

مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية
والظاهرة في سلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model)

The Job Satisfaction Level of the Subtitle Teacher (Daily Wages) in the Governorates of North Sharqiyah and Al-Dhahirah in the Sultanate of Oman in the Light of the Schkolenko Model

د. حسام الدين السيد محمد إبراهيم: باحث بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، مصر

Dr. Hisam El Din Elsayed Mohammad Ibrahim: PhD Researcher, National Center for Prepared Educational Researches and Development, Egypt
Email: ihossam394@gmail.com

د. تركي بن خالد بن سعيد النافعي: إدارة أعمال، جامعة صفاقس التونسية، تونس

Dr. Turki ben Khaled ben Saeed Al-Nafi'i: Business Administration, Tunisi Safaques University, Tunis
Email: othmanschool75@gmail.com

د. حمد ذياب مسعود محمد الشهومي: مدير مدرسة مُساعد، إدارة تربوية، جامعة تونس، تونس

Dr. Hamad Dhiyab Masaoud Mohammed Al-Shuhumi: Assistant School Principal, Educational Administration, Tunis University, Tunis
Email: hamed22656@gmail.com

أ. عزة راشد سليمان السعيدية: إدارة تربوية، جامعة مؤتة، الأردن

Mrs. Azza Rashid Suleiman Al-Saeedia: Educational Administration, Mou'ta University, Jordan
Email: azza.alseede@moe.om

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٠٦) من المعلمين والمُعلمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو جاء متوسطاً بصورة إجمالية، كما جاء متوسطاً في أبعاد: الإشراف، والاتصالات، وظروف العمل، والمكافآت؛ بينما جاء عالياً في أبعاد الإدارة، وزملاء العمل، وطبيعة العمل؛ في حين جاء منخفضاً في بُعدي الأجور، والمزايا الإضافية. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغيرات الجنس ولصالح الإناث، والمؤهل العلمي ولصالح حملة البكالوريوس، وسنوات الخبرة ولصالح أقل من عامين، والجنسية ولصالح الجنسية العُمانية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - المعلم البديل - نموذج شكولينكو - سلطنة عُمان.

Abstract

The present study aimed to identify the job satisfaction level of the substitute teacher (daily wages) in the governorates of North Sharqiyah and Al Dhahirah in the Sultanate of Oman in the light of the Schkolenko Model, study used a descriptive method, also used the questionnaire to collect data and information were applied to a sample of (106) Teachers. The results of the study concluded that the level of job satisfaction of the substitute teacher (daily wages) in the governorates of North Sharqiyah and Al Dhahirah in the Sultanate of Oman in the light of the Shkolenko model was moderate in general, as it was average in the dimensions: supervision, communication, Operating conditions, and rewards. While it came high in the dimensions of management, co-workers, and nature of work; while it was low in the two dimensions of wages and Fringe benefits. The results

also revealed that there were statistically significant differences in the responses of the study sample of teachers at the level ($\alpha \leq 0.05$) attributable to the variables of gender in favor of females, Scientific qualification in favor of bachelor's holders, years of experience in favor of less than two years, and nationality in favor of Omani nationality.

Keywords: job satisfaction – substitute teacher – Schkolenko Model – Sultanate of Oman.

المقدمة:

يُعتبر المُعلم هو المُحرك الرئيس والمسؤول الأول عن عمليات تعليم وتعلم الطلبة، كما أن نجاح العملية التعليمية يتوقف في المقام الأول على ما يقوم به من مهام ومسؤوليات وواجبات والتزامات وأدوار وظيفية نحو الطلبة وغيرهم من المشاركين والمُهتمين بالعملية التعليمية سواء داخل المدرسة أو خارجها، ولكن قد يواجه المُعلم ظروف خاصة تحول بينه وبين الحضور إلى المدرسة والانتظام في العمل، فيضطر إلى الغياب لفترة زمنية قد تطول وتقصّر حسب أسباب غيابه.

وتتعدد وتتنوع الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين عن عملهم بالمدارس وذلك مثل: كثرة المسؤوليات والمهام والواجبات والأعباء الوظيفية وما يترتب عنها من ضغوط وظيفية، وقلة التدريب المهني المُتخصص، وضعف التواصل الفعّال مع كافة المعنيين بالعملية التعليمية، وتعامل بعض أولياء الأمور والمجتمع المحلي معهم بصورة لا تحفظ كرامة المهنة ومكانتها وهيبته، وقلة وجود نظام عادل لتقويم الأداء الوظيفي يحقق استقرارهم المهني -Narayan & Mooij, 2010, 63- (64)، فضلاً عن ضعف الرضا الوظيفي عن طبيعة المهنة، والاحتراق النفسي، وانخفاض الروح المعنوية، وسياسات ونظم العمل التقليدية الروتينية التي لا تحفز على الإبداع والابتكار، وقلة الحوافز والمُكافآت التي تتناسب مع الواجبات الوظيفية والجهود المبذولة في القيام بها، وظروف العمل غير المناسبة مثل ازدحام الفصول وتكدسها بأعداد كبيرة من الطلبة، وقلة التجهيزات المدرسية بما تتضمنه من أجهزة ومُعدات وآلات حديثة متطورة. (Brown & Arnell, 2012, 174-175)

وحرصاً على انتظام العملية التعليمية، وعدم تأخر الطلبة في التحصيل والإنجاز الأكاديمي، تقوم السلطات التعليمية المسؤولة عن التعليم بتعيين معلم بديل Substitute Teacher للمعلم المُتغيب عن العمل، حيث إن المعلم البديل يعمل مكان معلم الفصل الأساسي المنتظم Regular Classroom لفترة زمنية قد تكون يوماً واحداً أو عدة أيام أو أسبوعاً أو شهراً أو عدة شهور، ويتولى

أداء كافة الواجبات والمسؤوليات الوظيفية لمعلم الفصل الأساسي في هذه الفترة، ويتم تعيينه من قبل دائرة الشؤون الإدارية في مديريات المحافظات التعليمية أو مكتب الموارد البشرية أو مجالس التعليم المحلية التعليمية School Boards بتعاقد مؤقت، وذلك وفق شروط وضوابط محددة وفقاً للتشريعات والقوانين واللوائح من حيث المؤهلات، والسمات والخصائص، واجتياز المقابلات والاختبارات، فضلاً عن خبراته السابقة في التدريس كمعلم بديل إن وجدت. (Alberta Teachers' Association, 2019,304)

ويشكل التدريس البديل عنصراً أساسياً في سوق عمل المعلمين حيث يمثل في بعض الأحيان حوالي ٩٪ من المعلمين، ويجب استبدال المعلم الذي يكون بعيداً عن المدرسة وغير قادر على أداء واجباته بمعلم آخر، بدلاً من إلغاء الحصص أو الأنشطة ووقف الإشراف على الطلبة ومتابعة إنجازهم وتحصيلهم وتقديمهم في العملية التعليمية، وتقدر السلطات التعليمية وتحترم عمل المعلم البديل المتميز لأنه يحافظ على استمرارية العملية التعليمية في قاعات الدروس حتى يستمر التعليم والتعلم دون انقطاع، ويوفر التدريس البديل فرصاً للمعلمين للعمل في سياقات تعليمية مختلفة، ومواصلة تطوير وتنمية مهاراتهم التعليمية وملفات إنجازاتهم المهنية. (Galway, 2015, 12)

