

## الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات

د. كاشف نايف زايد  
قسم التربية الرياضية  
كلية التربية- جامعة السلطان قابوس

## الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات

د. كاشف نايف زايد

قسم التربية الرياضية

كلية التربية- جامعة السلطان قابوس

### الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية العاملين بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، كما وهدفت الدراسة أيضاً إلى تعرف أثر بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) على مستوى الرضا الوظيفي. ولتحقيق أغراض هذه الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس للرضا الوظيفي يتألف من أربعة أبعاد وتم تطبيقه على عينة عشوائية تألفت من ١٣١ معلماً ومعلمة للتربية البدنية بالمدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، ولتحليل النتائج استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة. وأظهرت النتائج 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، وأظهرت النتائج أيضاً أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي تأثيراً هو العامل المتعلق بالعائد المالي للوظيفة. وكشفت النتائج أيضاً أن أفراد عينة الدراسة ذوي سنوات الخبرة الأقل يظهرون مستويات رضا أعلى من أقرانهم ذوي سنوات الخبرة الأكثر، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين حملة البكالوريوس وحملة الدبلوم، وذلك لصالح حملة البكالوريوس، وبينت النتائج أن أفراد العينة من المتزوجين لديهم مستويات رضا وظيفي أقل من أقرانهم غير المتزوجين، في حين لم تظهر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة بين الذكور والإناث.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، التربية الرياضية، معلمي التربية الرياضية.

## Omani Physical Educators' Job Satisfaction and its Relationship with Selected Variables

**Dr. Kashef N. Zayed**  
Dept of Physical Education  
Sultan Qaboos University

### Abstract

The current study aimed at investigating the relationship between selected variables (gender, qualification, marital status, and years of experience) and job satisfaction of Omani physical educators working at governmental schools. A job satisfaction scale consisted of four sub-scales was developed and administered on a random sample consisted of 131 male and female physical educators.

The results explored that 36% were highly satisfied with there jobs, 44% were moderately satisfied, and 20% are dissatisfied from there jobs.

The study also revealed that the most factor affecting job satisfaction is the finance income, whereas more than 75% of the sample either dissatisfied or slightly satisfied regarded their salaries.

The results also showed that the educators who had less than five years of service are more satisfied than their counterparts who had more than five years of service. Regarding qualification variable, the study illustrated that Bachelor degree holders were more job satisfied than the Two- Years Diploma holders.

Lastly, the study revealed that married physical educators were less job satisfied than singles physical educators, whereas no significant differences in job satisfaction scale and its four sub-scales have been found between males and females.

**Key words:** job satisfaction, physical education, physical educators.

## الرضا الوظيفي لعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات

د. كاشف نايف زايد

قسم التربية الرياضية

كلية التربية- جامعة السلطان قابوس

### مقدمة الدراسة

يعد الرضا الوظيفي للمعلم من المرتكزات الهامة لنجاح العملية التعليمية، على اعتبار أن أداء المعلم لوظيفته يتأثر بصورة كبيرة بمقدار ما تشبع لديه هذه الوظيفة من حاجات مادية ونفسية واجتماعية. فقد أشار العديد من الدراسات إلى أن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية والإنسانية تسهم في زيادة الكفاءة الوظيفية لهم، وترفع من مستوى الإنتاجية، وتحد من احتمالات سعيهم لتغيير مهنتهم، كما تحد من مرات الغياب عن العمل، وتؤثر إيجابيا على العلاقات الاجتماعية (Wilson & Rosenfeld, 1990; Maghradi, 1999) ويعرف لوك (Locke, 1976, p1300) الرضا الوظيفي (بأنه انفعالات إيجابية سارة ناجمة عن مردودات المهنة أو الخبرات المرتبطة بها)، أما داويس و لوفكويست (Dawis & Lofquist, 1984) فينظران للرضا الوظيفي على أساس أنه مدى الإشباع الذي تقدمه بيئة العمل لحاجات العاملين.

ولقد أجريت العديد من الدراسات في العديد من دول العالم لاستقصاء مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين واستكشاف العوامل المرتبطة به (Dinham & Scott, 2000; Kostelios, 2001). فقد قام باركهوس وهولمن (Parkhouse & Holmen, 1980) بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى الرضا المهني لمعلمي التربية البدنية العاملين في المناطق الحضرية والريفية، حيث درس الباحثان أبعادا أربعة للرضا الوظيفي (الرضا عن العمل، والزملاء، والإشراف، والعائد المالي) وتوصلا إلى أن الأفراد الذين لديهم عدم رضا عن الأبعاد الداخلية للمهنة (العمل، والزملاء، والمشرفين) لديهم رضا عن العائد المالي للمهنة.

أما سفر (Safar, 1988) فقد توصل في دراسته التي هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في دولة الكويت إلى أن هناك علاقة دالة إحصائيا بين مستوى الرضا الوظيفي والعائد المالي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأمن والاستقرار الوظيفي.

وقام آل ناجي والمحجوب (١٩٩٣) بدراسة لتعرف العلاقة بين الرضا الكلي والرضا

الجزئي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية، وقد توصل إلى وجود ارتباط دال إحصائياً بين الرضا الكلي والرضا الجزئي المتمثل في كل من الرضا عن محتوى العمل وعوامله، والرضا عن بيئة العمل وعوامله، وتوصل أيضاً إلى وجود تأثير دال إحصائياً للعمر والجنس، والجنسية، وسنوات الخبرة، على الرضا عن بيئة العمل، في حين أن متغير الجنسية يؤثر فقط على الرضا الكلي عن العمل.

وتوصلت بن منصور (Benmansour, 1998) في دراستها التي هدفت لتفحص الضغوط الوظيفية والرضا الوظيفي واستراتيجيات التعامل مع الضغوط لدى عينة مؤلفة من ١٥٣ معلماً مغربياً يدرسون في المرحلة الثانوية إلى أن ٤٥٪ من المعلمين غير راضين وظيفياً، وأكثر من نصف أفراد عينة الدراسة يعانون من ضغوطات عالية لها تأثير سلبي دال على الرضا الوظيفي للمعلمين.

ودرس تانج ويونج (Tang & Yeung, 1999) مدى تأثير مصادر الضغوط التي تحيط بمعلمي المرحلة الثانوية في هونج كونج: الطلاب، المشرفين والمديرين، المناهج، المهام غير التدريسية، التدريس وما يرتبط به، وعدم تقدير الدور الذي يقوم به المعلمون. وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٥٩ معلماً، وتوصل الباحثان إلى أن المصادر الستة للضغوط لها تأثيرات ذات دلالة على الوصول لمرحلة الاحتراق، ومن أكثرها تأثيراً الأعباء التدريسية للمعلمين، في حين أن الطلاب والمصادر الأخرى لها آثار قوية على الرضا الوظيفي للمعلمين.

