

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

الفصل الرابع  
نتائج الدراسة

## الفصل الرابع نتائج الدراسة

### ١.٤ المقدمة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي هدفت إلى التعرف على دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين.

### ٢.٤ عرض النتائج

#### ١.٢.٤ عرض 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؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية بالنسبة لمجالات الدراسة وكذلك بين عبارات كل مجال على حده، كما تم استخدام المعيار الآتي لتفسير نتائج هذا السؤال من خلال جدول رقم (١١).

جدول (١١) المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول

للدراسة حسب المتوسط الحسابي\*

مستوى الفاعلية	المتوسط الحسابي
مرتفع جدا	٥٠٠-٤,٢٠
مرتفع	٤,١٩-٣,٤٠
متوسط	٣,٣٩-٢,٦٠
منخفض	٢,٥٩-١,٨٠
منخفض جدا	١,٧٩-١,٠٠

\* استمد هذا المعيار من قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة (١، ٢، ٣، ٤، ٥) التي تمثل تدرجات المقياس المستخدم

#### ١.٢.٤.١ مجالات محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية

حيث يظهر الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية ومستوى

الفاعلية بالنسبة لمجالات مقياس الدراسة (دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية بالنسبة لمجالات محور

(دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

م	مجالات أداة الدراسة (دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الفاعلية
١	المشاركة والعمل بروح الفريق	٤,٢٤	٠,٨٧٥	مرتفع جدا
٢	القيادة التشاركية الداعمة	٤,١٠	٠,٧٥٠	مرتفع
٣	الرؤية والقيم المشتركة	٤,٠٦	٠,٧٤٩	مرتفع
	المجموع الكلي	٤,١٣	٠,٧٦٠	مرتفع

اتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى 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، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٢٤) و(٤,٠٦) وانحراف معياري بين (٠,٨٧٥) و(٠,٧٤٩)، حيث جاء مجال المشاركة والعمل بروح الفريق في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع جدا وبمتوسط حسابي (٤,٢٤) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٧٥)، وجاء مجال القيادة التشاركية الداعمة في المرتبة الثانية بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي (٤,١٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٥٠)، كما جاء مجال الرؤية والقيم المشتركة في المرتبة الثالثة بمستوى مرتفع أيضا وبمتوسط حسابي (٤,٠٦) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٤٩)، وبالنسبة للمجموع الكلي كان مستوى الفاعلية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٦٠).

#### ١- مجال الرؤية والقيم المشتركة

حيث يظهر الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية بالنسبة لفقرات مجال الرؤية والقيم المشتركة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية بالنسبة ل فقرات

مجال الرؤية والقيم المشتركة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الفاعلية
١	يؤكد مدير المدرسة على ضرورة تركيز أعضاء المجتمع المدرسي على تعلم الطلبة كمحور أساسي للعملية التعليمية التعلمية.	٤,٣٨	٠,٩٥٤	مرتفع جدا
٢	يشجع مدير المدرسة العمل التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي للعمل على تطوير رؤية مشتركة.	٤,٣٤	٠,٩٧٩	مرتفع جدا
٣	يسعى مدير المدرسة إلى تطوير القيم المشتركة بين أعضاء المجتمع المدرسي.	٤,٢٤	٠,٩٥٢	مرتفع جدا
٤	يتبنى مدير المدرسة رؤية مشتركة مع أعضاء المجتمع المدرسي لتحسين الممارسات التعليمية.	٤,٢٠	٠,٩٦٢	مرتفع جدا
٥	يحرص مدير المدرسة على مشاركة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في اتخاذ القرارات التي تتناسب مع رؤية المدرسة وقيمها.	٤,٢٠	٠,٩٨٧	مرتفع جدا
٦	يؤكد مدير المدرسة على ضرورة دعم رؤية المدرسة للسلوكيات التي توجه قرارات التعليم والتعلم.	٤,١٨	٠,٩٧٦	مرتفع
٧	يوظف مدير المدرسة البيانات الدقيقة لتحديد الإجراءات التي تحقق الرؤية المشتركة للمؤسسة.	٤,١١	٠,٩٦٦	مرتفع
٨	يشرك مدير المدرسة أولياء الأمور في وضع رؤية مشتركة وتحديد القيم التربوية.	٣,٧٢	١,٠١٣	مرتفع
٩	ينفرد مدير المدرسة بوضع السياسات والبرامج التي تتفق مع رؤية المدرسة وقيمها التربوية.*	٣,٢٠	١,٣٧٥	متوسط
	المجموع الكلي	٤,٠٦	٠,٧٤٩	مرتفع

\* عبارة سالبة أعيد ترميزها

يتضح من خلال الجدول السابق 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، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٣٨) و(٣,٢٠) وانحراف معياري بين (٠,٩٥٤) و(١,٣٧٥) حيث جاءت عبارة "يؤكد مدير المدرسة على ضرورة تركيز أعضاء المجتمع المدرسي على تعلم الطلبة كمحور أساسي للعملية التعليمية التعليمية." في المرتبة الأولى بمستوى فاعلية مرتفع جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٥٤)، وجاءت عبارة "يشجع مدير المدرسة العمل التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي للعمل على تطوير رؤية مشتركة." في المرتبة الثانية وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٤)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٩)، وجاءت عبارة "يسعى مدير المدرسة إلى تطوير القيم المشتركة بين أعضاء المجتمع المدرسي" في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٤)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٥٢)، وجاءت عبارة "يتبنى مدير المدرسة رؤية مشتركة مع أعضاء المجتمع المدرسي لتحسين الممارسات التعليمية." في المرتبة الرابعة وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٦٢)، وجاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على مشاركة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في اتخاذ القرارات التي تتناسب مع رؤية المدرسة وقيمها" في المرتبة الخامسة وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٧)، وجاءت عبارة "يؤكد مدير المدرسة على ضرورة دعم رؤية المدرسة للسلوكيات التي توجه قرارات التعليم والتعلم" في المرتبة السادسة وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٦)، وجاءت عبارة "يوظف مدير المدرسة البيانات الدقيقة لتحديد الإجراءات التي تحقق الرؤية المشتركة للمؤسسة" في المرتبة السابعة وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١١)، وانحراف

معياري بلغ (٠,٩٦٦)، كما جاءت عبارة "ينفرد مدير المدرسة بوضع السياسات والبرامج التي تتفق مع رؤية المدرسة وقيمها التربوية.\*" في المرتبة الأخيرة، بمستوى فاعلية متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٠)، وانحراف معياري بلغ (١,٣٧٥)، كذلك جاءت عبارة "يشرك مدير المدرسة أولياء الأمور في وضع رؤية مشتركة وتحديد القيم التربوية." في المرتبة قبل الأخيرة بمستوى فاعلية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢)، وانحراف معياري بلغ (١,٠١٣)، وبالنسبة للمجموع الكلي للمجال كان مستوى الفاعلية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٦) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٧٤٩).

## ٢- مجال القيادة التشاركية الداعمة

حيث يظهر الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية بالنسبة لفقرات مجال القيادة التشاركية الداعمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية بالنسبة لفقرات

مجال القيادة التشاركية الداعمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الفاعلية
١	يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في تحمل مسؤولية تعلم الطلاب.	٤,٣٨	٠,٩٧٠	مرتفع جداً
٢	ينتهيج مدير المدرسة سياسة التفويض لبعض أعضاء المجتمع المدرسي وتمنحهم السلطات اللازمة لإنجاز مهامهم.	٤,٢٢	١,٠٣٨	مرتفع جداً
٣	يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على انتهاج ثقافة التطوير المهني الذاتي.	٤,٢١	١,٠٢٠	مرتفع جداً
٤	يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة التغيير التشاركي لدى أعضاء المجتمع المدرسي.	٤,١٩	١,٠٠٨	مرتفع

مرتفع	٠,٩٤٦	٤,١٨	٥	ينمي مدير المدرسة المهارات القيادية لدى أعضاء المجتمع المدرسي لأداء المهام الموكلة لهم.
مرتفع	٠,٩٤٨	٤,١٥	٦	يتيح مدير المدرسة الفرصة لبعض أعضاء المجتمع المدرسي للمشاركة في صنع القرارات وتنفيذها.
مرتفع	٠,٩٧٢	٤,٠٢	٧	يتيح مدير المدرسة الحرية لأعضاء المجتمع المدرسي في اختيار الأسلوب المناسب لإنجاز أعمالهم.
مرتفع	٠,٩٤٣	٤,٠١	٨	يوفر مدير المدرسة لأعضاء المجتمع المدرسي مصادر متعددة من البيانات للمشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات.
مرتفع	١,٢١٠	٣,٥٦	٩	يفرض مدير المدرسة البرامج المهنية على أعضاء المجتمع المدرسي ولا تترك لهم حرية الاختيار.*
مرتفع	٠,٧٥٠	٤,١٠		المجموع الكلي

