

الأنماط القيادية للمشرفين التربويين وفقاً لنظرية "ريدن" وعلاقتها
بالرضا الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان

سعيد بن خلفان بن أحمد المياحي

جامعة العلوم الإسلامية

الأنماط القيادية للمشرفين التربويين وفقاً لنظرية "ريدن" وعلاقتها بالرضا
الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان

سعيد بن خلفان بن أحمد المياحي

دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في فلسفة التربية

جامعة العلوم الإسلامية

يونيو ٢٠٢٢

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إني أقر وأعترف بأن هذه الرسالة من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش الرسالة.



التوقيع:

التاريخ: ٢٨ يونيو ٢٠٢٢ م

الاسم: سعيد بن خلفان بن أحمد المياحي

الرقم الجامعي: ٤١٦٠٢٩٢

العنوان: سلطنة عمان/ محافظة الداخلية/ ولاية نزوى

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

الشكر والتقدير

الحمد لله حمد الحامدين الشاكرين المعترفين بنعمه وأفضاله، المقرين بجوده وآلائه، والصلاة والسلام على خير الخلق خُلُقًا وخُلُقًا الحبيب المصطفى المعلم الزاكي والمرشد الهادي، أما بعد: فغاية في السرور أن أتقدم بداية بالشكر والتقدير لمقام الأستاذ الدكتور راشد عبدالحميد كيريمبوي على إشرافه العلمي في هذه الدراسة، مقدراً إشرافه المتواصل؛ فهو لم يأل جهداً طوال مدة الدراسة في تقديم نصائحه وإرشاده وتوجيهاته السديدة من أجل أن تكون دراستي المتواضعة هذه في المستوى المطلوب، فجزاه الله عني خير الجزاء وحفظه من كل مكروه، ولا يفوتني أيضاً اعترافاً بالجميل أن أقدم بالغ الشكر للمشرف العلمي الثاني لجهوده في المتابعة أولاً بأول، وتقديم آرائه وملاحظاته السديدة لي طول فترة الدراسة، كما لا يفوتني الشكر والتقدير لكلية دراسات اللغة الرئيسة بالجامعة لإدارة وأعضاء الهيئة الأكاديمية بها، كما أشكر لجنة المناقشة الأولى لتوجيههم لي نحو الصواب من أجل السير لإكمال دراستي، ومني خالص الشكر والتقدير موصولة إلى جميع أعضاء لجنة المناقشة النهائية لتفضلهم بمناقشتي في هذه الدراسة، وأشكر مديريات التربية والتعليم ومعلميها في كل من محافظة مسقط والداخلية والظاهرة والبريمي بالسلطنة على تعاونهم الرائع معي من أجل نجاح تطبيق الدراسة هناك، كما إنني أزجي خالص الشكر لكل من أمدني بالعون والمساعدة في سبيل إنجاز وتحقيق هذه الدراسة من أخواني وزملائي وأصدقائي، ولي كلمة شكر وعرفان لرفيقة دربي التي وقفت بجاني وشجعتني وضحت بوقتها من أجل إنجاز دراستي، وكذلك أشكر أبنائي الأعزاء على وقوفهم معي ومساندتهم لي طول مدة الدراسة، وأسأل الله جلت قدرته أن يتقبل مني هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم.