وتعمل النظم التعليمية على توفير كثير من المقومات للمعلم البديل حتى يشعر بمستويات عالية من الرضا الوظيفي عن عمله بهذه الوظيفة، حيث يحصل المعلم البديل على راتب وفق عدد الأيام التي يعمل فيها حيث ترتفع قيمة الراتب بزيادة عدد أيام العمل ويمكن أن يتضاعف إلى مرتين أو أكثر، كما يزداد الراتب سنوياً لتمكينه من مواجهة أعباء ومتطلبات الحياة، كما يوضع في الاعتبار خبراته السابقة في العمل كمعلم بديل، ويحصل على راتبه في اليوم الأخير للشهر، ويودع الراتب إلكترونياً في حسابه البنكي، كما تُشارك جمعيات واتحادات المعلمين السلطات التعليمية في تحديد قيمة الأجور التي يحصل عليها المعلم البديل، وإذا عمل المعلم البديل في الإجازات والعطلات يتم مُحاسبته على أنها أيام عمل يتقاضى عليها أجراً وذلك بعد موافقة المسؤولين في المناطق التعليمية أو السلطات التعليمية المحلية. (The Alberta Teachers' Association, 2012, 2-6)

ويتم تحديد واجبات وظيفية مُحددة للمعلم البديل تركز على الحضور والانصراف والزي الذي يرتديه، والأنشطة الصفية وغير الصفية، وإدارة الصف، واستخدام أساليب واستراتيجيات التدريس المتنوعة، والعلاقات مع الطلبة وهيئة العاملين بالمدرسة وأولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي. (Markley, et.al., 2008, 3)

وبالإضافة إلى ما سبق يتم تنظيم برامج تدريبية لتمكين المعلم البديل من القيام بمهام وظيفته بكفاءة وفعالية، وتركز هذه البرامج على محتوى المناهج الدراسية، وأساليب واستراتيجيات التدريس، وإدارة الصف المدرسي، والتعاون مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، والتعامل مع طلبة الصفوف الدراسية المختلفة (Giles, et.al., 2014, 55)

ونظرًا لأهمية شعور المعلم البديل بالرضا الوظيفي عن عمله، وضع شكولينكو (Schkolenko, 2018, 49-50) نموذجًا للعوامل التي تساهم في شعور المعلم البديل بمستويات عالية من الرضا الوظيفي ومن ثم زيادة دافعيته للعمل والإحساس بالحماس والانتماء فيه، وزيادة ولائه للمهنة وهذه العوامل هي: الأجور والرواتب wages&salary، والإشراف Supervision، والمزايا الإضافية Fringe benefits، والمكافآت rewards، وظروف العمل Operating conditions، وزملاء العمل Coworkers، وطبيعة العمل Nature of work، والاتصالات Communication.

وفي سلطنة عُمان يوجد عدد من الأسباب تؤدي إلى غياب المعلم وانقطاعه عن العمل في المدارس العُمانية مما يستلزم تعيين معلم بديل له بنظام الأجر اليومي مثل: الوفاة، والتقاعد، والاستقالة، وإنهاء الخدمة، والإجازة المرضية الطويلة نتيجة أمراض مزمنة أو إجراء عملية جراحية أو إصابة حوادث، وإجازة الأمومة للأنثى (الوضع)، وإجازة العدة للأنثى، وإجازة مرافقة الزوج أو الزوجة عند السفر خارج البلاد، وإجازة رعاية الطفل للأنثى، وإجازة الحصول على مؤهل دراسي، وإجازة التدريب والتنمية المهنية، وإجازة مرافق مريض داخل وخارج البلاد، وإجازة المهمة القومية لتمثيل السلطنة في الأنشطة الرياضية أو الثقافية أو المشاركة في الاحتفالات الرسمية، وإجازة رعاية مؤسسة اقتصادية. (المرسوم السلطاني بسلطنة عُمان، ٢٠٠٧؛ وزارة الخدمة المدنية بسلطنة عُمان، ٢٠١٠).

ويُعرف المعلم البديل في سلطنة عُمان بمُعلم الأجر اليومي، وهو تطور للنظام القديم الذي كان يعتمد على نظام الأجر بالحصّة، ويُشترط في تعيينه الحصول على مؤهل بكالوريوس تربوي أو بكالوريوس مع تأهيل تربوي، وأن يكون حسن السيرة والسلوك، وألا يكون قد صدر بحقه أي حكم بالسجن في جنائية أو عقوبة مخلة بالشرف والأمانة، لم يكون قد رد إليه اعتباره، وأن يكون لائقاً طبياً للخدمة، وأن لا يكون يشغل أيّاً من الوظائف في وحدات الجهاز الإداري للدولة أو مرشح لشغلها المدنية أو العسكرية والأمنية، وأن يكون حاصلاً على الأيلتس بمعدل لا يقل عن (٥) للمتقدمين لشغل وظيفة معلم لغة إنجليزية. (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ٢٠٢٢، ١)

ويستحق المعلم البديل (الأجر اليومي) مبلغ مقطوع مقابل العمل لدى وزارة التربية والتعليم مقابل (١٨) ريالاً عمانياً عن كل يوم عمل قام بالتدريس فيه حسب النظام المعتمد للمعلم، ولا يحق له المطالبة بأي مبالغ أخرى، وتلتزم وزارة التربية والتعليم بسداد المبالغ المستحقة للمعلم البديل عن أيام العمل التي قام بتدريسها في نهاية كل شهر ميلادي وذلك وفقاً للنموذج المعد لذلك والمعتمد من قبل إدارة المدرسة، ويجوز لوزارة التربية والتعليم إذا كانت المدرسة بعيدة عن المناطق السكنية المتوفرة بها جميع الخدمات أن يوفر للمعلم البديل السكن، على أن يتحمل تكاليف الكهرباء. (المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، ١٧، ٢٠١٧، ١)

الدراسات السابقة:

قام سيفكوفيتش (Živković, 2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على تصورات المعلم بدوام جزئي لاحتياجاته المهنية، والمعوقات التي تواجهه، والتغذية الراجعة المقدمة له، ورضاه الوظيفي في مدارس جمهورية صربيا Republic of Serbia، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانات في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة (٧٦٣) معلماً ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة وجود مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى المعلم بدوام جزئي في المدارس الصربية وذلك لعدة أسباب أهمها: الشعور بالتهميش من الزملاء حيث إن المعلمين المنتظمين يدعمون بعضهم البعض ويمنعون الذين يعملون بدوام جزئي من أن يصبحوا جزءاً من المجموعة، فضلاً عن ضعف علاقاتهم مع إدارة المدرسة وأولياء أمور الطلبة على الرغم من أنهم يظهرون غالباً التزاماً بالممارسات المهنية الفعالة.

كما قام أماشر (Amacher, 2021) بدراسة هدفت إلى استكشاف مستوى تحفيز المعلم البديل في منطقة مدارس الضواحي بوسط تكساس central Texas Suburban School District في الولايات المتحدة الأمريكية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والنوعي، كما استخدمت الاستبانات ودراسات الحالة والملاحظات في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة من المعلمين والمعلمات في ست مدارس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى تحفيز عالٍ للمعلم البديل في منطقة مدارس الضواحي بوسط تكساس الأمريكية، وذلك لوجود كثير من العوامل المحفزة مثل: ثقافة المدرسة الإيجابية، وتوقعات العالية للطلاب، والعلاقات الجيدة مع الطلبة والزملاء، وتوفير التدريب اللازم للمعلمين، وتطوير أنظمة دعم السلوك على مستوى المدرسة، والممارسات واللغة الشائعة بين العاملين بالمدارس في التعامل مع سلوك الطلبة، وبناء المواطنة والشعور بالمجتمع في الفصول الدراسية، ومبادرات التعلم الاجتماعي والعاطفي.

