

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل



السنة السابعة، العدد 21
المجلد الخامس، مارس 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة حائل

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

للتواصل:

مركز النشر العلمي والترجمة

جامعة حائل، صندوق بريد: 2440 الرمز البريدي: 81481



<https://uohjh.com/>



j.humanities@uoh.edu.sa

نبذة عن المجلة

تعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية، مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة حائل كل ثلاثة أشهر بصفة دورية، حيث تصدر أربعة أعداد في كل سنة، وبحسب اكتمال البحوث المجازة للنشر. وقد نجحت مجلة العلوم الإنسانية في تحقيق معايير اعتماد معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية معامل " آرسيف Arcif " المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وقد أطلق ذلك خلال التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

رؤية المجلة

التميز في النشر العلمي في العلوم الإنسانية وفقاً لمعايير مهنية عالمية.

رسالة المجلة

نشر البحوث العلمية في التخصصات الإنسانية؛ لخدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي والدولي.

أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى إيجاد منافذ رصينة؛ لنشر المعرفة العلمية المتخصصة في المجال الإنساني، وتمكن الباحثين -من مختلف بلدان العالم- من نشر أبحاثهم ودراساتهم وإنتاجهم الفكري لمعالجة واقع المشكلات الحياتية، وتأسيس الأطر النظرية والتطبيقية للمعارف الإنسانية في المجالات المتنوعة، وفق ضوابط وشروط ومواصفات علمية دقيقة، تحقيقاً للجودة والريادة في نر البحث العلمي.

قواعد النشر

لغة النشر

- 1- تقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.
- 2- يكتب عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية.
- 3- يكتب عنوان البحث وملخصه ومراجعته باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة.

مجالات النشر في المجلة

تتم مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل بنشر إسهامات الباحثين في مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية، إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات التي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً، وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والإنجليزية في مجال اختصاصها، حيث تعنى المجلة بالتخصصات الآتية:

- علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الفكرية العلمية الدقيقة.
- المناهج وطرق التدريس والعلوم التربوية المختلفة.
- الدراسات الإسلامية والشريعة والقانون.
- الآداب: التاريخ والجغرافيا والفنون واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والسياحة والآثار.
- الإدارة والإعلام والاتصال وعلوم الرياضة والحركة.

أوعية نشر المجلة

تصدر المجلة ورقياً حسب القواعد والأنظمة المعمول بها في المجالات العلمية المحكمة، كما تنشر البحوث المقبولة بعد تحكيمها إلكترونياً لتعم المعرفة العلمية بشكل أوسع في جميع المؤسسات العلمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

ضوابط وإجراءات النشر في مجلة العلوم الإنسانية

أولاً: شروط النشر

1. أن يتسم بالأصالة والجدة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
2. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
3. ألا يكون مستلماً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراه) أو بحوث سبق نشرها للباحث.
4. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
5. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
6. عدم مخالفة البحث للضوابط والأحكام والآداب العامة في المملكة العربية السعودية.
7. مراعاة الأمانة العلمية وضوابط التوثيق في النقل والاقتباس.
8. السلامة اللغوية ووضوح الصور والرسومات والجداول إن وجدت، وللمجلة حقها في مراجعة التحرير والتدقيق النحوي.

ثانياً: قواعد النشر

1. أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع باللغتين العربية والإنجليزية، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
2. في حال (نشر البحث) يزود الباحث بنسخة إلكترونية من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، ومستلاً لبحثه .
3. في حال اعتماد نشر البحث تؤول حقوق نشره كافة للمجلة، ولها أن تعيد نشره ورقياً أو إلكترونياً، ويحق لها إدراجه في قواعد البيانات المحلية والعالمية - بمقابل أو بدون مقابل- وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
4. لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
5. الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين، ولا تعبر عن رأي مجلة العلوم الإنسانية.
6. النشر في المجلة يتطلب رسوماً مالية قدرها (1000 ريال) يتم إيداعها في حساب المجلة، وذلك بعد إشعار الباحث بالقبول الأولي وهي غير مستردة سواء أجاز البحث للنشر أم تم رفضه من قبل المحكمين.

ثالثاً: الضوابط والمعايير الفنية لكتابة وتنظيم البحث

1. ألا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحوث (25%).
2. الصفحة الأولى من البحث، تحتوي على عنوان البحث، اسم الباحث أو الباحثين، المؤسسة التي ينتسب إليها- جهة العمل، عنوان المراسلة والبريد الإلكتروني، وتكون باللغتين العربية والإنجليزية على صفحة مستقلة في بداية البحث. الإعلان عن أي دعم مالي للبحث- إن وجد. كما يقوم بكتابة رقم الهوية المفتوحة للباحث ORCID بعد الاسم مباشرة. علماً بأن مجلة العلوم الإنسانية تنصح جميع الباحثين باستخراج رقم هوية خاص بهم، كما تتطلب وجود هذا الرقم في حال إجازة البحث للنشر.
3. ألا يرد اسم الباحث (الباحثين) في أي موضع من البحث إلا في صفحة العنوان فقط..
4. ألا تزيد عدد صفحات البحث عن ثلاثين صفحة أو (12.000) كلمة للبحث كاملاً أيهما أقل بما في ذلك الملخصان العربي والإنجليزي، وقائمة المراجع.
5. أن يتضمن البحث مستخلصين: أحدهما باللغة العربية لا يتجاوز عدد كلماته (200) كلمة، والآخر بالإنجليزية لا يتجاوز عدد كلماته (250) كلمة، ويتضمن العناصر التالية: (موضوع البحث، وأهدافه، ومنهجه، وأهم النتائج) مع العناية بتحريرها بشكل دقيق.
6. يتبع كل مستخلص (عربي/إنجليزي) بالكلمات الدالة (المفتاحية) (Key Words) المعبرة بدقة عن موضوع البحث، والقضايا الرئيسية التي تناولها، بحيث لا يتجاوز عددها (5) كلمات.
7. تكون أبعاد جميع هوامش الصفحة: من الجهات الأربعة (3) سم، والمسافة بين الأسطر مفردة.
8. يكون نوع الخط في المتن باللغة العربية (Traditional Arabic) وبحجم (12)، وباللغة الإنجليزية (Times New Roman) وبحجم (10)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بالبنط الغليظ. (Bold).

9. يكون نوع الخط في الجدول باللغة العربية (Traditional Arabic) وبمجم (10)، وباللغة الإنجليزية (Times New Roman) وبمجم (9)، وتكون العناوين الرئيسية في اللغتين بالبنط الغليظ. (Bold).