ABSTRAK

Realiti pemantauan naziran di dalam kerajaan Kesultanan Oman menunjukkan bahawa amalan pemantauannya tidak selari dengan perkembangan sistem pemantauan naziran. Terdapat kemerosotan dalam kemahiran kepimpinan pemantauan naziran yang dapat dikesan melalui perbezaan realiti antara pemantauan yang dikehendaki Kementerian Pendidikan dengan pemantauan yang diamalkan di sekolah kerana penggunaan kaedah konvensional dan rutin pembelajaran yang terhasil di dalam suasana pemantauan naziran yang tidak efektif dalam bidang pendidikan di kesultanan tersebut. Justeru, terdapat keperluan untuk menganalisa alternatif yang sesuai untuk mewujudkan pemantauan naziran yang efektif di dalam kerajaan Kesultanan Oman yang dapat merungkai permasalahan kemerosotan sistem pemantauan nazirannya. Maka kajian ini bertujuan untuk mengupas amalan kepimpinan Jemaah Nazir berdasarkan Teori Tiga Dimensi Teori 3D oleh Reddin menurut perspektif guru-guru terlibat. Juga, mengenal pasti tahap kepuasan kerjaya para guru bersandarkan kepada pemboleh ubah demografi dan tahap kolerasi antara amalan kepimpinan Jemaah Nazir berdasarkan Teori 3D dan kepuasan kerjaya para guru di dalam Kesultanan Oman. Pengkaji menggunakan pendekatan deskriptif dan analitikal dalam kajian ini, Pengkaji juga menggunakan soal selidik sebagai instrumen utama kajian dan mengedarkan sampel secara rawak kepada (291) guru-guru lelaki dan perempuan yang merupakan guru-guru cemerlang di Kesultanan Oman. Pengkaji turut menggunakan teknik statistik dalam kedua-dua perincian dan korelasi yang sesuai dengan kajian ini data-datanya. Keputusan kajian menunjukkan Jemaah Nazir ada mengamalkan gaya kepimpinan yang menepati teori 3D oleh Reddin secara keseluruhannya adalah tahap pertengahan dengan min (2.96) Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerjaya para guru secara keseluruhannya berada pada tahap pertengahan iaitu mencapai min (3.19) Terdapat perbezaan demografi yang secara statistiknya amat ketara dalam kepuasan kerjaya yang melibatkan pemboleh ubah 'jantina guru' yang memihak kepada 'wanita' dalam semua dimensi. Sebaliknya, tiada kesan perbezaan demografi dalam tahap kepuasan kerjaya yang melibatkan pemboleh ubah 'kelayakan pendidikan' dan 'pengalaman kerjaya yang lama' dalam semua dimensi. Sebagai tambahan, terdapat hubungan korelasi yang positif antara gaya kepimpinan yang diamalkan Jemaah Nazir yang selari dengan teori 3D oleh Reddin dan kepuasan kerjaya para guru. Kesimpulannya, kajian ini membentangkan beberapa cadangan yang menonjolkan kepentingan untuk megadaptasi teori gaya kepimpinan 3D Reddin di Jabatan Pendidikan di empat buah pejabat pendidikan dan melaksanakannya melalui pemantauan naziran dalam bidang pemantauan naziran yang akan dapat dikesan melalui manfaat besar yang diperolehi melalui pengelasan kepintaran intelek dan emosi dan kesan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerjaya para guru serta peningkatan tahap kecemerlangan kerjaya yang mana turut dapat menghasilkan daya kreativiti dan potensi tinggi.

