

الفصل الخامس

التحليل والمناقشة

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الفصل الخامس

التحليل والمناقشة

١.٥ المقدمة

تضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الفصل الرابع، والتي هدفت إلى التعرف على دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين، وفيما يلي تفصيل ذلك:

٢.٥ مناقشة النتائج

١.٢.٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

والذي نص على الآتي:

ما دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية (مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال الرؤية والقيم المشتركة، ومجال المشاركة والعمل بروح الفريق) لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟

بالرجوع إلى الجدول (١٢) يتبين أن دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لمجالات أداة الاستبانة (دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية) كانت ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع، وبالنسبة للمجموع الكلي كان ضمن مستوى فاعلية مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموع الكلي (٤,١٣)، وهذه النتيجة تشير إلى وجود قناعة ورضا بصورة عامة لدى أفراد العينة لمستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي، وترى الباحثة أن هذه النتيجة الإيجابية قد تعزى إلى جملة

من الأسباب ولعل من أبرزها إدراك مديري المدارس أهمية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي، حيث أصبح مطلباً مهماً وضرورياً وذلك لما يترتب عليه من نتائج إيجابية في تعميق وتوسيع معرفة المعلمين وزيادة خبراتهم ورفع مستوى أدائهم، ودعم عمل الجماعات وتمكينهم من تحقيق الجودة، وتنمية الثقة لدى أعضاء المجتمع المدرسي وتشجيعهم على حضور الملتقيات والاجتماعات لتبادل الحوارات المهنية، والقضاء على العزلة المهنية بين المعلمين وخاصة بين أصحاب التخصص الواحد وبين التخصصات الأخرى، والتركيز على عمليتي التعليم والتعلم في ضوء العمل التعاوني.

كما قد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بعملية التنمية المهنية وبدور مديري المدارس في هذا الجانب كونهم أحد الركائز الأساسية في عملية التعليم، ويتضح ذلك من خلال تقديم الدورات والبرامج التدريبية لمديري المدارس من أجل رفع مستوى أدائهم والقيام بدورهم في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي، كما أن هذه النتيجة تتوافق مع تطلعات الوزارة في جعل المدرسة وحدة إنماء مهني، وهي تأتي ترجمة لتوجهات وزارة التربية والتعليم وجهودها في مجال تنمية الموارد البشرية وتطويرها بما يضمن تحقيق جودة عالية في مخرجات العملية التعليمية التعلمية، حيث تقوم الوزارة بتوفير كافة متطلبات ومستلزمات التدريب على مستوى المحافظات التعليمية، وتقديم الدعم الفني من خلال متابعة التقارير الدورية لبرامج التنمية المهنية أو عن طريق الزيارات الميدانية، بالإضافة إلى ذلك فقد عمدت الوزارة إلى تبني مجموعة من البرامج والمشاريع والأنظمة التي تحول المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية ومن هذه المشاريع: المشروع التكاملي للإتماء المهني (٢٠٠٤-٢٠٠٣)، ونظام تطوير الأداء المدرسي (٢٠٠٦)، ومشروع البوابة التعليمية (٢٠٠٧-٢٠٠٦)، وبرنامج التواصل (٢٠٠٩)، ونظام المؤشرات التربوية (٢٠١٧-٢٠١٦)، بالإضافة إلى إنشاء المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين (٢٠١٤)، والذي يلعب دوراً مهماً في تدريب المعلمين والقيادات المدرسية وتأهيلهم مهنيًا لمواكبة المستجدات

والتغيرات التربوية المتجددة والمستمرة.

لقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة عثمان ودبوس وتيم (٢٠١٢) والتي أظهرت أن دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في الضفة الغربية كان مرتفعا، ودراسة العريمي (٢٠١٢) والتي كشفت فاعلية القيادة التحويلية في التنمية المهنية للمعلمين بسلطنة عمان وتفعيل مجتمعات التعلم المهنية والارتقاء بالممارسات التعليمية، ودراسة بيرتسش Bertsch (٢٠١٢) والتي أشارت إلى أن المعلمين بمدارس كاليفورنيا يقدرون قيمة أبعاد مجتمعات التعلم المهنية، كما أكدوا بأنهم كانوا يتلقون دعما من مدير المدرسة في جميع الأبعاد خاصة في مجال الظروف الداعمة مع وجود دعم طفيف في (الرؤية والقيم المشتركة)، ودراسة ديلينج Duling (٢٠١٢) والتي أظهرت أن سلوكيات مديري المدارس في أريزونا تدعم مجتمعات التعلم المهنية، وذلك من خلال إشراك المعلمين في رؤية المدرسة وتلبية احتياجات المتعلمين، ودراسة بوها Pohl (٢٠١٢) والتي بينت أن مديري المدارس في فرجينيا يمتلكون القدرة على قيادة مجتمعات التعلم المهنية من خلال ممارسة التواصل والتنمية المهنية، واجتماعات التعلم، وسهولة الوصول للبيانات، ودراسة الزكواني (٢٠١٦) والتي كشفت أن مدير المدرسة في محافظة الداخلية بسلطنة عمان يمثل حجر الأساس للمدرسة، وتتكامل معه أدوار بقية أعضاء المجتمع المدرسي من إداريين ومعلمين وطلاب وأولياء أمور في توفير بيئة مدرسية جاذبة للطلاب وللمعلمين بهدف دعم مجتمعات التعلم المهنية.

