


The Relationship between Social Capital and Job Satisfaction among Teachers in Jordanian Public Schools

Omayyah Tayseer Olwan* 

Social Researcher, Jordan.

Received: 16/9/2023
Revised: 4/10/2023
Accepted: 15/10/2023
Published online: 27/8/2024

* Corresponding author:
omayyaholwan@gmail.com

Citation: Olwan, O. T. . (2024). The Relationship between Social Capital and Job Satisfaction among Teachers in Jordanian Public Schools. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 51(5), 32–43.
<https://doi.org/10.35516/hum.v51i5.5702>

Abstract

Objectives: The study aimed to reveal the relationship between social capital and job satisfaction among teachers in public schools and the differences between teachers' attitudes toward levels of social capital and job satisfaction that result due to gender and age variables.

Methods: The study applied the social survey method. A convenient sample of (450) public school teachers from both genders in the Jordanian capital, Amman, was selected.

Results: The results found that the level of social capital among Jordanian public-school teachers was high, and their level of job satisfaction was moderate. The results also found that there is a positive, direct relationship between social capital and job satisfaction among teachers at the significance level ($\alpha = 0.01$), and that there are differences between teachers' attitudes towards levels of social capital and job satisfaction attributed to the gender variable in favor of males, and not due to the age variable.

Conclusions: The teacher's network of social relationships contributes to enhancing his social capital and enables him to invest social capital to achieve his ambitions on the personal and professional levels, which contributes to enhancing performance and increasing his levels of job satisfaction. Therefore, it is necessary to develop the capabilities of teachers in public schools in two aspects: the first is to increase their levels of social capital, and the second is to enhance their ability to employ social capital in different areas of work and areas of life.

Keywords: Social capital, job satisfaction, public schools, teachers, Jordan.

العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الحكومية الأردنية

أمية تيسير علوان*

باحث اجتماعي، الأردن

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الحكومية الأردنية، وعن الفروق بين اتجاهات المعلمين نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي تُعزى إلى متغيري الجنس والسن. **المنهجية:** طبقت الدراسة منهج الوصفي المسحي نظراً إلى ملائمة أهداف الدراسة، تم اختيار عينة مريحة/ ملائمة بلغ قوامها من (450) من كلا الجنسين من معلمي المدارس الحكومية في العاصمة الأردنية عمان.

النتائج: توصلت النتائج إلى أن مستوى رأس المال الاجتماعي بين معلمي المدارس الحكومية الأردنية كان مرتفعاً، ومستوى رضاهم الوظيفي كان متوسطاً. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة طردية بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى المعلمين عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، ووجود فروق بين اتجاهات المعلمين نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي تُعزى إلى متغير الجنس وذلك لصالح الذكور، ولا تُعزى إلى متغير السن.

الخلاصة: تساهم شبكة العلاقات الاجتماعية لدى المعلم في تعزيز رأس المال الاجتماعي لديه، وتمكنه من استثمار رأس المال الاجتماعي لتحقيق طموحاته على المستوى الشخصي والمهني مما يساهم في تعزيز الأداء وزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديه. لذا لا بد من ضرورة تطوير قدرات المعلمين في المدارس الحكومية في جانبين الأول زيادة مستويات رأس المال الاجتماعي لديهم والثاني تعزيز قدرتهم على توظيف رأس المال الاجتماعي في مجالات العمل ومجالات الحياة المختلفة.

الكلمات الدالة: رأس المال الاجتماعي، الرضا الوظيفي، المعلمين، المدارس الحكومية، الأردن.



© 2024 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة

تُعَدُّ العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع من العوامل المهمة التي تؤثر في طبيعة حياة الفرد نفسه في بيئته المجتمعية، وقد تمثل مجموع هذه العلاقات الاجتماعية بما يعرف برأس المال الاجتماعي. لقد أصبح مفهوم رأس المال الاجتماعي في السنوات الأخيرة من المصطلحات الأكثر تداولاً في النظرية الاجتماعية، وذلك لأنه يُعَدُّ من العوامل التي تساهم في وجود نتائج إيجابية تعود على الفرد والمجتمع من خلال المشاركة في الجماعات والاندماج فيها وبرزت هذه الأفكار في كتابات عالم الاجتماع الفرنسي اميل دوركايم الذي أكد على أهمية الحياة الاجتماعية (احمد، 2023).

تشكل إمكانات الموارد البشرية رأس المال الاجتماعي في كل فئة من فئات المجتمع وفي مجالات متنوعة، ويشير رأس المال الاجتماعي إلى القوة المحتملة التي يمكن تفعيلها في أي وقت لتحقيق الأهداف المشتركة وتوقعات المجتمع (Ozan, Ozdemir & Yaras, 2017). وتعتمد النظريات التنظيمية على نحو رئيسي على الكفاءة والفعالية التنظيمية ويُعَدُّ رأس المال البشري عاملاً مهماً يضمن الكفاءة والفعالية في المنظمات، وفي هذا الإطار فإن للمعلمين دوراً أساسياً في التأثير على كفاءة وفعالية المدارس، ونلاحظ أن الأبحاث الحديثة حول المعلمين ركزت على نحو أساسي على رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي وتعاون المعلمين (Yalcin et al, 2023).

ويعد الرضا الوظيفي مؤشراً هاماً للإدارة وخاصة أنه يتأثر بالعديد من الجوانب بما فيها رأس المال الاجتماعي (Tsounis, Niakas, & Sarafis, 2017). ويشير كيشافارزي وآخرون (Keshavarzi et al, 2023) أن تعزيز رأس المال الاجتماعي في البيئات الأكاديمية له فوائد كبيرة ويؤثر على نحو إيجابي في السلوكيات الريادية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. يشير الشهري (2020) بأن الاهتمام بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين يُعَدُّ أحد اتجاهات ومنهجيات عمل الإدارة الحديثة، وذلك بعدما كانت الإدارة سابقاً تهتم بتنفيذ العمل والانجاز دون النظر إلى حاجات العاملين أو مستوى الرضا لديهم؛ حيث بدأت المنظمات منذ مطلع العشرين في وضع البرامج التي تهدف إلى زيادة أداء وولاء الموظفين بالاعتماد على تحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي لديهم.

ويجب أن يكون للرضا الوظيفي علاقة بين توقعات الإنسان وميزته المستمدة من الوصف الوظيفي المحدد في مكان العمل، فالموظف لديه مجموعة من الاحتياجات والرغبات والخبرة السابقة التي تساعد على تلبية توقعاته الوظيفية الخاصة عند تعيينه، ولذا لا بد للمنظمة التي يعمل بها أن تستجيب لاحتياجاته التي من شأنها أن تنتج موقفاً إيجابياً أو سلبياً بينهم (Wahjono, 2015). وقد بين كيثوكو (Kithuku, 2012) إلى أن الاعتراف والتشجيع يُعَدُّ من العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي؛ حيث تمتلك المنظمة نظام تقييم جيد ويتم الاعتراف بعمل الموظف ومن ثم تشجيعه وتحفيزه لمواصلة المساهمة في نظام التغذية الراجعة للمنظمة. ومما تقدم يتضح بأن رأس المال الاجتماعي هو نتاج نجاح الفرد في استثمار العلاقات الاجتماعية في نواحي الحياة المختلفة ومنها العمل وتحقيق مزيداً من الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء.