10. يلتزم الباحث برومنة المراجع العربية (الأبحاث العلمية والرسائل الجامعية) ويقصد بها ترجمة المراجع العربية (الأبحاث والرسائل العلمية فقط) إلى اللغة الإنجليزية، وتضمنها في قائمة المراجع الإنجليزية (مع الإبقاء عليها باللغة العربية في قائمة المراجع العربية)، حيث يتم رومنة (Romanization / Transliteration) اسم، أو أسماء المؤلفين، متبوعة بسنة النشر بين قوسين (يقصد بالرومنة النقل الصوتي للحروف غير اللاتينية إلى حروف لاتينية، تمكن قراءة اللغة الإنجليزية من قراءتها، أي: تحويل منطوق الحروف العربية إلى حروف تنطق بالإنجليزية)، ثم يتبع بالعنوان، ثم تضاف كلمة (in Arabic) بين قوسين بعد عنوان الرسالة أو البحث. بعد ذلك يتبع باسم الدورية التي نشرت بها المقالة باللغة الإنجليزية إذا كان مكتوباً بها، وإذا لم يكن مكتوباً بها فيتم ترجمته إلى اللغة الإنجليزية.

مثال إيضاحي:

الشمري، علي بن عيسى. (2020). فاعلية برنامج إلكتروني قائم على نموذج كيلر (ARCS) في تنمية الدافعية نحو مادة لغتي لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة حائل، 1(6)، 87-98.

Al-Shammari, Ali bin Issa. (2020). The effectiveness of an electronic program based on the Keeler Model (ARCS) in developing the motivation towards my language subject among sixth graders. (in Arabic). *Journal of Human Sciences, University of Hail*.1(6), 98-87

السميري، ياسر. (2021). مستوى إدراك معلمي المرحلة الابتدائية للإستراتيجيات التعليمية الحديثة التي تلي احتياجات التلاميذ الموهوبين من ذوي صعوبات التعلم. المجلة السعودية للتربية الخاصة، 18(1): 19-48.

Al-Samiri, Y. (2021). The level of awareness of primary school teachers of modern educational strategies that meet the needs of gifted students with learning disabilities. (in Arabic). *The Saudi Journal of Special Education*, 18 (1): 19-48.

11. يلي قائمة المراجع العربية، قائمة بالمراجع الإنجليزية، متضمنة المراجع العربية التي تم رومنتها، وفق ترتيبها الهجائي (باللغة الإنجليزية) حسب الاسم الأخير للمؤلف الأول، وفقاً لأسلوب التوثيق المعتمد في الجملة.

12. تستخدم الأرقام العربية أينما ذكرت بصورتها الرقمية. (Arabic... 1,2,3) سواء في متن البحث، أو الجداول و الأشكال، أو المراجع، وترقم الجداول و الأشكال في المتن ترقياً متسلسلاً مستقلاً لكل منهما، ويكون لكل منها عنوانه أعلاه، ومصدره - إن وجد - أسفله.

13. يكون التقييم لصفحات البحث في المنتصف أسفل الصفحة، ابتداءً من صفحة ملخص البحث (العربي، الإنجليزي)، وحتى آخر صفحة من صفحات مراجع البحث.

14. تدرج الجداول والأشكال - إن وجدت - في مواقعها في سياق النص، وترقم بحسب تسلسلها، وتكون غير ملونة أو مظلمة، وتكتب عناوينها كاملة. ويجب أن تكون الجداول والأشكال والأرقام وعناوينها متوافقة مع نظام-APA

رابعاً: توثيق البحث

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7)

خامساً: خطوات وإجراءات التقديم

1. يقدم الباحث الرئيس طلباً للنشر (من خلال منصة الباحثين بعد التسجيل فيها) يتعهد فيه بأن بحثه يتفق مع شروط المجلة، وذلك على النحو الآتي:
 - أ. البحث الذي تقدمت به لم يسبق نشره (ورقياً أو إلكترونياً)، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه، ونشره في المجلة، أو الاعتذار للباحث لعدم قبول البحث.
 - ب. البحث الذي تقدمت به ليس مستلاً من بحوث أو كتب سبق نشرها أو قدمت للنشر، وليس مستلاً من الرسائل العلمية للماجستير أو الدكتوراه.
 - ج. الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.
 - د. مراعاة منهج البحث العلمي وقواعده.
 - هـ. الالتزام بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية كما هو في دليل الكتابة العلمية المختصر بنظام APA7
2. إرفاق سيرة ذاتية مختصرة في صفحة واحدة حسب النموذج المعتمد للمجلة (نموذج السيرة الذاتية).
3. إرفاق نموذج المراجعة والتدقيق الأولي بعد تعبئته من قبل الباحث.
4. يرسل الباحث أربع نسخ من بحثه إلى المجلة إلكترونياً بصيغة (word) نسختين و (PDF) نسختين تكون إحداها بالصيغتين خالية مما يدل على شخصية الباحث.
5. يتم التقديم إلكترونياً من خلال منصة تقديم الطلب الموجودة على موقع المجلة (منصة الباحثين) بعد التسجيل فيها مع إرفاق كافة المرفقات الواردة في خطوات وإجراءات التقديم أعلاه.
6. تقوم هيئة تحرير المجلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله أولاً أو بناء على تقارير المحكمين دون إبداء الأسباب وإخطار الباحث بذلك
7. تملك المجلة حق رفض البحث الأولي ما دام غير مكتمل أو غير ملتزم بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية.
8. في حال تقرر أهلية البحث للتحكيم يخطر الباحث بذلك، وعليه دفع الرسوم المالية المقررة للمجلة (1000 ريال غير مستردة من خلال الإيداع على حساب المجلة ورفع الإيصال من خلال منصة التقديم المتاحة على موقع المجلة، وذلك