الملخص

إن واقع الإشراف التربوي بالسلطنة يشير إلى أن الممارسات الإشرافية لا تعكس التطور الحاصل في منظومة الإشراف التربوي؛ حيث يوجد تدني في المهارات الإشرافية القيادية، فتتجلى إشارات ذلك التدني في التباين بين الواقع الإشرافي الذي تخطط له وزارة التربية والتعليم والواقع الإشرافي الممارس في المدارس بسبب استخدام الأساليب التقليدية والروتينية التي لا حداثة فيها، والتي أدت إلى إشراف غير فعال في الميدان التربوي بالسلطنة، ولذلك دعت الحاجة إلى تحليل بدائل الإشراف التربوي الفعالة بالسلطنة لتعالج بها التدني الظاهرة في منظومة الإشراف التربوي بالسلطنة. ولذا هدفت هذه الدراسة إلى لكشف عن درجة ممارسة المشرفين التربويين للأنماط القيادية وفقاً لنظرية الأبعاد الثلاثة لـ "ريدن" من وجهة نظر معلمين، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين باختلاف المتغيرات الديموغرافية، وعن مستويات الارتباط بين درجات ممارسة المشرفين التربويين للأنماط القيادية وفقاً لنظرية الأبعاد الثلاثة والرضا الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي في دراسته، كما استخدم الاستبانة كأداة رئيسة لدراسته تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية عددها (٢٩١) معلماً ومعلمة من معلمي الأوائل في سلطنة عمان، وكذلك استخدم الأساليب الإحصائية التفصيلية والارتباطية المناسبة مع طبيعة هذه الدراسة وبياناتها. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المشرفين التربويين يمارسون الأنماط القيادية وفقاً لنظرية الأبعاد الثلاثة لـ "ريدن" بدرجة متوسطة ككل بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، كما أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين جاء بمستوى متوسط ككل بمتوسط حسابي (٣.١٩)، ووجود فروق ديموغرافية ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في كل الأبعاد تعزى إلى متغير (جنس المعلم) لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ديموغرافية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في كل الأبعاد تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأنماط القيادية للمشرفين التربويين وفقاً لنظرية "ريدن" والرضا الوظيفي للمعلمين. وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات تمثلت في أهمية قيام مديريات التربية والتعليم بالمحافظات التعليمية الأربع بتبني الأنماط القيادية لنظرية "ريدن" وتوظيفها من قبل المشرفين التربويين في مجال العمل الإشرافي التربوي بما ينعكس بالفوائد التربوية الكبيرة على المسار التعليمي وأثرها الإيجابي على الرضا الوظيفي ورفع مستوياته بما يحقق الابداع والتميز.

ABSTRACT

The reality of educational supervision in the Sultanate of Oman indicates that supervisory practices do not reflect the real ongoing progress in the educational supervision system. There is a decline in the leadership supervisory skills as it is indicated by the difference between the supervisory reality which the Ministry of Education plans for and the supervisory reality that is practiced in schools because of the use conventional and routine styles which resulted in an ineffective supervision in the educational field in the Sultanate. Hence, there is a need to analyze alternatives for effective educational supervision in the Sultanate to address the decline in the educational supervisory system in the Sultanate. Therefore, the study aims to reveal the extent of practicing leadership patterns by educational supervisors according to Reddin's 3D Theory from the perspective of their teachers, and to identify the level of job satisfaction of teachers based on the demographic variables, and also the levels of correlation between the extent of practicing leadership patterns by educational supervisors based on Reddin's 3D Theory and job satisfaction of teachers in the Sultanate of Oman. The researcher used the descriptive analytical correlational approach in his study, he also used the questionnaire as a main tool for his study. It was distributed to a random stratified sample of (291) teachers from among the first teachers in the Sultanate of Oman, he also used statistical techniques, both detailed and correlative, that suit the nature of this study and its data. The results showed that educational supervisors do practice leadership patterns based on Reddin's 3D Theory in an overall intermediate level with a mean of (2.96). The results also showed that the teachers' job satisfaction level was in an overall intermediate level with a mean of (3.19), and that there are demographic differences that are statistically significant in the level of job satisfaction of teachers attributed to the "teacher's gender" variable in favor of females in all the dimensions. There are no demographic differences in the job satisfaction level of teachers attributed to the "educational qualification" and the "years of experience" variables in all the dimensions. In addition, there are positive correlative relationships between leadership patterns that educational supervisors practiced according to Reddin's 3D Theory and job satisfaction of teachers. Finally, the study presented some recommendations that are represented by the importance of adopting leadership patterns of Reddin's 3D theory by the directorates of education in the four educational districts, and employing them by educational supervisors in the educational supervision field in a way that reflects the great gains in the educational track and its positive influence upon job satisfaction and lifting the performance level which helps achieve creativity and distinction.

