

الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسطنة عمان من وجهة نظرهم

أستاذ مشارك

د. عبد العزيز عطا الله المعاينة

كلية العلوم والآداب – جامعة نزوى

نزوى – سلطنة عمان

الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة الرضا الوظيفي الذي يحظى به معلمو ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، وقد بلغت عينة الدراسة (200) معلماً ومعلمة موزعين على (16) مدرسة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بتطوير استبانته خاصة مكونة من (45) فقرة تقيس درجة الرضا الوظيفي عن العمل موزعة على ستة مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر النوع وكانت الفروق لصالح فئة الإناث في المجالات التالية: مجال مدير المدرسة، ومجال الترقى والأجر، ومجال الاتجاهات نحو العمل، ومجال الوقت وأهميته، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المسؤولية والعمل، وتقدير الذات، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الأداة كل. وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (11-15 سنة)، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الأداة ككل. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين الرضا الوظيفي ومنها: ضرورة تقليل العبء من الحصص الدراسية الموكولة للمعلمين والمعلمات، وضرورة إيجاد نظام ترقيات وحوافز ومكافآت معنوية ومادية للمعلمين والمعلمات، وعقد دورات تدريبية للمعلمين والمعلمات لتنمية اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، وتوفير البيئة المدرسية المريحة للمعلم من حيث النظافة والتهوية والإنارة وكل ما يزيد في درجة الرضا الوظيفي للمعلم.

Job Satisfaction of Basic Education Stage School Teachers in Nizwa District from their Point of View

Dr. Abdul Aziz Atallah Al-Mmaitah
Arts and science Education and social studies
University of Nizwa
Sultanate of Oman

ABSTRACT

The study aimed at identifying the degree of job satisfaction of Basic Education stage school teachers in Nizwa district in Adakhiliya Governorate in Sultanate of Oman, from their point of view. The study sample consisted of (200) teachers in (16) schools for girls and boys in the Nizwa district in Adakhiliya Governorate in sultanate of Oman. To answer the study questions, the researcher developed questionnaire. It consisted of (45) items that were divided in to (6) domains. The result of the study showed that the job satisfaction which were applied by teacher in Basic Educational stage school in Nizwa district in Adakhiliya Governorate in sultanate of Oman were as follows : Time domain selfesteem , the head master , work and responsibility , attitudes to work , motivation and the salary. There were statistically significant differences in the status of the gender in all of the domains in favor of female except in two domains: work and responsibility, self-average. There weren't statistically significant differences in the status of the experience in all of the domains in favor between (11-15 years). There weren't statistically significant differences in the status of educational qualification in all domains. Also, the result showed the teachers feeling of dissatisfactions towards motivations, salary, and the load of the school subjects. In the light of the results, the researcher recommended some recommendation that would improve teaching aspects of Basic Education school teachers in the Nizwa district in Adakhiliya Governorate in sultanate of Oman that it is necessary to decrease the load of the school subjects in the Basic Education stage , and necessary to develop a motivation system and increase the teacher's salary , and adopt different kinds of training programs to focus on the important of teaching and the role of the teachers in the society's progress and prosperity.

مقدمة

يتوقف نجاح العملية التربوية على مجموعة من العوامل ، ويعد المعلم أحد هذه العوامل، ذلك لأن مستوى أدائه وانجازاته للمهام والمسؤوليات التربوية الملقاه على عاتقه ، والمدرجة ضمن برنامج عمله التربوي ، يوجب عليه انجازها خدمة لمسيرة العملية التعليمية وللمجتمع الذي يعيش فيه ، وقد تعددت المهمات والأدوار التربوية للمعلم في هذا العصر نتيجة لمجموعة من التحولات والتغيرات التي تعيشها المجتمعات الإنسانية بشكل عام ، فالأمة العربية تواجهها مجموعة من التغيرات والتحديات في المجالات العلمية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية والتقنية لا يمكن إغفالها عند التفكير بمهنة التعليم أو بالمعلم باعتبار أن هذه المهنة من أهم المهن التي لها دور في عملية التنمية الاجتماعية الشاملة.

وللمعلم دور كبير في الحفاظ على ثقافة المجتمع وتطوره ، وتربية الأجيال وتنشئتها وإعدادها للمستقبل ، ويعرف كافة أفراد المجتمع أن للمعلم دورا في المدرسة حدود غرفة الصف وإعطاء المحاضرات ، فهو مرب ومرشد ومعلم في وقت واحد ، ودوره مكمل لدور الأسرة في المنزل في التنشئة الاجتماعية ، ومرشد ومراقب للطلاب في المدرسة ، ومعلم للطلاب في غرفة الصف ، فهو صاحب رسالة نبيلة ومهنة من أكثر المهن التي تتطلب الأجواء المناسبة للقيام بالعمل على الوجه الأكمل (الزعيبي، 2007).

وينظر للمعلم على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية التي من أهمها عمليتي التعليم والتعلم ، ولأسباب متعددة يتعرض المعلم الى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال ، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرارات ، بالإضافة الى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلاب ، إن الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي به الى حالة من الإنهاك الانفعالي والاستنزاف النفسي ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير الى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية، وإشباع العمل لتلك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية ايجابية تجاه عمله ، وقد تكون هذه المشاعر السبارة موجة نحو المحصلة النهائية للعمل ، أو موجة نحو جوانب محددة منه كالرضا عن الراتب والمزايا المادية أو طبيعة العمل ، ومحتواه ، كالشعور بالإنجاز والتقدير أو اتجاه بيئة العمل ، وسواء أكان الرضا الوظيفي كليا أم جزئياً يمس جوانب معينة من المعلم ومن الأمور المسلم بها أن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل ولا سيما في مجال التربية والتعليم (الشيخ خليل وشرير، 2008).

الإطار النظري

يعتبر الرضا الوظيفي هو أحد المواضيع الإدارية اللازمة للنجاح في مختلف الميادين ويرى جونز وسلون (Jones & Sloone, 2009) على أنه حالة وجدانية سارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية وعلى أساس ذلك ، فإن الرضا الوظيفي يعتر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة ، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة ، الزملاء ، الإشراف ، الراتب ، نظام الترقيات، نظام الاتصالات.

ويشير (العمرى، 2006) الى أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسه للعمل ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً انتماءه لوظيفته وللمنظمة ، فيرتفع بذلك إنتاجيته وأدائه وبالعكس ، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل ، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضاً مشاعر الإمتنان والولاء للوظيفة والمنظمة فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأدائه.

ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات المختلفة فقد حظي باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المهن وعبروا عن هذا المفهوم بعدة تعريفات حيث إنهم لم يتفقوا على تعريف محدد له ، ويعد السبب في عدم وجود تعريف محدد الى الاختلافات في الظروف والبيئة المحيطة والمتطلبات المرتبطة بالمهن المختلفة ، وهكذا فقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من كونه شعوراً يحمله الفرد نحو عمله الى مفهوم مركب يحدد مكونات الرضا الوظيفي وجوانبه المتعددة (Blandford, 2007) لقد أطلق العلماء مصطلحات مختلفة لمشاعر الإنسان حول عمله ، ومن هذه المصطلحات الروح المعنوية والاتجاه النفسي نحو العمل والرضا الوظيفي ، وقد ورد العديد من التعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي ، ومنها تعريف ساري (Sari, 2004) والذي ينظر إليه على أنه تعبير العاملين عن مشاعرهم نحو أعمالهم ، بحيث تعتمد هذه المشاعر على مدى ادراك الفرد لما تحققه له مهنته من حاجات ورغبات وامتداده من منافع مادية ومعنوية، كما أن الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد ، وعناصر تتعلق ببيئة العمل.

• أهمية الرضا الوظيفي:

تتبع أهمية الرضا الوظيفي من العلاقة التي تربطه بالأداء والإنتاجية ، ويؤكد واطسون (Watson, 1991) كما ورد في (أبو حمدة والسعود، 2011) على أن هناك علاقة سببية بين الأداء والرضا الوظيفي ، بمعنى أن الرضا المرتفع ينتج عنه أداء مرتفع والعكس صحيح، فالعامل الراضي عن العمل تزداد درجة حماسه للعمل ، ودرجة ولائه

وانتمائه للمؤسسة وينعكس ذلك على ارتفاع، انتاجيته وأدائه . وقد اهتم علماء النفس بالرضا الوظيفي لأنهم كانوا يقيمون العمل على أساس الأنتاجية من جانب ، والرضا الوظيفي من جانب آخر ، وعلى الرغم من عدم وجود رابط محسوس بين الإثنين ، إلا أن قضاء العاملين جزءاً كبيراً من وقتهم في العمل جعل المؤسسات تهتم بهذا الموضوع لدواع إنسانية ، فضلا عن صحة العاملين الجسمية والعقلية التي تتأثر بمكان العمل .

وبما أن الرضا الوظيفي يشير الى اتجاهات المعلم نحو جوانب عمله ، فلا بد من توافر مقومات الرضا وسبل تنميته لأن ذلك يؤدي الى الإنتاجية والتميز في العمل ، إذ يعد الرضا الوظيفي من العناصر التي تساعد في الحث على الإنتاج واستمراريته في المدرسة ، وزيادة فاعليته وكفايته فعلى إدارة المدرسة الاهتمام بهذا الموضوع لتأثيره الكبير في كل من مدخلاتها ، وعملياتها، ومخرجاتها ، ولا بد لإدارات المدارس من الوقوف على العوامل المؤدية الى رضا المعلمين من أجل تحقيق أهداف المدرسة (محمد، 2008).

● أبعاد الرضا الوظيفي:

- هناك أبعاد عدة للرضا الوظيفي إذ توافرت في بيئة العمل فإنها تحفز العامل على البقاء في العمل ، وتأدية عمله بكفاءة عالية ، ويؤدي عدم اكتمالها الى التراخي والتقصير من جانب العامل في وظيفته ، وربما يؤدي الى تسربه وتركه للعمل ، وهذه الأبعاد كما ذكرها (الحيدروبن طالب، 2005) تتمثل في الآتي:
- الرضا بسياسة العمل في المؤسسة وتتمثل : سياسة الأجور والبدلات والتعويضات ، والترقيات والتأمينات وغيرها .
- الرضا بعلاقات العمل (العلاقات مع الآخرين في محيط العمل).
- الرضا بالعمل ذاته.

مشكلة الدراسة

الرضا الوظيفي هدف ينشده جميع العاملين ولاسيما المعلمين ، وعدم توافره لدى المعلم، قد يكون له تأثيرات سلبية في أدائه وفي العملية التعليمية ككل ، ومن خلال ممارسة الباحث لمهنة التدريس ، وإطلاعه على واقع المدارس ما بعد التعليم الأساسي ، ولقائه ببعض المعلمين لاحظ بأن غالبية المعلمين يواجهون الكثير من الصعوبات المتنوعة ، كالعلاقة مع مدير المدرسة ، والمتطلبات والمسؤوليات المتنوعة التي تقع على عاتقهم ، ومقارنة مهنة التعليم ببقية المهن من حيث الراتب، وفرص الترقى والتقدم ، والمكانة الاجتماعية ، والتقدير من قبل الآخرين بمكانة المعلم ، وجميع هذه العقبات قد تولد لدى المعلمين عدم الرضا عن مهنة التدريس ، ومن ثم يقود إلى عدم الرغبة في العطاء مما ينعكس سلباً على مخرجات التعليم ، ولكن قد تختلف تلك الضغوط التي يتعرضون لها باختلاف نوع الأفراد ، واختلاف المواقف نفسها ، ويرى الباحث أن تعرف طبيعة العوائق والصعوبات التي تواجه المعلم في تدريسه لمرحلة ما بعد التعليم الأساسي التي تؤدي إلى عدم الرضا لديه مشكلة تستحق الدراسة ، وحسب علم الباحث ، لم يرى دراسة تتناول الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان

أسئلة الدراسة

- سعت الدراسة للإجابة عن الاسئلة التالية:
- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم؟
 - 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان باختلاف النوع؟
 - 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان باختلاف سنوات الخبرة؟
 - 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان باختلاف المؤهل الدراسي؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى ما يلي :

- 1- الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في مدارس ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان .

- 2- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في مدارس ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان باختلاف النوع في المجالات الآتية: الوقت وأهميته، الترقى والأجر، المسؤولية والعمل، تقدير الذات، الاتجاهات نحو العمل، مدير المدرسة
- 3- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في مدارس ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، باختلاف سنوات الخبرة في المجالات الآتية: الوقت وأهميته، الترقى والأجر، المسؤولية والعمل، تقدير الذات والاتجاهات نحو العمل، مدير المدرسة .
- 4- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في مدارس ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان باختلاف المؤهل الدراسي في المجالات التالية: الوقت وأهميته، الترقى والأجر، المسؤولية والعمل، تقدير الذات، الاتجاهات نحو العمل، مدير المدرسة.

أهمية الدراسة

- 1- تأتي أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمين.
- 2- كذلك فإن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهامه التربوية والتعليمية .
- 3- وتبرز أهمية الدراسة في محاولتها التعرف على آراء معلمي المدارس نحو عوامل الرضا الوظيفي بهدف تعرف أثر هذه العوامل على فعالية الأداء .
- 4- كذلك تحديد أثر بعض المتغيرات على الرضا الوظيفي ومعرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لهذه المتغيرات في وجهات نظر المعلمين في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان.

حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الموضوعية والمكانية والزمانية التالية ، والتي ينبغي أن تتم قراءة النتائج على ضوءها .
- الحدود الموضوعية :
- اقتصرت هذه الدراسة على قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي .
- الحدود المكانية :اقتصرت هذه الدراسة على معلمي ومعلمات مدارس ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان.
- الحدود الزمانية :
- طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام 2017/2018

مصطلحات الدراسة

الرضا الوظيفي : عرفه الشيخ وشريز (2008) بأنه " مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية التي تترتب عليها الحالة الانفعالية السارة التي تحقق الإشباع للمعلم وتجعله راضياً عن مهنته " . ويعرفه الباحث اجرائياً بأنه " شعور المعلم بالراحة والسعادة في أثناء عمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه العامل من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً من هذا العمل، ويقاس ذلك بالدرجة التي يحصل عليها المستجيبون من أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض.

