	%59.60	3	مُتوسطة
17	يعمد المشرف على الاهتمام بمشاكل الآخرين كاهتمامه بمشاكله.	2.83	0.88	%56.60	4	مُتوسطة
18	يسعى المشرف إلى تعزيز نقاط الاتفاق مع الجميع والابتعاد عن نقاط الاختلاف.	2.81	0.90	%56.20	5	مُتوسطة
16	يتفاعل المشرف بسرعة مع زملاء العمل.	2.68	0.86	%53.60	6	مُتوسطة
21	معرفة المشرف بتفاصيل عمله تجعلني أثق به.	2.54	0.93	%50.80	7	مُتوسطة
الدرجة الكلية لمجال الثقة بالمشرفين		**2.87**	**0.68**	**%57.40**	**مُتوسط**	

يُلاحظ من الجدول (8) بأن مجال الثقة بالمدير ككل جاء بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.02، الانحراف المعياري 0.76)، وجاءت بالمرتبة الأعلى على المجال الفقرة (3): "يثق المعلمون بمدير مدرستهم" بمستوى مُتوسط، (المُتوسط الحسابي 3.24، الانحراف المعياري 0.97). وبالمرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (5): "يستطيع المعلمون الاعتماد على المدير في أمورهم الإدارية" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.82، الانحراف المعياري 0.94). ويمكن أن يتم عزو النتيجة إلى أنَّ تمتع مدير المدرسة بالعديد من الخصائص وسمات الشخصية تجعل من المعلمين يميلون نحو الوثوق به إلى درجة معينة. كما ويمكن تفسير حصول هذا المجال على درجة متوسطة إلى أنَّ المديرين العاملين في المدارس الخاصة غالباً ما يضعون مصلحة العمل أولاً ومن ثم المعلمين، في ضوء وجود مجموعة من الأنظمة والقوانين التي عليهم اتباعها والصادرة من الإدارة العليا والتي تختلف عن تلك المتبعة في المدارس الحكومية، وهذا يجعل من مستوى الثقة بين المدير والمعلمين متوسطاً، وهذا ما أشارت إليه استجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة. كما ويمكن تفسير هذه النتيجة لكون الثقة التنظيمية تعتمد على كفاءة مدير المدرسة وقدرته على قيادة المدرسة بالشكل الصحيح وبما يحقق النتائج التربوية المرغوبة، والذي كلما كانَّ إيجابياً انعكس على مستوى ثقة المعلمين بالمدير نتيجة الفهم المتبادل المتحقق بين الطرفين.

وفي هذا السياق، يشير آريك (Arik, 2021) إلى أنَّ الثقة التنظيمية أحد العوامل الأساسية في البيئة التعليمية الفعالة والمنتجة؛ لأنها تحقق علاقات وتفاعلات فاعلة بين جميع العاملين. وباعتبار العمل في المدارس الخاصة يحتاج بيئة تربوية مدرسية مناسبة، فإنهُ ينبغي تحقيق الثقة التنظيمية فيها.

كما أن مجال الثقة بزملاء العمل ككل جاء بمستوى مُتوسط، (المُتوسط الحسابي 2.99، الانحراف المعياري 0.75)، وبالمرتبة الأعلى على المجال جاءت الفقرة (8): "أستطيع الاعتماد على زملائي في العمل لتنوع مهارتهم ومعارفهم" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.31، الانحراف المعياري 1.01)، وجاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (11): "يقوم زملائي في العمل بأداء عملي في حال غيابي عن العمل" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.77، الانحراف المعياري 0.96). ويمكن إرجاع النتيجة لكون بيئة العمل المدرسية تتطلب من المعلمين التمتع بروح التعاون من أجل إتمام العديد من المهام، وهذا الأمر يكون لدى المعلمين درجةً من الثقة فيما بينهم؛ ولكن ونظراً لأنَّ العمل في المدارس الخاصة يعني العمل في القطاع الخاص، فإنَّ الجو المدرسي يسوده نوع من المنافسة بين المعلمين في محاولة كل معلم لإثبات قدراته ومهاراته المهنية للحفاظ على عمله في المدرسة، كما ويتخللها العديد من الأعباء الوظيفية التي يتم إلقاؤها على عاتق المعلم كعدد الحصص الكبير والأعباء الإدارية وتنظيم الأنشطة غير الصفية، وهذا الأمر يؤدي إلى الحد من مستويات الثقة التنظيمية بين المعلمين. وهذا يتفق مع ما أشار إليه أريك (Arik, 2021) الذي يرى أنَّ الثقة التنظيمية عملية تحقق تعاوناً وتواصلًا أكثر جودة، وتفاعلًا فعالًا بين العاملين الأمر الذي يؤثر على سلوكياتهم مستقبلاً. كما وأنَّ رغبة كل معلم بالحصول على قدر من السلطات وفرص الإبداع التي يشعر من خلالها أنَّ الإدارة تثق بقدراته وأنها لا تستطيع الاستغناء عن خدماته، تؤدي به إلى الحد من ثقته بزملائه المعلمين.

