

مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي

دراسة مطبقة علي المدارس الحكومية

بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان

إعداد

الباحثة / فاطمة بنت حميد بن سعيد الحوسني

ماجستير الآداب تخصص علم الاجتماع من جامعة السلطان قابوس

الدكتور / راشد بن حمد بن حميد البوسعيدي (اشراف)

أستاذ علم الاجتماع المساعد بقسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي بجامعة السلطان قابوس

الدكتور / طارق بن صقر النعيمي (اشراف)

أستاذ علم الاجتماع المساعد بقسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي بجامعة السلطان قابوس

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي بالمدارس الحكومية في محافظة شمال الباطنة، وذلك من حيث معرفة رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل وطبيعة العمل والأجر والحوافز والمكافآت، كما هدفت الدراسة أيضا إلى تحديد أثر متغيرات: النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص، سنوات الخبرة على مستوى الرضا الوظيفي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة، وطبقت الدراسة طريقة المسح الشامل حيث تكون مجتمع الدراسة من 213 أخصائياً اجتماعياً ، ولتحليل النتائج استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن تأثير العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل وطبيعة العمل من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين كان بمستوى مرتفع، بينما كشفت النتائج أن تأثير الأجر كان بمستوى متدني، أشارت أيضا النتائج أن تأثير الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي كان بمستوى متوسط ، وبيّنت أيضا النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير النوع على بعد طبيعة العمل والحوافز والمكافآت، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية على بعد العلاقة مع الرؤساء والزملاء والأجر، وكانت الفروق لصالح الإناث. أظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة ما عدا مع محور الأجر، وكان لصالح ذوي سنوات الخبرة من 10 إلى 20 سنة، وسنوات الخبرة أكثر من 20 سنة.

وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات منها: تعيين أكثر من أخصائي اجتماعي في المدارس ذات الكثافة العالية، وتشجيع جهود الأخصائي الاجتماعي من خلال تقديم الحوافز والمكافآت التي تعزز جهوده، وتوفير بند مالي في ميزانية المدرسة تساعده على تنفيذ عمله وأدائه بكفاءة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي.

المقدمة

يعد موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي يكثر تناولها في إطار التنمية البشرية، وحاجات العاملين وتحقيق أهداف العمل (عسيري، 2017: 462). رضا الموظف عن عمله يكون ناتجاً عن تلبية احتياجاته الأساسية، فالإنسان له العديد من الحاجات، والتي ذكرتها نظرية ماسلو، كالحاجات الفسيولوجية والتي يتم اشباعها من خلال الأجر الكافي الذي يأمّن للموظف المأكل والمسكن وغيرها من متطلبات الحياة الأساسية، والحصول على المكافآت والترقيات والجوائز، وحاجة الشعور بالأمن والاستقرار، والحاجة للتقبل والتفاعل مع الآخرين، وحاجة الحصول على الاحترام وتقدير الذات (عبدالله: 2015).

الرضا عن العمل هو المحرك لدافعية الموظفين لأداء أعمالهم بكفاءة عالية، فبقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الموظف من وظيفته، يزيد حماسه لبذل جهد مكثف في أدائه للعمل، وهو نتاج لشعور الموظف بالسعادة والرضا عن عمله (الشيدي، 2001).

أن المنظمات العاملة في مجالات النشاط الإنساني تعتمد في تحقيق أهدافها على أدانهم الوظيفي، وبالتالي كان نجاح المنظمات واستمرارها مرتبط بالاهتمام بالعنصر البشري الذي ينعكس بدوره على رفع أدائه المهني وبالتالي تحقيق رضاه الوظيفي، والرضا الوظيفي في أي منظمة يعتبر من مكونات بيئة العمل، ومن العوامل المساعدة على توفير المناخ التنظيمي، والموظف إذا رضا عن عمله انعكس ذلك على حماسه للعمل، وارتفعت كفاءة العمل وجودته، وزادت الإنتاجية.

والاهتمام بتنمية العنصر البشري يشمل جميع المجالات، لكون التنمية البشرية هي عملية تكاملية شاملة، ومن هذه الخدمة الاجتماعية وتحديداً الأخصائيين الاجتماعيين، فالأخصائي يعد أحد دعائم التنمية البشرية.

وبسبب تنوع المشكلات التربوية، والاجتماعية، والسلوكية، والدراسية، التي يواجهها طلبة المدارس أصبح وجود شخص متخصص في المدرسة أو المؤسسة العلمية ضرورة ملحة، وجزءاً أساسياً داخل المنظومة التعليمية؛ لضمان سير العملية التعليمية بالشكل المرجو (السعيد، 2019).

ومن منطلق أن الأخصائي الاجتماعي محور أساسي في المجتمع المدرسي، نظراً لأهمية الأدوار العلاجية والإنمائية والوقائية التي يؤديها وتعامله مع مختلف الفئات، وكلما كان راضياً عن عمله كلما كانت النتائج مبهرة وإيجابية ومحققاً لأهداف عمله، ورضاه الوظيفي يكون سبباً في زيادة حماسه للعمل الجاد وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

ونظراً لأن الرضا الوظيفي مرتبط بإشباع الحاجات المختلفة لدى الفرد، فإن الدراسة الحالية ركزت على الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي.

وتحدث حالة الرضا هذه عندما يجد الأخصائي الاجتماعي توافقاً بين خصائص عمله ورجباته، أي التناسب بين توقعاته عن وظيفته وبين العائد الذي يمكن أن يحصل عليه من هذه الوظيفة، الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي عن عمله يعد مؤشراً لمدى كفاءته في العمل وحرصه عليه، ورضائه عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي وإشباع احتياجاته (عبدالله، 2015: 130، 131).

ولأهمية دور الأخصائي الاجتماعي، عينت وزارة التربية والتعليم في كل مؤسسة تعليمية بجميع مراحلها متخصص في الخدمة الاجتماعية، لكي يغطي الاحتياجات الإرشادية للطلبة والعاملين في المنظومة التعليمية.

ومن هذا المنطلق ارتأت الدراسة البحث في مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان.

وتم تقسيم الدراسة إلى عدة فصول، حيث تناول الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها، بينما ركز الفصل الثاني على الإطار النظري والموجهات النظرية والدراسات السابقة، والفصل الثالث تناول الإجراءات المنهجية للدراسة، والفصل الرابع عرض نتائج الدراسة وتحليلها، والفصل الخامس عرض النتائج العامة والمقترحات التي خرجت بها الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

الرضا في الحياة الإنسانية من الضروريات، عندما نكون راضين تكون نظرتنا أكثر إيجابية وتفاؤلية للحياة، ومن هذا المنطلق نكون مستقبلين الحياة بهمة ونشاط وتفاؤل، وينعكس ذلك إيجابياً على نفسيتنا وفي التعامل مع الآخرين. ويعد الرضا الوظيفي (job- satisfaction) من أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين حيث أن لهذا الموضوع أثر فعال على تطور سير العمل والإنتاجية. والرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء تأدية العمل ويحمل تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطه ببيئة العمل؛ لذا أصبح الرضا الوظيفي مؤشراً لقياس اتجاهات الموظفين وردود أفعالهم تجاه أعمالهم (بن يوب، لبييض: 2019، 13). والرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل، وبيئة العمل المحيطة (عبد السلام، الحسيني، 2015: 244).

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، حيث أن الرضا الوظيفي يترتب عليه الكثير من النتائج سواء كان ذلك على صعيد الفرد أو على صعيد المؤسسة، لأن الرضا الوظيفي هو المحرك الدينامي للفرد في مكان العمل، وأن وجود الرضا لدى العاملين سيؤدي إلى راحة نفسية لديهم، وينعكس ذلك على الأداء الوظيفي والكفاءة الإنتاجية؛ لكون الإنسان هو القيمة الأساسية في كل زمان ومكان والبحث عن رضاه مطلب أساسي في الحياة، وهذا ما أكدته دراسة السعيد (2019).

وهذه الدراسة تبحث مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات سواء كانت متغيرات ديمغرافية مثل: النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، التخصص، وبعض المتغيرات المهنية المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل: الأجر، الحوافز والمكافآت، طبيعة العمل، والعلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل.

إن تناول هذا الموضوع يأتي نظراً للميل الشخصي، والرغبة الذاتية اتجاه الموضوع، وارتباط موضوع الدراسة بالحقل التربوي الذي تعمل في منظومته الباحثة، ومن منطلق الاهتمام بالعنصر البشري داخل المؤسسات؛ لكون الإنسان هو أساس التنمية البشرية، وثروة المجتمع الحقيقية، ومحاولة معرفة آراء ووجهات نظر المبحوثين حول الرضا الوظيفي.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي في محافظة شمال الباطنة وعلاقته ببعض المتغيرات؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1- ما مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس محافظة شمال الباطنة عن: العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والأجر، والحوافز والمكافآت؟

2- ما أثر متغيرات: النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والتخصص على الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في مدارس محافظة شمال الباطنة؟

3- ما المقترحات لأجل تعزيز الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي بمحافظة شمال الباطنة؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

- 1- تمثل دراسة الرضا الوظيفي أهمية خاصة في العمل لما يحققه من فوائد للفرد؛ وذلك لأن الموظف الراضي عن عمله هو موظف سعيد لا يشعر بضغط العمل ولديه شعور بتحقيق الذات، وبالتالي يكون أكثر فعالية ودافعية للإنجاز.
- 2- تمثل هذه الدراسة إضافة علمية معرفية في المجال التربوي لأنها تهتم بشريحة مهمة في الميدان التربوي، وتعد أول دراسة محلية تبحث في رضا الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي على حسب علم واطلاع الباحثة.
- 3- زيادة الوعي لدى الأخصائيين الاجتماعيين حول تأثير الرضا الوظيفي في رفع الروح المعنوية وتحقيق توافقتهم، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض الضغوط المتعلقة ببيئة العمل.
- 4- في ضوء ما تسفر عنه نتائج هذه الدراسة، وما تخرج به من مقترحات يمكن أن تسهم في وضع الخطط وتصميم البرامج الإرشادية الهادفة التي من شأنها العمل على رفع أداء الأخصائي الاجتماعي ورضاه الوظيفي.

أهداف الدراسة

يكن الهدف الرئيس لهذه الدراسة في معرفة مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الباطنة.

ويندرج تحت هذا الهدف الرئيس أهداف فرعية وهي:

- 1- معرفة مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن: العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والأجر، والحوافز والمكافآت.
- 2- تحديد أثر متغيرات: النوع، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والتخصص على مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين.
- 3- تقديم مجموعة من المقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في مدارس محافظة شمال الباطنة.

مفاهيم الدراسة

ومن أهم المفاهيم التي طرحت في هذه الدراسة:

١- الرضا الوظيفي (job- satisfaction)

عرّف الرضا الوظيفي على أنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد عن عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج (الغريزي، ٢٠١٦: ١٩).

وقد عرفه الشرايدة على أنه الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية (الشرايدة، ٢٠٠٨: ٦٥).

وعرّف أيضاً على أنه درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة، منها عوامل خارجية (كبيئة العمل)، وعوامل داخلية (العمل نفسه) الذي يقوم به الفرد، وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله راغباً فيه مقبلاً عليه دون تذمر، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية، ومتناسباً مع ما يريده من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه (المشعان، ١٩٩٣: ٤٣).

وعرّفه ناصر العديلي بأنه الشعور النفسي بالارتياح والقناعة أو السعادة من العمل الذي يؤديه الإنسان (سويدان، ٢٠٠٧: ٢٦).

من خلال العرض السابق لتعريفات الرضا الوظيفي يتضح أنه يوجد اختلاف في محاولات العلماء والباحثين والمختصين في تحديد مفهوم دقيق للرضا الوظيفي، وذلك يرجع ربما إلى اختلاف تخصصاتهم واهتماماتهم، واختلاف البيئة التي يدرسونها، إلا أننا نلاحظ أن معظم هذه التعريفات ركزت على الجوانب التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي مثل: إشباع الحاجات، تقدير الفرد واحترامه، وجود علاقات متينة مع الزملاء والرؤساء في العمل. كما نلاحظ أن أغلب التعريفات تتفق على أن الرضا الوظيفي مرتبط بالراحة والسعادة الناجمة عن إشباع الحاجات المتعددة.

يقصد بالرضا الوظيفي في هذه الدراسة: شعور الأخصائي الاجتماعي في مدارس شمال الباطنة بالراحة الناتجة عن إشباع حاجاته ورضاه عن طبيعة العمل، وعلاقته بالرؤساء وزملاء العمل، والأجر، والمكافآت التي يحصل عليها. وخلاصة ذلك يتحقق الرضا الوظيفي عندما يكون الطموح والجهد المبذول والعائد في نفس الاتجاه.