\* عبارة سالبة أعيد ترميزها

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لعبارة مجال القيادة التشاركية الفاعلة كان ضمن المستوى المرتفع جداً والمرتفع، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٣٨) و(٣,٥٦) وانحراف معياري بين (٠,٩٧٠) و(١,٢١٠) حيث جاءت عبارة "يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في تحمل مسؤولية تعلم الطلاب." في المرتبة الأولى بمستوى فاعلية مرتفع جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٠)، وجاءت عبارة "ينتج مدير المدرسة سياسة التفويض لبعض أعضاء المجتمع المدرسي وتمنحهم السلطات اللازمة لإنجاز مهامهم." في المرتبة الثانية وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٢)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٣٨)، وجاءت عبارة "يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على انتهاج ثقافة التطوير المهني الذاتي" في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ

(٤,٢١)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٢٠)، وجاءت عبارة "يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة التغيير التشاركي لدى أعضاء المجتمع المدرسي" في المرتبة الرابعة وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٩)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٠٨)، وجاءت عبارة "ينمي مدير المدرسة المهارات القيادية لدى أعضاء المجتمع المدرسي لأداء المهام الموكلة لهم" في المرتبة الخامسة وبمستوى مرتفع أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٤٦)، وجاءت عبارة "يتيح مدير المدرسة الفرصة لبعض أعضاء المجتمع المدرسي للمشاركة في صنع القرارات وتنفيذه" في المرتبة السادسة وبمستوى مرتفع أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٤٨)، وجاءت عبارة "يتيح مدير المدرسة الحرية لأعضاء المجتمع المدرسي في اختيار الأسلوب المناسب لإنجاز أعمالهم" في المرتبة السابعة وبمستوى مرتفع أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٢)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٢)، كما جاءت عبارة "يفرض مدير المدرسة البرامج المهنية على أعضاء المجتمع المدرسي ولا تترك لهم حرية الاختيار."\* في المرتبة الأخيرة بمستوى فاعلية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٦)، وبانحراف معياري بلغ (١,٢١٠)، كذلك جاءت عبارة "يوفر مدير المدرسة لأعضاء المجتمع المدرسي مصادر متعددة من البيانات للمشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات." في المرتبة قبل الأخيرة وبمستوى فاعلية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٤٣)، وبالنسبة للمجموع الكلي للمجال كان مستوى الفاعلية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٠) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٧٥٠).

### ٣- مجال المشاركة والعمل بروح الفريق

حيث يظهر الجدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى

الفاعلية بالنسبة لفقرات مجال المشاركة والعمل بروح الفريق مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الفاعلية بالنسبة لفقرات

مجال المشاركة والعمل بروح الفريق مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الفاعلية
١	يحرص مدير المدرسة على ضرورة انخراط جميع أعضاء المجتمع المدرسي في العمل بروح الفريق الواحد.	٤,٤٧	٠,٩٦١	مرتفع جدا
٢	يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على التعاون في عملية التحسين والتطوير التربوي.	٤,٤٦	٠,٩٦٦	مرتفع جدا
٣	يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في حل المشكلات المختلفة من خلال عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية.	٤,٣٤	٠,٩٤٧	مرتفع جدا
٤	يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة تبادل الأفكار والحوارات المهنية بين جميع أعضاء المجتمع المدرسي لتحفيز عملية البحث والاستقصاء وتبادل الخبرات.	٤,٢٥	٠,٩٨٠	مرتفع جدا
٥	يشرك مدير المدرسة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في وضع الخطط والبرامج التي تعزز عملية التعليم والتعلم.	٤,٢١	١,٠١٤	مرتفع جدا
٦	يشرك مدير المدرسة جميع أعضاء المجتمع المدرسي في عملية البحث عن المعارف والمهارات والاستراتيجيات الجديدة وتطبيقها في العمل.	٤,١٢	٠,٩٩٣	مرتفع
٧	يحرص مدير المدرسة على إطلاع بعض أعضاء المجتمع المدرسي على المعلومات الحديثة التي ترد للإدارة ومشاركتهم في الشؤون المهمة للمدرسة.	٤,١١	١,٠٩٠	مرتفع
٨	يتعاون مدير المدرسة مع جميع أعضاء المجتمع المدرسي في تحليل مصادر متعددة من البيانات لتقييم الممارسات التعليمية.	٤,٠٥	١,٠٢٩	مرتفع
	المجموع الكلي	٤,٢٤	٠,٨٧٥	مرتفع جدا

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس بالنسبة لعبارات مجال المشاركة والعمل بروح الفريق كان ضمن المستوى المرتفع جداً والمرتفع، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٤٧) و(٤,٠٥) وانحراف معياري بين (٠,٩٦١) و(١,٠٢٩) حيث جاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على ضرورة انخراط جميع أعضاء المجتمع المدرسي في العمل بروح الفريق الواحد." في المرتبة الأولى بمستوى فاعلية مرتفع جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٦١)، وجاءت عبارة "يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على التعاون في عملية التحسين والتطوير التربوي." في المرتبة الثانية وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٦)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٦٦)، وجاءت عبارة "يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في حل المشكلات المختلفة من خلال عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية" في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٤)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٤٧)، وجاءت عبارة "يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة تبادل الأفكار والحوارات المهنية بين جميع أعضاء المجتمع المدرسي لتحفيز عملية البحث والاستقصاء وتبادل الخبرات" في المرتبة الرابعة وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٥)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٠)، وجاءت عبارة "يشرك مدير المدرسة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في وضع الخطط والبرامج التي تعزز عملية التعليم والتعلم" في المرتبة الخامسة وبمستوى مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢١)، وانحراف معياري بلغ (١,٠١٤)، وجاءت عبارة "يشرك مدير المدرسة جميع أعضاء المجتمع المدرسي في عملية

البحث عن المعارف والمهارات والاستراتيجيات الجديدة وتطبيقها في العمل." في المرتبة السادسة وبمستوى مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٢)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٩٣)، كما جاءت عبارة "يتعاون مدير المدرسة مع جميع أعضاء المجتمع المدرسي في تحليل مصادر متعددة من البيانات لتقييم الممارسات التعليمية" في المرتبة الأخيرة بمستوى فاعلية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٥)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٢٩)، كذلك جاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على إطلاع بعض أعضاء المجتمع المدرسي على المعلومات الحديثة التي ترد للإدارة ومشاركتهم في الشؤون المهمة للمدرسة." في المرتبة قبل الأخيرة بمستوى فاعلية مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١١)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٩٠)، وبالنسبة للمجموع الكلي للمجال كان مستوى الفاعلية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢٤) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٨٧٥).

#### ٢.٢.٤ عرض 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؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى

الرضا الوظيفي للمعلمين بالنسبة لمجالات الدراسة، وكذلك بين عبارات كل مجال

على حده، كما تم استخدام المعيار الآتي لتفسير نتائج هذا السؤال من خلال جدول رقم (١٦).

جدول (١٦) المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الثاني

للدراصة حسب المتوسط الحسابي\*

مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين	المتوسط الحسابي
مرتفع جدا	٥٠٠-٤,٢٠
مرتفع	٤,١٩-٣,٤٠
متوسط	٣,٣٩-٢,٦٠
منخفض	٢,٥٩-١,٨٠
منخفض جدا	١,٧٩-١,٠٠

\* استند هذا المعيار من قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة (٥، ٤، ٣، ٢، ١) التي تمثل تدرجات المقياس المستخدم

#### ١.٢.٢.٤ مجالات محور الرضا الوظيفي للمعلمين

حيث يظهر الجدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا

الوظيفي للمعلمين بالنسبة لمجالات مقياس الدراصة (الرضا الوظيفي للمعلمين) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا الوظيفي بالنسبة لمجالات محور (الرضا الوظيفي للمعلمين) مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	مجالات أداة الدراصة (الرضا الوظيفي للمعلمين)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين
١	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٤,٢١	٠,٧٨٢	مرتفع جدا
٢	تحفيز المعلمين	٤,٠٦	٠,٧٩٩	مرتفع
	المجموع الكلي	٤,١٢	٠,٧٧٣	مرتفع

يتضح من خلال الجدول السابق 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 لجميع مجالات محور الرضا الوظيفي للمعلمين كانت ضمن المستوى المرتفع جدا والمرتفع، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٢١) و(٤,٠٦) وانحراف معياري بين (٠,٧٨٢) و(٠,٧٩٩)، حيث جاء مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع جدا وبمتوسط حسابي (٤,٢١) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٨٢)، وجاء مجال تحفيز المعلمين في المرتبة الثانية وبمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي (٤,٠٦) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٩٩)، وبالنسبة للمجموع الكلي كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٢) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٧٣).