من ناحية أخرى فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عباس (٢٠١٢) والتي كشفت أن العملية التدريبية المتبعة في إدارة التربية والتعليم بوادي الدواسر تحتاج لمواكبة التطورات الحاصلة في الحقل التربوي، ولم تظهر نتائج التدريب أثرا إيجابيا واضحا لزيادة ارتباط المتدربين بعملهم بعد حضورهم الدورات التدريبية، ودراسة أوديور Oduor (٢٠١٢) والتي أظهرت أن الممارسات المهنية والإشرافية لمديري المدارس

الثانوية بمقاطعتي كينيا ومباسا بأفريقيا كانت غير فعالة من وجهة نظر المعلمين، مع وجود قصور في توضيح مواطن القوة والضعف للمعلمين من قبل مديريهم، ودراسة القحطاني والخزي (٢٠١٣) والتي أشارت إلى أن دور القيادة الإدارية المدرسية في إدارة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في مجالات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ليس في مجملها إيجابية، ودراسة الرواحية (٢٠١٤) والتي بينت أن أبعاد مجتمعات التعلم المهنية في مدارس محافظة الشرقية بسلطنة عمان تتوافر بدرجة متوسطة، ودراسة عبد المحسن (٢٠١٤) والتي أشارت إلى قلة وعي العاملين بمدارس التعليم الأساسي بمصر بأهمية التدريب أثناء الخدمة وأهمية دور وحدات التدريب بالمدارس، كذلك يوجد تقصير لدى بعض القيادات المدرسية في أداء أدوارهم تجاه وحدات التدريب والجودة، ودراسة المهروبية (٢٠١٤) والتي توصلت إلى أن ممارسات مديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان جاءت بتقديرات منخفضة ومتوسطة، ودراسة الحرملية (٢٠١٥) والتي أظهرت أن درجة فاعلية المدرسة كوحدة للإثراء المهني للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان كانت متوسطة.

فيما يأتي سيتم مناقشة نتائج هذا السؤال حسب كل مجال من مجالات الدراسة وذلك كما يلي:

١- المجال الأول: القيادة التشاركية الداعمة

بالنظر إلى الجدول (١٤) يتضح أن مستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لعبارات مجال القيادة التشاركية الفاعلة كان ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع، ويتبين أن العبارة "يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في تحمل مسؤولية تعلم الطلاب" حصلت على المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٤,٣٨) وبمستوى فاعلية مرتفع جدا، وقد يفسر ذلك نتيجة لإدراك مدير المدرسة بأن تفعيل هذا

الإجراء سوف يدفع أعضاء المجتمع المدرسي للعمل بروح الفريق الواحد، ويشعر الجميع بتحمل مسؤولية تعلم الطلاب، فالأفراد الذين يعملون مجتمعين يكونون أقدر على تحقيق الأهداف ويوفرون على أنفسهم الوقت والجهد، كما أن ذلك يعتبر وسيلة مهمة لتبادل الخبرات والمعارف، ويتضح أن العبارة "ينتهج مدير المدرسة سياسة التفويض لبعض أعضاء المجتمع المدرسي وتمنحهم السلطات اللازمة لإنجاز مهامهم" حصلت على المرتبة الثانية وبمستوى فاعلية مرتفع جداً ومتوسط حسابي (٤,٢٢)، وقد يعزى ذلك لمعرفة إدارة المدرسة بأن تفعيل تلك الممارسات سوف يشعر أعضاء المجتمع المدرسي بالثقة في أنفسهم ويجعلهم أعضاء فاعلين ومشاركين في الأنشطة والفعاليات المدرسية، بالإضافة إلى أن ذلك يمكن إدارة المدرسة من الاستفادة من إمكاناتهم وقدراتهم وتوظيفها في تحقيق أهداف المدرسة، وهذا بدوره يخفف من العبء والضغط على إدارة المدرسة.