٢- مفهوم الأخصائي الاجتماعي Social worker

ونعرف الأخصائي الاجتماعي في هذه الدراسة: هو الشخص المهني الذي يعمل في مدارس محافظة شمال الباطنة، وتم إعداده نظرياً وتطبيقياً لمساعدة الأفراد والجماعات لمعالجة المشكلات ومواجهة الاحتياجات في إطار تخصصه.

الموجهات النظرية للدراسة

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي اهتم بها الباحثون، وتعددت النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي بالدراسة والتفسير، إذ حاولت هذه النظريات تقديم تفسير لكيفية حدوث الرضا الوظيفي (عبد الحليم، 2010: 57). ومن أهم هذه الموجهات النظرية:

النظرية البنائية الوظيفية:

الاتجاه البنائي الوظيفي يكون محور الاهتمام فيه هو شكل أو بناء أي وحدة أو الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي، وترجع تسمية هذا الاتجاه بالنظرية البنائية الوظيفية بسبب استخدام مفهوم

البناء (Structure)، والوظيفة (Function) في دراسة المجتمع، ويركز على الوظائف أو الأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل، وإذا ما حاولنا تطبيق مصطلح البناء في المجتمع، فنقول البناء الاجتماعي (Social Structure)، ويقصد به مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية (الحوات، 1998: 96). أما الوظيفة Function، فالمقصود بذلك الدور Role الذي يسهم به الجزء في الكل، كأن نقول دور الأخصائي الاجتماعي في المدرسة هو مساعدة الطلاب على التأقلم مع البيئة المدرسية، ومساعدتهم على حل مشاكلهم والتغلب عليها، وتنمية القدرات والمواهب ومحاولة صقلها.

والنظرية البنائية الوظيفية تنظر إلى المجتمع على أنه نسق اجتماعي يتكون من أجزاء أو وحدات مترابطة ومتفاعلة، وللمجتمع كنسق اجتماعي احتياجات لا بد من إشباعها، ولا بد أن يكون المجتمع في حالة توازن، وذلك بأن يقوم كل نسق فرعي بتلبية احتياجاته والقيام بوظائفه ومهامه (الحوات، 1998: 100).

ومن هنا يمكن النظر إلى قطاع التعليم على أنه نسق فرعي من المجتمع، وأن لهذا النسق أجزاء ووحدات مترابطة ومنهم العاملين في هذا القطاع (الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي)، وأن هؤلاء لديهم وظائف، وتتكامل مع باقي وظائف النسق، مما يؤدي في المحصلة إلى استقرار وتوازن المجتمع، كما أن لديهم احتياجات غير مشبعة لا بد من إشباعها حتى لا يحدث خلل وعدم توازن في النسق، وإشباع حاجات الأخصائيين الاجتماعيين في نسق التعليم سيؤدي إلى تحقيق رضاهم الوظيفي.

نظرية تدرج الحاجات لأبراهام ماسلو:

وتتلخص النظرية في الخطوات الآتية:

١- الإنسان كائن يشعر باحتياج لأشياء معينة، وبالتالي هذا الاحتياج يؤثر على سلوكه، لكون الحاجات غير مشبعة تسبب له نوع من التوتر، وبطبيعة الحال يسعى الإنسان لإنهاء حالة التوتر وإشباع الحاجات الغير مشبعة من خلال مجهود وسعي منه للبحث عن الحاجة المرضية.

٢- يوجد في هرم ماسلو للحاجات تدرج في الحاجات وفقاً لأهميتها، حيث يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية لبقاء الإنسان.

٣- يتقدم الفرد في إشباع حاجاته بدءاً بالحاجات الأساسية الأولية، ثم إشباع حاجة الأمان ثم الحاجات الاجتماعية، ثم حاجات التقدير وأخيراً حاجات تقدير الذات (عبد الحليم، 2010: 60-61).

وهكذا نرى أن الفرد يتصرف وفقاً لإشباع حاجاته حسب سلم ماسلو على النحو الآتي:

أ- الحاجات الفسيولوجية:

وهي تمثل المستوى الأول، ونقطة البداية في نظرية هرم الحاجات، وتتعلق بالحاجات الأساسية الضرورية للمعيشة مثل الأكل، والنوم، والمأوى، وهي حاجات لا يمكن للإنسان العيش بدونها.

ب- حاجات الأمان والاستقرار:

وهذه تمثل المستوى الثاني من الحاجات التي يريد الفرد إشباع حاجاته، حيث تبدأ مطالبه المتعلقة بالأمن في مجال العمل الذي يمارسه، وتوفير الحماية والأمان في الحياة اليومية، كالحماية من المخاطر المادية، وتشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية، والاستقرار، والحماية، والحاجة إلى التنظيم، والقوانين التي تحدد المسؤوليات والواجبات.

ج - الحاجات الاجتماعية:

وهي الحاجات المرتبطة بالسلوكيات الاجتماعية، وتتمثل في الحاجة نحو التفاعل مع الآخرين، ورغبة الفرد في أن يكون مقبولاً كعضو في جماعة، كما تمتد الحاجات الاجتماعية إلى كسب الشخص لمزيد من المكانة الاجتماعية، من خلال المركز والنفوذ، وتمثل جماعات العمل والأقسام، واللجان وسيلة يمكن من خلالها أن يشبع الشخص حاجته الاجتماعية، كما أن أنماط القيادة والإشراف الحسنة، والأنظمة الإدارية التي تهتم بالاقترحات وتأخذ بالأراء يمكنها التأثير على إشباع الحاجات الاجتماعية (الغريزي: 2016، 47-48)

د - حاجات التقدير والاحترام:

وتعني حاجة الشخص لأن يشعر بأنه محل تقدير واحترام، ويرى علماء السلوك أن إشباع حاجات التقدير يبدأ من احترام الشخص لذاته، وهو ما يدفع الآخرين بالتالي إلى احترامه وتقديره.

ه - حاجات تقدير الذات:

تمثل هذه الحاجات قمة التسلسل في هذه النظرية، وهي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الشخص في التعبير عن ذاته، وممارسة قدراته كما يقول ماسلو: "هو التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون" (عبد الحليم: 2016، 62-63).

وترتبط هذه النظرية بالرضا الوظيفي باعتبار أن الرضا عن الأجر يرتبط بصورة غير مباشرة بالحاجة إلى الأمن والاستقرار لدى الموظف من خلال السعي للحصول على وظيفة آمنة وأجور مناسبة، كما ترتبط حاجات الحب والانتماء من خلال الرضا عن العلاقات سواء مع الرؤساء أو الزملاء، كما نجد الحاجة للاحترام والتقدير أيضاً ترتبط بالعلاقات على المستوى الأفقي والرأسي (بهنسي: 2011، 48).

نماذج الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي:

تعد الدراسات السابقة من المرجعيات المهمة التي يرجع إليها الباحث لتشكيل تغطية موضوعية، وتكوين فكرة شاملة نحو المشكلة الحالية للدراسة، وندرج هنا بعضاً من الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، وقراءتها للاستفادة من محتواها نظرياً ومنهجياً، وما توصلت إليها من نتائج ومقترحات. وعرضت الدراسة هذه الدراسات وفقاً للتسلسل التاريخي من الأحدث إلى الأقدم، وقد تم تقسيم هذه الدراسات إلى عدة محاور مرتبطة بأهداف الدراسة، وكان ذلك على النحو الآتي:

أولاً: دراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المهنية

- دراسة محلية قام بها زايد، كاشف نايف، 2008، الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية، وإلى التعرف على بعض المتغيرات على مستوى الرضا الوظيفي، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية

تألفت من 131 معلماً ومعلمة للتربية البدنية، وأظهرت النتائج أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي هو العامل المتعلق بالعائد المالي للوظيفة.

• دراسة قامت بها الجمالية، فوزية بنت عبد الباقي(2008)، حول " ضغوط العمل والحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمديري التعليم الأساسي بمحافظة مسقط". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا المهني في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط ومهارات التعايش مع ضغوط الحياة لدى المديرين والمديرات في ضوء متغيرات كلاً من المؤهلات الدراسية ومدة الخبرة في العمل الإداري، وطبقت أداة الاستبانة على أفراد العينة البالغ عددهم 92 مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة الرضا المهني لمديري المدارس وارتفاع مستوى مهارات تعايشهم مع ضغوط الحياة والعمل، واقترحت الباحثة بضرورة تهيئة مجال العمل وبيئته التي تساعد على إشباع الطموحات المهنية للمديرين وتحقيق لهم التوافق المهني والرضا عن العمل.

• أجرى سويدان، مجدي صابر الدسوقي(2007)، دراسة حول " الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين برياض الأطفال دراسة ميدانية مطبقة على رياض الأطفال الحكومية بمحافظة الدقهلية"، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات برياض الأطفال الحكومية بمحافظة الدقهلية، ومعرفة أهم العوامل التي تؤثر بالسلب أو بالإيجاب على مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات، كذلك التعرف على العوامل التي يمكن لها رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيات الاجتماعيات، وهذه الدراسة من الدراسات الوصفية واستخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل عن طريق الملاحظة ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث، توصلت الدراسة إلى وجود مستوى رضا منخفض جداً فيما يتعلق بكفاية الراتب والحوافز المادية، بينما حصل على مستوى جيد من الرضا حول العبارات المتعلقة بتقدير الآخرين، وتقدير مجتمع الروضة لجهود الأخصائية، واعتراف الزملاء والرؤساء لذلك الجهد.

• دراسة قام بها سليمان، خالد بن حسن بن سعيد(2006)، الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في صلالة بسلطنة عمان من منظور نظرية هيرزبيرج، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في ولاية صلالة من منظور هيرزبيرج، وكان مجتمع الدراسة معلمي ومعلمات التعليم الأساسي في ولاية صلالة، والبالغ عددهم 1270 معلماً ومعلمة، وقد اختار الباحث عينة منهم بالطريقة العشوائية الطبقية وبلغت 285 معلم ومعلمة، وقد استخدم الباحث أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى غياب الرضا الوظيفي عند معلمي ومعلمات التعليم الأساسي للعوامل الصحية ورضا وظيفي عالٍ للعوامل الدافعية في ولاية صلالة، واقترحت الدراسة حث إدارات المدارس الأساسية في ولاية صلالة على العمل اتجاه تحقيق الرضا العالي في جوانب الترقية والتأهيل للمعلمين، وتحقيق مستوى عدم الرضا في جوانب الكثافة الطلابية ومنح المكافآت مقابل الجهد المبذول من المعلمين.

ثانياً : دراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية

- أجري المطيري، طلال سعد (2020)، دراسة بعنوان " Assessment of Job Satisfaction among Teachers and its Relationship with Demographic Variables".

هدفت الدراسة الحالية إلى تقييم رضا المعلمين في الكويت وتحديد مقدار التباين وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، واستخدم الباحث أداة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من 1017 معلماً ومعلمة من ثلاث مناطق، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أساليب الإشراف والتعاون مع الزملاء وطبيعة العمل والترقيات كان لها آثار إيجابية على مستوى الرضا، توصلت هذه الدراسة أيضاً إلى أن وجود أنواعاً مختلفة من المنح الدراسية والراتب الجيد وسياسات المدرسة الواضحة يمكن أن يكون لها آثار إيجابية على رضا المعلمين.