أولاً: مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد رأس المال الاجتماعي من أهم أصناف رأس المال في عالم الإدارة الحديث، وبالرغم من غموضه وصعوبة قياسه وهو يختلف عن الصور الأخرى لرأس المال، وذلك أنه غير ملموس في الواقع المادي وإنما في العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، ويُعَدُّ تراكم هذا النوع من رأس المال من العلاقات والروابط الاجتماعية مفتاحاً لنمط جديد من التنمية الاقتصادية المستدامة (مخيمر، 2018)، ونظراً إلى أهمية العلاقات الاجتماعية في البيئة التعليمية بين المعلمين على نحو رئيسي وكل ما تحتويه البيئة الداخلية والخارجية للمدرسة، فهناك حاجة لمعرفة تأثير رأس المال الاجتماعي على المعلم كالرضا الوظيفي والالتزام وغيرها.

وقد أظهرت الدراسات أن الرضا الوظيفي يرتبط بتوقعات المعلمين حول عملهم؛ حيث يتفاوت الرضا بين المعلمين بناءً على ظروف العمل المشتركة كما يتعلق بالمواقف العاطفية للمعلمين فيما يتعلق بالعلاقة بين توقعاتهم حول ما يمكن أن توفره لهم مهنة التدريس وما تجلبه لهم مهنة التدريس بالفعل (Wang et al., 2021). ونظراً إلى أهمية قياس مستوى رأس المال الاجتماعي وتأثيره على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل بالآتي: ما هي العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الحكومية، ويهدف البحث إلى الإجابة عن الاسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مستوى كل من رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية؟

السؤال الثاني: هل يوجد علاقة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية؟

السؤال الثالث: هل يوجد فروق دالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي تُعزى إلى (الجنس، السن)؟

ثانياً: أهمية الدراسة

– الأهمية النظرية: تتمثل أهمية الدراسة النظرية من خلال تسليط الضوء على مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي يُعَدُّ من المفاهيم المهمة في علم الاجتماع من جهة وفي أساليب ومنهجية الإدارة الحديثة من جهة أخرى، كما تتمثل أهمية الدراسة باستعراض مفهوم الرضا الوظيفي وتوضيح

العلاقة ما بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية مما يوضح طبيعة هذه العلاقة في البيئة الأردنية.

- الأهمية التطبيقية: نظرًا إلى أهمية قطاع التعليم على المستوى المحلي والدولي فإن تطبيق هذه الدراسة على المعلمين يزيد من الأهمية التطبيقية للدراسة، وخاصة أن نتائج الدراسة ستساهم في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة ما بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع التعليمي.

ثالثًا: التعريفات الإجرائية

- رأس المال الاجتماعي: هي مجموعة الروابط والعلاقات بين مجموعة محددة من العالمين في بيئة العمل التي يساهم استثمارها بالطريقة المثلى في تحقيق أهداف العمل بكفاءة واقتدار.

- الرضا الوظيفي: هي الدرجة التي ينظر إليها الفرد بإيجابية نحو العمل الذي يقوم به من خلال التعبير عن مدى حبه للوظيفة التي يعمل بها ورغبته في البقاء بها.

الأدب النظري

قدمت هانيفان Lyda Judson Hanifan في الولايات المتحدة الأمريكية، مصطلح رأس المال الاجتماعي لأول مرة في مقالها عام (1916) بعنوان "مركز مجتمع المدارس الريفية، ولا يشير رأس المال الاجتماعي إلى المال أو الثروة، بل إلى حسن النية والأخوة والتعاطف والعلاقات الاجتماعية بين مجموعة من الأفراد والأسر التي تشكل وحدة أو مجموعة اجتماعية سواء داخل البيئة المدرسية أو المجتمع المحيط (Bahrudin & Lawang, 2023). وفي سبعينات القرن العشرين تم استخدامه كمصطلح في مفهوم متميز في العلوم الاجتماعية من قبل العالم الاجتماعي الفرنسي بيير بورديو (Pierre Bourdieu) الذي وضع مصطلح "رأس المال الاجتماعي" في إطار أوسع لتحليل السلطة في المجتمع انطلاقًا من مفهوم الهياكل الاجتماعية المعتمد على شبكة العلاقات الاجتماعية باعتبارها الجانب الرئيسي للحياة الاجتماعية، واعتبر رأس المال الاجتماعي خاصية للمجموعات وللأفراد، وليس مفهوم أداتي بحث فالعلاقات الاجتماعية هي فعل استثماري بحث وتعدّ الموارد الاجتماعية مادية ورمزية، وربحية رأس المال الاجتماعي متمثلة في التراكم الرمزي لرأس المال (الرفوع، 2023).

وتتناول نظرية رأس المال البشري ونظرية التبادل الاجتماعي ونظرية العقود النفسية مفهوم رأس المال الاجتماعي، وترتبط المفاهيم الأساسية في رأس المال الاجتماعي بإنشاء الشبكات ووضع المعايير وبناء الثقة الاجتماعية التي تسهل التنسيق والتعاون بين الموظفين من أجل المنفعة المتبادلة (Yalcin et al, 2023). يعرف بوتنام (Putnam, 1993) رأس المال الاجتماعي بأنه "سمات التنظيم الاجتماعي، مثل الثقة والمعايير والشبكات، التي يمكنها تحسين كفاءة المجتمع من خلال تسهيل الإجراءات المنسقة".

يشير رأس المال الاجتماعي إلى الروابط والعلاقات التفاعلية بين الأشخاص والقيم القائمة على هذه العلاقات التي يساعد التشبيك فيما بينها في تحقيق مهمة جماعية متفق عليها (خميس وعبد، 2022). ويمكن تعريف رأس المال الاجتماعي حسب وظيفته وذلك أنه ليس كيانًا مفردًا بل مجموعة متنوعة ومختلفة من الكيانات التي تتسم بخصائص متعددة تتضمن بعض جوانب البنية الاجتماعية، وتسهل أحداثًا محددة للأفراد والموجودين أيضا ضمن البنية الاجتماعية (حواري، 2017). كما يعرف رأس المال الاجتماعي بأنه "قدرة الأفراد على العمل سويًا داخل شبكات العلاقات المشتركة، بالشكل الذي يسهل الفعل الجماعي لمواجهة المشكلات التي قد تعترض هؤلاء الأفراد في سياق حركتهم داخل المجتمع، ويتطلب ذلك الفعل الجماعي أرصدة من الترابط الاجتماعي، والقدرة على الاندماج، والثقة في الآخرين، والتسامح وقبول الآخر" (زايد، 2006).

ويعتمد رأس المال الاجتماعي على الفضائل الاجتماعية وليس على الأفراد والفضائل الفردية، ويرتبط رأس المال الاجتماعي باكتساب قيم مثل الولاء والصدق والموثوقية ودمجها في البعد الاجتماعي (Basak & Oztas, 2010). ولرأس المال الاجتماعي ثلاثة أبعاد: المعرفي، والبنوي، والعائلي، ويقوم مديرو المدارس ببناء رأس المال الاجتماعي من خلال خلق بيئة من الثقة المتبادلة، وإقامة العلاقات الاجتماعية بين الأطراف ذات الصلة (المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، وما إلى ذلك)، وبناء التعاون والشعور بالتضامن. المنتمين إلى المدارس (King, 2004).