في إطار هذه النتيجة تشير دراسة لينينجير Leininger (٢٠١٣) إلى أن العوامل الأساسية لاستدامة مجتمعات التعلم المهنية هي الترابط والتعاون بين أعضاء المجتمع المدرسي وهي تمنح الحرية والثقة في اتخاذ القرارات وفرص القيادة في المدرسة والتركيز على تعلم الطلاب، والنمو المهني.

كما يلاحظ من الجدول (١٤) أن العبارة "يوفر مدير المدرسة لأعضاء المجتمع المدرسي مصادر متعددة من البيانات للمشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات" جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ورغم حصولها على هذه المرتبة إلا أن مستوى الفاعلية كان مرتفعاً، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤,٠١)، وقد يعلل ذلك نتيجة لأهمية توفير البيانات في مساعدة أعضاء المجتمع المدرسي في تكوين خلفية نظرية ومعرفية شاملة ودقيقة عن الموضوعات المطروحة في المدرسة، وهذا يعزز من اتخاذ القرارات الصحيحة، ويتضح أن العبارة "يفرض مدير المدرسة البرامج المهنية على أعضاء المجتمع المدرسي ولا تترك لهم حرية الاختيار*" جاءت في المرتبة الأخيرة، ورغم حصولها على هذه المرتبة إلا أن مستوى الفاعلية كان مرتفعاً،

حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٥٦)، وقد يعود ذلك لوعي إدارة المدرسة بأهمية منح الحرية للمجتمع المدرسي في اختيار البرامج المهنية وذلك لأن لدى كل جماعة في المدرسة احتياجات تدريبية تختلف عن الجماعات الأخرى، وهذا يعزز من الإقبال على البرامج التدريبية والتعاون في سبيل تحقيق أهداف هذه البرامج ونجاحها، وضمن هذا المعنى تشير دراسة رينك Rink (٢٠١٤) إلى أن الغالبية العظمى من المعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية يفضلون أن يكون الإنماء المهني ينفذ بشكل جماعي وتطبيقي وليس نظري، كما أظهرت البيانات الكمية للدراسة أن برامج الإنماء المهني المبنية على حاجة تدريبية لدى المستفيد، تحقق نتائج أفضل في تعلمهم وتكون الاستفادة منها عالية.

٢- المجال الثاني: الرؤية والقيم المشتركة

بالنظر إلى الجدول (١٣) يتضح أن مستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لعبارات مجال الرؤية والقيم المشتركة كان ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع والمتوسط، ويتبين أن العبارة "يؤكد مدير المدرسة على ضرورة تركيز أعضاء المجتمع المدرسي على تعلم الطلبة كمحور أساسي للعملية التعليمية التعلمية" حصلت على المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٤,٣٨) وبمستوى فاعلية مرتفع جدا، وقد يفسر ذلك نتيجة لأن عملية تعلم الطلبة يعتبر هو الهدف الرئيسي من وضع المنظومة التعليمية، ولذلك كان لا بد من التركيز على هذا الجانب وتسخير كافة الإمكانيات المتاحة للوصول إلى أعلى درجة من النجاح والجودة لتحقيق هذا الهدف، ويتضح أن العبارة "يشجع مدير المدرسة العمل التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي للعمل على تطوير رؤية مشتركة" حصلت على المرتبة الثانية وبمستوى فاعلية مرتفع جدا ومتوسط حسابي (٤,٣٤).

كما ترى الباحثة أن تفعيل العمل التعاوني في المدرسي سوف يعزز من إجماع أعضاء المجتمع المدرسي للوصول إلى رؤية مشتركة يتحمل مسؤولية تنفيذها الجميع، وهذا يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء في المدرسة ويساعد على تجاوز الصعوبات والمشكلات التي تواجهها، كما يلاحظ من الجدول (١٣) أن العبارة "يشرك مدير المدرسة أولياء الأمور في وضع رؤية مشتركة وتحديد القيم التربوية" جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ورغم حصولها على هذه المرتبة إلا أن مستوى الفاعلية كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٧٢) وقد يفسر ذلك لإدراك الإدارة المدرسية أن تلك الإجراءات سوف تقوي العلاقة بين المدرسة وأولياء الأمور باعتبارهم شركاء أساسيين في العملية التعليمية، ويدفعهم للتفاعل والمشاركة في الفعاليات والأنشطة المدرسية، وإمكانية الاستفادة من الخبرات والإمكانات التي يمتلكها بعض أولياء الأمور والمجتمع المحلي في خدمة عملية الإنماء المهني، ويتضح أن العبارة "ينفرد مدير المدرسة بوضع السياسات والبرامج التي تتفق مع رؤية المدرسة وقيمها التربوية*" جاءت في المرتبة الأخيرة وبمستوى فاعلية متوسط ومتوسط حسابي (٣,٢٠)، وقد يعود ذلك لاعتقاد بعض إدارات المدارس بأن هذه الإجراءات تعتبر من اختصاص الإدارة المدرسية بحكم خبرتها ومعرفتها بها، وربما لأن تلك البرامج والسياسات تعتبر من الأمور السهلة والواضحة والتي تستطيع إدارة المدرسة وضعها بنفسها دون الحاجة إلى مشاركة جميع أعضاء المجتمع المدرسي، وربما يتم وضع تلك السياسات والبرامج من قبل الإدارات العليا وتعمم على جميع المدارس وذلك لتشابه أو تقارب بيئة وإجراءات العمل في جميع المدارس.