الدراسات السابقة

من خلال مراجعات الدراسات السابقة عثر الباحث على بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تندرج الدراسة في إطارها وفيما يلي استعراض للدراسات الأكثر قرباً أو صلة بموضوع الدراسة الحالية التي يمكن تصنيفها إلى:

أولاً : الدراسات العربية :

- وهدفت دراسة الحكيمي (2008) الى معرفة مستوى المناخ التنظيمي السائد في المدارس الأساسية وكذلك مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مدينة تعز، والعلاقة بينهما وكذلك تأثير بعض المتغيرات على مستوى المناخ التنظيمي لمدارس التعليم الأساسي في مدينة تعز حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : أن المستوى العام للمناخ التنظيمي السائد بالمدارس الأساسية في مدينة تعز يقع عند مستوى منخفض، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- وهدفت دراسة الزيودي والزرغول (2008) الى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ، وتحديد ما إذا كانت تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والقطاع ، والمؤهل الأكاديمي في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة بالأردن ، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كانت متوسطة ، وأشارت النتائج كذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير القطاع لصالح القطاع الخاص ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بناء على طبيعة وظيفتهم كمعلمي مقررات ومحضري معامل ومؤهلاتهم العلمية وخبرتهم العملية.
- في حين هدفت الدراسة التي قام بها شقير (2011) . التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها. بالإضافة الى بيان أثر متغيرات الجنس ، والخبرة العملية والمؤهل العلمي ومكان المدرسة في وجهات نظر المعلمين.
- وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية : هناك مستوى عال في ممارسة مديري المدارس الحكومية للقيادة التشاركية وبالإضافة الى مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات آراء المعلمين حول ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية ومستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وتبين كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وفق متغيرات الخبرة العملية، والمؤهل العلمي ، ومكان المدرسة .
- أما دراسة أبو مصطفى والأشقر (2011) فهدفت الى التعرف الى العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني ، مع التعرف الى الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي ، ونوع المدرسة ، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة ، وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي ونوع المدرسة ، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة ، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي ، ونوع المدرسة ، والمؤهل العلمي لصالح الذكور ، معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها ، في حين أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الدراسات الأجنبية

- دراسة كاير وكبومار (Kaur & kumar,2008) وهدفت الى مقارنة ضغوط العمل والرضا الوظيفي في المدارس الحكومية وغير الحكومية في اقليم البنجاب ، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقا في ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية وغير الحكومية ، وكانت الفروق لصالح معلمي المدارس غير الحكومية.
- أما دراسة بيلتزر وآخرون (Peltzer,etal,2008) فتناولت الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية ، الرضا الوظيفي ، وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين ، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين ، وأظهرت وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغوط وهي ارتفاع ضغط الدم وامراض القلب وقرحة المعدة، وبينت أن ضغوط طرائق التدريس وانخفاض دعم الأقران كانت مرتفعة بارتفاع ضغط الدم ، وارتبط انعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بالإصابة بقرحة المعدة والاضطراب العقلي.
- وأجرى سكالفيك وسكالفيك (Skaalivk & Skaalvik,2009) دراسة لبحث أثر كل من البيئة المدرسية (وتشمل اربعة أبعاد : الدعم الإداري والعبء الوظيفي والعلاقة مع أولياء الأمور والاستقلالية) واستنزاف المعلم (وتشمل ثلاثة أبعاد : الشعور بالإجهاد وضعف النواحي الإنسانية والإنجاز الضعيف) على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين يتأثر مباشرة بأثنين من أبعاد استنزاف المعلم : الشعور بالإجهاد والإنجاز الضعيف ومن خلال ذلك فإن رضاهم الوظيفي يتأثر بشكل غير مباشر بجميع ابعاد البيئة المدرسية الأربعة.
- وفي دراسة قام بها سانكر (Sancar,2009) تهدف الى كشف أنماط السلوك الإداري لمديري مدارس التعليم العام على الرضا الوظيفي للمعلمين في قبرص، ومن خلال وجهة نظر المعلمين، خلصت الدراسة الى أن السلوك الإداري عامل تنبؤي دال للرضا الوظيفي ، وقد كشفت الدراسة وجود علاقة ايجابية قوية بين رضاهم الوظيفي وسلوك المديرين الذين يتفهمون حاجات المعلمين ورغباتهم ، إضافة الى ذلك فقد أشارت الدراسة الى أن المعلمين عبروا عن شعورهم بمستوى عالٍ لرضاهم الوظيفي.

طريقة الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الإحصائي الوصفي لملاءمة لطبيعة البحث , إذ يهتم بتوفير أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها عن طريق جمع البيانات ووصف الطريقة المستخدمة في البحث , كما يعين في تنظيم البيانات ووصف تفسيرها في عبارات واضحة ومحددة للوصول إلى حقائق دقيقة عن الوضع القائم من أجل تطويره ووضع الحلول المناسبة له .

إجراءات الدراسة :

بعد أن اطمأن الباحث الى صدق أدواته وثباتها ، قام بتطوير واعداد الاستبانة مستعيناً بما كتب في الأدب النظري، وبلغ عدد فقرات الاستبانة خمسون (50) فقرة، وبعد ذلك تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وشرح أهدافها لهم، وطلب اليهم تعبئتها حسب المطلوب وقد أشرف الباحث بنفسه على كل الاجراءات دون أن يكون هناك اي تأثير في المستجيبين سواء من قبل الباحث أم من قبل المسؤولين ، وقد بلغ عدد الاستبانات التي وزعت (200) نسخة والتي خضعت بالتالي للدراسة والتحليل .

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس ما بعد التعليم الأساسي الحكومية في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسطنة عمان والبالغ عددهم (980) معلماً ومعلمة خلال العام الدراسي 2017/2018.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (200) معلماً ومعلمة حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (النوع ، الخبرة ، المؤهل الدراسي).

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	105	52.5
	انثى	95	47.5
الخبرة	من 1-5 سنوات	35	17.5
	من 6-10 سنوات	23	11.5
	من 11-15 سنة	57	28.5
	من 16-20 سنة	55	27.5
المؤهل الدراسي	21 سنة فأكثر	30	15.0
	بكالوريوس فأقل	125	62.5
	بكالوريوس + دبلوم	65	32.5
	ماجستير فأعلى	10	05.0
المجموع		200	100.0

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة الحالية، فقد جرى تطوير استبانة مكونة من جزأين على النحو التالي: الجزء الأول: يتضمن معلومات عامة تتعلق بأفراد الدراسة وشملت عدد من المتغيرات مثل النوع والمؤهل الدراسي والخبرة.

الجزء الثاني: ويتضمن استبانة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي اشتملت في مجموعها على (45) تم تضمينها في ستة أبعاد.