- خلال مدة خمسة أيام عمل منذ إخطار الباحث بقبول بحثه أولياً وفي حالة عدم السداد خلال المدة المذكورة يعتبر القبول الأولي ملغياً.
9. بعد دفع الرسوم المطلوبة من قبل الباحث خلال المدة المقررة للدفع، ورفع سند الإيصال من خلال منصة التقديم، يرسل البحث لمحكمين اثنين؛ على الأقل.
10. في حال اكتمال تقارير المحكمين عن البحث؛ يتم إرسال خطاب للباحث يتضمن إحدى الحالات التالية:
- أ. قبول البحث للنشر مباشرة.
 - ب. قبول البحث للنشر؛ بعد التعديل.
 - ج. تعديل البحث، ثم إعادة تحكيمه.
 - د. الاعتذار عن قبول البحث ونشره.
11. إذا تطلب الأمر من الباحث القيام ببعض التعديلات على بحثه، فإنه يجب أن يتم ذلك في غضون (أسبوعين من تاريخ الخطاب) من الطلب. فإذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات خلال المدة المحددة، يعتبر ذلك عدولاً منه عن النشر، ما لم يقدم عذراً تقبله هيئة تحرير المجلة.
12. يقدم الباحث الرئيس (حسب نموذج الرد على المحكمين) تقرير عن تعديل البحث وفقاً للملاحظات الواردة في تقارير المحكمين الإجمالية أو التفصيلية في متن البحث
13. للمجلة الحق في الحذف أو التعديل في الصياغة اللغوية للدراسة بما يتفق مع قواعد النشر، كما يحق للمحررين إجراء بعض التعديلات من أجل التصحيح اللغوي والفني. وإلغاء التكرار، وإيضاح ما يلزم.
14. في حالة رفض البحث من قبل المحكمين فإن الرسوم غير مستردة.
15. إذا رفض البحث، ورغب المؤلف في الحصول على ملاحظات المحكمين، فإنه يمكن تزويده بهم، مع الحفاظ على سرية المحكمين. ولا يحق للباحث التقدم من جديد بالبحث نفسه إلى المجلة ولو أجريت عليه جميع التعديلات المطلوبة.
16. لا ترد البحوث المقدمة إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، ويخطر المؤلف في حالة عدم الموافقة على النشر.
17. ترسل المجلة للباحث المقبول بحثه نسخة معتمدة للطباعة للمراجعة والتدقيق، وعليه إنجاز هذه العملية خلال 36 ساعة.
18. لهيئة تحرير المجلة الحق في تحديد أولويات نشر البحوث، وترتيبها فنياً.

المشرف العام

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ. د. عبد العزيز بن سالم الغامدي

هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير

أ. د. بشير بن علي اللويش

أستاذ الخدمة الاجتماعية

أعضاء هيئة التحرير

أ. د. وافي بن فهد الشمري

أستاذ اللغويات (الإنجليزية) المشارك

أ. د. ياسر بن عايد السميري

أستاذ التربية الخاصة المشارك

أ. د. نوف بنت عبدالله السويداء

استاذ تقنيات تعليم التصميم والفنون المشارك

محمد بن ناصر اللحيدان

سكرتير التحرير

أ. د. سالم بن عبيد المطيري

أستاذ الفقه

أ. د. منى بنت سليمان الذبياني

أستاذ الإدارة التربوية

أ. د. نواف بن عوض الرشيد

أستاذ تعليم الرياضيات المشارك

أ. د. إبراهيم بن سعيد الشمري

أستاذ النحو والصرف المشارك

الهيئة الاستشارية

أ.د فهد بن سليمان الشايح

جامعة الملك سعود - مناهج وطرق تدريس

Dr. Nasser Mansour

University of Exeter. UK – Education

أ.د محمد بن مترك القحطاني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - علم النفس

أ.د علي مهدي كاظم

جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان - قياس وتقويم

أ.د ناصر بن سعد العجمي

جامعة الملك سعود - التقييم والتشخيص السلوكي

أ.د حمود بن فهد القشعان

جامعة الكويت - الخدمة الاجتماعية

Prof. Medhat H. Rahim

Lakehead University - CANADA

Faculty of Education

أ.د رقية طه جابر العلواني

جامعة البحرين - الدراسات الإسلامية

أ.د سعيد يقطين

جامعة محمد الخامس - سرديات اللغة العربية

Prof. François Villeneuve

University of Paris 1 Panthéon Sorbonne

Professor of archaeology

أ. د سعد بن عبد الرحمن البازعي

جامعة الملك سعود - الأدب الإنجليزي

أ.د محمد شحات الخطيب

جامعة طيبة - فلسفة التربية

فهرس الأبحاث

رقم الصفحة	عنوان البحث	م
32 – 13	أثر إستراتيجية التدوير في تنمية مهارات تمييز الصنف اللغوي والتحليل الإعرابي لدى طلاب الصف الثالث المتوسط د. عبد العزيز بن محمد بن مانع الشمري	1
50 – 35	الأزواجية في الدراسات النسائية في اللغة العربية د. إيمان بنت عبد الله الشوشان	2
66 – 52	التزكية المعاصرة للشهود، دراسة فقهية د. عبد الرحمن بن علي الدجيلج	3
80 – 69	الصور التعبيرية (Emojis) من منظور علم اللغة القضاي د. بندر بن سبيل الشمري	4
94 – 83	الزمنية وتجليات الذات: قراءة في شعر البردوني د. محمد بن مشخص المطيري	5
119 – 97	المعالجات التشكيلية للنباتات الطبيعية بمادة الراتنج لإنتاج حلي معاصرة د. شذا بنت براهيم الاصحه أ. ندى بنت إبراهيم السيد الهاشم	6
136 – 121	تأثير الفصول الافتراضية في تدريس الحاسب الآلي والمعلومات في ضوء النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا د. خالد بن عبد المحسن فالج الشمري	7
158 – 139	تقييم المستوى الكتابي لدى الطلاب الصم في مرحلتي الابتدائي والمتوسط في المملكة العربية السعودية ومقارنته بمستوى أقرانهم السامعين د. أحمد بن سعيد الشبرمي	8
178 – 161	فاعلية برنامج إثرائي لتنمية التفكير الابتكاري لدى الطلاب الموهوبين بمدارس المرحلة المتوسطة بمدينة جدة د. أحمد سعد الغامدي	9
199 – 181	مساهمة الاستشعار عن بعد في دراسة أثر تطور شبكة الطرق على تشكل الجزر الحرارية في مدينة عنيزة د. هيفاء علي الحشيبان	10
220 – 201	المناصب القيادية للمرأة السعودية في ضوء التشريعات الحفوقية: دراسة تحليلية لواقع القيادات النسائية في المجتمع السعودي. أ. ونام محمد عارف	11
240 – 222	The Effectiveness of Grammarly App on Developing Some Grammar Rules for Middle School Students د. أيمن عبد العزيز حسن فرحات	12
253 – 243	The Level of Job Satisfaction of English Language Teachers in Kuwaiti Public Schools: A Case Study Measuring Job Satisfaction and Stressy د. عباس بن هبر الشمري د. أحمد علي صهيوني	13

The Level of Job Satisfaction of English Language Teachers in Kuwaiti Public Schools: A Case Study Measuring Job Satisfaction and Stressy

مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي اللغة الانجليزية في مدارس التعليم العام في الكويت: دراسة حالة
لقياس الرضا الوظيفي والتوتر