وحيث أن رأس المال الاجتماعي يعبر عن علاقات الأشخاص فيما بينهم، فيعتبرون للفرد المصدر الحقيقي لإفادته من رأس ماله الاجتماعي، وهناك العديد من الدوافع للمانحين لرأس المال الاجتماعي مثل القبول المعنوي أو كسب الولاء ويجب الإشارة إلى مصدرين آخرين لتفسير الدوافع للمانحين لرأس المال الاجتماعي (Putnam, 1993):

- المصدر الأول: أساسه النظري يرجع إلى تحليل ماركس للوعي الطبقي، فالعمال الصناعيين على سبيل المثال يتضامنون في دعم مبادرات بعضهم عندما يكون هناك قضية تهمهم بسبب وحدة مصيرهم المشترك حيال هذه القضية.
- المصدر الثاني: يعود أساسه إلى نظرية دوركايم عن التكامل الاجتماعي، فعلى سبيل المثال لا تعتمد تضحية المانحين بأموالهم على توقع السداد من الشخص المانح المتلقي، ولكن تعتمد على أنهم من نفس الهيكل الاجتماعي المشترك.
- ومن الواضح أن رأس المال الاجتماعي، المفيد للنجاح التعليمي والاجتماعي، يعتمد على الخلفية التعليمية للأسرة، ويمكن لأشكال التعليم البديلة،

مثل التعليم الشامل وبدوام كامل، وكذلك تأخير قرار الالتحاق بالتعليم العالي، أن تساعد في تحسين ميراث رأس المال الاجتماعي غير المتكافئ (Abdolzadeh, Abbaszadeh & Yarmo, 2023). ويرى كولمان (Coleman, 1990) أن رأس المال الاجتماعي، مثله مثل رؤوس الأموال الأخرى، منتج أيضاً، مما يسمح بتحقيق أهداف معينة (المنافع المادية والنجاحات الأخرى) على النحو الأمثل، وهو ما لن يكون ممكناً بدون رأس المال الاجتماعي أو إذا لم يتم استخدام وجود رأس المال الاجتماعي.

ترتبط زيادة رأس المال الاجتماعي بزيادة الأداء والرضا الوظيفي والتزام الموظفين والرضا العلائقي (الوريكات، 2023). يُعَدّ الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي ظهرت عام 1911 وذلك قبل كتابات العالم تايلور Taylor الذي افترض أن الرضا الوظيفي هو موقف الفرد تجاه الظروف المتعلقة بالعمل فهناك بعض العوامل التي تساهم في زيادة مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين منها المكافآت والحوافز والترقيات وفرص التقدم الوظيفي لدى العاملين (Sahito & Vaisanen, 2017).

يتم تعريف الرضا الوظيفي على أنه تصور شخصي إيجابي للعمل أو الخبرات المتعلقة بالعمل، وهو تجربة متعددة الأبعاد تتأثر بعدة جوانب، مثل: الراتب، وظروف العمل، وعبء العمل، والتطوير الوظيفي، والتفاعلات بين الأشخاص، والحوافز، والمسؤوليات، وطبيعة العمل (Ding et al, 2013). ويُعرف الرضا الوظيفي بأنه "المشاعر التي تنتج عن تقييم الفرد لبيئة العمل مقارنة مع توقعاته، وهي تمثل مدركات وتوقعات ومعتقدات داخلية مخفية أو ضمنية، وقد تظل المشاعر والأحاسيس مستترة داخل الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي وتبدو من تصرفاته" (ملحم، 2014).

وقد أوضح وليم (Willem, 2007) بأن الرضا الوظيفي يجب أن يكون له علاقة بين توقعات الإنسان وميزته المستمدة من الوصف الوظيفي المحدد في مكان العمل، وتتميز بأنها نتائج نفسية بناءة أو نتائج متعلقة بالعمل أو منجزة بينها الشخص نتيجة لمهارات العمل (Wahjono, 2015). كما يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه ما يمنح الموظف الدافع لمواصلة العمل اليومي أو يجعله يرغب فعلياً في الذهاب إلى العمل أو يمنحه الرغبة في تولي مهمة أو مشروع جديد (Kithuku, 2012). ووفق نظرية هرم الحاجات لماسلو فإن حاجات الإنسان التي يسعى لتلبيتها ترتب هرمياً وفق أهميتها "كالحاجات الفسيولوجية، ومن ثم الحاجة إلى الأمان، والحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى الاحترام والتقدير، ومن ثم الحاجة إلى تحقيق الذات" ويُعَدّ الرضا الوظيفي من العوامل التي تنعكس على سلوك الفرد وتصرفاته وفقاً لدرجة إشباعه وتحقيق ذاته (الدرعي والقاسمية، 2020).

ويذكر الزهراني وشريف (2020) بأن أبعاد الرضا الوظيفي تشمل بعدين، وتم توزيع أبعاد فرعية على كل بعد رئيسي تبعاً للشمولية وتتضمن:

- الرضا الوظيفي الداخلي: وهذا البعد يرتبط بجوانب الفرد الذاتية كاحترام والإحساس بالإنجاز.
- الرضا الوظيفي الخارجي: وهذا البعد يرتبط بالجوانب المادية والبيئة المحيطة كزملاء العمل وطبيعته.

ويتم التحكم في الرضا الوظيفي عن طريق عوامل خارجية للعامل، ومن وجهة النظر هذه، قد يكون الدافع وراء الرضا عن الوظيفة طبيعة الوظيفة ومناخها الاجتماعي السائد ومدى تلبية احتياجات العمال الخاصة، فظروف العمل المشابهة للمعايير المحلية والعالمية ومدى تشابهها مع ظروف عمل المهن الأخرى في المنطقة تساهم في عملية الرضا الوظيفي إلى جانب الإضافات الأخرى توفر السلطة والمكانة، والرضا عن الأجر، وفرص الترقية، ووضوح المهام (Caroline, 2011).

الدراسات السابقة وذات الصلة

أجرى بهرودين ولاوانج (Bahrudin & Lawang, 2023) دراسة هدفت إلى تحليل مستوى الرفاهية الذاتية والرضا الوظيفي ورأس المال الاجتماعي لأمناء المكتبات في جزيرة جاوة بإندونيسيا، من خلال تحليل الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي في تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الرفاهية الاجتماعية من أمناء المكتبات. جرى استخدام المنهج الكمي مع عينة مكونة من 345 من أمناء المكتبات. أظهرت النتائج أن مستويات الرعاية الاجتماعية والرضا الوظيفي ورأس المال الاجتماعي لأمناء المكتبات كانت في الغالب في الفئة "المعتدلة". كما تبين أن هناك دوراً وسيطاً جزئياً لرأس المال الاجتماعي في التأثير على الرضا الوظيفي في مستوى العمل الاجتماعي لأمناء المكتبات، ويوضح دور الوساطة الجزئية أن رأس المال الاجتماعي يتوسط جزئياً فقط في تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الرفاهية لأمناء المكتبات.