وأجرى شكولينكو (Schkolenko,2018) دراسة هدفت إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين المعلم البديل المعتمد وغير المعتمد في الولايات المتحدة الأمريكية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة (٥١) معلماً ومعلمة في أربع مناطق تعليمية بولاية بنسلفانيا State of Pennsylvania، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل بولاية بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء عالياً في جميع محاور الدراسة وهي: الأجور، والإشراف، والمزايا الإضافية، والمكافآت، وظروف العمل، وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والاتصالات؛ كما كشفت النتائج أن المعلم البديل المعتمد أقل رضا من المعلم البديل غير المعتمد في مجالات: الأجور، وظروف العمل، والتواصل، وزملاء العمل وطبيعة العمل؛ وكشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى إلى متغيري الجنس ولصالح الإناث.

كما أجرى شوماكر (Schumaker,2018) دراسة هدفت إلى استكشاف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل في الولايات المتحدة الأمريكية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة الإلكترونية في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة (٥٣) معلماً ومعلمة عبر الولايات الأمريكية، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل في الولايات المتحدة الأمريكية جاء متوسطاً بصورة إجمالية، وجاء عالياً في مجالات: الاحترام والتقدير من الطلبة، والمعالجة الناجحة للمشاكل السلوكية، ومشاهدة الطلاب وهم يتعلمون، ووجود نفس الطلاب بشكل متكرر، والتقدير من أعضاء هيئة التدريس الآخرين ومن أولياء الأمور؛ بينما جاء منخفضاً نتيجة للمواقف السلبية من معلمين آخرين، وتدريس نفس المستويات الصفية، ونقص التدريب، ونقص خطط الدروس والإمدادات الكافية، وقلة التفاعل مع الإدارة.

وقدم أوتير (Authier,2012) دراسة هدفت إلى الوقوف على العوامل التي تؤثر على فعالية ورضا المعلم البديل في المدارس الابتدائية بولاية أونتاريو الكندية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة (٣٣) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلم البديل الذي يعمل يوماً أسبوعياً أكثر رضا من غيره الذين يعملون عدة أيام أو طوال أيام الأسبوع؛ وأن المعلم البديل الذي لديه خبرة أعلى أكثر رضا من المعلم الأقل خبرة، كما بينت النتائج أن المعلم الأكبر سناً أكثر رضا من المعلم الأقل سناً.

كما قدم غونزاليس (Gonzales,2002) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلم البديل، وتحديد الأسباب التي تجعل من المعلم البديل أكثر احتمالاً للبقاء أو ترك التدريس

البديل في المناطق التعليمية بشمال ولاية كاليفورنيا الأمريكية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانات في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة (١٨٧) معلماً ومعلمة، وأبرزت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي للمعلم البديل في المناطق التعليمية بشمال ولاية كاليفورنيا الأمريكية بسبب فرص العمل الإيجابية مع الطلبة، ومسؤوليات الوظيفة المحددة، وتصورهم بأن وظيفة المعلم البديل ذات قيمة، كما أبرزت النتائج أنه من المرجح أن تترك الإناث التدريس البديل لأنهن يرغبن في وظائف التدريس بدوام كامل، بالإضافة إلى أن يؤدي سلوك الطلبة غير المناسب إلى جعل المعلم البديل أكثر عرضة لترك التدريس البديل.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة أن المعلم البديل ثقافة منتشرة في كثير من دول العالم مثل الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وصربيا، وأن مستوى الرضا الوظيفي للمعلم البديل تراوح بين العالي والمتوسط والمنخفض، ووجود عوامل متعددة تؤثر على شعور المعلم البديل بالرضا الوظيفي أهمها نظم الأجور والحوافز، والتدريب والتنمية المهنية، والعلاقات الإيجابية الفعالة مع الطلبة والزملاء والإدارة وأولياء الأمور، فضلاً عن توفير ظروف عمل مناسبة لعمليات التعليم والتعلم بما تتضمنه من أبنية وتجهيزات تعليمية تواكب التطورات العالمية المعاصرة.

مشكلة الدراسة:

نظراً لعدم وجود أي دراسة علمية تتناول الرضا الوظيفي للمعلم البديل (الأجر اليومي)، فقد قام الباحثون بدراسة استطلاعية على عينة مكونة من (٣٠) معلمة تعمل بنظام الأجر اليومي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة وتضمنت الدراسة توجيه سؤال مفتوح لهن يدور حول الأسباب التي تحول دون شعورهن بمستويات عالية من الرضا الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود عدة مشكلات تواجههن تتمثل في انخفاض معدلات الأجور والرواتب بالمقارنة مع زملائهم المثبتين، وندرة التدريبات التي حصلن عليها، واستغراقهم وقتاً ليس بالقليل للاندماج في الحياة المدرسية، وقلة الشعور بالاستقرار في العمل، والبعد المكاني لبعض المدارس عن أماكن سكنهن، وإنهاء عملهن بصورة مفاجئة نتيجة عودة المعلمة الأساسية وخصوصاً في إجازات الأمومة.

وتأسيساً على ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة في التساولين الآتيين:

١. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) في محافظتي شمال الشرقية

والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model)؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة

الدراسة من المعلمين البديلين (الأجر اليومي) لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال

الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى مُتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجنسية؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المُعلم البديل (الأجر اليومي) في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model).
2. تحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المُعلمين البديلين (الأجر اليومي) لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى مُتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجنسية.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية هذه الدراسة في كونها يمكن أن تفيد مُعلمي الأجر اليومي في المدارس بسلطنة عُمان في التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لديهم وما بها من جوانب قوة وتدعيمها وجوانب ضعف وتحسينها وتطويرها في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model)، بالإضافة إلى ما يمكن أن تمثله من أهمية للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمُديريات التعليمية التابعة لها وإدارات المدارس من توفير كافة المُتطلبات المادية والبشرية لتحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة المُهمّة من المُعلمين.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

1. الحدود الموضوعية: حيث اقتصرت على الرضا الوظيفي لدى المُعلم البديل (الأجر اليومي) في ضوء نموذج شكولينكو وهي: (الأجور - الإدارة - الإشراف - المزايا الإضافية - المكافآت - ظروف العمل - زملاء العمل - طبيعة العمل - الاتصالات).
2. الحدود البشرية: حيث اقتصرت على المُعلمين والمعلمات البديلين.
3. الحدود المكانية: حيث اقتصرت على المدارس الحكومية في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة.
4. الحدود الزمنية: حيث أُجريت الدراسة الميدانية في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.

مصطلحات الدراسة:

❖ المعلم البديل (الأجر اليومي):

يُعرف المعلم البديل بأنه "الذي يعمل مكان المعلم الأساسي المنتظم Regular بصورة مؤقتة Temporary، ويتولى أداء كافة واجباته ومسؤولياته الوظيفية في هذه الفترة، ويتم تعيينه من قبل مكتب الموارد البشرية في المناطق التعليمية أو مجالس التعليم المحلية التعليمية Board، وذلك وفق شروط وضوابط محددة من حيث المؤهلات، والسمات والخصائص، واجتياز المقابلات والاختبارات اللازمة، فضلاً عن خبراته السابقة". (Ontario English Catholic Teachers' Association, 2017)

وتأسيساً على ما سبق يُعرف الباحثون المعلم البديل بأنه المعلم الذي يعمل بنظام الأجر اليومي لفترة زمنية محددة في المدارس بسلطنة عُمان قد تكون فصلاً أو عاماً دراسياً، وذلك نتيجة غياب المعلم الأساسي وانقطاعه عن العمل فترة زمنية تستلزم وجود من يقوم بأداء مهامه ومسؤولياته وواجباته الوظيفية من خارج المدرسة.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

وتتمثل تلك الإجراءات فيما يأتي:

منهج الدراسة:

اتبع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف ما هو كائن وتفسيره، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، وتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند كل من الأفراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور. (مازن، ٢٠١٢، ٢٦٠).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عمان للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣م والبالغ عددهم (٥١٠) من المعلمين والمعلمات، وذلك حسب كتاب الإحصاء السنوي لوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣م. (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، ٢٠٢٢)

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، بلغت (١٣٠) من المعلمين والمعلمات، وتم تطبيق الاستبانة إلكترونياً، وقد بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (١٠٦) وجميعها صالح للتحليل الإحصائي، ونسبتها (٢٠.٨ %) من مجتمع الدراسة، وجدول (١) يوضح العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (1)

عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
الجنس	ذكر	32	30.2%	106
	أنثى	74	69.8%	
المؤهل	بكالوريوس	76	71.7%	
	ماجستير فأعلى	30	28.3%	
الخبرة	أقل من عامين	42	39.6%	
	عامان فأكثر	64	60.4%	
الجنسية	عماني	69	65%	
	وافد	37	35%	

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون بتطوير أداة الدراسة اعتماداً على نموذج شكولينكو (Schkolenko, 2018, 49-50) للرضا الوظيفي للمعلم البديل، بعد إجراء بعض التعديلات عليه ليناسب البيئة العمانية وأهمها حذف بُعد الترقّيات، وتقسيم بُعد الإشراف إلى بُعدين هما الإدارة والإشراف، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من تسعة أبعاد و(27) فقرة، وفي صورتها النهائية أيضاً من تسعة أبعاد و(٢٧) فقرة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من المُحكّمين من ذوي الخبرة والمختصين في الإدارة التعليمية، وبلغ عددهم (١٠) محكمين، وذلك في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بمصر، وقد عادت الاستبانات المحكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها،

وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، والتي انحصرت إعادة الصياغة في بعض الفقرات.

ثبات أداة للدراسة:

قام الباحثون باستخدام معامل ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات وذلك من خلال التطبيق على عينة مكونة من (٣٠) مديراً ومديراً مساعداً من خارج عينة الدراسة، ونتائج جدول (٢) توضح ذلك.

جدول (2)

معاملات الثبات تبعاً لأبعاد الدراسة

م	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	الأجور	3	.856
2	الإدارة	3	.833
3	الإشراف	3	.834
4	المزايا	3	.862
5	المكافآت	3	.850
6	ظروف العمل	3	.827
7	زملاء العمل	3	.829
8	طبيعة العمل	3	.830
9	الاتصالات	3	.831
	الثبات الكلي	27	.952

يتضح من جدول (2) أن جميع أبعاد الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية حيث بلغ الثابت العام للأداة (.952)، وذلك يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقيمة عالية من الثبات.

متغيرات الدراسة:

اشتملت متغيرات الدراسة على الآتي:

- الجنس وله مستويان هما: (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي وله مستويان هما: (بكالوريوس، ماجستير فأعلى).
- سنوات الخبرة ولها مستويان هما: (أقل من عامين، عامان فأكثر).
- الجنسية ولها مستويان هما: (عماني، وافد).

المعالجات الإحصائية:

تم إدخال البيانات في الحاسب الآلي على البرنامج الإحصائي (SPSS) مع استخدام

المعالجات الإحصائية التالية:

- ألفا كرو نباخ لحساب معامل الثبات.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول للدراسة.
- اختبار (ت) للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة من خلال دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة.

نتائج الدراسة:

تسهيلاً لعرض نتائج الدراسة فقد تم تصنيفها وفقاً لأسئلة الدراسة بحيث تمت الإجابة عن كل سؤال على حده، وفيما يلي عرض لتلك النتائج والبيانات الإحصائية المتعلقة بها وفقاً للمجالات الآتي لتفسير النتائج، حيث تم تحديد طول الخلايا وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وتم حساب المدى (٣-١) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (٢÷٣=٠.٦٦)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (3)

الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الثلاثي

المتوسط الحسابي (طول الخلية)	درجة الموافقة
من 1 إلى أقل من 1.66	منخفضة
من 1.66 إلى أقل من 2.33	متوسطة
من 2.33 إلى 3	عالية

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المُعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model)؟

بعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة، وتقرير الاستجابات تم حساب المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة على الأبعاد التسعة للدراسة، وجدول (4) أدناه يوضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة

المرتبة	م	البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
9	1	الأجور	1.59	.57	منخفض
3	2	الإدارة	2.34	.59	عالٍ
6	3	الإشراف	2.10	.68	متوسط
8	4	المزايا الإضافية	1.60	.61	منخفض
7	5	المكافآت	1.89	.65	متوسط
4	6	ظروف العمل	2.29	.60	متوسط
1	7	زملاء العمل	2.54	.57	عالٍ
2	8	طبيعة العمل	2.45	.66	عالٍ
5	9	الاتصالات	2.23	.60	متوسط
		المجموع الكلي	2.11	.61	متوسط

يتضح من جدول (4) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المُعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء متوسطاً بصورة إجمالية حيث بلغ المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية (2.11)، والانحرافات المعيارية (.61)، وتراوح بين المستويات العالية والمتوسطة والمنخفضة في الأبعاد، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (1.59 - 2.54)، والانحرافات المعيارية بين (.57 - .66)، وجاء في المرتبة الأولى بُعد زملاء العمل، وبمتوسط حسابي بلغ (2.54) وانحراف معياري قدره (.57) وبمستوى توافر عالٍ، وفي المرتبة الثانية جاء بُعد طبيعة العمل، وبمتوسط حسابي بلغ (2.45) وانحراف معياري قدره (.66) وبمستوى توافر عالٍ، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد الإدارة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.34) وانحراف معياري قدره (.66) وبمستوى توافر عالٍ أيضاً، أما بُعد ظروف العمل فقد جاء في المرتبة الرابعة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.29)

وانحراف معياري قدره (60). وبمستوى توافر متوسط، وفي المرتبة الخامسة جاء بُعد الاتصالات، وبمتوسط حسابي بلغ (2.23) وانحراف معياري قدره (60). وبمستوى توافر متوسط، وجاء بُعد الإشراف في المرتبة السادسة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.10) وانحراف معياري قدره (68). وبمستوى توافر متوسط، وفي المرتبة السابعة جاء بُعد المكافآت، وبمتوسط حسابي بلغ (1.89) وانحراف معياري قدره (65). وبمستوى توافر متوسط أيضاً، بينما جاء بُعد المزايا الإضافية في المرتبة الثامنة، وبمتوسط حسابي بلغ (1.60) وانحراف معياري قدره (61). وبمستوى توافر منخفض، وجاء في المرتبة التاسعة والأخير بُعد الأجور وبمتوسط حسابي بلغ (1.59) وانحراف معياري قدره (57). وبمستوى توافر منخفض أيضاً.

ولمزيد من التعمق في نتائج السؤال الأول للدراسة سوف يتم تناول كل بُعد على حده وذلك كما يأتي:

البعد الأول: الأجور:

ويوضح جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد الأجور

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
3	1	أشعر أنني أنقاضى أجراً يتناسب مع ما أقوم به من واجبات وظيفية.	1.52	65.	منخفض
2	2	أشعر أنني أنقاضى أجراً يتناسب مع مؤهلاتي العلمية وخبراتي التدريسية.	1.62	70.	منخفض
1	3	يحقق لي الأجر الذي أنقاضاه حياة كريمة.	1.63	63.	منخفض
		المجموع	1.59	66.	منخفض

يتضح من جدول (5) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء منخفضاً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد الأجور، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (1.59)، والانحرافات المعيارية (0.66)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد جاءت جميعها بمستويات منخفضة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.52-1.63)، والانحرافات المعيارية بين (0.63-0.70). وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (3) والتي نصها "يحقق لي الأجر الذي أتقاضاه حياة كريمة". وبمتوسط حسابي بلغ (1.63)، وانحراف معياري قدره (0.66) وبمستوى توافر منخفض، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (1) والتي نصها "أشعر أنني أتقاضى أجراً يتناسب مع ما أقوم به من واجبات وظيفية". وبمتوسط حسابي بلغ (1.52)، وانحراف معياري قدره (0.65) وبمستوى توافر منخفض.