#### ١- مجال تحفيز المعلمين

حيث يظهر الجدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بالنسبة لفقرات مجال تحفيز المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بالنسبة لفقرات مجال تحفيز المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين
١	يحرص مدير المدرسة على ممارسة المعلمين لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.	٤,٣٠	٠,٩٧٢	مرتفع جدا
٢	يدعم مدير المدرسة مبادرات وأفكار واجتهادات المعلمين الشخصية.	٤,٢٦	٠,٩٦٢	مرتفع جدا
٣	يتبنى مدير المدرسة نظام التحفيز للمعلمين عن طريق المكافآت والترقيات مما يساعدهم على تقبل مسؤوليات أكبر. يتبنى مدير المدرسة نظام التحفيز للمعلمين عن طريق المكافآت والترقيات مما يساعدهم على تقبل مسؤوليات	٤,٢٣	٠,٩٨٦	مرتفع جدا

أكبر.

مرتفع جدا	٠,٩٦٩	٤,٢٣	يشعر مدير المدرسة المعلمين بأهمية وظيفتهم ومكانتها كجزء حيوي بالمجتمع المحلي.	٤
مرتفع جدا	٠,٩٧٩	٤,٢٢	يبني مدير المدرسة العدالة والحيادية في تقديرها لجهود المعلمين في المدرسة.	٥
مرتفع	٠,٩٩٥	٤,١٨	يحرص مدير المدرسة على إقامة علاقات إنسانية مع جميع المعلمين بدرجات متوازنة.	٦
مرتفع	١,٠٥٨	٤,٠٣	يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والقدرة والرغبة لدى المعلمين لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.	٧
مرتفع	١,٠١٠	٤,٠٢	يسعى مدير المدرسة لتوفير فرص الحراك الوظيفي للمعلمين إلى مواقع متقدمة.	٨
مرتفع	١,٠٩٧	٣,٩٥	يسعى مدير المدرسة إلى تفعيل التطوير والتدريب الذاتي للمعلمين من خلال عقد دورات تدريبية وتثقيفية.	٩
مرتفع	٠,٩٩٦	٣,٨٢	يعتبر مدير المدرسة كفاءة المعلمين معيارا مهما في نظام الحوافز والترقيات.	١٠
مرتفع	١,٣٧٨	٣,٥١	يهمل مدير المدرسة مبدأ تكافؤ الفرص أثناء ترشيح المعلمين للدورات والبرامج التدريبية.*	١١
مرتفع	٠,٧٩٩	٤,٠٦	المجموع الكلي	

\* عبارة سالبة أعيد ترميزها

يتضح من خلال الجدول السابق 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، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٣٠) و(٣,٥١) وانحراف معياري بين (٠,٩٧٢) و(١,٣٧٨) حيث جاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على ممارسة المعلمين لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة." في المرتبة الأولى وبمستوى رضا مرتفع جدا بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٢)، وجاءت

عبارة "يدعم مدير المدرسة مبادرات وأفكار واجتهادات المعلمين الشخصية." في المرتبة الثانية وبمستوى رضا مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٦)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٦٢)، وجاءت عبارة "يتبنى مدير المدرسة نظام التحفيز للمعلمين عن طريق المكافآت والترقيات مما يساعدهم على تقبل مسؤوليات أكبر." في المرتبة الثالثة وبمستوى رضا مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٣)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٦)، وجاءت عبارة "يشعر مدير المدرسة المعلمين بأهمية وظيفتهم ومكانتها كجزء حيوي بالمجتمع المحلي." في المرتبة الرابعة وبمستوى رضا مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٣)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٦٩)، وجاءت عبارة "يتبنى مدير المدرسة العدالة والحيادية في تقديرها لجهود المعلمين في المدرسة." في المرتبة الخامسة وبمستوى رضا مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٢)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٧٩)، وجاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على إقامة علاقات إنسانية مع جميع المعلمين بدرجات متوازنة." في المرتبة السادسة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٩٥)، وجاءت عبارة "يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والقدرة والرغبة لدى المعلمين لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال." في المرتبة السابعة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٣)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٥٨)، وجاءت عبارة "يسعى مدير المدرسة لتوفير فرص الحراك الوظيفي للمعلمين إلى مواقع متقدمة." في المرتبة الثامنة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٢)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠١٠)، وجاءت عبارة "يسعى مدير المدرسة إلى تفعيل التطوير والتدريب الذاتي للمعلمين من خلال عقد دورات تدريبية وتنقيفية." في المرتبة التاسعة وبمستوى رضا مرتفع

بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٥)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٩٧)، كما جاءت عبارة "يهمل مدير المدرسة مبدأ تكافؤ الفرص أثناء ترشيح المعلمين للدورات والبرامج التدريبية\*." في المرتبة الأخيرة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٣٧٨)، كذلك جاءت عبارة "يعتبر مدير المدرسة كفاءة المعلمين معياراً مهماً في نظام الحوافز والترقيات." في المرتبة قبل الأخيرة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٢)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٦٦)، وبالنسبة للمجموع الكلي للمجال كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٦) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٧٩٩).

## ٢- مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل

حيث يظهر الجدول (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بالنسبة لفقرات مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بالنسبة لفقرات

مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين
١	يحرص مدير المدرسة على نشر ثقافة الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء المجتمع المدرسي.	٤,٥٢	٠,٩٤٦	مرتفع جدا
٢	يحرص مدير المدرسة على تطوير مهارات الاتصال والحوار التي تتسم بالوضوح والسرعة بين أعضاء المجتمع المدرسي.	٤,٤١	٠,٩٥٧	مرتفع جدا
٣	يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والرغبة لدى جميع أعضاء المجتمع المدرسي.	٤,٣٥	٠,٩٨٧	مرتفع جدا
٤	يحرص مدير المدرسة على توفير بيئة تعلم جاذبة لتشجيع عملية التحسين والتطوير في الممارسات التعليمية والتعلمية.	٤,٣١	٠,٩٦٥	مرتفع جدا
٥	يهيئ مدير المدرسة ظروف العمل التي تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم المهنية في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.	٤,٢٢	٠,٩٨٣	مرتفع جدا
٦	يعزز مدير المدرسة مبادرات أعضاء المجتمع المدرسي ومشاركتهم المتميزة لزيادة عامل الدافعية والتنافس فيما بينهم.	٤,٢٠	٠,٩٨٥	مرتفع جدا
٧	يحرص مدير المدرسة على توعية المجتمع المحلي بأهمية التنمية المهنية في جودة التعليم ومخرجاته.	٤,١٩	١,٠٢٤	مرتفع
٨	يعجز مدير المدرسة عن إدارة ضغوط العمل بشكل طبيعي ومناسب للجميع.*	٣,٥٤	١,٤١٣	مرتفع
	المجموع الكلي	٤,٢١	٠,٧٨٢	مرتفع جدا

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي 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 جدا والمرتفع، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤,٥٢) و(٣,٥٤)

وانحراف معياري بين (٠,٩٤٦) و(١,٤١٣)، حيث جاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة

على نشر ثقافة الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء المجتمع المدرسي. " في المرتبة الأولى  
و بمستوى رضا مرتفع جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٢)، وبانحراف معياري بلغ  
(٠,٩٤٦)، وجاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على تطوير مهارات الاتصال والحوار التي  
تتسم بالوضوح والسرعة بين أعضاء المجتمع المدرسي." في المرتبة الثانية وبمستوى رضا مرتفع  
جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٥٧)، وجاءت عبارة  
"يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والرغبة لدى جميع أعضاء  
المجتمع المدرسي" في المرتبة الثالثة وبمستوى رضا مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ  
(٤,٣٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٧)، وجاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على  
توفير بيئة تعلم جاذبة لتشجيع عملية التحسين والتطوير في الممارسات التعليمية والتعلمية"  
في المرتبة الرابعة وبمستوى رضا مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣١)، وبانحراف  
معياري بلغ (٠,٩٦٥)، وجاءت عبارة "يهيئ مدير المدرسة ظروف العمل التي تساعد  
أعضاء المجتمع المدرسي على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم المهنية في بيئة تتسم بالروح  
والمعنويات المرتفعة" في المرتبة الخامسة وبمستوى رضا مرتفع جداً أيضاً بمتوسط حسابي بلغ  
(٤,٢٢)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٩٨٣)، وجاءت عبارة "يعزز مدير المدرسة مبادرات  
أعضاء المجتمع المدرسي ومشاركاتهم المتميزة لزيادة عامل الدافعية والتنافس فيما بينهم" في  
المرتبة السادسة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٠)، وبانحراف معياري بلغ  
(٠,٩٨٥)، كما جاءت عبارة "يعجز مدير المدرسة عن إدارة ضغوط العمل بشكل طبيعي  
ومناسب للجميع" في المرتبة الأخيرة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٤)،  
وبانحراف معياري بلغ (١,٤١٣)، كذلك جاءت عبارة "يحرص مدير المدرسة على توعية

المجتمع المحلي بأهمية التنمية المهنية في جودة التعليم ومخرجاته. " في المرتبة قبل الأخيرة وبمستوى رضا مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٩)، وبانحراف معياري بلغ (١,٠٢٤)، وبالنسبة للمجموع الكلي للمجال كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً جداً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٢١) وبلغ الانحراف المعياري (٠,٧٨٢).