Dr. Ahmad Ali Sahiouni
Assistant Professor of Applied Linguistics,
Department of English,
Kuwait International Law School
ORCID: 0000-0001-6073-2404

Dr. Abbas H. Al-Shammari
Associate Professor of Applied Linguistics,
Department of English, College of Graduate
Studies, Kuwait University.
ORCID: 0000-0002-5578-6341

د. أحمد علي صهيوني
أستاذ اللغويات التطبيقية المساعد، قسم اللغة الإنجليزية،
كلية القانون الكويتية العالمية

د. عباس بن هير الشمري
أستاذ اللغويات التطبيقية المشارك، قسم اللغة الإنجليزية، كلية
الدراسات العليا، جامعة الكويت

(قدم للنشر 03/ 01/ 2024، وقبل في 02/ 03/ 2024)

Abstract

Objectives: The paper sheds light on the level of job satisfaction for English language male and female teachers in Kuwaiti public schools. The researchers raised the three following questions to measure the relationships between different research variables: A) How satisfied are English language teachers with their job as public-school teachers? B) Does gender affect the level of job satisfaction? and C) What are the expected criteria to job satisfaction for public schools' teachers in Kuwait? **Methods:** The researchers adopted the Modified Minnesota Satisfaction Questionnaire, known as (MSQ), to measure the level of job satisfaction English language teachers have in Kuwaiti public schools. **Results:** The overall findings of the study reveal obvious dissatisfaction because of two major concerns: stressful environment and supervision or job obligations and duties. Issues like school strategies, supervisor-teacher relation, and financial matters like compensation were at the bottom of teachers' dissatisfaction. However, teachers displayed satisfaction regarding other issues, such as infrastructure in schools and using the available facilities, teaching and administrative load, colleagues and administration, class size, and staff relationships. **Conclusion:** The study mainly focused on female and male English teachers, it would be a good idea to repeat the study on other female and male in a larger scale.

Keywords: Stress, job satisfaction, Kuwait, teachers, EFL, school.

المستخلص

هدف الدراسة: تلقي الورقة البحثية الضوء على مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات اللغة الانجليزية العاملين في المدارس الحكومية في الكويت. اثار الباحثان ثلاثة اسئلة لقياس العلاقة بين المتغيرات البحثية المختلفة: (أ) كم هو مقدار الرضا الوظيفي لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الحكومية؟ (ب) هل يؤثر الجنس على مقدار الرضا الوظيفي؟ (ج) ما هي المعايير المتوقعة والمتعلقة بالرضا الوظيفي في المدارس الحكومية في الكويت؟ المنهجية: تبني الباحثان استبانة مينيسوتا المعدلة لقياس مستوى الرضا؛ والمعروف اختصاراً ب MSQ وذلك من اجل قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي اللغة الانجليزية في المدارس الحكومية. النتائج: اظهرت النتائج العامة للبحث عدم رضا واضح وذلك لسببين رئيسيين: بيئة العمل المسببة للتوتر والاشراف والالتزامات والواجبات الوظيفية. استقرت بعض القضايا المتعلقة باستراتيجيات المدارس، العلاقة بين المشرف والمدرّس، والمسائل المالية مثل التعويضات في قاع عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين. لكن في المقابل اظهر المعلمون رضا وظيفي في مسائل أخرى مثل البنية التحتية في المدارس واستخدام المرافق المتوفرة والعبء التدريسي والاداري والادارة وعدد الطلاب في الصف والعلاقات بين الزملاء. الخلاصة: الدراسة تركز على مدرسات ومدرسي اللغة الانجليزية، فإنه من المفيد تكرار الدراسة على عينة أكبر من المدرسات والمدرسين.

الكلمات المفتاحية: التوتر، الرضا الوظيفي، الكويت، المعلمون، تدريس اللغة الانجليزية كلغة أجنبية، المدرسة.

Introduction:

Teachers' role in helping students fulfil their education objectives is inevitable. Teachers' role is essential in every aspect of the educational process. According to some scholars – such as Masanja (2013) – motivated and well-trained teachers are considered the corner stone of educational systems, leading to high-quality, prestigious, and decent reforms in the structure of the educational system. Moreover, if teachers enjoy some form of job satisfaction, the performance and prgression of educational organization will most likely be developing. Karavas (2020) believes that several educational authorities have shown some interest in teacher motivation and job satisfaction because such issues like training, pay, and incentives are crucial domains for development since many teachers decide to end their educational career shortly after a few years in school service. At the same time, other scholars – such as Hepburn and Brown (2001) – believe that teachers are considered as bearing the brunt of the stresses as a result of daily activities and up-to-date educational and school systems.

Lee & Robins (1998) considers job satisfaction a wide notion that describes people's attitudes towards their job. According to Armstrong (1996), job satisfaction is people's 'attitudes and feelings' about their job. Therefore, according to Armstrong's definition of job satisfaction, positive attitudes reflect positive job satisfaction, while negative attitudes toward job reflects job dissatisfaction. However, Locke (1983) defines job satisfaction as rewarding nature or people's work, and it entails a gratifying emotional condition, which is an outcome of the assessment of one's job in general and one's job experience in particular. The study focuses on measuring the level of job satisfaction of English language teachers in Kuwaiti public schools. Moreover, this research paper sheds light on some aspects of job satisfaction such as work stress or as call 'job burnout' (Maslach et al., 2001, p. 389). Finally, job satisfaction is linked with elevating efficiency or effectiveness, minimized absenteeism, and decreased staff turnover.

REVIEW OF LITERATURE

Employees are significantly motivated by the two aspects of organizational climate and job satisfaction. Some researchers – like Judge, Thoresen, Bono & Patton, (2001) – investigated the link between job satisfaction and job performance in many educational settings, and the findings were generally inconclusive. Moreover, Kohli and Deb (2008) found no significant link

between job satisfaction and job performance. However, many other scholars adopt other views. They believe that job satisfaction and job performance are strongly related. For example, Landsman, (2001) and Rahman et al., (2014) found that teachers' job satisfaction and the quality of their performance in the classroom are firmly associated with each other. Going east, Afshar and Doosti (2016) investigated the level of job satisfaction of English language teachers in Iran and found that there is noticeable difference between students' evaluation of their English teachers and teachers' evaluation of themselves in regards to job satisfaction. Imran et al. (2014) from Pakistan, furthermore, conducted research on the possible link between the relation between job satisfaction and job performance of some English teachers. Imran et al. found both a strong positive link between job satisfaction and job performance. They also found noticeable positive relation between organizational job performance and attitude toward work.