وقد تم الاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الرضا الوظيفي , بحيث تتطلب الاستجابة على فقراتها الاختيار من بين خمسة بدائل وفق تدرج ليكرت (Likert) على النحو التالي ، أوافق بشدة وله (5) درجات، أوافق له (4) درجات، لا أدري وله (3) درجات ، غير موافق درجتان، غير موافق بشدة درجة واحده.

- صدق الأداة:

بعد تطوير وإعداد استبانة قياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، والمكونة من (50) فقرة، قام الباحث بتوزيعها على عدد من ذوي الخبرة في مجال الإدارة التربوية والبحث، ممن يحملون شهادة الدكتوراه للكشف عن مدى مناسبتها لقياس ما وضعت من أجله، وبلغ عدد هؤلاء المحكمين (12) محكماً من جامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى، وقد طلب الباحث من هؤلاء المحكمين وضع إشارة (✓) تحت بند مناسبة إذا كانت الفقرة مناسبة، وإشارة (x) تحت بند غير مناسبة إذا كانت الفقرة غير مناسبة من أجل تحديد شمولية البنود وملاءمة الفقرات للبنود الخاصة بها، وذلك لقياس صدق المحتوى كما طلب منهم تدوين ملاحظاتهم إن وجدت، بعد ذلك قام الباحث بتفريغ آراء المحكمين حول كل بند، وأقيمت الفقرات التي أجمع عليها عشر محكمين على مناسبتها.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) حيث تم توزيع أداة الدراسة على (11) معلماً ومعلمه من خارج عينة الدراسة التي طبقت عليها "أداة الدراسة"، كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للفقرات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل الثبات (0.78).

المعالجة الإحصائية:

بغية تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، فقد تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لكل سؤال من أسئلة الدراسة وهي:

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان للإجابة عن السؤال الأول.
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي (Anova) لأثر متغير النوع وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية للإجابة عن السؤال الثاني والثالث والرابع.

عرض نتائج الدراسة

فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وفق أسئلتها وقد كانت على النحو التالي.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟

فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة والجداول (2-7) تبين ذلك:

مجال الترقى والأجر:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لكل فقرة من فقرات هذا المجال، كما هو موضح في الجدول (2)

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الرضا الوظيفي لمجال الترقى والأجر من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
16	غالبية المعلمين كفاءة ليس لديهم رواتب وحوافز مرتفعة	3.87	1.10	1	عالي
17	لا تحصل زيادة سنوية وترقية مالم تطالب بها	2.88	1.23	2	عالي
18	تتدخل عوامل شخصية في ترشيح المعلمين للترقى	2.69	1.21	3	عالي
19	غالباً ما تتم ترقية أفضل المعلمين	2.68	1.18	4	عالي
20	فرص الترقى والتطور متاحة امام جميع المعلمين	2.40	1.20	5	متوسط
21	يتناسب راتبى كمعلم مع مؤهلي العلمي	2.33	1.26	6	متوسط
22	اعتقد بان العائد المادي لمهنة التدريس غير كاف	2.15	1.22	7	متوسط

يتضح من الجدول (2) بأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الترقى والأجر تراوحت ما بين (3.87 – 2.15) بانحراف معياري (1.10) بمستوى رضا عال وقد احتلت الفقرة (16) "غالبية المعلمين كفاءة ليس لديهم رواتب وحوافز مرتفعة" الرتبة الأولى إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.87) بانحراف معياري (1.10) وبمستوى رضا عال، وجاءت الفقرة (22) "اعتقد بأن العائد المادي لمهنة التدريس غير كاف" بالمرتبة السابعة فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.15) بانحراف معياري (1.22) وبمستوى رضا متوسط.

مجالات الاتجاهات نحو العمل :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لكل فقرة من فقرات هذا المجال كما هو موضح في الجدول (3)

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا الوظيفي لمجال الاتجاهات نحو العمل من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
23	يقدر المعلمون نظرة مدير المدرسة الايجابية	3.87	0.96	1	عالي
24	أحب مهنتي كمعلم اذا كان لها مستقبل زاهر	3.85	1.06	2	عالي
25	يتبع مدير المدرسة سياسة جيدة نحو تقدير المعلمين المحترمين	3.69	1.00	3	عالي
26	يعمل مدير المدرسة على تشجيع المعلمين في اثناء تدريسيهم	3.68	1.06	4	عالي
27	لا يوجد لدي سبب للاعتراض على عملي في المدرسة	3.48	1.06	5	عالي
28	العمل داخل المدرسة عمل ممتع وجيد	3.32	1.17	6	عالي
29	طبيعة مهنة التدريس تقوم على مهارات روتينية	2.69	1.15	7	متوسط
30	هناك زيادة في العبء من الحصص الدراسية	2.18	1.17	8	متوسط

يتضح من الجدول (3) بأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الاتجاهات نحو العمل تراوحت ما بين (3.87 – 2.18) وقد احتلت الفقرة (23) يقدر المعلمون نظرة مدير المدرسة الايجابية الرتبة الأولى بمستوى رضا عالي إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.87) بانحراف (0.96) وجاءت الفقرة (30) "هناك زيادة في العبء من الحصص الدراسية" بالرتبة الثامنة وبمستوى رضا متوسط ، فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.18) بانحراف معياري (1.17).

مجال المسؤولية والعمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الرضا الوظيفي لكل فقرة من فقرات هذا المجال كما هو موضح في الجدول (4)

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الرضا الوظيفي لمجال العمل من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
1	من الأفضل للمعلم أن يتحمل مسؤوليات قدر الإمكان	4.14	0.72	1	عالي
2	لدى مدير المدرسة ثقة كاملة بالمعلم الذي يبادر ويتحمل المسؤولية	3.71	1.06	2	عالي
3	أشعر بأن من واجبي حل أي مشكلة قد تحدث داخل المدرسة	3.70	1.05	3	عالي
4	أشعر بالسعادة في تحمل مسؤوليات مهنة التدريس	3.62	1.09	4	عالي
5	لا يتوقع مدير المدرسة ارتقاء مستوى تحمل المسؤولية للمعلم	3.42	0.96	5	عالي

6	أشعر بان التعليمات ليست لها دلالة او أهمية	3.30	1.17	6	عالي
7	يستفيد المعلم ماديا ومعنويا من تحمله للمسؤوليات الوظيفية	2.97	1.29	7	متوسط
8	أحب مهنتي لان لها مستقبل زاهر	2.80	1.26	8	متوسط

يتضح من الجدول (4) بأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المسؤولية والعمل تراوحت ما بين (2.80 – 4.14) وقد احتلت الفقرة (1) "من الأفضل للمعلم أن يتحمل مسؤوليات قدر الإمكان" الرتبة الأولى وبمستوى رضا عال إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.14) بانحراف معياري (0.72)، وجاءت الفقرة (8) "أحب مهنتي لأن لها مستقبل زاهر" بالرتبة الثامنة وبمستوى رضا متوسط فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.80) بانحراف معياري (1.26) .