وهدف دراسة الوريكات (2023) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء الوظيفي بين الكادر الطبي، والكشف عن الفروقات بين استجابات الكادر الطبي على مقياس الدراسة تعزى إلى المتغيرات التالية: الجنس، سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي، قسم العمل). ولتحقيق الدراسة لأهدافها جرى استخدام منهج المسح الاجتماعي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأطباء والممرضين من كلا الجنسين في المستشفيات الحكومية. تم اختيار عينة مريحة/ ملائمة بلغ قوامها (506) من بينهم (143) طبيب/ة و(363) ممرض/ة. توصلت النتائج إلى أن مستوى رأس المال الاجتماعي بين الكادر الطبي (الأطباء، الطبيبات، الممرضين، والممرضات) في المستشفيات الحكومية الأردنية كان متوسطاً، بينما كان مستوى أدائهم الوظيفي مرتفعاً. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية بين رأس المال الاجتماعي والأداء الوظيفي بين الكادر الطبي، وعدم وجود فروقات بين استجابات الكادر الطبي على مقياس الدراسة لرأس المال الاجتماعي والأداء الوظيفي تُعزى إلى كل من المتغيرات التالية: (الجنس، والمسعى الوظيفي، وسنوات الخبرة، وقسم العمل).

وأجرت احمد (2023) دراسة هدفت إلى ايجاد العلاقة بين والرضا الوظيفي لموظفي الوزارات الفلسطينية في الضفة الغربية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتم اعتماد ابعاد رأس المال الاجتماعي التي تشمل البعد الهيكلي (التفاعل الاجتماعي والشبكات)، البعد العلاقتي (الثقة)، البعد المعرفي (الاهداف والقيم المشتركة)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في الضفة الغربية، وبلغ حجم العينة (400) موظف، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي ومحاورها الثلاثة، كما بينت النتائج أن هذه العلاقة طردية موجبة قوية بين الرضا الوظيفي وكل من الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي ومحور البعد العلاقتي ومحور البعد المعرفي بينما تبين أن العلاقة طردية موجبة بين كل من محور البعد الهيكلي ودرجة الرضا الوظيفي، كما بينت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية كانت بمتوسط حسابي قدره (3.34) وبدرجة تقدير متوسطة.

أما دراسة كيشافارزي وآخرون (Keshavarzi et al, 2023) فهدفت إلى استكشاف استراتيجيات تعزيز رأس المال الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس في سبع جامعات طبية في جنوب إيران. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، وجرى استخدام التحليل الموضوعي لتحليل ووصف البيانات التي تم جمعها. شارك في هذه الدراسة (49) عضو هيئة تدريس (34 ذكور، 15 إناث). ووفق النتائج أعرب المشاركون عن رضاهم عن انتماءاتهم إلى جامعات الطب. كان رأس المال الاجتماعي مرتبطاً بالشعور بالانتماء إلى المنظمة، وكذلك بالعلاقات بين الأشخاص وداخل المنظمة. وارتبط رأس المال الاجتماعي بثلاثة مكونات: التمكين، وتغيير السياسة التنظيمية، والهوية التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، عززت العلاقة الديناميكية بين المستويات الفردية والشخصية والتنظيمية الكلية رأس المال الاجتماعي للمنظمة.

بينما أجرى فلوريس (Flores, 2023) دراسة هدفت إلى الكشف عن آثار الخطابات وتوجيهات السياسة على تصورات المعلمين للثقة المهنية. تمت مقابلة ستة عشر معلماً في مدرستين. كانوا مزيّجين من معلمي المرحلة الابتدائية (4) ومعلمي المرحلة الثانوية (12). في أستراليا، تتراوح أعمار طلاب المدارس الابتدائية عادةً بين (5 و12) عاماً، وطلاب المرحلة الثانوية بين (13 و18) عاماً. تظهر النتائج أن الثقة والكفاءة المهنية هما أمران أساسيان في تجربة المعلم، وأن انخفاض الرضا داخل المهنة يرتبط بانعدام الثقة في المعلمين للقيام بعملهم على نحو جيد. وهذا يعني أن المعلمين الذين اعتقدوا أنهم غير "موثوقين" في أداء وظائفهم على نحو جيد كانوا أكثر عرضة للتعبير عن عدم الرضا المهني.

أما دراسة يالكن وآخرون (Yalcin et al, 2023) تناولت العلاقة بين رأس المال الاجتماعي للمعلمين والالتزام التنظيمي. كما بحثت فيما إذا كان لتعاون المعلمين دور وسيط بين رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي. واعتمدت الدراسة نموذج المسح الارتباطي. تكونت العينة من (422) معلماً من (50) محافظة في تركيا. تم جمع البيانات باستخدام استبيان الالتزام التنظيمي، ومقياس تعاون المعلمين، ومقياس رأس المال الاجتماعي. وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال الاجتماعي يؤثر على نحو مباشر في الالتزام التنظيمي، كما أشارت النتائج إلى أن تعاون المعلمين كان له دور وسيط بين رأس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي. المتغيرات المتعلقة بالمعلم تجعل المدارس أكثر فعالية، تعمل إعدادات المدرسة الجماعية ورأس المال الاجتماعي على تعزيز ثقافة المدرسة التعاونية؛ حيث يمكن للمدرسين تطوير المهارات التي تساعد على معالجة القضايا التعليمية وتحسين نتائج الطلاب.

وأجرت شريفي وآخرون (2021) دراسة هدفت الدراسة إلى البحث في محددات رأس المال الاجتماعي وأثرها على الرضا الوظيفي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة عدد من موظفي مجموعة من البنوك العمومية في الجزائر، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن محددات رأس المال الاجتماعي لدى عينة الدراسة تتمثل في الثقة والاشراك أما البعدين الآخرين المتمثلين في بعد التعاون والتكافل وبعد الزمالة فهما ليسا من المحددات، كما تم التوصل إلى وجود أثر معنوي إيجابي لرأس المال الاجتماعي على الرضا الوظيفي.

أجرى هدية (2021) دراسة هدفت إلى تعريف مفهوم رأس المال الاجتماعي التنظيمي وكيف يمكن بناؤه واستثماره في الجامعات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستنباطي والمنهج الوصفي المسحي، تم توزيع استبانة على عينة بلغت (379) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت النتائج إلى أن مفهوم رأس المال الاجتماعي التنظيمي يقوم على أساس وجود شبكة من العلاقات الاجتماعية التنظيمية المتماسكة تُمكن وبثقة من تبادل المعارف والمهارات الاستثنائية بين الأعضاء داخل جامعة الملك خالد وخارجها، كما بينت النتائج أن كل من البعد الهيكلي والعلائقي والإدراكي يشكل مفهوم رأس المال الاجتماعي التنظيمي لجامعة الملك خالد، كما تبين أنه يمكن للجامعة وبخطوات علمية مدروسة بناء رأس مالها الاجتماعي التنظيمي ومن ثم استثماره بكفاءة في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها وآليات حصولها على التغذية الراجعة لتقويم أدائها.