- دراسة قام بها السعيد، منذر بن خالد مرهون (2019)، مستوى الرضا الوظيفي في علاقته ببعض المتغيرات لدى الأخصائيين النفسيين في مدارس السلطنة، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي في علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى الأخصائيين النفسيين، وتكونت عينة الدراسة من 154 أخصائياً وأخصائية من 11 محافظة من محافظات السلطنة، من أصل 254 أخصائي وأخصائية نفسية، والمنهج المستخدم هو المنهج التحليلي وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين كان متوسطاً، اقترحت الدراسة إلى الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي بإقامة البرامج التدريبية وعقد المؤتمرات والندوات التي تسلط الضوء على الرضا الوظيفي لدى العاملين في الحقل التربوي.
- أجريت الراجحية، موزة بنت سعيد بن راشد (2019)، دراسة بعنوان "المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي بمحافظة جنوب الباطنة". هدفت إلى تحديد درجة المسؤولية الاجتماعية والكفاءة المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين، ومدى وجود فروق تعزى لمتغير النوع، سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي، وتنتمي الدراسة إلى الدراسات الوصفية، واعتمدت على المنهج الوصفي باستخدام طريقة المسح الاجتماعي الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي بمحافظة جنوب الباطنة والبالغ عددهم 128 أخصائياً اجتماعياً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغير النوع على أبعاد الدراسة، بينما توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية يحدثها متغير المؤهل الدراسي ولصالح درجة الماجستير، كذلك سنوات الخبرة لا تحدث فروقاً معنوية على بعد المسؤولية الاجتماعية بينما توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية يحدثها على بعد الكفاءة المهنية لصالح سنوات الخبرة من (5-10) سنوات.
- دراسة محلية أيضاً قام بها المعاطية، عبد العزيز عطا الله، 2018، حول "الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي الذي يحظى به معلمو ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى، وبلغت عينة الدراسة 200 معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر النوع وكانت الفروق لصالح الإناث، وفروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة ولصالح الفئة ذات الخبرة من (11-15 سنة) بينما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل

- العلمي، وأوصت الدراسة إلى ضرورة إيجاد نظام ترفقات وحوافز ومكافآت معنوية ومادية للمعلمين والمعلمات وعقد دورات لتنمية اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، وتوفير البيئة المدرسية المريحة للتعلم.
- دراسة قامت بها المعمرية، هدى بنت عبدالله بن حميد (2018)، بعنوان "المناعة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بسلطنة عمان". هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى بعض معلمات التربية الخاصة واستخدمت المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 89 معلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، ولا توجد فروق في متوسطات المناعة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة تعزى لمتغيرات نوع إعاقة الطلاب وسنوات الخبرة.
 - دراسة قام بها العجمي، حسين بن علي بن غلوم (2017)، فعالية الذات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات فعالية الذات الإرشادية والرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني، والتعرف على الفروق في مستويات الذات الإرشادية والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة، استخدم الباحث أداة الاستبانة والتي تم تطبيقها على 340 إحصائياً وإحصائية في خمس محافظات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستويات فعالية الذات الإرشادية والرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني كانت في المستوى المرتفع، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فعالية الذات الإرشادية ومستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغير المؤهل الدراسي، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين فعالية الذات الإرشادية والرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان.
 - أجريت بن علي، حنان (2015)، دراسة عن " أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات دائرة جامعة ولاية الوادي، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا لدى المعلمين باختلاف أنماط القيادة التربوية والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجنس والأقدمية، ولتحقيق الهدف اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 120 معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.
 - أجرى (ALZaben,2012) دراسة حول " Job Satisfaction Among Medical Laboratory Technologists In King Hussen Medical Center. هدفت إلى دراسة تأثير بعض المتغيرات مثل الجنس والعمر والخبرة ومستوى التعليم على الرضا الوظيفي، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان موزع على عينة الدراسة البالغة 46 من التقنيين في المختبرات الطبية بالمركز الطبي للملك حسين بالأردن، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن المتغيرات: الجنس والعمر والخبرة ومستوى التعليم تؤثر على الرضا الوظيفي.
 - دراسة قامت بها عيسان، صالحة عبدالله يوسف (2011)، حول " أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي

وأثر متغير النوع والخبرة والحالة الاجتماعية ومكان العمل في أسباب الغياب، وطبقت أداة الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من 660 معلماً ومعلمة تم اختيارهم من خمس مناطق تعليمية، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم أسباب غياب المعلمين تتعلق بالرضا الوظيفي يليها أسباب تتعلق ببرامج الإعداد المهني للمعلم ثم الكفاءة الداخلية للمدرسة.

• دراسة قامت بها الصوافي، ثريا بنت محمد بن سليم (2011)، بعنوان " العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بالمنطقة الشرقية شمال في سلطنة عمان". هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع الضغوط الإدارية والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما، والتعرف على الخصائص الديمغرافية لمجتمع الدراسة مثل: النوع الاجتماعي، عدد سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي، العمر، ومدى اختلاف هذه الخصائص باختلاف مستويات الضغوط الإدارية والرضا الوظيفي، أخذت الباحثة عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة تتكون من 30 مديراً ومديرة والتي تمثل 50% من نسبة المجتمع الأصلي للدراسة، وطبقت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بالشرقية شمال، ويتأثر الرضا الوظيفي لدى العينة ويقل في الحوافز المادية والمعنوية المقدمة إليهم، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي تختلف باختلاف (النوع الاجتماعي، المؤهل الدراسي، العمر، سنوات الخبرة).

• أجري (Al Turki, Rasha S, 2010)دراسة حول " Job Satisfaction Among Public Secondary School Teachers in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia".

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، باستخدام المنهج الكمي، واستخدم الباحث أداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن الردود على معظم القضايا كانت إيجابية، حيث أظهرت ردود المعلمين على جميع القضايا أن مستويات رضا المعلمين تتفاوت بشكل كبير اعتماداً على المتغيرات الديموغرافية وهي الجنس والعمر والحالة الاجتماعية والخبرة والدخل والمستوى التعليمي، حيث اتضح أن المعلمين أكثر رضا عند أكبر سناً، وكان لديهم خبرة أكبر ودخل أعلى، واقترح الباحث إجراء مزيد من البحوث التي تكشف تأثير العوامل الأخرى على الرضا الوظيفي.

• دراسة قام به (Al Zidi, Ahmed Mohamed, 2008) حول " A Study Of Job Satisfaction Among Male Secondary School Head Teacher in Saudia Arabia".

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية الذكور في المملكة العربية السعودية، وتحديد العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي، وتم تجميع هذه العوامل في ثمانية محاور رئيسية، واستخدم الباحث هذه المحاور في إعداد استبيان تم توزيعه على 86 مديراً في مدينة جدة، وكان الهدف هو الكشف عن القوة النسبية للعوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للعينة ومتغيرات العمر والخبرة والمؤهلات الدراسية... الخ، كذلك أجرى الباحث المقابلات الجماعية المركزة مع 25 مديراً، ومقابلات شبة منتظمة مع 20 مديراً في مدينة جدة عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن رضا مدراء المدارس الثانوية الذكور معتدل.

نلاحظ في هذه الدراسة تنوع في أدوات جمع البيانات من المبحوثين ، وهذا يزيد من قوة الدراسة ودقة البيانات.

- دراسة سرحان، نظيمة أحمد محمود(1993)، حول" العلاقة بين مستوى الطموح والرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين". هدفت إلى تحديد درجة الرضا المهني للأخصائيين المبحوثين، ومعرفة العلاقة بين (الجنس، مجال العمل) والرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وتحديد بعض العوامل التي تساهم في رفع مستوى الرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين، واستخدمت الباحثة عدة نظريات في تفسير الرضا الوظيفي مثل: نظرية ماسلو Maslow، ونظرية هيرزبيرج، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل.

ثالثاً: دراسات قدمت مقترحات من أجل تحقيق الرضا الوظيفي

- دراسة محلية قام بها الجرايدة، محمد سليمان مفضي(2019)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان. هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الولاء التنظيمي، ودرجة الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان وطبيعة العلاقة بينهما، واستخدمت هذه الدراسة أداة الاستبانة، وطبقت على 114 مديراً ومديرةً بالمدارس عينة البحث، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الولاء التنظيمي لدى العينة كانت مرتفعة، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وتوجد علاقة موجبة ومتوسطة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، واقترحت الدراسة بإعادة النظر في سلم الرواتب والترقيات لمديري المدارس للتقليل من العزوف عن العمل سعياً وراء الأجر المرتفع والمكانة المتميزة والأخذ بمقترحات ورغبات مديري المدارس واتجاهاتهم؛ للاسترشاد بها عند وضع الأنظمة والقوانين والسياسات واللوائح التنظيمية.
- أجرى عسيري، عبد الرحمن على الحسن(2017)، دراسة حول " مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة أبها". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية في مدينة أبها، وهي من الدراسات الوصفية التي استخدمت منهج المسح الاجتماعي، كذلك استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات من المبحوثين، توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً في محاور: ظروف وطبيعة العمل، الاحترام والتقدير، الحوافز والمكافآت، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، بينما كان بدرجة عالية في محور الانتماء، واقترحت الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل للأخصائيين الاجتماعيين، وإعادة النظر في العلاوات والمكافآت والترقيات.

- أجرى (Jounaidi,2016)، دراسة حول " Factors Affecting Librarian Job Satisfaction in Selected Universities Malaysia"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي، واستخدم الباحث المسح الشامل وأداة الاستبانة لجمع البيانات من العاملين في المكتبات في الجامعات الماليزية الأكاديمية، وتناولت الدراسة الرضا الوظيفي وارتباطه بعوامل مختارة مثل: الجنس والعمر ومستوى التعليم، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الراتب والرضا الوظيفي، وتطوير واستدامة السياسات التي من شأنها تعزيز عوامل الرضا الوظيفي مثل: الراتب والإشراف وبيئة العمل، حتى يتمكنوا من تقديم خدمات أفضل ومن أجل تعزيز إنتاجية الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق أن هناك تعدداً وتنوعاً في الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي بالدراسة، وهذا يدل على أهمية الموضوع.

نجد أن العديد من الدراسات السابقة تتشابه في بعض أهدافها، حيث تشترك في معرفة درجة الرضا الوظيفي للمبشرين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية مثل دراسة عسيري (2017)، والسعيد (2019)، والعجمي (2017)، و ALzaben (2012).

أما على مستوى الموجهات النظرية المستخدمة في الدراسات، فقد تعددت الموجهات النظرية، مثل: نظرية سلم ماسلو للحاجات، ونظرية هيرزبرج، ونظرية التوقع، ونظرية فروم، وقد ساعد تعدد هذه الموجهات النظرية في التعرف على الأثر النظرية الملائمة لدراستنا الراهنة، حيث سنعمد على نظرية سلم ماسلو للحاجات.

ومن حيث الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسات السابقة نلاحظ معظم الدراسات السابقة التي عرضت استخدم الباحثين المنهج الوصفي من خلال المسح بالعينة مثل دراسة الجرايدة (2019)، الصوافي (2011)، الجمالية (2008)، بينما استخدمت الراجحية (2019)، وسرحان (1993)، سويدان (2007)، والمعمرية (2018)، وايضاً المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الاجتماعي الشامل.

بالنظر إلى نتائج الدراسات التي تم عرضها لاحقاً وجود علاقة بين درجة الرضا الوظيفي والمتغيرات المدروسة مثل دراسة المعاطية (2018)، وزايد (2008).

الكثير من هذه الدراسات تتفق مع الدراسة الراهنة في الأداة المستخدمة لجمع البيانات وهي الاستبانة مثل: دراسة (2016) Jounaidi، (2008) Alzaidi، وسليمان (2006)، والجمالية (2008).

استفادت الباحثة من الاطلاع على الدراسات السابقة في معرفة أثر بعض المتغيرات الديمغرافية والمهنية على الرضا الوظيفي مثل: دراسة الراجحية (2019)، والمعاطية (2018)، Al Zaben (2012)، وعيسان (2011). قدمت هذه الدراسات مقترحات من أجل تعزيز مستوى الرضا الوظيفي مثل: دراسة الجرايدة (2019)، والسعيد (2019)، والمطيري (2020)، وعسيري (2017).

منهج الدراسة و أداة جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على طريقة المسح الاجتماعي الشامل في جمع البيانات الميدانية من المبشرين؛ لكون هذا المنهج يتناسب مع طبيعة الدراسة الوصفية الحالية، ويوفر الكثير من البيانات والمعلومات.

استخدمت الدراسة أداة الاستبانة، حيث تمتاز الاستبانة بالعديد من المزايا التي تجعل منها أداة رئيسية ومهمة في جمع المعلومات للعديد من الدراسات، منها: جمع كم من البيانات عن الموضوع المراد دراسته بتكلفة بسيطة، وفي وقت قليل، وكذلك تعطي الاستبانة المبشرين الحرية والمصداقية في الإجابة، لأنه لا يطلب من أفراد الدراسة ذكر أسمائهم. (عليان، غنيم، 2004: 88). وقد استفادت الباحثة من الأدبيات السابقة في بناء هذه الاستبانة.

وتتكون استبانة هذه الدراسة من المحاور الآتية:

أولاً: البيانات الأولية لأفراد مجتمع الدراسة:

ويشمل متغير النوع، والعمر، والحالة الاجتماعية، والتخصص، ونوع المدرسة، وعدد سنوات الخبرة.

ثانياً: المحاور المرتبطة بأهداف الدراسة

المحور الأول: مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن العلاقة مع الرؤساء .

المحور الثاني: مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن العلاقة مع الزملاء العمل.

المحور الثالث: مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن طبيعة العمل.

المحور الرابع: مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن الأجر.

المحور الخامس: مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن الحوافز والمكافآت.

المحور السادس: المقترحات من أجل تعزيز الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين.

وكل محور يندرج تحته عدد من العبارات، بلغ مجموعها الكلي (64) عبارة، والجدول (1) يوضح توزيع

عبارات الاستبانة على المحاور.