مجال مدير المدرسة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الرضا الوظيفي لكل فقرة من فقرات هذا المجال كما هو موضح في الجدول (5)

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الرضا الوظيفي لمجال مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
9	يتمتع مدير المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين	4.03	0.95	1	عالية
10	يتمتع مدير المدرسة بالقدرة على إدارة المدرسة	3.96	1.01	2	عالية
11	يزداد حبي وتقديري لمدير المدرسة في حال تغيير أسلوب تعامله	3.70	1.08	3	عالية
12	يقوم مدير المدرسة بمساندتي في أي مشكلة تحدث	3.68	1.04	4	عالية
13	يرجع تقلد مدير المدرسة للمنصب إلى كفاءته الإدارية	3.68	1.09	5	عالية
14	يركز مدير المدرسة على الجوانب السلبية التي أقوم بها ويتجاهل الإيجابيات	3.60	1.11	6	عالية
15	أشعر بان عملي لا يلاقي تقديراً من مدير المدرسة	3.50	1.11	7	متوسط

يتضح من الجدول (5) بأن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال مدير المدرسة تراوحت ما بين (3.50 – 4.03) وقد احتلت الفقرة (9) "يتمتع مدير المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين" الرتبة الأولى وبمستوى رضا عال إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.03) وبانحراف معياري (0.95)، وجاءت الفقرة (15) "أشعر بأن عملي لا يلاقي تقديراً من مدير المدرسة" بالرتبة السابعة وبمستوى رضا متوسط فقد بلغ المتوسط الحسابي (3.50) بانحراف معياري (1.11) .

مجال تقدير الذات:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الرضا الوظيفي لكل فقرة من فقرات هذا المجال كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الرضا الوظيفي لمجال تقدير الذات من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
38	أتعاون وأتبادل الآراء والمشورة مع الإدارة والزملاء	4.26	0.63	1	عالية
39	أشعر بأنني عضو فاعل ونشط ومهم ومفيد في المجتمع	4.11	0.87	2	عالية
40	أشعر بأهميتي وتأثيري الايجابي في الآخرين	4.10	0.77	3	عالية
41	أنا راض عن ادائي في مهنة التدريس ولا يهمني رأي الآخرين	4.01	0.97	4	عالية
42	أنا هادي وغير متعجل في أداء إعمالي ومواعيدي	4.01	0.83	5	عالية
43	أعبر عن مشاعري بوضوح وانفتاح	3.87	1.00	6	متوسط
44	أشعر بأنني أحقق ذاتي من خلال عملي كمعلم	3.84	1.05	7	متوسط
45	مهنة التدريس تلبني حاجات ورغبات وطموحات بداخلي	3.34	1.26	8	متوسط

يتبين من الجدول (6) بأن المتوسطات الحسابية ل فقرات مجال تقدير الذات تراوحت ما بين (4.26 – 3.34)، وقد احتلت الفقرة (38) "أتعاون وأتبادل الآراء والمشورة مع الإدارة والزملاء" الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.36) بانحراف معياري (0.63) وبمستوى رضا عال، وجاءت الفقرة (45) "مهنة التدريس تلبني حاجات ورغبات وطموحات بداخلي" بالرتبة الثامنة وبمستوى رضا متوسط فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.34) بانحراف معياري (1.26).

مجال الوقت وأهميته :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الرضا الوظيفي لكل فقرة من فقرات هذا المجال كما هو موضح في الجدول (7)

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة الرضا الوظيفي لمجال الوقت وأهميته من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
31	أحدد الوقت اللازم لتنفيذ الدرس والوحدة الدراسية	4.19	0.70	1	عالي
32	أقوم بوضع أهداف محددة ومكتوبة وذات حدود زمنية للتنفيذ	4.16	0.66	2	عالي
33	أحاول أن أتحكم وأسيطر على مضيعات الوقت (المقابلات، التليفونات، .. الخ)	4.15	0.91	3	عالي
34	أحدد أولويات أدائي في التدريس داخل غرفة الصف	4.10	0.85	4	عالي
35	أقوم بتخصيص وقت محدد كل يوم للتخطيط للتدريس	3.96	0.90	5	متوسط
36	أتلقي تليفونات مزعجة في أثناء قيامي بالتدريس	3.91	1.18	6	متوسط
37	استعمل مذكرات وأجندات لتذكرني بأوقات التنفيذ	3.79	1.14	7	متوسط

يتضح من الجدول (7) بأن المتوسطات الحسابية ل فقرات مجال الوقت وأهميته تراوحت ما بين (4.19 – 3.79) وقد احتلت الفقرة (31) "أحدد الوقت اللازم لتنفيذ الدرس والوحدة الدراسية" الرتبة الأولى وبمستوى رضا عال إذ بلغ متوسطها الحسابي (4.19) بانحراف معياري (0.70) وجاءت الفقرة (37) استعمل مذكرات وأجندات لتذكرني

بأوقات التنفيذ بالرتبة السابعة بمستوى رضا متوسط فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.79) وبانحراف معياري (1.14).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل الدراسي؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة وللاداة ككل في ضوء متغير المؤهل الدراسي والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة ما بعد التعليم الأساسي ومعلماتها بولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان طبقاً للمؤهل الدراسي

المجال	بكالوريوس فأقل		بكالوريوس + دبلوم		ماجستير فأعلى	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التربوي والأجر	2.68	0.52	2.73	0.55	2.80	0.57
الاتجاهات نحو العمل	3.35	0.63	3.32	0.54	3.42	0.57
المسؤولية والعمل	3.47	0.55	3.47	0.63	3.37	0.62
مدير المدرسة	3.72	0.68	3.74	0.63	3.76	0.70
تقدير الذات	3.98	0.50	3.91	0.68	3.93	0.67
الوقت وأهميته	4.10	0.47	3.94	0.62	4.22	0.36
الرضا الوظيفي ككل	3.55	0.37	3.52	0.38	3.58	0.39

يتبين من الجدول (8) تبايناً ظاهراً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا معلمي مرحلة ما بعد التعليم الأساسي ومعلماتها بلواء الرصيفية بسبب اختلاف فئات متغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس فأقل ، بكالوريوس + دبلوم ، ماجستير فأعلى)، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في الجدول (9).

الجدول (9)

تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل الدراسي في درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي بولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التربوي والأجر	بين المجموعات	0.203	2	0.102	0.342	0.710
	داخل المجموعات	52.168	175	0.298		
	الكلية	52.371	175			
الاتجاهات نحو العمل	بين المجموعات	0.151	2	0.78	0.219	0.803
	داخل المجموعات	62.658	175	0.358		
	الكلية	62.814	177			
					0.219	0.803
	الكلية	64.625	المسؤولية			0.81

				والعمل			
0.368	175	64.464	داخل المجموعات		0.026	بين المجموعات	مدير المدرسة
			0.447	175	78.256	داخل المجموعات	
				177	78.282	الكلية	
0.750	0.287		0.109	2	0.818	بين المجموعات	تقدير الذات
			0.379	175	66.282	داخل المجموعات	
				177	66.500	الكلية	
0.060	2.864		0.850	2	1.700	بين المجموعات	الوقت وأهميته
			0.297	175	51.634	داخل المجموعات	
				177	53.334	الكلية	
0.768	0.263		0.40	2	0.079	بين المجموعات	الرضا الوظيفي ككل
					26.578	داخل المجموعات	
					26.657	الكلية	

يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي وفي جميع المجالات .
 وللإجابة عن السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات الدلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلاطنة عمان تعزى لمتغير النوع؟
 تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجالات أداة الدراسة ولأداة ككل في ضوء متغير النوع والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لأثر متغير النوع على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي بولاية نزوى.