#### ٣.٢.٤ عرض 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؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل الارتباط بيرسون ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (٢١) كما تم استخدام المعيار التالي في جدول رقم (٢٠) لتفسير قوة معامل الارتباط كما ورد عند (دودين، ٢٠١٨).

جدول (٢٠) تفسير مدى قوة معامل الارتباط

مدى قوة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط
منخفض جداً	٠,٠٠ - أقل من ٠,٣٠
منخفض	٠,٣٠ - أقل من ٠,٥٠
متوسط	٠,٥٠ - أقل من ٠,٧٠
مرتفع	٠,٧٠ - أقل من ٠,٩٠
مرتفع جداً	٠,٩٠ - إلى ١

وقد أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون التالي:

جدول (٢١) معامل ارتباط بيرسون بين مجالات محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية  
لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وبين مجالات محور الرضا الوظيفي للمعلمين

مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين			دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية
تعزيز العلاقات	تحفيز المعلمين	الكلية	
٠,٨٧٩**	٠,٨٧٨**	٠,٩٠٠**	القيادة التشاركية الداعمة (معامل بيرسون) قوة العلاقة
٠,٨٨٢**	٠,٨٩٨**	٠,٩١٣**	الرؤية والقيم المشتركة (معامل بيرسون) قوة العلاقة
٠,٨٩٧**	٠,٩١١**	٠,٩٢٧**	المشاركة والعمل بروح الفريق (معامل بيرسون) قوة العلاقة
٠,٩١٨**	٠,٩٢٩**	٠,٩٤٧**	الكلية (معامل بيرسون) قوة العلاقة

\*\*دالة عند مستوى  $(0.01 \leq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في تفعيل مدير المدرسة مجتمعات التعلم المهنية والرضا الوظيفي للمعلمين، حيث تراوحت قوة العلاقة بين مرتفعة ومرتفعة جدا، حيث تراوح معامل ارتباط بيرسون بين (٠,٨٧٨) و(٠,٩٢٩) بمستوى دلالة أقل من (٠,٠٥)، وهذا يعني أنه كلما ارتفع دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعليم المهنية أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وقد كان معامل ارتباط بيرسون مرتفعا بين مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال تحفيز المعلمين، حيث بلغ (٠,٨٧٨)، كما كان معامل ارتباط بيرسون مرتفعا بين مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل، حيث بلغ

(٠,٨٧٩)، كذلك كان معامل ارتباط بيرسون مرتفعاً بين مجال الرؤية والقيم المشتركة ومجال تحفيز المعلمين، حيث بلغ (٠,٨٩٨)، كما كان معامل ارتباط بيرسون مرتفعاً بين مجال الرؤية والقيم المشتركة ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل، حيث بلغ (٠,٨٨٢)، كذلك كان معامل ارتباط بيرسون مرتفعاً جداً بين مجال المشاركة والعمل بروح الفريق ومجال تحفيز المعلمين، حيث بلغ (٠,٩١١)، كما كان معامل ارتباط بيرسون مرتفعاً بين مجال المشاركة والعمل بروح الفريق ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل، حيث بلغ (٠,٨٩٧).

#### ٢.٤ . ٤ عرض 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)؟  
من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار ليفني (*Levene*) واختبار تحليل التباين المتعدد (*MANOVA*) واختبار (*Between-Subjects*) ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (٢٢) و جدول رقم (٢٣) و جدول رقم (٢٤).

جدول (٢٢) اختبار ليفني (*Levene*) لقياس التجانس بين المتغيرات التابعة لمحور (دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية)

المجال	قيمة F	درجات الحرية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
القيادة التشاركية الداعمة	٢,٢٨٠	٦٨	١٣١	٠,٠٠٠
الرؤية والقيم المشتركة	٢,١٨٠	٦٨	١٣١	٠,٠٠٠
المشاركة والعمل بروح الفريق	٣,١٣٨	٦٨	١٣١	٠,٠٠٠
الكلية	٢,٧٢٩	٦٨	١٣١	٠,٠٠٠

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى الدلالة كان أقل من (٠,٠٥) لجميع المتغيرات التابعة لمحور (دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية)، وهذا يعني أن اختبار تجانس التباين الموضح في الجدول أعلاه يشير إلى رفض فرصة تجانس التباينات أي عدم مساواتها، أي أن تباينات المتغيرات التابعة غير متساوي، ولكن يمكن التغاضي عن هذا الشرط بسبب ارتفاع أعداد أفراد العينة في كل متغير، إذ يلاحظ من خلال الجدول السابق أن عدد المتغيرات التابعة في كل مستوى (٦٨)، بحيث بلغ العدد الكلي للعينة (٢٠٠) مديراً ومديرة وهذا العدد كبير.

جدول (٢٣) تحليل التباين المتعدد لمستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً للنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمحافظة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	المشاركة والعمل بروح الفريق	٤,١٢٠	١	٤,١٢٠	٧,٣٨٢	*٠,٠٠٧
النوع	القيادة التشاركية الداعمة	٤,٠٤٩	١	٤,٠٤٩	٧,١٠١	*٠,٠٠٩
	الرؤية والقيم الداعمة	٤,٨٩٧	١	٤,٨٩٧	٦,٦٢٤	*٠,٠١١
	المجموع الكلي	٤,٣٢٧	١	٤,٣٢٧	٧,٦٠٠	*٠,٠٠٧
	المشاركة والعمل بروح الفريق	١,٣١٨	١	١,٣١٨	٢,٣٦١	٠,١٢٧
المؤهل العلمي	القيادة التشاركية الداعمة	٢,٣٢٤	١	٢,٣٢٤	٤,٠٧٥	٠,٠٥٦
	الرؤية والقيم الداعمة	٢,٤٦٥	١	٢,٤٦٥	٣,٣٣٤	٠,٠٧٠
	المجموع الكلي	١,٩٨٣	١	١,٩٨٣	٣,٤٨٣	٠,٠٦٤

٠,٧٧٨	٠,٢٥١	٠,٢٨٠	٢	٠,٢٨٠	المشاركة والعمل بروح الفريق	
٠,٥٢٩	٠,٦٤٠	٠,٣٦٥	٢	٠,٧٣٠	القيادة التشاركية الداعمة	الخبرة
٠,٨٠١	٠,٢٢٣	٠,١٦٥	٢	٠,٣٢٩	الرؤية والقيم الداعمة	
٠,٧٤٥	٠,٢٩٥	٠,١٦٨	٢	٠,٣٣٦	المجموع الكلي	
٠,٩٥٩	٠,٢٨٤	٠,١٥٨	٧	١,١٠٩	المشاركة والعمل بروح الفريق	
٠,٩٧٠	٠,٢٥٤	٠,١٤٥	٧	١,٠١٤	القيادة التشاركية الداعمة	المحافظة
٠,٩٤٦	٠,٣١٤	٠,٢٣٣	٧	١,٦٢٨	الرؤية والقيم الداعمة	
٠,٩٧٣	٠,٢٤٦	٠,١٤٠	٧	٠,٩٨١	المجموع الكلي	
		٠,٥٥٨	١٣١	٧٣,١١٥	المشاركة والعمل بروح الفريق	
		٠,٥٧٠	١٣١	٧٤,٧٠٦	القيادة التشاركية الداعمة	الخطأ
		٠,٧٣٩	١٣١	٩٦,٨٥٧	الرؤية والقيم الداعمة	
		٠,٥٦٩	١٣١	٧٤,٥٧٨	المجموع الكلي	
			٢٠٠	٣٤٧٥,٧٧٨	المشاركة والعمل بروح الفريق	
			٢٠٠	٣٤١٣,٧٧٨	القيادة التشاركية الداعمة	الكلي
			٢٠٠	٣٧٦٤,٠٧٨	الرؤية والقيم الداعمة	
			٢٠٠	٣٥٣٢,٦١٤	المجموع الكلي	

\*داله عند مستوى  $(0.05 \leq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(0.05 \leq \alpha)$  لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمستوى دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغيرات المحافظة والمؤهل العلمي والخبرة حيث كان مستوى الدلالة أكبر من  $(0,05)$ ، بينما كانت هنالك فروقا داله إحصائيا بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي ومن أجل معرفة اتجاه الدلالة لمتغير النوع الاجتماعي تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقارنة بين الذكور والإناث لجميع المجالات وذلك من خلال جدول رقم (٢٥).