كما يُلاحظ أيضاً أن مجال الثقة بالمشرفين ككل جاء بمستوى مُتوسط، (المُتوسط الحسابي 2.87، الانحراف المعياري 0.68)، وبالمرتبة الأعلى على المجال جاءت الفقرة (15): "معرفة المشرف بتفاصيل عمله تجعلني أثق به" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.22، الانحراف المعياري 0.94)، وبالمرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (21): "معرفة المشرف بتفاصيل عمله تجعلني أثق به" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.54، الانحراف المعياري 0.93). ويمكن تفسير احتلال مجال الثقة بالمشرفين المركز الثالث والأخير لكون طبيعة العلاقة بين المعلم والمشرف محدودة تنحصر بالساعات القليلة التي يجتمع فيها

الطرفان في المدرسة لمناقشة جوانب العملية التعليمية، مما يحد من مستوى الثقة بين الطرفين. كما وأنَّ طبيعة العمل في المدارس الخاصة تؤدي إلى الحد من تواجد المشرف التربوي فيها، مما يجعل هناك محدودية في التفاعل بينه وبين المعلم، وبالتالي جهل المعلم للعديد من السمات الشخصية والمهنية التي يتمتع بها المشرف، وعدم المعرفة الكافية بقدراته الوظيفية ومدى كفاءته المهنية، وهذا الأمر ينعكس سلباً على مستوى الثقة بالمشرفين. وهذا يتفق مع أشارت إليه دراسة برهوم (Barhoom, 2017) والتي أشارت إلى أنَّ الثقة بين المعلم والمشرف التربوي تعتمد على العلاقات المتبادلة بين الطرفين، وما يلحظه المعلم في المشرف التربوي من كفاءة وجدارة وانفتاحية واهتمام بمصالحهم واحتياجاتهم وهو ما قد يكون غائباً في المدارس الخاصة.

السؤال الثاني: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟"

عمدت الباحثة على حساب المُتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومستوى التقييم على مجالات الرضا الوظيفي في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، والدرجة الكلية للأداة للإجابة عن السؤال، وذلك كما هو مُبين في الجدول (9):

الجدول (9) المُتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازليًا وفقًا للمُتوسطات الحسابية

#	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
1	طبيعة العمل	3.03	0.75	%60.60	3	مُتوسط
2	الأجور والمكافآت	3.32	0.56	%66.40	1	مُتوسط
3	تحقيق الذات	3.19	0.68	%63.80	2	مُتوسط
4	الانتماء للمهنة	2.87	0.68	%57.40	4	مُتوسط
الدرجة الكلية		3.09	0.59	%61.80	مُتوسط	