المجالات	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
التربوي والأجر	نكر	105	2.81	0.51	2.570	176	0.011
	أنثى	95	2.60	0.54			
الاتجاهات نحو العمل	نكر	105	3.48	0.53	3.568	176	0.000
	أنثى	95	3.17	0.61			
المسؤولية والعمل	نكر	105	3.50	0.60	1.060	176	0.011
	أنثى	95	3.41	0.60			
مدير المدرسة	نكر	105	3.89	0.54	3.582	176	0.000
	أنثى	95	3.55	0.75			
تقدير الذات	نكر	105	3.88	0.62	1.570-	176	0.000
	أنثى	95	4.02	0.85			

0.118	176	4.631-	0.52	3.87	105	ذكر	الوقت وأهميته
			0.50	4.24	95	أنثى	
0.192	176	1.308	0.38	3.58	105	ذكر	الرضا الوظيفي ككل
			0.37	3.50	95	أنثى	

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي بولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان بسبب اختلاف متغير النوع (ذكر، أنثى) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار (ت) الذي أظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في مجالات اختبار مدير المدرسة والترقي والأجر والاتجاهات نحو العمل والوقت وأهميته، حيث كان للإنثى متوسطات أعلى من الذكور على هذه المتغيرات، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات.

وللإجابة عن السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي وولاية نزوى في الداخلية بسلطنة عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة ؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة ولأداة ككل في ضوء متغير سنوات الخبرة والجدول (11) يوضح ذلك .

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة ما بعد التعليم الأساسي ومعلماتها بولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. طبقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	من 5-1 سنوات		من 6-10 سنوات		من 11-15 سنة		من 16-20 سنة		من 21 سنة فأكثر	
	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية
الترقي والأجر	2.68	0.58	2.54	0.54	2.92	0.44	2.86	0.52	2.70	0.52
الاتجاهات نحو العمل	3.16	0.70	3.22	0.60	3.48	0.46	3.48	0.58	3.41	0.57
المسؤولية والعمل	3.20	0.56	3.25	0.57	3.67	0.56	3.48	0.70	3.55	0.55
مدير المدرسة	3.49	0.86	3.62	0.68	3.86	0.53	3.81	0.65	3.91	0.54
تقدير الذات	3.78	0.62	3.94	0.69	4.11	0.45	3.82	0.55	3.94	0.61
الوقت وأهميته	4.01	0.71	4.17	0.58	3.95	0.44	4.00	0.56	3.96	0.43
الرضا الوظيفي ككل	3.38	0.41	3.47	0.43	3.67	0.27	3.58	0.39	3.58	0.32

يبين الجدول (11) تبايناً ظاهراً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي بولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان بسبب اختلافات فئات متغير الخبرة (من 1-5 سنوات، من 6-10 سنوات، من 11-15 سنة، من 16-20 سنة، 21 سنة فأكثر) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخراج تحليل التباين الأحادي كما في الجدول (12)

الجدول (12)

تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي بولاية نزوى في محافظة الداخلية بسطنة عمان

المجال	المصدر	مجموعة المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التربقي والأجر	بين المجموعات	4.195	4	1.049	3.767	0.006
	داخل المجموعات	48.177	173	0.278		
	الكلية	52.372	177			
الاتجاهات نحو العمل	بين المجموعات	03.000	4	0.750	2.169	0.074
	داخل المجموعات	59.816	173	0.346		
	الكلية	62.816	177			
المسؤولية والعمل	بين المجموعات	04.256	4	1.064	3.050	0.018
	داخل المجموعات	60.359	173	0.349		
	الكلية	64.615	177			
مدير المدرسة	بين المجموعات	03.873	4	0.969	2.252	0.065
	داخل المجموعات	74.408	173	0.430		
	الكلية	78.281	177			
تقدير الذات	بين المجموعات	01.980	4	0.495	1.328	0.261
	داخل المجموعات	64.518	173	0.373		
	الكلية	66.498	177			
الوقت وأهميته	بين المجموعات	1.602	4	0.401	1.332	0.260
	داخل المجموعات	59.816	173	0.301		
	الكلية	61.418	177			
الرضا الوظيفي ككل	بين المجموعات	01.573	4	0.393	2.714	0.032
	داخل المجموعات	2 5. 0 8 4		0. 1 4 5		
الكلية	2 6. 6 5 7					

يتبين من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في مجال المسؤولية والعمل والتربقي والأجر، والرضا الوظيفي ككل وليبيان الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة " شيفيه " كما هو مبين في الجدول (13) في حين لم تظهر فروق دالة احصائياً في باقي المجالات.

الجدول (13)

المقارنات البعدية بطريقة (شيفيه) لأثر سنوات الخبرة في مجالات المسؤولية والعمل والترقي والأجر والرضا الوظيفي ككل

المجال	الخبرة	المتوسط الحسابي	من 1-5 سنوات	من 6-10 سنوات	من 11-15 سنة	من 16-20 سنة	21 سنة فأكثر
المسؤولية والعمل	من 1-5 سنوات	3.20					
	من 6-10 سنوات	3.35	- 0.14				
	من 11-15 سنة	3.67	*- 0.047	0.33 -			
	من 16-20 سنة	3.48	- 0.28	0.13 -	0.19		
	21 سنة فأكثر	3.55	- 0.34	0.20 -	0.13	- 0.07	
الترقي والأجر	من 1-5 سنوات	2.66					
	من 6-10 سنوات	2.54	0.12				
	من 11-15 سنوات	2.92	- 0.26	*- 0.38			
	من 16-21 سنوات	2.87	- 0.20	0.32 -	0.06		
	21 سنة فأكثر	2.70	- 0.03	0.15 -	0.23	0.17	
الرضا الوظيفي ككل	من 1-5 سنوات	3.38					
	من 6-10 سنوات	3.47	- 0.09				
	من 11-15 سنة	3.67	- 0.29	0.20			
	من 16-21 سنوات	3.58	- 0.19	0.10 -	0.09		
	21 سنة فأكثر	3.58	- 0.20	0.11 -	0.09	0.00	

* دالة عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة الخبرة من (1-5 سنوات) وفئة الخبرة من (11-15 سنة) وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (11-15 سنة) في مجال المسؤولية والعمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$ بين فئة الخبرة (6-10) سنوات وفئة الخبرة من (11-15) سنة، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (11-15) سنة في مجال الترقّي والأجر.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$ بين فئة الخبرة من (1-5 سنة) وفئة الخبرة من (11-15 سنة) وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (11-15 سنة) في الأداة ككل.

مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول : ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان؟

لقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي بولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان تراوحت بين (4.04-2.71)، إذ حصل مجال الوقت وأهميته من حيث الرضا الذي يشعر به المعلمون والمعلمات على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.04). وهذا يشير إلى أن هناك رضاً مرتفعاً من قبل المعلمين والمعلمات حول الوقت ومدى التقيد به في أثناء العمل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة شقير (2011)، والتي أشارت أن هناك مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

وبدراسة (Sancar, 2009)، والتي أشارت إلى أن المعلمين عبروا عن شعورهم بمستوى عال لرضاهم الوظيفي . في حين حصل مجال الترقّي والأجر على أدنى متوسط حسابي ومقداره (2.71)، وهذا يبين أن الترقّي والأجر لدى المعلمين والمعلمات يشكل رضاً متدنياً وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الحكيمي (2008) والتي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مدينة تعز يقع عند مستوى منخفض .

أما فيما يتعلق بمجال الترقّي والأجر فقد حصلت الفقرة (16) على متوسط حسابي مقداره (3.87) والتي تشير إلى أن غالبية المعلمين والمعلمات لديهم كفاءة عالية وليس لديهم رواتب وحوافز مرتفعة، تليها الفقرة (17) بمتوسط حسابي مقداره (2.88) وهي "شعور المعلمين والمعلمات بأنهم لن يحصلوا على زيادة سنوية وترقية ما لم يطالبوا بها"، والفقرة (22) حصلت على أدنى متوسط حسابي مقداره (2.15)، والتي تشير إلى رضا متدن لدى المعلمين

والمعلمات لاعتقادهم بان العائد المادي لمهنة التدريس غير كاف وهذا يفسر عدم رضا المعلمين والمعلمات عن الرواتب التي يتقاضونها كونها متدنية.

أما فيما يتعلق بمجال الاتجاهات نحو العمل فقد حصلت الفقرة (23) على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.87)، والذي يشير إلى رضا مرتفع لدى المعلمين والمعلمات إذ يقدرون نظرة مدير المدرسة الإيجابية نحوهم، تليها الفقرة (24) بمتوسط حسابي مقداره (3.85)، والتي تشير إلى حب المعلمين والمعلمات لمهنتهم إذا كان لهذه المهنة مستقبل زاهر، في حين حصلت الفقرة (30) على أدنى رضا لدى المعلمين والمعلمات بمتوسط حسابي ومقداره (2.18).

والتي تشير إلى أن هناك زيادة في العبء من الحصص الدراسية، وهذا يفسر بأن هناك عدم رضا من المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بالعبء من الحصص الدراسية الأسبوعية إذ يشعرون بأن هناك زيادة في العبء من الحصص الموكولة اليهم وهذه النتيجة تتفق مع دراسة، (peltzer etal, 2008) والتي أشارت الى وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا الوظيفي عن العمل.

وفي مجال المسؤولية والعمل فقد حصلت الفقرة (1) على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.14)، الذي يشير إلى الرضا من قبل المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بشعورهم بتحمل المسؤوليات قدر الإمكان وكذلك الفقرة (2) بمتوسط حسابي مقداره (3.71)، التي تشير أن هناك ثقة كاملة بالمعلم الذي يبادر بتحمل المسؤولية من قبل مدير المدرسة، وحصلت الفقرة (8) على متوسط حسابي ومقداره (2.80)، وهي أدنى متوسط حسابي في مجال المسؤولية والعمل والمتعلقة بشعور المعلمين والمعلمات بأن مهنتهم ليس لها مستقبل زاهر، وهذا يفسر شعور المعلمين والمعلمات بعدم الرضا عن مهنة التدريس كونها لا تلبى احتياجاتهم وليس لها مستقبل زاهر.

أما بالنسبة لمجال مدير المدرسة فقد حصلت الفقرة (9) على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.03)، والتي تشير إلى تمتع مدير المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين تليها الفقرة (10) بمتوسط حسابي ومقداره (3.96)، والتي تشير إلى أن مدير المدرسة يتمتع بالقدرة على إدارة المدرسة بشكل جيد وفي الفقرة (15) حصلت على متوسط حسابي متدني ومقداره (3.50)، والتي تشير إلى شعور المعلمين والمعلمات بأن عملهم لا يلاقي تقديراً من قبل مدير المدرسة.

أما مجال تقدير الذات فقد أشارت الفقرة (38) إلى أعلى رضا بمتوسط حسابي ومقداره (4.26)، المتعلق بالتعاون وتبادل الآراء مع الإدارة والزملاء، تليها الفقرة (39) بمتوسط حسابي ومقداره (4.11)، والمتعلقة بشعور المعلمين والمعلمات بأنهم أعضاء فاعلون ونشطاء ومفيدون في المجتمع. أما الفقرة (44) فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي ومقداره (3.34)، والتي تشير إلى عدم رضا المعلمين والمعلمات بمهنة التدريس كونها لا تلبى حاجات ورغبات وطموحات بداخلهم.

أما في المجال الأخير والمتعلق بالوقت وأهميته فقد حصلت الفقرة (31) على أعلى رضا بمتوسط حسابي ومقداره (4.19)، والتي تشير إلى أن المعلمين والمعلمات يحددون الوقت اللازم لتنفيذ أهداف الدرس والوحدة الدراسية، والفقرة (32) بمتوسط حسابي ومقداره (4.16)، إذ تشعر عينة الدراسة برضا مرتفع من حيث قيامها بوضع أهداف محددة ومكتوبة وذات حدود زمنية للتنفيذ، في حين حصلت الفقرة (37) على أدنى رضا بمتوسط حسابي ومقداره (3.79)، والمتعلقة بشعور المعلمين والمعلمات باستعمال مذكرات وأجندات (دفاتر التحضير) لتذكيرهم بأوقات تنفيذ الحصص الدراسية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل الدراسي؟"

يتضح من الجدول (8) أن مؤهل بكالوريوس فأقل وبكالوريوس + دبلوم قد حصلوا على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.47) في مجال المسؤولية والعمل وكذلك في مجال مدير المدرسة، إذ حصل على متوسط حسابي مقداره (3.76)، ومجال الترقى والأجر بمتوسط حسابي ومقداره (2.80)، والاتجاهات نحو العمل بمتوسط حسابي ومقداره (3.42) والوقت وأهميته بمتوسط حسابي ومقداره (4.22) ضمن فئة الماجستير من المعلمين والمعلمات. أما مجال تقدير الذات فقد حصل على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.98) ضمن فئة البكالوريوس فأقل أما فيما يتعلق بالرضا الوظيفي ككل فقد أشارت النتائج إلى رضا مرتفع لدى المعلمين والمعلمات الذين يحملون درجة الماجستير

إذ حصلت على متوسط حسابي ومقداره (3.58)، ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين والمعلمات الحاصلين على درجة الماجستير قد استفادوا مادياً ومعنوياً كونهم حاصلين على مؤهلات مرتفعة وأن لديهم المعرفة العلمية والمسلكية في كيفية أداء عملهم بأحسن صورته، والجدول (9) يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الأداة ككل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شقير والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (2011)، وتختلف مع دراسة كل من الحكيمي (2005)، ودراسة الزيودي والذغول (2008)، ودراسة أبو مصطفى والأشقر (2011)، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

مناقشة السؤال الثالث : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية بسطنة عمان تعزى لمتغير النوع .

