



سلطنة عمان  
جامعة نزوی  
كلية العلوم والأداب  
قسم التربية والدراسات الإنسانية

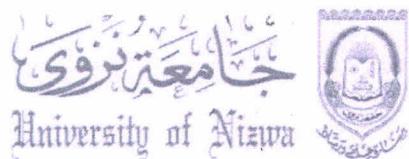
## الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأاسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان

رسالة ماجستير مقدمة من:  
مصطفى بن هلال بن بدر الكندي

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية  
تخصص إدارة تعليمية

إشراف :  
د/ حسام الدين السيد محمد إبراهيم(مشرفاً رئيساً)

أ.د/ عبدالمجيد محمد بنجلالي(عضوأ)  
د/ حسين بن سعيد الحارثي(عضوأ)



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

دراسات عليا / ماجستير

### استمارة توقيع لجنة المناقشة بإجازة الرسالة

اسم الطالب: مصطفى بن هلال بن بدر الكندي.

التخصص: الإداره التعليميه

عام الجامعي: 2014/2013

- عنوان الرسالة : الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي

بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان ".

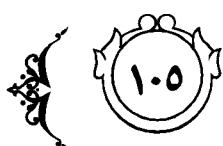
- تاريخ المناقشة : 7 مايو 2014 .

### توقيع لجنة المناقشة

اسم المناقش	التوقيع
د. محمد سليمان الجرایدة	
د. عبدالعزيز المعايطة	
أ.د. محمد عبدالحميد لاشين	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ<sup>صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَاٰلِهٖ وَسَلَّمَ</sup>  
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَرَدُوكَ إِلَى عِلْمٍ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَدَةِ فَيُنَيِّثُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
تَعْمَلُونَ



(التوبية، ١٠٥)

الإله - داع

إلى كل من قدم لي التوجيه والمساعدة .

إلى روح والدي العظيم - رحمة الله تعالى - .

إلى والدتي الكريمة متعنا الله بحياتها.

إلى زوجتي الوفية كل الوفاء والإعتزاز والتقدير والاحترام.

إلى أبنائي الأعزاء بارك الله في أعمارهم.

أقدم لهم هذا العمل المتواضع...

والله ولي التوفيق ...

## شكر وتقدير

الحمد لله حمداً يوازي نعمته، حمداً كثيراً يليق بجلاله وعظمي ملكته وسلطانه، والصلوة والسلام على سيدنا وحبيبنا ومولانا سيد الأولين والآخرين محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه ومن دعا بدعوته إلى يوم الدين.

أما بعد:

بعون الله سبحانه وتعالى وفضله تم إنجاز هذا العمل وأحمد الله وأشكروه إذ أعطاني القوة والصحة في إنجاز هذا العمل.

وأتقدم بجزيل الشكر للجنة الإشراف الأفضل الدكتورة وهي مقدمتهم الدكتور حسام الدين السيد محمد إبراهيم المشرف الأول على الرسالة، إذ أعطاني وقته الغالي في مساعدتي لإنجاز العمل.

وأتقدم كذلك بالشكر الجزيل لمكتبة جامعة نزوى ومكتبة حصن الشموخ و مكتبة جامعة السلطان قابوس ومكتبة الكلية التطبيقية بنزوى، على إعانتي في البحث على المراجع التي أحتاج إليها، ولا أنسى كل من شجعني وأعانتي على إتمام هذا العمل كل من والدتي الكريمة وزوجتي الوفية رفيقة الدرب والزملاء والأصحاب والأصدقاء وفي مقدمتهم الدكتور أحمد بن إبراهيم بن أحمد الكندي والأستاذ خالد بن محمد بن أحمد السعدي(ولاية لوى) والأستاذ يحيى بن سليمان بن سالم الكندي والأستاذ محمد بن عبدالله بن بدر الكندي والأستاذ ناصر بن عبدالله بن عامر الكندي والأستاذ علي أحمد علي أحمد مزيد والأستاذ أحمد بن حمد بن مسعود السناني، وكل المعلمين الواقفين الذين وافقوا على تعبئة الإستبانة.

واسأل الله سبحانه وتعالى أن ينفع بهذا العمل المتواضع الأمة الإسلامية العظمى وأسأل الله العلي العفو والغفران والتجاوز عن الزلل إنه سميع قريب مجيب الدعاء.

ولله الفضل من قبل ومن بعد.

الباحث: مصطفى بن هلال بن بدر الكندي

## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	لجنة المناقشة
ب	آية قرآنية كريمة
ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	قائمة المحتويات
حـ	قائمة الجداول
يـ	قائمة الأشكال
كـ	قائمة الملحق
لـ	الملخص باللغة العربية
١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٢	المقدمة
٣	مشكلة الدراسة
٤	أهداف الدراسة
٥	أهمية الدراسة
٦	حدود الدراسة
٧	مصطلحات الدراسة

٨	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة</b>
٩	<b>أولاً : الإطار النظري</b>
٩	<b>الرضا الوظيفي</b>
١٠	<b>مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه</b>
١١	<b>تطور الاهتمام بالرضا الوظيفي</b>
١٣	<b>أهمية الرضا الوظيفي</b>
١٤	<b>خصائص الرضا الوظيفي</b>
١٥	<b>مكونات الرضا الوظيفي</b>
١٧	<b>العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي</b>
١٩	<b>البرامج الداعمة للرضا الوظيفي</b>
٢٢	<b>نظريات الرضا الوظيفي</b>
٣٠	<b>التعليق على نظريات الرضا الوظيفي</b>
٣٢	<b>ثانياً : الدراسات السابقة</b>
٤٧	<b>الاستفادة من الدراسات السابقة في موضوع الدراسة الحالية</b>
٤٨	<b>الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات</b>
٤٩	<b>منهج الدراسة</b>
٤٩	<b>مجتمع الدراسة وعينتها</b>
٥١	<b>وصف عينة الدراسة</b>

٥٣	متغيرات الدراسة
٥٣	أداة الدراسة
٥٤	صدق أداة الدراسة
٥٤	ثبات أداة الدراسة
٥٥	المعالجات الإحصائية
٥٦	الفصل الرابع: عرض و تحليل نتائج الدراسة
٥٧	نتائج الدراسة
٧٥	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
٧٦	مناقشة نتائج الدراسة
٩٠	التوصيات والبحوث المقترحة
٩٢	قائمة المراجع
٩٩	الملاحق
١١٥	الملخص باللغة الإنجليزية

## قائمة الجداول

م اسم الجدول	رقم الجدول	رقم الصفحة
١ أعداد المعلمين والمعلمات الوافدين بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٢	١	٥٠
٢ توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع	٢	٥١
٣ توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي	٣	٥١
٤ توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	٤	٥٢
٥ توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	٥	٥٢
٦ معاملات الثبات تبعاً لمجالات الاستبانة	٦	٥٤
٧ الحدود الدنيا والعليا لقياس ليكرت الخمسي	٧	٥٧
٨ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة	٨	٥٨
٩ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التفكير في الوطن	٩	٦٠
١٠ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مقر السكن	١٠	٦٢
١١ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال بيئة العمل	١١	٦٤
١٢ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الرواتب والحوافز والترقيات	١٢	٦٦

٦٧	١٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التنمية المهنية	١٣
٦٩	١٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاستقرار الوظيفي	١٤
٧٠	١٥	نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفرق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع	١٥
٧١	١٦	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر المسمى الوظيفي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة	١٦
٧٢	١٧	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة	١٧
٧٣	١٨	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر سنوات الخبرة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة	١٨

## قائمة الأشكال

رقم الصفحة	رقم الشكل	اسم الشكل	م
٢٢	١	هرم ماسلو (Maslow) لل حاجات	١
٢٦	٢	نظرية التوقع عند فروم (Vroom)	

## قائمة الملحق

م	اسم الملحق	رقم الملحق	رقم الصفحة
١	الدراسة الاستطلاعية	١	١٠١
٢	الصورة الأولية للاستبانة	٢	١٠٢
٣	أسماء المحكمين	٣	١٠٨
٤	الاستبانة في صورتها النهائية	٤	١٠٩
٥	تسهيل مهمة باحث	٥	١١٤
٦	تعظيم الموافقة على تطبيق الدراسة ميدانيا	٦	١١٥

## **ملخص الدراسة باللغة العربية**

**الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي**

**بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان**

**إعداد/ مصطفى بن هلال بن بدر الكندي**

**ماجستير، جامعة نزوى ٢٠١٤م.**

**إشراف الدكتور/ حسام الدين السيد محمد إبراهيم**

**الأستاذ الدكتور/ عبدالمجيد محمد بنجلالي**      **الدكتور/ حسين بن سعيد الحارثي**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، نظراً لملائمةه لأغراض الدراسة، كما أُستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة الوافدين المكونة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة.

وقد أشارت أهم النتائج إلى أن مجال التنمية المهنية جاء في المرتبة الأولى بدرجة توافر كبيرة جداً من عينة الدراسة ويعتبر من أكثر المجالات التي توافق الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين من وجهة نظر عينة الدراسة، بينما جاء مجال الرواتب والحوافز والترقيات جاء في المرتبة الثانية، بدرجة توافر كبيرة جداً بين أفراد عينة الدراسة، وجاء مجال التفكير في الوطن في المرتبة الثالثة بدرجة توافر كبيرة جداً من عينة الدراسة، وجاء مجال بيئة العمل في المرتبة الرابعة، بدرجة توافر كبيرة بين أفراد عينة الدراسة، وجاء مجال الاستقرار الوظيفي في المرتبة الخامسة، بدرجة توافر كبيرة بين أفراد عينة الدراسة، وجاء مجال مقر السكن في المرتبة السادسة، بدرجة توافر قليلة بين أفراد عينة الدراسة، ويرجع إلى أن قليلاً من المعلمين والمعلمات

غير راضين عن مقر سكنهم وغير مرتاحين في مقر سكنهم، كذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.0005$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات النوع، والسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائيا.

وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها:

- الاهتمام بعقد برامج تدريبية مستمرة للمعلمين الوافدين.
- تخصيص سكّنات مهيئة بجميع الوسائل التي تتيح الراحة للمعلم الوافد مع فتح شبكة معلوماتية سريعة.
- عقد لقاء تربوي سنوي يتم فيه استقبال المعلمين الوافدين الجدد وإعطائهم الانطباع الوفي عن السلطنة والعادات والتقاليد والقيم والمبادئ وعدم المساس بها والتقييد بالأنظمة والقوانين.

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة

١. المقدمة.
٢. مشكلة الدراسة.
٣. أهداف الدراسة.
٤. أهمية الدراسة.
٥. حدود الدراسة.
٦. مصطلحات الدراسة.

## الفصل الأول

### مشكلة الدراسة وأهميتها

#### مقدمة

يعتبر المعلم أساس العملية التعليمية التربوية نظراً لما يقوم به من دور كبير ومهم بمختلف جوانبها و مجالاتها، بل إن مهمته تعتبر من أكبر المهام خطورة وأثراً في المجتمع ومهنته شاقة ومتطلباتها كثيرة، تتأثر به مخرجات العملية التعليمية التربوية أكثر مما تتأثر بغيره من العوامل، فإعداد المعلم للطالب إعداداً علمياً وسلوكياً ووطنياً من الركائز الأساسية التي يبني عليها استقرار وتقدير الأمة، فتقد الملة مرهون بأداء المعلم لعمله، فجودة إنتاجية المعلمين وولاءهم وإخلاصهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم وطلابهم وزملائهم أهمية خاصة، يتوقف على مدى رضائهم عن عملهم وطمأنينتهم فيه وارتباطهم واقتاعهم به، فهو ليس مجرد ناقل للمعرفة فحسب، بل يمتد دوره لتنمية القدرات وتعزيز الاتجاهات وتربية العقول تربية صحيحة ورعاية الأبناء رعاية شاملة ليكونوا رجالاً ومتالاً يحتذى به.

ويعتبر العمل عنصراً أساسياً من عناصر الإنتاج وأساس التقدم والنهوض بأي مجتمع يحقق العديد من المزايا النفسية والمادية للفرد التي تتمثل في كونه مصدراً للرزق والدخل له و لأسرته التي يقوم بإعالتها، كما أنه يتحقق في الوقت نفسه العديد من المزايا المعنوية كالشعور بالذات والكيان من خلال ما يؤديه من عمل (بهنسي، ٢٠١١، ص ١٣).

والرضا الوظيفي قضية لها أهميتها في حياة الأفراد والجماعات، ذلك أن رضا الفرد عن مهنته يعد أساساً لتواافقه النفسي والاجتماعي ويرتبط ذلك بالنجاح في العمل ويعكس مكانته داخل مجتمعه (بهنسي، ٢٠١١، ص ١٣).

وهناك عوامل تؤثر في الأداء الوظيفي للفرد، منها ما يتعلق بالفرد نفسه، ومنها ما يتعلق ببيئة العمل الداخلية، ومنها ما يتعلق ببيئة العمل الخارجية، ومن أهم هذه العوامل، دافعية الفرد و مناخ العمل وبيئته و المقدرة على أداء العمل و إدراك الفرد لدوره وحدود عمله و الاستقرار النفسي للفرد.

إن كل عامل من هذه العوامل لا يؤثر في الأداء بشكل مستقل، وإنما من خلال تفاعله مع المتغيرات الأخرى، وإن مستوى الأداء سيكون نتيجة تفاعل تلك العوامل معاً، فإذا كانت هذه العوامل إيجابية، أي إذا كانت لدى الأفراد دافعية مرتفعة، وقدرة عالية على العمل في بيئة مناسبة، ذات مناخ منفتح، فإن محصلة الأداء ستكون مرتفعة، وفي حالة تدني الأفراد، مع تمنعهم بدرجة عالية من القدرات، وتتوفر بيئة مناسبة، فإن الأداء سيكون جيداً (الصلبي، ٢٠٠٨، ص ١٢٥).

ويعد عدم الرضا الوظيفي من أكثر المشاكل وضوها، حيث كان من مظاهره قلة الأداء وعدم شعور المعلم بالقناعة والارتياح نحو جوانب العمل وما يرتبط بعدم رضاه عن الأجر أو عدم رضاه عن نظرة المؤسسة له أو تغريبه وبعده عن موطنها وأهله فالعلاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي علاقة طردية، فكلما كان الفرد راضياً عن عمله يكون أداءه إيجابياً، وعندما يكون الفرد غير راضٍ عن عمله يكون أداءه سلبياً (العقيلي، ٢٠٠٤، ص ٢).

ومن أسباب انخفاض الرضا الوظيفي للمعلمين هو الاغتراب في العمل، والمقصود بالاغتراب هو افتقاد المغزى الذاتي والجوهرى للعمل الذي يؤديه الإنسان وما يصاحبه من شعور بالفخر والرضا، ويدعى أن اختفاء هذه المزايا من العمل الحديث يخلق شعوراً بالاغتراب عن النفس .(Alienation, 2011, www.annabaa.org)

## مشكلة الدراسة

من خلال خبرة الباحث ومعايشته لكثير من المعلمين الوافدين وجد أن كثيراً من المعلمين تختلف درجات رضاهم عن العمل، فالبعض منهم راضون عن الرواتب وبيئة العمل ومع ذلك

يشعرون بقلة رضا في جوانب أخرى مثل كثرة الضغوط الملقاة على عاتقهم، وقلة ترقياتهم الوظيفية، وكذلك بعدهم عن موطنهم ويشعرون بالقلق الشديد وعدم الارتياح قرب ظهور نشرة التنقلات، فتجد أن كثيراً منهم مستقر في مكان ما تجده ينقل إلى مكان آخر فليس هناك استقرار نفسي ولا في جدول الحصص في المدرسة، وكذلك فإن بعض المعلمين يبدعون في تدريس المنهج يفاجئون بنقلهم إلى مكان آخر مما يسبب تخطيط في تدريس المادة، بالإضافة إلى ذلك قام الباحث بدراسة استطلاعية لعدد (٣٠) معلماً ومعلمة وافداً، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود بعض مظاهر الرضا الوظيفي مثل الرواتب والأجور وال العلاقات بين الزملاء ووجود بعض المظاهر التي تدل على قلة الرضا الوظيفي مثل ندرة برامج التنمية المهنية المقدمة لهم وقلة المكافآت السنوية، وعدم وجود مكافآت نهاية الخدمة.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين بمحافظة الداخلية؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.005$ ) على استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات النوع، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

## أهداف الدراسة

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين بمحافظة الداخلية.
٢. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.005$ ) على استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات النوع، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

## **أهمية الدراسة**

ترجع أهمية الدراسة إلى :

١. أن هذه الدراسة تتناول قطاعا من قطاعات المجتمع له أهميته في البناء والتنمية وهو قطاع المعلمين.
٢. الكشف عن بعض المؤشرات التي تساعده في بناء القوى العاملة وإعدادها.
٣. يأتي الاهتمام بهذه الدراسة الراهنة محاولة تحقيق التنمية المجتمعية مما يتفق وأهداف التعليم في سلطنة عمان.
٤. تعرف السلطات التعليمية على العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي للمعلمين الوافدين فتدعمها، والعوامل التي تقلل من الرضا الوظيفي فتعالجها.

## **حدود الدراسة**

- الحدود الموضوعية/ الرضا الوظيفي من حيث المفهوم والأهمية والخصائص والنظريات .
- الحدود المكانية / مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية.
- الحدود البشرية / المعلمون الوافدون بمحافظة الداخلية.
- الحدود الزمانية / العام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣م

## **مصطلحات الدراسة:**

**الرضا:**

الرضا في اللغة ضد السخط، وارتضاه، رأه له أهلا، ورضي عنه: أحبه وأقبل عليه (ابن منظور، ١٩٩٥، ص ٢٣٥) ورجل مرضو عنه، لأن الرضا في الأصل من بنات الواو، وشاهد الرضوان،

وهو اسم موضوع من الرضا، والمراضاة عندما تكون بين اثنين (الفراهيدى، ص ٥١)، أما في الاصطلاح فإنه "ثمرة من ثمار الحب، وإن الحب يورث الرضا" (الغزالى، ٢٠٠٢، ص ٤٥٧).

### الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه "شعور المعلم بالقناعة والارتياح نحو جوانب العمل" (العريفى، ٢٠٠٠، ص ١٤).

و يعرف حكيم (٢٠٠٩، ص ٣) الرضا الوظيفي بأنه إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقاييس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

أما الخيري (٢٠٠٨، ص ١٢) فعرف الرضا الوظيفي على أنه إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها، والذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وهذا الشعور إما أن يكون كلياً وهذا يعني رضا الفرد عن جميع العوامل التي تؤثر على مشاعر الفرد نحو وظيفته ومدى تعلقه بها، أو أن يكون هذا الشعور جزئياً، وهذا يعني رضا الفرد عن جوانب معينة دون الأخرى، كأن يكون الفرد راضياً عن الراتب وفي نفس الوقت غير راضياً عن المكانة الاجتماعية.

وفي ضوء ما سبق من تعريفات يُعرف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: شعور نفسي إيجابي للفرد تجاه عمله، يشعره بالسعادة والراحة والرضا، مما يجعله مخلصاً ومتفانياً ومنتجاً ومطهوراً تجاه عمله.

## - المعلمون الوافدون

يقصد به المعلمين غير العمانيين ويعملون في مدارس محافظة الداخلية من الجنسيات

التالية: (الأردنية، التونسية، السعودية، السودانية، السورية، العراقية، المصرية، الهندية)

## - التعليم الأساسي

يقصد به تعليم موحد توفره الدولة لجميع أطفال السلطنة ممن هم سن المدرسة ، مدته

عشر سنوات يقوم على توفير الاحتياجات التعليمية الأساسية من المعلومات والمعارف

والمهارات، وتنمية الاتجاهات والقيم التي تمكن المتعلمين من الاستمرار في التعليم والتدريب

وفقاً لميولهم واستعدادهم وقدراتهم التي يهدف هذا التعليم إلى تتميتها لمواجهة تحديات

وظروف الحاضر وتطورات المستقبل في إطار التنمية المجتمعية الشاملة، ومدته ١٠ أعوام

دراسية وينتقل الناجحون في نهايته إلى مرحلة ما بعد الأساسي التي تغطي عامين دراسيين،

وتتقسم سنوات التعليم الأساسي العشر إلى حلقتين وهما الحلقة الأولى من الصف الأول

حتى الرابع، والثانية من الصف الخامس وحتى العاشر (البوابة التعليمية، سلطنة عمان،

.٢٠١٢)

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

- أولاً : الإطار النظري.
  - الرضا الوظيفي.
  - مفهوم الرضا الوظيفي وتعريفه.
  - تطور الاهتمام بالرضا الوظيفي.
  - أهمية الرضا الوظيفي.
  - خصائص الرضا الوظيفي.
  - مكونات الرضا الوظيفي.
  - العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
  - البرامج الداعمة للرضا الوظيفي.
  - نظريات الرضا الوظيفي.
  - التعليق على نظريات الرضا الوظيفي.
- ثانياً : الدراسات السابقة.
  - الاستفادة من الدراسات السابقة في موضوع الدراسة الحالية.

## **الفصل الثاني**

### **الإطار النظري والدراسات السابقة**

يتناول هذا الفصل عرض الإطار النظري والدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع وذلك على النحو الآتي:

#### **أولاً : الإطار النظري:**

يهم هذا الإطار بعرض الإطار النظري للبحث فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، ويحتوي على مبحث واحد وهو الرضا الوظيفي.

#### **الرضا الوظيفي:**

يعد الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين في الإدارة ودارسي الاتجاهات السلوكية للعاملين في التنظيمات الحديثة، لما له من اثر فعال على إنتاجية العمل وتطوره، فالرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعد من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي، ورضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق تواافقه النفسي والاجتماعي الذي يساعد على حسن الأداء، لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، ونجاح الفرد في عمله يتاسب طرديا مع شدة ارتباطه وولائه له وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودواجهه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية ناتجا لإعداد المتخصص والتدريب والخبرة فإنها أيضا دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله.

