

Personal Traits of Teachers and Their Relationship to Their Job Satisfaction in The Sultanate of Oman

Mr. Hilal Shamis Hamad Al-Thohli*¹, Mrs. Nasra Saleh Abdullah Al-Abri²

Ministry of Education || Sultanate of Oman^{1,2}

Received:

19/10/2022

Revised:

29/10/2022

Accepted:

13/11/2022

Published:

28/02/2023

* Corresponding author:

hilal.alzohli@moe.om

Citation: Al-Thohli, H.

S., & Al-Abri, N, S. (2023).

Personal Traits of Teachers

and Their Relationship to

Their Job Satisfaction in

The Sultanate of Oman.

Journal of Educational and

Psychological Sciences,

7(8),137 –162.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.L191022)

[AJSRP.L191022](https://doi.org/10.26389/AJSRP.L191022)

2023 © AJSRP • National

Research Center, Palestine,

all rights reserved.

• Open Access



This article is an open

access article distributed

under the terms and

conditions of the Creative

Commons Attribution (CC

BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Abstract: This study aimed to identify the personal characteristics of teachers and their relationship to their job satisfaction in the Sultanate of Oman, and the effect of the variables (gender, years of experience). To achieve its aims, the researchers used the descriptive correlative method by designing a questionnaire applied randomly to (505) male and female teachers. The results of the study revealed that the study sample members' estimates of the personal traits of teachers and job satisfaction in the Sultanate of Oman were a large degree for each of them and there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha = 0.05$) for teachers' personal traits due to the gender variable in all domains, with the exception of the fifth domain "conscience vigilance", there are statistically significant differences in favor of females and there were no statistically significant differences at the significance level $\alpha = 0.05$ for teachers' personal traits due to the variable years of experience in all domains. Additionally, the results showed that there were no statistically significant differences at the significance level $\alpha = 0.05$ between the average teachers' estimates of teachers' job satisfaction due to the gender variable in all domains, except for the fourth domain "salaries and incentives" with the presence of statistically significant differences in favor of females, and there were no statistically significant differences at the significance level $\alpha = 0.05$ due to the variable years of experience in all domains, Except for the third domain, "Human Relations", there were statistically significant differences in favor of 16 years and over, and the results showed a weak positive correlation between the personal traits of teachers in the Sultanate of Oman and their job satisfaction. In the light of the results, The study recommends that, holding courses for teachers in order to strengthen their self-concept, and working to improve and raise incentives and promotions for teachers, in addition to design a proposal for a study to reveal the obstacles facing teachers' job satisfaction.

Keywords: Personal traits, job satisfaction, Sultanate of Oman, teachers.

السمات الشخصية للمعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي في سلطنة عمان

أ. هلال بن شامس بن حمد الذهلي*¹، أ. نصرة بنت صالح بنت عبد الله العبري²

وزارة التربية والتعليم || سلطنة عُمان²⁻¹

المستخلص: هدفت الدراسة للتعرف على السمات الشخصية للمعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي في سلطنة عمان. وأثر متغيري (الجنس، وسنوات الخبرة) في إجاباتهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بتصميم استبانة طبقت على عينة عشوائية بلغت (505) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة للسمات الشخصية عند المعلمين والرضا الوظيفي في سلطنة عمان جاءت بدرجة كبيرة لكل منهما، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ للسمات الشخصية للمعلمين تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، ما عدا المجال الخامس "يقظة الضمير" بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ للسمات الشخصية للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين متوسط تقديرات المعلمين للرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، ما عدا المجال الرابع "الرواتب والحوافز" بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات، ما عدا المجال الثالث "العلاقات الإنسانية"، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح 16 سنة فأكثر، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين السمات الشخصية للمعلمين في سلطنة عمان ورضاهم الوظيفي. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بعقد دورات للمعلمين من أجل تقوية مفهوم الذات لديهم، والعمل على تحسين ورفع الحوافز والترقيات للمعلمين، إضافة إلى مقترح دراسة للكشف عن المعوقات التي تواجه الرضا الوظيفي لدى المعلمين. الكلمات المفتاحية: السمات الشخصية، الرضا الوظيفي، سلطنة عمان، المعلمون.

المقدمة.