وأجرى إسماعيل (2018) دراسة هدفت إلى تقصي واقع رأس المال الاجتماعي وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مراجعة الأدب النظري، وبينت الدراسة أن مفهوم رأس المال وهو أحد الأصول التي يتم إنتاجها عندما يتفاعل الأفراد فيما بينهم ويخلقون علاقات الثقة والتفاهم المشترك، كما بينت أن صور رأس المال الاجتماعي تتمثل في رأس مال اجتماعي رسمي وغير رسمي. كما أشارت الدراسة إلى أبعاد مفهوم رأس المال الاجتماعي التي تتمثل في الجماعات والشبكات، والثقة، والفعل الجمعي والتعاون، والمعلومات والاتصال، والاندماج والتماسك الاجتماعي، والتمكين والفعل السياسي.

أما دراسة اوزان واوزدامير وياريس (Ozan, Ozdemir & Yaras, 2017) فهدفت إلى بحث تأثير رأس المال الاجتماعي على الرضا الوظيفي ومستويات تحفيز المعلمين. جرى استخدام الطريقة المختلطة في الدراسة. بالنسبة للبعد الكمي، تم جمع البيانات من (280) معلماً يعملون في تركيا. توصلت النتائج إلى وجود مستوى إيجابي ومرتفع من العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والدافع الوظيفي. وفقاً لنتائج تحليل الانحدار، فإن الأبعاد الفرعية الثلاثة لرأس المال الاجتماعي تعد منبئات مهمة لمستويات الدافع الوظيفي لدى المعلمين؛ وتشير النتيجة الأخرى إلى أن البعد الفرعي للتواصل والتفاعل الاجتماعي هو فقط مؤشر مهم لمستويات الرضا الوظيفي للمعلمين.

أجرى تسونيس ونايكز وسارافيز (Tsounis, Niakas & Sarafis, 2017) دراسة هدفت إلى البحث في العلاقة بين الرضا الوظيفي ورأس المال الاجتماعي الفردي للموظفين الذين يقدمون خدمات في علاج الإدمان. تم إجراء دراسة مقطعية على (239) في اليونان. جرى استخدام النسخة اليونانية المنقحة من استبيان رأس المال الاجتماعي (SCQ-G) لقياس رأس المال الاجتماعي الفردي، ومسح الرضا الوظيفي (JSS) لقياس الرضا الوظيفي. توصلت النتائج إلى وجود مستويات متوسطة لرأس المال الاجتماعي الفردي. إضافة إلى وجود ارتباط إيجابي كبير بين رأس المال الاجتماعي وجوانبه المختلفة والجنس والسن ومكان الإقامة والخبرة العملية. وفيما يتعلق بالرضا الوظيفي على نحو عام، كان معظم المشاركين متناقضين (61.5%)، في حين كان (21.8%) راضين و(16.7%) غير راضين، كما لوحظ وجود علاقة إيجابية معنوية بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي.

أجرت علي (2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور رأس المال الاجتماعي وبعض المتغيرات الديموغرافية كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين المسار الوظيفي المرين والرضا عن المسار الوظيفي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت الدراسة على عينة مكونة من (381) عامل من العاملين في بعض شركات القطاع الخاص في جمهورية مصر العربية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ومعنوية بين التوجه بالمسار الوظيفي المتغير أو المرين والرضا عن المسار الوظيفي، وأيضاً تبين أن الحالة الاجتماعية للعاملين لها تأثير ذو دلالة إحصائية فيما يتعلق بإدراكهم بأن التوجه للمسار الوظيفي المتغير أو المرين له دور في النجاح الوظيفي المتمثل في الرضا عن المسار، وكذلك أشارت الدراسة إلى أن متغير المركز الوظيفي للعاملين لها تأثير ذو دلالة إحصائية فيما يتعلق بإدراكهم بأن التوجه للمسار الوظيفي المتغير أو المرين له دور في النجاح الوظيفي المتمثل في الرضا عن المسار الوظيفي.

تناولت الدراسة السابقة موضوع تأثير رأس المال الاجتماعي على نواحي مختلفة في العمل وتأثيرها على العاملين ومن ضمنها الرضا الوظيفي، وقد بينت غالبية هذه الدراسات وجود علاقة موجبة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي، وقد أجريت هذه الدراسات في بيئات مختلفة واستخدمت منهجيات مختلفة كالمنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي والمنهج الوصفي الاستنباطي والمنهج الوصفي المسحي والارتباطي، وأفادت الدراسة الحالية في تحديد المنهجية ومجتمع وعينة الدراسة، كما تم الاعتماد على مقياس رأس المال الاجتماعي ومسح الرضا الوظيفي (JSS) المستخدم في الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة: طبقت الدراسة منهج المسح الاجتماعي نظراً إلى ملائمتها أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: يتمثل المجتمع بكافة المعلمين العاملين في المدارس الحكومية الأردنية؛ حيث يبلغ عدد المعلمين نحو (95000) معلم ومعلمة يدرسون في مدارس التربية والتعليم الحكومية في جميع مناطق المملكة وذلك حسب إحصاءات وزارة التربية والتعليم.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة مريحة/ ملائمة من المعلمين من كلا الجنسين في المدارس الحكومية وتم تطبيق الدراسة على المدارس الحكومية في محافظة العاصمة عمان، وبلغ حجم العينة بعد اعتماد الاستبيانات النهائية (450) معلم ومعلمة. وتم توضيح عينة الدراسة في الجدول (1).

الجدول (1): أفراد عينة الدراسة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	189	42.0
	انثى	261	58.0
	المجموع	450	100.0
السن	اقل من 5 سنوات	95	21.0
	من 5-10 سنوات	217	48.0
	اكثر من 10 سنوات	138	31.0
	المجموع	450	100.0

أداة الدراسة

تكون استبيان الدراسة من ثلاثة أقسام كما يلي:

- القسم الأول: تضمن البيانات الديموغرافية للمعلمين (الجنس، السن).
- القسم الثاني: تضمن الفقرات التي تقيس رأس المال الاجتماعي والمتمثلة بمقياس رأس المال الاجتماعي.
- القسم الثالث: تضمن الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي والمتمثلة بمسح الرضا الوظيفي (JSS).

أولاً: مقياس رأس المال الاجتماعي: تم بناءه من قبل وانغ ولونغ (Wang & Long, 2009)، والمقياس مكون من (23) فقرة تعتمد مقياس ليكرت المكون من (6) نقاط (أوافق جداً، أوافق، أوافق قليلاً، أعارض قليلاً، أعارض، أرفض بشدة) ويقابله الدرجات (1-2-3-4-5-6) على الترتيب، وفي هذا المقياس فإن المدى المعدل لدرجات مقياس رأس المال الاجتماعي كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول (2): المدى المعدل لدرجات مقياس رأس المال الاجتماعي

المتوسط الحسابي	(2.67-1)	(4.34-2.68)	(6.4-3.5)
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي: ويسمى مسح الرضا الوظيفي (JSS) الذي تم تطويره من قبل طرف سباكتر (Spector) عام 1985 وذلك كأداة لقياس مستويات الرضا الوظيفي، فهو يتكون من (36) عبارة مصممة لقياس (9) مجالات للوظيفة ومحيط العمل، ويتمتع هذا المقياس بدليل معتبر يدعم خصائصه السيكمترية. ويعتمد المسح مقياس لكرت الخماسي المكون من (5) درجات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ويقابلها الدرجات (1-2-3-4-5) على الترتيب، وفي هذا المقياس فإن المدى المعدل لدرجات مقياس رأس المال الاجتماعي كما هو موضح في الجدول (3) كمعيار للحكم على مستوى مجالات وفقرات أداة الدراسة.