فهرس المحتويات

الصفحة

ب

ج

د

هـ

و

ز

ل

س

ع

١

١

١

٥

٩

٩

١٠

١٠

١٠

١١

١٦

١٧

١٨

١٨

المحتويات

الإقرار

الشكر والتقدير

ABSTRAK

الملخص

ABSTRACT

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال والرسومات البيانية

قائمة الملاحق

الفصل الأول المقدمة

المقدمة

١،١ المقدمة

١،٢ مشكلة الدراسة

١،٣ أسئلة الدراسة

١،٤ أهداف الدراسة

١،٥ أهمية الدراسة

١،٦ فرضيات الدراسة

١،٧ حدود الدراسة

١،٨ مصطلحات الدراسة

١،٩ الإطار العام للدراسة

١،١٠ الخلاصة

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري والدراسات السابقة

١٨	المبحث الأول: الإطار النظري
١٨	٢٠١ التمهيد
١٩	٢٠٢ تطور مفهوم الإشراف التربوي
٢١	٢٠٢،١ أولاً: مرحلة التفتيش
٢٢	٢٠٢،٢ ثانياً: مرحلة التوجيه
٢٤	٢٠٢،٣ ثالثاً: مرحلة الإشراف التربوي
٢٦	٢٠٢،٤ تطور الإشراف التربوي في سلطنة عمان
٣٣	٢٠٣ تعريف الإشراف التربوي
٣٥	٢٠٤ أهداف الإشراف التربوي
٤٠	٢٠٥ خصائص الإشراف التربوي
٤٢	٢٠٦ أنواع الإشراف التربوي
٥٠	٢٠٧ أساليب الإشراف التربوي
٦٠	٢٠٨ سمات المشرف القائد التربوي
٦٣	٢٠٩ مهام المشرف القائد التربوي
٦٧	٢٠١٠ مهارات المشرف القائد التربوي
٧٠	٢٠١١ القيادة التربوية الإشرافية
٧٣	٢٠١٢ الأنماط القيادية الإشرافية التربوية
٧٥	٢٠١٣ نظريات القيادة
٧٦	٢٠١٣،١ المدخل الفردي
٧٨	٢٠١٣،٢ المدخل السلوكي
٧٩	٢٠١٣،٣ المدخل الموقفى
٨٢	٢٠١٣،٤ المدخل التوافقي
٨٣	٢٠١٣،٥ المدخل التحويلي
٨٦	٢٠١٤ نظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة
٨٦	٢٠١٤،١ التمهيد
٨٧	٢٠١٤،٢ تعريف نظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة
٨٧	٢٠١٤،٣ أسس نظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة
٨٨	٢٠١٤،٤ عوامل نظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة

٩٠	٢،١٤،٥ الأبعاد القيادية لنظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة
٩٢	٢،١٤،٦ الأساليب القيادية لنظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة
٩٣	٢،١٤،٧ الأنماط القيادية لنظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة
٩٥	٢،١٤،٨ عناصر الموقف كما تراها النظرية
٩٦	٢،١٤،٩ تقنيات التدريب في النظرية
٩٦	٢،١٤،١٠ أهمية نظرية "ريدن" للأبعاد الثلاثة في القيادة
٩٧	٢،١٥ الرضا الوظيفي
٩٧	٢،١٥،١ التمهيد
٩٩	٢،١٥،٢ مفهوم الرضا الوظيفي
١٠١	٢،١٥،٣ النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
١١١	٢،١٥،٤ مقاييس الرضا الوظيفي
١١٤	٢،١٥،٥ العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
١١٨	٢،١٥،٦ مظاهر التعبير عن الرضا الوظيفي عند المعلمين
١١٩	٢،١٥،٧ العلاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي
١٢٢	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
١٢٢	٢،١٦ التمهيد
١٢٣	٢،١٧ أولاً: الدراسات العربية
١٤١	٢،١٨ ثانيًا: الدراسات الأجنبية
١٥٠	٢،١٩ مرئيات الباحث على الدراسات السابقة
١٥٠	٢،١٩،١ التعقيب على الدراسات السابقة
١٥٢	٢،١٩،٢ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
١٥٣	٢،١٩،٣ أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
١٥٨	٢،١٩،٤ اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
١٦٠	الفصل الثالث طريقة وإجراءات الدراسة
١٦٠	طريقة وإجراءات الدراسة
١٦٠	٣،١ التمهيد
١٦٠	٣،٢ منهج الدراسة