بالنظر إلى جدول رقم (٢٣) نجد بأن مجال المشاركة والعمل بروح الفريق بالنسبة لمتغير النوع قد بلغت قيمة (ف) (٧,٣٨٢)، ومستوى الدلالة (٠,٠٠٧)\*، كما أن مجال القيادة التشاركية الداعمة بالنسبة لمتغير النوع قد بلغت قيمة (ف) (٧,١٠١)، ومستوى الدلالة (٠,٠٠٩)\*، وكذلك نجد بأن مجال الرؤية والقيم المشتركة بالنسبة لمتغير النوع قد بلغت قيمة (ف) (٦,٦٢٤)، ومستوى الدلالة (٠,٠١١)\*، كما نجد بأن مجال المشاركة والعمل بروح الفريق بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي قد بلغت قيمة (ف) (٢,٣٦١)، ومستوى الدلالة (٠,١٢٧)، كما أن مجال القيادة التشاركية الداعمة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي قد بلغت قيمة (ف) (٤,٠٧٥)، ومستوى الدلالة (٠,٠٥٦)، وكذلك نجد بأن مجال الرؤية والقيم المشتركة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي قد بلغت قيمة (ف) (٣,٣٣٤)، ومستوى الدلالة (٠,٠٧٠)، كما نجد بأن مجال المشاركة والعمل بروح الفريق بالنسبة لمتغير الخبرة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٢٥١)، ومستوى الدلالة (٠,٧٧٨)، كما أن مجال القيادة التشاركية الداعمة بالنسبة لمتغير الخبرة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٦٤٠)، ومستوى الدلالة (٠,٥٢٩)، وكذلك نجد بأن مجال الرؤية والقيم المشتركة بالنسبة لمتغير الخبرة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٢٢٣)، ومستوى الدلالة (٠,٨٠١)، كذلك نجد بأن مجال المشاركة والعمل بروح الفريق بالنسبة لمتغير المحافظة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٣٨٤)، ومستوى الدلالة (٠,٩٥٩)، كما أن مجال القيادة التشاركية الداعمة بالنسبة لمتغير المحافظة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٢٥٤)، ومستوى الدلالة (٠,٩٧٠)، وكذلك نجد بأن مجال الرؤية والقيم المشتركة بالنسبة لمتغير المحافظة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٣١٤)، ومستوى الدلالة (٠,٩٤٦).

جدول (٢٤) اختبار (Between-Subjects) لقياس الاختبارات بين تأثيرات

المتغيرات التابعة لمحو (دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية)

متغير مستقل	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مسوى الدلالة
	القيادة					
	التشاركية	٣٨٨٤٠	٦٨	٥٧١	١,٠٢٣	٠,٤٤٨
	الداعمة					
	الرؤية والقيم	b٣٦,٩٣٦	٦٨	٥٤٣	٠,٩٥٢	٠,٥٨٢
	المشتركة					
	المشاركة					
	والعمل و ج	٥٥٥,٧٨٤	٦٨	٨٢٠	١,١١٠	٠,٣٠٣
	الفريق					
	المجموع	d٤٠,٦١٧	٦٨	٥٩٧	١,٠٤٩	٠,٤٠١
	الكلية					
	القيادة					
	التشاركية	١٢٠٣,٦٧٣	١	١٢٠٣,٦٧٣	٢١٥٦,٦٠٥	٠,٠٠٠*
	الداعمة					
	الرؤية والقيم	١٢٢١,٣٩٩	١	١٢٢١,٣٩٩	٢١٤١,٧٦٨	٠,٠٠٠*
	المشتركة					
	المشاركة					
	والعمل و ج	١٣٢٦,٧٧٩	١	١٣٢٦,٧٧٩	١٧٩٤,٤٨٣	٠,٠٠٠*
	الفريق					
	المجموع	١٢٤٧,١٢٩	١	١٢٤٧,١٢٩	٢١٩٠,٦٤٣	٠,٠٠٠*
	الكلية					
	القيادة					
	التشاركية	٤,١٢٠	١	٤,١٢٠	٧,٣٨٢	٠,٠٠٧*
	الداعمة					
	الرؤية والقيم	٤,٠٤٩	١	٤,٠٤٩	٧,١٠١	٠,٠٠٩*
	المشتركة					
	المشاركة					
	والعمل و ج	٤,٨٩٧	١	٤,٨٩٧	٦,٦٢٤	٠,٠١١*
	الفريق					
	المجموع	٤,٣٢٧	١	٤,٣٢٧	٧,٦٠٠	٠,٠٠٧*
	الكلية					
	القيادة					
	التشاركية	١,٣١٨	١	١,٣١٨	٢,٣٦١	٠,٠٢٧
	الداعمة					

Corrected Model

Intercept

النوع

المؤهل

٠,٠٥٦	٤,٠٧٥	٢,٣٢٤	١	٢,٣٢٤	الرؤية والقيم المشتركة المشاركة	
٠,٠٧٠	٣,٣٣٤	٢,٤٦٥	١	٢,٤٦٥	والعمل في الفريق المجموع	
٠,٠٦٤	٣,٤٨٣	١,٩٨٣	١	١,٩٨٣	الكلية القيادة	
٠,٧٧٨	٠,٢٥١	٠,١٤٠	٢	٠,٢٨٠	التشاركية الداعمة	
٠,٥٢٩	٠,٦٤٠	٠,٣٦٥	٢	٠,٧٣٠	الرؤية والقيم المشتركة المشاركة	الخبرة
٠,٨٠١	٠,٢٢٣	٠,١٦٥	٢	٠,٣٢٩	والعمل في الفريق المجموع	
٠,٧٤٥	٠,٢٩٥	٠,١٦٨	٢	٠,٣٣٦	الكلية القيادة	
٠,٩٥٩	٠,٢٨٤	٠,١٥٧	٧	١,١٠٩	التشاركية الداعمة	
٠,٩٧٠	٠,٢٥٤	٠,١٤٥	٧	١,٠١٤	الرؤية والقيم المشتركة المشاركة	المحافظة
٠,٩٤٦	٠,٣١٤	٠,٢٣٣	٧	١,٦٢٨	والعمل في الفريق المجموع	
٠,٩٧٣	٠,٢٤٦	٠,١٤٠	٧	٠,٩٨١	الكلية القيادة	
٠,٣٨٠	٠,٧٧٧	٠,٤٣٤		٠,٤٣٤	التشاركية الداعمة	
٠,١٧٠	١,٩٠١	١,٠٨٤	١	١,٠٨٤	الرؤية والقيم المشتركة المشاركة	النوع * المؤهل
٠,٢٠٠	١,١٦٥٦	١,٢٢٤	١	١,٢٢٤	والعمل في الفريق المجموع	
٠,٢٠٠	١,٥١٦	٠,٨٦٣	١	٠,٨٦٣	الكلية	
٠,١٢٥	٢,١١٢	١,١٧٩	٢	٢,٣٥٨	القيادة	النوع * الخبرة

					التشاركية
					الداعمة
٠,٠٣٣*	٣,٤٩٦	١,٩٩٤	٢	٣,٩٨٧	الرؤية والقيم المشتركة
					المشاركة
٠,٠٢٥*	٣,٨٠٠	٢,٨١٠	٢	٥,٦١٩	والعمل و ج الفريق
					المجموع
٠,٠٣٨*	٣,٣٤٤	١,٩٠٤	٢	٣,٨٠٧	الكلية
					القيادة
٠,٣٠٣	١,٢٠٨	٠,٦٧٤	٧	٤,٧٢٠	التشاركية
					الداعمة
٠,٣٩٤	١,٠٥٨	٠,٦٠٣	٧	٤,٢٢٣	الرؤية والقيم المشتركة
					المشاركة
٠,١٥٧	١,٥٤٨	١,١٤٥	٧	٨,٠١٣	والعمل و ج الفريق
					المجموع
٠,٢٥٢	١,٣٠٧	٠,٧٤٤	٧	٥,٢٠٩	الكلية
					القيادة
٠,٠٠٢*	٩,٥٩٤	٥,٣٥٥	١	٥,٣٥٥	التشاركية
					الداعمة
٠,٠٠٢*	٩,٦٥٤	٥,٣٥٥	١	٥,٣٥٥	الرؤية والقيم المشتركة
					المشاركة
٠,٠٠٣*	٩,١١٦	٦,٧٤٠	١	٦,٧٤٠	والعمل و ج الفريق
					المجموع
٠,٠٠٢*	١٠,٢١٩	٥,٨١٨	١	٥,٨١٨	الكلية
					القيادة
٠,٣٦٧	١,١٠٠	٠,٦١٤	٧	٤,٢٩٦	التشاركية
					الداعمة
٠,٢٣١	١,٣٥١	٠,٧٧١	٧	٥,٣٩٥	الرؤية والقيم المشتركة
					المشاركة
٠,٢٠٠	١,٤٢٥	١,٠٥٤	٧	٧,٣٧٧	والعمل و ج الفريق
					المجموع
٠,٢٤٧	١,٣١٨	٠,٧٥٠	٧	٥,٢٥٣	