يعد المعلم الثروة الحقيقية لبناء المجتمع وتقدمه وتطوره، فهو يؤدي دورًا فاعلاً في العملية التربوية، ولا يقتصر دوره على تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات اللازمة فحسب، بل يتعدى ذلك إلى التنمية الشاملة لمختلف الجوانب الشخصية للمتعلم. والمعلم من العناصر المهمة في العملية التعليمية لما يتركه من آثار على المتعلمين، فهو من ينمي ثقة المتعلم بنفسه، ويحثه على الإبداع والابتكار، وينمي لديه مهارات التفكير العليا. لذا فإن شخصية المعلم وسماته من الأمور بالغة التأثير في نجاحه وأدائه للمهام الموكلة إليه؛ لتحقيق تدريس فعال، مما ينعكس ذلك على التحصيل الدراسي للطلبة، واتجاهاتهم نحو المعلم والمادة التي يدرسها (Klassen & Tze, 2014).

إن مفهوم الشخصية من أكثر المفاهيم شيوعاً واستخداماً في علم النفس، ومع ذلك فهو بالغ التعقيد يصعب تعريفه؛ نظراً لاستناد علماء النفس في تعريف الشخصية لجوانب نظرية متعددة، مما ينعكس ذلك على اختلافهم في افتراضاتهم حول الطبيعة البشرية، إضافة إلى أن مفهوم الشخصية متعدد الأوجه يشتمل على المظاهر الجسمية الخارجية، والمظاهر الاجتماعية والانفعالية، وكذلك الجوانب غير المرئية التي قد تكون مخفية لسبب أو لآخر (جرادات وأبو غزال، 2014)، وتشكل الشخصية مجموعة من السمات والخصائص التي تميز كل فرد عن غيره، فلكل شخصية سماتها وخصائصها، ومواطن قوتها وضعفها، ومدى مرونتها وقدرتها على التوافق (يوسف ومحكر، 2020)، وشخصية المعلم مثل أي شخصية في المجتمع مرتبطة بجملة من الأبعاد والسمات التي تحدد مساره النفسي والسلوكي، وتلعب دوراً مهماً في توافقه النفسي، فالسمات هي المؤشرات النفسية والانفعالية التي تحرك شخصية الفرد وتعبّر عن ذاته، وتحفزه وتثير رغبته للعمل، فالمعلم من خلال نظريته لذاته يستطيع اختيار السلوك المناسب للبيئة الصفية (محمد وحجازي، 2017).

ويشير الشهري (2020) أن الرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة على مستوى الأفراد والمؤسسات، فهو يهتم بالعنصر البشري الذي هو من أهم مقومات العمل في المنظمات، وعندما يتحقق للفرد رضاه عن مهنته التي يزاولها، فإن ذلك يؤثر على فاعليته وزيادة إنتاجيته، وبالتالي فاعلية المنظمة التي يعمل فيها وزيادة إنتاجيتها، والرضا الوظيفي للعاملين في أي مؤسسة من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي، وقد أصبح الرضا الوظيفي من أهم الوسائل التي تحقق للمؤسسات المتقدمة أهدافها في تنمية العلاقة بين المؤسسة والعاملين بها (القاسمية والعمرية، 2018)، وتمثل الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة علاقتها بالرضا الوظيفي، حيث تؤثر شخصية الفرد بما تتميز به من بعض الخصائص والسمات على رضاه داخل المؤسسة، كما أنها تؤثر على طريقة تفاعله مع الآخرين فيها، وتختلف الخصائص الشخصية باختلاف الأفراد، فقد يتميز بالعدوانية أو الولاء أو الطموح، وهذه الخصائص تساعد الفرد على تركزه وحفظ مكانته في العمل، إضافة إلى أنها تسهم في تطوير إنتاجه ومدى قابليته للأعمال الموكلة إليه، ولقياس درجة الرضا الوظيفي عند العاملين، لا بد من دراسة سماتهم الشخصية، ومن الملاحظ أن العاملين في أي مؤسسة يتشابهون في أنظمتهم العضوية، لكنهم في ذات الوقت يختلفون في طريقة تفكيرهم وتفسيرهم واستجاباتهم لبيئة العمل، ولهذا فلا يوجد عاملان متشابهان بشكل تام، إذ أنه لا بد من وجود اختلافات في التفكير أو السلوك وهي ما تسعى اختلافات فردية (الطاهر ونور الدين، 2021).

وانطلاقاً مما سبق فقد اهتم الباحثان بهذين المتغيرين وهما: السمات الشخصية والرضا الوظيفي، واختاراهما للدراسة لما يرويه فيهما من أهمية كبيرة في الميدان التربوي، باعتبارهما وثيقا الصلة بمهنة التعليم.