١٦١	٣،٣ مجتمع الدراسة
١٦٤	٣،٤ عينة الدراسة
١٦٦	٣،٥ متغيرات الدراسة
١٦٧	٣،٦ جمع البيانات ومعالجتها
١٦٧	٣،٧ أداة الدراسة
١٧٠	٣،٨ صدق أداة الدراسة
١٧٠	٣،٨،١ الصديق الظاهري
١٧٢	٣،٨،٢ صدق الاتساق الداخلي
١٧٨	٣،٩ ثبات أداة الدراسة
١٨١	٣،١٠ إجراءات الدراسة
١٨٣	٣،١١ المعالجة الإحصائية
١٨٤	٣،١٢ الخاتمة
١٨٥	الفصل الرابع نتائج الدراسة
١٨٥	نتائج الدراسة
١٨٥	٤،١ التمهيد
١٨٦	٤،٢ أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
١٨٨	٤،٢،١ بعد المهمة
١٩١	٤،٢،٢ بعد العلاقات
١٩٥	٤،٢،٣ بعد الفاعلية
١٩٨	٤،٣ ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
٢٠٧	٤،٤ ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
٢١٣	٤،٥ الخاتمة
٢١٦	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات
٢١٦	مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات
٢١٦	٥،١ التمهيد
٢١٦	٥،٢ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
٢١٧	٥،٢،١ مناقشة نتائج البعد الأول: (بعد المهمة)

٢١٩	٥،٢،٢ مناقشة نتائج البعد الثاني: (بعد العلاقات)
٢٢٠	٥،٢،٣ مناقشة نتائج البعد الثالث: (بعد الفاعلية)
٢٢٢	٥،٣ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
٢٢٦	٥،٤ مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
٢٢٨	٥،٥ التوصيات
٢٣٠	٥،٦ المقترحات
٢٣٠	٥،٧ الخاتمة
٢٣٢	قائمة المصادر والمراجع
٢٥٢	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
١٥٩	الجدول ١، ٢ : الفجوة البحثية.
١٦٣	الجدول ١، ٣ : أعداد مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي وأعداد المعلمين الأوائل فيها بولايات المحافظات التعليمية الأربع التي تمثل المجتمع الأصلي للدراسة
١٦٥	الجدول ٢، ٣ : عينة الدراسة العشوائية الطبقية للمعلمين والمعلمات الاوائل والمدارس في ولايات المحافظات التعليمية الأربع.
١٦٦	الجدول ٣، ٣ : الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.
١٧٠	الجدول ٤، ٣ : مقياس "ليكرت" الخماسي.
١٧١	الجدول ٥، ٣ : توزيع فقرات الاستبانة بعد تعديلها أو اعادة صياغتها أو حذفها في أبعاد كل محور.
١٧٢	الجدول ٦، ٣ : معاملات الصدق لأبعاد المحور الأول: قياس درجة ممارسة المشرفين التربويين للأنماط القيادية لأبعاد نظرية "ريدن".
١٧٣	الجدول ٧، ٣ : معاملات ارتباط فقرات البعد الأول (المهمة) من المحور الأول.
١٧٤	الجدول ٨، ٣ : معاملات ارتباط فقرات البعد الثاني (العلاقات) من المحور الأول.
١٧٥	الجدول ٩، ٣ : معاملات ارتباط فقرات البعد الثالث (الفاعلية) من المحور الأول.
١٧٦	الجدول ١٠، ٣ : معاملات الصدق لأبعاد المحور الثاني: قياس مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين الأوائل في سلطنة عمان.
١٧٦	الجدول ١١، ٣ : معاملات ارتباط فقرات البعد الأول (احترام وتقدير الذات) من المحور الثاني.
١٧٧	الجدول ١٢، ٣ : معاملات ارتباط فقرات البعد الثاني (العلاقات الاجتماعية) من المحور الثاني.
١٧٨	الجدول ١٣، ٣ : معاملات ارتباط فقرات البعد الثالث (الحوافز والمكافآت) من المحور الثاني.
١٧٩	الجدول ١٤، ٣ : معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لفقرات أبعاد المحور الأول (قياس درجة ممارسة المشرفين التربويين للأنماط القيادية لأبعاد نظرية "ريدن").
١٨٠	الجدول ١٥، ٣ : معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لفقرات أبعاد المحور الثاني (قياس مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين الأوائل في سلطنة عمان).
١٨٠	الجدول ١٦، ٣ : معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لقياس درجة ممارسة المشرفين التربويين الأنماط القيادية لأبعاد نظرية "ريدن" للأداة ككل.