النوع \* المحافظة

المؤهل \* الخبرة

المؤهل \* المحافظة

					الكلية	
					القيادة	
٠,٧٦٤	٠,٧٠٨	٠,٣٩٥	١٤	٥٣٠	التشاركية	
					الداعمة	
٠,٤٥٣	١,٠٠٥	٠,٥٧٣	١٤	٨,٠٢٠	الرؤية والقيم	
					المشتركة	الخبرة* المحافظة
					المشاركة	
٠,٣٧١	١,٠٩١	٠,٨٠٧	١٤	١١,٢٩٥	والعمل و ج	
					الفريق	
٠,٥٠٩	٠,٩٤٩	٠,٥٤٠	١٤	٧٥٦٠	المجموع	
					الكلية	
					القيادة	
٠,٤٤٩	٠,٥٧٦	٠,٣٢١	١	٠,٣٢١	التشاركية	
					الداعمة	
٠,١٦٥	١,٩٥١	١,١١٣	١	١,١١٣	الرؤية والقيم	
					المشتركة	النوع* المؤهل*
					المشاركة	الخبرة
٠,٣٠١	١,٠٧٩	٠,٧٩٨	١	٠,٧٩٨	والعمل و ج	
					الفريق	
٠,٢٧٠	١,٢٢٨	٠,٦٩٩	١	٠,٦٩٩	المجموع	
					الكلية	
					القيادة	
٠,٣٣٩	١,١٤٨	٠,٦٤٠	٦	٣,٨٤٣	التشاركية	
					الداعمة	
٠,١٦٢	١,٥٦٥	٠,٨٩٣	٦	٥,٣٥٥	الرؤية والقيم	
					المشتركة	النوع* المؤهل*
					المشاركة	المحافظة
٠,١٨١	١,٥٠٧	١,١١٤	٦	٦,٦٨٥	والعمل و ج	
					الفريق	
٠,١٩١	١,٤٧٨	٠,٨٤١	٦	٥,٠٤٨	المجموع	
					الكلية	
					القيادة	
٠,٢٩٥	١,١٩٧	٠,٦٦٨	١١	٧,٣٥٠	التشاركية	
					الداعمة	
٠,٣٤٤	١,١٢٩	٠,٦٤٤	١١	٧,٠٨١	الرؤية والقيم	النوع* الخبرة*
					المشتركة	المحافظة
					المشاركة	
٠,١٥٨	١,٤٥٢	١,٠٧٣	١١	١١,٨٠٨	والعمل و ج	

					الفريق
٠,٢٣٤	١,٢٩٥	٠,٧٣٧	١١	٨,١٠٨	المجموع
					الكلية
					القيادة
٠,٠٢٣*	٢,٥٣٧	١,٤١٦	٦	٨,٤٩٥	التشاركية
					الداعمة
٠,٠٢٠*	٢,٦١٩	١,٤٩٣	٦	٨,٩٦١	الرؤية والقيم
					المشتركة * المؤهل * الخبرة *
					المشاركة
٠,٠٠٥*	٣,٢٦٢	٢,٤١٢	٦	١٤,٤٧٢	والعمل و ج
					الفريق
٠,٠٠٩*	٢,٩٩٢	١,٧٠٣	٦	١٠,٢١٩	المجموع
					الكلية
					القيادة
			٠	٠,٠٠٠	التشاركية
					الداعمة
			٠	٠,٠٠٠	الرؤية والقيم
					المشتركة * النوع * المؤهل *
					المشاركة
			٠	٠,٠٠٠	والعمل و ج
					الفريق
			٠	٠,٠٠٠	الكلية
					القيادة
		٠,٥٥٨	١٣١	٧٣,١١٣	التشاركية
					الداعمة
		٠,٥٧٠	١٣١	٧٤,٧٠٦٦	الرؤية والقيم
					المشتركة الخطأ
					المشاركة
		٠,٧٣٩	١٣١	٩٦,٨٥٧	والعمل و ج
					الفريق
		٠,٥٦٩	١٣١	٧٤,٥٧٨	الكلية
					القيادة
			٢٠٠	٣٤٧٥,٧٧٨	التشاركية
					الداعمة
			٢٠٠	٣٤١٣,٧٧٨	الرؤية والقيم
					المشتركة
					المشاركة
			٢٠٠	٣٧٦٤,٠٧٨	والعمل و ج

٢٠٠	٣٥٣٢,٦١٤	الفريق الكلي
١٩٩	١١١,٩٥٥	القيادة التشاركية
١٩٩	١١١,٦٤٢	الداعمه الرؤية والقيم المشتركة
١٩٩	١٥٢,٦٤١	المشاركة والعمل بروح الفريق الكلي
١٩٩	١١٥,١٩٥	المشاركة

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كان مستوى الدلالة في جميع مستويات المتغيرات التابعة أقل من (٠,٠٥)، حيث بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٠٠٧)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٠٠٩)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٠٥)، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، حيث بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,١٢٧)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٠٥٦)، المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٠٧٠)، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، حيث بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٧٧٨)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٥٢٩)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٨٠١)، كما يلاحظ من الجدول أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي والمحافظة، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، حيث بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٩٥٩)، وبلغ مستوى الدلالة

لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٩٧٠)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٩٤٦).

كما نلاحظ أنه لا يوجد تأثير بالنسبة لتفاعل متغير المؤهل الدراسي ومتغير النوع، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٣٨٠)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,١٧٠)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٢٠٠)، كذلك لا يوجد تفاعل بين متغير المحافظة ومتغير النوع حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٣٠٣)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٣٩٤)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,١٥٧)، كذلك لا يوجد تفاعل بين متغير المحافظة والمؤهل، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٣٦٧)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٢٣١)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٢٠٠).

كذلك لا يوجد تفاعل بين متغير المحافظة والخبرة حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٧٦٤)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٤٥٣)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٣٧١)، كذلك لا يوجد تفاعل بين متغيرات الخبرة والمؤهل الدراسي والنوع، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٤٤٩)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,١٦٥)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٣٠١)، كذلك لا يوجد تفاعل بين متغيرات المحافظة والمؤهل الدراسي والنوع، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من

(٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٣٣٩)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,١٦٢)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل (٠,١٨١).

كما أنه لا يوجد تفاعل بين متغيرات المحافظة والخبرة والنوع، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٢٩٥)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٣٤٤)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,١٥٨)، كذلك لا يوجد تفاعل بين متغيرات المحافظة والخبرة والمؤهل الدراسي والنوع حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٢٩٥)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٣٤٤)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل (٠,١٥٨)، كما يتضح من خلال الجدول السابق وجود تأثيرات لتفاعل متغير الخبرة مع النوع، حيث كان مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,١٢٥)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٠٣٣)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل (٠,٠٢٥)، وكذلك متغير الخبرة مع المؤهل الدراسي، حيث كان مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٠٠٢)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٠٠٢)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٠٠٣)، كذلك يوجد تفاعل الخبرة والمحافظة والمؤهل الدراسي، حيث كان مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال القيادة التشاركية الداعمة (٠,٠٢٣)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال الرؤية والقيم المشتركة (٠,٠٢٠)، كما بلغ مستوى الدلالة لمجال المشاركة والعمل بروح الفريق (٠,٠٠٥).

جدول (٢٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النوع الاجتماعي مع المتغيرات

التابعة لمحور (دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية)

المجالات	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المشاركة والعمل بروح	ذكر	٤,٠١٣٩	٠,٨٤٦٧٧
الفريق	أنثى	٤,٢٥٦٢	٠,٥٠٦١٤
القيادة التشاركية	ذكر	٣,٩٧٧٤	٠,٨٣٩٣٢
الداعمة	أنثى	٤,٢١٦٠	٠,٥٢٤٧٨
الرؤية والقيم الداعمة	ذكر	٤,١٦٨٩	٠,٩٨٢٠٧
	أنثى	٤,٣٩٢٤	٠,٦٢٦٣٤
المجموع الكلي	ذكر	٤,٠٤٩٠	٠,٨٥٨٥٧
	أنثى	٤,٢٨٤٢	٠,٥١٧٦٩

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق الإحصائية في جميع المجالات لصالح الإناث، حيث كانت المتوسطات الحسابية للإناث أكبر من الذكور، وهذا يعني أن مدارس الإناث أكثر فاعلية من مدارس الذكور في تفعيل مجتمعات التعليم المهنية بحسب رأي عينة الدراسة، فقد بلغ المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للذكور (٤,٠٤٩٠) وللإناث (٤,٢٨٤٢) والانحراف المعياري للذكور (٠,٨٥٨٥٧) وللإناث (٠,٥١٧٦٩)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجال المشاركة والعمل للذكور (٤,٠١٣٩) وللإناث (٤,٢٥٦٢) والانحراف المعياري للذكور (٠,٨٤٦٧٧) وللإناث (٠,٥٠٦١٤)، كما بلغ المتوسط الحسابي لمجال القيادة التشاركية الداعمة للذكور (٣,٩٧٧٤) وللإناث (٤,٢١٦٠) والانحراف المعياري للذكور (٠,٨٣٩٣٢) وللإناث (٠,٥٢٤٧٨)، كذلك بلغ المتوسط الحسابي لمجال الرؤية والقيم الداعمة للذكور (٤,١٦٨٩) وللإناث (٤,٣٩٢٤) والانحراف المعياري للذكور (٠,٩٨٢٠٧) وللإناث (٠,٦٢٦٣٤).