Spector (1997) found that the level of job satisfaction positively impacts the effectiveness of one's performance at work. Other researchers – like Ducharme & Martin, (2000) – found that emotions and even physical well-being are positively influenced by job satisfaction. Moreover, job satisfaction and the intention to quit are highly influenced by organizational status. According to Mor-Barak, Nissly & Levin, 2001 studies, individuals having no clear image of their job expectations are more likely to display negative attitude towards satisfaction. The unclear image or ambiguity of job expectations is considered a source of stress and job dissatisfaction (Rushon, 1987). On the other hand, Glisson & Durick, (1988) believe that job task features like "role ambiguity and skill variety" are best foreseen by commitment and satisfaction.

At the same time, the existence of role ambiguity and job satisfaction are closely related. According to Miner (1992), the former happens when role-related data does not exist or if it does, it is not explicitly communicated. Moreover, some researchers – like Glisson & Durick, (1988) – believe that role ambiguity can foretell poor or low organizational commitment among instructors. However, Ramirez et al. (1996) identify some factors that might lead to the increase of burnout. Such factors include poor communication skills, inappropriate or insufficient training, and poor or inadequate management skills. There are some other factors that might affect job satisfaction. Some researchers, such as Tsang et al. (1991), examined the level of education. Clark

et al. (1996) focused on age, while Hersch and Xiao (2016) studied the effect of race. Clark and Oswald (1996) & Curtis (2007) investigated the social and economic issues represented in wages. Clark (1997) and Bhat and Mir (2018) studied gender differences and the role of gender as well as the type of schools, public or private. The findings of Clark (1997) and Bhat and Mir (2018) demonstrated no significant differences in two factors, gender, and type of school.

Much research has been conducted to examine the link between job satisfaction and gender. However, there have been contradictory results on gender differences. For instance, some researchers – such as Nelson-Gardell & Harris, (2003) – believe that gender has not been an important issue to examine as an essential factor in secondary traumatic stress. Others, such as Kroupis, Kouli, and Kourtessis, (2019), concluded that male instructors demonstrated more satisfaction than female instructors pertaining to their monthly pay, promotion potentials, and the respect they receive as teachers Kramen-Kahn and Hansen (1998), who also found that male teachers enjoyed significantly fewer rewards from their career as English teachers than their female counterparts did. However, some research found that educated individuals display more satisfaction than less educated ones, and age plays an important role in satisfaction as the level of satisfaction increases with age. Pool (1997) considers leadership kinds and job motivation the top aspects in predicting job satisfaction of teachers in public and private schools.

It was also found that individuals aged 55 or above are less susceptible the negative effects of burnout and dissatisfaction (Ramirez et al.,1996). Other factors that enhance employees' mental health include variety of tasks, implementing academic activities, autonomy and having appropriate support and proper supervision. Other variables were also investigated, including family dependent members, income, time spent in service, age, education, and the time spent on the same tasks. Findings such as age variations impacted job satisfaction more than linked with other personal aspects including sex and level of education. On the other hand, job satisfaction and age are reported to have a positive relation (Saner, & Eyüpoğlu (2012).

Research found that the longer the employment is, the more satisfaction individuals display, and the more positivity and loyalty employees demonstrate (Heskett et al. 1997). Some scholars, such as Shokry (1991) found that long service in the same job and same tasks will more likely result in more satisfaction.

Hall (1986) believes that the relation between job motivation and education is not always in good terms. Other researchers, such as Glenn & Waver (1982), consider the relationship between work motivation and education as “inconsistent” as some studies could not record a solid relationship between such variables. Al-Saddi (1996) found no confirmation or correlation between job satisfaction/dissatisfaction and education. Accordingly, based upon the above-mentioned examples, there is no shared ground on the possible relation between education and job satisfaction.

Van Rijn and Robroek (2014) noticed that employees who display dissatisfaction with their job are more likely to avoid going to work by pretending to be sick and submit medical reports to evade job responsibilities. However, the association between absence and job satisfaction have been inconsistent in many studies. For instance, researchers like Shaw and Gupta (2001) closely linked job satisfaction with absenteeism. Employees are keen on their wages as one of the major outcomes for them. Therefore, many researchers have investigated the effect of income on job satisfaction. Income discrimination is linked with low-income satisfaction (Carr et al., 1996). Fairness in payment might have internal or external referents when judging pay fairness. Some researchers stressed on the importance of pay but they believe that pay is unlikely to ease difficulties of modest employee job satisfaction (Leavitt, 1996). Smith (1992) found that job satisfaction may indicate cost decrease via declining employees' absence, mistakes, and revenue.

Hon et al. (2013) demonstrated that employees who are continually advised and supported by their supervisors might alter work stress into innovation and creativity. The findings of meta-analysis by Lee and Ashforth (1996) displayed a negative link between ‘supervisor support and emotional exhaustion’. On the other hand, it is found that low supervisor support contributes to emotional exhaustion (Kalliath and Beck, 2001).

Significance of the Study

Very little research has been done on English language teachers in public schools, but such research was not directed to job satisfaction of English language teachers (Al-Yaseen 2011). Most research focused on group behavior in workforce, training, and public bureaucracy (Mary Feeny & Leisha DeHart-Davis, 2008).

Yu-Hsia, and Mei-Hsiang (2019) investigated the link between burnout and job satisfaction. They concluded that individual and external satisfaction constituted the top mean score.

They found that there is a noticeable correlation between individual burnout, job satisfaction and burnout, work-related burnout. They also found that the general obligation to work is closely linked to inner satisfaction. Such findings can be considered as guidance and proof to enhance job satisfaction and reduce burnout.

The current paper attempts to identify and expand the issues related to work environment of English language teachers in public schools and find out job satisfaction/dissatisfaction factors. The researchers aim at pointing out what issues need development by identifying the aspects leading to job satisfaction/dissatisfaction of the EFL teachers in Kuwaiti public schools. .

The Objectives of the Study

This research paper examines the link between socio variables and the level of job satisfaction of English language teachers. Many factors force organizations interested in job satisfaction that might be sorted based upon the emphasis on the organization or its employees. The initial factor is humanitarianism as people deserve respectful treatment.

Proper treatment may positively reflect on job satisfaction. Moreover, job satisfaction is believed to be a reference to emotional comfort or psychological health. The researchers try to identify the satisfaction and dissatisfaction areas. Consequently, the objective of the current paper is to investigate the aspects that impact job satisfaction and burnout for English language teachers working in Kuwaiti public schools. Furthermore, the paper attempts to evaluate the level of satisfaction with such aspects and general job satisfaction among English language instructors in Kuwait. In addition, the researchers attempt to examine different variables among teachers that may be reflected in their job satisfaction. Such

variables include gender, age, supervisory human relations, school policies promotion opportunities, respect, and financial revenues.