وخلصت الدراسة التي قام بها دنهام وسكوت (Dinham & Scott, 2000) إلى أن عوامل الرضا عن الوظيفة كانت تتعلق بنواح لها علاقة برضا الأفراد الداخلي عن دورهم في تعليم الآخرين، في حين أن عوامل عدم الرضا كانت تظال جوانب خارجية ذات صلة بالمرودود المادي والاجتماعي لمهنة التدريس.

وأجرى كوستيلوس (Koastelios, 2001) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لعينة المعلمين اليونانيين، وطبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض الخصائص الشخصية للمعلمين، وقد خلصت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة راضون عن وظائفهم بحد ذاتها وعن عملية الإشراف التربوي، بيد أنهم ليسوا راضين عن العائد المالي وفرص الترقيات، وتوصلت الدراسة أيضاً بأن متغيري الجنس والسن يتنبآن في بعض مظاهر الرضا الوظيفي للمعلمين.

أما هين وجاريت (Hean & Garrett, 2001) فقد خلصا في دراستهما إلى أن معلمي العلوم للمرحلة الثانوية في تشيلي راضين عن تفاعلهم مع طلبتهم وعلاقتهم بمدارسهم وعن إسهامهم في إعداد جيل المستقبل، في حين أن لديهم عدم رضا عن العائد المالي لوظائفهم، وعن الأعباء التدريسية، وعن الأنماط الشخصية للطلبة وعن التسهيلات التدريسية.

أما والكر (Walker, 2001) فقد قام بإجراء دراسة لتعرف أثر كل من العوامل الداخلية

والخارجية والدينية على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين بمدارس بنسلفانيا الاتحادية المسيحية. وتألقت عينة الدراسة من ٣٦٩ معلما يعملون في ٣٤ مدرسة، وخلصت النتائج إلى أن معلمي المدارس المذكورة كانت لديهم معدلات متوسطة من الرضا الوظيفي، وأن أكثر العوامل تأثيراً على الرضا المهني هي العوامل المرتبطة بالدين، وأن أقلها تأثيراً هي تلك العوامل الخارجية. كما خلصت الدراسة أيضاً إلى أن العوامل الخارجية والعوامل الداخلية والعوامل الدينية يمكن أن تحدد مستوى الرضا الوظيفي الخارجي والداخلي والديني. وكشفت نتائج الدراسة أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة في مستويات الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث. وقام ميرتler (Mertler, 2002) بدراسة الرضا الوظيفي لعينة مؤلفة من ٧١٠ من معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية، وتوصل إلى وجود فروق ذات دلالة بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لتغيري الجنس (ذكور - إناث) والمرحلة التعليمية (إعدادية - ثانوية).

وأجرى المشعان (٢٠٠٣) دراسة على عينة من المعلمين العاملين بدولة الكويت وتوصل إلى وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي، حيث أظهر الذكور رضا وظيفياً أكثر من الإناث، وكذلك وجود فروق جوهرية بين المدرسين الكويتيين والمصريين في مستوى الرضا الوظيفي، والمتغيرات المتضمنة فيه، فكان المصريون أكثر رضا وظيفياً من الكويتيين.

أما ساري (Sari, 2004) فقد أجرى دراسة تحليلية للعوامل المسؤولة عن الرضا الوظيفي والاحترق المهني لدى المعلمين في تركيا، وقد توصل إلى أن الإناث أكثر رضا عن وظائفهن مقارنة بالذكور، وأن المعلمين ذوي الخبرة الأطول لديهم إعياء انفعالي وميل للاكتئاب، وكذلك انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي مقارنة بزملائهم ذوي سنوات الخبرة الأقل.

وأجرى رومان (Roman, 2004) دراسة لتعرف العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في بورتوريكو، حيث حددت الدراسة العوامل الخارجية بالعائد المالي وظروف العمل، والإشراف، أما العوامل الداخلية فتمثل الإنجاز والتقدير ومهنة التعليم بحد ذاتها. وقد خلصت النتائج إلى أن العوامل الخارجية لها تأثيرات كبيرة في خفض مستويات الرضا المهني، وأن العوامل الداخلية لها تأثيرات كبيرة في رفع مستويات الرضا المهني. ولم تظهر الدراسة وجود فروق بين الذكور والإناث في مستويات الرضا الوظيفي.

وأخيراً فقد قام العاجز ونشوان (٢٠٠٤) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، حيث توصلوا إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي إسهاماً في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت: سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، ثم استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي وفقاً للجنس لصالح الذكور، ووفقاً للمرحلة التعليمية

لصالح المرحلة الإعدادية، ووفقا للمؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا. واستنادا إلى ما تم عرضه من أدب نفسي وتربوي مستخلص من الدراسات التي أجريت في شتى أنحاء العالم، والتي تطرقت إلى موضوع الرضا الوظيفي للمعلمين بوصفه الركيزة الهامة التي يتوقف عليها الأداء المهني للمعلم، ونظرا لقلّة الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في الوطن العربي على وجه العموم، وإلى عدم التطرق المسبق لمثل هذا الموضوع في السلطنة على وجه الحصر، فقد برزت الحاجة لإجراء هذه الدراسة.

### هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في سلطنة عمان، وتعرف علاقتها ببعض المتغيرات، كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. ومن المتوقع أن تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى فهم أفضل لطبيعة الظروف المحيطة بالمعلمين وبالتالي قد تساهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي لديهم الأمر الذي من شأنه أن يقود نحو الارتقاء بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في السلطنة ومهنة التعليم بشكل عام.

### أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

- الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان؟
- الثاني: هل هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية؟
- الثالث: هل يتأثر مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان بعدد سنوات خبرتهم في التدريس؟

### أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من كونها تتطرق إلى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان الأمر الذي قد ينتج عنه فهم أعمق للمشكلات والعقبات التي تعترضهم، وتشخيص الأسباب التي تحد من فعاليتهم، ومن ثم فإنها تمهد المجال لاقتراح السبل الكفيلة بزيادة مستوى الرضا المهني لدى المعلمين والمعلمات، وبالتالي الارتقاء بمستوى استقرارهم النفسي وأدائهم المهني. ومما يزيد من أهمية الدراسة الحالية قلّة الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في الوطن العربي على وجه العموم، وإلى عدم التطرق المسبق لمثل هذا الموضوع في السلطنة على وجه الحصر.