٣- المجال الثالث: المشاركة والعمل بروح الفريق

يتضح من الجدول (١٥) أن مستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لعبارة مجال المشاركة والعمل

بروح الفريق كان ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع، ويتبين أن العبارة "يحرص مدير المدرسة على ضرورة انخراط جميع أعضاء المجتمع المدرسي في العمل بروح الفريق الواحد"، حصلت على المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٧) وبمستوى فاعلية مرتفع جدا، وقد يفسر ذلك لمعرفة مديري المدارس أن العمل بروح الفريق الواحد يعزز من سيادة العلاقات الإنسانية الحميدة داخل المدرسة، وهذا يشعر أعضاء المجتمع المدرسي بالراحة النفسية وأنهم جزء من منظومة العمل ومكوناته، ويدفعهم نحو الحرص على تقديم مصلحة العمل والمشاركة في طرح آرائهم ومقترحاتهم بما يضمن تحقيق أهداف المدرسة، ويتضح أن العبارة "يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على التعاون في عملية التحسين والتطوير التربوي" حصلت على المرتبة الثانية وبمستوى فاعلية مرتفع جدا ومتوسط حسابي (٤,٤٦).

كما ترى الباحثة أن تشجيع أعضاء المجتمع المدرسي على التعاون سوف يدفعهم إلى توظيف إمكاناتهم وخبراتهم ويساعد على تبادل الخبرات بينهم والوصول إلى أفكار إبداعية تتصف بالأصالة والمرونة والطلاقة، كما يلاحظ من الجدول (١٥) أن العبارة "يحرص مدير المدرسة على إطلاع بعض أعضاء المجتمع المدرسي على المعلومات الحديثة التي ترد للإدارة ومشاركتهم في الشؤون المهمة للمدرسة"، والعبارة "يتعاون مدير المدرسة مع جميع أعضاء المجتمع المدرسي في تحليل مصادر متعددة من البيانات لتقييم الممارسات التعليمية" جاءتا في المرتبة قبل الأخيرة والمرتبة الأخيرة، ورغم حصولهما على هذه المرتبة إلا أن مستوى الفاعلية كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهما على التوالي (٤,١١)، (٤,٠٥)، وقد يعلل ذلك نتيجة لإدراك إدارة المدرسة بأن تفعيل تلك الإجراءات سوف يطور من مستوى النمو المهني لدى أعضاء المجتمع المدرسي، كما أن ذلك يثري المعلمين بالعديد من الأفكار والمعارف والمعلومات ويساعدهم في عملية تطوير الممارسات التعليمية والوصول إلى حلول للمشكلات التي تواجههم في الحقل التربوي، وهذا ما أكدت عليه دراسة ميلير Miller (٢٠١٢) والتي أشارت نتائجها

إلى أهمية تبادل الآراء في تنفيذ مجتمعات التعلم المهنية التي تقوم على التعاون والتشارك والتمكين.

٢.٢.٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

والذي نص على الآتي:

ما مدى الرضا الوظيفي للمعلمين (مجال تحفيز المعلمين، ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل) تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟

بالنظر إلى الجدول (١٧) يتبين أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لمجالات استبانة الرضا الوظيفي للمعلمين كانت ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع، وبالنسبة للمجموع الكلي كان مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي له (٤,١٢)، وهذه النتيجة تعتبر إيجابية حيث أنها تشير بصورة عامة إلى أن أفراد العينة يشعرون بوجود رضا وظيفي تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان.

كما ترى الباحثة أن هذه النتيجة تعتبر منطقية لأنها جاءت متفقة ومتسقة مع نتائج السؤال الأول للدراسة والذي تشير نتائجه إلى أن مستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس كانت ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع، وبالتالي فإن تفعيل مديري المدارس لمجتمعات التعلم المهنية جاء بمستوى فاعلية كبيرة وذلك في جميع المجالات والتي تمثلت في مجال القيادة التشاركية الفاعلة، ومجال القيادة التشاركية الداعمة، وكذلك مجال المشاركة والعمل بروح الفريق، والذي أدى بدوره إلى وجود رضا وظيفي مرتفع لدى المعلمين، وقد