يُظهر الجدول السابق أنَّ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في العاصمة عمان ككل قد جاء بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.09، الانحراف المعياري 0.59، الوزن النسبي 61.80%). ويمكن أن يتم عزو النتيجة إلى كون الرضا الوظيفي أحد المتغيرات التي من الممكن أن تتأثر وبصورة كبيرة بما يحققه العمل من إشباعات وعوائد للمعلمين، والتي تنعكس بدورها على العمل في المدرسة، وبالتالي فإنَّ انخفاضها، وعدم تلبيتها لاحتياجات المعلمين يؤثر بصورة سلبية على انفعالات ومشاعر المعلمين التي يحملونها تجاه عملهم والمؤسسة التي يعملون فيها، وبالتالي، انخفاض مستوى رضاهم الوظيفي وارتباطهم بالمؤسسة التربوية التي يعملون بها. كما وأنَّ طبيعة العمل في المدارس الخاصة، تُوجد مجموعة ضغوطات أكبر على المعلمين العاملين فيها مقارنةً بمعلمي المدارس الحكومية؛ نظراً للبرامج الإضافية التي تقدمها المدارس الخاصة والتي على معلميها العمل على تنظيمها وتنفيذها، وهذا يؤدي إلى وضع المعلمين تحت ضغوط إضافية ينبغي عليهم القيام بها بالإضافة إلى مهامهم التعليمية، وهذا يؤدي إلى خفض مستوى رضاهم الوظيفي. وتتفق نتيجة الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة أريكايا وكارا (Arikaya & Kara, 2020) في تركيا والتي أظهرت أنَّ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية كانَّ متوسطاً

كما أن المجالات جاءت وفقًا للترتيب التالي: بالمرتبة الأولى جاء مجال "الأجور والمكافآت" بمستوى مُتوسط، (المُتوسط الحسابي 3.32، الانحراف المعياري 0.56، الوزن النسبي 66.40%). واحتل مجال "تحقيق الذات" المرتبة الثانية بمستوى مُتوسط، (المُتوسط الحسابي 3.19، الانحراف المعياري 0.68، الوزن النسبي 63.80%)، أما مجال "طبيعة العمل" فقد احتل

المرتبة الثالثة بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.03، الانحراف المعياري 0.75، الوزن النسبي 60.60%)، وبالمرتبة الأخيرة جاء مجال "الانتماء للمهنة" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.87، الانحراف المعياري 0.68، الوزن النسبي 57.40%).

وعمدت الباحثة أيضاً إلى استخراج المُتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومستوى التقييم لكل فقرة من فقرات مجالات استبانة الرضا الوظيفي، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقًا للأوساط الحسابية على المجال، كما هو موضح في الجدول (10):

الجدول (10): المُتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مجالات الأداة مرتبة تنازلياً وفقًا للمُتوسط