### مصطلحات الدراسة

**الرضا الوظيفي:** الإشباع النفسي والمعنوي والمادي الذي تحققه المهنة، ويتحدد في الدراسة الحالية في ضوء مجموع الدرجات التي يسجلها المعلم / المعلمة على مقياس الرضا الوظيفي. **الرضا عن طبيعة المهنة:** الإشباع النفسي الذي تحققه مهنة التعليم بصفة عامة، ومهنة تعليم التربية الرياضية بصفة خاصة، ويتحدد في الدراسة الحالية في ضوء مجموع الدرجات التي يسجلها المعلم / المعلمة على فقرات هذا البعد.

**الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي:** مدى التوافق مع المناخ الإداري السائد في البيئة التعليمية، ومدى الرضا عن أساليب الإشراف التربوي التي ينتهجها المشرفون. ويتحدد في الدراسة الحالية في ضوء مجموع الدرجات التي يسجلها المعلم / المعلمة على فقرات هذا البعد. **الرضا عن النواحي الاجتماعية:** تقييم طبيعة ما تحققه المهنة على صعيد المكانة الاجتماعية، وما تتيحه من فرص للتفاعل الاجتماعي في نطاق بيئة العمل. ويتحدد في الدراسة الحالية في ضوء مجموع الدرجات التي يسجلها المعلم / المعلمة على فقرات هذا البعد.

**الرضا عن العائد المالي:** تقييم مدى كفاية الراتب الذي يتقاضاه المعلم / المعلمة في مواجهة الأعباء والمتطلبات المادية الحياتية. ويتحدد في الدراسة الحالية في ضوء مجموع الدرجات التي يسجلها المعلم / المعلمة على فقرات هذا البعد.

### محددات الدراسة

- العينة المستخدمة في الدراسة تتألف من معلمي التربية الرياضية بمختلف مناطق السلطنة وبالتالي فإن نتائج الدراسة لا تعمم على معلمي المواد الدراسية الأخرى.
- طبقت الدراسة خلال شهري أكتوبر ونوفمبر من العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وبالتالي فإن نتائج الدراسة محددة زمنياً بالفترة التي أجريت بها.
- نتائج الدراسة الحالية مرهونة بما توفر للمقياس من دلالات صدق وثبات.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. كذلك فإن الدراسة تهدف إلى تحديد أهم العقبات الميدانية التي تواجه القائمين على تدريس التربية الرياضية في السلطنة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

## مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات العمانيين العاملين في تدريس مادة التربية الرياضية بمراحل التعليم المختلفة في سلطنة عمان والذين يبلغ إجمالي عددهم (٩١٧) بواقع (٣٢٢) معلما و(٥٩٥) معلمة، وبالنسبة للمؤهل الأكاديمي فإن (٤٧٩) من أفراد مجتمع الدراسة يحملون درجة البكالوريوس، و(٤٣٨) يحملون درجة الدبلوم.

## عينة الدراسة

تألفت العينة من (١٣١) معلما ومعلمة من المواطنين العاملين بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان. وقد تم الاختيار بالطريقة العشوائية ليمثلوا مجتمع الدراسة أصدق تمثيل. ويوضح الجدول رقم (١) وصفا للعينة.

## الجدول رقم (١)

## توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة

سنوات الخبرة			المؤهل الدراسي		الحالة الاجتماعية		الجنس		العدد
أكثر من ١١ سنة	٦ - ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	دبلوم	بكالوريوس	غير متزوجين	متزوجون	إناث	ذكور	
٤٤	٤١	٤٥	٥٧	٧٤	٢٦	١٠٤	٥٦	٧٤	النسبة المئوية
□ ١٣٠			١٢١		" ١٣٠		\$ ١٣٠١		المجموع

يلاحظ أن أحد أفراد العينة لم يجب عن السؤال المتعلق بالجنس

" يلاحظ أن أحد أفراد العينة لم يجب عن السؤال المتعلق بالحالة الاجتماعية

□ يلاحظ أن أحد أفراد العينة لم يجب عن السؤال المتعلق بعدد سنوات الخبرة

## أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم مقياس للرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية بعد مراجعة الأدبيات المتعلقة بالرضا المهني، والاطلاع على الأدوات المستخدمة في القياس. وأرفق معه أسئلة لتحديد بعض المتغيرات كالجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي. وقد تألف المقياس بصورته النهائية من ٢٥ فقرة موزعة على أربعة أبعاد كما يلي:

أولاً: الرضا عن طبيعة المهنة: وتقيسه العبارات (١، ٢، ٦، ٩، ١٠، ١١، ١٥، ١٦، ١٨، ٢٠، ٢٣، ٢٥)

ثانياً: الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي: وتقيسه العبارات (٣، ٧، ١٢، ١٩، ٢٢)

ثالثاً: الرضا عن العائد المالي للمهنة: وتقيسه العبارات (٤، ٨، ١٣، ١٧)

رابعاً: الرضا عن النواحي الاجتماعية: وتقيسه العبارات (٥، ١٤، ٢١، ٢٤)

هذا ويتوجب على المعلم أن يجيب على كل عبارة من خلال تحديد مدى موافقته عليها ومدى أهميتها بالنسبة له وفق مقياس رباعي متدرج (موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة)، تترجم إلى (٤ - ٣ - ٢ - ١) نقطة على التوالي. وكلما زاد مستوى المتوسط الحسابي للفقرة أو البعد أو المقياس ككل عن (٢,٥) فما فوق فإنه يعبر عن ارتفاع مستوى الرضا، وكلما انخفض عن (٢,٥) فإنه يشير إلى عدم الرضا سواء بالنسبة للفقرة أو البعد أو المقياس.

### صدق الأداة

للتحقق من صدق الأداة تم عرض المقياس وأبعاده على ١٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الرياضية، وقسم علم النفس، وقسم المناهج وطرق التدريس بجامعة السلطان قابوس. ثم تم إعداد الصورة النهائية للمقياس بعد إجراء التعديلات المناسبة التي حظيت بموافقة تفوق ٩٠٪ من المحكمين.

### ثبات الإدارة

للتحقق من ثبات المقياس تم تطبيقه على عينة عشوائية تألفت من ١٨ معلماً ومعلمة (٩ معلمين، ٩ معلمات) يعملون في مدارس بمناطق السيب والخوض والمعبيلة، وذلك بتاريخ ٢٦/٩/٢٠٠٦ وأعيد التطبيق مرة أخرى على نفس العينة، وذلك يومي ١٧/١٠/٢٠٠٦. ولقد تم احتساب معامل الارتباط بين التطبيقين حيث بلغ ٠,٨٧، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات تجعل منه أداة مناسبة لتحقيق الغرض الذي بني لأجله. بعد تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة تم احتساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس الكلي بطريقة ألفا - كرونباخ حيث بلغت النسبة ٠,٨٥ وهي نسبة تشير إلى درجة اتساق ملائمة.

### المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب والعمليات الإحصائية التالية: الإحصاء الوصفي، معامل ألفا - كرونباخ Alpha Chronbach، اختبار (ت) T test، تحليل التباين الأحادي One-way ANOVA، اختبار شافيه Scheffe للمقارنات البعدية، معامل الاتساق الداخلي.

### عرض النتائج

#### أولاً: الإجابة عن سؤال الدراسة الأول

نص هذا السؤال على "ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الأربعة. ويوضح الجدول رقم (٢) النتائج التي تم التوصل إليها:

**الجدول رقم (٢)**  
**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين وأبعاده الأربعة**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٤٥١	٢,٩٩٧٩	الرضا عن طبيعة المهنة
٠,٥٩٨	٢,٦٤٧٣	الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي
٠,٥٥٦	٢,٤٥٤٢	الرضا عن العائد المالي للمهنة
٠,٤١٥	٣,٠١٨٤	الرضا عن النواحي الاجتماعية
٠,٣٨٠	٢,٨٤٥٣	المقياس العام (الرضا الوظيفي)

يظهر الجدول رقم (٢) أن أفراد عينة الدراسة راضون إلى حد ما عن وظائفهم بصفة عامة. وفيما يتعلق بالأبعاد الأربعة للمقياس فإن أفراد عينة الدراسة راضون عن النواحي الاجتماعية وعن طبيعة المهنة أكثر من رضاهم عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي. ويظهر الجدول أيضاً أن أفراد عينة الدراسة ليسوا راضين عن العائد المالي للوظيفة. ولمزيد من التوضيح، تم احتساب النسب المئوية لتوزيع متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة (أقل من ٢,٥ ، ٢,٥١ - ٢,٩٩ ، ٣ - ٤) كما يظهر الجدول رقم (٣)

**الجدول رقم (٣)**  
**النسبة المئوية لتكرارات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الأربعة**

الرضا عن النواحي الاجتماعية (البعد الخامس)		الرضا عن العائد المالي للمهنة (البعد الثالث)		الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعد الثاني)		الرضا عن طبيعة المهنة (البعد الأول)		الرضا الوظيفي (المقياس العام)		
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٢٠	١٥,٣	٧٩	٦٠,٣	٤٥	٣٤,٤	٢٣	١٨	٢٦	٢٠	عدم رضا
٢٢	١٧,٦	٢٠	١٥,٣	٣٨	٢٩	٣٣	٢٥	٥٨	٤٤	رضا قليل
٨٨	٦٧,٢	٣٢	٢٤,٤	٤٨	٣٦,٦	٧٥	٥٧	٤٧	٣٦	رضا جيد

يتضح من الجدول رقم (٣) أن ٢٠٪ من أفراد عينة الدراسة ليسوا راضين عن وظائفهم بصورة عامة، في حين أن حوالي ٦٠٪ من مجمل أفراد العينة ليسوا راضين عن العائد المالي للوظيفة، وقرابة ٣٤٪ ليسوا راضين عن القيادة والإشراف التربوي. ويظهر الجدول (٣)

أيضا أن ٣٦٪ لديهم رضا وظيفي جيد بصورة عامة، في حين أن أكثر ٦٧٪ من أفراد العينة لديهم رضا جيد عن النواحي الاجتماعية المرتبطة بالمهنة، و٥٧٪ لديهم رضا جيد عن طبيعة المهنة، و٦، ٣٦٪ لديهم رضا جيد عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي. كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي، كما يشير إليه الجدول رقم (٤)

**الجدول رقم (٤)**  
**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي مرتبة تنازليا**

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٨	أشعر بالسعادة للعلاقة القائمة بيني وبين طلابي	٢,٦٧١٨	٠,٥٤٦٩	١
٢١	تربطني علاقات اجتماعية جيدة بزملائي في العمل	٢,٦٦١٥	٠,٥٣٦٣	٢
٦	وظيفتي لا تقل أهمية عن باقي الوظائف لأخرى	٢,٦٠٧٧	٠,٧٨٢٥	٣
٥	لا أحب تطوير علاقتي بزملاء العمل	٢,٥٨١٤	٠,٥٦٨٧	٤
١٥	أحب مهنتي وأقدرها	٢,٤٢٣١	٠,٦٦٩٠	٥
٢٣	أشعر بالسعادة للفائدة التي يقدمها عملي للمجتمع	٢,٢٨٤٦	٠,٧١٧٨	٦
١٠	أشعر بالفخر بعملتي مدرساً للتربية الرياضية	٢,٢٢٣١	٠,٧٨٠٢	٧
١٦	لا أرى أن وظيفتي مهمة بالنسبة للمجتمع	٢,١٧٠٥	٠,٨٥٨١	٨
٢٥	أشعر بالندم لاختياري هذه المهنة	٢,٠٥٣٨	٠,٩٢٦٠	٩
١	تتيح لي وظيفتي الفرصة لإبراز قدراتي ومهاراتي	٢,٩٩٢	٠,٨٧٦	١٠
١٢	أشعر بالطمأنينة والأمان في مجال وظيفتي	٢,٨٨٤٦	٠,٨٥٠٣	١١
٤	لا يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع مؤهلي وخبرتي	٢,٨٦٦١	٠,٨٣٩١	١٢
٢٠	لا أحب المهام والواجبات التي تتطلبها وظيفتي	٢,٨١٥٤	٠,٧٧٥٤	١٣
٣	أشعر بالرضا عن الحرية الممنوحة لي في إنجاز أعمالي	٢,٧٨١٣	٠,٨٨٦٨	١٤
١٤	يتقهم المديرين والمشرفون الظروف الاجتماعية للمدرسين	٢,٧٠٣١	٠,٨١٦٧	١٥
٧	لا يتعامل رؤسائي في العمل بعدل وإنصاف مع الجميع	٢,٦٠٧٧	٠,٩٢٧٦	١٦
٨	الراتب الذي أتقاضاه يكفي لتغطية تكاليف الحياة	٢,٥٧٨١	٠,٨٤٧٥	١٧
١٩	لا يقدر رؤسائي في العمل الجهود التي أقوم بها	٢,٥١٥٦	٠,٩٣٩٠	١٨
٢٢	أشعر بأن الوزارة تتعامل معي بعدل وإنصاف	٢,٤٤٠٩	٠,٨٩٦٧	١٩
١١	لا تتيح لي وظيفتي الفرصة لأن أحقق أهدافي	٢,٣٥٣٨	٠,٨٥٨٤	٢٠
٢	لا توفر لي وظيفتي الفرصة للنمو والتطور المهني	٢,٣١٥٤	٠,٨١٦٨	٢١
١٣	أرى أن سياسة الحوافز والمكافآت ملائمة	٢,٢٨٢٤	١,٠٦٩٠	٢٢
٢٤	بيئة العمل لا تلبي حاجاتي النفسية والاجتماعية	٢,١٣١٨	٠,٧٧٤٤	٢٣
١٧	لا أشعر بالرضا عن مقدار الزيادات السنوية	٢,٠٩٤٥	٠,٨٤٩٢	٢٤
٩	إذا أتاحت لي الفرصة فسأنتقل إلى مهنة أخرى	٢,٠٦٩٢	٠,٩٨٩٨	٢٥