يعود ذلك بالإضافة إلى دور مديري المدارس ووعيهم بأهمية تفعيل مجتمعات التعلم المهني إلى الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم من أجل الارتقاء بمستوى أداء القيادات التربوية في المدارس وتحويل المدرسة إلى وحدة إنماء مهني وتقديم الدعم اللازم للمدرسة من أجل تحقيق هذا الهدف، وبالتالي كان لهذه الإجراءات التي تقوم بها الوزارة أثر في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

لقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة اجنيهوتري Agnihotri (٢٠١٣) والتي بينت أن الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في جمهورية الهند جاء عالياً، ومن ناحية أخرى فقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة العفرج (٢٠١٢) والتي أظهرت أن الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في مجال الحاسب الآلي في جميع المراحل الدراسية في مدارس التعليم (بنين) في محافظة الإحساء جاء متوسطاً، ودراسة المشيخي (٢٠١٢) والتي كشفت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار كان متوسطاً، ودراسة الرواس (٢٠١٣) والتي أشارت إلى أن الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بولاية صلالة جاء متوسطاً، ودراسة الشقصي (٢٠١٤) والتي أظهرت أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان جاءت متوسطة، ودراسة المزالي (٢٠١٤) والتي بينت أن درجة تفعيل أبعاد المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان حسب تقديرات أفراد العينة كان متوسطاً، وتعزو الباحثة اختلاف نتائج هذه الدراسات مقارنة بنتائج الدراسة الحالية رغم أن أغلبها أجريت في سلطنة عمان إلى أن هذه الدراسات تناولت عملية الرضا الوظيفي بصورة عامة وشاملة لدى عينة الدراسة ولم تقتصر فقط على عملية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين كما هو الوضع في الدراسة الحالية.

فيما يلي ستم مناقشة نتائج هذا السؤال حسب كل مجال من مجالات الدراسة وذلك كما يلي:

١ - المجال الأول: تحفيز المعلمين

بالنظر إلى الجدول (١٨) يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لعبارات مجال تحفيز المعلمين كان ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع، ويتبين أن العبارة "يحرص مدير المدرسة على ممارسة المعلمين لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة" حصلت على المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٣٠) وبمستوى رضا مرتفع جدا، وقد يفسر ذلك نتيجة لإدراك مديري المدارس بأهمية تشجيع الأفكار الابتكارية لها من دور في الارتقاء بالعملية التعليمية التعليمية، كما أن عرض التجارب الابتكارية ومناقشتها سوف يؤدي إلى تطوير هذه الأفكار ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أصحابها، ويتضح أن العبارة "يدعم مدير المدرسة مبادرات وأفكار واجتهادات المعلمين الشخصية" حصلت على المرتبة الثانية وبمستوى رضا مرتفع جدا ومتوسط حسابي (٤,٢٦)، وقد يعزى ذلك لإدراك الإدارة المدرسية بأن توفير تلك المتطلبات سوف يساعد أعضاء المجتمع المدرسي في تسهيل مهام عملهم ويوفر عليهم الوقت والجهد، ويُمكنهم من إنجاز مهام عملهم الوظيفية وبدرجة عالية من الجودة.

كما يلاحظ من الجدول (١٨) أن العبارة "يحرص مدير المدرسة على توفير مدرّبين أكفاء لتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء المجتمع المدرسي" جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ورغم حصولها على هذه المرتبة إلا أن مستوى الرضا كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٨٢)، وقد يعلل ذلك بأن توفير المدرّبين الأكفاء سوف يعزز من نجاح البرامج التدريبية وتحقيق أهدافها، ويشعر المتدربون بأهمية البرامج التدريبية حيث تكون مستوى الفائدة أو العائد

من التدريب مرتفع، ويتضح أن العبارة "يهمل مدير المدرسة مبدأ تكافؤ الفرص أثناء ترشيح المعلمين للدورات والبرامج التدريبية*" جاءت في المرتبة الأخيرة، ورغم حصولها على هذه المرتبة إلا أن مستوى الرضا كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٥١)، وقد يعزى ذلك إلى أن شعور أعضاء المجتمع المدرسي بالعدل والمساواة في عملية الترشيح سوف يدفعهم إلى الجهد والاجتهاد والحرص على تقديم أفضل ما لديهم من خبرات ومعارف ومهارات، كما أن ذلك يعزز من وجود العلاقات الإنسانية الإيجابية داخل المجتمع المدرسي، ويخفض من مستوى الضغوط النفسية وظهور التحيزات داخل المجتمع المدرسي.