البعد الثاني: الإدارة:

ويوضح جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد الإدارة

الرتبة	م	الفرقة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	يتعامل معي مدير المدرسة بتقدير واحترام.	2.60	0.68	عالٍ
2	2	أشعر أن المهام التي يكلفني بها مدير المدرسة تتناسب مع قدراتي المهنية.	2.44	0.69	عالٍ
3	3	يُشركني مدير المدرسة في صنع القرارات المدرسية.	1.99	0.78	متوسط
		المجموع	2.34	0.59	عالٍ

يتضح من جدول (6) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء عاليًا بصورة إجمالية بالنسبة لبعد الإدارة، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (2.34)، والانحرافات المعيارية (0.59)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد تراوحت بين المستويات العالية والمنخفضة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.99-2.60)، والانحرافات المعيارية بين (0.68-0.78)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (1) والتي نصها "يتعامل معي مدير المدرسة بتقدير واحترام". وبمتوسط حسابي بلغ (2.60) وانحراف معياري قدره (0.68) وبمستوى توافر عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) والتي نصها "يُشركني مدير المدرسة في صنع القرارات المدرسية". وبمتوسط حسابي بلغ (1.99)، وانحراف معياري قدره (0.78) وبمستوى توافر متوسط.

البعد الثالث: الإشراف:

ويوضح جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد الإشراف

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	يحرص مشرفي التربوي على تقديم لي الدعم بصورة مستمرة.	2.16	.79	متوسط
3	2	يوفر لي مشرفي التربوي برامج تدريبية وفق احتياجاتي المهنية.	1.68	.78	متوسط
1	3	أشعر أن مشرفي التربوي يُعاملني بعدالة ومساواة مع زملائي في التخصص.	2.26	.78	متوسط

متوسط	.68	2.10	المجموع
-------	-----	------	---------

يتضح من جدول (7) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظتي شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء عاليًا بصورة إجمالية بالنسبة لبعده الإشراف، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (2.10)، والانحرافات المعيارية (.68)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد جاءت جميعها بمستويات متوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.68-2.26)، والانحرافات المعيارية بين (.79-.78)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (3) والتي نصها "أشعر أن مشرفي التربوي يُعاملني بعدالة ومساواة مع زملائي في التخصص". وبمتوسط حسابي بلغ (1.68) وانحراف معياري قدره (.78) وبمستوى توافر متوسط، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (2) والتي نصها "يوفر لي مشرفي التربوي برامج تدريبية وفق احتياجاتي المهنية". وبمتوسط حسابي بلغ (1.68)، وانحراف معياري قدره (.78) وبمستوى توافر متوسط أيضًا.

البعد الرابع: المزايا الإضافية:

ويوضح جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد المزايا الإضافية

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أشارك بفعالية في الأنشطة المدرسية الخارجية كالمسابقات والرحلات.	1.71	.73	متوسط
2	2	أستفيد من الخدمات الصحية التي توفرها الدولة للمعلمين.	1.63	.74	منخفض

3	3	أستفيد من الخدمات الاجتماعية التي توفرها الدولة للمعلمين.	1.57	.72	منخفض
		المجموع	1.60	.61	منخفض

يتضح من جدول (8) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظتي شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء منخفضاً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد المزايا الإضافية، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (1.60)، والانحرافات المعيارية (.61)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد تراوحت بين المستويات المتوسطة والمنخفضة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.57-1.71)، والانحرافات المعيارية بين (.72-.74)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (1) والتي نصها "أشارك بفعالية في الأنشطة المدرسية الخارجية كالمسابقات والرحلات." وبمتوسط حسابي بلغ (1.71) وانحراف معياري قدره (.73) وبمستوى توافر متوسط، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) والتي نصها "أستفيد من الخدمات الاجتماعية التي توفرها الدولة للمعلمين." وبمتوسط حسابي بلغ (1.57)، وانحراف معياري قدره (.72) ولكن بمستوى توافر منخفض.

البعد الخامس: المكافآت:

ويوضح جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد المكافآت

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	أحصل على حوافز تشجيعية من المدرسة عند التميز في العمل.	1.84	.76	متوسط

1	2	أحصل على شهادات الشكر والتقدير عندما أقوم بعمل جيد.	2.0	.74	متوسط
3	3	يتم الاحتفال بي وتكريمي على أدائي المتميز.	1.83	.72	متوسط
المجموع			1.89	.65	متوسط

يتضح من جدول (9) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء متوسطاً بصورة إجمالية بالنسبة لبعده المكافآت، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (1.89)، والانحرافات المعيارية (.65)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد جاءت جميعها بمستويات متوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.83-2.00)، والانحرافات المعيارية بين (.72-.76)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (2) والتي نصها "أحصل على شهادات الشكر والتقدير عندما أقوم بعمل جيد." وبمتوسط حسابي بلغ (2.00) وانحراف معياري قدره (.74) وبمستوى توافر متوسط، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) والتي نصها "يتم الاحتفال بي وتكريمي على أدائي المتميز." وبمتوسط حسابي بلغ (1.83)، وانحراف معياري قدره (.27) وبمستوى توافر متوسط أيضاً.

البعد السادس: ظروف العمل:

ويوضح جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد ظروف العمل

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	يتوافر لي مكان عمل مٌجهز بكافة الإمكانيات للقيام بواجباتي الوظيفية.	2.35	.70	عالٍ

1	2	يتوافر لي الصلاحيات اللازمة لتطبيق أساليب عمل جديدة.	2.37	.68	عالٍ
3	3	تتيح لي ظروف العمل المشاركة في كافة الأعمال المهمة والضرورية للمدرسة.	2.16	.70	متوسط
المجموع			2.29	.60	متوسط

يتضح من جدول (10) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظتي شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء متوسطاً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد ظروف العمل، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (2.29)، والانحرافات المعيارية (.60)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد تراوحت بين المستويات العالية والمتوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.37-2.16)، والانحرافات المعيارية بين (.70-.68)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (2) والتي نصها "يتوافر لي الصلاحيات اللازمة لتطبيق أساليب عمل جديدة." وبمتوسط حسابي بلغ (2.37) وانحراف معياري قدره (.68). وبمستوى توافر عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) والتي نصها "تتيح لي ظروف العمل المشاركة في كافة الأعمال المهمة والضرورية للمدرسة." وبمتوسط حسابي بلغ (2.16)، وانحراف معياري قدره (.70) وبمستوى توافر متوسطاً.