الجدول (3): المدى المعدل لدرجات مقياس الرضا الوظيفي

المتوسط الحسابي	(2.33-1)	(3.67-2.34)	(5.00-3.68)
المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع

ثبات أداة الدراسة: تم اختبار ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) باستخدام طريقة الاتساق الداخلي اعتماداً على معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول (4): حيث أن قيمة معامل الاتساق تزيد عن (60%) مما يشير إلى تحقيق أداة الدراسة درجة عالية من الثبات.

الجدول (4): قيم معامل الاتساق الداخلي

المجال	عدد الفقرات	معامل الاتساق Cronbach Alpha
رأس المال الاجتماعي	23	0.902
الرضا الوظيفي	36	0.817
المؤشر الكلي للأداة	59	0.894

أساليب التحليل الإحصائي

- للوصول إلى النتائج، جرى استخدام برنامج (SPSS)، واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتتمثل هذه الأساليب بما يلي:
- التكرارات والنسب المئوية: تم احتسابهم من أجل عرض وصف لخصائص المبحوثين.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: تم احتسابهم لكل فقرة، بهدف معرفة اتجاهات المبحوثين.
- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha): تم احتسابه لقياس ثبات الاداة
- تحليل الانحدار والتباين المتعدد.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى كل من رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية؟

أولاً: مقياس رأس المال الاجتماعي

تم احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وذلك لبيانات مقياس رأس المال الاجتماعي وعددها (23) فقرة كما هو موضح في الجدول (5).

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات لاستجابات المعلمين نحو رأس المال الاجتماعي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
1	يمكن لأعضاء الفريق (المنظمة) أن يفعلوا ما يقولون	4.55	1.27	مرتفع	1
2	يعتقد أعضاء الفريق (المنظمة) أن التزام بعضهم البعض يمكن الاعتماد عليه	4.51	1.28	مرتفع	2
20	يعتقد أعضاء الفريق (المنظمة) أن ما يقوله المدير صادق وذو مصداقية.	4.48	1.29	مرتفع	3
5	أعضاء الفريق (المنظمة) يفهمون المصطلحات التي قالها الآخرون.	4.46	1.32	مرتفع	4
16	يمكن لأعضاء الفريق (المنظمة) التوصل إلى توافق في الآراء بشأن القرارات الحاسمة على نحو خاص للمشروع.	4.43	1.42	مرتفع	5
17	يكون مدير الفريق (المنظمة) دائماً مراعيًا وداعمًا في المستقبل.	4.40	1.44	مرتفع	6
6	يمكن لأي شخص آخر فهم مشكلات المشروع التي وصفها أعضاء الفريق (المنظمة) بسرعة.	4.37	1.45	متوسط	7
18	يمكن لمدير الفريق (المنظمة) معاملة الأعضاء بإنصاف شديد.	4.37	1.47	مرتفع	8
19	يعتقد أعضاء الفريق (المنظمة) أن المدير مؤهل لمنصبه.	4.35	1.47	مرتفع	9
11	يتواصل أعضاء الفريق (المنظمة) من خلال المكالمات الهاتفية والبريد الإلكتروني وبرامج الدردشة وما إلى ذلك.	4.35	1.47	متوسط	10
21	أعضاء الفريق (المنظمة) لديهم علاقة شخصية جيدة.	4.33	1.51	متوسط	11
7	أعضاء الفريق (المنظمة) واضعون جدًا بشأن رموز ومصطلحات ومعاني المجالات المهنية المشاركة في المشروع.	4.29	1.59	مرتفع	12
22	غالبًا ما يناقش أعضاء الفريق (المنظمة) القضايا معًا.	4.28	1.58	متوسط	13
12	يتحدث أعضاء الفريق (المنظمة) في مقصف الشركة، والردهة، والممر، وغيرها من المناسبات غير الرسمية.	4.28	1.58	متوسط	14
23	أعضاء الفريق (المنظمة) لديهم الكثير من التواصل والتعاون في العمل	4.24	1.63	متوسط	15
13	أعضاء الفريق (المنظمة) لديهم آراء متسقة نسبيًا حول آفاق تطوير المشروع.	4.23	1.66	متوسط	16
8	أعضاء الفريق (المنظمة) على دراية بالأدوات (البرامج والعمليات وما إلى ذلك) التي ينطوي عليها المشروع.	4.23	1.67	متوسط	17
9	يقيم الفريق (المنظمة) حفلات العشاء والزمالة والأنشطة غير الرسمية الأخرى.	4.21	1.69	متوسط	18
10	فريق (منظمة) يعقد بعض الندوات.	4.20	1.68	متوسط	19
14	أعضاء الفريق (المنظمة) لديهم فهم متسق للأشياء المهمة للمشروع (مثل التقنيات الرئيسية).	4.16	1.74	متوسط	20
3	يمكن لأعضاء الفريق (المنظمة) مساعدة بعضهم البعض عندما يكون عملهم في مأزق	4.09	1.81	متوسط	21
15	أعضاء الفريق (المنظمة) لديهم آراء أكثر اتساقًا حول الأهداف العامة للفريق.	4.02	1.90	متوسط	22
4	يثق أعضاء الفريق (المنظمة) في مهارات العمل لدى بعضهم البعض	3.98	1.94	متوسط	23
الدرجة الكلية		4.50	1.43	مرتفع	

يشير الجدول (5) أن مستوى رأس المال الاجتماعي بين المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية كان مرتفعاً بدلالة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.50) وبانحراف معياري مقداره (1.43)؛ حيث حققت الفقرة (1) التي تنص " يمكن لأعضاء الفريق (المنظمة) أن يفعلوا ما يقولون " على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.55) وبانحراف معياري (1.27) وبدرجة مرتفعة من التقدير، وحققت الفقرة (4) التي تنص " يثق أعضاء الفريق (المنظمة) في مهارات العمل لدى بعضهم البعض " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.98) وبانحراف معياري (1.94) وبدرجة متوسطة من التقدير.

ويفسر الباحث هذه النتيجة بكون المعلمين يتمتعون غالباً بدرجة عالية من العلاقات الاجتماعية وذلك يعود لطبيعة المهنة وخاصة أنها تتضمن العديد من الشخوص في البيئة الداخلية والخارجية، فعلى مستوى المدرسة فإن المعلم لا بد له من التمتع بعلاقات اجتماعية مع الزملاء المعلمين ومع الإدارة المدرسية والمدرسين وعلى مستوى البيئة الخارجية فهناك أولياء الأمور والمراجع العلمية وغيره.