٢- المجال الثاني: تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل

بالنظر إلى الجدول (١٩) يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لعبارة مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل كان ضمن المستوى المرتفع جداً والمرتفع، ويتبين أن العبارة "يحرص مدير المدرسة على نشر ثقافة الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء المجتمع المدرسي" حصلت على المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٥٢) وبمستوى رضا مرتفع جداً، وقد يفسر ذلك نتيجة لإدراك إدارة المدرسة بأن منح الثقة الكافية والمناسبة لأعضاء المجتمع المدرسي سوف يساعد على رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم ويعزز من مستوى الأداء والإنجاز والمشاركة الفاعلة، كما سيؤدي إلى تحسين وتنامي العلاقات الشخصية وبناء وتقوية العلاقات الإنسانية في محيط العمل ورفع مستوى الدافعية والرغبة في تحمل المزيد من المسؤولية، وارتفاع الروح المعنوية لدى الموظفين، ويتضح أن

العبرة "يحرص مدير المدرسة على تطوير مهارات الاتصال والحوار التي تتسم بالوضوح والسرعة بين أعضاء المجتمع المدرسي" حصلت على المرتبة الثانية وبمستوى رضا مرتفع جدا ومتوسط حسابي (٤,٤١)، وقد يعزى ذلك نظرا لما تمثله عملية الاتصال والحوار من أهمية في توصيل رسالة أعضاء المجتمع المدرسي والتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم واتجاهاتهم.

كما يلاحظ من الجدول (١٩) أن العبرة "يحرص مدير المدرسة على توعية المجتمع المحلي بأهمية التنمية المهنية في جودة التعليم ومخرجاته" جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، ورغم حصولها على هذه المرتبة إلا أن مستوى الرضا كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٤,١٩)، وربما يكون ذلك من أجل دفع أعضاء المجتمع المحلي للمساهمة في عملية الإنماء المهني، والاستفادة من الخبرات والمعارف والإمكانات التي تتوفر لدى بعض أعضاء المجتمع المحلي في عملية التنمية المهنية، ويتضح أن العبرة "يعجز مدير المدرسة عن إدارة ضغوط العمل بشكل طبيعي ومناسب للجميع*" جاءت في المرتبة الأخيرة، ورغم حصولها على هذه المرتبة إلا أن مستوى الرضا كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣,٥٤)، وقد يعود ذلك بسبب امتلاك مديري المدارس للمهارات والخبرات التي تمكنهم من إدارة ضغوط العمل، وقد يكون للبرامج التدريبية وورش العمل التي تقدمها الوزارة لإدارات المدارس أثر في هذه النتيجة.

٣.٣.٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

والذي نص على الآتي:

ما العلاقة بين مجالات محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وبين مجالات محور الرضا الوظيفي للمعلمين؟

بالنظر إلى الجدول (٢١) يتبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وقد تعزى وجود هذه العلاقة الطردية الإيجابية بين دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين نتيجة لما يمكن أن يترتب على تفعيل مجتمعات التعلم المهنية من نتائج إيجابية في إشباع حاجات المعلمين للتطوير والإثراء المهني.

إن تفعيل مجتمعات التعلم المهنية يوفر مزايا عديدة في المجتمع المدرسي كفاعلية الأعضاء، العمل الجماعي، المسؤولية الجماعية لتعلم الطلاب، الحد من عزلة المعلم، مواكبة المستجدات التربوية والانفجار المعرفي، التحفيز ورفع معنويات الموظفين، التشجيع على التعبير الإيجابي، تقديم فرص لتبادل الممارسات والأفكار الجديدة والإبداعية، إكساب الثقة والاحترام، وتقوي العلاقة بين المعلمين في العمل التشاركي وفي عملية صنع القرار، تنظيم وتنسيق جهود المعلمين حتى يكون العمل متكاملاً متناسقاً، توفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين، وبالتالي فإن توفر تلك المزايا سوف يشكل ردود فعل إيجابية لدى المعلمين تتمثل في الشعور بالارتياح والقبول، وبالتالي رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم نتيجة لإشباع حاجاتهم في هذا الجانب المهم، وفي هذا الإطار أكد إبراهيم ماسلو في (نظرية الحاجات) أن الحرمان من الحاجات يخلق حالة من عدم الرضا أو السخط لدى العمال، وذلك الحرمان يولد تأثيراً نفسياً وجسيمياً سلبياً، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد، وتؤكد دراسات "ماسلو" أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجات الأفراد، لذا فإن دراسة الحاجات وتحديدتها يعتبر جانباً مهماً لتحقيق الرضا وزيادة فاعلية أداء الأفراد والمؤسسات (الشرايدة، ٢٠٠٨).