البعد السابع: زملاء العمل:

ويوضح جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد زملاء العمل

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
--------	---	--------	---------	-------------------	---------

2	1	أشعر براحة ومودة في التعامل مع زملائي في العمل.	2.54	.61	عالٍ
1	2	يساعدني زملائي بفعالية في حل المشكلات التي تواجهني في العمل.	2.59	.61	عالٍ
3	3	يشجعني زملائي بصورة دائمة على الإبداع والابتكار والتميز في العمل.	2.49	.66	عالٍ
المجموع			2.54	.57	عالٍ

يتضح من جدول (11) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء عاليًا بصورة إجمالية بالنسبة لبعد زملاء العمل، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (2.54)، والانحرافات المعيارية (.57)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد جاءت جميعها بمستويات عالية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.49-2.59)، والانحرافات المعيارية بين (.61-.66)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (2) والتي نصها "يساعدني زملائي بفعالية في حل المشكلات التي تواجهني في العمل." وبمتوسط حسابي بلغ (2.59) وانحراف معياري قدره (.61) وبمستوى توافر عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) والتي نصها "يشجعني زملائي بصورة دائمة على الإبداع والابتكار والتميز في العمل." وبمتوسط حسابي بلغ (2.49)، وانحراف معياري قدره (.66) وبمستوى توافر عالٍ.

البعد الثامن: طبيعة العمل:

ويوضح جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد طبيعة العمل

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أشعر بالفخر في القيام بعمل.	2.53	.66	عالٍ
3	2	أشعر أن وظيفتي الحالية تتناسب مع قدراتي وإمكاناتي المهنية.	2.39	.75	عالٍ
2	3	أشعر أن وظيفتي الحالية خطوة مهمة لتحقيق آمالي وطموحتي المهنية.	2.44	.75	عالٍ
		المجموع	2.45	.66	عالٍ

يتضح من جدول (12) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظتي شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء عاليًا بصورة إجمالية بالنسبة لبعد طبيعة العمل، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (2.45)، والانحرافات المعيارية (.66)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد جاءت جميعها بمستويات عالية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.39-2.53)، والانحرافات المعيارية بين (.66-.75)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (1) والتي نصها "أشعر بالفخر في القيام بعمل." وبمتوسط حسابي بلغ (2.53) وانحراف معياري قدره (.66). وبمستوى توافر عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (2) والتي نصها "أشعر أن وظيفتي الحالية تتناسب مع قدراتي وإمكاناتي المهنية." وبمتوسط حسابي بلغ (2.39)، وانحراف معياري قدره (.75). وبمستوى توافر عالٍ.

البعد التاسع: الاتصالات:

ويوضح جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافر والرتبة لفقرات بعد الاتصالات

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أتواصل بسهولة مع كافة المشاركين في العملية التعليمية.	2.46	.66	عالٍ
2	2	أشعر أنني أعرف كل ما يجري في المدرسة.	2.16	.71	متوسط
3	3	أشارك بفعالية في مجموعات التواصل الاجتماعي المدرسية.	2.09	.74	متوسط
		المجموع	2.23	.60	متوسط

يتضح من جدول (13) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان جاء متوسطاً بصورة إجمالية بالنسبة لبعدها الاتصالات، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (2.23)، والانحرافات المعيارية (.60)، وبالنسبة لفقرت هذا البعد تراوحت بين المستويات العالية والمتوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.46-2.09)، والانحرافات المعيارية بين (.74-.66)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (1) والتي نصها "أتواصل بسهولة مع كافة المشاركين في العملية التعليمية." وبمتوسط حسابي بلغ (2.46) وانحراف معياري قدره (.66) وبمستوى توافر عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) والتي نصها "أشارك بفعالية في مجموعات التواصل الاجتماعي المدرسية." وبمتوسط حسابي بلغ (2.09)، وانحراف معياري قدره (.74) ولكن بمستوى توافر متوسط.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين البديلين (الأجر اليومي) لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى مُتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجنسية؟

وسوف يتم عرض نتيجة كل متغير على حده كما يأتي:

أولاً: متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (14).

جدول (14)

نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الأجور	ذكر	31	1.5	.62	104	-.40	.68	إحصائياً دالة
	أنثى	75	1.6	.55				
الإدارة	ذكر	31	2.35	.60	104	.09	.92	إحصائياً دالة
	أنثى	75	2.34	.59				
الإشراف	ذكر	31	2.04	.78	104	-.61	.54	إحصائياً دالة
	أنثى	75	2.13	.64				
المزايا الإضافية	ذكر	31	1.52	.53	104	-1.4	.14	إحصائياً دالة
	أنثى	75	1.72	.64				
المكافآت	ذكر	31	1.78	.70	104	-1.08	.27	إحصائياً دالة
	أنثى	75	1.93	.63				
ظروف العمل	ذكر	31	2.1	.61	104	-2.13	.03	غير دالة إحصائياً
	أنثى	75	2.37	.58				
زملاء العمل	ذكر	31	2.45	.59	104	-1.07	.28	إحصائياً دالة
	أنثى	75	2.58	.56				
طبيعة العمل	ذكر	31	2.3	.79	104	-1.58	.16	إحصائياً دالة
	أنثى	75	2.52	.59				
الاتصالات	ذكر	31	2.08	.68	104	-1.67	.09	إحصائياً دالة
	أنثى	75	2.30	.56				
المجموع الكلي	ذكر	31	2.01	.65	104	-1.09	.34	إحصائياً دالة

أنثى	75	2.16	.59				
------	----	------	-----	--	--	--	--

يتضح من جدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير الجنس (ذكوراً وإناثاً) في جميع الأبعاد ما عدا بُعد ظروف العمل وجاء لصالح الإناث، وهذا يعني وجود نوع من التأثير للجنس في استجابات أفراد عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي.

ثانياً: متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (15).

جدول (15)

نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير

المؤهل العلمي

الأبعاد	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الأجور	بكالوريوس	76	1.59	.59	104	-0.06	.95	إحصائياً
	ماجستير فأعلى	30	1.6	.52				
الإدارة	بكالوريوس	76	2.57	.42	104	7.7	.00	غير إحصائياً
	ماجستير فأعلى	30	1.7	.58				
الإشراف	بكالوريوس	76	2.26	.70	104	4.0	.00	غير إحصائياً
	ماجستير فأعلى	30	1.7	.44				
المزايا الإضافية	بكالوريوس	76	1.62	.64	104	-0.96	.33	إحصائياً
	ماجستير فأعلى	30	1.75	.53				
المكافآت	بكالوريوس	76	1.94	.70	104	1.2	.021	غير إحصائياً
	ماجستير فأعلى	30	1.76	.50				
ظروف العمل	بكالوريوس	76	2.49	.55	104	6.2	.00	غير إحصائياً
	ماجستير فأعلى	30	1.8	.41				

زملء العمل	بكالوريوس	76	2.79	.35	104	10.3	.00	إحصائيا دالة غير
	ماجستير فأعلى	30	1.9	.50				
طبيعة العمل	بكالوريوس	76	2.71	.50	104	8.1	.00	إحصائيا دالة غير
	ماجستير فأعلى	30	1.8	.56				
الاتصالات	بكالوريوس	76	2.45	.50	104	7.0	.00	إحصائيا دالة غير
	ماجستير فأعلى	30	1.68	.49				
المجموع الكلي	بكالوريوس	76	2.26	.55	104	4.8	.14	دالة إحصائيا
	ماجستير فأعلى	30	1.74	.50				

*دالته عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتضح من جدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير فأعلى) في أبعاد الإدارة، والإشراف، والمكافآت، وظروف العمل، وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والاتصالات ولصالح حملة البكالوريوس، بينما لم تظهر هذه الفروق في بُعدي الأجور، المزايا الإضافية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي على أنه يوجد نوع من التأثير للمؤهل العلمي في استجاباتهم.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (16).