لقد تعددت الأبحاث والدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي وتبيّن أن مستوى الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالباً ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمالة ونسبة الغياب، ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد.

وتأسِسَاً على ما سبق يتضمن الرضا الوظيفي المحاور الآتية:

### **أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:**

يعرف الرضا الوظيفي بأنه " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبينه، ومع الثقة والولاء والانتماء له، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة" ، عليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمد الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها، ومن رؤسائه الذين يشرفون عليه، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، وباختصار فإن الرضا الوظيفي يدل على سعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، ولقد أكد عبدالخالق بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن المرؤوسين والرضا عن أساليب الإشراف والقيادة والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد، ويرى عالم النفس هوبك (Hoppock) بأن الرضا الوظيفي عبارة عن "مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: إنني راضٍ في وظيفتي". ويرى فروم (Vroom) أنه "المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج قيم إيجابية، أي أن عبارة الرضا تزداد التكافؤ، كما يرى لولير (Lawler) أن كافة نظريات الدوافع والحوافز وبعض نظريات الحاجات تعتبر أن حصول المرء على مزيد مما كان يريد أن يجعله أكثر قناعة ورضا، بينما يرى كاتزل (Katzl) أن درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يتحققه المرء فعلياً وما يطمح في تحقيقه (العربي، ٢٠٠٨، ص ١٢-١٣).

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح لدى الباحث أن الرضا الوظيفي عبارة عن شعور نفسي إيجابي داخلي لدى الفرد تجاه ما يقوم به من عمل يشعره بالسعادة والراحة والرضا، وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته مما يجعله مخلصاً ومتفانياً ومنتجاً ومطوراً في بيئته عمله، وكذلك ينطبق على الطلاب في طريقة اختيار التخصص الجامعي ومن بعده الوظيفة، فإذا كان الطالب الجامعي لم يختار تخصصه بنفسه بحجة أنه غير راضياً عنه، مما ينتج عنه عدم رضاه عن عمله، فلهذا نوصي أبناءنا الطلاب الاجتهد في دراستهم الثانوية لكي يحصلوا على الدرجات العالية ومن ثم يستطيعوا اختيار التخصص الذي يناسب اتجاهاتهم وميولهم.

### ثانياً: تطور الاهتمام بالرضا الوظيفي:

يتقق غالبية المشغلين في دراسة السلوك التنظيمي على أن واحدة من الخصائص المشتركة بين العاملين في مؤسسة العمل والتنظيم هو وجود اتجاهات لديهم نحو وظائفهم بصورة عامة أو نحو ما يرتبط بها من أجور وإشراف أو زملاء بصورة خاصة، يشار إليه اصطلاحاً بالرضا الوظيفي، وانتهوا في محاولاتهم لتطوير أساليبهم في التعرف على طبيعة هذا الرضا بمظاهره المختلفة إلى أن العاملين قادرون على التعبير عن رضاهم أو استيائهم من وظائفهم بصورة عامة دون الإشارة لأي وجه من أوجهها بالتحديد وهو ما يعرف بالرضا المطلق (الدخل، ١٩٩٧، ص ٢٠٥).

لقد بدأ الاهتمام بالعاملين والإنتاجية في دراسات الرضا الوظيفي من الناحية التاريخية قبل أكثر من سبعين عاماً، وتركز جل الاهتمام على زيادة الإنتاجية وذلك من خلال تغيير ظروف بيئه العمل، ويعتبر تايلور (Tailor) هو رائد هذا المجال والذي يرى أن أفضل طريقة لزيادة الإنتاجية هي تطوير الطرق التقنية المستخدمة بواسطة العاملين مفترضاً في نظريته أن الوصول إلى الإنتاج المحسن يتطلب لبيئته المادية، وقد ظهرت النظرية العلمية في الإدارة عند بداية القرن العشرين لفضل دراسات تايلور (Tailor) وفيول (Faelool) التي اهتمت بالإنتاج والعمل على زيارته من خلال

تحليل وضبط حركات العامل لتقليل الوقت الذي يحتاجه والجهد الذي يبذله، ثم ظهرت حركة العلاقات الإنسانية على يد التون مايو (Alton Maiu) وزملائه، حيث ركز الباحثون على دراسة العلاقات الإنسانية بين جماعات العمل المختلفة لمعرفة مدى تفاعلاها مع بعضها وأثر ذلك على الإنتاجية والرضا الوظيفي، موضحاً أن الاهتمام بالعاملين وحاجاتهم ومشاعرهم وتنظيماتهم الرسمية تسهم بشكل أفضل في رفع الإنتاجية، واهتمت أبحاث التون مايو (Alton Maiu) وزملائه على ظهور ونمو البحث المتعلقة بالرضا الوظيفي من خلال كشفها بطرق الصدفة أثناء قياس أثر النواحي المادية كالإضاءة والتهوية على إنتاجية العامل حتى في ظل انخفاض العوامل المادية المحيطة، والتي أرجعها مايو إلى بعض العوامل الذاتية بشعور العاملين تجاه بعضهم ببعضه والاهتمام الذي يلاقونه من جانب الرؤساء وأهمية جماعة العمل، ودور الفرد داخل جماعة العمل، وأصبح ينظر للعامل على أنه عنصر مشارك ومؤثر، وليس عنصرا سلبيا (العربي، ٢٠٠٨، ص ١٤).

وتعتبر دراسة هوبك (Hoppock) هي نقطة البداية الحقيقة لبحوث الرضا الوظيفي، حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل والإشراف والإنجاز مستخدماً أسلوب الاستقصاء وبحوثه تعتبر من أولى الدراسات المنهجية المنشورة عن الرضا الوظيفي، وفي أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينيات أخذت الدراسات والبحوث في مجال السلوك الإنساني والتنظيمي تهتم بتفاعل العاملين مع العمل نفسه في المنظمات التي يعملون بها، وأصبحت البحوث أكثر تعقيداً واتساعاً من ذي قبل وذلك تطور كبير في طرق ومنهجية ذلك النوع من البحوث (العربي، ١٩٩٨، ص ٩).

وقد أصبح من المسلم به أن العلاقة الوثيقة بين الرضا الوظيفي بعوامله الداخلية والخارجية والإنتاجية حيث التاسب الطري بين ارتفاع معدل الرضا الوظيفي وارتفاع معدل الإنتاجية وهي ما

أثبتته مجموعة من الدراسات القديمة والحديثة آخرها دراسة همل (Hummel) في عام ١٩٨٥، وفي المقابل فإن انخفاض معدل الرضا الوظيفي قد يؤدي بالشخص للبحث عن عمل آخر أو الانتقال لمنطقة أخرى، وهذا ما أثبتته سيفرت (Seifert) في دراسة عن مديري المدارس الثانوية بجنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٨٥، والتي توصلت إلى أن ٧٣٪ من هؤلاء المديرين لا يشعرون بالرضا الوظيفي (العريمي، ١٩٩٨، ص ١٠).

### ثالثاً: أهمية الرضا الوظيفي:

حظي الرضا الوظيفي باهتمام كثير من الباحثين وعلماء التربية والنفس وعلماء الاقتصاد وذلك لأن الرضا الوظيفي يزيد من جودة الإنتاج وزيادته، وكذلك على العامل أن يختار تخصصه ومكان عمله قبل الدخول فيه ليكون راضياً عن عمله، ولتعلم الإنسان أن رزقه مقسم من قبل الله سبحانه وتعالى.

ويمكن تلخيص الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي حسبما أوردها العبرى بالآتى، (٢٠٠٨، ص ١٥):

- ١- ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين .
- ٢- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين.
- ٣- الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضاً عن وقت فراغهم وخاصة مع أسرهم وكذلك أكثر رضاً عن الحياة بصفة عامة.
- ٤- العاملين الأكثر رضاً عن عملهم أقل عرضة لحوادث العمل.
- ٥- هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل، فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

#### **رابعاً: خصائص الرضا الوظيفي:**

ويشير العربي (٢٠٠٨، ص ١٦-١٧) أن من أهم خصائص الرضا الوظيفي ما يلي :

١- تعدد المفاهيم وطرق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى

تعدد التعريفات وتبainها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء

الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها وينظرون إلى الرضا الوظيفي، وهذا

يشير على عدم وجود اتفاق عام حول تعريف الرضا الوظيفي.

٢- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: إن ما يمكن أن يكون رضا

الشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودافع

متعددة ومختلفة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس

المستخدم.

٣- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظراً لتنوع

وتعقد وتدخل السلوك الإنساني تباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى،

وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور

الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

٤- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة

والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات

والرغبات والطموحات و يؤدي الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة

الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف المنظمة وغاياتها.

٥- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا

الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل،

فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته، ويستند هذا التقرير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية، وعلى الإسهامات التي يقدمها العمل وإدارته في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

٦- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى: إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليلاً كافياً على رضاه عن العناصر الأخرى، كما أن ما يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يفعل ذلك عند الآخر، وإن فعل شيء ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير، وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

#### خامساً: مكونات الرضا الوظيفي:

يشير الصيرفي (٤١-٣٩، ٢٠٠٩) أن مكونات الرضا الوظيفي هي:

١- الأجر: يعتبر الأجر بمثابة وسيلة لإشباع الحاجات الدنيا كما أن أثره يمتد ليعطي الشعور بالأمن وليرمز إلى المكانة الاجتماعية وينظر إليه الفرد لعرفان المنظمة على أهميته.

٢- محتوى العمل: إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير على درجة الرضا، وفيما يلي عرض لأهم متغيرات المحتوى وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

- درجة تنوع المهام: كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية كلما قل الملل النفسي الناشئ عن تكرار أداء كل مهمة وبالتالي زادت درجة الرضا عن العمل والعكس صحيح.

- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: وهو كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زادت درجة رضاه عن العمل.

- درجة استخدام الفرد لقدراته: كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستنفذ كامل قدراته

زادت درجة رضاه عن العمل.

- خبرات النجاح والفشل في العمل: إن أثر خبرات النجاح والفشل على الرضا عن العمل

يتوقف على درجة تقدير واعتزاز الفرد بذاته، فكلما كان تقدير واعتزاز الفرد بذاته عالياً كلما

زاد أثر خبرات النجاح والفشل على الرضا وكلما تصور الفرد أن العمل يتطلب القدرات التي

يتمتع بها كلما زاد أثر خبرات النجاح والفشل على مشعر الرضا لديه.

٣- فرص الترقية: يمكن القول بأنه كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو

متاح فعلاً كلما قل رضاه عن العمل، وكلما كان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح فعلاً

كلما زاد رضاه عن العمل.

٤- نمط الإشراف: إن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه والذي يقيم علاقات معهم على أساس

الصداقة والثقة والاحترام المتبادلين والمودة يحقق رضا عالياً بين مرؤوسيين عن ذلك المشرف

الذي يفتقد تلك الصفات في نمط سلوكه مع مرؤوسيه.

٥- جماعة العمل: يلاحظ أنه كلما كان تفاعل الفرد مع افراد آخرين في العمل يحقق تبادل

للمنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الفرد عن عمله، وكلما كان تفاعل

الفرد مع افراد آخرين يخلق توتراً لديه كلما كانت جماعة العمل سبباً لاستياء الفرد من عمله

ما يؤثر سلباً على درجة رضائه عن العمل.

٦- ساعات العمل: أنه بالقدر الذي توفر فيه ساعات العمل للفرد حرية استخدام وقت الراحة

يزيد الرضا عن العمل وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة وحرية الفرد في

استخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل.

٧- ظروف العمل المادية: تؤثر ظروف العمل المادية على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله، أي على درجة رضاه عن العمل، فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة والعكس صحيح.

#### سادساً: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل فرد إلا أن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً، وهذه المجالات في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي.

وكون الرضا الوظيفي مفهوماً متعدد الأبعاد، فقد اختلفت الدراسات في تسمية هذه الأبعاد، فقد ذكرها البعض على أساس أنها أبعاد الرضا الوظيفي، وذكرها البعض الآخر على أنها محددات الرضا الوظيفي، فيما ذكرها آخرون أنها عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي، ونظراً لاختلاف هذه المسميات فإنها تتفق في المضمون، ولقد حدد الناعبي (٢٠١٠، ص ٣٠-٣١) ستة عوامل هامة للرضا الوظيفي تتصل ثلاثة منها بالعمل مباشرة، والثلاثة الأخرى تتصل بطرف أو جانب أخرى ذات علاقة، وهي:

##### أ- الجوانب التي لها صلة مباشرة بالعمل:

١- كفاية الإشراف المباشر: فالشرف له أهمية كبيرة في هذا المجال، لأنه يشكل نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد، ويكون له أكبر الأثر فيما يقومون به من أنشطة يومية.

٢- طبيعة العمل نفسه: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعاً لهم على إتقان عملهم، وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به.

٣- العلاقة مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبيعته، ويكون العمل أكبر إرضاءً للفرد إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لزماملة الآخرين والاتصال بهم.

**بـ-الجوانب التي تتصل بظروف وجوانب العمل:**

- ١ تحديد الأهداف في التنظيم: يرغب الأفراد بأن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف فعال.
  - ٢ تحقيق العدالة والموضوعية في العمل وبخاصة توزيع الأدوار.
  - ٣ الحالة الصحية والبدنية والذهنية: وهناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية وأثيرها على الفرد وأدائه و معنوياته.

وأشارت البوسعديّة (٢٠٠٢، ص ٥٦-٥٧) أن مجالات الرضا الوظيفي تتعدد في الآتي:

- ١ الرضا عن الراتب: يحدد موقف الموظف تجاه راتبه بناء على ما يلاحظه من اختلاف بين راتبه الحقيقي، والراتب المتوقع الذي يبني على قيمة كل من مدخلات وخرجات الوظيفة المعروفة، وراتب الموظفين الآخرين الذين يشغلون وظائف مماثلة، أو يحملون مؤهلات مشابهة، كذلك يتأثر الرضا عن الراتب بالوضع الحالي للموظف والحالة الاقتصادية، والراتب الذي كان يتقاضاه سابقا.
  - ٢ الرضا عن الترقى: يقيس رضا الموظف بسياسة الترقى المعمول بها لدى المنظمة، والكيفية التي تدار بها تلك السياسة، ويأتي الرضا في هذا الجانب من خلال توافر الترقى وأهميتها، ورغبة الموظف فيها.
  - ٣ الرضا عن الإشراف: تعكس هذه الناحية رضا العامل أو الموظف عن القائمين عليه في الإشراف، وبصفة عامة فإنه كلما كان المشرفون أكثر تقديرًا للموظف واهتمامًا به، كلما ارتفع مستوى رضا الموظفين برؤسائهم والمشرفين عليهم.
  - ٤ الرضا عن الأشخاص المشاركين في العمل الحالي: ويختص هذا الجانب بقياس رضا الموظف بزملاء العمل، وذلك من خلال الانطباع الذي يتكون لديه في أثناء تفاعله معهم، ومشاركته لهم في الأعمال المختلفة.

أما مؤشر التوصيف الوظيفي العام فإنه قد صمم ليعكس التقييم العام للوظيفة على المدى البعيد، وليس القصد منه فقط أن يعكس الجوانب الخمسة للمقياس وأهميتها بالنسبة للموظف وإنما يقيس كذلك التفاعل القائم بين تلك الجوانب والعوامل الشخصية و الموقفية للفرد على المدى البعيد والتي تجعله راضياً عن عمله أو متساء عنه .

#### **سابعاً: البرامج الداعمة للرضا الوظيفي:**

يقصد بها مجموعة البرامج التي تهدف إلى المحافظة على المستوى المطلوب من الرضا الوظيفي باتجاه تحقيق أهداف تلك المنظمات، ومن أهم هذه البرامج حسبما أوردها الصيرفي ما يلي،

(٢٠٠٩، ص ٤١-٥٣):

١- برامج صيانة القوى العاملة: مثل البرامج الخاصة بالتدريب وتنمية المهارات الإبداعية

والبرامج الخاصة بإعادة النظر في سياسيات الأجور والحوافز.

٢- برامج تحسين بيئة وظروف العمل:

- تهيئة المكان النظيف والمريح من حيث الإضاءة والتهوية والرطوبة والأثاث.

- معالجة حالات التعب والإرهاق وذلك عن طريق إعادة النظر في ساعات العمل والابتعاد

عن الأنماط التقليدية وتجديد النشاط واستخدام ساعات العمل المرننة وغيرها.

- تقليل مصادر الضوضاء، ورتابة الأعمال من خلال اللجوء إلى برامج الإثراء أو التوسيع

الوظيفي.

٣- برامج الرفاهية الاجتماعية: من خلال زيادة الاهتمام بالحوافز المعنوية ذات الطابع

الاجتماعي كالنادي والأسواق دور الحضانة وتوفير وسائل مرحة للمواصلات وابنية

سكنية مميزة للعاملين.

٤- برنامج الأمان والسلامة المهنية: وهذه البرامج تكون في المنظمات الصناعية ذات الأعمال

الخطرة والمعرضة لكثير من الحوادث، ويتم تصميم هذه البرامج وفقاً للخطوات التالية:

- تجزئة العمل.

- تحديد مصدر الخطر.

- تحديد نوع المخاطر المهنية والحد من حدوثها.

- تدريب العاملين.

- سجلات حوادث وإصابات وأمراض المهن.

- المتابعة والتقييس.

٥- برامج الرعاية الصحية: من خلال تقديم خدمات طبية تستهدف الاهتمام بالناحية المعنوية

والنفسية والعقلية للعاملين، كذلك وقوف المنظمة إلى جانب الفرد والعمل للشخص المريض

ومتابعة الرعاية الصحية الدورية له.

٦- برامج فرق العمل المدارسة ذاتياً: وهي جماعات يتم تشكيلها من العمل في قاعدة الهرم

التنظيمي وهم مسؤولون عن إنتاج سلعة أو تقديم خدمة وتسعى هذه الجماعات إلى تحديد

المشاكل التي تعاني منها عدة أعمال وتضع الحلول المناسبة لها وتركز عملها فقط على

الجوانب الفنية وليس الإدارية.

٧- برامج حلقات الجودة: تسعى إلى دراسة العمليات وتحسينها ودراسة بعض مشاكل العمل

واقتراح حلول لها، ومن أهداف هذه البرامج:

- تطوير شخصية العامل المنتسب للمنظمة.

- تحسين الروح المعنوية للعامل.

- تشجيع القدرات الإبداعية لدى العامل.

- رفع درجة الوعي لدى العاملين بأهمية الجودة.

- تطبيق ومتابعة الأفكار الجديدة التي سبق أن اعتمدتها الإدارة.

٨- برامج الجودة الشاملة: لتطبيق هذا البرنامج يستدعي إجراء مجموعة من التغييرات في

المجالات التالية:

- الثقافة التنظيمية.

- التنظيم الداخلي لإدارة الموارد البشرية.

- النمط القيادي.

- أسلوب تنفيذ الأعمال.

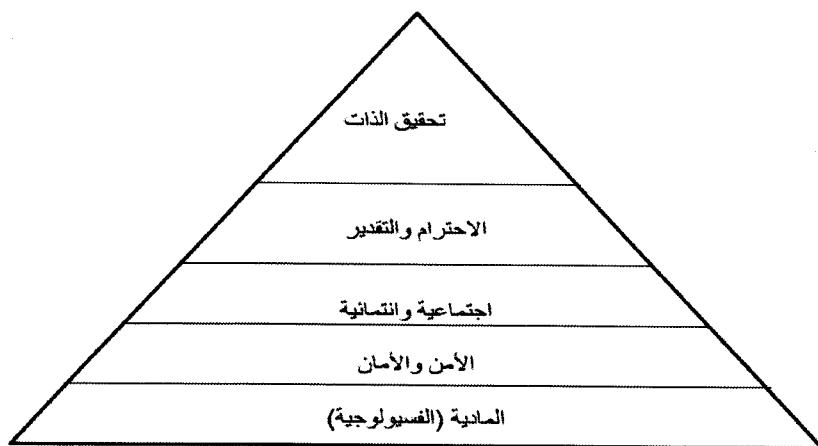
- التدريب.

## ثامناً: نظريات الرضا الوظيفي:

تعددت النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا وعدم الرضا الوظيفي، وهذه النظريات تطلق كلها من أسس اقتصادية وسياسية وتنظيمية وسلوكية ونفسية وغيرها، وفيما يلي عرض مختصر عن بعض هذه النظريات:

### ١- نظرية سلم الحاجات لマスロー (Maslo):

تقوم نظرية ماسلو (Maslo) على فكرة مؤداها أن الفرد غالباً ما يكون مدفوعاً في أدائه لعمله برغبته في إشباع مجموعة من الحاجات الداخلية والتي تظهر بشكل رأسي، وتعتبر الحاجات التي لم يتم إشباعها عوامل محركة تنشط وتدفع الفرد إلى سلوك معين، فإذا تم إشباع هذه الحاجة فإنها تكفي كمحرك للسلوك، وتظهر الحاجة التالية في الترتيب والتي يعمل الفرد من إشباعها هي الأخرى حتى يؤدي إشباعها إلى ظهور حاجة تالية فيعمل على إشباعها وهكذا، ويطلق على هذه النظرية اسم هرم الاحتياجات لـMaslo.



شكل (١) هرم ماسلو (Maslo) للحاجات

وقد اقترح ماسلو (Maslow) خمسة تقسيمات للحاجات وفقاً لأهميتها للفرد وهي، (العمرى، ٢٠٠٨، ٢،

ص ٧٥-٧٧):

- الحاجات المادية (الفسيولوجية): وهي الحاجات الأساسية التي لا غنى للإنسان عنها

كالماء والهواء والطعام والمأوى وتجنب الألم ودورات المياه ونحوه.