كما قد تعزى هذه النتيجة إلى أن كل ما يقوم به مدير المدرسة من جهود مخلصه وعمل دؤوب في

سبيل الارتقاء بمستوى أداء المعلمين المهني ومشاركتهم الجماعية في الجوانب الفنية والإدارية هو موضع تقدير واهتمام وعناية من المعلمين، وهذا ينعكس إيجاباً في تهيئة بيئة تعليمية جاذبة ومحفزة ودافعة للعمل والإنتاج وسيادة العلاقات الإنسانية التي تتسم بالحب والتعاون وتقاسم الأدوار والمسؤوليات، وبالتالي يتولد شعور لدى المعلمين يتسم بالارتياح والقبول وتكوين ردود فعل إيجابية تتمثل في كسب ولاء المعلمين ورضاهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نظرية العوامل الوقائية الدافعية لهيرزبرج (Herzberg) والذي أشار في نظريته إلى أن من العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا المرتفع عن الوظيفة هي الاعتراف والتقدير والإنجاز وإدراك الفرد لقيمه وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم وإتاحة فرصة النمو، إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى زيادة الإنتاج ودرجة عالية من الرضا عن العمل، وهذا ما أشار إليه الدليمي وكريم (٢٠٠٩).

كما أكد هذا المعنى كل من (داوس ووزير) وهما رواد نظرية التكيف الوظيفي، واللذين أوضحوا أن الرضا الوظيفي هو محصلة التكيف أو التوافق الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل، وأن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية الموظف (عبد الرزاق، ٢٠١٠).

٢.٥. ٤ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

والذي نص على الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في تصورات مديري المدارس حول دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تعزى لمتغير (النوع، الخبرة، المؤهل الدراسي، المحافظة)؟

وللاجابة عن هذا السؤال سيتم مناقشة نتائج متغيرات الدراسة كما يلي:

أولاً: متغير النوع الاجتماعي

تشير النتائج الموضحة في الجدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α) ≤ 0.05 لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي في جميع المجالات ولصالح الإناث، وقد لا تعني هذه الفروق تجاهل دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، ولكن قد يكون ذلك نتيجة لأن المديرات كنَّ أكثر التزاماً ورغبة في تفعيل هذه العملية، وربما يكون ذلك لأنهن أكثر حرصاً على تطبيق اتجاهات وتوصيات الوزارة بتفعيل مجتمعات التعلم المهنية، وقد اتفقت نتيجة هذه مع نتائج دراسة البدري (٢٠١٢) والتي أسفرت نتائجها عن وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة على محور فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث، ودراسة الحرملية (٢٠١٥) والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية المدرسة كوحدة للإثراء المهني للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تعزى لأثر النوع وجاءت الفروق لصالح الإناث، كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المرهوبية (٢٠١٤) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة في ممارسات مديري المدارس للإشراف التأملي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

ثانياً: متغير المؤهل الدراسي

يتبين من خلال الجدول (٢٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($0.05 \leq \alpha$) لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وقد يعزى ذلك لأن دور مديري المدارس في عملية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية هي واضحة لجميع أفراد العينة على اختلاف مستوى مؤهلاتهم باعتبار أنهم جميعاً يعملون في بيئات متقاربة ومتشابهة في الخصائص والإمكانات، وربما يعود ذلك لأن مديري المدارس حاولوا التوفيق في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بما يتناسب ويتوافق مع جميع أصحاب المؤهلات في المدرسة، ويسعون لتقديم برامج تدريبية تتسم بالحدثة والتجديد ومواكبة المستجدات التربوية الحديثة، وبالتالي يشعر جميع أصحاب المؤهلات بأهمية هذه البرامج وحدائتها ولا يكون هناك قصور لجهة على حساب جهة أخرى، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة المرهوبية (٢٠١٤) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة في ممارسات مديري المدارس للإشراف التأملي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة

بالرجوع إلى الجدول (٢٣) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وهذه النتيجة تشير إلى أن جميع أصحاب الخبرة يتقاربون في تصوراتهم حول مستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم، وقد يعود ذلك بسبب تشابه وتقارب ظروف وبيئة العمل لدى جميع أفراد العينة بغض النظر عن خبراتهم، وربما لأن جميع مديري المدارس كانت لديهم خبرات سابقة في عملية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية أثناء فترات عملهم السابقة كمعلمين أو معلمين أوائل أو مدراء مساعدين، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة

مع نتائج دراسة المهوبية (٢٠١٤) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة في ممارسات مديري المدارس للإشراف التأملي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان تعزى لمتغير الخبرة، ومن ناحية أخرى فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحرمية (٢٠١٥) والتي كشفت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة لدرجة فاعلية المدرسة كوحدة للإثناء المهني للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تعزى لسنوات الخبرة.

رابعاً: متغير المحافظة

بالرجوع إلى الجدول (٢٣) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير المحافظة، وهذا يعني أن متغير المحافظة لا يؤثر في دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى تشابه وتقارب إجراءات وظروف العمل في جميع المحافظات في عينة الدراسة كونها جميعاً تتبع وزارة التربية والتعليم.