جدول (16)

نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات

الخبرة

الأبعاد	الخبرة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الأجور	أقل من عامين	42	1.60	.60	104	.12	.89	دالة إحصائيا

					.55	1.58	64	من عامين فأكثر	
الإدارة	غير دالة إحصائيا	.001	3.3	104	.44	2.57	42	أقل من عامين	
					.63	2.19	64	من عامين فأكثر	
الإشراف	دالة إحصائيا	.06	1.8	104	.68	2.26	42	أقل من عامين	
					.68	2.0	64	من عامين فأكثر	
المزايا الإضافية	دالة إحصائيا	.94	-.06	104	.69	1.65	42	أقل من عامين	
					.56	1.66	64	من عامين فأكثر	
المكافآت	غير دالة إحصائيا	.03	2.09	104	.70	2.05	42	أقل من عامين	
					.60	1.78	64	من عامين فأكثر	
ظروف العمل	غير دالة إحصائيا	.005	2.8	104	.52	2.5	42	أقل من عامين	
					.62	2.16	64	من عامين فأكثر	
زملاء العمل	غير دالة إحصائيا	.00	3.8	104	.35	2.79	42	أقل من عامين	
					.62	2.38	64	من عامين فأكثر	
طبيعة العمل	غير دالة إحصائيا	.001	3.5	104	.47	2.73	42	أقل من عامين	
					.71	2.28	64	من عامين فأكثر	
الاتصالات	دالة إحصائيا	.052	1.9	104	.52	2.38	42	أقل من عامين	
					.64	2.14	64	من عامين فأكثر	
المجموع الكلي	دالة إحصائيا	.21	2.1	104	.55	2.28	42	أقل من عامين	
					.65	1.96	64	من عامين فأكثر	

*داله عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتضح من جدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة أقل من عامين - من عامين فأكثر) ولصالح فئة أقل من عامين في أبعاد الإدارة، المكافآت، ظروف العمل، زملاء العمل، طبيعة العمل، بينما لم تظهر هذه الفروق في أبعاد الأجور،

الإشراف، المزايا الإضافية، الاتصالات، مما يعني اتفاق عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي على أنه يوجد تأثير لسنوات الخبرة في استجاباتهم.

رابعاً: متغير الجنسية:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الجنسية (عماني، وافد)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (17).

جدول (17)

نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنسية

الأبعاد	الجنسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الأجور	عماني	69	1.55	.57	104	-0.95	.34	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	1.66	.57				
الإدارة	عماني	69	2.4	.53	104	1.31	.19	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	2.24	.68				
الإشراف	عماني	69	2.11	.71	104	.18	.85	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	2.09	.64				
المزايا الإضافية	عماني	69	1.60	.63	104	-1.2	.214	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	1.76	.57				
المكافآت	عماني	69	1.95	.69	104	1.2	.212	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	1.78	.56				

ظروف العمل	عماني	69	2.37	.60	104	1.7	.08	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	2.16	.58				
زملاء العمل	عماني	69	2.64	.51	104	2.6	.01	غير دالة إحصائية
	غير ذلك	37	2.35	.62				
طبيعة العمل	عماني	69	2.55	.65	104	1.9	.05	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	2.28	.65				
الاتصالات	عماني	69	2.32	.60	104	2.1	.03	غير دالة إحصائية
	غير ذلك	37	2.07	.59				
المجموع	عماني	69	2.15	.61	104	.98	.21	دالة إحصائية
	غير ذلك	37	2.05	.60				

*داله عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يتضح من جدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير الجنسية (عُماني، وافد) في أبعاد الإدارة، والأجور، والإشراف، والمزايا الإضافية، والمكافآت، وظروف العمل، وطبيعة العمل؛ بينما وجدت هذه الفروق في بُعدي زملاء العمل، الاتصالات، مما يعني اتفاق عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي على أنه يوجد تأثير للجنسية في استجاباتهم.

مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نص على الآتي: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model)؟

خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل (الأجر اليومي) بمحافظة شمال الشرقية والظاهرة في سلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) جاء متوسطاً بصورة إجمالية، كما جاء متوسطاً في أبعاد: الإشراف، والاتصالات، وظروف العمل، والمكافآت؛ بينما جاء عالياً في أبعاد الإدارة، وزملاء العمل، وطبيعة العمل؛ في حين جاء منخفضاً في بُعدي الأجور، والمزايا الإضافية. وتُعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى وجود مجموعة من الصعوبات والتحديات تواجه المعلم البديل (الأجر اليومي) في المدارس بسلطنة عُمان أهمها انخفاض الأجور مقارنة بالمعلم الأساسي المنتظم ولا سيما للعُمانيين على اعتبار أن الإجازات والعطلات الرسمية غير مدفوعة الأجر، ولا يوجد له إجازات طارئة أو اعتيادية وفي حالة غيابه تخصم أيام العياب من أجره؛ بالإضافة إلى عدم وجود حوافز إضافية حتى لو كان لدى المعلم سنوات خبرة طويلة، فضلاً عن قلة شعور معلم الأجر اليومي بالاستقرار الوظيفي حيث ينتهي عمله إذا عاد المعلم الأساسي المنتظم من إجازته في أي وقت ولا سيما في إجازات الأمومة، وقلة الاهتمام بالتنشئة التنظيمية للمعلم البديل (الأجر اليومي) إعداد برامج تنمية مهنية خاصة به تراعي احتياجاته المهنية المتنوعة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شوماخر (Schumaker,2018) والتي خلصت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل في الولايات المتحدة الأمريكية جاء متوسطاً بصورة إجمالية.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من أماشر (Amacher,2021) والتي توصلت إلى وجود مستوى تحفيز عالٍ للمعلم البديل في منطقة مدارس الضواحي بوسط تكساس الأمريكية، ودراسة شكولينكو (Schkolenko,2018) والتي كشفت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم البديل بولاية بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية جاء عالياً بصورة إجمالية، وجونزاليس (Gonzales,2002) والتي بينت وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي للمعلم البديل في المناطق التعليمية بشمال ولاية كاليفورنيا الأمريكية. كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة سيفكوفيتش

(Živković, 2013) والتي أظهرت وجود مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى المعلم بدوام جزئي في المدارس الصربية.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين البديلين (الأجر اليومي) لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى مُتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجنسية؟

وتم مناقشة وتفسير كل مُتغير على حده كما يأتي:

أولاً: متغير الجنس:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير الجنس (ذكوراً وإناثاً) في جميع الأبعاد ما عدا بُعد ظروف العمل وجاء لصالح الإناث. وقد يُعزى ذلك إلى اهتمام مديريات مدارس عينة الدراسة من الإناث أكثر اهتماماً بتوفير كافة الموارد البشرية والمادية لهن ومنحنهن الصلاحيات اللازمة للقيام بواجباتهن الوظيفية بكفاءة وفعالية. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شكولينكو (Schkolenko, 2018) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية تُعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث.

ثانياً: متغير المؤهل العلمي:

كشفت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير فأعلى) في أبعاد الإدارة، والإشراف، والمكافآت، وظروف العمل، وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والاتصالات ولصالح حملة البكالوريوس، بينما لم تظهر هذه الفروق في بُعدي الأجور، المزايا الإضافية. وقد يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة

من حملة البكالوريوس يوجد عندهم دافعية واهتمام كبير في العمل أكثر من فئة حملة الماجستير، فضلاً عن رغبتهم في تعويض عدم حصولهم على مؤهلات أخرى ببذل مزيد من الجهد في العمل.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة أقل من عامين - من عامين فأكثر) ولصالح فئة الخبرة أقل من عامين في أبعاد الإدارة، والمكافآت، وظروف العمل، وزملاء العمل، وطبيعة العمل، بينما لم تظهر هذه الفروق في أبعاد الأجور، والإشراف، والمزايا الإضافية، والاتصالات. وقد يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة من أصحاب الخبرة. وقد يُعزى ذلك إلى أن فئة أقل من عامين حديثي التخرج ولديهم رغبة أكيدة في العمل والتكيف مع كافة الظروف والعوامل في البيئة المدرسية من إدارة وزملاء ومهام ومسؤوليات حيث يمثل العمل شيئاً مهم في حياتهم المهنية. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أوتير (Authier, 2012) والتي أسفرت عن أن المعلم البديل في المدارس الابتدائية بولاية أونتاريو الكندية الذي لديه خبرة أعلى أكثر رضا من المعلم الأقل خبرة.