- حاجات الأمان والأمان: وتمثل في توفير البيئة الآمنة والمساعدة على كينونة الفرد

ويقائه والتحرر من أي تهديد في العمل كالفصل مثلاً، والاستقرار الوظيفي (الأمن،

الحماية، الحرية، واستمرار الوجود).

- حاجات اجتماعية وانتمائية: وتمثل في الحاجة إلى الانتماء، والصداقه والزمالة، والحب،

والعاطفة، والشعور، والوجود، والقبول الاجتماعي من قبل الآخرين.

- حاجات الاحترام والتقدير: وهي حاجة الإنسان ورغبته إلى التمتع بمكانة مرموقة بين

أفراد الجماعة واعتراف المحيطين بأهمية عمله وخبرته ومهاراته وحاجته إلى وظيفة ذات

مركز هام في التنظيم مثل الوظائف الإدارية والقيادية وغير ذلك.

- حاجات تحقيق الذات: وتمثل أعلى مستوى في ترتيب الحاجات، وهذه تشبع باستدعاء

واستخدام القدرات والمهارات الكامنة لدى الفرد، وتوجد هذه الحاجة عند القلة من الناس

الذين لديهم روح التحدي، وبؤدي عدم إشباع هذه الحاجات إلى ظهور العدوانية أو

التبشير أو التعويض أو التراجع أو الارتداد، وكلها عمليات دفاعية قد يقوم بها الفرد

بصورة لا شعورية لاستعادة توازنه النفسي.

## ٢ - نظرية العاملين لهيرزبرج (Herzberg)

أشار سليمان وسوسن (٢٠١١، ص. ١٤٠-١٤٢) أن نظرية هيرزبرج (Herzberg) من

أشهر نظريات الدوافع، فقد أسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي

والإنتاجية، وتقوم هذه النظرية على الآتي:

تفسير الدوافع بناء على نوعين من القوى:

- القوى الداخلية الكامنة في الفرد نفسه، سواء كانت قوى فسيولوجية أو قوى سيكولوجية.
- القوى الخارجية هي عبارة عن الدافع السيكولوجية التي يكتسبها الفرد من علاقته ببيئة التي يعيش فيها.

والعوامل المحفزة أو الدافعة مثل:

- الاعتراف والتقدير الذي يحظى به العامل.
- الشعور بالإنجاز في العمل والمسؤولية.
- العمل نفسه.

في حين أن العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا لدى العامل تتعلق ببيئة العمل، أطلق

عليها العوامل الصحية مثل:

- الأنظمة والعلاقة مع الرؤساء والزملاء.
- الرواتب والأجور والمكافآت.
- ظروف العمل المادية.
- البيئة الاجتماعية من تقدير واحترام،
- الضمانات في العمل.

### ٣- نظرية الدرفير (Alderfer.s ERG Theory)

تعتبر نظرية الدرفير (Alderfer.s ERG Theory) من أحدث نظريات الدافعية في

المنظمات، وهي تقوم على اختصار الحاجات الإنسانية إلى ثلاثة حاجات فقط وهي:

(العمري ، ٢٠٠٨ ، ص ٨١)

- الحاجة إلى الإبقاء على الوجود الإنساني، التي تحفظ كيانه العادي وتحافظ على حالته

الصحية، والمزايا العينية وغير ذلك.

- الحاجة إلى الاتصال الاجتماعي، وهي كل ما يتعلق بالعلاقات المتبادلة مع الآخرين في

مجال العمل والمنفعة.

- الحاجة إلى النمو والتقدم، وتطلعات الفرد إلى الإبداع وابتكار.

ويرمز إلى هذه النظرية بالأحرف (ERG) نسبة إلى الأحرف الأولى من اسم كل حاجة

باللغة الإنجليزية.

وتقوم هذه النظرية على الفروض الثلاثة التالية: العمري (٢٠٠٨ ، ص ٨٢)،

• كلما انخفض مستوى إشباع الحاجة زادت الرغبة في إشباعها.

• كلما تم إشباع الحاجات الدنيا زادت الرغبة إلى إشباع مستوى أعلى من الحاجات.

• كلما قل إشباع الحاجات العليا فإن الرغبة في إشباع الحاجات الدنيا تظل قائمة.

### ٤- نظرية الإنجاز لماكيلاند (Mcklland)

أوضح ماكيلاند (Mcklland)، أن هناك ثلاثة حاجات رئيسة غير متسلسلة يسعى الأفراد

إلى إشباعها وهذه الحاجات تعتبر الدافعة والمحركة للسلوك الإنساني وهي:(الكندي، ٢٠١١ ،

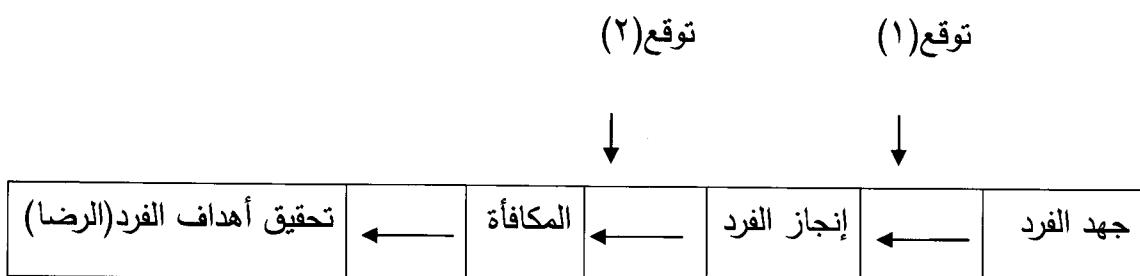
ص ٣٦-٣٧)

• الحاجة إلى القوة (السلطة، المركز الوظيفي، فرض الكسب).

- الحاجة إلى الاندماج والانتماء أو الألفة (علاقات الصداقة، والمودة، والتقدير).
  - الحاجة إلى الإنجاز (الإنجاز في العمل والشعور بأن الفرد منتج ومتقن للعمل).

#### ٥- نظرية التوقع لفروم (Vroom)

ال فكرة الأساسية في هذه النظرية هي (أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز تلك الأعمال التي تؤدي إلى النتائج (العواائد) التي يرغبون فيها، فهي مدخل عقلاني إلى التحفيز، فالرغبة أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج، ويوضح الشكل (٢) نظرية التوقع عند فروم (Vroom).



حيث يشير إلى أن قوة التحفيز عند الفرد لبذل الجهد اللازم للإنجاز عمل ما، يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الإنجاز، وهذا هو التوقع الأول من نظرية فروم، وأضاف فروم بأنه إذا حقق الفرد إنجازه فهل سيكافأ أم لا؟، وهذا هو التوقع الثاني عنده.

فهناك نوعان من التوقع:

- التوقع الأول، ويرجع إلى قناعة الشخص واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة كالموظف الذي يعتقد أنه عامل جيد قادر على الإنجاز.
  - التوقع الثاني، وهو حساب النتائج المتوقعة لذلك السلوك، وهي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الانجاز؟، فالموظف يسأل إذا حققت إنتاجاً معيناً فهل سأعطي مكافأة أم لا؟.

وبموجب هذه النظرية فإن الفرد ما يتجه غالباً لأداء عمل معين عندما يتوقع أنه يؤدي به للحصول على عائد أفضل من غيره من الأعمال، ويمكن القول إن نظرية فروم اشارت بشكل واضح إلى متغيرات السلوك ود الواقع الفرد ونحوه، كما أكدت على وجود اختلافات فردية في تحديد د الواقع العمل (الناعبي، ٢٠١٠، ص ٣٧-٣٨).

## ٦- نظرية العدالة والمساواة:

تقوم نظرية العدالة التي وضعها آدمز (Adamz) عام ١٩٦٣ على العدالة والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي، حيث يعتقد أن المحدد الرئيسي لجهود العمل وأدائيه والرضا عنه هو درجة العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته، وتتضح تلك النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون أن مكافآت المنظمة، كالراتب والاعتراف والتقدير موزعة بالتساوي بينهم وفقاً لجدراتهم، وتعتمد نظرية على فكري المدخلات والعوائد بالنسبة للفرد، فالدخلات تعني جدارة الشخص، مثل: العمر، مستوى التعليم، المهارة، ومقدار الجهد المبذول في العمل، أما العوائد فهي المكافآت التي يحصل عليها الشخص مثل الراتب والمميزات الأخرى والاعتراف والتقدير والترقية، ولكي يتم تحديد ما إذا كان توزيع مكافآت المنظمة عادلاً، فإن الموظف يقارن نسبة ما يحصل عليه من مكافآت مع زميله، فإذا كانت المقارنة غير عادلة فإنه سوف يندفع لجعلها أكثر توازناً (الكندي، ٢٠١١، ٣٦).

## ٧- نظرية تدعيم السلوك:

وضع سكينر (Skinner) نظرية تدعيم السلوك والتي تتطرق من فكرة (أ) السلوك الإنساني هو نتيجة للعلاقة بين المثير والاستجابة، مما يعني أن السلوك هو نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان سواء البيئة العامة أو البيئة الخاصة، كالعمل الوظيفي والبيئة الإدارية، فإذا كانت الحوافر إيجابية تؤكّد وتثبت السلوك، ويؤدي إلى تكراره، أما الحوافر السلبية فتؤدي إلى

تشبيط وعدم تكرار السلوك، فالأفراد يفضلون تكرار السلوك والأداء الذي يقود إلى الإشباع والرضا، ويبعدون عن السلوك والأداء الذي لا يحقق الإشباع والرضا المطلوب (العربي، ٢٠٠٨، ص ٢٢).

#### ٨- نظرية بورتر ولوير (Porter&Lawler)

اهتم بورتر ولوير (Porter&Lawler) في دراستهم للد الواقع والأداء الوظيفي بأهمية هذه العلاقة، ففي نظرتهم في الد الواقع بدأ بورتر ولوير بالفكرة القائلة بأن الد الواقع (الجهد أو الضغوط) لا تساوي الرضا أو الأداء، فالد الواقع والرضا الوظيفي والأداء في رأيهم متغيرات مختلفة وعلاقتها مع بعض ليست كما يعتقد أصحاب النظريات التقليدية والتي ترى أن الرضا الوظيفي يقود إلى أداء الإنتاجية.

وتوضح النظرية أن الجهد (الضغط والد الواقع) لا تؤدي مباشرة إلى أداء لأنها متوسطة بالقدرات أو السمات الشخصية وإدراكات الدور، إن الشيء المهم في النموذج هو ما يحدث بعد الأداء الوظيفي، أي المكافآت التي تتبعها، لأن طريقة إدراكتها تحدد الرضا وهذا يعني أن الأداء في رأيهم يقود إلى الرضا الوظيفي (سليمان وسوسن، ٢٠١١، ص ١٤٣).

إن بورتر ولوير في هذه النظرية يتفقان مع فروم (Vroom) في نظريته للد الواقع بأن الد الواقع عملية توقع تعتمد أساسا على مفاهيم مثل: التقويم، التكافؤ والإدراك، ويمكن توضيح هذه النظرية في الد الواقع والأداء والرضا الوظيفي بدراسة ابعاده الأربع وهي: الجهد، الأداء، المكافآت، والرضا (سليمان وسوسن، ٢٠١١، ص ١٤٤).

#### ٩- نظرية التكيف الوظيفي:

قدم هذه النظرية كل من جرين ووبيز، حيث أفادا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال بين حاجات الفرد في إطار العمل، واعتبار الانسجام هو العامل الرئيسي في

تقسيم تأقلم الموظف مع بيئة العمل، ويتحقق ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة. ويعتقدان أنه بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية الموظف في عمله وبين العمل (العربي، ٢٠٠٨، ص ٢٢).

#### - ١٠ - نظرية الهدف:

صاحب هذه النظرية العالم إدوين لوك (Edwin Locke)، والذي أوضح بأن الدافع والأداء يكونان مرتفعين عندما يحدد الأفراد أهدافهم، وعندما تكون هذه الأهداف مقبولة وواضحة، ويتوفر لها تغذية عكسية تبين معدلات ومستويات الأداء للأفراد، لذلك وجب على الإدارة التي ترغب في زيادة دوافع الأفراد نحو العمل ورفع أدائهم أن توفر لهم ما يلي، (الناعبي، ٢٠١٠، ص ٣٩-٤٠):

- تحديد الأهداف والمهام التي يتوقع منهم أداؤها بشكل واضح.

- أن تكون المهام والعناصر التي تتضمنها الأهداف مقبولة من قبل الأفراد.

- فتح قنوات للتغذية العكسية لبيان مستوى أداء الأفراد.

#### - ١١ - نظرية المقارنة (الجماعة المرجعية):

قدم هولين وبليود هذه النظرية على أساس أن الفرد يقارن نفسه بمجموعة تقوم بنفس العمل، أو تملك نفس المؤهلات، فيقارن الفرد ما يحصل عليه مع ما يحصل عليه أفراد جماعته المرجعية، فيشعر بالرضا إذا كانت عوائده مشابهة أو أعلى من الجماعة المرجعية، ويشعر بعدم الرضا إذا كانت عوائده أقل من الجماعة المرجعية (العربي، ٢٠٠٨، ص ٢٢).

قام أوتشي (Ouchi) بإجراء عدة بحوث خلال السبعينات من القرن العشرين، في اليابان،

والولايات المتحدة الأمريكية، للتعرف على سر نجاح الإدارة اليابانية، ومن أهم الدروس التي يرى

أوتشي (Ouchi) أن تلك النظرية تقدمها هي: (الكندي، ٢٠١١، ص ٣٩-٤٠)

- الثقة: فالإنتاجية والثقة شيء واحد لا يمكن فصلهما، فالمؤسسات اليابانية التجارية تعتمد

في تعاملها على النظام الإداري الموسع الذي يؤكد على جو الثقة فيما بين العاملين في

المؤسسة.

- الحدق والمهارة: فالممارسة اليابانية للإدارة تتسم بالدقّة والتهذيب وحدة الذهن، أي الحدق

والمهارة في التعامل.

- الألفة والمودة: التي تعتمد عليها الرابطة المشتركة في الحياة اليابانية وما يتربّط على

ذلك من عيش آمن وحياة مطمئنة واهتمام ودعم للناس الآخرين وإقامة علاقات

اجتماعية متينة وصداقات حميمة.

### التعليق على نظريات الرضا الوظيفي

من خلال إطلاع الباحث على النظريات السابقة اتضح أن الرضا كمفهوم هو مجموعة من

المشاكل الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغلة حاليا . وقد تكون هذه المشاعر

إيجابية أو سلبية، ويعرف الرضا الوظيفي بأنه القوة الالزمة للموظفين للقيام بأعمالهم بأعلى

مستويات الإنجاز والأداء، ويعرف أيضا بأنه القناعة المصاحبة للعمل، كما أن الرضا الوظيفي يمثل

الإشاعات التي يحصل عليها الموظف من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصورهم في الوظيفة

التي يشغلونها، وبالتالي فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر إشاعات مختلفة بقدر ما يزيد رضاهما عن

هذه الوظيفة، ويعتبر قياس الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات والمدخلات الهادفة لتحديد مجالات

التحسين في الأنظمة والإجراءات الداخلية بهدف توفير بيئة داعمة للموظفين، لضمان تتميّزهم وتطوّرهم والاحتفاظ بالموارد البشرية، ومن العوامل التي تؤثّر على الرضا الوظيفي، الرضا عن الوظيفة بشكل عام، وعن الأجر والكافآت والحوافز، والنمو والارتقاء الوظيفي، وأسلوب القيادة والإشراف، والشفافية والاتصال والتواصل بين القادة والموظفين، والنواحي الاجتماعية، فنلاحظ أن الباحثين لم يتفقوا ولم يعتمدوا على نظرية واحدة من النظريات السابقة لتفصيل الرضا الوظيفي، فقد تعددت النظريات واتفقت فيما بينها في نقاط معينة واختلفت في نقاط أخرى، ولكن في النهاية المعنى والهدف واحد، فكل اجتهادهم حول رضا الموظف والعامل وزيادة الإنتاج فكلهم يسعى إلى هدف واحد، ولم ولن تقف النظريات حتى حين فهناك من أتى ومن سيأتي بنظريات جديدة لدراسة الرضا الوظيفي للعاملين والموظفين في شتى المجالات.

## ثانياً: الدراسات السابقة

قام الباحث بتقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية وذلك على النحو الآتي:

### أولاً، الدراسات العربية:

وتمثلت هذه الدراسات في الآتي:

- ١ دراسة آل ناجي، و المحبوب، (١٩٩٣)، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الكلي والرضا الجزئي للمعلمين والمعلمات، وإدراك أثر العوامل الشخصية في درجة رضاهם عن عملهم ومعرفة آرائهم في احتمال ترك عملهم والعوامل التي تساعدهم على الارتقاء بمستوى رضاهم الوظيفي.

ولكي تتحقق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٤٧٥) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الكلي والرضا الجزئي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في منطقة الإحساء التعليمية في المملكة العربية السعودية، يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن محتوى العمل وبين بيئة العمل ، ودرجة الرضا الكلي، وكذلك يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عوامل الرضا عن بيئة العمل وبين درجة الرضا الكلية، وهناك تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل الشخصية للمعلمين والمعلمات "الجنس - الجنسية - الشهادة- سنوات الخبرة- العمر- التخصص" في عوامل الرضا عن محتوى العمل، عوامل الرضا

عن بيئة العمل، ودرجة الرضا الكلية، وتختلف آراء المعلمين عن المعلمات في ترك العمل وعوامل الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي.

٢- دراسة الدخيل (١٩٩٧)، هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي بمظهره: الرضا محدد الأوجه والرضا المطلق لدى معلمات رياض الأطفال السعوديات في مدينة الرياض، وتحقيقاً لهذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٦٠) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد الدراسة كانوا أكثر رضا عن العلاقة مع المديرة، و موقف أفراد الدراسة كان موقف الراضي عن المكانة الاجتماعية للمهنة التي يمارسنها، وراضياً نوعاً ما عن عناصر تتعلق بوظائفهن كتقدير المجتمع للمهنة التي يمارسنها، وقواعد العمل ولوائحه والبدلات ذات العلاقة بطبيعة العمل والحوافز المعنوية، ثم مستلزمات العمل مع الأطفال وأوضاع العمل وظروفه ومدى وعي أولياء الأمور وتقديرهم لدور الروضة في تنشئة أطفالهم وحجم الفضل الذي تشرف عليه المعلمة، وحازت محددات وظيفية كتوقف العمل وضوابط الترقية على مستويات من الرضا متدنية.

٣- دراسة بن دانية و حسن (١٩٩٨)، هدفت الدراسة إلى بيان ارتباط عوامل التكيف الدراسي ورضا المعلمة عن تدريسها و دافعيتها للإنجاز بعضها ببعض، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٠٤) طالبة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، وهي أن الرضا عن العمل يبقى مرتبطة بالتكيف بعد تحديد دافعية الانجاز، والرضا عن العمل يرتبط بدلاله عالية دافعية الإنجاز إذا حيد التكيف، ويكون الارتباط دالاً بين التكيف الدراسي ودافعية الإنجاز إذا أدخل عامل الرضا في الحساب، وكشفت تحليلات التباين عن وجود فروق دالة في دافعية الإنجاز

بين المستويات المختلفة لكل من الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي كل على حدة، وقد ظهرت فروق بين مستويات التكيف في دافعية الإنجاز.

٤- دراسة العريقي (٢٠٠٠)، هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وفقاً للجنس (ذكر / أنثى) و الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وفقاً لسنوات الخبرة في التدريس (أقل من ٥ سنوات/ ٩-٥ سنوات/ ١٠ سنوات فما فوق) و السلوك القيادي الذي يمارسه مدير المدارس الثانوية كما يدركه معلمو المرحلة الثانوية في مدينة تعز و الارتباط ذو دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للمعلمين وإدراكهم للسلوك القيادي لمديريهم.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم السؤال المفتوح لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٤٣٢) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن العلاقة السلبية بين النمط القيادي الأوتوقراطي والنمط القيادي الديمقراطي أن مدير المدرسة كلما كان أوتوقراطيا كلما مارس النط الديمقراطي بدرجة أقل، وكلما كان مدير المدرسة ديمقراطيا كلما مارس النط الأوتوقراطي بدرجة أقل، أي أنه لا يوجد نمط قيادي ثابت يمارس من قبل مدير المدارس دون غيره بل نجدهم يمارسون أحياناً النط الديمقراطي وأحياناً أخرى النط الأوتوقراطي، والعلاقة السلبية بين النمط الديمقراطي والنط التسيبي، أن مدير المدارس كلما كانوا ديمقراطيين في تعاملهم مع المدرسين، كلما مارسوا النط التسيبي بدرجة أقل، وكذلك أن مدير المدارس لا يمارسون نمطاً قيادياً بعينه في كل الأحوال والظروف، فهم تارة يمارسون نمطاً معيناً على حساب تقليله درجة ممارسة النط الآخر، ويمكن القول: أنه حيثما يكون السلوك الديمقراطي شائعاً لا يكون السلوك الأوتوقراطي أو التسيبي ممارساً بنفس درجة الشيوع، أي لا يمكن أن يكون

مدير المدرسة ديمقراطياً وفي نفس الوقت دكتاتورياً أو تسيبياً، ولا يكون ديمقراطياً وفي نفس الوقت تسيبياً.

٥- دراسة البندري، والعتوم، (٢٠٠٢)، هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقات الشخصية السائدة بين المدير والمعلم، ومستويات الرضا الوظيفي لمعلم المرحلة الثانوية في سلطنة عُمان والأردن، كما هدفت الدراسة إلى البحث في العلاقة بين طبيعة العلاقات الشخصية ومستويات الرضا الوظيفي، والعوامل المؤثرة في كليهما من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في كل من سلطنة عُمان والأردن.