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة على المجال	المستوى
1	أشعر بالرضا عن عدد الحصص التي أقوم بتدريسها أسبوعياً.	3.25	1.05	%65.00	1	مُتوسطة
3	أشعر بالرضا عن المنهاج الدراسي الحالي ولا أرى ضرورة للعمل على تعديله وتحسينه.	3.09	0.92	%61.80	2	مُتوسطة
5	أشعر بالرضا عن أداء الطلاب للواجبات البيتية والمذاكرة.	3.08	0.92	%61.60	3	مُتوسطة
2	أشعر بالرضا عن المسؤوليات والمهام الموكلة لي.	3.05	0.98	%61.00	4	مُتوسطة
4	أشعر بالرضا عن المستوى التحصيلي للطلاب داخل الفصل الواحد.	2.97	0.95	%59.40	5	مُتوسطة
6	أشعر بالرضا عن سلوك الطلبة داخل الصف.	2.91	0.87	%58.20	6	مُتوسطة
7	أشعر بالرضا من طريقة تدخل أولياء أمور الطلبة العملية التعليمية.	2.88	0.86	%57.60	7	مُتوسطة
	الدرجة الكلية لمجال طبيعة العمل	**3.03**	**0.75**	**%60.60**	**مُتوسط**	
11	أشعر بالرضا عن فرص الترقية المتاحة لي في المدارس الخاصة.	4.11	0.67	%82.20	1	مُرتفعة
10	أشعر بالرضا من قدرتي على ادخار جزء من راتبي الشهري.	3.96	0.67	%79.20	2	مُرتفعة
12	أشعر بالرضا عن العلاوة السنوية التي أحصل عليها.	3.13	1.10	%62.60	3	مُتوسطة
13	أشعر بالرضا عن المكافآت المقدمة والتي تزيد من فعاليتي في العمل.	3.05	1.11	%61.00	4	مُتوسطة
8	أشعر بالرضا عن الراتب الذي أتقاضاه.	2.86	0.92	%57.20	5	مُتوسطة
9	أشعر بالرضا عن الإجازات الإدارية المتاحة لي.	2.80	0.85	%56.00	6	مُتوسطة
	الدرجة الكلية لمجال الأجور والمكافآت	**3.32**	**0.56**	**%66.40**	**مُتوسط**	
15	أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي.	3.29	1.12	%65.80	1	مُتوسطة
16	أشعر أن حجم العمل الذي أقوم به يوفر لي فرصةً للإبداع.	3.28	1.15	%65.60	2	مُتوسطة
17	أشعر أنني أستطيع التعبير عن ذاتي من خلال تدريس المباحث التعليمية.	3.27	1.07	%65.40	3	مُتوسطة
14	أشعر بتحقيق ذاتي في مهنة التدريس.	3.24	1.11	%64.80	4	مُتوسطة
19	أشعر بأنني أستثمر معظم خبراتي العلمية في العمل.	3.24	0.97	%64.80	5	مُتوسطة
18	أشعر أن لي دوراً إيجابياً في تنشئة الأجيال الصاعدة.	2.83	0.88	%56.60	6	مُتوسطة
	الدرجة الكلية لمجال تحقيق الذات	**3.19**	**0.68**	**%63.80**	**مُتوسط**	
20	يوفر لي العمل في المدرسة الاستقرار الوظيفي.	3.12	0.94	% 62.40	1	مُتوسطة
23	أفكر في تطوير أسلوبي في التدريس.	3.09	0.92	%61.80	2	مُتوسطة
26	أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة.	3.04	0.92	%60.80	3	مُتوسطة
25	أشعر بالسعادة أثناء تأدية عملي.	2.83	0.88	%56.60	4	مُتوسطة
21	تضايقني الآراء السلبية نحو مهنة التدريس.	2.77	0.96	%55.40	5	مُتوسطة
24	أرغب في الاستمرار لفترةٍ طويلة في العمل.	2.68	0.86	%53.60	6	مُتوسطة

#	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة على المجال	المستوى
22	أفضل العمل في مهنة التدريس على المهن الأخرى.	2.54	0.93	%50.80	7	مُتوسطة
	الدرجة الكلية لمجال الانتماء للمهنة	**2.87**	**0.68**	**%57.40**		**مُتوسط**

يتبين من الجدول (10) أن مجال طبيعة العمل ككل جاء بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.03، الانحراف المعياري 0.75)، وجاءت بالمرتبة الأعلى على المجال الفقرة (1): "أشعر بالرضا عن عدد الحصص التي أقوم بتدريسها أسبوعياً" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.25، الانحراف المعياري 1.05)، وجاءت الفقرة (7): "أشعر بالرضا من طريقة تدخل أولياء أمور الطلبة العملية التعليمية" بالمرتبة الأخيرة بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.88، الانحراف المعياري 0.86). وهذا يعكس بدوره عدم رضا المعلمين عن العديد من الجوانب المتعلقة بطبيعة العمل، حيث أنَّ طبيعة العمل في المدارس الخاصة تفرض على المعلمين التقيد بمجموعة من القوانين التي ينبغي عليهم الالتزام بها سواءً عند التعامل مع الطلبة أو مع أولياء أمورهم مما يحد من قدرة المعلمين على تكييف العملية التعليمية تبعاً لما يرونه مناسباً، كما وأنَّ المهام الإضافية التي يتم فرضها على المعلمين والحاجة لتلبيتها تولد لديهم المزيد من الضغوط المهنية مما يؤثر سلباً على مستوى رضاهم الوظيفي. كما وأنَّ تدخل العديد من الأطراف في الطريقة والأسلوب الذي يتبعه المعلم في إيصال محتوى التعلم يجعله مقيداً مما يحد من مستوى رضاه عن طبيعة العمل في المدرسة وبالتالي رضاه الوظيفي. وهذا يتفق مع ما أشارت إليه الديكه وخصاونه (Aldeeka & Khasawneh, 2021) في دراستهما حيثُ أكدتا على أنَّ معلمي المدارس الخاصة يُلقى على عاتقهم العديد من المسؤوليات تجعلهم يقعون تحت ضغط العمل وهذا ما يحد من رضاهم عن طبيعة العمل خاصةً مع تدخل العديد من الأطراف في مختلف جوانب عملية التعلم.