يظهر الجدول رقم (٤) أن أفراد عينة الدراسة سجلوا أفضل مستوى من الرضا في

استجابتهم على الفقرات ( ١٨ ، ٢١ ، ٦ ، ٥ ، ١٥ ، ٢٣ ، ١٠ ، ١٦ ، ٢٥ ) في حين سجلوا أدنى مستوى من الرضا في استجاباتهم على الفقرات ( ٩ ، ١٧ ، ٢٤ ، ١٣ ، ٢ ، ١١ ، ٢٢ ) .

### ثانياً: الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني

نص هذا السؤال على: "هل هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار «ت» للمتغيرات المستقلة لمعرفة أثر الجنس، المؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على مستوى الرضا الوظيفي (المقياس العام)، كما يظهر الجدول رقم (٥).

### الجدول رقم (٥)

اختبار «ت» لتحديد مدى دلالة كل من متغير الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي (العام)

المتغير	المجموعة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكور	٧٤	٢,٨١٢٩	٠,٣٦١٦	١,٢٠٢	٠,٢٣١
	إناث	٥٦	٢,٨٩٤٠	٠,٤٠٤٦		
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	٧٤	٢,٩٢٣٧	٠,٣٤٢٤	٢,٧٥٠	٠,٠٠٧
	دبلوم	٥٧	٢,٧٤٣٦	٠,٤٠٦٦		
الحالة الاجتماعية	متزوجون	١٠٤	٢,٨١٧٥	٠,٣٨٦٩	١,٨٢٦	٠,٠٧٠
	غير متزوجين	٢٦	٢,٩٦٨٩	٠,٢٢٨٤		

يتضح من الجدول رقم (٥) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، وذلك لصالح حملة البكالوريوس. ويشير الجدول (٥) أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة هامشية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من غير المتزوجين، في حين أنه لا توجد فروق بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.

ولمعرفة أثر متغيرات الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على الرضا المهني عن طبيعة المهنة (البعد الأول) تم استخدام اختبار «ت» للمتغيرات المستقلة. ويظهر الجدول رقم (٦) النتائج التي تم التوصل إليها:

**الجدول رقم (٦)**  
**اختبار (ت) لتحديد مدى دلالة كل من متغير الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن طبيعة المهنة (البعد الأول)**

الدلالة الإحصائية	قيمة «ت»	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	المجموعة	المتغير	الرضا عن طبيعة المهنة (البعد الأول)
٠,١٣٩	١,٤٨٩	٠,٤١١٩	٢,٩٥٣٧	٧٤	ذكور	الجنس	
		٠,٤٨٤٦	٣,٠٧١٠	٥٦	إناث		
٠,٠٠١	٣,٥٠٢	٠,٣٩٣٥	٣,١١٤٠	٧٤	بكالوريوس	المؤهل الدراسي	
		٠,٤٧٨٨	٢,٨٤٧٠	٥٧	دبلوم		
٠,٠٦٦	١,٨٥٦	٠,٤٤٨٩	٢,٩٦٢٦	١٠٤	متزوجون	الحالة الاجتماعية	
		٠,٤٤٥٧	٣,١٤٥١	٢٦	غير متزوجين		

يتضح من الجدول رقم (٦) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن طبيعة المهنة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، وذلك لصالح حملة البكالوريوس. ويشير الجدول رقم (٦) أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة هامشية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن طبيعة المهنة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من غير المتزوجين، في حين أنه لا توجد فروق بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس.

ومعرفة أثر متغيرات الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعد الثاني) تم استخدام اختبار "ت" للمتغيرات المستقلة. ويظهر الجدول رقم (٧) النتائج التي تم التوصل إليها:

**الجدول رقم (٧)**  
**اختبار "ت" لتحديد مدى دلالة كل من متغير الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعد الثاني)**

الدلالة الإحصائية	قيمة «ت»	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	المجموعة	المتغير	الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعد الثاني)
٠,٥٩١	٠,٥٣٨	٠,٥٦١٤	٢,٦٢٣٠	٧٤	ذكور	الجنس	
		٠,٦٥٢٠	٢,٦٨٠٤	٥٦	إناث		
٠,٠٢٥	٢,٢٧٥	٠,٥٦٠٦	٢,٧٥٠٠	٧٤	بكالوريوس	المؤهل الدراسي	
		٠,٦٢٣٤	٢,٥١٤٠	٥٧	دبلوم		
٠,٤٦٧	٠,٧٢٩	٠,٦٢٢٨	٢,٦٢٣٢	١٠٤	متزوجون	الحالة الاجتماعية	
		٠,٤٨٧١	٢,٧٢٨٨	٢٦	غير متزوجين		

يتضح من الجدول رقم (٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي وذلك لصالح حملة البكالوريوس، في حين أنه لا توجد فروق بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية أو متغير الجنس.

ولمعرفة أثر متغيرات الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على الرضا عن العائد المالي للمهنة (البعد الثالث) تم استخدام اختبار "ت" للمتغيرات المستقلة. ويظهر الجدول رقم (٨) النتائج التي تم التوصل إليها:

#### الجدول رقم (٨)

اختبار "ت" لتحديد مدى دلالة كل من متغير الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن العائد المالي للمهنة (البعد الثالث)

المتغير	المجموعة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكور	٧٤	٢,٤٠٦٥	٠,٦٠٣٠	١,٠٢٣	٠,٣٠٨
	إناث	٥٦	٢,٥٠٧٤	٠,٤٨٨٨		
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	٧٤	٢,٤١٧٨	٠,٥٣٩١	٠,٨٥٢	٠,٣٩٦
	دبلوم	٥٧	٢,٥٠١٥	٠,٥٨٠٥		
الحالة الاجتماعية	متزوجون	١٠٤	٢,٤٣٢٧	٠,٥٨١٨	٠,٩٤١	٠,٣٤٨
	غير متزوجين	٢٦	٢,٥٤٨١	٠,٤٥٢٩		

يتضح من الجدول رقم (٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن العائد المالي للمهنة تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية.