Research Questions

The researchers raised four questions to examine the relationship among the current research variables. The questions are summarized as follows:

1. What is the level of job satisfaction of English language instructors serving in Kuwaiti public school?
2. What are the gender and age differences in the average job satisfaction of English language instructors serving in Kuwaiti public school?
3. What are the resources of job satisfaction based on the hierarchy of English language instructors serving in Kuwaiti public school?
4. What are the possible aspects of the general level of job satisfaction of English language instructors serving in Kuwaiti public school?

Methodology of Research

Study Sample

The current research invited 175 English language teachers serving in Kuwaiti public schools. The language instructors completed an anonymous questionnaire about job satisfaction. The confidentiality of the participants' identity is emphasized. The average teaching experience is 5 years in service. The male-female ratio of the participants is 40% to 60%, respectively, making the number of male teachers 80 and females 95. Among the 175 teachers, 25 held post-graduate qualifications and 150 obtained a university first degree or BA (See table. 1).

Table 1
Sample Socio-Demographic Background

VARIABLE	TYPE	FREQUENCIES	%
Gender	Male	80	40
	Female	95	60
	University	150	85.8
Income	Higher Education	25	14.2
	Less than 1200	55	31.4
	1201 to 1350	85	48.5
Duration at Work	1351 and more	35	20.0
	Less than 2 years.	35	20.0
	Between 2 and 4 years.	45	25.7
	Between 4 and 7 years.	75	42.8
	More than 7 years.	20	11.4

Measurement Tools

To evaluate the level of job satisfaction, the researchers adopted the Modified Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). The Modified Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), known as MSQ, is among the most prevalent and reliable existing tools. The questionnaire is of a hundred items focusing on job satisfaction on a scale of 20 scores, each has five questions and five possible answers, ranging from “Very Satisfied” down to “Very Dissatisfied”. The questionnaire requires about 15 to 20 minutes to complete as it is self-managed. The 20 items on the scale focus on the following issues: Work Conditions; Variety; Supervision-Technical; Supervisory-Human Relations; Social Status; Social Service; Security; Responsibility; Recognitions; Moral Values; Independence; Creativity; Co-teacher’s; Compensation; System Policies and Practices; Authority; Advancement; Activity; Achievement; and Ability Utilization.

Moreover, the MSQ consists of several internationally-used adjectives – such as “pleasant” and “bad” – focusing on the feeling toward job. The Cronbach’s alpha ranged from 0.89 to 0.94

with overall score of 0.95. the questionnaire also focuses on other issues such as sex, service time (measured in years), the age of the participants, wage satisfaction, academic education, potential professional development, and caseload size.

Findings

The researchers adopted the Modified Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to measure the level of job satisfaction of English language teachers in Kuwaiti public schools. Data was measured and analyzed percentagewise.

Research Question One

The researchers summed the 100 items on the MSQ to measure the general satisfaction score for every participant. The majority of teachers are categorized in the “dissatisfied” domain (n=107; 61.1 %). The minority, alternatively, were classified in the “satisfied” domain (n= 43; 24.5 %). On the other hand, only (n=20, 11.4%) is categorized “very satisfied”. Table 2 demonstrates total job satisfaction of English language teachers in Kuwaiti public schools

Table 2
Level of General Job Satisfaction

Score Category	No	%
Very Dissatisfied	No	%
Dissatisfied	20	11.4
No Difference	107	61.1
Satisfied	25	14.2
Very satisfied	43	24.5

Research Question Two

In regard to gender and age variations, the researchers found that there is a significant difference between male and female teachers regarding job satisfaction. Females reported a much higher job satisfaction at (F= 4.32) but males reported

only (M = 3.44) (F.83; P=36*) with less than .05. On the other hand, the age difference reported insignificant variations at (F=1.57; P=20). In other words, no differences were reported between young or fresh teachers and older or experienced teachers in job satisfaction levels. Table 3 summarizes variations in age and sex.

Table 3
Scores for MSQ Based on Gender & Age

Variable	N	M	SD	F	p
Gender					
Male	80	4.32	.80		
Female	95	3.44	.73		
Total	175	3.38	.77	.83	.036*
Age					
Younger than 30	70	3.94		.60	
31 – 40	82	3.53		.79	
41 & Older	23	3.28		.74	
Total	75	3.37		.76	1.57 .20

* Sig = 0.05

Research Question Three

Regarding the resource of job satisfaction, table 4 demonstrates the hierarchy of the amended MSQ scales among English language teachers. It is noticeable that the mean scale score is 12.51 or a higher mean for which English language teachers may display a general feeling of satisfaction

in that domain. The lowest satisfaction that participants demonstrate is in supervisory-human relations, office policies, and compensation. On the other hand, the top five domains in which participants expressed their utmost satisfaction are variety, achievement, ability utilization, social service, and social status. Table 4 displays the hierarchy of the scale as follows:

Table 4
Hierarchy of MSQ Scale

Scale	Mean	Std. Deviation
Moral Values	14.11	2.24
Creativity	13.88	3.65
Variety	17.09	2.14
Achievement	16.86	2.39
Ability Utilization	17.08	2.89
Social Service	18.12	2.34
Social Status	18.88	2.32
Responsibility	16.68	2.15
Co-workers	15.99	2.86
Independence	13.97	2.43
Working Conditions	16.52	4.17
Authority	11.41	1.93
Recognition	11.90	3.92
Supervisory-Human Relations	11.05	3.38
Supervision-Technical	11.70	3.05
Security	15.45	3.77
Advancement	13.09	3.69
Office Policies	11.01	3.08
Compensation	10.78	3.44

Research Question Four

The researchers adopted many different regressions to evaluate the most predictable differences in general job satisfaction of English language teachers of the public schools. The researchers decided on the following potential variables: level of education, sex, and age. The researchers excluded all

regression except for supervisory-human relations and office policies. It is noticed that supervisory-human relations and office policies differences are important sources of difference in general satisfaction as they are reported to score ($t=2.09, p=.038$) and ($5.2\%, t=-2.226, p= 0.027$), respectively. They are found to contribute to the equation of regression. Table 5 demonstrates the analysis of regression.