كما أن مجال الأجور والمكافآت ككل جاء بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.32، الانحراف المعياري 0.56)، وبالمرتبة الأعلى على المجال جاءت الفقرة (11): "أشعر بالرضا عن فرص الترقية المتاحة لي في المدارس الخاصة" بمستوى مُرتفع (المُتوسط الحسابي 4.11، الانحراف المعياري 0.67)، وحصلت الفقرة (9): "أشعر بالرضا عن الإجازات الإدارية المتاحة لي" على المرتبة الأخيرة بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.80، الانحراف المعياري 0.85). وهذا يمكن تفسيره في ضوء كون الأجور والمكافآت يمثل أحد أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين، وإنَّ تدني مستوى الأجور يؤثر سلباً على إقبالهم نحو العمل، الأمر الذي يدفع المدارس الخاصة نحو إيلاء الاهتمام لهذا الجانب وبصورة كبيرة لإدراكهم عن التأثير الكبير لهذا العامل على رضا المعلمين وعلى أدائهم الوظيفي. فالأجور كما يشير الفقي (Al-Fiqi, 2011) أحد أهم الحوافز المادية التي تحث المعلمين على بذل المزيد من الجهد في أداء مهامهم الوظيفية، حيث أنَّ زيادة الأجور تزيد حافزية العامل وتُحسن مستوى أداءه.

ويُلاحظ أيضاً أن مجال تحقيق الذات ككل جاء بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.19، الانحراف المعياري 0.68)، وبالمرتبة الأعلى على المجال جاءت الفقرة (15): "أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.29، الانحراف المعياري 1.12)، وجاءت الفقرة (18): "أشعر أن لي دوراً إيجابياً في تنشئة الأجيال الصاعدة" في المرتبة الأخيرة بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.83، الانحراف المعياري 0.88).

ويمكن تفسير هذه النتيجة لكون المدارس الخاصة وما تفرضه من مهام ومسؤوليات على معلميها يحد من قدرة المعلم على الإبداع في أداء مهامه التعليمية وفي تقديم محتوى التعلم، وهذا يشعره بعدم قدرته على تحقيق ذاته. كما وأنَّ معلمين هذه المدارس مقيدين بمجموعة من القوانين والإجراءات التي ينبغي عليهم اتباعها عند تقديم محتوى التعلم، كوسيلة لضمان توفير تعليم جيد

للطلبة، ولكنه في نفس الوقت يُقيد حرية المعلم الذاتية وعدم قدرته على التعبير عن ذاته عند تقديم المحتوى، وهذا يؤثر سلباً على الجانب الانفعالي للمعلم، وشعوره بالقدرة على تحقيق ذاته من خلال عمله. ويمكن تفسيرها أيضاً في ضوء قلة فرص الترقية والتطور المهني الذي توفره المدارس الخاصة للمعلمين العاملين فيها على عكس معلمي المدارس الحكومية الذين تتوفر لهم فرص الترقية والعمل كمشرفين تربويين أو كمديري مدارس مستقبلاً.

وجاء مجال الانتماء للمهنة ككل بمستوى مُتوسط أيضاً (المُتوسط الحسابي 2.87، الانحراف المعياري 0.68)، وبالمرتبة الأعلى على المجال جاءت الفقرة (20): "يوفر لي العمل في المدرسة الاستقرار الوظيفي" بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 3.12، الانحراف المعياري 0.94)، وجاءت الفقرة (22): "أفضل العمل في مهنة التدريس على المهن الأخرى" في المرتبة الأخيرة بمستوى مُتوسط (المُتوسط الحسابي 2.54، الانحراف المعياري 0.93). ويمكن إرجاع ذلك لمحدودية فرص التطور التي يحققها معلمين المدارس الخاصة على مستوى العمل أو على مستوى أساليب التدريس المتبعة، ومحدودية برامج التطوير المهني المُقدمة لهم. كما وأنَّ العديد من المعلمين لا ينظرون إلى العمل في المدارس الخاصة على أنهُ فرصة من الممكن أن تحقق لهم الاستقرار الوظيفي؛ لكون هذه المدارس من الممكن أن تستغني عن خدماتهم في أي وقت