ولكي تتحقق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٠١) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها أن العلاقات الشخصية كانت في المستوى المتوسط لمعلمي سلطنة عُمان والأردن معاً، وتوجد فروق دالة إحصائياً في الدرجات الكلية الأبعاد الفرعية للمقياس لصالح العينة الأردنية، وأيضاً توجد فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لصالح العينة العُمانية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي للمعلمين حسب تباين مستويات العلاقة الشخصية بين المعلمين والمديرين على الدرجات الكلية لقياس العلاقات الشخصية لكل من العينة العُمانية والأردنية، كما أشارت النتائج إلى أهمية متغيرات التخصص والجنس والخبرة في التنبؤ بمستوى العلاقات الشخصية والرضا الوظيفي للمعلم العُماني ومتغيرات التخصص والخبرة، والمؤهل في التنبؤ بمستوى العلاقات الشخصية والرضا الوظيفي للمعلم الأردني.

٦- دراسة الحوامدة، و الفهداوي، (٢٠٠٢)، هدفت الدراسة إلى تحليل أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي، ضمن محافظتي الطفيلة والكرك في الأردن.

وتحقيقاً لهذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، كما استخدم الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٧٢) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين فضيلة النقوى كمتغير مستقل، وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع، وأن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (٤٨٠.٢٪) من التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين فضيلة النقوى كمتغير مستقل، وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع، وأن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (٥٨٪) من التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي).

- ٧ دراسة المشعان، (٢٠٠٣)، هدفت الدراسة إلى اختيار ما إذا كان هناك فروق جوهرية بين المدرسي الذكور والمدرسات الإناث في نمط السلوك "أ" والرضا الوظيفي والمتغيرات المتضمنة فيه.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٤٠٦) من المدرسين والمدرسات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها أنه لا توجد فروق جوهرية بين الذكور وإناث في نمط السلوك "أ"، وتوجد فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمصربيين في نمط السلوك "أ" حيث أن المدرسين المصريين يتسمون بالسلوك المميز للنمط "أ" أكثر من الكويتيين، وكذلك توجد فروق جوهرية بين المدرسين الذكور وإناث في الرضا الوظيفي، حيث أظهر الذكور رضاً وظيفياً أكثر من الإناث، وأيضاً هناك فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمصربيين في مستوى الرضا الوظيفي، والمتغيرات المتضمنة فيه، فكان المصريون أكثر رضاً وظيفياً من المدرسين الكويتيين.

- وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين نمط السلوك "أ" والرضا الوظيفي ومتغيرات الرضا الوظيفي لدى المدرسين الذكور وإناث، ولدى المدرسين الكويتيين والمصربيين.

٨- دراسة العمري (٢٠٠٤)، هدفت الدراسة إلى التعرف على اختبار نموذج سببي لدراسة تأثير كل من بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية.

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٦١١) عامل، وتوصلت الدراسة إلى أن متغير الرضا الوظيفي يتحدد بكل من العمر، والخدمة، والراتب الشهري، وصراع الدور، وغموض الدور، ومتغير الأداء الوظيفي، ومتغير الولاء التنظيمي يتحدد بكل من: الولاء التنظيمي ومتغير ضغوط العمل والعمل والخدمة، ومتغير الفعالية التنظيمية كمتغير نهائي في النموذج يتحدد بكل من: الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، ضغوط العمل، متغير الأداء الوظيفي.

٩- دراسة صوالحة (٢٠٠٦)، هدفت الدراسة إلى التعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات: الراتب الشهري الذي يتناقض مع المعلمة، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والسلطة المشرفة على المعلمة. وتحقيقاً لهذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٨٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغيرات: الراتب الشهري، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والسلطة المشرفة، حيث كان مستوى الرضا الوظيفي هو الأعلى لدى المعلمات اللواتي يتناقضن راتباً شهرياً أقل من مئة دينار أردني، والمعلمات المتزوجات، والمعلمات اللواتي يحملن مؤهل البليوم المتوسط، والمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر، والمعلمات اللواتي يعملن في رياض الأطفال التابعة للقطاع الخاص.

١٠ - دراسة العامر، (٢٠٠٧)، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، وكذلك التعرف على الفروق بين معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية في كل من: الضغوط المهنية والرضا الوظيفي والأداء المهني.

ولكي تتحقق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٨٠) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عده، وهي أنه توجد علاقة ارتباطية سلبية ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى كل من: معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية، ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية، وغير دالة إحصائياً لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية، و توجد علاقة ارتباطيه سلبية ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والأداء المهني لدى معلمات التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية، وغير دالة إحصائياً لدى كل من: معلمي التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية، ومعلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، وبين معلمات التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، وبين المعلمين والمعلمات بالمرحلة الإعدادية، والمعلمات بالمرحلة الثانوية في الضغوط المهنية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية في الرضا الوظيفي لصالح المعلمات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية وبين معلمات التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية وبين معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية في الرضا الوظيفي، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية في الأداء المهني صالح المعلمات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، وبين معلمات التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، وبين معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية في الأداء المهني.

١١ - دراسة زايد، (٢٠٠٨)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية العاملين بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى تعرف أثر بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) على مستوى الرضا الوظيفي.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٣١) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن ٣٦٪ من أفراد عينة الدراسة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة، في حين أن ٤٤٪ لديهم مستويات منخفضة، و٢٠٪ منهم ليسوا راضين وظيفياً، و أكثر عوامل الرضا الوظيفي تأثيراً هو العامل المتعلق بالعائد المالي للوظيفة، وأن أفراد عينة الدراسة ذوي سنوات الخبرة الأقل يظهرون مستويات رضا أعلى من أقرانهم ذوي سنوات الخبرة الأكثر، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين حملة البكالوريوس وحملة الدبلوم، وذلك لصالح حملة البكالوريوس، وأن أفراد العينة من المتزوجين لديهم مستويات رضا وظيفي أقل من أقرانهم غير المتزوجين، ولم تظهر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة بين الذكور والإإناث.

١٢ - دراسة العزب، (٢٠٠٩)، هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة أهمية تأثير المسار الوظيفي على الأداء الوظيفي والمبادرة في العمل، ودراسة أثر المتغيرات الشخصية في تحسين الأداء الوظيفي وتحسين روح المبادرة في العمل.

ولكي تتحقق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم المقابلة والإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٠٤) موظف، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، وهي أن ٨٦٪ من الموظفين الذكور، كانت أعمار ٥٥٪ منهم بين ٤٠ إلى ٥٠ سنة، وبلغ المستوى التعليمي إلى ٥٩٪ البكالوريوس، وتركزت المسمايات الوظيفية بنسبة ٨٣٪ بين رؤساء أقسام وشعب، ويتوسط عدد سنوات خبرة ١٦ سنة فأكثر عند ٥٧٪، وتبين أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة لمدى أهمية سياسة تطوير المسار الوظيفي، ومدى أهمية الرضا عن الوظيفة، ومدى أهمية تحسين الأداء الوظيفي بالمتوسط، بينما كان مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة على مدى أهمية وتحسين المبادرة مرتفع نسبياً، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن أكثر المتغيرات تأثيراً على مستوى المسار الوظيفي هي: متغير الرضا عن الوظيفة، حيث استطاع أن يفسر ٥٣٪ من سبب التأثير في المسار الوظيفي، ثم جاء في المرتبة الثانية تحسين الأداء الوظيفي بنسبة تفسير ٢٩٪، وأخيراً تحسين روح المبادرة في العمل بمعدل تفسير ١٣٪، ومنه تؤكد نتائج هذه الدراسة على أن إدارة الموارد البشرية بأنشطتها المختلفة كانت في مقدمة العوامل ذات الصلة بتطوير المسار الوظيفي، تبين أنه لا يوجد أثر معنوي مباشر بين تصورات أفراد عينة الدراسة عن تطوير المسار تعزيز للمتغيرات الشخصية مثل الجنس والอายه المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي والخبرة العملية.

١٣ - دراسة الزعبي، (٢٠٠٩)، هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي في مجالات طبيعة العمل، ومعرفة درجة تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية في رضا المعلم عن مهنته، والإرشاد والتوجيه، والمكانة الاجتماعية والتقدير للمعلم، وال العلاقات مع الزملاء، والراتب، والإدارة المباشرة في المدرسة، وال العلاقات مع الطلاب، والقوانين والأنظمة والحوافز، والكتب والمقررات

الدراسية والتجهيزات المكتبية، ودرجة تأثير العوامل الاقتصادية التي تؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٧٠) معلماً ومعلمة، ومن أهم نتائجها، حقق مستوى الرضا العام (المتوسط) الترتيب الأول، في حين حقق الرضا المرتفع الترتيب الثاني، أما الرضا العام المنخفض فقد جاء في المرتبة (الثالثة)، وجود أثر له دلالة إحصائية في مجالات المكانة الاجتماعية والتقدير للمعلم، والراتب، والكتب، والمقررات الدراسية والتجهيزات المكتبية باختلاف متغير الجنس والصالح الذكور، وكان مستوى الرضا لدى المعلمين أعلى منه لدى المعلمات، ويوجد أثر له دلالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي باختلاف متغير عدد سنوات العمل في مجالات: الإرشاد والتوجيه، والعلاقات مع الزملاء لصالح الذكور، ولا يوجد أثر له دلالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي باختلاف متغير الخبرة، ولا يوجد أثر له دلالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي في مجال الراتب والإدارة المدرسية لصالح الذكور، وتوجد علاقة دالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي باختلاف متغير الحالة الاجتماعية في مجال الكتب والمقررات الدراسية والتجهيزات المكتبية لصالح الذكور، ووجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي في مجال الراتب تبعاً لمتغير جهة العمل، حيثُ كانت رواتب المعلمين في المدارس الحكومية أعلى من رواتب المعلمين في المدارس الخاصة، وكانت أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في مجالات العمل المختلفة مرتفعة في مجالات: العلاقات مع الزملاء، والإرشاد والتوجيه، والإدارة المدرسية في المدرسة. ومتوسطة في مجالات، المكانة الاجتماعية والتقدير للمعلم، وطبيعة العمل، والعلاقات مع الطلاب. ومنخفضة في مجالات: القوانين، والأنظمة، والحوافز، والراتب.

وركزت الإجراءات العملية التي تؤدي إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي للمدرسين والمدرسات على زيادة رواتب المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة لمساواتهم برواتب المدرسين في المدارس الحكومية، وتعزيز الرضا الوظيفي في مجالات "العلاقات مع الزملاء في المدرسة، الإرشاد والتوجيه، والعلاقات مع الإدارة المدرسية". وإشعارهم بأهمية دورهم كمربين من قبل إدارة المدرسة وال媧هين التربويين، وإدارة التعليم.

### ثانياً؛ الدراسات الأجنبية:

وتمثلت هذه الدراسات في الآتي:

٤ - دراسة هورتون، (Horton, 1987)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إمكانية تطبيق بعض النظريات المتعلقة بالرضا الوظيفي ونظريات الدافعية المنسوبة إلى كل من فريدريك هيرزبيج وجورج هومانس وفيكتور فرون وباحثين آخرين وال المتعلقة منها بالحياة العملية ورضا المعلمين في المدارس الأمريكية الدولية والموجودة خارج الولايات المتحدة الأمريكية.

وتحقيقاً لهذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم المقابلة المقننة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٥٧) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده مبدئياً من خلال النظر بشكل متساوي إلى المحفزات الداخلية والعوامل الخارجية في بيئه العمل، مع الاخذ بالاعتبار أهمية المحفزات الداخلية للإنجاز والاستقلالية والتقدير والانتماء الایجابي، وأن معظم الذين تمت مقابلتهم قد تميزوا بعاملين مشتركين، وقد حدثت زيجات بين المعلمين والمعلمات الآخرين والأخریات العاملين في هذه المدارس الدولية، وقد عکست اتجاهاتهم على الثقة بالنفس وتقدير التغيير وكذلك الخبرة الجديدة، والبيئة المعيشية في المدارس الدولية توفر مصدراً للرضا الوظيفي قد لا يتتوفر بنفس الدرجة لدى المعلمين العاملين في المدارس العامة داخل الولايات المتحدة، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بعوامل التقدير والانتماء، وأن

طبيعة الملتحقين بهذه المدارس وطبيعة تلك المدارس أيضا وكذلك العوامل المتعلقة بالمناخ تؤثر في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الدولية.

١٥- دراسة يوشيتاكا يامازاكي، (Yamazaki, 2004)، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكيف الثقافة العابرة للمغتربين اليابانيين في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال تحليل أنماط التعلم ومهارات التعلم والرضا الوظيفي باستخدام نظرية التعلم بالخبرة. ولكي تتحقق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٦٧) مغترباً يابانياً في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها أن الأبعاد النشطة والعاكسة تلعب دوراً حاسماً في التكيف بين الثقافات، وأن وضع التعلم الواقعي قد يكون بشكل عام مطلوباً للناس للنجاح في التكيف بين الثقافات.

١٦- دراسة بوناتشي، (Bonache, 2005)، هدفت الدراسة إلى إجراء تقييم عملي للرضا الوظيفي بين الموظفين المغتربين والعائدين والمحليين الذين بدون خبرة دولية. وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٦١٦) موظف داخل إسبانيا و (١٠١) موظف إسباني مغترب و (١١٧) إسباني عائد من الخارج، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك اختلافاً مهماً بين المجموعات الثلاث التي تم تطبيق الدراسة عليها وذلك في مستوى الرضا الوظيفي في كل من العوامل المتعلقة بخصائص العمل وأفاق التطور الوظيفي والاتصال الداخلي، ولا توجد فروقاً جوهيرية تتعلق بالرضا الوظيفي بشكل عام.

١٧- دراسة طاوي (Tye, 2007)، هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية العوامل الدافعية للعمل مع تعلق الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية.

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٢٠) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى أن إحصاءات وصفية لمتوسط إدراك وجود المحفزات هو ٤.١١ مع العشرات التي تتراوح بين ٢.٧٨ و ٥.٠٠، والمتوسط لأهمية إدراك العوامل الدافعة هو ٤.٥٧ مع تقييمات تتراوح بين ٣.١٠ إلى ٥.٠٠. -المتوسط لأدراك وجود عامل النظيف هو ٣.٦٨ مع تقييمات تتراوح بين ٢.٣٥ إلى ٤.٧٥، وكذلك المتوسط لأهمية إدراك العامل النظيف هو ٤.٥٤ مع تقييمات تتراوح بين ٣.٦٥ إلى ٥.٠٠، وعلاقة وجود الرضا الوظيفي يظهر متوسط ٤.١٢ بتقييمات تتراوح بين ٢.٠٠ إلى ٥.٠٠، وأن علاقة عامل حافز النظافة مع أهمية الرضا الوظيفي يظهر متوسط ٤.٦٩ بتصنيفات تتراوح بين ٣.٠٠ إلى ٥.٠٠، والعلاقة بين عامل حصول الرضا الوظيفي و الحافز و العلاقة بين أهمية عوامل النظافة و الرضا الوظيفي متطابقة وتعتبر قوية عند ٠.٦٣ .

١٨ - دراسة كيرستين أنيت أومان(Aumann,2007)، هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على خبرة العاملين المغتربين.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٦٥) عاملًا مغترباً في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى عديد من النتائج، من أهمها أنه لازالت معدلات الفشل العالية من المغتربين تشكل تحدياً لكل من الأفراد والمنظمات التي تبحث تحقيق النجاح في الاقتصاد العالمي اليوم، ويعتقد أن نوع ثقافة البلد الأصلي تؤثر على أهمية الأبعاد المرتبطة بالقيم بالنظر إلى ملائمة الشخص مع المؤسسة، والانسجام مع أبعاد القيم المهمة، من المتوقع أن يكون أكثر قوة من الإنسجام بالنظر إلى التطابق العام عن الإنسجام على أبعاد القيم الأقل أهمية، وكذلك التطابق العام المنظور، في المقابل من المتوقع أن يؤثر على النتائج المتعلقة بنجاح المغتربين، بما في ذلك التكيف بين الثقافات،

والرضا الوظيفي ومقاصد التغيير، والفهم العام للمنظور بدوره قام بتوصیط تأثير التفاعل بين التطابق على قيم بعدين مرتبطین بالعمل (الابتكار، والاهتمام بالتفاصيل) والكتلة الثقافية للبلد الأم على إنتاج المغتربين (بمعنى، الرضا الوظيفي والأهداف العامة)، وبالإضافة إلى ذلك التطابق في بعض أبعاد القيمة (المساندة، تعزيز الذات، الحفظ) مرتبطة بشكل مباشر بالرضا الوظيفي وتطابق الأفهام العامة للمغتربين.

١٩- دراسة أجزين (Ajzen, 2011)، هدفت الدراسة إلى التعرف على (الاعتماد المستمر على الرضا الوظيفي وعلاقة ذلك بالجهود المبذولة في الوظيفة والأداء). ولكي تتحقق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من مجموعتين، الأولى من هم أكبر من (٤١) سنة، والأخرى من هم دون (٤١) سنة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود التوافق بين الرضا الوظيفي ومعايير الأداء، ويتم تحديد نوايا بذل الجهد وتحقيق مستوى أداء معين من قبل المواقف ومعايير شخصية، وتصورات السيطرة فيما يتعلق بهذه السلوكيات، وهذه المتغيرات في المقابل، هي وظائف من المعتقدات يسهل الوصول إليها حول النتائج المحتملة من الجهد والأداء، وحول أهمية التوقعات المعيارية لآخرين، وحول العوامل التي تسهل أو تعوق الأداء الفعال.

٢٠- دراسة مورتازا (Murtaza, 2011)، هدفت الدراسة إلى (دراسة العلاقة بين الإجهاد والأداء الوظيفي من المعلمين المهني من المؤسسات الحكومية في إقليم باكستان). وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٦٧) معلماً و(١٢) مديراً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود وظيفة أو الرضا عن الحياة يزيد إجهاد المعلمين المهني، والاستراتيجيات المقترنة للتعامل مع أقصى مستويات الإجهاد هي: إدارة الوقت، وتحديد الأهداف، والاسترخاء، وممارسة

التدليل والتغذية والممارسات الدينية والموسيقى وتحسين ظروف العمل مع التوزيع المعتدل للعمل، وتحسين الفرص المالية، وتجهيز المدرسة بالتقنيات الجديدة واعتماد الإدارة لنمط شاركي عند التعامل مع المعلمين.

## ثانياً: التعليق على الدراسات السابقة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة أجمعـت الدراسات السابقة على الآتي:

- تشابـهـت معظم الدراسات السابقة مع دراسة الباحث في كونـها استـخدمـتـ المـنهـجـ الوـصـفيـ مـاعـداـ دراسـةـ الحـوـامـدةـ،ـ وـالـفـهـادـويـ،ـ (ـ٢ـ٠ـ٠ـ٢ـ)،ـ اـسـتـخدـمـتـ المـنهـجـ الوـصـفيـ وـالـتـحـلـيلـيـ.
- تـشـابـهـ الـدـرـاسـةـ الـحـالـيـةـ مـعـ الـدـرـاسـاتـ السـابـقـةـ فـيـ كـوـنـهـاـ اـسـتـخدـمـتـ أـدـاءـ الـاـسـتـبـانـةـ مـاعـداـ دراسـةـ العـرـيفـيـ (ـ٢ـ٠ـ٠ـ٠ـ)،ـ فـقـدـ اـسـتـخدـمـتـ السـؤـالـ المـفـتوـحـ،ـ وـدـرـاسـةـ العـزـبـ،ـ (ـ٢ـ٠ـ٠ـ٩ـ)،ـ اـسـتـخدـمـ المـقـابـلـةـ وـالـاـسـتـبـانـةـ،ـ وـدـرـاسـةـ هـورـتونـ،ـ (ـHortonـ،ـ 1987ـ)،ـ اـسـتـخدـمـ المـقـابـلـةـ المـقـنـنةـ.
- الـدـرـاسـاتـ السـابـقـةـ اـسـتـخدـمـتـ تـقـرـيبـاـ نـفـسـ الـأـدـاءـ وـقـرـيبـ منـ عـيـنـةـ الـدـرـاسـةـ الـحـالـيـةـ مـاعـداـ دراسـةـ الحـوـامـدةـ،ـ وـالـفـهـادـويـ،ـ (ـ٢ـ٠ـ٠ـ٢ـ)،ـ وـدـرـاسـةـ العـمـريـ (ـ٢ـ٠ـ٠ـ٤ـ)،ـ وـدـرـاسـةـ العـزـبـ،ـ (ـ٢ـ٠ـ٠ـ٩ـ)،ـ وـدـرـاسـةـ (ـAjzenـ،ـ 2011ـ).
- اـنـقـفـتـ مـعـظـمـ الـدـرـاسـاتـ السـابـقـةـ مـعـ الـدـرـاسـةـ الـحـالـيـةـ أـنـ مـعـظـمـهـاـ تـهـدـفـ إـلـىـ تـحـسـينـ وـتـقـعـيلـ الـمـنـاخـ الجـيدـ وـالـإـلـاـصـ لـلـعـامـلـيـنـ وـالـتـفـاعـلـ فـيـمـاـ بـيـنـهـمـ وـرـضـاـ عنـ عـلـمـهـمـ.
- يـوجـدـ اـنـقـاقـ وـاـخـتـلـافـ مـتـاـخـلـ بـيـنـ الـدـرـاسـةـ الـحـالـيـةـ وـالـدـرـاسـاتـ السـابـقـةـ فـيـ أـنـ بـعـضـ الـدـرـاسـاتـ تـنـاـولـتـ العـنـاصـرـ الـمـرـتـبـطـةـ بـالـعـلـاقـاتـ الإـلـاـصـيـةـ وـمـنـاخـ الـعـلـمـ وـسـلـوكـ المـدـيرـ وـالـحـوـافـزـ وـالـروـاـتـبـ وـالـقـيـمـ وـالـأـخـلـاـقـ وـالـاغـرـابـ وـالـدـوـرـاتـ التـدـريـيـةـ وـالـتـنـمـيـةـ الـمـهـنـيـةـ فـلـاـ نـسـتـطـيـعـ أـنـ نـقـولـ مـثـلاـ أـنـ الـدـرـاسـةـ الـحـالـيـةـ اـنـقـفتـ أـوـ اـخـتـلـفتـ فـيـ مـوـضـوعـ بـعـيـنـهـ مـنـ الـعـنـاصـرـ السـابـقـةـ لـتـدـاخـلـهـاـ.