Table 5
Different Regression Summary

Source	Sum of Sq	df	Mean Sq	F	
Regression	3.60	2	1.80		4.81
Residual		64	.056		
Office Policies	3.24	.149	.28	11.4	000**
Supervision- Human Relations	.216	.154	.103	2.09	.038

** Sig = 0.001

DISCUSSION

The current paper evaluates the level of job satisfaction of English language teachers. The researchers implemented the MSQ. The findings display that the majority of English language teachers were not satisfied with their posts as English teachers. In other words, most respondents were classified in the “dissatisfaction” categories. However, participant teachers demonstrated that teaching itself was their major motif for satisfaction although they may be underestimated and treated unfairly compared with other professions.

English language teachers are under continuous pressure and hectic situations because of the nature of the language teaching environment. Such pressure is potentially harmful as teachers may be disengaged from their academic surrounding. However, this paper reached the conclusion that teachers may become satisfied since they work with their students and influence them positively. On other hand, the same English teachers may become dissatisfied if their students are not motivated enough or when their students are engaged in challenging situations, posing negative discouraging experiences.

Furthermore, the current research identified considerable differences between female and male English language teachers in regards to their general job satisfaction. Female teachers demonstrated a higher level of satisfaction than their male counterparts did. The current study is consistent with the findings of Curtis (2007) that demonstrated less apprehension with career factors and more worry about the social context of the career.

On the other hand, the findings display no consistency with Bhat’s (2018) findings which focused on sex variations. Bhat’s findings reported no substantial difference between masculine and feminine instructors or those working in the public and private teachers in regards to job satisfaction. The researchers found no considerable differences related to the age of the English teachers. The findings included other studies that focus on age differences as an effective factor on job satisfaction compared with other variables.

On the other hand, some researchers – such as Kouli et al. (2015) – found that male English teachers are more satisfied with the opportunities for promotion, respect, and financial revenues from their job as teachers. The current findings, however, are uncontested with other findings.

Many researchers – including Kroupis, Kouli, and Kourtessis, (2019) – believe that promotion and monthly income are positively effective on the level of burnout, so that decision-makers are responsible for elevating the levels of job satisfaction.

Furthermore, the researchers conclude that there are five areas responsible for most job satisfaction cases. The five areas are teaching, achievement, variety, social status, and ability utilization. On the other hand, the researchers concluded that there are three major areas for job dissatisfaction of English language teachers, which are supervision-human relations, office policies, and compensation. According to job task characteristics, the researchers found that the most predicted job-related items were commitment and satisfaction. Role ambiguity was also found linked with job satisfaction. According to Miner (1992), when role-related information is missing or not directly communicated, role ambiguity is likely to take place. Moreover, role ambiguity foresees little organizational obligation among teachers.

The final variables of reasonable rate of job satisfaction to be predicted were supervisory human relations and school policies. The findings of this study are consistent with those of Kalliath and Beck (2001) who concluded that there is a considerable negative impact of modest supervisory support if quitting job is concerned. However, teachers who are satisfied most are those who experience supportive supervision.

On the other hand, the current research is in contrast with other effective impacts of social support, zero job satisfaction, and less burnout. The findings are in favor of other research that concluded that the administration style has a decisive role in predicting job satisfaction and intention to quit the job (P. Suadicani et al., 2013). Moreover, the findings agree with other research that conclude that organizational conditions are effective factors in predicting job satisfaction and plans to quit job as English teachers (Mor-Barak, Nissly & Levin, 2001). This means that the following aspects are decisive in determining the level of job satisfaction: school environment, school relation with local communities, support by colleagues, and senior officials, school administration, teaching load, class size, staff supervision, school facilities and equipment, school communication relations, and teachers’ role in the decision-making process.

Conclusion

Some factors – such as work environment and its links with job satisfaction – should be viewed in cultural perspective context that could be a leading factor to poor level of satisfaction among English language teachers in Kuwaiti public schools. Since public schools are managed and supervised by the government, teachers and demonstrators believe that the government is responsible for paying them well. According to the Minister of Planning and Minister of State for Administrative Development (2018), the vast majority of Kuwaitis (92.7%) are employed in the public sector. Government-run organizations in Kuwait are under great pressure due to unfair policies, and passive supervision-human relations. Teachers have negative feeling towards outstanding job (Al-Otaibi, 2018). Al-Otaibi (2018) examined the major aspects that concern Kuwaiti employees working in the government sector. The aspects are employees' feelings, job security, promotion opportunities, and advancement. Such factors are usually prevalent in the public sector due to favoritism, loyalty to tribe, sectarian/regional motivation. It is important to consider the findings and recommendations by education decision-makers in Kuwait and other GCC officials to elevate the level of job satisfaction of their English language teachers as well as teachers of other subjects. Moreover, the study implies that the feelings of burnout teachers may suffer from. Hence, it would be more beneficial for both the student and the teacher if the latter enjoys a relieving work environment. However, the limitations of the study are mainly in the size of the sample study. Therefore, it is recommended to do a larger scale study on a larger number of teachers from Kuwait six educational zones.

References

- C. Zahn-Waxler (Eds.), & Annual Review of Psychology. Vol. 52 (pp. 397-422).
- Afshar, Hassan Soodmand; Dooŝti, Mehdi (2016). Investigating the Impact of Job Satisfaction/Dissatisfaction on Iranian English Teachers' Job Performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, v4 n1 p97-115 Jan 2016.
- Al-Otaibi, G. (2018). Report: A study prepared by Dr. Ghazi Al-Otaibi. Al-Qbas 36: 6. (in Arabic).
- Al-Yaseen, W. (2011). Factors influencing Kuwaiti student teachers' choice of teaching as a profession. *College Student Journal*, 45(3), 667-681.
- Armstrong, Michael (1996). *A Handbook of Personnel Management Practice*. 6th Ed., London, Kogan Publisher. Kogan Page Publishing, London, 264.
- Bhat and Mir. S. A. (2018). Perceived School Climate and Academic Achievement of Secondary School Students in Relation to Their Gender and Type of School. Online Submission, *International Journal of Advanced Educational Research* v3 n2 p620-628 Mar 2018.
- Carr, S. C., McLoughlin, D., Hodgson, M., and Maclachlan, M. (1996). Effects of unreasonable pay discrepancies for under- and overpayment on double demotivation. Genetic, Social, and General Psychology Monographs. 122, 475-494.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender. *Journal of Human Resources*, 16, 294-303.
- Clark, A. E. and Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison norms: wading through Lake Wobegon. *Journal of Applied Psychology*, 79, 240-251.
- Clark, A; Oswald, A, & Warr, P. (1996). Is job satisfaction a U-shaped in age? *Journal Of Occupational and Organisational Psychology*, Vol. 69, pp.57-81. Consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *Lancet* 1996; 347: 724-728.
- Clark-Rayner, P. & Harcourt, M. (2000). The Determinants of Employee Turnover Behaviour: New Evidence from a New Zealand Bank, *Research and Practice in Human Resource Management*, 8(2), 61-71.
- Curtis, E. A. (2007). Job satisfaction: a survey of nurses in the Republic of Ireland. *International nursing review*, 54(1), 92-99.
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). *General Practitioners*. *British Medical Journal*

1989; 298: 366–370.