جدول 1

توزيع عبارات الاستبانة على المحاور

م	المحور	عدد العبارات
١	البيانات الأساسية	٦
٢	المحور الأول	٩
٣	المحور الثاني	٦
٤	المحور الثالث	١٨
٥	المحور الرابع	٣
٦	المحور الخامس	١١
٧	المحور السادس	١٠
	الإجمالي	٦٤

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من مسح شامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات العاملين في المدارس

الحكومية بمحافظة شمال الباطنة، وقد بلغ إجمالي مجتمع الدراسة 213 مبحوثاً. وتم اختيار محافظة شمال الباطنة

لأنها تأتي في المرتبة الثانية بعد محافظة مسقط من حيث عدد الأخصائيين الاجتماعيين، كذلك محافظة شمال الباطنة

هي منطقة سكن وعمل الباحثة، وبالتالي يسهل عليها التواصل مع المبحوثين.

والجدول الآتي يوضح أعداد الأخصائيين الاجتماعيين حسب النوع الاجتماعي والولايات.

جدول (2)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة على حسب الولايات والنوع

النوع	ذكور	أناث	العدد الإجمالي
الولاية			
السويق	١٦	٣٢	٤٨
الخابورة	٩	١٩	٢٨
صحم	١٠	٣١	٤١
صحار	١٨	٣٨	٥٦
لوى	٥	١٠	١٥
شناصر	٧	١٨	٢٥
المجموع	٦٥	١٤٨	٢١٣

تحليل البيانات وتفسيرها:

- تمت معالجة بيانات هذه الدراسة إحصائياً عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، لإجراء التحليلات الإحصائية على تساؤلات الدراسة كالآتي:
- تم استخراج الجداول التكرارية والنسب المئوية، بهدف التعرف إلى تكرار الإجابات لدى أفراد مجتمع الدراسة من أجل التوصل لخصائص أفراد مجتمع الدراسة.
 - استخدمت الدراسة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لحساب الاتساق الداخلي لمعرفة ثبات عبارات الاستبانة ومحاور الأداة والأداة ككل.
 - استخدمت المتوسطات الحسابية لترتيب العبارات وفقاً لاستجابة الباحثين من أجل التعرف على مستوى رضاهم الوظيفي.
 - استخدمت الدراسة الانحرافات المعيارية لجميع عبارات الاستبانة للوقوف على مدى انحراف وتشتت إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات أبعاد الدراسة.
 - استخدمت اختبار تحليل التباين الاحادي (One-Way ANOVA)، لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لبعض المتغيرات.
 - استخدمت اختبار (Independent- Samples T Test) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لبعض المتغيرات.
 - استخدمت الدراسة اختبار المقارنات البعدية (Post Hoc).
 - استخدم معيار للحكم على المتوسطات الذي يتم من خلال تحديد الدرجات بناء على القوة النسبية لكل العبارات بحيث يتضح تأثير كل العبارات والأبعاد بالدراسة.

صدق وثبات أداة الدراسة

تعد عملية القياس من العناصر الأساسية للبحوث العلمية، إذ يعتمد الباحث على أسس علمية ومنهجية للحصول على البيانات وقياس المتغيرات.

وفيما يلي الخطوات التي اتبعتها الدراسة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة:

تتصف أداة الدراسة بالصدق متى كانت صالحة لتحقيق الهدف الذي أعدت من أجله، وقياس ما هو مطلوب قياسه، وبالتالي تنقل بدقة وموضوعية صورة الواقع البحثي، بحيث يمكن الاعتماد على هذه الصورة في تفسير النتائج وتعميمها (أبو سمره، الطيطي: 2020، 67). للتحقق من الصدق المنطقي لأداة الدراسة تم عرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم 10 محكمين (ملحق رقم 2) من المختصين والأكاديميين ذوي الخبرة، وذلك بهدف إعطاء آرائهم حول كفاية العبارات، وشمولية المحتوى، والحكم على درجة ملائمة العبارات ومناسبتها ومدى دقة صياغتها اللغوية ووضوحها وشمولها لموضوع الدراسة، ومن ثم تم اختيار العبارات التي تم الإجماع عليها، كما تم تغيير صياغة بعض العبارات وإعادة صياغة ودمج البعض الآخر بناءً على الملاحظات المقدمة، وعلى هذا الأساس أصبحت الأداة في شكلها النهائي تشمل على البيانات الأولية وتضم 6 عبارات، وستة محاور أخرى وتضم (58) عبارة، و(ملحق رقم 3) يوضح الاستبانة في شكلها النهائي، وتم استخدام مقياس ثلاثي (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق)، للإجابة على العبارات.

ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات المقياس الاتفاق الكبير بين نتائجه إذا طبق المقياس أكثر من مرة على الأفراد ذاتهم وتحت ظروف مماثلة، ويهتم بكونه يقدم مؤشراً لمدى استقرار وتجانس نتائج الاختبار موضع الدراسة، وتتعدد الطرق المستخدمة لقياس الأداة (العمرانية: 2015، 102).

وتم التحقق من ثبات أداة الاستبانة في الدراسة الحالة باستخدام:

طريقة ألفا كرونباخ:

وهي طريقة اقترحها وطورها كرونباخ لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار، أي قوة الارتباط بين درجات كل محور والعبارات التي تتضمنها.

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل الاتساق الداخلي لمحاور الأداة، ولالأداة ككل، بعد تطبيقها على عينة استطلاعية، بلغ حجمها 31 مبحوثاً من أفراد مجتمع الدراسة، باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

قيم معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

محاور الاستبيان	عدد العبارات	قيم معامل ألفا كرونباخ
مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن العلاقة مع الرؤساء	٩	%٧١
مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن العلاقة مع الزملاء العمل	٦	%٧٦
مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن طبيعة العمل	١٨	%٧٧
مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن الأجر	٣	%٧١
مستوى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن الحوافز والمكافآت	١١	%٧٤
المقترحات من أجل تعزيز الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين	١٠	%٩٣
الاستبانة ككل	٥٨	%٨٨

وبقراءة الجدول، يتضح أن قيمة معامل ألفا تزيد عن 70% لجميع الأهداف والأبعاد المتضمنة، وتتراوح بين 71% و93%، إذ إنه كلما ازداد الاتساق الداخلي للعبارات (العلاقات الترابطية) ازداد معامل ألفا ارتفاعاً. وقد بلغت قيمة معامل ألفا للاستبانة ككل 88% وهذه النتيجة تعد مقبولة ومؤشراً جيداً على قوة الاتساق الداخلي، ودليلاً على ثبات الأداة وإمكانية تطبيقها ميدانياً على أفراد مجتمع الدراسة.

نتائج الدراسة الميدانية:

وتمت الإجابة عن أسئلة الدراسة باستخدام مقياس ليكرت (Likert) الثلاثي، ويوضح جدول (٤) مقياس الحكم على استجابات المستجيبين:

جدول (٤)

مقياس الحكم على استجابات المستجيبين

مستوى الرضا	المتوسط
متدني	من ١ إلى ١.٦٦
متوسط	من ١.٦٧ إلى ٢.٣٣
مرتفع	من ٢.٣٤ إلى ٣

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الإجابة، اعتمدت الدراسة ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المحاور للأداة ككل، ومستوى العبارات في كل محور، وقد حددت الدراسة درجة توفر الرضا حسب المدى بين الاستجابات. ويمكن عرض نتائج الدراسة على النحو الآتي: -

أولاً: خصائص أفراد مجتمع الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة على عدد من المتغيرات الديموغرافية وهي: النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، التخصص، نوع المدرسة، بهدف التعرف على خصائص أفراد مجتمع الدراسة والتي تتضمن الآتي:

١- من حيث النوع والعمر والحالة الاجتماعية:

جدول (٥)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع والعمر والحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	المتغير	
29.6%	63	ذكر	النوع	
70.4%	150	أنثى		
17.4%	37	أقل من ٣٠ سنة	العمر	
29.1%	62	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة		
36.2%	77	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة		
11.3%	24	من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ سنة		
6%	13	من ٤٥ سنة فأكثر		
13.1%	28	أعزب		الحالة الاجتماعية
86.4%	184	متزوج		
.50%	1	أرمل		
100%	213		المجموع	

يتضح من الجدول (٥)، أن الإناث يشكلن النسبة الأعلى في مجتمع الدراسة، إذ تبلغ (٧٠.٤%)، ويرجع السبب في ذلك أن مدارس الإناث أكثر عدداً من مدارس الذكور، لكون مدارس الحلقة الأولى جميعها من الإناث، مما أدى بشكل طبيعي إلى الاختلاف في نسبة تمثيل الإناث عن الذكور. كما تشير النتائج في هذا الجدول أيضاً، أن الفئة العمرية من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، هي الفئة الأكثر (٦٥.٣%)، وترجع الباحثة التفاوت بين سن المبحوثين إلى التفاوت الطبيعي في سنة التعيين، حيث أنه في السنوات الأخيرة كان تعيين الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي شبه متوقف لعدم توفر الدرجات المالية. وتبين النتائج أن (٨٦.٤%) من أفراد مجتمع الدراسة هم من فئة المتزوجين مقابل نسبة (١٣.١%) من فئة غير المتزوجين، وبالتالي تشكل فئة المتزوجين أغلبية أفراد مجتمع الدراسة، وهذا من شأنه التأثير في رضاهم

عن عملهم، لكون الموظف المتزوج يتحمل مسؤولية إعالة أسرته، وقد يتأثر رضاه عن وظيفته من خلال ارتفاع درجة الضغط عليه بقصد تلبية تلك الأعباء وإشباع تلك المطالب. وهذا يتفق مع نتيجة هذه الدراسة المتعلقة بمحور الأجر حيث حصل على مستوى متدنٍ، مما يشير إلى عدم رضا الباحثين عن الأجر المقدم لهم.

٢- من حيث التخصص ونوع المدرسة وعدد سنوات الخبرة:

جدول (٦)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب التخصص ونوع المدرسة وعدد سنوات الخبرة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
التخصص	علم اجتماع	114	51.2%
	العمل الاجتماعي	90	42.2%
	أخرى	9	6.6%
نوع المدرسة	مدرسة حلقة أولى	72	33.8%
	مدرسة حلقة ثانية	69	32.4%
	مدرسة تعليم ما بعد الأساسي	28	13.1%
	مدرسة حلقة ثانية وما بعد التعليم الأساسي	19	8.9%
	حلقة متصلة (١-١٢)	25	1.81 %
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	66	31%
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	126	59.2%
	من ٢٠ سنة فأكثر	21	9.9%
المجموع		213	100%

باستقراء الجدول (٦)، يتضح أن الغالبية العظمى من الباحثين من تخصصي علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، حيث شكلوا (٩٣.٤%) من أفراد مجتمع الدراسة، و(٦.٦%) المتبقية من أفراد مجتمع الدراسة كانت تخصصاتهم كالاتي: إرشاد نفسي، إرشاد وتوجيه، علم النفس، إرشاد وصحة نفسية، إرشاد نفس تربوي.

وتكشف نتائج هذه الدراسة أن مدارس الحلقة الأولى جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٣٣%)، وهذا أمر طبيعي كون مدارس الحلقة الأولى تضم الذكور والإناث في الصفوف من الأول إلى الرابع الأساسي، وتليها مدارس الحلقة الثانية (٣٢.٤%).

وتوضح هذه النتائج أن، (٥٩.٢%) ممن لديهم خبرة من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، وهم الفئة الأكثر في الميدان، والفئة من ٢٠ سنة فأكثر تمثل النسبة الأقل (٩.٩)، وترجع الباحثة ذلك لحدثة مهنة الخدمة الاجتماعية في المجتمع العماني، كما أن من أكمل ٢٠ سنة في الميدان التربوي يحق له التقدم للتقاعد، وذلك نتيجة لكثرة المسؤوليات والأعمال والتكاليف التي يكلف بها الأخصائي الاجتماعي بالمدارس، وعدم وجود توصيف وظيفي واضح ودقيق لعمل الأخصائي الاجتماعي المدرسي على حسب ما تبين من نتائج الدراسة الميدانية لمحور طبيعة العمل، بالرغم أن سنوات الخبرة قد تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوثين من خلال اكتسابهم معارف ومهارات العمل، مما يساعدهم على التكيف مع متطلبات العمل والارتباط به.

ثانياً: مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في مدارس محافظة شمال الباطنة عن: العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والأجر، والحوافز والمكافآت.

للإجابة عن السؤال الأول الذي يهدف للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي بأبعاده (العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والأجر، والحوافز والمكافآت) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لاستجابات الأخصائيين الاجتماعيين وفيما يأتي عرض بالتفصيل لكل محور.