## **الاستفادة من الدراسات السابقة في موضوع الدراسة الحالية.**

استفاد الباحث من الدراسات السابقة استفادة كبيرة، فقد استطاع تصميم أداة البحث و اختيار المحاور المناسبة منها ومن خلال ايضا الدراسة الاستطلاعية ومعرفة المشكلات التي يعاني منها المعلمون الوافدون وأوجه القصور من الجهات المسؤولة عنهم واقتراح الحلول المناسبة، كما استفاد الباحث أيضا في وضع الإطار النظري لهذه الدراسة.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة وعيتها.
- وصف عينة الدراسة.
- متغيرات الدراسة.
- أداة الدراسة.
- صدق أداة الدراسة.
- ثبات أداة الدراسة.
- المعالجات الإحصائية.

## **الفصل الثالث**

### **الطريقة والإجراءات**

يتناول الباحث في هذا الفصل خطوات وإجراءات الدراسة الميدانية، التي سارت الدراسة في ضوئها، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة، وأداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة وتحليل المعلومات.

#### **منهج الدراسة:**

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها وطبيعة تساؤلاتها، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، نظراً لملائمة لأغراض الدراسة، كما يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، وبهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، وحاول الباحث من خلاله وصف موضوع الدراسة، وتحليل البيانات وتفسيرها، أملاً في التوصل إلى توصيات ذات معنى، تزيد وتنثر بها رصيد المعرفة للموضوع.

#### **مجتمع الدراسة وعينتها:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات الواقفين في مدارس التعليم الأساسي الصفوف (١٠-١) في محافظة الداخلية للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٢، والبالغ عددهم (٦٦٩) فرداً، وذلك حسب الجدول التالي:

جدول (١) أعداد المعلمين والمعلمات الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٢م (البوابة التعليمية، سلطنة عمان ٢٠١٢).

المجموع	الهند	مصر	العراق	سوريا	السودان	ال سعودية	تونس	الأردن	الجنس	الولاية
٤٣	٢	٣٤			١		٥	١	ذكر	نزوی
٧٩		٧١					٨		أنثى	
١١	١	٧					٣		ذكر	منح
١٦		١٤					٢		أنثى	
٣٧		٢٦		١	١		٩		ذكر	أيم
٢٢		١٧					٥		أنثى	
١٦	٣	٨					٥		ذكر	الحرماء
١٦		١٤					٥		أنثى	
٥١	١	٤١			٢		٦	١	ذكر	بهلاء
٦٧		٥٧				١	٩		أنثى	
٩٥	٣	٥٧	١		٢		٢٩	٣	ذكر	سمائل
٥٤		٤٦					٨		أنثى	
٣٩	١	٢٩					٨	١	ذكر	ازكي
٥٣		٤٢					١١		أنثى	
٤٧	٢	٣٠					١٥		ذكر	بدبد
٢٣		١٩					٤		أنثى	
٦٦٩	١٣	٥١٢	١	١	٦	١	١٢٩	٦		المجموع

وتم توزيع عدد (٢٥٠) استبانة على مجتمع الدراسة، وبلغت نسبة الاستبيانات المسترجعة (٢٠٠) استبانة، أي بنسبة (%) تقريباً من المجتمع الأصلي للدراسة.

## **وصف عينة الدراسة:**

تناولت هذه الدراسة بعض المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة، والمتمثلة في النوع، والمسمي الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

وفيما يلي وصف لعينة الدراسة، تبعاً لمتغيرات الدراسة:

### **(أ) وصف متغير النوع:**

**جدول رقم (٢)**

#### **توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع**

النوع	النكرار	النسبة %
ذكر	٧٢	%٣٦
أنثى	١٢٨	%٦٤
المجموع	٢٠٠	%١٠٠

يوضح الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع حيث جاء في المرتبة الأولى نوع الإناث بنسبة (%)٦٤، تلاه نوع الذكور بنسبة (%)٣٦.

### **(ب) وصف متغير المسمي الوظيفي:**

**جدول رقم (٣)**

#### **توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمي الوظيفي**

المسمي الوظيفي	النكرار	النسبة %
معلم لغة إنجليزية	٥٢	%٢٦
معلم تربية رياضية	٤١	%٢٠.٥
معلم فنون تشكيلية	٤٨	%٢٤
معلم مهارات موسيقية	٥٩	%٢٩.٥
الجملة	٢٠٠	%١٠٠

يوضح الجدول (٣) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي، حيث جاء في المرتبة الأولى معلمو المهارات الموسيقية بنسبة (٢٩.٥٪)، تلامهم معلمون اللغة الانجليزية بنسبة (٢٦٪)، ثم معلمون الفنون التشكيلية بنسبة (٢٤٪)، ثم معلمون التربية الرياضية بنسبة (٢٠.٥٪).

#### ج) وصف متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (٤)

#### توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل	النكرار	النسبة %
دبلوم	٥	٢٠.٥
بكالوريوس	١٩٢	٩٦
ماجستير فأعلى	٣	١١.٥
الجملة	٢٠٠	١٠٠

يوضح الجدول (٤) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث جاء في المرتبة الأولى الحاصلون على مؤهل البكالوريوس بنسبة (٩٦٪)، تلامهم الحاصلون على مؤهل الدبلوم بنسبة (٢٠.٥٪)، ثم الحاصلون على مؤهل الماجستير فأعلى بنسبة (١١.٥٪).

#### د) وصف متغير سنوات الخبرة:

جدول رقم (٥)

#### توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	النكرار	النسبة %
٥-٠ سنوات	٦٩	٣٥.٥
٦-١٠ سنوات	٣٣	١٦.٥
١١ سنة فأكثر	٩٨	٤٩
الجملة	٢٠٠	١٠٠

يوضح الجدول (٥) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، حيث جاء في المرتبة الأولى التي سנות خبرتهم (١١ سنة فأكثر) بنسبة (٤٩%)، تلاميذ سنوات الخبرة (٠-٥ سنوات) بنسبة (٣٥.٥%)، ثم التي سنوات خبرتهم (٦-١٠ سنوات) بنسبة (١٦.٥%).

### **متغيرات الدراسة:**

اعتمدت هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

النوع وله مستويان: ذكر، أنثى.

المسمى الوظيفي وله أربع مستويات: معلم اللغة الإنجليزية، معلم التربية الرياضية، معلم الفنون التشكيلية، ومعلم المهارات الموسيقية.

المؤهل العلمي وله ثلاث مستويات: دبلوم، وبكالوريوس، وماجستير فأعلى. وسنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (٥-٦) سنوات، (٦-١٠) سنوات، (١١ سنة فأكثر).

### **أداة الدراسة:**

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد استفاد الباحث في بناء الاستبانة من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة والكتب والبحوث ذات الصلة بموضوع الدراسة، وبناء على ذلك صمم الباحث تلك الاستبانة، والتي تكونت من ستة مجالات رئيسية وهي:

المجال الأول: التفكير في الوطن، وعدد فقراتها ٩.

المجال الثاني: مقر السكن، وعدد فقراتها ٩.

المجال الثالث: بيئة العمل، وعدد فقراتها ١٠.

المجال الرابع: الرواتب والحوافز والترقيات، وعدد فقراتها ٧.

المجال الخامس: التنمية المهنية، وعدد فقراتها ٦.

المجال السادس: الاستقرار الوظيفي، وعدد فقراتها ٦.

## **صدق أداة الدراسة:**

يعد الصدق من الأمور المطلوب توافرها في الأداة لبيان مدى قدرة كل عبارة من عباراتها على قياس ما وضعت لقياسه، وللحقيق من صدق الأداة، عرضت الاستبانة على محكمين من ذوي الخبرة والمختصين في مجالات الإدراة التربوية، وأساليب التدريس، والمناهج، والإرشاد التربوي ملحق رقم (٢٣)، وقد عادت الاستبانات المحكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، إما بالحذف، أو بالإضافة، أو إعادة الصياغة، أو إعادة الترتيب، وتم إعادة ترتيب بعض المعايير للمجالات الستة كما هو ترتيبها في استبانة الدراسة في صورتها النهائية. ملحق رقم (٤).

## **ثبات أداة الدراسة:**

قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرو نباخ لاستخراج معامل الثبات ونتائج الجدول رقم (٦) توضح ذلك.

**جدول (٦)**

### **معاملات الثبات تبعاً لمجالات الاستبانة**

ال المجال	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرو نباخ
المجال الأول	٩	٠.٧٩
المجال الثاني	٩	٠.٨٥
المجال الثالث	١٠	٠.٧٤
المجال الرابع	٧	٠.٧٧
المجال الخامس	٦	٠.٧٤
المجال السادس	٦	٠.٦٤
الثبات الكلي	٤٧	٠.٩٥

يوضح الجدول (٦) أن جميع محاور الاستبانة تتمتع بقيمة ثبات عالية حيث بلغ الثبات العام للأداة (٠.٩٥)، وذلك يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية.

## **المعالجات الإحصائية:**

تم ادخال البيانات في الحاسوب الآلي على البرنامج الاحصائي (SPSS) مع استخدام المعالجات

الإحصائية التالية:

- التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية التي تهدف إلى التعرف على تكرار الاجابات لدى أفراد

عينة الدراسة.

- ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجالات الستة.

- اختبار (ت) لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير النوع.

- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لدراسة الفروق بين متوسطات

استجابات أفراد عينة الدراسة للمتغيرات التالية: متغير المسمى الوظيفي، متغير المؤهل

العلمي، متغير سنوات الخبرة.

## الفصل الرابع

عرض وتحليل

نتائج الدراسة

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل من الدراسة عرض ومناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان. وقد تم عرض ومناقشة النتائج حسب ما تنص عليه أسئلة الدراسة وفق المعيار الآتي: لتحديد طول خلية مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى ( $4 - 1 = 3$ ) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ( $3 \div 5 = 0.6$ )، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

#### جدول (٧)

##### الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

المتوسط الحسابي(طول الخلية)	درجة الموافقة
من ١ إلى أقل من ١.٨	قليلة جدا
من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦	قليلة
من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤	متوسطة
من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢	كبيرة
من ٤.٢ إلى ٥	كبيرة جدا

لإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في

مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟

بعد تطبيق الاستبيانة على عينة الدراسة، وتفریغ الاستجابات تم حساب المتوسطات الحسابية لدرجة

الموافقة على المجالات الخمسة للدراسة، والجدول (٨) أدناه يوضح ذلك.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبيانة

رقم المجال	ترتيبه	المجال	المتوسط الحسابي الحسابي	الانحراف المعياري
١	٣	التفكير في الوطن	٤.٢١	٠.٥٥
٢	٦	مقر السكن	٢.٥٣	٠.٧٧
٣	٤	بيئة العمل	٤.١٦	٠.٥١
٤	٢	الرواتب والحوافز والترقيات	٤.٣٠	٠.٥٦
٥	١	التنمية المهنية	٤.٤٤	٠.٥١
٦	٥	الاستقرار الوظيفي	٣.٨٣	٠.٥٥
المتوسط الحسابي العام				٣.٩١ بدرجة كبيرة

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

أن المجال الخامس (التنمية المهنية) حصل على أعلى متوسط حسابي بلغ(٤.٤٤)،

وانحراف معياري قدره (٠.٥١)، بينما حصل المجال الثاني (مقر السكن) على أقل متوسط

حسابي بلغ(٢.٥٣)، وانحراف معياري قدره (٠.٧٧)، وقد بلغت المتوسطات الحسابية

للمستوى العام لمجالات الاستبانة (٣٠.٩١)، وهو يقابل مستوى تقدير بدرجة كبيرة، ويشير الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لدى عينة الدراسة تراوحت بين القليلة والكبيرة جداً.

وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإنجاحات أفراد عينة الدراسة لمجال التفكير في الوطن، وقد رتب تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

## أولاً: مجال التفكير في الوطن

يحتوي هذا المجال على (٩) فقرات من فقرات الاستبانة، للتعبير عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، وجاء هذا المجال في المرتبة الثالثة، ويوضح الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة واقع الأداء لهذه المجالس.

جدول (٩)

### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التفكير في الوطن

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ترتيبها	رقم الفقرة
متوسطة	١.٢١	٣.٢٣	أرغب بالعودة إلى وطني عاجلا.	٩	١
كبيرة جدا	٠.٧٠	٤.٥٧	أبعث برسائل إلى أهلي وأقاربي وأصدقائي في الوطن بصفة مستمرة.	٣	٢
كبيرة جدا	٠.٧١	٤.٦١	أهتم بمتابعة الأحداث الجارية في وطني.	٢	٣
كبيرة جدا	٠.٧٨	٤.٣٦	أشتاق إلى إحياء المناسبات الدينية والوطنية في بلدي.	٤	٤
كبيرة جدا	٠.٩٢	٤.٢٥	أخطط فيما سأفعله بعد عودتي لوطني.	٦	٥
كبيرة جدا	٠.٨٢	٤.٢٥	أتذكر المناسبات الخاصة بأقاربي وأصدقائي.	٧	٦
كبيرة جدا	٠.٦٧	٤.٦٢	أشعر بالحنين إلى أهلي ووطني.	١	٧
كبيرة جدا	٠.٨٩	٤.٢٩	أفتقد زيارة الأقارب والأصدقاء.	٥	٨
كبيرة	١.١٩	٣.٧٤	أفتقد عادات وتقاليد بلدي عندما أرى عادات وتقاليد البلد الذي أقيم به.	٨	٩
٤.٢١ بدرجة كبيرة جدا		المتوسط الحسابي العام			

يتضح من الجدول (٩) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان من وجهة نظرهم في مجال التفكير في الوطن تراوحت بين المتوسطة والكبيرة جداً؛ حيث حصلت الفقرة رقم (٧)، وتتصدر على "أشعر بالحنين إلى أهلي ووطني"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤٠.٦٢)، وبانحراف معياري قدره (٠٠.٦٧)، بينما حصلت الفقرة رقم (١)، وتتصدر على "أرغب بالعودة إلى وطني عاجلاً"، على أقل متوسط حسابي بلغ (٣٠.٢٣)، وبانحراف معياري قدره (١٠.٢١)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (٣٠.٢٣ - ٤٠.٦٢).

## ثانياً: مجال مقر السكن

يحتوي هذا المجال على (٩) فقرات من فقرات الاستبانة، للتعبير عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، وجاء هذا المجال في المرتبة الأخيرة، ويوضح الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مقر السكن.

جدول (١٠)

### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال مقر السكن

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ترتيبها	رقم الفقرة
كبيرة جدا	٠.٩٩	٤.٢٣	أرجو أن يكون لي صديقاً في الغربة.	١	١٠
قليلة	١.٢٠	٢.٥١	أشعر بالاكتئاب في الغربة.	٥	١١
متوسطة	١.٢٦	٢.٩٢	أفتقد الاهتمام بالنشاطات اليومية.	٢	١٢
قليلة	١.١٢	٢.٢٦	أفتقد الشهية للطعام.	٧	١٣
قليلة	١.٣١	٢.٥١	لدي مشكلات في النوم.	٤	١٤
قليلة	١.١٧	٢.٣٨	أعاني الإنهاك والضيق وعدم الراحة.	٦	١٥
قليلة	١.١٩	٢.٥٦	تنتابني حالات من الغضب.	٣	١٦
قليلة	١.١٢	١.٩٨	أميل إلى الانطواء والعزلة في الغربة.	٨	١٧
قليلة جدا	٠.٨٣	١.٤٦	أشعر بعدم الرغبة في التعاون مع الآخرين.	٩	١٨
٢.٥٣ بدرجة قليلة		المتوسط الحسابي العام			

يتضح من الجدول (١٠) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم في مجال مقر السكن تراوحت بين الكبيرة جداً

والقليلة جداً، حيث حصلت الفقرة رقم (١٠)، وتنص على "أرجو أن يكون لي صديقاً في الغربة"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤٠.٢٣)، وبانحراف معياري قدره (٠٠.٩٩)، بينما حصلت الفقرة رقم (١٨)، وتنص على "أشعر بعدم الرغبة في التعاون مع الآخرين"، على أقل متوسط حسابي بلغ (١٠.٤٦)، وبانحراف معياري قدره (٠٠.٨٣)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (٦-١٠.٤٦)، وبانحراف معياري قدره (٤٠.٢٣).

### ثالثاً: مجال بيئة العمل

يحتوي هذا المجال على (١٢) فقرة من فقرات الاستبانة، للتعبير عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، وجاء هذا المجال في المرتبة الرابعة، ويوضح الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال بيئة العمل.

**جدول (١١)**

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال بيئة العمل

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ترتيبها	رقم الفقرة
كبيرة جداً	.٠.٧٠	٤.٥٧	أشعر بالراحة مع زملائي من المعلمين الوافدين.	٣	١٩
كبيرة جداً	.٠.٧١	٤.٦١	أشعر بالراحة مع زملائي من المعلمين العمانيين.	٢	٢٠
كبيرة	.٠.٧٨	٤.٣٦	أفقد العلاقات الودية مع زملائي من المعلمين الوافدين.	٤	٢١
كبيرة	.٠.٩٢	٤.٢٥	أفقد العلاقات الودية مع زملائي من المعلمين العمانيين.	٦	٢٢
كبيرة	.٠.٨٢	٤.٢٥	أشعر بعدم الرغبة في إبداء الآراء وتقديم مقترنات التطوير.	٧	٢٣
كبيرة جداً	.٠.٦٧	٤.٦٢	أعاني من مشكلة وسيلة النقل من وإلى العمل.	١	٢٤
كبيرة جداً	.٠.٨٩	٤.٢٩	أعاني من أعباء العمل الكثيرة.	٥	٢٥
كبيرة	١.١٩	٣.٧٤	أجد صعوبة في التركيز أثناء أداء عملي.	٩	٢٦
كبيرة جداً	.٠.٩٩	٤.٢٣	أجد صعوبة في الحصول على جواز سفرى عند الحاجة إليه.	٨	٢٧
متوسطة	١.٣٦	٢.٦٥	أجد صعوبة في الحصول على تأشيرات زيارة للأسرة.	١٠	٢٨
٤٠٤٦ بدرجة كبيرة		المتوسط الحسابي العام			

يتضح من الجدول (١١) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي

بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم في مجال بيئة العمل تراوحت بين الكبيرة جداً

والمتوسطة؛ حيث حصلت الفقرة رقم (٢٤)، وتتص على "أعاني من مشكلة وسيلة النقل من وإلى العمل"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٦٢)، وبانحراف معياري قدره (٠٠.٦٧)، بينما حصلت الفقرة رقم (٢٨)، وتتص على "أجد صعوبة في الحصول على تأشيرات زيارة للأسرة"، على أقل متوسط حسابي بلغ (٢.٦٥)، وبانحراف معياري قدره (١.٣٦)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (٤.٦٢ - ٢.٦٥).

## رابعاً: مجال الرواتب والحوافز والترقيات

يحتوي هذا المجال على (٧) فقرات من فرات الاستبانة، للتعبير عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، وجاء هذا المجال في المرتبة الثانية ويوضح الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الرواتب والحوافز والترقيات.

**جدول (١٢)**

### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الرواتب والحوافز والترقيات

رقم الفقرة	ترتيبها	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٢٩	٢	كبيرة جدا	٠.٧١	٤.٦١	أحصل على الحوافز بصفة مستمرة.
٣٠	٣	كبيرة جدا	٠.٧٨	٤.٣٦	راتبي يتناسب مع الوظيفة المهنية التي أعمل فيها.
٣١	٥	كبيرة جدا	٠.٩٢	٤.٢٥	راتبي يتناسب مع الشهادة العلمية التي أحملها.
٣٢	٦	كبيرة جدا	٠.٨٢	٤.٢٥	أحصل على شهادات الشكر والتقدير.
٣٣	١	كبيرة جدا	٠.٦٧	٤.٦٢	راتبي يتناسب مع غلاء المعيشة في الوطن الذي أعمل فيه.
٣٤	٤	كبيرة جدا	٠.٨٩	٤.٢٩	راتبي يكفي للإدخار عندما أعود إلى وطني.
٣٥	٧	كبيرة	١.١٩	٣.٧٤	أشعر بعدالة وموضوعية في نظام الترقيات.
٤٠٣٠ بدرجة كبيرة جدا		المتوسط الحسابي العام			

يتضح من الجدول (١٢) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم في مجال الرواتب والحوافز والترقيات تراوحت بين الكبيرة جدا والكبيرة؛ حيث حصلت الفقرة رقم (٣٣)، وتنص على "راتبي يتناسب مع غلاء المعيشة في الوطن الذي أعمل فيه"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٦٢)، وبانحراف معياري قدره (٠.٦٧)، بينما حصلت الفقرة رقم (٣٥)، وتنص على "أشعر بعدالة وموضوعية في نظام

الترقيات"، على أقل متوسط حسابي بلغ (٣٠.٧٤)، وبانحراف معياري قدره (١٠.١٩)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفرات بين (٣٠.٧٤ - ٤٠.٦٢).

### **خامساً: مجال التنمية المهنية**

يحتوي هذا المجال على (٦) فرات من فرات الاستبانة، للتعبير عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، وجاء هذا المجال في المرتبة الأولى ويوضح الجدول (١٣) المتosteats الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التنمية المهنية.