2909.127.3.376

- Glenn, M., & Waver, C (1982). General Practitioners. *British Medical Journal* 1989; 298: 366–370.
- Glisson, C., and Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organisational commitment in human service organisation. *Administrative Science Quarterly*. 33 (1), p 61-81.
- Hall, R.H. (1986). *Dimensions of Work*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hepburn, A., and Brown, S. D (2001), Teacher stress and the management of Accountability. *Research Gate Journal*. Volume 54(6): 691–715: 017469. The Tavistock Institute © SAGE Publications London, Thousand Oaks CA, New Delhi. <https://doi.org/10.1177/0018726701546001>.
- Hersch, J., & Xiao, J. (2016). Sex, Race, and Job Satisfaction Among Highly Educated Workers. *Southern Economic Journal*, 83(1), 1–24. <https://www.jstor.org/stable/26632323>
- Heskett, J.L., Sasser, W.E., Schlesinger, L.A. (1997). *The service profit chain: How Leading Companies Link Profit and Growth to Loyalty, satisfaction, and Value*. New York: Free Press.
- Hon, A. H. Y., Chan, W. W. H., & Lu, L. (2013). Overcoming work related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416–424.
- Imran, H.; Arif I.; Cheema S.; & Azeem M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135-144.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kalliath, T. J., and Beck A (2001). Is the Path to Burnout and Turnover Paved by a Lack of Supervisory Support? A structural equations test. *New Zealand Journal of Psychology* 30(2):72-78
- Karavas, Evdokia (2020). How Satisfied are Greek EFL Teachers with their Work? Investigating the Motivation and Job Satisfaction Levels of Greek EFL Teachers. *PORTA LINGUARUM*. No 14, pp 59-78.
- Kohli, A.S.; Tapomoy Deb (2008). *Performance Management*. Published in India by Oxford University Press 2008.
- Kouli, O., Kourtessis, T., Tzetzis, G., Karkaletsis, F., Skordilis, E., & Bonti, E. (2015). Job satisfaction and burnout of Greek secondary special education teachers. *Journal of Physical Activity Nutrition and Rehabilitation*, 1. PANR e-ISSN: 2421-7824.
- Kramen-Kahn, B., & Hansen, N. D. (1998). Rafting the rapids: Occupational hazards, rewards, and coping strategies of psychotherapists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 29(2), 130.
- Kroupis I., Kouli O., and Kourtessis T. (2019). ‘Physical Education Teacher’s Job Satisfaction and Burnout Levels in Relation to School’s Sport Facilities’, *International Journal of Instruction*, Vol. 12, No. 4, pp. 579–592. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12437a>.
- Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetzis, G., Derri, V., & Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek PE teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Cultura_Ciencia_Deporte*, 12(34), 5-14.
- Landsman M. J. (2001). ‘Commitment in public child welfare’, *The Social Service Review*, Vol. 75, No. 3, pp. 386-419.
- Leavitt, W. M., (1996). High pay and low moral, can high pay, excellent benefits, job security, and low job satisfaction coexist in a public agency? *Public*

- Personnel Management. 25 (3), pp 333- 341.
- Lee, R. M., & Robbins, S. B. (1998). The relationship between social connectedness and anxiety, self-esteem, and social identity [Editorial]. *Journal of Counseling Psychology*, 45(3), 338-345. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.3.338>.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Locke, E. A. (1983). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, New York: John Wiley & Sons, pp. 1297-1349.
- Mary K. Feeney & Leisha DeHart-Davis, 2008. *Bureaucracy and Public Employee Behavior: A Case of Local Government. Review of Public Personal Administration*. Volume 29. Issue 4.
- Masanja, S. (2013). Effects of workplace conditions on primary school teachers' job satisfaction in Tanzania. Unpublished Doctoral thesis, University of Dar es Salaam, Tanzania.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. In S. T. Fiske, D. L. Schacter,
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. McGraw-Hill Inc., New York, USA.
- Mor Barak, M.E., Nissly, J.A. and Levin, A. (2001). "Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social service Review*, 75, 625-662.
- Nelson-Gardell, D., & Harris, D. (2003). Childhood abuse history, secondary traumatic stress, and child welfare workers. *Child welfare*, 5-26.
- P. Suadicani, J. P. Bonde, K. Olesen, F. Gyntelberg, Job satisfaction and intention to quit the job, *Occupational Medicine*, Volume 63, Issue 2, March 2013, Pages 96-102
- Pool, Steven, W. (1997). The relationship of job satisfaction with substitute of leadership, leadership behavioural and work motivation. *Journal of Psychology*, vol. 131(3), pp. 271-283.
- Rahman U., Wan Sulaiman W., Nasir R. and Omar F. (2014) 'The Role of Job Satisfaction as Mediator in the Relationship between Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior among Indonesian Teachers', *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 9, pp. 257-260.
- Ramirez AJ, Graham J, Richards MA, Cull A, Gregory WM. (1996). Mental health of hospital Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Review and Meta- analysis." *Social Service Review*, 75(4), 625-661.
- Saner, T., & Eyüpoğlu, Ş. Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 1020-1026.
- Shaw, J. D., and Gupta, N. (2001). Pay fairness and employee outcomes: Exacerbation and attenuation effects on financial need. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*. 74 (3), 299-328.
- Shokry, S.A. (1991). The relationship of educational qualification and teaching experience and job satisfaction among mathematics teachers. *Bulletin of the Faculty of Education*. 8 (8), p 277-309.
- Smith, P. C. (1992). Job Satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance. In C. J. Cranny, p.c. smith, & E.F. Stone (Eds.), "In pursuit of happiness": Why study general job satisfaction (pp. 5-20). New York: Lexington Books.
- Spector, P.E (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oak, CA, Sage.

- Tsang, M. C., Rumberger, R. W. and Levin, H. M. (1991). The impact of surplus schooling on work productivity, *Industrial Relations*, 30, 209–28. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia: Seven years later. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic.
- Van Rijn RM, & Robroek SJ. (2014). Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review. *Occup Environ Med.* 2014;71(4):295–301
- Yu-Hsia, and Mei-Hsiang (2019). Exploring the Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Clinical Nurses. Vol 15 No 3 (2019): ESJ JANUARY EDITION. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n3p449>.