النتائج المتعلقة بالمحور الأول: تأثير العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي

لمحاولة الإجابة على هذا التساؤل تم تحديد مجموعة من العبارات، وعددها (٩) عبارات في أداة الاستبانة، حيث يوضح جدول (٧) استجابات الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الحكومية في محافظة شمال الباطنة على محور تأثير العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي، باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة للمحور الأول

رقم العبارة	العبارة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الترتيب	المستوى
1	تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام	2.95	.222	1	مرتفع
2	أحترم أسلوب رؤسائي في العمل	2.84	.384	3	مرتفع
3	أشعر بعدالة الرؤساء في العمل	2.57	.576	9	مرتفع
4	تتسم آراء رؤسائي وتعليماتهم بالوضوح	2.67	.528	7	مرتفع
5	يساعدني رئيسي المباشر حين أجد صعوبات في العمل	2.77	.467	4	مرتفع
6	أشعر بحرية مقبولة ونوع من الاستقلالية في أداء مهامي دون تدخل مباشر من الرئيس المباشر لي	2.63	.538	8	مرتفع
7	يتقبل رؤسائي مقترحاتي حول تطوير عمل الأخصائي الاجتماعي في المدرسة	2.74	.492	5	مرتفع
8	يساعدني رؤسائي على حل المشكلات التي تواجهني في العمل	2.71	.495	6	مرتفع
9	أقبل توجيهات رئيسي المباشر وتعليماته	2.93	.256	2	مرتفع
	العلاقة مع الرؤساء (المديرا/ مساعد المدير)	2.76	.249	-	مرتفع

يتضح من جدول (٧)، أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة، تراوحت بين ٢.٩٥ - ٢.٥٧، وبانحراف معياري تراوح بين ٠.٢٢٢ - ٠.٥٧٦، وجاءت جميعها بمستوى مرتفع، وهذا يعني وجود تأثير للعلاقة مع الرؤساء (المديرا/ مساعد المدير) على الرضا الوظيفي بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام للمحور ٢.٧٦، وبانحراف معياري ٠.٢٤٩، وهذا يشير إلى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن علاقتهم بالرؤساء، وقد يُعزى هذه النتيجة إلى تفهم الرؤساء لأهمية دور الأخصائي الاجتماعي المدرسي، مما يجعل العلاقة يسوده الود والتفاهم، وبالتالي يخلق جو من الأريحية في

التعامل بينهم، وينعكس ذلك على رضا الأخصائي الاجتماعي عن العلاقة مع الرؤساء، وهذا ينعكس أيضا على سير العمل في المؤسسة (المدرسة)، ويؤدي إلى تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها على أكمل وجه، كما يؤدي إلى الاستقرار والتوازن في المجتمع المدرسي، ويمكن ان نلاحظ أن الدراسة الراهنة، قد استفادت من معطيات النظرية البنائية الوظيفية، واتجاهاتها الكبرى، التي تؤكد على أن المجتمع عبارة عن أنساق في حالة تفاعل وظيفي، وبتطبيق ذلك على الدراسة الحالية نجد أن المدرسة عبارة عن وحدات صغرى (الكوادر الإدارية والهيئة التدريسية)، وكل وحدة لها وظيفة ودور محدد، كدور الأخصائي الاجتماعي، ويتكامل دوره مع باقي أدوار الهيئة الإدارية والتدريسية ، مما يحقق الاستقرار والتوازن في بيئة المدرسة.

وهذا يتفق مع الإطار النظري، حيث أن الرئيس الذي يجعل الموظفين محور اهتمامه من خلال تنمية العلاقات بينهم، والاهتمام بهم، يكسب ولأنهم يحقق رضا عالٍ عن العمل بينهم.

حيث حصلت العبارة (١)، والتي نصّت على " تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام" على المرتبة الأولى في هذا المحور، بمتوسط حسابي بلغ ٢.٩٥، وانحراف معياري ٠.٢٢٢، وربما يعود ذلك إلى أن من مبادئ عمل الأخصائي الاجتماعي معاملة الآخرين بمبدأ الاحترام والتقدير والمعاملة الحسنة.

وجاءت بالمرتبة الثانية من حيث العلاقة مع الرؤساء العبارة (٩)، والتي نصّت على " أتقبل توجيهات رئيسي المباشر وتعليماته"، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢.٩٣، وانحراف معياري ٠.٢٥٦.

بينما جاءت العبارة (٣) والتي تنصّ على أنه " أشعر بعدالة الرؤساء في العمل" في المرتبة الأخيرة وبمستوى مرتفع أيضا.

ومستويات عبارات هذا المحور تدل جميعها على رضا الأخصائي الاجتماعي عن علاقته بالرؤساء، وهي علاقة مبنية على الاحترام والتقدير والعدالة وتقبل توجيهات الرئيس وتعليماته بما يخدم مصلحة العمل، ومساندة الأخصائي الاجتماعي ومساعدته إذا واجه أي صعوبات أو مشكلة في بيئة العمل للتغلب عليها.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة التريكي (٢٠١٦)، حيث أشارت النتائج إلى أن المتوسط الكلي للعبارات التي تعبر عن رأي أفراد العينة حول العلاقة مع الرئيس المباشر كانت بدرجة عالية، وهذا يشير إلى رضا أفراد العينة على العلاقة مع الرئيس المباشر لكل منهم . وانتقلت أيضا مع دراسة المقابلة (٢٠١١)، التي توصلت إلى وجود علاقة طيبة بين المدير والمعلمين في مملكة البحرين، وحصلت على أعلى متوسط حسابي. واختلفت مع دراسة العمري (٢٠٢٠)، التي أشارت إلى أن العلاقة مع الإدارة والإشراف بمستوى متوسط من وجهة نظر الباحثين. كذلك دراسة العسيري (٢٠١٧)، أشارت إلى أن علاقة الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية في مدينة أبها حصلت على تقدير متوسط.

النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: تأثير العلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي

جدول (٨)

يوضح إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول العلاقة مع الزملاء موضحة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

رقم العبارة	العبارة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الترتيب	المستوى
1	يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم	2.61	.508	6	مرتفع
2	زملائي بالعمل ملتزمون بجودة العمل الذي يقومون به	2.65	.489	5	مرتفع
3	تتيح لي وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية طيبة مع زملائي	2.93	.256	2	مرتفع
4	علاقتي مع الزملاء يسودها الود والمحبة	2.94	.240	1	مرتفع
5	لا أجد صعوبة في التواصل مع زملاء العمل	2.85	.353	3	مرتفع
6	يوجد تنسيق مستمر بيني وبين زملائي لإنجاز مهام العمل	2.71	.466	4	مرتفع
	العلاقة مع الزملاء	2.78	.265	-	مرتفع

تشير النتائج في جدول (٨)، إلى أن المتوسط الكلي للعبارة التي تعبر عن رأي أفراد مجتمع الدراسة حول العلاقة مع الزملاء كان ٢.٧٨، وبلغ الانحراف المعياري (٠.٢٦٥)، وهو مستوى مرتفع يشير إلى رضا الباحثين عن العلاقة مع الزملاء. وقد يُعزى ذلك إلى أن الإنسان اجتماعي بطبعه، ويكون العمل أكثر إرضاء للموظف إذا تمكن من تكوين علاقات زمالة وصداقة مع الآخرين، وتفاعل وتواصل معهم، وهذا ما أشار إليه الإطار النظري في هذه الدراسة.

حصلت العبارة (٤)، والتي نصّت على "علاقتي مع الزملاء يسودها الود والمحبة" على المرتبة الأولى في هذا المحور، بمتوسط حسابي بلغ ٢.٩٤، وانحراف معياري ٠.٢٤٠، وجاءت بالمرتبة الثانية من حيث العلاقة مع الرؤساء العبارة (٣)، والتي نصّت على "تتيح لي وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية طيبة مع زملائي"، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢.٩٣، وانحراف معياري ٠.٢٥٦، بينما جاءت العبارة (٥) والتي تنصّ على أنه "لا أجد صعوبة في التواصل مع زملاء العمل" في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع أيضا.

وقد تُرجع الباحثة ذلك إلى أن الأخصائي الاجتماعي حريص على تكوين علاقة إيجابية مع الجميع، حيث أن طبيعة عمله تتطلب منه التواصل مع جميع فئات المجتمع المدرسي، بما يخدم المنظومة التعليمية ويحقق أهداف عمله.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة التريكي (٢٠١٦)، حيث أشارت النتائج إلى أن المتوسط الكلي للعبارات التي تعبر عن رأي أفراد العينة حول العلاقة مع الزملاء كانت بدرجة عالية جداً، وهذا يشير إلى رضا أفراد العينة عن العلاقة مع الزملاء بالجامعة. أيضاً اتفقت مع نتيجة دراسة العمري (٢٠٢٠)، حيث توصلت إلى أن العلاقة مع العاملين كانت بمستوى مرتفع من وجهة نظر معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.

واختلفت مع نتيجة دراسة عسيري (٢٠١٧)، التي أشارت إلى إن العلاقة بالزملاء كانت بمستوى متوسط من وجهة نظر المبحوثين..

النتائج المتعلقة بالمرحور الثالث: تأثير طبيعة العمل على الرضا الوظيفي

للقوف على نتائج إجابات المبحوثين حول طبيعة العمل، تم تحديد مجموعة من العبارات (١٨) عبارة في أداة الاستبانة، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بهذا المرور كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (٩)

يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن موقفهم من طبيعة العمل موضحة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

رقم العبارة	العبارة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الترتيب	المستوى
1	أشعر بالراحة أثناء تأدية عملي	2.71	.483	3	مرتفع
2	أشعر بتحقيق الذات أثناء أدائي لعملي	2.77	.457	2	مرتفع
3	لا أنجز في عملي بصورة مرضية	1.41	.605	15	متدني
4	مهنتي تلبي حاجات ورغبات وطموحات بداخلي	2.59	.572	6	مرتفع
5	الأعمال المطلوبة مني تتناسب مع طبيعة عملي	2.26	.640	10	متوسط
6	أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي وخبراتي	2.69	.554	4	مرتفع
7	ما أنجزه من عمل لا يلقي التقدير المناسب	1.58	.707	14	متدني
8	مكان العمل مريح لأداء مهام عملي	2.59	.621	6	مرتفع
9	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي	2.62	.549	5	مرتفع
10	تتيح لي وظيفتي فرصة التجديد والتطوير والابتكار والتميز في عملي	2.55	.585	7	مرتفع

متوسط	11	.758	2.23	أوقات الراحة متوفرة وتساعدني على استعادة نشاطي	11
مرتفع	1	.452	2.82	أحب عملي رغم الأعباء والضغوطات	12
متوسط	9	.676	2.33	التوصيف الوظيفي لطبيعة عملي واضح ودقيق	13
مرتفع	4	.519	2.69	يتناسب مكان العمل مع الوظيفة التي أؤديها	14
مرتفع	8	.606	2.42	أحصل على الخدمات اللازمة التي احتاجها من قبل إدارة مدرستي	15
متوسط	12	.713	2.18	تعد كمية العمل التي تطلب مني معقولة مقارنة بالوقت المتوفر	16
متوسط	9	.655	2.33	ظروف العمل المحيطة بي مساعدة ومريحة	17
متدني	13	.839	1.72	أعمل ساعات إضافية بعد انتهاء الدوام الرسمي بدون أجر إضافي	18
مرتفع	-	.293	2.36	طبيعة العمل	

تشير النتائج في جدول (٩)، إلى أن المتوسط الكلي للعبارات التي تعبر عن رأي أفراد مجتمع الدراسة حول طبيعة العمل كان ٢.٣٦، وانحراف معياري ٠.٢٩٣، وهو مستوى مرتفع، يشير إلى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن طبيعة العمل. وقد يُعزى ذلك إلى أنه متى ما كانت طبيعة العمل تلبي احتياجات الموظف، أدى ذلك إلى شعوره بالراحة وتحقيق الذات والرضا عن طبيعة العمل، ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية الحاجات لماسلو، أن الموظف لديه حاجات، وإذا أشبعت هذه الحاجات قادت إلى الرضا.