وتأتي نتيجة الدراسة الحالية مختلفة عن الدراسات السابقة فقد توصلت دراسة (Bahrudin & Lawang, 2023) إلى وجود مستويات متوسطة

من رأس المال الاجتماعي لدى العاملين في المكتبات. كما توصل احمد (2023) إلى وجود درجة متوسطة لرأس المال الاجتماعي لدى الموظفين الحكوميين، وتوصلت دراسة (Tsounis, Niakas & Sarafis, 2017) إلى وجود مستويات متوسطة لرأس المال الاجتماعي الفردي. وقد بينت دراسة (Yalcin et al, 2023) بأن إعدادات المدرسة الجماعية ورأس المال الاجتماعي على تعزيز ثقافة المدرسة التعاونية؛ حيث يمكن للمدرسين تطوير المهارات التي تساعد على معالجة القضايا التعليمية وتحسين نتائج الطلاب.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي

تم احتساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وذلك لعبارات مسح الرضا الوظيفي (JSS) وعددها (9) مجالات كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات لاستجابات المعلمين نحو الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
2	الترقية: الرضا عن فرص الترقية	3.60	1.08	متوسط	2
1	الأجر: الرضا عن الأجر والزيادات فيه	3.58	1.08	متوسط	1
5	العوائد المشروطة: الرضا عن العوائد (ليس شرطاً مالية) تقدم للأداء الجيد	3.53	1.08	متوسط	5
6	ظروف التشغيل: الرضا عن القواعد والإجراءات	3.35	1.23	متوسط	6
7	زملاء العمل: رضا عن زملاء العمل	3.21	1.37	متوسط	7
8	طبيعة العمل: الرضا عن نوع العمل المؤدى	3.09	1.47	متوسط	8
9	الاتصال: الرضا عن الاتصال داخل المنظمة	3.06	1.48	متوسط	9
4	المزايا: الرضا عن المزايا	3.05	1.78	متوسط	4
3	الإشراف: رضا عن المشرف المباشر	2.88	1.56	متوسط	3
الدرجة الكلية		3.58	1.08	متوسط	

يشير الجدول (6) أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية كان متوسطاً بدلالة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.58) وبانحراف معياري مقداره (1.08)؛ حيث حقق المجال (2) الذي يشير إلى "الترقية: الرضا عن فرص الترقية" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.60) وبانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة من التقدير، وحقق المجال (3) الذي يشير إلى "الإشراف: رضا عن المشرف المباشر" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.88) وبانحراف معياري (1.56) وبدرجة متوسطة من التقدير.

ويفسر الباحث هذه النتائج بأن المعلمين لعلهم بحاجة إلى المزيد من التطوير والتحسين في ظروف العمل وفي البيئة المدرسية مكن أجل زيادة وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم بالرغم من أن تحقيق مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي لا تعني عدم الرضا وإنما مستوى جيد من الرضا الوظيفي في البيئة المدرسية على مستوى المدارس الحكومية الأردنية.

النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني: هل يوجد علاقة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية الأردنية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية من خلال استخراج معامل الارتباط وذلك حسب النتائج المعروضة في جدول (7).

الجدول (7): معاملات الارتباط بيرسون للعلاقة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي

المجال	الرضا الوظيفي
رأس المال الاجتماعي	معامل الارتباط (R)
	Sig
حجم العينة (N=450)	
**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)	

يشير الجدول (7) إلى وجود علاقة موجبة طردية بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية ويظهر ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R=0.293) وهي قيمة معنوية عند مستوى الدلالة (α=0.01). وتعني هذه العلاقة الطردية بين رأس المال الاجتماعي

والرضا الوظيفي أنه إذا ارتفع مستوى رأس المال الاجتماعي لدى المعلمين ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

ويمكن تفسير هذه النتائج بكون ارتفاع عدد المعلمين الذي يعملون في مجال التدريس في المدارس الحكومية وغيرها ساهم في وجود العديد من القضايا والاهتمامات المشتركة بين المعلمين، فكلما استثمر المعلمون رأس المال الاجتماعي الذي يملكون كلما زادت قدرتهم وخبرتهم على حل المشكلات والحصول على قدر أعلى من المنافع وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم. وتتوافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة فقد بينت دراسة (Bahrudin & Lawang, 2023) أن هناك دورًا وسيطًا جزئيًا لرأس المال الاجتماعي في التأثير على الرضا الوظيفي، وتوصل احمد (2023) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة وطردية بين الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي. وبينت دراسة شريفي وآخرون (2021) وجود أثر معنوي إيجابي لرأس المال الاجتماعي على الرضا الوظيفي. وتوصلت دراسة (Tsounis, Niakas, & Sarafis, 2017) إلى وجود ارتباط إيجابي كبير بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي.

إن رأس المال الاجتماعي يرتبط بعلاقة طردية وموجبة بمستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية، وتساهم شبكة العلاقات الاجتماعية التي يتحتم على المعلم امتلاكها بحكم العمل في تعزيز رأس المال الاجتماعي لديه، ويمكنه من استثمار رأس المال الاجتماعي لتحقيق طموحاته على المستوى الشخصي والمهني مما يساهم في تعزيز الأداء وزيادة مستويات الرضا الوظيفي لديه، وتوصي الدراسة بضرورة تطوير قدرات المعلمين في المدارس الحكومية في جانبين: الأول زيادة مستويات رأس المال الاجتماعي لديهم، والثاني تعزيز قدرتهم على توظيف رأس المال الاجتماعي في مجالات العمل ومجالات الحياة المختلفة، كما توصي الدراسة بأهمية قياس مستويات رأس المال الاجتماعي ودراسة علاقته بمستويات الرضا الوظيفي في بيئات عمل أخرى على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية.

النتائج ذات العلاقة بسؤال الدراسة الثالث: هل يوجد فروق دالة إحصائية بين اتجاهات المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي تُعزى إلى (الجنس، السن)؟

للكشف عن دلالة الفروق بين اتجاهات المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي يعزى إلى (الجنس، السن)، تم احتساب المتوسطات والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول (8) على عرض ذلك.

الجدول (8): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاتجاهات المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي يعزى إلى (الجنس، السن)

المتغير	التصنيف	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	189	4.58	1.61
	انثى	261	4.48	0.98
السن	أقل من 5 سنوات	95	3.56	1.19
	من 5-10 سنوات	217	3.55	0.89
	أكثر من 10 سنوات	138	3.57	1.11

يشير جدول (8) إلى وجود فروقات ظاهرية بين المتوسطات الحسابية نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي يعزى إلى (الجنس، السن)، ولتحديد فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ تم تطبيق تحليل التباين المتعدد، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (9).

الجدول (9): نتائج تحليل التباين

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	ف	المعنوية Sig
الجنس	0.961	1	4.11	0.000
السن	0.097	1	4.93	0.000
الخطأ	69.108	447		
المجموع	1751.013	450		

تشير النتائج المعروضة في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ في تقديرات المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الجنس وذلك لصالح الذكور حيث بلغ مستوى الدلالة لمتغير الجنس (Sig=0.000) وهي دالة إحصائية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى كون الذكور ليس لديهم حدود في تكوين العلاقات الاجتماعية والاحتكاك بالبيئة الداخلية والخارجية للمدرسة بصورة أوسع من الإناث مما يمكنهم من استثمار رأس المال الاجتماعي بطريقة مثلى.