ولمعرفة أثر متغيرات الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على الرضا عن النواحي الاجتماعية للمهنة (البعد الرابع) تم استخدام اختبار "ت" للمتغيرات المستقلة. ويظهر الجدول رقم (٩) النتائج التي تم التوصل إليها:

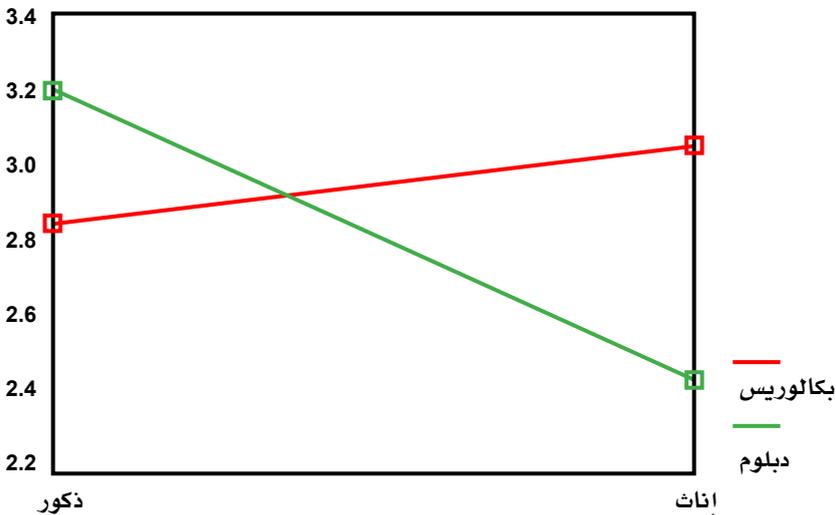
## الجدول رقم (٩)

اختبار "ت" لتحديد مدى دلالة كل من متغير الجنس، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية على درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن النواحي الاجتماعية للمهنة (البعد الثالث)

المتغير	المجموعة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	الدلالة الإحصائية
الجنس	ذكور	٧٤	٣,٠٢٧٠	٠,٣٨٦٧	٠,٢٠٨	٠,٧٩٢
	إناث	٥٦	٣,٠٠٧٤	٠,٤٥٧٣		
المؤهل الدراسي	بكالوريوس	٧٤	٣,٠٦٠٨	٠,٤٠٨١	١,٣٣٤	٠,١٨٥
	دبلوم	٥٧	٢,٩٦٣٥	٠,٤٢٢٠		
الحالة الاجتماعية	متزوجون	١٠٤	٢,٩٨٩٦	٠,٤٢٢٠	١,٨٢٤	٠,٠٧١
	غير متزوجين	٢٦	٣,١٥٣٨	٠,٣٦١١		

يتضح من الجدول رقم (٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية هامشية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن النواحي الاجتماعية للمهنة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من غير المتزوجين. ويظهر الجدول (٩) أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس النواحي الاجتماعية للمهنة وفقاً لمتغيري الجنس والمؤهل الدراسي.

ولتحديد طبيعة التفاعل بين المتغيرات تم اللجوء إلى تحليل التباين المتعدد لتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي بمتغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي، وقد تبين أن دلالة التفاعل كانت فقط بين الجنس والمؤهل بالنسبة لأفراد عينة الدراسة غير المتزوجين كما يظهر الشكل رقم (١):



الشكل رقم (١)

تفاعل المؤهل الأكاديمي مع جنس أفراد عينة الدراسة من غير المتزوجين

يشير الشكل (١) أن أفراد عينة الدراسة الإناث اللاتي يحملن درجة البكالوريوس أكثر رضا من اللاتي يحملن درجة الدبلوم، في حين أن أفراد عينة الدراسة الذكور الذين يحملون درجة الدبلوم أكثر رضا من أقرانهم الذين يحملون درجة البكالوريوس.

### ثالثاً: الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث

نص هذا السؤال على "هل يتأثر الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان بعدد سنوات الخبرة؟" للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الأربعة تبعاً لسنوات الخبرة. ويوضح الجدول رقم (١٠) النتائج التي تم التوصل إليها:

#### الجدول رقم (١٠)

#### تحليل التباين الأحادي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا

#### الوظيفي وأبعاده الأربعة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
٠,٠١٢	٤,٥٥٦	٠,٦٢٥	٢	١,٢٤٩	بين المجموعات	متوسطات درجات مقياس الرضا الوظيفي (المقياس العام)
		٠,١٣٧	١٢٧	١٧,٤١٤	داخل المجموعات	
٠,٠٣٥	٣,٤٤٠	٠,٦٦٥	٢	١,٣٢٠	بين المجموعات	متوسطات درجات الرضا عن طبيعة المهنة (البعد الأول)
		٠,١٩٣	١٢٧	٢٤,٥٤٧	داخل المجموعات	
٠,٠٠٦	٥,٣٦٤	١,٨٠٣	٢	٣,٦٠٦	بين المجموعات	متوسطات درجات الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعد الثاني)
		٠,٣٣٦	١٢٧	٤٢,٦٨٩	داخل المجموعات	
٠,١١٦	٢,١٩٢	٠,٦٧١	٢	١,٣٤٢	بين المجموعات	متوسطات درجات الرضا عن العائد المالي للمهنة (البعد الثالث)
		٠,٣٠٦	١٢٧	٣٨,٨٧٨	داخل المجموعات	
٠,٠٧٠	٢,٧١٢	٠,٤٥٨	٢	٠,٩١٦	بين المجموعات	متوسطات درجات الرضا عن النواحي الاجتماعية للمهنة (البعد الرابع)
		٠,١٦٩	١٢٧	٢١,٤٤٦	داخل المجموعات	

يتضح من الجدول رقم (١٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي (المقياس العام) والبعدين الأول والثاني، في حين أنه توجد دلالة هامشية بالنسبة للبعد الرابع، ولا توجد دلالة بين درجات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة على مقياس الرضا عن العائد المالي للوظيفة (البعد الثالث). ولتفحص طبيعة هذه العلاقة تم اللجوء إلى مقارنات بعدية Post Hoc Test بطريقة شافيه