ويوضح الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات في مجالات الدراسة "مدير المدرسة والتربوي والأجر والاتجاهات نحو العمل، والوقت وأهميته، وكانت الفروق لصالح الإناث، وهذه الدراسة تتفق مع دراسة كل من الحكيمي (2005)، أبو مصطفى والأشقر (2011)، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع، أما في مجال المسؤولية والعمل وتقدير الذات فقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات، وهذه الدراسة تتفق مع دراسة شقير (2011) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، وتختلف مع دراسة كل من الحكيمي (2005)، أبو مصطفى والأشقر (2011)، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع.

مناقشة السؤال الرابع : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى بمحافظة الداخلية بسطنة عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

ويوضح الجدول (11) أن أعلى متوسط حسابي فيما يتعلق بمجال المسؤولية والعمل كان لصالح المعلمين والمعلمات الذين تراوحت خدمتهم بين (6-10) سنوات فقد حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.35)، وكذلك في مجال مدير المدرسة بمتوسط حسابي ومقداره (3.91) فيما يتعلق بخبرة المعلمين والمعلمات (21) سنة فأكثر، ومجال التربوي والأجر بمتوسط حسابي ومقداره (2.92) لدى المعلمين والمعلمات الذين تتراوح خبرتهم من (11-15) سنة، أما في مجال الاتجاهات نحو العمل فقد حصلت على متوسط حسابي مقداره (3.48) لدى المعلمين والمعلمات الذين تتراوح خبرتهم من (11-15) سنة ومن (16-20) سنة. أما في مجال الوقت وأهميته فقد حصلت على رضا مرتفع لدى المعلمين والمعلمات بمتوسط حسابي ومقداره (4.17) والذين تراوحت خبرتهم من (6-10) سنوات أما في مجال تقدير الذات فقد حصلت على رضا مرتفع لدى المعلمين والمعلمات بمتوسط حسابي ومقداره (4.11) والذين تراوحت خبرتهم من (1-15) سنة، أما فيما يتعلق بالرضا الوظيفي ككل فقد أشار الجدول (11) إلى أن المعلمين والمعلمات الذين تتراوح خبرتهم بين (11-15) سنة لديهم أعلى رضا وظيفي بمتوسط حسابي ومقداره (3.67)، في حين كان أدنى رضا وظيفي بمتوسط حسابي ومقداره (3.38) لدى المعلمين والمعلمات الذين تراوحت خبرتهم من (1-5) سنوات، وقد يفسر ذلك بأن ليس لديهم خبرات عالية وشعورهم بعدم الرضا عن العمل وهم في مرحلة الطموح والاندياع والبحث عن مهنة تلبي حاجاتهم ورغباتهم. ويشير الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة في مجال المسؤولية والعمل، والتربوي والأجر والرضا الوظيفي ككل. والجدول (13) يوضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة الخبرة من (1-5) سنوات من جهة وفئة الخبرة من (6-10) سنوات من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (11-15) سنة المتعلقة بمجال المسؤولية والعمل وكذلك في مجال التربوي والأجر .

أما الرضا الوظيفي ككل، فقد حصلت الخبرة بين (11-15) سنة على أعلى رضا وظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وقد يفسر ذلك بأن لديهم خبرات عالية في التعامل مع الضغوط التي يواجهونها ولديهم خبرات طويلة في الخدمة بجهاز وزارة التربية والتعليم، وأن هناك استقراراً وظيفياً لديهم وليس لديهم أي نية في ترك العمل، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة شقير (2011) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، وتتفق مع دراسة الحكيمي (2008)، والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكذلك دراسة كل من الزيودي والذغول (2008)، ودراسة أبو مصطفى والأشقر (2011)، ودراسة (peltzer et al, 2008).

التوصيات

- وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:
- ضرورة تقليل العبء من الحصص الموكولة للمعلمين والمعلمات .
 - ضرورة إيجاد نظام ترقيات وحوافز ومكافآت معنوية ومادية للمعلمين والمعلمات .
 - عقد دورات تدريبية للمعلمين والمعلمات لتنمية اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس.
 - التوسع في إجراء هذه الدراسة على مستوى أعلى من ولاية نزوى الى مستوى سلطنة عمان.
 - توفير البيئة المدرسية المريحة للمعلم من حيث النظافة والتهوية والإنارة وكل مايزيد في درجة الرضا الوظيفي للمعلم.

المراجع

اولا : المراجع العربية

1. أبو حمدة ، عائشة والسعود ، راتب (2011). التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، (1) ، 394 – 432
2. أبو مصطفى ، نظمي و الاشقر ، ياسر حسن (2011). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، مجلة الجامعة الإسلامية ، (19) (1) ، 209 – 238
3. الحكيمي ، عبد الحكيم (2008). المناخ التنظيمي السائد بمدارس التعليم الأساسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدينة تعز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عدن ، اليمن.
4. الحيدر ، عبدالمحسن بن صالح وبن طالب ، ابراهيم عمر (2005). الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض ، بحث ميداني ، الرياض ، معهد الإدارة العامة ، مركز الأبحاث.
5. الزبيدي ، محمد والزعول ، عماد عبد الرحيم (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، 9 (1) 159 – 177
6. شقير ، علاء توفيق (2011). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
7. الشيخ خليل، جواد وشريير، عزيزة (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموقراطية) لدى الموظفين ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإنسانية، (16)، (1) (683-711).
8. العمري، عبد المطلب (2006). الرضا الوظيفي للعاملين في شركة البوتاس العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، المفرق : جامعة آل البيت، الأردن.
9. محمد ، محمد جاسم (2008). سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وأفاق التطوير العام، ط1 ، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع

ثانيا المراجع الأجنبية

10. Bland ford (2007). Managing proffional development in schools. London: Rutledge.
11. jones, R, Sloane, L . (2009). Regional differences in job satisfaction. Applied Economics, volume 41, Issue 8.
12. Kaur, Sα Kumar(2008). Comparative study of Government and non-Government – college Teacher in relation to job Satisfaction stress” (ED502218) on line submission ERIC.
13. Peltzer, K α etal. (2008). Jobstress, job Satisfaction and stress related illness among south African education “ Stressmedicine, 25(3). 247-257.
14. Sancar, M. (2009). Leader ship behaviors of school principals in relation to teacher job Satisfaction in north Cyprus. Procardia School and behavioral Sciences , I, 2853-2864.
15. Sari, H. (2004). Analysis of burn out and job satisfaction among Turkish special school head teachers and teachers, and the factors affecting their burnout and job satisfaction. Educational Studies,30 (3), 291-306.
16. Skaalvik.α Skaalivik, S. (2009). Does school Context matter? Relation with teacher burnout and job satisfaction. Teaching and Teacher Education, 1-7.