السؤال الثالث: "هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين؟"

عمدت الباحثة على حساب معاملات تحليل الانحدار الخطي المتعدد وفقاً لطريقة (Enter) وذلك لقياس مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة (الثقة بالمدير، الثقة بزملاء العمل، الثقة بالمشرفين) على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وبناءً على ذلك تم استخراج قيم معاملات الانحدار الخطية المتعددة ومربعاتها ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، وقيمة الاختبار (t) والدلالة الإحصائية، والجدول (11) يوضح نتائج ذلك:

الجدول (11) معاملات تحليل الانحدار الخطي لأثر مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الخاصة (الثقة بالمدير، الثقة بزملاء العمل، الثقة بالمشرفين) على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين

النموذج	R	R2	قيمة F	الدلالة Sig	المعاملات المعيارية واللامعيارية			قيمة t	الدلالة Sig
					B	الخطأ المعياري	Beta		
Constant	.925	.855	694.00	.000	.752	.053		14.190	.000
الثقة بالمدير					.191	.034	.244	5.636	.000
الثقة بزملاء العمل					.321	.037	.403	8.663	.000
الثقة بالمشرفين					.281	.038	.324	7.382	.000

يُشير الجدول السابق إلى وجود علاقة إيجابية مرتفعة ودالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الثقة التنظيمية بمجالاته (الثقة بالمدير، الثقة بزملاء العمل، الثقة بالمشرفين) ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين مُجتمعة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المُتغيرات معاً (R=0.925)، وبلغت قيمة نسبة التباين المفسر (R^2 = 0.855)، مما يعني أن (85.5%) من التباين المفسر في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين يمكن تفسيره من خلال الثقة التنظيمية بمجالاته مُجتمعة (الثقة بالمدير، الثقة بزملاء العمل، الثقة بالمشرفين)، ويدل ذلك على وجود علاقة خطية طردية ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغيرات. ومما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة المحسوبة (F) لأنموذج التأثير والتي بلغت (694.00) وبمستوى دلالة احصائية (0.000) وتعتبر هذه القيمة دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ويُبين الجدول أيضاً أن مجالات (الثقة بالمدير، الثقة بزملاء العمل، الثقة بالمشرفين) كان لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي للمعلمين عند ($\alpha \leq 0.05$)، إذ تراوحت قيم الاختبار التائي ما بين (5.636-8.663) وبدلالة إحصائية أقل من (0.05)، وتعد هذه القيم دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$).

ويعزى هذا لكون الثقة التنظيمية أحد المتغيرات التنظيمية التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين، وهو ما أكدت عليه دراسة بيل (Bil, 2018) إذ أشارت إلى أنَّ الثقة التنظيمية أحد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة وتجعلهم مصدر مساهمة فيها، فالفرد الذي يثق في مكان العمل سيرتفع لديه مستوى الرضا الوظيفي، وسيكون عاملاً منتجاً يسعى لتحقيق أهداف المؤسسة. كما ويمكن إرجاعها لأهمية الثقة التنظيمية في البيئة التعليمية، والتي تُساعد المعلمين على أداء عملهم بأريحية وتركيز، والذي هو أحد جوانب طبيعة العمل التي تؤثر على مستويات رضا المعلمين الوظيفي، فالثقة التنظيمية أحد ركائز العملية التربوية والتعليمية، وإنَّ عملية الإصلاح التربوي تتطلب تبني الثقة التنظيمية لتمكين المعلمين من مواجهة أي مشكلات أو تحديات تعترضهم في عملهم نتيجة ما تحققه من سلوكيات تتلاءم مع طبيعة العمل في المدرسة والقرارات المرتبطة به، وهذا الأمر يجعل من تأثير الثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمعلمين أمراً طبيعياً.