Scheffe وتبين أن الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي (العام) كانت لصالح ذوي سنوات الخبرة الأقل من خمس سنوات ( $M = 2,2923$ )، وكذلك من ٦-١٠ سنوات ( $M = 2,9140$ ) من جهة وسنوات الخبرة الأكثر من إحدى عشرة سنة ( $M = 2,7118$ ) من جهة ثانية وذلك لصالح المجموعتين الأوليتين. أما بالنسبة للفروق بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن طبيعة المهنة (البعء الأول) فقد تبين أنها بين ذوي سنوات الخبرة الأقل من خمس سنوات ( $M = 3,1207$ ) وسنوات الخبرة الأكثر من إحدى عشرة سنة ( $M = 2,8675$ ) وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة الأقل خبرة. وبالنسبة لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعء الثاني) تبين أن الفروق كانت لصالح ذوي سنوات الخبرة الأقل من خمس سنوات ( $M = 2,7478$ )، وكذلك من ٦-١٠ سنوات ( $M = 2,7927$ ) من جهة وسنوات الخبرة الأكثر من إحدى عشرة سنة ( $M = 2,4193$ ) من جهة ثانية، وذلك لصالح المجموعتين الأقل خبرة.

### مناقشة النتائج

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى رضا معلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان عن وظائفهم، ولتحقيق هذه الغاية تم بناء مقياس للرضا الوظيفي، وطبق مع مجموعة من الأسئلة على عينة مؤلفة من ١٣١ معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ٤٤٪ من أفراد العينة لديهم مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، وأن ٢٠٪ من أفراد العينة ليسوا راضين عن وظائفهم، في حين أن ٣٦٪ منهم لديهم مستويات جيدة من الرضا. وعلى الرغم من اتفاق نتائج هذه الدراسة إلى حد ما مع بعض الدراسات ومنها دراسة بن منصور (Benmansour, 1988) التي خلصت في دراستها إلى أن ٤٥٪ من المغاربة غير راضين عن وظائفهم، فإنها تتطلب مزيدا من الاستقصاء لتحديد أهم العوامل التي تقود إلى تدني مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر عوامل عدم الرضا تأثيرا في النتائج التي تم التوصل إليها هو العامل المتعلق بالعائد المالي للوظيفة، حيث تبين أن ما يزيد على ٧٥٪ من أفراد عينة الدراسة غير راضين عن العائد المالي أو أنهم راضون بدرجة متدنية عنه. وقد تبدو هذه النتيجة طبيعية إلى درجة ما إذا ما تم الأخذ بعين الاعتبار المعدلات المتزايدة لارتفاع مستوى تكاليف المعيشة عالميا وإقليميا ومحليا، ومما يؤكد ذلك اتفاق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كثيرة أجريت في العديد من دول العالم ومنها على سبيل المثال لا الحصر تلك التي أجريت في المغرب واليونان وتشيلي (Benmansour, 1988; Koastelios, 2001; Hean, 2001; & Garrett, 2001).

وخلصت نتائج هذه الدراسة أيضا إلى أن أفراد عينة الدراسة يظهرون مستويات منخفضة من الرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي، وهو أمر يستدعي الدراسة والبحث حيث إن تحقيق أهم هدف للمشرف التربوي، وهو الارتقاء بمستوى الأداء المهني للمعلم، مرتبط إلى درجة كبيرة بمدى تقبل المعلم لدور المشرف، على اعتبار أن النواحي الإدارية والإشراف التربوي لها أثر كبير على مستوى الرضا الوظيفي العام للمعلم (Parkhouse & Holmen, 1980; Tang & Yeung, 1999; Koastelios, 2001).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متغيري الجنس والحالة الاجتماعية لا يؤثران بصورة عامة على مستوى الرضا الوظيفي، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يتشابهون إلى درجة كبيرة في نظرتهم إلى المهنة، وفي الوقت الذي تنفق فيه هذه النتيجة مع ما توصل إليه رومان (Roman, 2004)، الذي درس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في بورتوريكو، فإنها تتعارض مع نتائج دراسة المشعان التي أجريت في الكويت (المشعان، ٢٠٠٣)، ومع دراسات أخرى أجريت في بعض دول العالم (Mertler, 2002; Walker, 2001; Coastelios, 2001; Sari, 2004; Herrera & YeanSub, 2003)، وربما تعزى هذه النتائج إلى اختلاف البيئات التي أجريت فيها تلك الدراسات، أو اختلاف العينات، أو ربما اختلاف أدوات القياس المستخدمة.

وكشفت النتائج أنه في الوقت الذي تبين فيه أن عددا كبيرا من أفراد عينة الدراسة ليسوا على توافق مع وظائفهم أو أنهم أقل تمسكا بها، فإنهم عبروا عن تقدير وظيفتهم وقناعتهم بأهميتها. وتعد هذه النتيجة التي تدل على تناقض معرفي بمثابة مؤشر إلى أن عدم التكيف مع المهنة ومتطلباتها لا يرتبط بطبيعة المهنة بحد ذاتها بقدر ما يرتبط بتأثيرات خارجية ذات صلة بها، وبالتالي فإن الحاجة ملحة لإجراء مزيد من الدراسات لتحديد أهم المعوقات التي تعترض سبيل المهنة وأخرى لفهم طبيعة اتجاهات معلمي ومعلمات التربية الرياضية نحو مهنتهم.

وتوصلت الدراسة الحالية أيضا أن متغير المؤهل الدراسي له تأثير ذو دلالة على الرضا الوظيفي (المقياس العام) والرضا عن طبيعة المهنة (البعد الأول) والرضا عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعد الثاني) حيث أشارت النتائج إلى أن حملة البكالوريوس أكثر رضا عن الوظيفة وعن طبيعة المهنة (البعد الأول)، وعن النواحي الإدارية والإشراف التربوي (البعد الثاني) من أقرانهم حملة الدبلوم. ويمكن تفسير تدني مستويات الرضا المهني لحملة الدبلوم بأنه عائد لعوامل لها علاقة بعدم قناعتهم بمستوى تحصيلهم العلمي، وهو أمر يحتاج إلى مزيد من الدراسة.