#### ٥.٢.٤ عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

والذي نص على الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) في تصورات مديري المدارس حول

الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه تفعيل مديري المدارس لمجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي

بسلطنة عمان تعزى لمتغير (النوع، الخبرة، المؤهل الدراسي، المحافظة)؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار ليفني (*Levene*) واختبار تحليل التباين

المتعدد (*MANOVA*) واختبار (*Between-Subjects*) ويتضح ذلك من خلال جدول رقم

(٢٦) و جدول رقم (٢٧) و جدول رقم (٢٨)

جدول (٢٦) اختبار ليفني (*Levene*) لقياس التجانس بين المتغيرات

التابعة لمحور (الرضا الوظيفي للمعلمين)

المجال	قيمة ف	درجات الحرية	درجات الحرية	مسوى الدلالة
تحفيز المعلمين	٢,٣٢٨	٦٨	١٣١	٠,٠٠٠
تعزير العلاقات البناءة في بيئة العمل	٢,٤٦١	٦٨	١٣١	٠,٠٠٠
الكلية ٢	٢,٤٨٧	٦٨	١٣١	٠,٠٠٠

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى الدلالة كان أقل من (٠,٠٥) لجميع المتغيرات التابعة

لمحور (الرضا الوظيفي للمعلمين)، وهذا يعني أن اختبار تجانس التباين الموضح في الجدول أعلاه يشير إلى

رفض فرصة تجانس التباينات أي عدم مساواتها، أي أن تباينات المتغيرات التابعة غير متساوي، ولكن

يمكن التغاضي عن هذا الشرط بسبب ارتفاع أعداد أفراد العينة في كل متغير، إذ يلاحظ من خلال

الجدول السابق أن عدد المتغيرات التابعة في كل مستوى (٦٨)، بحيث بلغ العدد الكلي للعينة (٢٠٠)

مديراً ومديرة وهذا العدد كبير.

جدول (٢٧) تحليل التباين المتعدد لمستوى الرضا الوظيفي تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم

المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمحافظة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
النوع	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٢,٦٨٣	١	٢,٦٨٣	٤,٣١٤	*٠,٤٠
	تحفيز المعلمين الكلي	٤,١٠٠	١	٤,١٠٠	٦,٥٨٨	*٠,١١
	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٣,٢٤٣	١	٣,٢٤٣	٥,٤٨١	*٠,٢١
المؤهل العلمي	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٢,١٣٦	١	٢,١٣٦	٣,٤٣٤	٠,٦٦
	تحفيز المعلمين الكلي	١,٧٥٨	١	١,٧٥٨	٢,٨٢٥	٠,٩٥
	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	١,٩٧٢	١	١,٩٧٢	٣,٣٣٣	٠,٧٠
الخبرة	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٠,٥٨١	٢	٠,٢٩٠	٤,٦٧	٥,٢٨
	تحفيز المعلمين الكلي	٠,١٦١	٢	٠,٠٨٠	٥,٢٩	٨,٧٩
	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٠,٣٧١	٢	٠,١٨٥	٤,١٣	٥,٣٢
المحافظة	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	١,٠٩٣	٧	١,٥٦	٤,٥١	٩,٧١
	تحفيز المعلمين الكلي	٠,٣٣٣	٧	٠,٤٨	٥,٧٧	٩,٩٩
	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٠,٢٢٢	٧	٠,٣٢	٥,٥٠	٩,٩٤
الخطأ	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٨١,٤٩١	١٣١	٦٢٢		
	تحفيز المعلمين الكلي	٨١,٥٢٥	١٣١	٦٢٢		
	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٧٧,٥١١	١٣١	٥٩٢		
الكلي	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٣٤٣٤,٩٠١	٢٠٠			
	تحفيز المعلمين الكلي	٣٦٧٧,٣١٣	٢٠٠			
	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	٣٥٢٩,٩٧٥	٢٠٠			

\*داله عند مستوى  $(0.05 \leq \alpha)$

يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة  $(0.05 \leq \alpha)$  لمتوسط استجابات عينة الدراسة لمتوسط استجابات عينة الدراسة

لمستوى الرضا الوظيفي تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس

التعليم الأساسي بسلطنة عمان تبعاً لمتغيرات المحافظة والمؤهل العلمي والخبرة حيث كان

مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، بينما كانت هنالك فروقا داله إحصائيا بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي ومن أجل معرفة اتجاه الدلالة لمتغير النوع الاجتماعي تم استخراج المتوسطات الحسابية للمقارنة بين الذكور والإناث لجميع المحاور وذلك من خلال جدول رقم (٢٩).

بالنظر إلى جدول رقم (٢٧) نجد بأن مجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل بالنسبة لمتغير النوع قد بلغت قيمة (ف) (٤,٣١٤)، ومستوى الدلالة (٠,٠٤٠)\*، كما أن مجال تحفيز المعلمين بالنسبة لمتغير النوع قد بلغت قيمة (ف) (٦,٥٨٨)، ومستوى الدلالة (٠,٠١١)\*، كما نجد بأن مجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي قد بلغت قيمة (ف) (٣,٤٣٤)، ومستوى الدلالة (٠,٠٦٦)، كما أن مجال تحفيز المعلمين بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي قد بلغت قيمة (ف) (٢,٨٢٥)، ومستوى الدلالة (٠,٠٩٥)، وكذلك نجد بأن مجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل بالنسبة لمتغير الخبرة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٤٦٧)، ومستوى الدلالة (٠,٦٢٨)، كما أن م مجال تحفيز المعلمين بالنسبة لمتغير الخبرة قد بلغت قيمة (ف) (٠,١٢٩)، ومستوى الدلالة (٠,٨٧٩)، كذلك نجد بأن مجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل بالنسبة لمتغير المحافظة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٢٥١)، ومستوى الدلالة (٠,٩٧١)، كما أن مجال تحفيز المعلمين بالنسبة لمتغير المحافظة قد بلغت قيمة (ف) (٠,٠٧٧)، ومستوى الدلالة (٠,٩٩٩).

جدول (٢٨) اختبار (Between-Subjects) لقياس الاختبارات بين تأثيرات المتغيرات التابعة لمحور (الرضا الوظيفي للمعلمين)

متغير مستقل	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مسوى الدلالة
Corrected Model	تحفيز المعلمين	50,708	68	0,771	1,078	0,352
	تعزيز العلاقات					
	البناء في بيئة العمل	60,434	68	0,890	0,955	0,576
Intercept	المجموع الكلي	41,619	68	0,611	1,032	0,432
	تحفيز المعلمين	1237,610	1	1237,610	1989,339	0,000*
	تعزيز العلاقات					
النوع	البناء في بيئة العمل	1297,048	1	1297,048	2084,179	0,000*
	المجموع الكلي	1297,048	1	1297,048	2133,676	0,000*
	تحفيز المعلمين	2,683	1	2,683	4314	0,040*
المؤهل	تعزيز العلاقات					
	البناء في بيئة العمل	4,100	1	4,100	688	0,011*
	المجموع الكلي	3,243	1	3,243	5481	0,021*
الخبرة	تحفيز المعلمين	2,136	1	2,136	3434	0,066
	تعزيز العلاقات					
	البناء في بيئة العمل	1,758	1	1,758	2825	0,095
المحافظة	المجموع الكلي	1,972	1	1,972	3333	0,070
	تحفيز المعلمين	681	2	0,290	0,467	0,628
	تعزيز العلاقات					
النوع * المؤهل	البناء في بيئة العمل	0,161	2	0,080	0,129	0,879
	المجموع الكلي	371	2	0,185	0,313	0,732
	تحفيز المعلمين	1,093	7	0,156	0,251	0,971
النوع * المؤهل	تعزيز العلاقات					
	البناء في بيئة العمل	0,333	3	0,048	0,077	0,999
	المجموع الكلي	0,722	7	0,089	0,150	0,944
النوع * المؤهل	تحفيز المعلمين	0,762	1	0,762	1,225	0,270
	تعزيز العلاقات					
	البناء في بيئة العمل	1,662	1	1,662	2,610	0,166