٢.٥.٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

والذي نص على الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات مديري المدارس حول الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه تفعيل مديري المدارس مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تعزى لمتغير (النوع، الخبرة، المؤهل الدراسي، المحافظة)؟ وللإجابة عن هذا السؤال سيتم

مناقشة نتائج متغيرات الدراسة كما يلي:

أولاً: متغير النوع الاجتماعي

تشير النتائج الموضحة في الجدول (٢٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى مجتمعات التعلم المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي في مجال تحفيز المعلمين بينما كانت هنالك فروقاً دالة إحصائية في مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل ولصالح الإناث، وقد يعزى وجود هذه الفروق ولصالح الإناث إلى أن الإناث لديهن اهتمام أكبر بتفعيل مجتمعات التعلم المهني وبدرجة أكبر من مدارس الذكور نتيجة لحرصهن على التفوق والوصول بالمدرسة إلى مستوى عالٍ من الإنجاز والتفوق، ولذلك كان مستوى الرضا الوظيفي في مدارس الإناث أعلى عنه في مدارس الذكور، وقد اتفقت أجزاء من نتائج هذه الدراسة مع دراسة الرواس (٢٠١٣) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بولاية صلالة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث، ودراسة اجنيهوتري Agnihotri (٢٠١٣) والتي كشفت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في جمهورية الهند تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث، ودراسة اقبال واختر Iqbal & Akhtarm (٢٠١٣) والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في باكستان تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث.

كما اختلفت أجزاء من نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشقصي (٢٠١٤) والتي أشارت

إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور، ودراسة المزماني (٢٠١٤) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) حسب تقديرات أفراد العينة لدرجة تفعيل أبعاد المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان تعزى لمتغير النوع.

ثانياً: متغير المؤهل الدراسي

يتبين من خلال الجدول (٢٧) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في جميع مجالات الرضا الوظيفي للمعلمين، وقد يعزى ذلك نتيجة لتشابه وتقارب بيئة وظروف العمل لدى جميع أفراد عينة الدراسة، كما أن عملية الشعور بالرضا الوظيفي قد يشترك فيها جميع أعضاء المجتمع المدرسي إذا أحسوا بفاعلية الدور الذي يقوم به مدير المدرسة وبغض النظر عن مؤهلهم الدراسي، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العفرج (٢٠١٢) والتي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات المعلمين المختصين في مجال الحاسب الآلي في جميع المراحل الدراسية في مدارس التعليم في محافظة الإحساء لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة

بالرجوع إلى الجدول (٢٧) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى مجتمعات التعلم المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً

لمتغير سنوات الخبرة في جميع مجالات الرضا الوظيفي للمعلمين، وهذه النتيجة تشير إلى أن جميع أصحاب الخبرة يتقاربون في تصوراتهم حول مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وقد يكون ذلك بسبب تشابه وتقارب ظروف وبيئة العمل، كما أن أغلب أفراد العينة (مديري المدارس) قد مروا بخبرات سابقة قبل ترقيتهم إلى وظيفة مدير مدرسة وهم على دراية ومعرفة دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية.

لقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العفرج (٢٠١٢) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط تقديرات المعلمين المختصين في مجال الحاسب الآلي في جميع المراحل الدراسية في مدارس التعليم في محافظة الإحساء لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة، ودراسة اقبال واختر Iqbal & Akhtarm (٢٠١٣) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في باكستان تعزى لمتغير الخبرة، ودراسة الشقصي (٢٠١٤) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان تعزى لمتغير الخبرة، كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الرواس (٢٠١٣) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بولاية صلالة تعزى لمتغير الخبرة، ودراسة اجنيهوتوري Agnihotri (٢٠١٣) والتي كشفت أن المعلمين ذوي الخبرة العالية في جمهورية الهند يظهرون رضا وظيفيا أعلى من المعلمين ذوي الخبرة الأقل.

رابعا: متغير المحافظة

بالرجوع إلى الجدول (٢٧) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه دور مديري المدارس

في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغير المحافظة في جميع مجالات مستوى مجتمعات التعلم المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن تشابه وتقارب إجراءات وظروف العمل في جميع المحافظات عند عينة الدراسة كونها جميعاً تخضع لإدارة مركزية واحدة متمثلة في وزارة التربية والتعليم.

لقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من اقبال واختر Iqbal & Akhtarm (٢٠١٣) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في باكستان تعزى لمتغير موقع المدرسة، ودراسة الشقصي (٢٠١٤) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان تعزى لمتغير المحافظة.