وتعكس الثقة التنظيمية المتكونة لدى المعلمين مستوى الرضا عن طبيعة الظروف التي يعملون فيها، وبالتالي فإنَّ تعرض المعلمين لظروف عمل مناسبة ومرنة تؤدي لارتفاع مستويات الثقة التنظيمية لديهم، وهذا ينعكس على مستويات رضاهم الوظيفي. فالثقة التنظيمية ترفع مستويات الاستقرار الوظيفي لدى المعلمين والشعور بالانتماء لمكان العمل والتي هي من الجوانب التي تعكس الرضا الوظيفي للمعلمين، وهذا يجعل عملية تعزيز الثقة التنظيمية في المدارس أمراً مهماً لتعزيز مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وبالتالي الحد من فرص تركهم للعمل ذوي الكفاءة منهم.

وتتفق نتيجة الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة دراسة أيغون (Aygün, 2021) في تركيا التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية. كما وتتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة هيدايات وباتراس (Hidayat & Patras, 2022) في إندونيسيا والتي أظهرت وجود أثر إيجابي للثقة التنظيمية على الرضا الوظيفي للمعلمين.

التوصيات:

توصي الدراسة بما يلي:

- عقد مجموعة من الندوات التي تهدف إلى زيادة وعي مديري المدارس حول أهمية الثقة التنظيمية في الميدان التربوي وتأثيرها على العملية التعليمية، وكيفية تعزيزها في المدارس في ضوء بيان نتائج الدراسة أنَّ مستوى الثقة التنظيمية في المدارس كانَّ متوسطاً.
- عقد مجموعة من البرامج التدريبية والإرشادية التي يمكن من خلالها تعريف مديري المدارس الخاصة بالوسائل التي يمكن من خلالها تعزيز الثقة بين الزملاء داخل المدرسة في ضوء حصول هذا المجال على درجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين.
- ضرورة قيام القائمين على العملية التعليمية في وزارة التربية والتعليم على تعزيز دور المشرف التربوي في المدارس الخاصة كما المدارس الحكومية لتأثيرها المباشر على الثقة التنظيمية.
- ضرورة إعادة النظر في طبيعة الأجور والمكافآت المقدمة للمعلمين العاملين في المدارس الخاصة والزيادة السنوية المتحققة لهم، باعتبارها أحد أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في هذه المدارس.

- عقد مجموعة من البرامج التدريبية والإرشادية التي يمكن من خلالها تعريف مديري المدارس الخاصة بالوسائل التي يمكن من خلالها تعزيز جوانب الرضا الوظيفي بما فيها طبيعة العمل والانتماء للمهنة لدى المعلمين.
- ضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتناول الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في المدارس الخاصة مع العمل على ربطها بمتغيرات تنظيمية أخرى كالتمكين الإداري والولاء التنظيمي.

المراجع:

Ababneh, S. & Ababneh, E. (2017). The organizational trust in the Jordanian public schools towards teachers, students, and parents as perceived by school principals. *Journal of Educational and Psychological Sciences, 18*(4), 595-624.

Abu Sneaneh, A. (2016). The level of organizational trust in public secondary schools in Jerash from the point of view of teachers. *Journal of Al-Quds Open University for Educational and Psychological Research and Studies, 4*(14), 64-94.

Al Hlelat, K., Al-Adrah, I. & Al-Darawsheh, A. (2018). Job satisfaction of social workers in care and protection homes in the Ministry of Social Development. *IUGJHR, 62*(6), 406-444.

Al Thubaiti, M. & Al Anazi, K. (2018). Factors of job satisfaction among teachers in the province Qurayyat from their point of view. *The International Interdisciplinary Journal of Education, 3*(6), 99-118.

Aldeeka, O. & Khasawneh, R. (2021). The level of Jordanian private schools' teachers' participation in decision making and its effect on job satisfaction. *Journal of Al-Quds Open University for Educational and Psychological Research and Studies, 12*(35), 98-110.

Alhewety, A. (2018). Organizational trust and its relationship with job satisfaction among teachers in the primary schools in Tabuk Saudi Arabia. *The Educational Journal, Faculty of Education*, (51), 516-547.