حصلت العبارة (١٢)، والتي نصّت على "أحب عملي رغم الأعباء والضغوطات" على المرتبة الأولى في هذا المحور، بمتوسط حسابي بلغ ٢.٨٢، وانحراف معياري ٠.٤٥٢، وجاءت بالمرتبة الثانية من حيث طبيعة العمل العبارة (٢)، والتي نصّت على "أشعر بتحقيق الذات أثناء أدائي لعملي"، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢.٧٧، وانحراف معياري ٠.٤٥٧، بينما جاءت العبارة (٥) والتي تنصّ على أنه "أشعر بالراحة أثناء تأدية عملي" في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع أيضا.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة التريكي (٢٠١٦) ودراسة زايد (٢٠٠٨)، حيث أشارت النتائج إلى أن متوسط رأي أفراد العينة حول طبيعة العمل كانت بدرجة عالية. وتعزو الدراسة وجود ارتفاع في متوسطات إدراك تأثير طبيعة العمل في الرضا الوظيفي إلى أن مهنة الخدمة الاجتماعية حتى مع وجود الضغوط في بيئة العمل توفر اشباع العديد من الحاجات للأخصائي الاجتماعي مثل: تحقيق الذات، والشعور بالراحة، وتتيح له المجال للمزيد من التجديد والابتكار والتطوير والتميز الذاتي والمهني، وتلبي له طموحاته ورغباته وحاجاته الداخلية، كما أن بيئات العمل الداعمة وتوافر الخدمات والمكان المريح للعمل، والصلاحيات الممنوحة للقيام بالعمل الذي يتناسب مع إمكانيات الأخصائيين، جميعها تعمل كعوامل تترك أثر إيجابي للعمل وطبيعته في الرضا الوظيفي بشكل إيجابي لدى الأخصائيين.

النتائج المتعلقة بالمحور الرابع: تأثير الأجر على الرضا الوظيفي

للقوف على نتائج إجابات المبحوثين حول تأثير الأجر، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بهذا المحور كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠)

يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن تأثير الأجر موضحة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

رقم العبارة	العبارة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الترتيب	المستوى
1	يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع الجهد الذي أبذله	2.07	.804	3	متدني
2	يؤمن لي راتبي حياة كريمة	2.32	.668	1	متدني
3	أرى أن الراتب الذي أحصل عليه كافٍ لسد احتياجاتي	2.14	.749	2	متدني
	الأجر	2.18	.622	-	متدني

تشير النتائج في جدول (١٠)، إلى أن المتوسط الكلي للعبارات التي تعبر عن رأي أفراد مجتمع الدراسة حول الأجر كان ٢.١٨ وهو مستوى متدنٍ، يشير إلى عدم رضا الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي بمدارس محافظة شمال الباطنة عن الأجر، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اعتبار أن المال هو المحرك الأساسي لحياة الإنسان، وخاصة في ظل ظروف الحياة الحالية، ووجود غلاء المعيشة الذي أرهق الغالبية العظمى، لذلك عدم وجود الأجر الكافي يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا عن العمل، وكما اتضح سابقاً في خصائص مجتمع الدراسة، إن ٨٦.٤ من أفراد مجتمع الدراسة كانوا من فئة المتزوجين، وبالتالي الموظف المتزوج يتحمل مسؤولية إعالة أسرته وتكاليفها، وهذا يشكل عامل ضغط عليه لتوفير كافة متطلبات الأسرة ونفقاتها.

حصلت العبارة (٢)، والتي نصّت على " يؤمن لي راتبي حياة كريمة " على المرتبة الأولى في هذا المحور، بمتوسط حسابي بلغ ٢.٣٢، وانحراف معياري ٠.٦٦٨، وبمستوى متدني، وجاءت بالمرتبة الثانية العبارة (٣)، والتي نصّت على " أرى أن الراتب الذي أحصل عليه كافٍ لسد احتياجاتي "، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢.١٤، وانحراف معياري ٠.٧٤٩، بينما جاءت العبارة (١) والتي تنصّ على أنه " يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع الجهد الذي أبذله " في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي ٢.٠٧، وجميع العبارات حصلت على مستوى متدنٍ.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة زايد (٢٠٠٨)، التي توصلت إلى أن أفراد عينة الدراسة غير راضين عن العائد المالي للمهنة. كما اتفقت أيضا مع دراسة المقابلة (٢٠١١) ودراسة العمري (٢٠٢٠)، والتي أشارت إلى رضا المعلمين والمعلمات عن الأجر الذي يتقاضونه كان متدنٍ، بمعنى أن العائد المادي لمهنة التدريس غير كافٍ.

ومن خلال ما سبق، هذا ما أكدت عليه نظرية الحاجات لماسلو، حيث أن الإنسان كائن يشعر باحتياج لأشياء معينة، وبالتالي هذا الاحتياج يؤثر على سلوكه، لكون الحاجات غير مشبعة تسبب له نوع من التوتر وعدم الاستقرار، وبطبيعة الحال يسعى الإنسان لإنهاء حالة التوتر وإشباع الحاجات غير مشبعة من خلال مجهود وسعي منه للبحث عن الحاجة المرضية. كما أشار الإطار النظري والدراسات السابقة أن الأجر يعد أقوى وسيلة لإشباع الحاجات، وقد أكدت العديد من نتائج الدراسات إلى وجود علاقة طردية قوية موجبة بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، كما أكد عالم الإدارة (بيتر دركر) على أهمية هذا العامل بقوله: إن الأجر تعتبر (كالفيتامينات) للموظف، فمن الضروري الحصول عليها وإلا سيحدث خلل وعدم توازن واستقرار، ومحصلة عدم رضا.

النتائج المتعلقة بالمحور الخامس: تأثير الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي

للقوف على نتائج إجابات المبحوثين حول الحوافز والمكافآت، تم تحديد مجموعة من العبارات (١١) عبارة في أداة الاستبانة، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بهذا المحور كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (١١)

يبين إجابات المبحوثين عن موقفهم من الحوافز والمكافآت موضحة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

رقم العبارة	العبارة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الترتيب	المستوى
1	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز	1.69	.718	6	متوسط
2	التحفيز غير المادي من قبل الرؤساء يزيد من رضائي وأدائي	2.57	.599	1	مرتفع
3	إدراج أعداد قليلة من الأخصائيين في تكريم الوزارة بمناسبة يوم المعلم	2.40	.804	2	مرتفع
4	الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة والإتقان	2.20	.788	3	متوسط
5	توجد معايير واضحة في تكريم الإجابة في العمل من قبل قسم الإرشاد والتوعية بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة	1.92	.776	5	متوسط
6	فرصة الترقية متاحة في عملي ومتوفرة	1.69	.746	6	متوسط
7	توجد عدالة في الحصول على الترقية	1.64	.718	8	متدني
8	المعايير التي تمنح بها الترقيات واضحة ومقبولة	1.67	.725	7	متوسط
9	تمنحني الوزارة فرصاً للتدريب من أجل الترقية	1.57	.694	9	متدني
10	يستند نظام الترقيات إلى أسس علمية وموضوعية	1.69	.745	6	متوسط
11	يشجع نظام الترقيات فرصة للتطور المهني	1.97	.803	4	متوسط
	الحوافز والمكافآت	1.91	.466	-	متوسط

تشير النتائج في جدول (١١)، الى أن المتوسط الكلي للعبارات التي تعبر عن رأي أفراد مجتمع الدراسة حول الحوافز والمكافآت كان ١.٩٢، وانحراف معياري ٠.٤٦٦، وهو مستوى رضا متوسط، يشير إلى إن رضا المبحوثين عن الحوافز والمكافآت المقدمة لهم متوسط.

وبالنظر إلى عبارات المحور المتعلقة بالحوافز والمكافآت، نلاحظ أن غالبية المتوسطات الحسابية جاءت بمستوى متوسط، وبالتالي إجابات الأفراد على هذا المحور يدل على عدم رضاهم الوظيفي من جانب نظام الحوافز والمكافآت. وهذا ما أشار إليه الإطار النظري إن الحوافز تشكل أحد أهم المتغيرات المستقلة للرضا الوظيفي، ويمكن تفسير هذه النتيجة لكون الحوافز المادية والمعنوية والمكافآت تسهم في إشباع حاجات الموظف ومنها حاجة التقدير، الذي يزيد من كفاءته ورفع روحه المعنوية وتعزيز انتمائه للمؤسسة، بالتالي تلعب الحوافز والمكافآت دور كبير في تحقيق رضا الموظف عن عمله، وتعزز نتائج الدراسة الراهنة معطيات نظرية الحاجات لماسلو، ومتى ما أشبعت هذه الحاجات أدت إلى تحقيق الرضا.

حصلت العبارة (٢)، والتي نصّت على " التحفيز غير المادي من قبل الرؤساء يزيد من رضاي وأدائي " على المرتبة الأولى في هذا المحور، بمتوسط حسابي بلغ ٢.٥٧، وانحراف معياري ٠.٥٩٩، وجاءت بالمرتبة الثانية من حيث الحوافز والمكافآت العبارة (٣)، والتي نصّت على " إدراج أعداد قليلة من الأخصائيين في تكريم الوزارة بمناسبة يوم المعلم "، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢.٤٠، وانحراف معياري ٠.٨٠٤، وكلاهما بمستوى مرتفع .

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة التريكي (٢٠١٦)، التي توصلت إلى عدم رضا أفراد العينة عن نظام الحوافز، وكذلك كان متوسط الرأي حول الترقّيات متوسط بمعنى أنهم غير راضين عن نظام الترقّيات المتبع. كذلك توصلت دراسة عطا الله (٢٠٠٨)، إلى إن عدم الرضا عن المكافآت والحوافز من معوقات تحقيق الرضا للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية.

كما تتفق أيضا مع نتيجة دراسة المقابلة (٢٠١١)، والتي أشارت إلى أن الترقّي بين المعلمين والمعلمات بالمرحلة الثانوية في مملكة البحرين كان متدنٍ. كذلك دراسة العمري (٢٠٢٠)، توصلت إلى أن رضا أفراد العينة منخفض حول الحوافز والمكافآت، وهذا يدل على أن المعلمات في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بحاجة إلى توفير المزيد من المزايا كالتأمين الصحي والسكن خلال فترة الخدمة والعمل. كما أشارت دراسة عسيري (٢٠١٧)، حول محور الحوافز والمكافآت والترقيات، كانت بمستوى متوسط من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية، مما يدل على عدم رضاهم التام حول هذا المحور.

ثالثا: أثر متغيرات: النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، التخصص على الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في مدارس محافظة شمال الباطنة.

للتحقق مما إذا كانت هناك اختلاف بين إجابات الباحثين وفقا للمتغيرات الديمغرافية تم إجراء اختبار (Independent-Samples T Test) لمتغير النوع الاجتماعي والحالة الاجتماعية والتخصص، وإجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير سنوات الخبرة .

١ - حسب النوع:

للتحقق مما إذا كانت هناك اختلاف ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المفروضة ($\alpha = 0.05$) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، تم إجراء اختبار (Independent-Samples T Test)، وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول (١٢)

اختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة حسب متغير النوع

المحاور	متوسط الاستجابة		القيمة الإحصائية (t)	قيمة مستوى الدلالة (sig)	القرار
	ذكور	إناث			
تأثير العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي	2.67	2.79	2.86	0.005	دال إحصائياً
تأثير العلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي	2.71	2.81	2.33	0.021	دال إحصائياً
تأثير طبيعة العمل على الرضا الوظيفي	2.40	2.34	1.40	0.164	غير دال إحصائياً
تأثير الأجر على الرضا الوظيفي	2.03	2.23	2.20	0.029	دال إحصائياً
تأثير الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي	1.87	1.92	0.770	0.442	غير دال إحصائياً
مقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين	2.57	2.59	0.303	0.762	غير دال إحصائياً

نلاحظ أن قيم الدلالة أكبر من مستوى المعنوية المفروضة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجيبين تُعزى لمتغير النوع على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد طبيعة العمل، وبعد الحوافز والمكافآت، وبعد المقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

وتتفق مع نتيجة دراسة زايد (٢٠٠٨)، التي توصلت أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن طبيعة المهنة وفقاً لمتغير النوع.

بينما توجد فروق ذات دلالة معنوية يحدثها متغير النوع كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الرؤساء، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (٢.٨٦)، وكانت قيمة المعنوية (٠.٠٠٥)، وهي أقل من مستوى

المعنوية المفروضة ($\alpha = 0.05$)، وكانت الفروق لصالح الإناث حسب المتوسط الحسابي البالغ (٢.٧٩) مقارنة بالمتوسط الحسابي للذكور والبالغ (٢.٦٧)، أي أن الأخصائيات الاجتماعيات لديهن اتجاهات إيجابية حول بعد العلاقة مع الرؤساء أكثر من الذكور.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها النوع كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الزملاء، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (٢.٣٣)، وبلغت قيمة المعنوية (٠.٠٢١)، وهذا دلالة على وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية لصالح الإناث بمتوسط حسابي (٢.٨١)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي للذكور البالغ (٢.٧١)، أي أن الإناث أيضا لديهن اتجاهات إيجابية حول العلاقة مع الزملاء أكثر من الذكور. وقد تعزو هذه النتيجة ربما إلى أن طبيعة الإناث يملن إلى تكوين العلاقات الإيجابية أكثر من الذكور.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها متغير النوع كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على محور الأجر، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (٢.٢٠)، وبلغت قيمة المعنوية (٠.٠٢٩)، وهذه دلالة على وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية لصالح الإناث بمتوسط حسابي (٢.٢٣)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي للذكور والبالغ (٢.٠٣)، أي أن الإناث لديهن اتجاهات إيجابية حول الأجر أكثر من الذكور. وقد يُعزو هذه النتيجة إلى إن الذكور هم من يتحمل مسؤولية الإنفاق على الأسرة، وهذا ما نصّ عليه الشرع والقانون.

وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة زايد (٢٠٠٨)، التي أشارت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة عن العائد المالي للمهنة تبعا لمتغير الجنس.

٢- سنوات الخبرة:

للتحقق مما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، وتم الحصول على النتائج الآتية:

الجدول (١٣)

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للفروق بين متوسطات الاستجابة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

القرار	قيمة مستوى الدلالة (sig)	القيمة الإحصائية (f)	متوسط الاستجابة			المحاور
			من ٢٠ سنة فأكثر	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	أقل من ١٠ سنوات	
غير دال إحصائياً	٠.748	٠.291	2.72	2.75	2.78	تأثير العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي
غير دال إحصائياً	٠.640	٠.447	2.73	2.79	2.77	تأثير العلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي
غير دال إحصائياً	٠.553	٠.594	2.42	2.35	2.37	تأثير طبيعة العمل على الرضا الوظيفي
دال إحصائياً	٠.000	11.47	2.48	2.27	1.90	تأثير الأجر على الرضا الوظيفي
غير دال إحصائياً	٠.068	2.73	1.84	1.86	2.01	تأثير الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي
غير دال إحصائياً	٠.853	٠.159	2.57	2.60	2.56	مقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين

نلاحظ أن قيم الدلالة أكبر من مستوى المعنوية المفترض ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجيبين تُعزى لسنوات الخبرة، ما عدا محور الأجر، حيث تبين النتائج وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها متغير سنوات الخبرة كمتغير مستقل على بعد الأجر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (11.47)، وبمستوى دلالة (0.000). وللكشف عن طبيعة الفروق التي يحدثها متغير سنوات الخبرة كمتغير مستقل على استجابة الأخصائيين الاجتماعيين على بعد الأجر، تم إجراء اختبار المقارنات البعدية (Post Hoc Test)، وأظهرت نتائج المقارنات البعدية باستخدام اختبار شافيه (scheffe)، وجود فروق دالة إحصائية كما يتضح في الجدول (١٤).

جدول (١٤)

اختبار شافيه للمقارنة البعدية تبعاً لسنوات الخبرة

المتغير	سنوات الخبرة (I)	سنوات الخبرة (J)	المتوسط الحسابي (I-J)	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة (sig)
الأجر	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	أقل من ١٠ سنوات	٠.٣٧١	٠.٠٩٠	.٠٠٠٠
	أكثر من ٢٠ سنة	أقل من ١٠ سنوات	٠.٥٧٧	٠.١٤٩	.٠٠٠١

نلاحظ من جدول (١٤)، وجود فروق دالة إحصائية لصالح الأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة مقارنة بالأخصائيين ذوي سنوات الخبرة أقل من ١٠ سنوات. كما كشفت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لصالح الأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة أكثر من ٢٠ سنة مقارنة بالأخصائيين الاجتماعيين ذوي سنوات الخبرة أقل من ١٠ سنوات.

٣- الحالة الاجتماعية:

للتحقق مما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = ٠.٠٥$) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، تم إجراء اختبار (Independent- Samples T Test)، وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول (١٥)

اختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة وفقاً متغير الحالة الاجتماعية

المحاور	متوسط الاستجابة		القيمة الإحصائية (t)	قيمة مستوى الدلالة (sig)	القرار
	متزوج	أعزب			
تأثير العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي	2.73	2.87	2.09	.039	دال إحصائيا
تأثير العلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي	2.78	2.78	0.019	.985	غير دال إحصائيا
تأثير طبيعة العمل على الرضا الوظيفي	2.35	2.44	1.59	.113	غير دال إحصائيا
تأثير الأجر على الرضا الوظيفي	2.21	1.92	2.28	.024	دال إحصائيا
تأثير الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي	1.88	2.09	2.25	.026	دال إحصائيا
مقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين	2.57	2.70	1.30	.196	غير دال إحصائيا

نلاحظ أن قيم الدلالة أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجيبين تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الزملاء، وبعد طبيعة العمل، وبعد المقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

بينما توجد فروق ذات دلالة معنوية يحدثها متغير الحالة الاجتماعية كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الرؤساء، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (٢.٠٩)، وبلغت قيمة المعنوية (٠.٠٣٩)، وهي أقل من مستوى المعنوية المفروضة ($\alpha = 0.05$)، وكانت الفروق لصالح فئة الأعزب، حسب المتوسط الحسابي البالغ (٢.٨٧) مقارنة بالمتوسط الحسابي للمتزوجين والبالغ (٢.٧٣)، أي أن فئة العزّاب لديهم اتجاهات إيجابية حول بعد العلاقة مع الرؤساء أكثر من فئة المتزوجين.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها متغير الحالة الاجتماعية كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد الأجر، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (٢.٢٨)، وبلغت قيمة المعنوية (٠.٠٣٩).

(٠.٢٤)، وهذا دلالة على وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية لصالح المتزوجين بمتوسط حسابي (٢.٢١)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي للعزاب البالغ (١.٩١)، ولنفس السبب الذي ذكر سابقاً أن المتزوجين يتحملوا مسؤولية الانفاق على الأسرة وتوفير كافة متطلباتها.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها متغير الحالة الاجتماعية كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على محور الحوافز والمكافآت، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (٢.٢٥)، وبلغت قيمة المعنوية (٠.٢٦)، وهذه دلالة على وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية لصالح العزاب بمتوسط حسابي (٢.٠٩)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي للمتزوجين والبالغ (١.٨٨).

وتختلف مع نتيجة دراسة زايد (٢٠٠٨)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد مجتمع الدراسة على مقياس الرضا عن طبيعة المهنة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك لصالح الأفراد غير متزوجين، كما توصلت أيضاً إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الأفراد عن العائد المالي للمهنة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

٤- التخصص:

للتحقق مما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = ٠.٠٥$) بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير التخصص، تم إجراء اختبار (Independent- Samples T Test)، وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول (١٦)

اختبار الفروق بين متوسطات الاستجابة حسب متغير التخصص

المحاور	متوسط الاستجابة		القيمة الإحصائية (t)	قيمة مستوى الدلالة (sig)	القرار
	علم اجتماع	العمل الاجتماعي			
تأثير العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي	2.70	2.83	3.36	٠.001	دال إحصائيا
تأثير العلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي	2.77	2.80	٠.565	٠.573	غير دال إحصائيا
تأثير طبيعة العمل على الرضا الوظيفي	2.34	2.38	٠.970	٠.333	غير دال إحصائيا
تأثير الأجر على الرضا الوظيفي	2.12	2.21	1.06	٠.292	غير دال إحصائيا
تأثير الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي	1.91	1.89	٠.309	٠.757	غير دال إحصائيا
مقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين	2.56	2.61	٠.716	٠.475	غير دال إحصائيا

نلاحظ أن قيم الدلالة أكبر من مستوى المعنوية المفترض ($\alpha = ٠.٠٥$)، وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجيبين تُعزى للمتغير المستقل التخصص، ما عدا مع محور العلاقة مع الرؤساء.

حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها متغير التخصص كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الرؤساء، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (٣.٣٦)، وبلغت قيمة المعنوية (٠.٠٠١)، وهذه دلالة على وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية لصالح تخصص العمل الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لتخصص علم الاجتماع والبالغ (٢.٧٠)، أي أن الأخصائيين الاجتماعيين من تخصص العمل الاجتماعي لديهم اتجاهات إيجابية حول العلاقة مع الرؤساء أكثر من المتخصصين في تخصص علم الاجتماع.

رابعاً: المقترحات لأجل تعزيز الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي بمحافظة شمال
الباطنية : للوقوف على نتائج إجابات المبحوثين حول المقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي، تم تحديد مجموعة من المقترحات
وعددها (١٠) مقترحات، وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المتعلقة بهذا المحور كما هو
موضح بالجدول الآتي:

جدول (١٧)

يبين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول المقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي موضحة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية

رقم العبارة	العبارة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الترتيب	المستوى
1	عقد مؤتمرات وندوات تلقي الضوء على الرضا الوظيفي	2.20	.719	9	متوسط
2	توفير خدمات (حوافز) إضافية لتحفيز الاخصائيين الاجتماعيين على العمل مثل: بطاقة خصم لبعض المراكز التجارية، عضوية في بعض الأندية، تأمينات صحية في بعض المراكز الطبية الخاصة... الخ	2.39	.832	8	مرتفع
3	إدراج الأخصائيين الاجتماعيين المتميزين في البعثات العلمية الخارجية التي تنظمها الوزارة	2.46	.792	7	مرتفع
4	تعزيز الأخصائيين الاجتماعيين المتميزين برحلات ترفيهية على جهودهم المبذولة	2.49	.787	6	مرتفع
5	الاستفادة من آراء الأخصائيين الاجتماعيين لأجل الارتقاء بعمل الأخصائي في المجال المدرسي	2.69	605	4	مرتفع
6	تفعيل وتطوير فعاليات يوم الخدمة الاجتماعية	2.62	.607	5	مرتفع
7	توفير بند مالي في ميزانية المدرسة يساعد الأخصائي الاجتماعي على تنفيذ عمله وأدائه بكفاءة	2.62	.722	5	مرتفع
8	تكثيف الدورات التدريبية المخصصة لتطوير مهارات الأخصائي الاجتماعي	2.71	.558	3	مرتفع
9	تشجيع جهود الأخصائي الاجتماعي من خلال تقديم الحوافز والمكافآت التي تعزز جهوده	2.72	.603	2	مرتفع
10	تعيين أكثر من أخصائي اجتماعي في المدارس ذات الكثافة العالية	2.83	.469	1	مرتفع
	مقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي	2.59	.494	-	مرتفع

تشير النتائج في جدول (١٧)، إلى أن المتوسط الكلي للعبارات التي تعبر عن رأي أفراد مجتمع الدراسة حول المقترحات المقدمة لتعزيز الرضا الوظيفي كان ٢.٥٩ وهو مستوى مرتفع، تشير إلى رضا الأخصائيين الاجتماعيين عن المقترحات المقدمة لتعزيز الرضا الوظيفي. ومتى ما تحققت هذه المقترحات في أرض الواقع ستعكس على إتقان وجودة العمل، وتزيد من أداء الموظف وفاعليته وتحقق رضاه عن عمله.

حصلت العبارة (١٠)، والتي نصّت على " تعيين أكثر من أخصائي اجتماعي في المدارس ذات الكثافة العالية " على المرتبة الأولى في هذا المحور، بمتوسط حسابي بلغ ٢.٨٣، وانحراف معياري ٠.٤٦٩، وقد يعزى ذلك لأهمية دور الأخصائي الاجتماعي في المدارس وخاصة في حالة وجود كثافة طلابية عالية، وجاءت بالمرتبة الثانية من حيث المقترحات العبارة (٩)، والتي نصّت على " تشجيع جهود الأخصائي الاجتماعي من خلال تقديم الحوافز والمكافآت التي تعزز جهوده "، حيث بلغ المتوسط الحسابي ٢.٧٢، وانحراف معياري ٠.٦٠٣، بينما جاءت العبارة (٨) والتي تنصّ على أنه " تكثيف الدورات التدريبية المخصصة لتطوير مهارات الأخصائي الاجتماعي " في المرتبة الثالثة وبمستوى مرتفع أيضا. وحصلت العبارة (٥) والتي تنصّ على " الاستفادة من آراء الأخصائيين الاجتماعيين لأجل الارتقاء بعمل الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي"، على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي ٢.٦٩، وانحراف معياري ٠.٦٠٥، بينما جاءت العبارتان (٦) و(٧) بالمرتبة الخامسة وهم على التوالي " تفعيل وتطوير فعاليات الخدمة الاجتماعية" و " توفير بند مالي في ميزانية المدرسة يساعد الأخصائي الاجتماعي على تنفيذ عمله وأدائه بكفاءة"، وبمتوسط حسابي ٢.٦٢ لكل منهم، وبالمرتبة السادسة جاءت العبارة (٤) والتي تنصّ على " تعزيز الأخصائيين الاجتماعيين المتميزين برحلات ترفيهية على جهودهم المبذولة"، وبمتوسط حسابي ٢.٤٩ وانحراف معياري ٠.٧٨٧.