٤ - مُتغير الجنسية:

أبرزت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من مُعلمي الأجر اليومي لمستوى رضاهم الوظيفي في محافظتي شمال الشرقية والظاهرة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج شكولينكو (Schkolenko Model) تُعزى إلى متغير الجنسية (عُماني، وافد) في أبعاد الإدارة، والأجور، والإشراف، والمزايا الإضافية، والمكافآت، وظروف العمل، وطبيعة العمل؛ بينما وجدت هذه الفروق في بُعدي زملاء العمل، والاتصالات ولصالح الجنسية العُمانية. وقد يُعزى ذلك إلى أن العاملين في المدارس من الجنسية العُمانية مما يسهل على المعلم البديل من الجنسية العُمانية سهولة التواصل معهم وسهولة بناء علاقات زمالة في بيئة العمل.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشاتها توصي بالآتي:

- إعادة النظر في النظام الحالي في أجر المعلم البديل (الأجر اليومي) بحيث يتم الأخذ في الاعتبار نوع ومستوى المؤهل، وخبراته السابقة في هذا المجال إن وجدت.

- الاعتماد في توظيف المعلم البديل (الأجر اليومي) على نظام الأجر الشهري بحيث لا يقل عن نصف راتب المعلم الأساسي المنتظم، واعتبار الإجازات والعطلات الرسمية مدفوعة الأجر.
- إتاحة الفرصة للمعلم البديل (الأجر اليومي) إذا كان سكنه بعيداً عن المدرسة التي يعمل بها أن يختار بين حصوله على سكن مجاني بجوار المدرسة أو بدل نقدي عن ذلك السكن.
- قيام المديرية العامة للتربية والتعليم بإلغاء بند إنهاء التعاقد في أي وقت دون إبداء الأسباب من بنود التعاقد مع المعلم البديل (الأجر اليومي)، وذلك لأن هذا البند يسبب نوعاً من القلق وقلة الشعور بالأمن الوظيفي للمعلمين.
- مراعاة وزارة التربية والتعليم المعلم البديل (الأجر اليومي) في أن يكون له الأولوية في التعيين الرسمي الثابت المنتظم في أي مسابقات تعيين معلمين جدد.
- اهتمام إدارات المدارس بإشراك المعلم البديل (الأجر اليومي) في كافة الأنشطة والفعاليات المدرسية، وكافة التنظيمات المدرسية من مجالس ولجان وفرق وجماعات نشاط، بالإضافة إلى إشراكهم بصورة فعالة في عمليات صنع والقرارات المدرسية.
- مراعاة المشرفين التربويين ظروف المعلم البديل (الأجر اليومي)، وتقديم له كافة أشكال الدعم لتمكينه من القيام بواجباته الوظيفية بكفاءة وتميز.
- إتاحة السلطات التعليمية الفرص للمعلم البديل (الأجر اليومي) للاستفادة من كافة الخدمات التي يستفيد منها المعلم الأساسي المنتظم مثل الأنشطة المدرسية الخارجية، والخدمات الصحية، والخدمات الاجتماعية.
- توفير حوافز مادية للمعلم البديل (الأجر اليومي) المتميز والمبدع والمبتكر والمتفوق والذي يحقق إنجازات ذات جودة عالية في العمل.
- توفير التدريب والتأهيل للمعلم البديل أسوة بزملائه من المعلمين الجدد.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية:

- مازن، حسام محمد. (٢٠١٢). *أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- المرسوم السلطاني بسلطنة عُمان. (٢٠٠٧). مرسوم سلطاني رقم (٢٠٠٧/١١٥) بشأن قانون الخدمة المدنية، مسقط.

- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (٢٠٢٢). البوابة التعليمية: وظائف شاغرة، مسقط
<https://home.moe.gov.om/pages/126/show/636>
- المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان. (٢٠١٧). عقد عمل مؤقت
(معلم - معلمة) بنظام الأجر اليومي، نزوى: دائرة الشؤون الإدارية والمالية.
- وزارة الخدمة المدنية بسلطنة عُمان. (٢٠١٠). قرار رقم (٢٠١٠/٩) بإصدار اللائحة التنفيذية
لقانون الخدمة المدنية، مسقط.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Alberta Teachers' Association. (2012). *Collective Agreement Between Board of Trustees Edmonton School District No. 7 and the Alberta Teachers' Association*. Edmonton, Alberta.
- Alberta Teachers' Association. (2019). *Substitute Teachers: Professional Replacements*. Edmonton, Alberta.
- Amacher, C. (2021). *a mixed methods case study of substitute teachers' work motivation in central Texas Suburban School District*. Partial Fulfillment of the Requirements for the degree of Doctor of Education, School of Education, Concordia University Texas, USA.
- Authier, J. (2012). *Factors That Influence the Effectiveness and Satisfaction of Occasional Teachers*. A Thesis Submitted to the Faculty of Graduate Studies through Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education at the University of Windsor, Canada.
- Brown, S. L.; Arnell, A. T. (2012). Measuring the Effect Teacher Absenteeism Has on Student Achievement at A "Urban but not too urban:" Title I Elementary School, *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(17), 172-183.
- Galway, G. (2015). *Is Education Still a Viable Career Option in Atlantic Canada*. in The Complexity of Hiring, Supporting, and Retaining New

Teachers Across Canada, Nancy Maynes and Blaine E. Hatt (Eds.), Ottawa, Ontario: Canadian Association for Teacher Education, Chapter 1, pages 1–21.

- Giles, R. M.; Kent, A. M.; Vitulli, P.; Shaw, E. L. (2014). Teaching Experience Days as Field Experience for Elementary Teacher Candidates, *Delta Journal of Education*, 4(2),50–61.
- Gonzales,L. M.(2002).*inspiring the Pinch–Hitters: Job Satisfaction and Dissatisfaction of Substitute Teachers*.A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in Organizational Leadership,Organizational Leadership Department, University of La Verne , California, USA.
- Markley,T. et.al.(2008). *A handbook for Yukon substitute teachers*, Yukon: Yukon Department of Education.
- Narayan, K.; Mooij, J. (2010). Solutions to Teacher Absenteeism in Rural Government Primary Schools in India: A Comparison of Management Approaches, *The Open Education Journal*, (3), 63–71.
- Ontario English Catholic Teachers’ Association. (2017). *Essential Information for Occasional Teachers: Practical advice and support for occasional teachers*. Toronto, Professional Development Department.
- Schkolenko, K. (2018). *Comparing Job Satisfaction Between Certified and Noncertified Substitute Teachers*. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education, College of Education, Walden University, USA.
- Schumaker, S. S. (2018). *Exploring Job Satisfaction Among Substitute Teachers in K–12 Schools*. Dissertation Manuscript Submitted to Graduate Faculty of the School of Education in Partial Fulfillment of the

Requirements for the Degree of doctor of philosophy, Northcentral University, USA.

- Živković, P. (2022). Perception of the Part-Time Teachers' Professional Development Needs, Barriers, Feedback, and Job Satisfaction: Case of Serbia from Talis 2013 Sample. *The New Educational Review*, 68(2),150-161.