وخلصت الدراسة الحالية إلى أن سنوات الخبرة عامل مهم في تحديد مستوى الرضا الوظيفي بصورة عامة، ومستوى الرضا عن طبيعة المهنة، وعن النواحي الإدارية والإشراف التربوي على وجه الخصوص، حيث أظهرت أن هناك علاقة عكسية بين سنوات الخبرة

والرضا الوظيفي، فأفراد عينة الدراسة ذوي سنوات الخبرة الأقل يظهرون مستويات رضا أعلى من أقرانهم ذوي سنوات الخبرة الأكثر. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأفراد ذوي سنوات الخبرة الأقل لم تتأثر مستويات دافعتهم للعمل بصورة سلبية بفعل حماسهم في سنوات خدمتهم الأولى، في حين يبدو أن ضغوطات المهنة ونقص الحوافز المادية والمعنوية تبدأ بالتأثير سلباً على الرضا الوظيفي مع تزايد سنوات الخبرة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه ساري (Sari, 2004) من أن المعلمين ذوي سنوات الخبرة الأطول لديهم إعياء انفعالي، وميل للاكتئاب، ونقص في الرضا الوظيفي مقارنة بزملائهم ذوي سنوات الخبرة الأقل، ولكن نتائج هذه الدراسة لم تتفق مع ما توصل إليه هاريرا ووين ساب (Herrera & YenSub, 2003) من أن الرضا الوظيفي لمدربي كرة القدم يزداد مع تنامي الخبرة العملية. وأخيراً أدلت النتائج أيضاً أن أفراد عينة الدراسة من ذوي سنوات الخبرة التي تزيد على عشر سنوات ليسوا راضين عن النواحي الإدارية والإشراف التربوي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن ذوي الخبرة الطويلة إما أنهم يعتقدون بسنوات خبرتهم وبالتالي يتحسسون من المشرفين التربويين أو الإداريين الذين يقلون عنهم - في الغالب - من حيث سنوات الخبرة ويزيدون عليهم من حيث المؤهل الأكاديمي. ورغم ذلك فإنه لا بد من إجراء المزيد من الدراسات لتحديد الأسباب التي تقف وراء هذه النتائج للوصول إلى مقترحات من شأنها زيادة الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان بصورة عامة.

### التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تم استخلاص التوصيات التالية:
- إجراء المزيد من الدراسات للكشف عن الاتجاهات نحو المهنة، وعن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وكذلك طبيعة الضغوطات التي تواجه المعلمين والمعلمات.
- عقد دورات وورش عمل وندوات ولقاءات دورية بحضور المشرفين التربويين ومعلمي ومعلمات التربية الرياضية بين الحين والآخر؛ لمناقشة المعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف مناهج التربية الرياضية وأنشطتها بمدارس التعليم العام في السلطنة.
- التأهيل الأكاديمي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية من حملة الدبلوم، لما لذلك من أثر في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- زيادة المخصصات المالية والمكافآت وخاصة للمعلمين والمعلمات المتميزين.
- نظراً لأهمية دور التربية الرياضية في المجتمع بوصفها المسؤولة عن الارتقاء بمستوى الصحة البدنية والنفسية للتلاميذ، غرس القيم الاجتماعية والأخلاقية السليمة، واكتشاف ورعاية المواهب الرياضية فإن الدراسة توصي بتبني نظام حوافر يستثير دافعية المعلمين والمعلمات لمزيد من العطاء والإنجاز.

## المراجع

آل ناجي، محمد والمحبوب، عبد الرحمن (١٩٩٣). متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام. بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية، جامعة الكويت*، ٨ (٢٩). تمت زيارة الموقع الإلكتروني بتاريخ ١٠ مايو ٢٠٠٧ <http://www.pubcouncil.kuniv.edu.kw/kashaf/abstract.asp?id=4365>

العاجز، فؤاد و نشوان، جميل (٢٠٠٤). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. بحث غير منشور عرض في المؤتمر التربوي الأول «التربية في فلسطين وتغيرات العصر». كلية التربية، الجامعة الإسلامية. قطاع غزة

المشعان، عويد سلطان (٢٠٠٣). العلاقة بين سلوك النمط أ والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين الكويتيين والمدرسين المصريين. *المجلة التربوية، جامعة الكويت* ١٧ (٦٧). تمت زيارة الموقع الإلكتروني بتاريخ ١٠ مايو ٢٠٠٧ <http://www.pubcouncil.kuniv.edu.kw/kashaf/abstract.asp?id=4364>

- Baron, R. (1986). **Behavior in organizations**. Newton, MA: Allyn & Bacon.
- Benmansour, N. (1998). Job satisfaction, stress and coping strategies among Moroccan. **Mediterranean Journal of Educational Studies**, 3 (1) 13-33.
- Bogg, J., & Cooper, C. (1995). Job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior civil servants. **Human Relations**, 48, 327-341.
- Dawis, R. & Lofquist, L. (1984) **A psychological theory of work adjustment**. University of Minnesota Press, MI.
- Dinham, S. & Scott, C. (2000). Moving into the third outer domain of teacher satisfaction. **Journal of Educational Administration**, 38, 379-96.
- Hassard, T. L. (1991). A study of the job satisfaction of Nebraska public. High School principals. **Dissertation Abstract International** 52106, P. 1464.
- Hean, Sarah & Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teachers in chile. **Compare**, 31(3) 363-79
- Herrera, Roberto & YeanSub, jon Lim (2003) Job satisfaction among athletic trainers in NCAA Division Iaa Institutions. **Sport Journal**, 6 (1) 251-272.
- Koastelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. **The International Journal of Educational Management**, 15, 354-364.
- Locke, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago, IL. Rand McNally.

- Maghradi, A. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers, **International Journal of Value – Based Management**, **12**, 1-12.
- Mertler, C. A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teacher. **American Secondary Education**, **31** (1), 43-53
- Parkhouse, B. & Holmen, M. G. (1980). Differences in job satisfaction among suburban and inner-city high school physical education faculty. **Research Quarterly**, **51**(4), 654-62
- Roman, B. G. (2004) An evaluation of job satisfaction of public schools physical educators in Porto Rico. **Dissertation Abstracts International**, **65**(5-A).
- Safar, H. A. (1988). A study of job satisfaction as perceived by secondary school principals in Kuwait. **DAL-A 48/121** p.3026.
- Sari, H. (2004) An analysis of burnout and job satisfaction among turkish special school head-teachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. **Educational Studies**, **30** (3), 291-306.
- Tang, T. & Yeung, A. S. (1999). Hong Kong teachers' sources of stress, burnout, and job satisfaction. **ERIC #:ED429954**.
- Walker, B. E. (2001). A study of job satisfaction of teachers in the Tennessee association of Christian schools. **Dissertation Abstracts International**, **62**(4-A).
- Wilson, D. C. & Rosenfeld, R. H. (1990). **Managing organizations**. McGraw-Hill. London.