**جدول (١٣)**

#### **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التنمية المهنية**

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	رقم الفقرة	ترتيبها
كبيرة جدا	٠.٧٠	٤.٥٧	أشعر أن المؤسسة تحرص على عقد دورات تدريبية دورية للمعلمين.	٣	٣٦
كبيرة جدا	٠.٧١	٤.٦١	أحرص على المشاركة في الدورات التدريبية داخل المؤسسة وخارجها لأنها تقدم بأسلوب مناسب.	٢	٣٧
كبيرة جدا	٠.٧٨	٤.٣٦	أشعر بأن محتوى الدورات واللقاءات الفكرية بالمؤسسة يُسهم في تنمية قدراتي العلمية والمهنية.	٤	٣٨
كبيرة جدا	٠.٩٢	٤.٢٥	أشعر بأن الدورات التدريبية التي تُعقد داخل المؤسسة مناسبة للتنمية المهنية للمعلمين.	٥	٣٩
كبيرة جدا	٠.٨٢	٤.٢٥	أشعر بأن إدارة المؤسسة تشجعني على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.	٦	٤٠
كبيرة جدا	٠.٦٧	٤.٦٢	أجد سهولة في الحصول على الدورات التدريبية و النمو المهني.	١	٤١
٤٠٤٤ بدرجة كبيرة جدا		المتوسط الحسابي العام			

يتضح من الجدول (١٣) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم في مجال التنمية المهنية كلها كبيرة جداً، حيث حصلت الفقرة رقم (٤١)، وتنص على "أجد سهولة في الحصول على الدورات التدريبية و النمو المهني"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤٠.٦٢)، وبانحراف معياري قدره (٠٠.٦٧)، بينما حصلت الفقرتين رقم (٣٩)، وتنص على "أشعر بأن الدورات التدريبية التي تُعقد داخل المؤسسة مناسبة للتنمية المهنية للمعلمين"، ورقم (٤٠)، وتنص على "أشعر بأن إدارة المؤسسة تشجعني على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي"، على أقل متوسط حسابي بلغ (٤٠.٢٥)، وبانحراف معياري قدره (٠٠.٨٢)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (٤٠.٢٥ - ٤٠.٦٢).

## سادساً: مجال الاستقرار الوظيفي

يحتوي هذا المجال على (٦) فقرات من فقرات الاستبانة، للتعبير عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، وجاء هذا المجال في المرتبة الخامسة، ويوضح الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاستقرار الوظيفي.

**جدول (١٤)**

### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الاستقرار الوظيفي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ترتيبها	رقم الفقرة
كبيرة جداً	٠.٩٢	٤.٢٥	أشعر بالاستقرار الوظيفي في عملي.	٣	٤٢
كبيرة جداً	٠.٨٢	٤.٢٥	مطمئن نفسياً في مقر عملي.	٤	٤٣
كبيرة جداً	٠.٦٧	٤.٦٢	شعوري بالاستقرار يزيد من دافعيتي في العمل.	١	٤٤
كبيرة جداً	٠.٨٩	٤.٢٩	لدي دراية بقوانيين وأنظمة العمل.	٢	٤٥
كبيرة	١.١٩	٣.٧٤	أشعر أنتي أحظى بالاحترام من قبل الزملاء.	٥	٤٦
قليلة	٠.٩٧	١.٨٧	مكافأة نهاية الخدمة كافية ومرضية.	٦	٤٧
٣٠.٨٣ بدرجة كبيرة		المتوسط الحسابي العام			

يتضح من الجدول (١٤) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم في مجال الاستقرار الوظيفي تراوحت بين الكبيرة جداً والقليلة؛ حيث حصلت الفقرة رقم (٤٤)، وتتصدر على "شعوري بالاستقرار يزيد من دافعيتي في العمل"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٦٢)، وبانحراف معياري قدره (٠.٦٧)، بينما حصلت الفقرة رقم (٤٧)، وتتصدر على "مكافأة نهاية الخدمة كافية ومرضية"، على أقل متوسط حسابي بلغ (١.٨٧)، وبانحراف معياري قدره (٠.٩٧)، وتراوح المتوسط الحسابي لباقي الفقرات بين (٤.٦٢ - ١.٨٧).

لإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.0005$ ) على استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات النوع، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أ) متغير النوع

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لجميع المجالات وفقاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى)، تم اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول .(١٥)

جدول (١٥)

نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفرق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

دالة (ت) إحصائية	مستوى الدلالـة	قيمة (ت)	أنثى		ذكر		المجال
			الانحراف المعيارـي	المتوسط الحسابـي	الانحراف المعيارـي	المتوسط الحسابـي	
غير دالة	٠.٦٧	-٠.٤٣	٠.٥٧	٤.٢٢	٠.٥١	٤.١٩	التفكير في الوطن
غير دالة	٠.٢٣	-١.٢٠	٠.٧٨	٢.٥٨	٠.٧٦	٢.٤٥	مقر السكن
غير دالة	٠.٧١	-٠.٣٧	٠.٥٣	٤.١٦	٠.٤٦	٤.١٤	بيئة العمل
غير دالة	٠.٨١	-٠.٢٣	٠.٥٨	٤.٣١	٠.٥٢	٤.٢٩	الرواتب والحوافز والترقيات
غير دالة	٠.٤٨	-٠.٧٢	٠.٥٢	٤.٤٦	٠.٤٨	٤.٤١	التنمية المهنية
غير دالة	٠.٨٩	-٠.١٣	٠.٥٨	٣.٨٣	٠.٥١	٣.٨٤	الاستقرار الوظيفي

يتضح من الجدول (١٥) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.0005$ )

٥) بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة لجميع المجالات.

## ب) متغير المسمى الوظيفي

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (١٦) يبين نتائج هذا التحليل.

**جدول (١٦)**

**نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر المسمى الوظيفي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة**

المجال	المجموع	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة
التفكير في الوطن	بين المجموعات		٣٠٠	٠٠٦	٠٠٢١	٠٠٨٩ غير دالة
	داخل المجموعات		١٩٦٠٠	٠٣٠		
	المجموع		١٩٩٠٠			
مقر السكن	بين المجموعات		٣٠٠	٠٠٨٠	١.٣٦	٠٠٢٦ غير دالة
	داخل المجموعات		١٩٦٠٠	٠٥٩		
	المجموع		١٩٩٠٠			
بيئة العمل	بين المجموعات		٣٠٠	٠٢٦	١.٠٢	٠٠٣٨ غير دالة
	داخل المجموعات		١٩٦٠٠	٠٢٦		
	المجموع		١٩٩٠٠			
الرواتب والحوافز والترقيات	بين المجموعات		٣٠٠	٠١٤	٠٠٤٥	٠٠٧٢ غير دالة
	داخل المجموعات		١٩٦٠٠	٠٣٢		
	المجموع		١٩٩٠٠			
التنمية المهنية	بين المجموعات		٣٠٠	٠١٧	٠٠٦٧	٠٠٥٧ غير دالة
	داخل المجموعات		١٩٦٠٠	٠٢٦		
	المجموع		١٩٩٠٠			
الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات		٣٠٠	٠٢٤	٠٠٧٩	٠٠٥٠ غير دالة
	داخل المجموعات		١٩٦٠٠	٠٣٠		
	المجموع		١٩٩٠٠			

a) يتضح من الجدول (١٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\geq 0.0005$  في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً.

### ج) متغير المؤهل العلمي

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (١٧) يبين نتائج هذا التحليل.

**جدول (١٧)**

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة

المجال	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة
التفكير في الوطن	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	غير دالة	٥٩.٣٢	٠.٣٠	٠.٣٧	٠.٦٩
	داخل المجموعات	بين المجموعات			٥٩.٠٩	١٩٧.٠٠	٠.٣٠	
	بين المجموعات				٢.٠٠	٠.١١		
مقر السكن	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	غير دالة	١١٨.٣٠	١٩٩.٠٠	٠.٦٠	٠.٥٠
	داخل المجموعات	بين المجموعات			١١٧.٤٩	١٩٧.٠٠	٠.٦٠	
	بين المجموعات				٢.٠٠	٠.٤١		
بيئة العمل	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	غير دالة	٥٠.٨٦	١٩٩.٠٠	٠.٢٦	٠.٣٧
	داخل المجموعات	بين المجموعات			٥٠.٣٤	١٩٧.٠٠	٠.٢٦	
	بين المجموعات				٠.٥٢	٢.٠٠		
الرواتب والحوافز والترقيات	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	غير دالة	٦٢.٣٧	١٩٩.٠٠	٠.٣٢	٠.٧٨
	داخل المجموعات	بين المجموعات			٦٢.٢١	١٩٧.٠٠		
	بين المجموعات				٠.١٥	٢.٠٠		
التنمية المهنية	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	غير دالة	٥٠.٤٠	١٩٧.٠٠	٠.٢٦	٠.٢٣
	داخل المجموعات	بين المجموعات			٥١.١٥	١٩٩.٠٠		
	بين المجموعات				٠.٧٥	٢.٠٠		
الاستقرار الوظيفي	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	غير دالة	٦٠.٢٢	١٩٩.٠٠	٠.٣٠	٠.٦٨
	داخل المجموعات	بين المجموعات			٥٩.٩٩	١٩٧.٠٠		
	بين المجموعات				٠.٢٤	٢.٠٠		

- a) يتضح من الجدول (١٧) أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\geq 0.0005$  في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً.
- د) متغير سنوات الخبرة

وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي، والجدول (١٨) يبين نتائج هذا التحليل.

**جدول (١٨)**

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حول أثر سنوات الخبرة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة

المجال	المجموع	داخل المجموعات	بين المجموعات	مصدر التباين	مجموع الاحرف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة
التفكير في الوطن	٥٩.٣٢	٥٨.٨٠	٠.٥٢	٢٠٠	٠.٢٦	٠.٨٧	٠.٤٢	غير دالة
	١١٨.٣٠	١١٣.٢٤	٥.٠٦	١٩٧.٠٠	٠.٣٠	٤.٤٠	٠.٠٥	غير دالة
	١١٨.٣٠	١١٣.٢٤	٥.٠٦	١٩٧.٠٠	٢.٥٣	٤.٤٠	٠.٠٥	غير دالة
مقر السكن	٥٠.٨٦	٥٠.٤٥	٠.٤٠	١٩٧.٠٠	٠.٢٦	٠.٧٩	٠.٤٦	غير دالة
	٦٢.٣٧	٦١.٦٩	٠.٦٨	١٩٧.٠٠	٠.٣١	١.٠٩	٠.٣٤	غير دالة
	٦٢.٣٧	٦١.٦٩	٠.٦٨	١٩٧.٠٠	٠.٣١	١.٠٩	٠.٣٤	غير دالة
بيئة العمل	٥١.١٥	٥٠.٧٢	٠.٤٣	١٩٧.٠٠	٠.٢٦	٠.٨٤	٠.٤٣	غير دالة
	٦٠.٢٢	٥٩.٣٧	٠.٨٥	١٩٧.٠٠	٠.٣٠	١.٤١	٠.٢٥	غير دالة
	٦٠.٢٢	٥٩.٣٧	٠.٨٥	١٩٧.٠٠	٠.٤٢	١.٤١	٠.٢٥	غير دالة

يتضح من الجدول (١٨) أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \geq 0.0005$  في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً.

## الفصل الخامس

### مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

- مناقشة نتائج الدراسة.
- التوصيات والبحوث المقترحة.

## **الفصل الخامس**

### **مناقشة نتائج الدراسة**

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج دراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان، وذلك من خلال الإطار النظري لهذه الدراسة، ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، وتفسيرها في ضوء الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها، وتتناولت هذه الدراسة موضوع (الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان)، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان من وجهة نظر عينة الدراسة.

وسيتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، وتفسيرها في ضوء الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها.

### **مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول**

نص السؤال: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان؟

أشارت الدراسة في الجدول (٨) بأن مجال التنمية المهنية يعتبر من أكثر المجالات التي تتوافق الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد حصل على متوسط حسابي بلغ (٤٠.٤٤)، وانحراف معياري مقداره (٠٠.٥١)، وقد جاء في المرتبة الأولى بدرجة توافر كبيرة جداً

من عينة الدراسة، وقد يعزى ذلك لكثره المشاغل والدورات التدريبية التي تعقدها مديرية التربية والتعليم بمركز التدريب، وظهرت النتائج أن مجال الرواتب والحوافز والترقيات من المجالات التي تواافق الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد حصل على متوسط حسابي بلغ (٤.٣٠)، وانحراف معياري مقداره (٠.٥٦)، وقد جاء في المرتبة الثانية بدرجة توافر كبيرة جداً من عينة الدراسة، وقد يعزى ذلك إلى المكافآت السنوية التي يتم توزيعها للهيئات التعليمية وشهادات التقدير التي تُمنح للمعلمين المتفوقين، ويعتبر مجال التفكير في الوطن من المجالات التي تواافق الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد حصل على متوسط حسابي بلغ (٤.٢١)، وانحراف معياري مقداره (٠.٥٥)، وقد جاء في المرتبة الثالثة بدرجة توافر كبيرة جداً من عينة الدراسة، وقد يعزى ذلك أن كثيراً من المعلمين والمعلمات يفكرون في العودة إلى وطنهم، ويوجد لديهم حنين شديد بسبب الغربة في بيئه العمل.

أظهرت نتائج الدراسة أن مجال بيئه العمل جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٦)، وانحراف معياري قدره (٠.٥١)، بدرجة توافر كبيرة بين أفراد عينة الدراسة، ولعل ذلك يرجع إلى أن قليلاً من المعلمين والمعلمات راضين عن بيئه عملهم ومرتاحين في عملهم، وتشير النتائج أن مجال الاستقرار الوظيفي يعتبر من المجالات التي تواافق الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد حصل على متوسط حسابي بلغ (٣.٨٣)، وانحراف معياري مقداره (٠.٥٥)، وقد جاء في المرتبة الخامسة بدرجة توافر كبيرة من عينة الدراسة، وقد يعزى ذلك أنهم راضين عن مقر عملهم ولكن بعضهم غير راضين خاصة الذين يعملون في المدارس النائية والبعيدة عم الخدمات، وأشارت نتائج الدراسة أن مجال مقر السكن جاء في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٣)، وبانحراف معياري قدره (٠.٧٧)، بدرجة توافر قليلة بين أفراد عينة الدراسة، ولعل ذلك يرجع إلى أن قليلاً من المعلمين والمعلمات راضين عن مقر سكناهم وغير مرتاحين في مقر سكناهم.

وتفق النتائج السابقة مع نتائج كلا من دراسة هورتون (١٩٨٧)، وتفق مع دراسة آل ناجي والمحبوب (١٩٩٣) لوجود ارتباط بين عوامل الرضا وبيئة العمل، وتفق أيضاً مع دراسة بن دانية (١٩٩٨) لوجود ارتباط بين عوامل التكيف الدراسي ورضا المعلمة عن تدريسها وداعيتها للإنجاز بعضها البعض، ومرتبط بدلالة عالية بداعية الإنجاز، وتفق أيضاً مع دراسة البندري (٢٠٠٢) والعتوم (٢٠٠٢) لأن طبيعة العلاقات الشخصية تؤثر في مستويات الرضا الوظيفي، وتفق مع دراسة يوشيتاكا ياماذاكي (٢٠٠٤)، وتفق أيضاً مع دراسة المشعان (٢٠٠٣) حيث لا توجد فروق جوهيرية بين الذكور والإثاث، وتفق مع دراسة العمري (٢٠٠٤) حيث أنه يجب على الإداره تحسين مستوى إدراك العاملين بالأدوار العملية التي يؤدونها، والمنظمة التي يعملون فيها، إذ أن ذلك قد يكون عاملاً مؤثراً على رفع الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي، وبالتالي الفعالية التنظيمية، وتفق مع دراسة طواي (٢٠٠٧)، وأيضاً تتفق مع دراسة العامر (٢٠٠٧) حيث أنه يجب الاهتمام بالتعرف على المشكلات المهنية للمعلمين، وتهيئة المناخ التربوي المناسب لهم لكي يتمكنوا من أداء واجباتهم المهنية في بيئة نفسية سليمة تشجعهم على الإنجاز والابتكار و العمل على أن تسود العلاقات الودية بين المعلمين والإدارة المدرسية من أجل توفير المناخ النفسي الملائم لبيئة العمل، والعمل على تشجيع المعلمين من خلال الحوافز المادية والمعنوية للمتميزين منهم، والعمل على أن تتم عملية التوجيه التربوي للمعلمين على أساس موضوعية وعادلة وبأسلوب تربوي تقدم فيه الإرشادات مع مراعاة عدم التركيز على الجوانب السلبية في الأداء، الأمر الذي يساعد على ارتفاع مستوى رضائهم عن مهنتهم ويشجعهم على بذل المزيد من الجهد، والعمل على إعطاء المعلمين قدرًا مناسبًا من السلطة والحرية للقيام بمسؤولياتهم وواجباتهم في ضوء ظروف العمل، و يجب على المسؤولين مراعاة أن تكون معايير الترقية والمكافآت واضحة وعادلة مما يوفر للمعلمين الأمان النفسي والاستقرار، ووضع استراتيجية للتخفيف من حدة الضغوط التي يعاني منها المعلمين، وتفق مع دراسة أجزين (٢٠١١)،

وتنقق مع دراسة الزعبي (٢٠٠٩) بأنه لا يوجد أثر له دلالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي

باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة، وتنقق كذلك مع دراسة مورتازا (٢٠١١).

وفيما يلي مناقشة نتائج الدراسة حسب ترتيب مجالاتها، وذلك بتناول أعلى وأدنى الفقرات

حسب استجابة أفراد عينة الدراسة لكل مجال من المجالات الخمسة.

### مناقشة نتائج المجال الأول: التفكير في الوطن

يتضح من الجدول (٩) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مجال التفكير في

الوطن تراوحت بين الكبيرة جدا والمتوسطة؛ حيث جاءت الفقرة رقم (٧) في المرتبة الأولى بمتوسط

حسابي بلغ (٤٦٢)، وبانحراف معياري وقدره (٠٠٦٧)، وتنص على "أشعر بالحنين إلى أهلي

وطني"، بينما حصلت الفقرة رقم (١) على أقل متوسط حسابي بلغ (٣٠٢٣)، وبانحراف معياري

وقدره (١٠٢١)، وتنص على "أرغب بالعودة إلى وطني عاجلاً، ويعزى ذلك إلى أن الكثير من

المعلمين والمعلمات الوافدين يرغبون عاجلاً العودة إلى وطنهم فلذلك تجدهم يأخذون الإجازات

الطارئة قبل سفرهم أو الخصم من راتبهم، ويحاولون جاهدين تمديد إجازتهم الصيفية أكثر من الإجازة

الصادرة بالقرار الوزاري والتي مدتها ٤٨ يوماً، فتصل إجازتهم التي يقضونها في وطنهم أكثر من

ستين يوماً، ويتواصلون مع أسرهم في موطنهم بصفة مستمرة، وذلك لسهولة وتسهيل الاتصالات

الإلكترونية الحديثة بواسطة الإنترن特 والهواتف النقالة، فنarrowت المسافة بين الأقطار البعيدة،

وأصبحت المسافة نفسها بين القريب والبعيد، ويتابعون الأحداث في موطنهم بصفة مستمرة، وذلك

لتتوفر القنوات الفضائية الإخبارية، وكذلك أن كثيراً منهم من الدول التي توجد بها المشاكل السياسية،

فبالطبعي ان كل إنسان يحب متابعة الأحداث الجارية في بلده، ويشاركون إلى إحياء المناسبات في

بلدهم لعدم وجود أهليهم وقاربيهم وأصدقائهم في الغربة، ويخططون ما سيفعلونه عند عودتهم إلى

بلدهم، وذلك لأنهم أتوا أصلاً إلى السلطة ليس لتبادل الخبرات أو خدمة هذا الوطن، وإنما بحثاً عن

راتب المعاش فقط وربما بحث بعضهم على أعمال أخرى بجانب عملهم الرئيسي، ويستيقنون إلى ذكرى المناسبات التي تخص أقاربهم في بلدتهم ولا يشاركونهم في الأفراح. لأنهم لا يشاركون في العادات والتقاليد التي تقام في مكان إقامتهم لاختلافها عما ألفوه في وطنهم، ويفتقدون زيارة الأقارب والأصدقاء لعدم وجودهم في نفس البلد.

وتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة آل ناجي والمحبوب (١٩٩٣)، لوجود ارتباط بين الرضا الجزئي والرضا الكلي والتفكير في الوطن من الرضا الجزئي، وتتفق أيضاً مع دراسة بن دانية (١٩٩٨)، لوجود ارتباط بين عوامل التكيف الدراسي ورضا المعلمة عن تدريسها ودافعيتها للإنجاز بعضها البعض، وتفق أيضاً مع دراسة المشعان (٢٠٠٣) حيث لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإإناث، وتتفق مع دراسة الزعبي (٢٠٠٩) بأنه لا يوجد أثر له دلالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

## مناقشة نتائج المجال الثاني: مقر السكن

يتضح من الجدول (١٠) أن الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بمدارس محافظة الداخلية في مجال مقر السكن تراوحت بين الكبيرة جداً والقليلة جداً، حيث جاءت الفقرة رقم (١٠) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤٠.٢٣)، وبانحراف معياري وقدره (٠٠.٩٩)، وتتصدر على "أرجوا أن يكون لي صديقاً في الغرفة"، بينما حصلت الفقرة رقم (١٨) على أقل متوسط حسابي بلغ (١٠.٤٦)، وبانحراف معياري وقدره (٠٠.٨٣)، وتتصدر على "أشعر بعدم الرغبة في التعاون مع الآخرين"، ويعزى ذلك إلى أن كثيراً من المعلمين والمعلمات الوافدين لا يوجد لديهم أصدقاء في البلد الذي يقيمون فيه، وبطبيعة الحال أن الإنسان مدني بطبيعته، وسمي الإنسان إنساناً لأنه يأنس إلى غيره، فترى كثيراً منهم يتمنون وجود أصدقاء، لكنهم لا يشعرون بالاكتئاب لأنهم مرض نفسي، ولا يفتقرون الاهتمام بنشاطاتهم اليومية، وليس لديهم مشكلات في النوم، ربما بسبب وجود بعض

الضيق لديهم أو بعض الأفكار السلبية، ولا يعانون من الإنهاك والضيق وذلك لأن أصلاً عمل المعلم أصبح مريحاً سواء للعmaniين أو الوافدين، ولا يميلون إلى الانطواء والعزلة لكون ليس هناك ما يدعو إلى الانطواء والعزلة، ولديهم الرغبة في التعاون مع الآخرين، وذلك لأنهم إذا لم يتعاونوا مع الآخرين فتزيد حياتهم صعوبة.

وتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة آل ناجي والمحبوب (١٩٩٣) لوجود ارتباط بين الرضا الجزئي والرضا الكلي والرضا عن مقر السكن من الرضا الجزئي، وتتفق أيضاً مع دراسة بن دانية (١٩٩٨)، لوجود ارتباط بين عوامل التكيف الدراسي ورضا المعلمة عن تدريسها ودافعيتها للإنجاز بعضها بعض.

### مناقشة نتائج المجال الثالث: بيئة العمل

يتضح من الجدول (١١) أن الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بمدارس محافظة الداخلية في مجال بيئة العمل تراوحت بين الكبيرة جداً والمتوسطة؛ حيث جاءت الفقرة رقم (٢٤) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤.٦٢)، وبانحراف معياري وقدره (٠٠.٧٦)، وتنص على "أعاني من مشكلة وسيلة النقل من وإلى العمل"، بينما حصلت الفقرة رقم (٢٨) على أقل متوسط حسابي بلغ (٢.٦٥)، وبانحراف معياري وقدره (١٠.٣٦)، وتنص على "أجد صعوبة في الحصول على تأشيرات زيارة للأسرة"، ويعزى ذلك إلى أن كثيراً من المعلمين والمعلمات الوافدين يشعرون بالراحة مع زملائهم المعلمين الوافدين، وكذلك مع زملائهم المعلمين العmaniين لأن الوافد إذا لم يتكيف مع المواطن الذي يعمل معه فلا يستطيع إداء عمله كاملاً، ولكن لا توجد لديهم الرغبة في إبداء الآراء وتقديم مقتراحات التطوير لأنهم جاؤوا فقط لأداء رسالة التدريس فقط، ولا توجد لديهم مشاكل في وسيلة النقل لأن المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية توفر لهم وسائل النقل بما يتناسب مع أماكن عملهم وسكنهم، ولا يعانون من أعباء العمل الكثيرة لأن المناهج أصبحت سهلة

وأعداد المعلمين زالت، إضافة إلى استخدام التقنيات الحديثة في العمل، ولا يجدون صعوبة في التركيز أثناء أداء عملهم لأن وسائل التدريس متوفرة لديهم، ومقر السكن مريح، ولا يعانون من أية مشاكل، ولا يجدون صعوبة في الحصول على تأشيرات زيارة للأسرة وهذا راجع إلى قوانين شرطة عمان السلطانية وتسهيلاتهم.

وتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة آل ناجي والمحبوب (١٩٩٣) لوجود ارتباط بين عوامل الرضا وبيئة العمل، وتفق أيضاً مع دراسة بن دانية (١٩٩٨)، لوجود ارتباط بين عوامل التكيف الدراسي ورضا المعلمة عن تدريسها وداعيتها للإنجاز بعضها ببعض، ومرتبط بدلالة عالية بداعية الإنجاز، وتتفق أيضاً مع دراسة البندري والعتوم (٢٠٠٢) لأن طبيعة العلاقات الشخصية تؤثر في مستويات الرضا الوظيفي، وتتفق أيضاً مع دراسة المشعان (٢٠٠٣) حيث لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإإناث، وتتفق مع دراسة العمري (٢٠٠٤) حيث أنه يجب على الإدارة تحسين مستوى إدراك العاملين بالأدوار العملية التي يؤدونها، والمنظمة التي يعملون فيها، إذ أن ذلك قد يكون عاملاً مؤثراً على رفع الرضا الوظيفي واللقاء التنظيمي والأداء الوظيفي، وبالتالي الفعالية التنظيمية، وأيضاً تتفق مع دراسة العامر (٢٠٠٧) حيث أنه يجب الاهتمام بالتعرف على المشكلات المهنية للمعلمين، وتهيئة المناخ التربوي المناسب لهم لكي يتمكنا من أداء واجباتهم المهنية في بيئة نفسية سليمة تشجعهم على الإنجاز والابتكار والعمل على أن تسود العلاقات الودية بين المعلمين والإدارة المدرسية من أجل توفير المناخ النفسي الملائم لبيئة العمل والعمل على تشجيع المعلمين من خلال الحواجز المادية والمعنوية للمتميزين منهم، والعمل على أن تتم عملية التوجيه التربوي للمعلمين على أساس موضوعية وعادلة وبأسلوب تربوي تقدم فيه الإرشادات مع مراعاة عدم التركيز على الجوانب السلبية في الأداء، الأمر الذي يساعد على ارتفاع مستوى رضائهم عن مهنتهم ويشجعهم على بذل المزيد من الجهد، والعمل على إعطاء المعلمين قدرًا مناسباً من السلطة والحرية للقيام بمسؤولياتهم وواجباتهم في ضوء

ظروف العمل، و يجب على المسؤولين مراعاة أن تكون معايير الترقية والمكافآت واضحة وعادلة مما يوفر للمعلمين الأمان النفسي والاستقرار، ووضع استراتيجية للتخفيف من حدة الضغوط التي يعاني منها المعلمين.

#### **مناقشة نتائج المجال الرابع: الرواتب والحوافز والترقيات**

يتضح من الجدول (١٢) أن الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بمدارس محافظة الداخلية في مجال الرواتب والحوافز والترقيات تراوحت بين الكبيرة جداً والكبيرة؛ حيث جاءت الفقرة رقم (٣٣) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤٠.٦٢)، وبانحراف معياري وقدره (٠٦٧)، وتتصدر الفقرة رقم (٣٥) على أقل يتناسب مع غلاء المعيشة في الموطن الذي أعمل فيه"، بينما حصلت الفقرة رقم (٣٥) على أقل متوسط حسابي بلغ (٣٠.٧٤)، وبانحراف معياري وقدره (١٠.١٩)، وتتصدر على "أشعر بعدالة وموضوعية في نظام الترقيات" ، ويعزى ذلك إلى أن كثيراً من المعلمين والمعلمات الوافدين يحصلون على الحوافز لأن الحوافز أصبحت كثيرة أكثر عن ما مضى في السنوات السابقة، منها ما هو مادي في آخر كل عام ميلادي، بالإضافة إلى الحوافز المعنوية مثل شهادات التقدير، وخاصة في احتفالات يوم التربية ويوم المعلم التي تمنحها مديرية التربية والتعليم، بالإضافة إلى الشهادات الكثيرة التي تُمنح من قبل إدارات المدارس، ورواتبهم كافية لأن أصلاً الراتب في موطنهم أقل من الرواتب في الوطن الذي يعملون فيه، وكذلك فإنهم يعطون درجات الموظفين وهي من الرابعة حتى السابعة، وهذه الدرجات رواتبها جيدة، والوظيفة المهنية التي يعمل فيها تتناسب مع الشهادة العلمية فهم يعطون درجات الموظفين، والراتب أصلاً لابد أن يتناسب مع الأسعار في الوطن الذي يعيش فيه، فلا توجد هناك تفرقة بين المواطن والوافد، ويكتفي للإدخار، وتوجد عدالة في نظام الترقيات.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة هورتون (١٩٨٧) حيث أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده مبدئياً من خلال النظر بشكل متساوي إلى المحفزات الداخلية والعوامل الخارجية في بيئة العمل، مع الأخذ

بالاعتبار أهمية المحفزات الداخلية للإنجاز والاستقلالية والتقدير والانتماء الإيجابي، وتنقذ كذلك مع دراسة العمري (٤٠٠٤) حيث أن متغير الرضا الوظيفي يتحدد بكل من العمر، والخدمة، والراتب الشهري، وصراع الدور، وغموض الدور، ومتغير الأداء الوظيفي، وتنقذ كذلك مع دراسة طوای (٤٠٠٧) حيث أن علاقة عوامل حافز النظافة مع أهمية الرضا الوظيفي يظهر متوسط .٠٠٦٣ والعلقة بين عوامل حضور الرضا الوظيفي و الحواجز و العلاقة بين أهمية عوامل النظافة و الرضا الوظيفي متطابقة وتعتبر قوية عند

### **مناقشة نتائج المجال الخامس: التنمية المهنية**

يتضح من الجدول (١٣) أن الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بمدارس محافظة الداخلية في مجال التنمية المهنية جميعها كبيرة جداً؛ حيث جاءت الفقرة رقم (٤١) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤.٦٢)، وبانحراف معياري وقدره (٠.٦٧)، وتتصدر على "أجد سهولة في الحصول على الدورات التدريبية و النمو المهني" ، بينما حصلت الفقرة رقم (٤٠) على أقل متوسط حسابي بلغ (٤.٢٥)، وبانحراف معياري وقدره (٠.٨٢)، وتتصدر على "أشعر بأن إدارة المؤسسة تشجعني على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي" ، ويعزى ذلك إلى أن كثيراً من المعلمين والمعلمات يشعرون أن المؤسسة تحرص على عقد دورات تدريبية وهذا لابد منه لكي يتطور المعلم مهنياً، ويحرصون على المشاركة في الدورات التدريبية وهذا راجع إلى قرار المعلم نفسه وحسب رغبته، وراضون على محتوى الدورات واللقاءات الفكرية بالمؤسسة يُسهم في تنمية قدراتهم العلمية والمهنية لأن الدورات التي تُعقد في مراكز التدريب تكون متناسبة مع تخصصات المعلمين بالإضافة إلى الدورات والمشاغل التربوية، وراضون على إدارة المؤسسة لأنها تشجعهم على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصهم لأن رقي المؤسسة برقي المعلم، فبدبيهي أن تشجع المؤسسة المعلمين للاطلاع على كل جديد، ولا يجدون صعوبة في الحصول على الدورات التدريبية و النمو

المهني لكثرة المشاغل التدريبية التي تُنظم من قبل مركز التدريب التربوي وخاصة في السنوات الأخيرة.

وتفق هذه الدراسة مع دراسة صوالحة (٢٠٠٦) حيث أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغيرات: الراتب الشهري، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، والسلطة المشرفة.

### **مناقشة نتائج المجال السادس: الاستقرار الوظيفي**

يتضح من الجدول (١٤) أن الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة بمدارس محافظة الداخلية في مجال الاستقرار الوظيفي تراوحت بين الكبيرة جداً والقليلة؛ حيث جاءت الفقرة رقم (٤٤) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤٠.٦٢)، وبانحراف معياري وقدره (٠٠.٦٧)، وتتصدر على "شعوري بالاستقرار يزيد من دافعيتي في العمل"، بينما حصلت الفقرة رقم (٤٧) على أقل متوسط حسابي بلغ (١٠.٨٧)، وبانحراف معياري وقدره (٠٠.٩٧)، وتتصدر على "مكافأة نهاية الخدمة كافية ومرضية"، ويعزى ذلك إلى أن كثيراً من المعلمين والمعلمات مستقرین في عملهم بسبب توفر الخدمات والمعاملة الحسنة من زملاءهم، ومطمئنين نفسياً، فعندما يكون المعلم مستقر في عمله يكون مطمئناً نفسياً، وتزيد دافعيتهم في العمل بسبب الاستقرار، طبعاً كل شخص غير مستقر لا يمكن أن تكون له دافعية في العمل، وبالتالي يكون غير منتج، وعندما يكون مستقراً في عمله تزيد دافعيته وانتاجه، ولهم دراية بقوانين العمل وذلك لأن قانون الخدمة المدنية أصبح متاحاً للاطلاع لكل شخص بخلاف السابق، لأنه أصبح موجود في شبكة الإنترنـت، وكذلك القرارات الوزارية والإدارية، ويحظون بالاحترام من قبل زملائهم، وذلك لسبعين هما، قوانين الدولة تفرض احترام الوافد، وكذلك طبيعة الشعب العماني، لكنهم غير راضين عن مكافأة نهاية الخدمة وذلك لأنها ضئيلة فعلاً وهي عبارة عن راتب أساسـي في عدد سنوات الخدمة فقط.

وتفق هذه الدراسة مع دراسة بن دانية (١٩٩٨) حيث أن الرضا عن العمل يرتبط بدلالة عالية بداعية الإنجاز، وتفق كذلك مع دراسة العربي (٢٠٠٠) حيث أن العلاقة سلبية بين النمط القيادي الأتوقратي والنمط القيادي الديمقراطي والعلاقة سلبية بين النمط الديمقراطي والنمط التسيبي، وبالتالي إذا كانت العلاقة سلبية بين أطراف المؤسسة فيعني انعدام الاستقرار الوظيفي، وتفق كذلك مع دراسة العمري (٢٠٠٤) حيث أن متغير الولاء التنظيمي يتحدد بكل من: الولاء التنظيمي ومتغير ضغوط العمل والعمل والخدمة، فإذا لم يوجد الولاء التنظيمي انعدام الاستقرار الوظيفي.

## **مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني**

نص السؤال: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.005$ ) على استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى النوع، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

### **(أ) متغير النوع**

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين لجميع المجالات وفقاً لمتغير النوع (ذكور، إناث).

يتضح من الجدول (١٥) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.005$ ) بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة لجميع المجالات تبعاً لمتغير النوع (ذكر، وأنثى)، وهذا يشير إلى توافق الرأي بين أفراد عينة الدراسة (ذكوراً وإناثاً)، ويعزى ذلك إلى أن جميع العبارات والمجالات متداخلة مع بعضها البعض، ومتابهة مع جميع أفراد عينة الدراسة مما كان نوع الجنس.

وتنتفق هذه الدراسة مع دراسة المشعان (٢٠٠٣) حيث لا توجد فروق جوهيرية بين الذكور والإإناث، وتحتفل مع دراسة زايد (٢٠٠٨) في متغير النوع (الذكور والإإناث)، وتحتفل مع دراسة الزعبي (٢٠٠٩) حيث أن التقدير للمعلم، والراتب، والكتب، والمقررات الدراسية والتجهيزات المكتبية والإرشاد والتوجيه، والعلاقات مع الزملاء باختلاف متغير الجنس لصالح الذكور، وكان مستوى الرضا لدى المعلمين أعلى منه لدى المعلمات.

### **(ب) متغير المسمى الوظيفي**

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لجميع المجالات وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

يتضح من الجدول (١٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.0005$ ) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهماً اختلفت مسمياتهم الوظيفية يؤكدون على واقع الأداء بغض النظر عن المسمى الوظيفي لديهم، ويعزى ذلك إلى أن جميع العبارات والمجالات متداخلة مع بعضها البعض، ومتابهة مع جميع أفراد عينة الدراسة مهماً كان المسمى الوظيفي.

وتفق هذه الدراسة مع دراسة بن دانية (١٩٩٨)، لوجود ارتباط بين عوامل التكيف الدراسي ورضا المعلمة عن تدريسها ودافعيتها للإنجاز ببعضها البعض، وتفق مع دراسة العمري (٢٠٠٤) حيث أنه يجب على الإدارة تحسين مستوى إدراك العاملين بالأدوار العملية التي يؤدونها، والمنظمة التي يعملون فيها، إذ أن ذلك قد يكون عاملاً مؤثراً على رفع الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي، وبالتالي الفعالية التنظيمية، وتفق مع دراسة العزب (٢٠٠٩) حيث أن أكثر المتغيرات تأثيراً على مستوى المسار الوظيفي هي: متغير الرضا عن الوظيفة.

### ج) متغير المؤهل العلمي

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ولجميع المجالات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول (١٧) أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.0005$ ) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهماً اختلفت مؤهلاتهم العلمية (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) يؤكدون على واقع الأداء بغض النظر عن المؤهل العلمي لديهم، ويعزى ذلك إلى

أن جميع العبارات وال المجالات متداخلة مع بعضها البعض، ومتباينة مع جميع أفراد عينة الدراسة  
مهما كان المؤهل العلمي.

وتفق هذه الدراسة مع دراسة الزعبي (٢٠٠٩) بأنه لا يوجد أثر له دلالة إحصائية في مجالات الرضا  
الوظيفي باختلاف متغير المؤهل العلمي.

#### د) متغير سنوات الخبرة

وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)  
لجميع المجالات وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول (١٨) أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.005$ ) في جميع المجالات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت قيمة (ف)  
غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أن عينة الدراسة مهماً اختلفت سنوات الخبرة يؤكدون على واقع الأداء  
بغض النظر عن سنوات الخبرة لديهم، ويعزى ذلك إلى أن جميع العبارات وال المجالات متداخلة مع  
بعضها البعض، ومتباينة مع جميع أفراد عينة الدراسة مهما كانت سنوات الخبرة.

وتفق هذه الدراسة مع دراسة الزعبي (٢٠٠٩) بأنه لا يوجد أثر له دلالة إحصائية في مجالات الرضا  
الوظيفي باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

## **الوصيات والبحوث المقترحة:**

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- الاهتمام بعد ببرامج تدريبية مستمرة للمعلمين الوافدين.
- تسهيل وتبسيير استقدام المعلمين الوافدين لأسرهم.
- عدم ترك جواز السفر بحوزة قسم رعاية الموظفين بالمديرية.
- زيادة مكافأة نهاية الخدمة للمعلمين الوافدين.
- تخصيص حوافز سنوية للمعلمين الوافدين المتميزين في العمل.
- تخصيص سكنات مهيأة بجميع الوسائل التي تتيح الراحة للمعلم الوافد مع فتح شبكة معلوماتية سريعة.
- عقد لقاء تربوي سنوي لاستقبال المعلمين الوافدين الجدد وإعطائهم الانطباع الوفي عن السلطنة والعادات والتقاليد والقيم والمبادئ وعدم المساس بها والتقيد بالأنظمة والقوانين.
- تقدير الظروف الخارجية عن نطاق المعلم/ المعلمة، والسماح له بإجازة طارئة أو إجازة بدون راتب.
- اختيار أفضل الكفاءات للجان التي تذهب لاختيار المعلمين من الخارج للختبارات والمقابلات الشخصية.

## **البحوث المقترحة**

يقترح الباحث إجراء الدراسات الآتية:

- الاحتياجات التدريبية للمعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان.
- المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- ١- القرآن الكريم
- ٢- ابن منظور. (١٩٩٥). لسان العرب. بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- ٣- البندري، محمد سليمان، والعتوم، عدنان الشيخ يوسف (٢٠٠٢). طبيعة العلاقات الشخصية بين المديرين والمعلمين وعلاقتها مع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في سلطنة عمان والأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٣(٣)، ٩١ و.
- ٤- البوسعيدية، نجاح بنت هلال بن سعود. (٢٠٠٢). السلوك القيادي لرؤساء أقسام كليات جامعة السلطان قابوس وعلاقته بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بها. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- ٥- بهنسي. فايزه محمد رجب. (٢٠١١). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- ٦- حكيم، عبدالحميد بن عبدالمجيد. (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين. دراسة مقارنة غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٧- الحوامدة، نضال صالح وزميله. (٢٠٠٢). أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي (دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظفين الحوميين. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ١٧(٢)، ١٦٥.

- ٨- الخيري، حسن بن حسين بن عطاس. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعيه الإنجاز لدى عينة المرشدين المدرسین بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٩- بن دانية، أحمد محمد العيد، وزميله. (١٩٩٨). علاقة الرضا الوظيفي والتكيف الدراسي بدافعيه الإنجاز لدى المعلمات الطالبات في الانتساب الموجه بجامعة الإمارات العربية المتحدة. *المجلة التربوية*، ٤٦(١٢)، ١٩٩.
- ١٠ الدخيل، دخيل بن عبدالله. (١٩٩٧). الرضا الوظيفي المحدد والرضا الوظيفي المطلق لدى معلمات رياض الأطفال السعوديات في مدينة الرياض. مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات، (١٤)، ٢٠٥-٢٠٦.
- ١١ زايد، كاشف نايف. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته بعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٩(٤)، ١٦٢.
- ١٢ الزعبي، محمد سلطان. (٢٠٠٩). مستويات الرضا الوظيفي لدى المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة لدولة الكويت. *المجلة التربوية* ، ٩٠(٩)، ٢٦٦-٢٦٧.
- ١٣ سليمان. محمد أحمد، و وهب. سوسن عبدالفتاح. (٢٠١١). الرضا والولاء الوظيفي. عمان: دار زرم.
- ١٤ الصالبي. محمود عيد المسلم. (٢٠٠٨). الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- ١٥ صوالحة، محمد أحمد. (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١١٢، ٧(٢).
- ١٦ الصيرفي. محمد. (٢٠٠٩). الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، التحليل على مستوى المنظمات، ج٤. الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- ١٧ العامر، عائشة راشد. (٢٠٠٧). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية لمملكة البحرين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٨(٣)، ٢٦٩-٢٧٠.
- ١٨ العربي، حمد بن راشد بن سالم. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى المشرفين الإداريين في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى.
- ١٩ العربي، عائدة محمد مكرد. (٢٠٠٠). الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بإدراكيهم للسلوك القيادي لمديريهم في الجمهورية. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية*، ١٥(١)، ١١-١٤، ١٢.
- ٢٠ العربي، حليس بن محمد بن حليس. (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بسلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- ٢١ العزب، حسين محمد. (٢٠٠٩). سياسة تطوير المسار الوظيفي وأثرها في الرضا والأداء والمبادرة: دراسة ميدانية، شركة مناجم الفوسفات الأردنية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤(٢٤)، ٦٥١.