كما بينت النتائج المعروضة في الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المعلمين في المدارس الحكومية الأردنية نحو مستويات رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي يعزى إلى متغير السن حيث بلغ مستوى الدلالة لمتغير الجنس ($\text{Sig} = 0.149$) وهي غير دالة إحصائياً، وقد تعزى هذه النتيجة إلى كون تكوين رأس المال الاجتماعي لا يقتصر على عمر معين. يعد رأس المال الاجتماعي الغني ضرورياً للعمل نظراً إلى ارتباط وظيفة الموظفين على نحو مباشر أو غير مباشر بالآخرين. إن الأفراد ذوو رأس المال الاجتماعي الغني أكثر فائدة ولديهم المزيد من الحماس والتفاني في العمل لسداد دعم الآخرين والحفاظ على الشبكات الاجتماعية فاعلة نشطة (الوريكات، 2023).

المصادر والمراجع

- احمد، ب. (2023). *العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية*. اطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- إسماعيل، أ. (2018). رأس المال الاجتماعي وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 8 (60)، 273-290.
- حواري، ن. (2017). *رأس المال الاجتماعي وتأثيره على التنمية الاقتصادية في المناطق الريفية في الضفة الغربية*، رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس: جامعة النجاح الوطنية.
- خميس، ه. وعبد، ن. (2022). دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز تنافسية المنظمات بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة. *مجلة الجامعة العراقية*.
- الدرعي، ح. والقاسمية، ع. (2020). أثر القيادة الديمقراطية على الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مدينة العين بدولة الإمارات العربية المتحدة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية* 4 (17)، 1-38.
- الرفوع، ن. (2023). *العلاقة بين التنمر في مكان العمل ورأس المال الاجتماعي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك في الأردن*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- زايد، أ. وطنطاوي، آ. وعبد البديع، م. (2006). *رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية*.
- الزهراني، س. وشريف، ش. (2020). درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قلقوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن. *مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط* 2 (185)، 673-723.
- الشريف، أ. (2015). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة تبوك. *مجلة لعلوم التربية*، 23 (2)، 63-118.
- الشهري، ع. (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر* 1 (186)، 701-751.
- القاسمية، ع. والسنية، م. (2018). التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار. *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسيوط*. 34 (6)، 1-72.
- الوريكات، ع. (2023). *العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء الوظيفي في القطاع الطبي: دراسة ميدانية على الكادر الطبي في المستشفيات الحكومية الأردنية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، قسم علم اجتماع، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- [شريف، ج. و إدريسي، م. ومصوار، ش.](#) (2021). محددات رأس المال الاجتماعي وأثرها على الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية لعينة من البنوك بولاية سعيدة. *مجلة نماء للاقتصاد والتجارة* 5 (1)، 121-135.
- علي، ن. (2015). دور كل من رأس المال الاجتماعي وبعض المتغيرات الديموغرافية كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين المسار الوظيفي المرن والرضا عن المسار الوظيفي. *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، (58)، 239 - 287.
- مخيمر، ر. (2018). *أثر رأس المال الاجتماعي على توجه الطلاب نحو ريادة الأعمال: دراسة ميدانية على طلاب إدارة الأعمال في غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: جامعة الأزهر.
- ملحم، ي. (2014). *أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، دراسة حالة شركة الاتصالات الأردنية الحديثة*. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 26 (2)، 217-272.
- هده، س. (2021). رأس المال الاجتماعي التنظيمي بجامعة الملك خالد: واقعه وسبل تنميته واستثماره. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*. 6 (1).

References

- Abdolzadeh, S., Abbaszadeh, Y., & Yarmo, P. (2023). Visualization of Social Capital Knowledge Based on a Pathology in the Education System Using a Fuzzy Approach. *International Journal of Knowledge Processing Studies (KPS)*, 3(4): 1-11. Doi: 10.22034/kps.2023.384558.1100.
- Bahrudin, M., & Lawang, R. (2023). Investigating the Mediating Role of Social Capital in the Influence of Job Satisfaction on Subjective Well-Being among Librarians in Java Island, Indonesia. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*. DOI: <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2023.7711>.
- Basak, S., & Oztas, N. (2010). Trust Networks, Social Capital and Gender, *Gazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 12(1), 27-56.
- Caroline, W. (2011). *Impact Of Performance Appraisal on Employee Job Satisfaction in Kenya Revenue Authority*. Master Thesis University of Nairobi.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press.
- Ding, H., Sun, X., Chang, WW., Zhang, L., & Xu, XP. (2013). A Comparison of Job Satisfaction of Community Health Workers before and after Local Comprehensive Medical Care Reform: A Typical Field Investigation in Central China. *PLoS One*. 2013;8:e73438.
- Flores, M. (2023). [Teacher education in times of crisis: enhancing or deprofessionalising the teaching profession?](#). *European Journal of Teacher Education*, 46(2), 199-202.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: Palgrave Macmillan.
- Judge, A., & Kammeyer, J. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, vol. 63, no. 1, pp. 341–367, 2012, doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100511.
- Keshavarzi, MH., Shahabi, S., Kalateh Sadati, A., Hashempour-Sadeghian, M., Zarei, L., Ardekani, A., Akbary, A., Zakeri, M., Heydari, ST., Bagheri Lankarani, K. (2023). Requirements for improving social capital among faculty members of medical universities: A multicenter qualitative study. *Health Sci Rep*. 13;6(2):e1113. doi: 10.1002/hsr2.1113. PMID: 36794124; PMCID: PMC9925715.
- King, N. K. (2004). Social capital and nonprofit leaders. *Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 471-486.
- Kithuku, V. (2012). *Impacts Of Performance Appraisal on Job Satisfaction at Kenya Commercial Bank*. Master Thesis University of Nairobi.
- Ozan, M., Ozdemir, T., & Yaras, Z. (2017). The Effects of Social Capital Elements On Job Satisfaction And Motivation Levels Of Teachers. *European Journal of Education Studies*. Volume 3 Issue 4, 49-68. <https://doi.org/10.5281/zenodo.344895>.
- Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). Factors Affecting Job Satisfaction of Teacher Educators: Empirical Evidence from the Universities of Sindh Province of Pakistan. *Journal of Teacher Education and Educators*, 6(1), 5-30.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.
- Tsounis, A., Niakas, D., & Sarafis, P. (2017). Social capital and job satisfaction among substance abuse treatment employees. *Subst Abuse Treat Prev Policy*, 12(8). <https://doi.org/10.1186/s13011-017-0093-6>.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Perumal, S. D., A/P. & Wardhana, A. (2016). The Impact of Performance Appraisal on Job Satisfaction with Quality of Supervisor-Employee as a Moderating variable at State Owned Company. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development (IJASRD)*, 03 (04/III), 224 – 237.
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wang, C., Hancock, D. R., Lim, J. H., Müller, U., Tulowitzki, P., Stricker, T. (2021). Perspectives of South Korean school principals on job satisfaction: In comparison to German and U.S. principals. *Leadership and Policy in Schools*, 20(4), 563–578.
- Willem, et. al. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: a Questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, 44, pp. 1011-1020.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Yalçın, M. T., Çoban, Ö., & Kibaroglu, C. (2023). How Teachers' Social Capital Affects Their Organizational Commitment via Teacher Collaboration, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 8(21), 347-363.