- الجدول ٣، ١٧ : معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لقياس مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين الأوائل في سلطنة عمان للأداة ككل. ١٨١
- الجدول ٤، ١ : مقياس "ليكرت" الخماسي للحكم على النتائج. ١٨٦
- الجدول ٤، ٢ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الأنماط القيادية لنظرية الأبعاد الثلاثة لـ "ريدن" مرتبة تنازليًا. ١٨٧
- الجدول ٤، ٣ : واصل: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات (بعد المهمة) مرتبة تنازليًا. ١٨٨
- الجدول ٤، ٤ : واصل: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات (بعد العلاقات) مرتبة تنازليًا. ١٩٢
- الجدول ٤، ٥ : واصل: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات (بعد الفاعلية) مرتبة تنازليًا. ١٩٥
- الجدول ٤، ٦ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الرضا الوظيفي للمعلمين الأوائل في سلطنة عمان مرتبة تنازليًا. ١٩٩
- الجدول ٤، ٧ : نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأوائل في سلطنة عمان تعزى لمتغير الجنس. ٢٠١
- الجدول ٤، ٨ : نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأوائل في سلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ٢٠٣
- الجدول ٤، ٩ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأوائل في سلطنة عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ٢٠٥
- الجدول ٤، ١٠ : اختبار تحليل التباين الأحادي "One way ANOVA" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأوائل في سلطنة عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ٢٠٦
- الجدول ٤، ١١ : قيم معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الأنماط القيادية والرضا الوظيفي للمعلمين الأوائل في سلطنة عمان. ٢٠٨

الجدول ٤، ١٢ : معامل الارتباط ومستوى الدلالة للعلاقة الارتباطية بين الأنماط القيادية للأبعاد الثلاثة وأبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأوائل في سلطنة عمان. ٢٠٩

الجدول ٤، ١٣ : حساب معامل الارتباط من نتائج الانحدار الخطي المتعدد، ومعامل التحديد، ومعامل التحديد المصحح. ٢١١

الجدول ٤، ١٤ : تحليل تباين الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أثر الدلالة الإحصائية بين المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. ٢١١

الجدول ٤، ١٥ : قيم معاملات تباين تحليل الانحدار الخطي المتعدد للمقدرات والاختبارات المعنوية الإحصائية لهذه المعاملات ٢١٢

قائمة الأشكال والرسومات البيانية

الصفحة	الشكل
١٦	الشكل ١، ١ : الإطار العام للدراسة
٣٢	الشكل ١، ٢ : هيكل المستويات الإشرافية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.
٩٢	الشكل ٢، ٢ : الأبعاد الثلاثة لنظرية " ريدن " في القيادة.
١٠٤	الشكل ٣، ٢ : سلم "ماسلو" للحاجات الإنسانية
	الشكل ١، ٤ : المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأوائل في سلطنة عمان
٢٠٢	حسب الجنس.
	الشكل ٢، ٤ : المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين الأوائل في سلطنة عمان
٢٠٤	حسب المؤهل العلمي.
	الشكل ٣، ٤ : المتوسطات الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين الأوائل في سلطنة عمان حسب
٢٠٧	سنوات الخبرة.

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
٢٥٢	ملحق (أ) جدول كريجس ومورجان
٢٥٣	ملحق (ب) قائمة أسماء المحكمين لأداة الدراسة
٢٥٥	ملحق (ج) الاستبانة في صورتها الأولية
٢٦٤	ملحق (د) الاستبانة في صورتها النهائية
٢٧٠	ملحق (هـ) تسهيل مهمة باحث

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