- ٢٢ العفيلي، عادل بن محمد بن عادل. (٢٠٠٤). الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٢٣ العمري، عبيد بن عبدالله. (٢٠٠٤). بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، ١٦(١)، ١١٦.
- ٢٤ العمري. علي أحمد. (٢٠٠٨). الرضا المهني. المملكة العربية السعودية، جدة: خوارزم العلمية.
- ٢٥ الغزالى، أبو حامد محمد بن محمد. (٢٠٠٢). إحياء علوم الدين. م٤. بيروت: دار الكتب العلمية.
- ٢٦ الفراهيدى، الخليل بن أحمد. العين، ج٣. تحقيق هادي حسن حمودي. سلطنة عمان: مكتب معالي مستشار جلالة السلطان للشؤون الدينية والتاريخية.
- ٢٧ الكندي، يحيى بن سليمان بن سالم. (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى أخصائيي مصادر التعلم العاملين بمدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة مسقط. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- ٢٨ المشعان، عويد سلطان. (٢٠٠٣). العلاقة بين سلوك النمط(A) والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين. المجلة التربوية، ٦٧، ١٨٥.

-٢٩- آل ناجي، محمد عبدالله، وزميله. (١٩٩٣). متغيرات الرضا الوظيفي في

علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام

بمنطقة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك فيصل، ٨(٢٩)،

. ١٤٠-١٣٩

-٣٠- الناعبي، ناصر بن حمدان بن سعيد. (٢٠١٠). الولاء التنظيمي وعلاقته

بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في

سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى، سلطنة عمان.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

31- Ajzen, I. (2011). Job satisfaction, effort, and

performance: A reasoned action perspective. Contemporary

Economics, 5(4), 32-n/a.

doi:<http://dx.doi.org/10.5709/ce.1897-9254.26>

32- Aumann, K. A. (2007). Being a stranger in a strange

land: The relationship between person-organization fit on the

work-related and broad cultural value dimensions and

outcomes related to expatriates' success. (Order No.

3266523, Columbia University). ProQuest Dissertations and

Theses, , 184-n/a. Retrieved from.

- 33- Bonache, J. (2005). Job satisfaction among expatriates, repatriates and domestic employees: The perceived impact of international assignments on work-related variables. *Personnel Review*, 34(1), 110–124.
- 34- Horton, A. C. (1987). Job satisfaction in the work culture of the successful overseas teacher. (Order No. 8809646, University of Florida). *ProQuest Dissertations and Theses*, , 380–380 p.
- 35- Murtaza, M., & Siddiqui, M. F. (2011). Studying the effects of stress on job performance of vocational teachers of sindh government. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(7), 685–696.
- 36- Tye, J. (2007). Perceptions of the work environment: The perceived presence and importance of the herzberg motivator-hygiene factors among elementary public school teachers in the title I elementary schools. (Order No. 3278083, Capella University). *ProQuest Dissertations and Theses*, , 156.
- 37- Yamazaki, Y. (2004). An experiential approach to cross-cultural adaptation: A study of japanese expatriates'

learning styles, learning skills, and job satisfaction in the united states. (Order No. 3118154, Case Western Reserve University). ProQuest Dissertations and Theses, , 222–222 p.

### ثالثاً: المواقع الألكترونية

- ٣٨-البوابة التعليمية (وزارة التربية والتعليم) (٢٠١٢)
- ٣٩-الاغتراب. استرجعت من ([www.annabaa.org](http://www.annabaa.org)) ، بتاريخ 1/5/2011.

**الملاحق**

## ملحق (١)

### الدراسة الاستطلاعية

بسم الله الرحمن الرحيم

المحترم

الفاضل /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،، وبعد:

#### الموضوع/ دراسة استطلاعية عن الرضا الوظيفي

يقوم الباحث بدراسة عنوانها (الرضا الوظيفي لدى المعلمين الواقفين في مدارس التعليم الأساسي

بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان)، لذا نرجو منكم الإجابة على السؤال الآتي:

ما أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي في عملك، والأخرى التي تحد منه؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ملحق (٢)

### الصورة الأولية للاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

المحترم

الفاضل /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،، وبعد:

#### الموضوع/ تحكيم استبانة

يقوم الباحث بدراسة عنوانها (الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي

بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان)

وإنطلاقاً من أهمية الرضا الوظيفي في المدارس، والذي يسهم بشكل كبير في تطوير مهارات المعلم، ورفع كفائهته

المهنية، فقد أعدَّ الباحث هذه الاستبانة بهدف التعرف على مدى رضا المعلمين الوافدين في مدارس التعليم

الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان.

ونظراً لما تتمتعون به من دراية في البحث العلمي ومكانة مرموقة، ولأنكم من أهل الخبرة والاختصاص، يتشرف

الباحث أن تكونوا أحد أعضاء لجنة تحكيم هذه الاستبانة، لذلك يرجو الباحث منكم منحه جزء من وقتكم الثمين

والتكريم بالاطلاع على الاستبانة للحكم عليها بمالحظاتكم ورأيكم فيها ومدى ملاءمتها لموضوع الدراسة، ويرجى

إضافة أي ملاحظات أو اقتراحات أو تعديلات في الجدول أدناه وترونها عين الصواب للخروج بنتائج تخدم هذا

البحث.

وتفضلوا بقبول وافر التقدير والاحترام

الباحث/ مصطفى بن هلال بن بدر الكندي

١٥/يناير/٢٠١٣م

التعديل إن وجد	انتماء العبارة للمجال	وضوح العبارة	سلامة اللغة	الفقرة التي تحتوي على مجموعة من الأفعال والتصيرات التي تعبّ عن مدى توافق المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية، مع حياتهم العملية والاجتماعية.	م
	لأنتمي واسحة	غير واسحة	غير سليمة	سليمة	

أولاً: العبارات التي تخص التفكير في الوطن.

أرحب بالعودة إلى وطني	١
أبعث برسائل إلى أهلي وأقاربي وأصدقائي في الوطن	٢
أهتم بالأحداث الجارية في وطني	٣
أتذكر إقامة المناسبات الدينية في وطني	٤
أتذكر إقامة المناسبات الوطنية في وطني	٥
أفكر فيما سأفعله عند عودتي لوطني	٦
أتذكر المناسبات الخاصة بأقاربي وأصدقائي	٧
أشعر بالحنين إلى وطني	٨
أشعر بالحنين إلى أهلي	٩

										١٠ أفقد أصدقائي
										١١ أفقد زيارة الأقارب
										١٢ أفقد بعض العادات والتقاليد

ثانياً: العبارات التي تخص مقر السكن.

										١٣ أتمنى لو كان لي صديقا في الغربة
										١٤ أشعر بالاكتئاب في الغربة
										١٥ أجد صعوبة في التركيز
										١٦ أفقد الاهتمام بالنشاطات اليومية
										١٧ أفقد الشهية للطعام
										١٨ لدي مشكلات في النوم
										١٩ أشعر بالإنهاك
										٢٠ أشعر بعدم الراحة
										٢١ أشعر بالضيق
										٢٢ تتباين حالات الغضب
										٢٣ أميل إلى العزلة في الغربة
										٢٤ أميل إلى الانطواء في الغربة
										٢٥ أشعر بعدم الرغبة في التعاون مع الآخرين

ثالثاً: العبارات التي تخص مقر العمل.

٢٦	أشعر بالراحة مع زملائي من المعلمين الوافدين
٢٧	أشعر بالراحة مع زملائي من المعلمين العمانيين
٢٨	أفقد العلاقات الودية مع زملائي من المعلمين الوافدين
٢٩	أفقد العلاقات الودية مع زملائي من المعلمين العمانيين
٣٠	أشعر بعدم الرغبة في المقترنات
٣١	توجد لدى مشكلة النقل من العمل إلى المنزل والعكس
٣٢	توجد لدى أعباء في العمل
٣٣	أجد صعوبة في الحصول على جواز سفري عند الحاجة إليه
٣٤	أجد صعوبة في الحصول على الترقيات والمكافآت
٣٥	أجد صعوبة في الحصول على تأشيرات زيارة للأسرة

							أجد صعوبة في الحصول على الدورات التدريبية والبعثات	٣٦
							أجد صعوبة في مواصلة النمو المهني	٣٧
رابعاً: العبارات التي تخص الرواتب والحوافز والترقيات.								
							أحصل على الحافز بصفة مستمرة.	٣٨
							راتبي يتاسب مع الوظيفة المهنية التي أعمل فيها.	٣٩
							راتبي يتاسب مع الشهادة العلمية التي أحملها.	٤٠
							أحصل على شهادات الشرف والتقدير.	٤١
							راتبي يتاسب مع غلاء المعيشة في الموطن الذي أعمل فيه.	٤٢
							راتبي يكفي للإدخار عندما أعود إلى وطني.	٤٣
							أشعر بعدالة و موضوعية في نظام الترقى.	٤٤

**خامساً:** العبارات التي تخص التنمية المهنية.

						<p>أشعر بأن محتوى الدورات واللقاءات الفكرية بالمؤسسة يُسهم في تنمية قدراتي العلمية والمهنية.</p>
						<p>أشعر بأن الدورات التدريبية التي تُعقد داخل المؤسسة مناسبة للتنمية المهنية للمعلمين.</p>
						<p>أشعر بأن إدارة المؤسسة تشجعني على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.</p>

سادساً: العبارات التي تخص الاستقرار الوظيفي.

٤٨	أشعر بالاستقرار الوظيفي في عملي.
٤٩	مطمئن نفسيا في مقر عملي.
٥٠	شعوري بالاستقرار يزيد من دافعيتي في العمل.
٥١	لدي دراية بقوانين وأنظمة العمل.
٥٢	مكافأة نهاية الخدمة كافية ومرضية.

### ملحق (٣)

#### أسماء المحكمين

م	اسم المحكم	الوظيفة العلمية	مكان العمل
١	أحمد بن إبراهيم بن أحمد الكندي	دكتوراة	كلية العلوم التطبيقية
٢	أمجد محمد هياجنة	دكتوراة	جامعة نزوى
٣	أمل بنت راشد الكيومية	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
٤	خليفة بن علي بن موسى المفرجي	دكتوراة	وزارة التربية والتعليم
٥	راشد بن سليمان الفهدي	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
٦	زهرة بنت ناصر الراسيبة	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
٧	سعود بن سليم بن سعد الشعيلي	دكتوراة	وزارة التربية والتعليم
٨	سعود بن سليمان بن مطر النبهاني	دكتوراة	كلية العلوم التطبيقية
٩	سعيد بن سالم بن سعيد السناني	دكتوراة	وزارة التربية والتعليم
١٠	عبدالعزيز المعaitة	دكتوراة	جامعة نزوى
١١	عبدالمجيد بن جلالي	دكتوراة	جامعة نزوى
١٢	علي خميس علي	دكتوراة	جامعة نزوى
١٣	عمر هاشم إسماعيل	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
١٤	محمد أحمد نقادي	دكتوراة	جامعة نزوى
١٥	محمد سليمان الجرایدة	دكتوراة	جامعة نزوى
١٦	محمد عبدالحميد محمد	أستاذ	جامعة السلطان قابوس
١٧	موسى بن محمد بن عبدالله السليماني	دكتوراة	وزارة التربية والتعليم
١٨	يعقوب بن خلفان بن عبدالله الندابي	دكتوراة	وزارة التربية والتعليم

#### ملحق (٤)

##### الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،، وبعد:

يطيب لي أن أضع بين أيديكم استبانة حول (الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم

الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان)

والتي تهدف إلى الكشف عن المشكلات التي يعاني منها المعلمين الوافدين من خلال ستة محاور رئيسة كما هي مبينة في الاستبانة، أرجو التكرم بقراءة كل عبارة بعناية فائقة والإجابة عنها بدقة وموضوعية، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع إشارة (✓) أمام الفقرة المناسبة من الخانات المعطاة لكل عبارة والتي تحدد حجم المشكلة (أوافق بشدة، أوافق،  
محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

وإنني إذأشكر تعاونكم سلفاً، ومشيراً إلى أن جميع الإجابات ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

و تفضلوا بقبول وافر التقدير و الاحترام

الباحث/ مصطفى بن هلال بن بدر الكندي

---

##### أولاً: البيانات العامة

الاسم: ..... (اختياري)

الجنس: ذكر ( ) ، أنثى ( )

الوظيفة: معلم مادة: .....

المؤهل العلمي: .....

عدد سنوات الخبرة: .....

شانیا:

الفقرات التي تحتوي على مجموعة من الأفعال والتصرفات التي تعبر عن مدى توافق المعلمين

الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية، مع حياتهم العملية والاجتماعية.

غير	غير	محايد	أوافق	أوافق		
موافق	موافق			بشدة	الفـرات	
بشدة						م

**أولاً:** العبارات التي تخص التفكير في الوطن.

			أرغب بالعودة إلى وطني عاجلا.	١
			أبعث برسائل إلى أهلي وأقاربي وأصدقائي في الوطن بصفة مستمرة.	٢
			أهتم بمتابعة الأحداث الجارية في وطني.	٣
			أشتاق إلى إحياء المناسبات الدينية والوطنية في بلدي.	٤
			أخطط فيما سأفعله بعد عودتي لوطني.	٥
			أتذكر المناسبات الخاصة بأقاربي وأصدقائي.	٦
			أشعر بالحنين إلى أهلي ووطني.	٧
			أفتقد زيارة الأقارب والأصدقاء.	٨
			أفتقد عادات وتقاليد بلدي عندما أرى عادات وتقاليد البلد الذي أقيم به.	٩

**ثانياً: العبارات التي تخص مقر السكن.**

أرجو أن يكون لي صديقاً في الغربة.	١٠
أشعر بالاكتئاب في الغربة.	١١
أفتقد الاهتمام بالنشاطات اليومية.	١٢
أفتقد الشهية للطعام.	١٣
لدي مشكلات في النوم.	١٤
أعاني الإنهاك والضيق وعدم الراحة.	١٥
تتنابني حالات من الغضب.	١٦
أميل إلى الانطواء والعزلة في الغربة.	١٧
أشعر بعدم الرغبة في التعاون مع الآخرين.	١٨

**ثالثاً: العبارات التي تخص بيئة العمل.**

أشعر بالراحة مع زملائي من المعلمين الوافدين.	١٩
أشعر بالراحة مع زملائي من المعلمين العمانيين.	٢٠
أفتقد العلاقات الودية مع زملائي من المعلمين الوافدين.	٢١
أفتقد العلاقات الودية مع زملائي من المعلمين العمانيين.	٢٢

					أشعر بعدم الرغبة في إبداء الآراء وتقديم مقترنات التطوير.	٢٣
					أعاني من مشكلة وسيلة النقل في العمل.	٢٤
					أعاني من أعباء العمل الكثيرة.	٢٥
					أجد صعوبة في التركيز أثناء أداء عملي.	٢٦
					أجد صعوبة في الحصول على جواز سفري عند الحاجة إليه.	٢٧
					أجد صعوبة في الحصول على تأشيرات زيارة للأسرة.	٢٨

**رابعاً: العبارات التي تخص الرواتب والحوافز والترقيات.**

					أحصل على الحوافز بصفة مستمرة.	٢٩
					راتبي يتناسب مع الوظيفة المهنية التي أعمل فيها.	٣٠
					راتبي يتناسب مع الشهادة العلمية التي أحملها.	٣١
					أحصل على شهادات الشكر والتقدير.	٣٢
					راتبي يتناسب مع غلاء المعيشة في الموطن الذي أعمل فيه.	٣٣
					راتبي يكفي للادخار عندما أعود إلى وطني.	٣٤
					أشعر بعدالة وموضوعية في نظام الترقيات.	٣٥

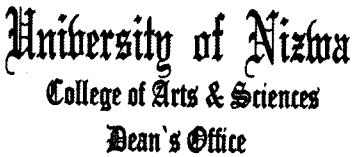
**خامساً: العبارات التي تخص التنمية المهنية.**

					أشعر أن المؤسسة تحرص على عقد دورات تدريبية دورية للمعلمين.	٣٦
					أحرص على المشاركة في الدورات التدريبية داخل المؤسسة وخارجها لأنها تقدم بأسلوب مناسب.	٣٧
					أشعر بأن محتوى الدورات واللقاءات الفكرية بالمؤسسة يُسهم في تنمية قدراتي العلمية والمهنية.	٣٨
					أشعر بأن الدورات التدريبية التي تُعقد داخل المؤسسة مناسبة للتنمية المهنية للمعلمين.	٣٩
					أشعر بأن إدارة المؤسسة تشجعني على الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.	٤٠
					أجد سهولة في الحصول على الدورات التدريبية و النمو المهني.	٤١

**سادساً: العبارات التي تخص الاستقرار الوظيفي.**

					أشعر بالاستقرار الوظيفي في عملي.	٤٢
					مطمئن نفسيا في مقر عملي.	٤٣
					شعوري بالاستقرار يزيد من دافعيتي في العمل.	٤٤
					لدي دراية بقوانين وأنظمة العمل.	٤٥
					أشعر أنني أحظى بالاحترام من قبل الزملاء.	٤٦
					مكافأة نهاية الخدمة كافية ومرضية.	٤٧

## ملحق (٥)



جامعة نزوى  
كلية العلوم والأداب  
مكتب العميد

الموافق، 04 مارس 2013م

لمن يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:  
الموضوع: تسهيل مهمة باحث

يقوم الطالب/ مصطفى بن هلال بن بدر الكندي ، طالب ماجستير تخصص الإدارة تعليمية ورقمه الجامعي (03352399) بإعداد بحث بعنوان : " الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى المعلمين الوفدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية " ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير ، ولتطبيق دراسته يحتاج إلى الاطلاع على العديد من المصادر الأولية والمراجع والإحصائيات المتعلقة بدراساته وتطبيق الاستبانة التي أعدها؛ لذا نرجو تسهيل مهمته البحثية.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم معنا.

وتفضوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،



د/ محمد محمد العاصي  
رئيس قسم التربية والدراسات الإنسانية  
(بالوكلانة)  
4.3.13

## ملحق (٦)

### تعيم الموافقة على تطبيق الدراسة ميدانيا

Sultanate of Oman  
Ministry of Education  
Directorate General of Education  
AL-Dakhiliyah Governorate



سُلْطَانَةُ عُمَانُ  
وَزَارُونَا بِالْعِلْمِ  
الْمَذَرِّيَّةُ الْعَامِّةُ لِلدرِّسَةِ وَالْتَّعِليمِ  
حَافِظَةُ الدِّاخْلِيَّةِ

الرَّقْمُ ١٦٣٥٦٣٥  
التَّارِيخُ ٢٠١٤/٢/٢٧  
الْعَاقِفُ ٩٣٢/٢/٢٠

الأفضل / مدير و مدارس الحافظة و مديراتها المحترمون  
السلام عليكم و رحمة الله و بركاته ،، وبعد :-

الموضوع / تسهيل مهمة الباحث مصطفى بن هلال بن بدر الكعبي

بالإشارة إلى رسالة المكتب الفني للدراسات والتطوير رقم (١٣٠٧٦٣٥) نود إفادتكم بأن الفاضل / مصطفى بن هلال بن بدر الكعبي، طالب دراسات عليا، ماجستير، متخصص إدارة تعليمية بجامعة نزوى، يقوم بإجراء دراسة حول (الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان) ويرغب المذكور في تطبيق أدوات الدراسة (استبانة) على عينة من المعلمين والمعلمات الوافدين والوافدات بمدارس التعليم الأساسي المحافظة.

رجاءكم التكرم بتسهيل مهمة الباحث وذلك وفق الإجراءات المعمول بها، وفي حالة وجود أي استفسار يمكّنكم الاتصال بالباحث مباشرة على هاتف رقم (٩٩٤٧٢١٦٦).

ونفضلوا بقبول فائق التقدير الاحترام

سيف بن حمد بن حفلان الصدري  
مدير دائرة تنمية الموارد البشرية



## **Abstract**

### **Expatriate Teacher's Career Satisfaction in Basic Education Schools in the Interior Governorate in Sultanate of Oman**

**Prepared by: Mustafa bin Hilal bin Badr Alkindi**

**Master, University of Nizwa, 2014**

**Supervised by:**

**D. Hossam Eldin Elsayed Mohammad Ibrahim**

**D. Hussain Said Alharthy      Pro. Abdelmajid Mohammed Benjilali**

This study aimed at investigating the job satisfaction of the expatriate teachers' in Basic Education schools in the interior governorate in Sultanate of Oman. The Researcher followed the descriptive methodology because it is compatible with the purposes of the study. A questionnaire was developed and conducted as an instrument for gathering data and information for the study and it was distributed to the sample of (200) expatriate male and female teachers. SPSS is a software package used for statistical analysis of gathered data.

The Results of this study revealed that the professional development came at the top (available too much), it is the most important reason for the job satisfaction of expatriate teachers from the point view of the sample. On the other hand, salary, incentives and rewards is pointed as the second reason among the sample of the study (available too much) from the point view of the sample. The third reason is thinking of home domain (available too much) from the point view of the sample. On the other hand, work environment came as the fourth reason (is almost available) from the point view of the sample. While job stability is the fifth reason (is almost available) from the point view of the sample. The sixth reason is place for accommodation (is rarely available) from the point view of the sample, and this is because there is a very small group of teachers unsatisfied about their accommodations and feel uncomfortable in their accommodations. The study is also concludes that there were no significant differences ( $0.005 \geq \alpha$ ) between means of all fields of the study with respect to the gender (male, female), the profession, the qualification and the years of experience, that the (f value) does not statistically significant.

The study recommended following:

- Workshops and training programmes must be arranged for the expatriate teachers.
- Comfortable accommodations with fast broadband internet services should be facilitated for the expatriate teachers.
- Induction meeting and reception programme should be organized for the new expatriate teachers. Information about Oman and the Omani society costumes, values and principles should be presented during these induction meetings as well as job regulations, rules and systems in Oman.