٠,١٨٢	١,٧٩٨	١,٠٦٤	١	١,٠٦٤	المجموع الكلي	
٠,٠١٦*	٤,٢٥٦	٢,٦٤٧	٢	٥,٢٩٥	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,٠١٤*	٤,٣٨٩	٢,٧٣١	٢	٥,٤٦٣	البناء في بيئة العمل	النوع * الخبرة
٠,٠١٣*	٤,٣١٨	٢,٦٧٤	٢	٥,٣٤٧	المجموع الكلي	
٠,٠٩٨	١,٧٧٤	١,١٠٣	٧	٧,٧٢٤	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,٤٠٩	١,٠٣٦	٠,٦٤٥	٧	٤,٣١٣	البناء في بيئة العمل	النوع * المحافظة
٠,١٧٥	١,٤٩٤	٠,٨٨٤	٧	٦,١٨٩	المجموع الكلي	
٠,٠٠٤*	٨,٨٤٠	٥,٤٩٩	١	٥,٤٩٩	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,٠١٣*	٦,٢٨٨	٣,٩١٣	١	٣,٩١٣	البناء في بيئة العمل	المؤهل * الخبرة
٠,٠٠٥*	٨,١١٠	٤,٧٩٨	١	٤,٧٩٨	المجموع الكلي	
٠,١٧٠	١,٣٠٩	٠,٩٣٩	٧	٦,٣٧٠	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,١٥٣	١,٣٦٠	٠,٩٧١	٧	٦,٧٩٧	البناء في بيئة العمل	المؤهل * المحافظة
٠,١٦٥	١,٣٢٢	٠,٩٠١	٧	٦,٣٠٥	المجموع الكلي	
٠,٣٥٩	٠,٩٠١	٠,٣٦١	١٤	٧,٤٨٤	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,٤٧٧	٠,٩٨٠	٠,٦١٠	١٤	٨,٣٤٢	البناء في بيئة العمل	الخبرة * المحافظة
٠,٣٤٦	٠,٩١٤	٠,٣٤١	١٤	٧,٣٧١	المجموع الكلي	
٠,٤١٩	٠,٦٥٧	٠,٤٠٩	١	٠,٤٠٩	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,٢٢٠	١,٣٢٠	٠,٩٤٦	١	٠,٩٤٦	البناء في بيئة العمل	النوع * المؤهل * الخبرة
٠,٣١٣	١,٠٢٧	٠,٦٠٨	١	٠,٦٠٨	المجموع الكلي	
٠,١٦٨	١,٣٤٦	٠,٩٦٢	٦	٥,٧٧٢	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,٠٩٩	١,٨٢٦	١,١٣٧	٦	٦,٨٢٠	البناء في بيئة العمل	النوع * المؤهل * المحافظة
٠,١٢٠	١,٧٢٣	١,٠٢٠	٦	٦,١١٧	المجموع الكلي	
٠,٢٢١	١,٣١٨	٠,٨٢٠	١١	٩,٠١٧	تحفيز المعلمين	النوع * الخبرة *
٠,٢٩١	١,٢٠٤	٠,٧٤٩	١١	٨,٢٤٠	تعزيز العلاقات	المحافظة

					البناء في بيئة العمل	
٠,٢٤٠	١,٢٨٤	٠,٧٦٠	١١	٨,٣٥٩	المجموع الكلي	
٠,٠١١*	٢,٩٠٨	١,٨٠٩	٦	١٠,٨٥٤	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
٠,٠١٥*	٢,٧٦٣	١,٧٢٠	٦	١٠,٣١٩	البناء في بيئة العمل	المؤهل * الخبرة * المحافظة
٠,٠٠٩*	٢,٩٧٦	١,٦٧١	٦	١٠,٣٦٥	المجموع الكلي	
			٠	٠,٠٠٠	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	النوع * المؤهل
			٠	٠,٠٠٠	البناء في بيئة العمل	* الخبرة * المحافظة
			٠	٠,٠٠٠	المجموع الكلي	
		٠,٦٢٢	١٣١	٨١,٤٩١	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
		٠,٦٢٢.	١٣١	٨١,٣٢٥	البناء في بيئة العمل	الخطأ
		٠,٣٩٢	١٣١	٧٧,٣١١	المجموع الكلي	
			٢٠٠	٣٤٣٤,٩٠١	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
			٢٠٠	٣٦٧٧,٣١٣	البناء في بيئة العمل	المجموع الكلي
			٢٠٠	٣٥٢٩,٩٧٥	المجموع الكلي	
			١٩٩	١٢٧,٠٩٩	تحفيز المعلمين	
					تعزيز العلاقات	
			١٩٩	١٢١,٩٦٠	البناء في بيئة العمل	المجموع المعدل
					المجموع الكلي	
			١٩٩	١١٩,٠٣٠	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كان مستوى الدلالة في جميع مستويات المتغيرات التابعة أقل من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٠٤٠)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٠١١)، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من

(٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال دعم تعلم الأفراد والمجموعة (٠,٦٢٨)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٨٧٩)، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير المؤهل، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٠٦٦)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٠٩٥)، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير المحافظة، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٩٧١)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٩٩٩).

كما يلاحظ من الجدول السابق أنه لا يوجد تأثير بالنسبة لتفاعل متغير المؤهل ومتغير النوع، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٢٧٠)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,١١٦)، وكذلك لا يوجد تفاعل بين متغير المحافظة ومتغير النوع حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٠٩٨)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٤٠٩)، وكذلك لا يوجد تفاعل بين متغير المحافظة والمؤهل الدراسي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,١٧٠)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,١٥٣)، كذلك لا يوجد تفاعل بين متغير المحافظة والخبرة حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٥٥٩)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٤٧٧).

كذلك لا يوجد تفاعل بين متغير الخبرة والمؤهل الدراسي والنوع حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٤١٩)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز

العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٢٢٠)، وكذلك لا يوجد تفاعل بين متغيرات المحافظة والمؤهل الدراسي والنوع، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,١٦٨)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٠٩٩)، وكذلك لا يوجد تفاعل بين متغيرات المحافظة والخبرة والنوع، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٢٢١)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٢٩١)، كذلك لا يوجد تفاعل بين متغيرات المحافظة والخبرة والمؤهل الدراسي والنوع الاجتماعي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥).

كما يتضح من خلال الجدول السابق وجود تأثيرات لتفاعل متغيرات الخبرة والمحافظة والمؤهل حيث كان مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٠١١)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٠١٥)، وكذلك وجود تأثيرات لتفاعل الخبرة والنوع، حيث كان مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٠١٦)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٠١٤)، كذلك تفاعل الخبرة والمؤهل، حيث كان مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥)، فقد بلغ مستوى الدلالة لمجال تحفيز المعلمين (٠,٠٠٤)، وبلغ مستوى الدلالة لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل (٠,٠١٣).

جدول (٢٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النوع الاجتماعي

مع المتغيرات التابعة لمحور (الرضا الوظيفي للمعلمين)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النوع	المجالات
٠,٨٨٧٠٣	٣,٩٩٩٣	ذكر	تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل
٠,٥٩٩٩٠	٤,١٨٦٩	أنثى	
٠,٨٧٨٥٩	٤,١٤٣٦	ذكر	تحفيز المعلمين
٠,٥٥٧٢٤	٤,٣٤٥٥	أنثى	
٠,٨٦٦٣٨	٤,٠٦٠٠	ذكر	المجموع الكلي
٠,٥٥٦٣٢	٤,٢٥٣٧	أنثى	

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق الإحصائية في جميع المجالات لصالح الإناث، حيث كانت المتوسطات الحسابية للإناث أكبر من الذكور، وهذا يعني أن مدارس الإناث أكثر فاعلية من مدارس الذكور في مستوى الرضا الوظيفي بحسب رأي عينة الدراسة، فقد بلغ المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للذكور (٤,٠٦٠٠) وللإناث (٤,٢٥٣٧) والانحراف المعياري للذكور (٠,٨٦٦٣٨) وللإناث (٠,٥٥٦٣٢)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل للذكور (٣,٩٩٩٣) وللإناث (٤,١٨٦٩) والانحراف المعياري للذكور (٠,٨٨٧٠٣) وللإناث (٠,٥٩٩٩٠)، كما بلغ المتوسط الحسابي لمجال تحفيز المعلمين للذكور (٤,١٤٣٦) وللإناث (٤,٣٤٥٥) والانحراف المعياري للذكور (٠,٨٧٨٥٩) وللإناث (٠,٥٥٧٢٤).