اتفقت نتائج هذا المحور مع دراسة الجرايدة (٢٠١٩)، حيث اقترحت بإعادة النظر في سلم الرواتب والترقيات لمديري المدارس لتقليل من العزوف عن العمل، كما قدمت دراسة عسيري (٢٠١٧)، مقترح بضرورة تحسين ظروف العمل للأخصائيين الاجتماعيين، وإعادة النظر في العلاوات والمكافآت والترقيات.

الخلاصة:

من خلال التحليل الاحصائي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة تم استخلاص النتائج الآتية:

أولاً: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد مجتمع الدراسة

- ١- الإناث يشكلن النسبة الأعلى في مجتمع الدراسة، إذ بلغت (70.4%).
- ٢- اتضح من نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من الباحثين كانوا من فئة المتزوجين حيث بلغوا (86.4%).
- ٣- الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة هي الفئة الأكثر من أفراد مجتمع الدراسة.
- ٤- الغالبية العظمى من الباحثين من تخصصي علم الاجتماع والعمل الاجتماعي حيث شكلوا نسبة (93.4%) من أفراد مجتمع الدراسة.
- ٥- مدارس الحلقة الأولى شكلت النسبة الأعلى من بين مدارس محافظة شمال الباطنة، إذ بلغت (33%).

٦- اتضح من نتائج الدراسة أن من لديهم خبرة من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة هم الفئة الأكثر إذ بلغت (59.2%)، من أفراد مجتمع الدراسة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في مدارس محافظة شمال الباطنة عن: العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والأجر، والحوافز والمكافآت.

١- بينت نتائج الدراسة أن تأثير العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين كان بمستوى مرتفع.

٢- أوضحت نتائج الدراسة أن تأثير العلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي كان بمستوى مرتفع.

٣- أظهرت الدراسة أن تأثير طبيعة العمل على الرضا الوظيفي كان بمستوى مرتفع.

٤- أشارت نتائج الدراسة أن تأثير الأجر على الرضا الوظيفي كان بمستوى متدنٍ.

٥- كشفت النتائج أن تأثير الحوافز والمكافآت على الرضا الوظيفي كان بمستوى متوسط، وبالتالي إجابات الأفراد على هذا المحور يدل على عدم رضاهم الوظيفي من جانب نظام الحوافز والمكافآت.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بأثر متغيرات: النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، التخصص على الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين في مدارس محافظة شمال الباطنة.

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجيبين تُعزى لمتغير النوع على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد طبيعة العمل، وبعد الحوافز والمكافآت، وبعد المقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين. بينما توجد فروق ذات دلالة معنوية يحدثها متغير النوع كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الرؤساء والعلاقة مع الزملاء والأجر، وكان لصالح الإناث.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجيبين تُعزى لسنوات الخبرة، ما عدا مع محور الأجر. حيث تبين النتائج وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها متغير سنوات الخبرة كمتغير مستقل على بعد الأجر لصالح ذوي سنوات الخبرة من 10 إلى 20 سنة، وسنوات الخبرة أكثر من 20 سنة.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجيبين تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الزملاء، وبعد طبيعة العمل، وبعد المقترحات لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين. بينما توجد فروق ذات دلالة معنوية يحدثها متغير الحالة الاجتماعية كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الرؤساء، والحوافز والمكافآت لصالح غير المتزوجين، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية يحدثها متغير الحالة الاجتماعية على استجابات الباحثين على بعد الأجر لصالح المتزوجين.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجيبين تُعزى للمتغير المستقل التخصص، ما عدا مع محور العلاقة مع الرؤساء، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية يحدثها متغير

التخصص كمتغير مستقل على استجابات الأخصائيين الاجتماعيين على بعد العلاقة مع الرؤساء لصالح المبحوثين من تخصص العمل الاجتماعي.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالمقترحات لأجل تعزيز الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال المدرسي بمحافظة شمال الباطنة

حصل محور المقترحات المقدمة لتعزيز الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين على مستوى مرتفع، ومتى ما تحققت هذه المقترحات في أرض الواقع سنأتي ثمارها بالإيجاب، وتزيد من أداء الموظف وفاعليته وتحقق رضاه عن عمله.

المقترحات

خرجت الدراسة بمجموعة من المقترحات، جاءت مرتبة كالاتي بناء على المتوسط الحسابي لها:

- تعيين أكثر من أخصائي اجتماعي في المدارس ذات الكثافة العالية.
- تشجيع جهود الأخصائي الاجتماعي من خلال تقديم الحوافز والمكافآت التي تعزز جهوده.
- تكثيف الدورات التدريبية المخصصة لتطوير مهارات الأخصائي الاجتماعي.
- الاستفادة من آراء الأخصائيين الاجتماعيين لأجل الارتقاء بعمل الأخصائي في المجال المدرسي.
- تفعيل وتطوير فعاليات يوم الخدمة الاجتماعية.
- توفير بند مالي في ميزانية المدرسة يساعد الأخصائي الاجتماعي على تنفيذ عمله وأدائه بكفاءة.
- تعزيز الأخصائيين الاجتماعيين المتميزين برحلات ترفيهية على جهودهم المبذولة.
- إدراج الأخصائيين الاجتماعيين المتميزين في البعثات العلمية الخارجية التي تنظمها الوزارة.
- توفير خدمات (حوافز) إضافية لتحفيز الأخصائيين الاجتماعيين على العمل مثل: بطاقة خصم لبعض المراكز التجارية، عضوية في بعض الأندية، تأمينات صحية في بعض المراكز الطبية الخاصة... الخ.
- عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل ولقاءات هادفة تلقي الضوء على الرضا الوظيفي.
- زيادة المخصصات المالية والمكافآت وخاصة للأخصائيين المتميزين.
- نظراً لأهمية دور الأخصائي الاجتماعي في المجتمع المدرسي فإن الدراسة تقترح تبني نظام حوافز تستثير دافعية الأخصائيين الاجتماعيين لمزيد من العطاء والإنجاز.
- إعادة النظر في نظام الأجور والترقيات وزيادتها إلى الحد الذي يتناسب مع غلاء المعيشة وتضخم الأسعار في الوقت الحالي.

المراجع

- أيوب، أنغام حسن؛ جميل، زاهر عبد القادر؛ مقداد، فارس محمد؛ يوسف، مصطفى، 2016، الخدمة الاجتماعية في المجال التعليمي، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- إمعيثيق، محمد عمر سلام، 2017، معوقات الممارسة المهنية لأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي، مجلة القلعة، العدد 8.
- التريكي، فتحي الطاهر، 2016، تحليل متغيرات الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة مصراته: دراسة تطبيقية عن العاملين بالإدارة لجامعة مصراته والكليات والمراكز التابعة، جامعة مصراته، مجلة الساتل، مجلد 10، العدد 16.
- الحوات، علي، 1998، النظرية الاجتماعية: اتجاهات أساسية، مالطا، منشورات إجا.
- الراجحية، موزة بنت سعيد بن راشد، 2019، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى الأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي بمحافظة جنوب الباطنة، جامعة السلطان قابوس، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية.
- السعيد، منذر خالد مرهون، 2018، مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى الأخصائيين النفسيين في مدارس سلطنة عمان، رابطة التربويين العرب.
- الشرادة، سالم تيسير، 2008، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- الشيدي، محمد بن خميس بن سالم، 2001، أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن.
- الصوافي، ثريا بنت محمد بن سليم، 2011، العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بالمنطقة الشرقية شمال في سلطنة عمان، جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب.
- العجمي، حسين بن علي بن غلوم، 2017، فعالية الذات لإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية.
- العمرى، نجلاء يوسف، 2020، الرضا الوظيفي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية، قسم علم النفس، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، رسالة الخليج العربي، العدد 160.
- الغريزي، هديل هشام، 2016، الرضا الوظيفي وقياس الأداء دراسات تطبيقية، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- المشعان، عويد سلطان، 1993، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني، الطبعة الأولى، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت.
- المطيري، طلال سعد، 2020، Assessment of Job Satisfaction among Teachers and its Relationship with Demographic Variables، مجلة العلوم التربوية، مجلد 28، العدد 3.
- المعاطية، عبد العزيز عطا الله، 2018، الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في ولاية نزوى في محافظة الداخلية بسلطنة عمان من وجهة نظرهم، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد 26.
- المقابلة، محمد قاسم محمد، 2011، الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد 12، العدد 3، جامعة البحرين، مركز النشر العلمي.
- المعمرية، هدى بنت عبدالله بن حميد، 2018، المناعة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بسلطنة عمان، مجلة البحث العلمي في التربية، مجلد 17، العدد 19.

- عبد الحليم، جلال، 2016، محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- عبد اللطيف، عصام، 2015، الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، الطبعة الأولى، نيولينك للنشر والتوزيع.
- عليان، ربحي مصطفى، غنيم، عثمان محمد، 2004، أساليب البحث العلمي الأسس النظرية والتطبيق العملي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- بن علي، حنان، 2015، أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات دائرة جامعة ولاية الوادي، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- بن يوب، دلال، ألبيض، خيرة، 2019، الرضا الوظيفي واثره في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- زايد، كاشف زايد، 2019، الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، جامعة البحرين، مركز النشر العلمي، مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- سرحان، نظيمة أحمد محمود، 1993، العلاقة بين مستوى الطموح والرضا المهني للأخصائيين الاجتماعيين، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مجلد7، عدد28.
- سليمان، خالد بن حسن بن سعيد، 2006، الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في ولاية صلالة بسلطنة عمان: من منظور نظرية هرزبيرج، جامعة عدن، كلية التربية.
- سويدان، مجدي صابر الدسوقي، 2007، الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين برياض الأطفال دراسة ميدانية مطبقة على رياض الأطفال الحكومية بمحافظة الدقهلية، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، مجلد 5.
- العال، 2015، التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي المدرسي: دراسة مطبقة على عبدالله، حمدي عبدالله عبد الأخصائيين الاجتماعيين بإدارة قنا التعليمية، مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع53.
- عبد السلام، عيسى محمد عيسى، الحسيني، حسين محمد سعد الدين، 2015، الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس، المجلد الأول، 244، العدد الثالث، يناير، المجلة العلمية لكلية التربية والطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، كلية التربية والطفولة المبكرة.
- عبد العزيز، عفاف بلعيد الطاهر، 2011، المهارات المهنية للأخصائي الاجتماعي في المؤسسات التعليمية: دراسة ميدانية مطبقة على الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي بمدينة طرابلس، جامعة طرابلس، كلية الآداب، ليبيا.
- عسيري، عبد الرحمن علي حسن، 2017، مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة أبها، مجلة الخدمة الاجتماعية، مجلد1، العدد58.
- عطا الله، إيمان محمد محمود، 2008، معوقات تحقيق الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية، مجلد 7، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عيسان، صالحة عبدالله يوسف، 2011، أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 7، العدد1.
- قريز، علي سالم، 2017، الأخصائي الاجتماعي المدرسي: الأدوار- المعوقات - الحلول، مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية، عدد31.

Jounaidi, Abd Alrahman Mhd RAMEZAL,2016, Factors Affecting Librarian Job Satisfaction in Selected Universities Malaysia,

مجلة الراسخون، جامعة المدينة العالمية، مجلد2، عدد2.

Al Zidi, Ahmed Mohamed: 2008, A Study Of Job Satisfaction Among Male Secondary School Head Teacher in Saudia Arabia, Newcastle University, school of Education, Communication and Language Sciences, British.

Al Turki, Rasha S: 2010, Job Satisfaction Among Public Secondary School Teachers in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia, Cardiff University, School of Social Sciences, British.

The study at hand aimed at investigating the levels of job satisfaction among the social workers at the state-funded schools in Al-Batinah North Governorate, concentrating on the satisfaction with their relations with boss and coworkers and with the nature of work, salary, incentives, and increments. Another objective of this study is to identify the impact of gender, marital status, specialty, and years of experience on the level of job satisfaction. The study was of a descriptive design. The primary data were collected via a questionnaire and a total survey of a population of 213 social workers. Suitable statistical techniques were used in the analysis of findings.

As to the findings, the impact of social workers' relations with their boss and coworkers and the nature of work on job satisfaction was high. As to job satisfaction also, the impact of salary was low, whereas the impacts of incentives and increments were of a medium level. The findings showed no statistically significant differences, which could be attributed to the impact of gender on the levels of job satisfaction with the nature of work, incentives, and increments. However, statistically significant differences were found as to the relations with boss and coworkers and the salary, in favor of females. In addition, no statistically significant differences attributable to the years of experience were revealed, an observation that was in favor of those with experience of 10-20 or more than 20 years.

The study offered some suggestions, which include the following: appointing more than one social worker in the schools with high student population, reinforcing the social workers' efforts through increments and incentives, and providing a financial line item in the school budget to help the social workers efficiently accomplish their jobs.

Keywords: Job Satisfaction, School Social Worker.