Alsheikh, N. (2022). The effect of managing expectations on job satisfaction of public schools' teachers in the Directorate of Education of the Kasbah of Irbid District. *Journal of Educational and Psychological Sciences, 6*(44), 38-64.

Arik, S. (2021). The predictive powers of organizational trust and justice on enabling school structure: A structural equation modelling approach. *African Educational Research Journal, 9*(2), 449-460.

Arikaya, S. & Kara, B. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction, 12*(Special Issue), 435–466.

Artar, M. & Erdil, O. (2017). *Relationship between job satisfaction, organizational trust and work alienation*. ISMC 2017 13th International Strategic Management Conference, 06-08 July, 2017, Podgorica, Montenegro.

Aygun, M. (2021). Analysis of the relationship between job satisfaction and organizational trust of physical education and sports teachers. *Journal of Pedagogical Research, 5*(1), 203-215.

Aygün, M. (2021). Analysis of the relationship between job satisfaction and organizational trust of physical education and sports teachers. *Journal of Pedagogical Research, 5*(1), 203-215.

Barhoom, A. (2017). The status quo of organizational trust in the secondary schools in Rafah. *University of Palestine Journal of Research and Studies, 7*(2), 1-28.

Bastug, G., Pala, A., Kumartasli, M., Gunel, I. & Duyan, M. (2016). Investigation of the relationship between organizational trust and organizational commitment. *Universal Journal of Educational Research, 4*(6), 1418-1425.

Bil, E. (2018). *The relationship between the concepts of learning organisation, organizational trust and job satisfaction of high schools*. Unpublished PhD Dissertation, Ankara University, Turkey.

Boyaci, A., Karacabey, M. & Bozkus, K. (2018). The role of organizational trust in the effect of leadership of school administrators on job satisfaction of teachers. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 24*(3), 437-482.

Buckman, D. & Pittman, J. (2021). Student discipline and teacher job satisfaction: A dual district analysis. *Georgia Educational Researcher, 18*(2), 24-51.

Celebi, N. Tatik, R. (2019). Prediction of level of job satisfaction of teachers on perception of organizational trust of teachers: Study of regression analysis. Kastamonu Education Journal, 27(5), 2103-2114.

Gucer, E. & Demirdag, S. (2014). Organizational trust and job satisfaction: A study on hotels. *Business Management Dynamics, 4*(1), 12-28.

Hidayat, R. & Patras, Y. (2022). The effect of organizational trust and job satisfaction on teachers' organizational citizenship behaviour in private senior high schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 06*(04), 1049-1063.

Lopes, J. & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement, 31*(4), 641-659.

Nigama, K., Selvabaskar, S., Surulivel, S., Alamelu, R. & Joice, D. (2018). Job satisfaction among school teachers. *International Journal of Pure and Applied Mathematics, 119*(7), 2645-2655.

Recica, L. & Dogan, A. (2019). The Relationship between Job Satisfaction, Organizational Trust and Intention to leave the Job: A Comparative Study between Kosovo and Turkey. *AUDŒ, 15*(2), 173-189.

Sahito, Z. & Väisänen, P. (2020). Context and implications of study: A literature review on teachers' job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education, 8*(1), 35-36.

Salman, M. (2015). Educational considerations observed by parents when their children attend private schools. *An-Najah University Journal for Research: Humanities, 29*(11), 2237-2275.

Sarikaya, S. & Kara, B. (2020). Organizational trust and organizational support as predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction, 12*(Special Issue), 435-466.

Weinstein, J., Raczynski, D. & Pena, J. (2020). Relational trust and positional power between school principals and teachers in Chile: A study of primary schools. *Educational Management Administration & Leadership, 48*(1), 64–81.

Zhao, Y., Lu, Z., Cheng, X. & Li, J. (2022). The Effect of Organizational Trust on Turnover Intention of Rural Kindergarten Teachers: The Mediating Role of Teaching Efficacy and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(12403), 1-11.

Al-Fiqi, I. (2011). *The power of incentives*. Cairo: Thamarat for Publishing and Distribution.

Odeh, A. (2014). *Measurement and evaluation in the teaching process*. Irbid: Dar Al-Amal Publishers.