مشكلة الدراسة:

يعد المعلم ركناً أساسياً في العملية التربوية، وتلعب سماته الشخصية والمهنية دوراً مهماً في هذه العملية؛ فهي تشكل أحد المدخلات التربوية المهمة، والتي تؤثر بشكل أو بآخر في المستوى التحصيلي للطلبة، وعلى المستويات

النفسية والانفعالية والمعرفية، ومن أبرز هذه السمات أن يكون متزناً في انفعالاته واحاسيسه، ذا شخصية بارزة، محباً لطلبته، ملتزماً بأداب المهنة، واثقاً بنفسه، متعاوناً مع الجميع، ويحافظ على علاقات إيجابية فعالة (مجيد، 2017)، ويحظى الرضا الوظيفي باهتمام كبير من علماء النفس وعلماء الإدارة على حد سواء، وبالرغم من ذلك فلا يزال هذا الموضوع يكتنفه الكثير من الغموض، لأنه حالة انفعالية متعلقة بالموارد البشري يصعب فهمها، ناهيك عن قياسها بكل موضوعية، وقد خضع مفهوم الرضا الوظيفي لرؤى فكرية متباينة تباينت مع أفكار الباحثين تجاه صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي (الحلوي وأبولطيفة، 2019).

ومن خلال عمل الباحثين في الميدان التربوي، فقد لاحظنا تدمير بعض المعلمين من مهنة التعليم، مما كان له الأثر في ترك الميدان وانتقالهم إلى أعمال إشرافية أو إدارية أو التقدم للتقاعد المبكر، لذا جاءت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين هذين المتغيرين بعد قياس مستواهما باعتبارهما من أهم المتغيرات المتعلقة بالميدان التربوي، ويمكن صياغة مشكلتهما في السؤال الرئيس الآتي: ما درجة ممارسة السمات الشخصية للمعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي في سلطنة عمان.

أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة الآتية:

- 1- ما السمات الشخصية لدى المعلمين في سلطنة عمان؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين في سلطنة عمان؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات تقديرات المعلمين للسمات الشخصية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخبرة)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات تقديرات المعلمين لمستوى الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخبرة)؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في سلطنة عمان؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف إلى السمات الشخصية لدى المعلمين في سلطنة عمان.
2. التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين في سلطنة عمان.
3. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات تقديرات المعلمين للسمات الشخصية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخبرة).
4. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين متوسطات تقديرات المعلمين لمستوى الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، وسنوات الخبرة).
5. التعرف إلى علاقة السمات الشخصية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في سلطنة عمان.

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من خلال تناولها لمتغيرين وثيقي الصلة بالمؤسسات التربوية، وتتمثل أهمية الدراسة في جانبين: أهمية نظرية، وأهمية تطبيقية.

- الأهمية النظرية في المجال التربوي: تنبع أهمية الدراسة من خلال محاولتها اختبار العلاقة بين السمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، حيث يتناول مجالاً بحثياً ما زالت الدراسات التي تناولته قليلة على حد علم الباحثين، وقد تسهم هذه الدراسة في إضافة جديدة للمعرفة التربوية المتخصصة في هذا المجال.
- الأهمية التطبيقية: قد تساعد نتائج الدراسة في الإسهام لتطوير أداء المعلمين من خلال توافق سماتهم الشخصية بالرضا الوظيفي اتجاه عملهم، وقد تفيد نتائج الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان كأساس لهم في صنع السياسات، وتخطيط البرامج التي تعزز أداء المعلمين والرضا الوظيفي لديهم.

حدود الدراسة

اقتصرت حدود الدراسة على الآتي:

- الحد الموضوعي: تناولت الدراسة العلاقة بين السمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى المعلمين في سلطنة عمان.
- الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات سلطنة عمان.
- الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة في العام الدراسي 2022 / 2023 م
- الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة في مدارس سلطنة عمان.

مصطلحات الدراسة

المصطلحات الواردة في هذه الدراسة ما يأتي:

- السمات الشخصية للمعلم: يقصد بها "الصفات والخصائص الذاتية والاجتماعية التي يتصف بها المعلم، وتظهر في تصرفاته وتعامله مع الآخرين في البيئة التعليمية" (الهاشمي وآخرون، 2018، ص 6).
- ويراد به إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته عن فقرات استبانة السمات الشخصية لدى المعلمين المستخدمة في الدراسة الحالية.
- الرضا الوظيفي: يعرفه حمادي وخلف (2016) بأنه: "إحساس داخلي ذاتي برضا الفرد نتيجة تأديته لوظيفته في بيئة عمله لغرض إشباع حاجاته ورغباته وطموحاته" ص (117).
- ويراد به إجرائياً: الشعور الذي يعكس الرضا عن المهنة التي يزاولها المعلمون في سلطنة عمان، ويُعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته عن فقرات استبانة الرضا الوظيفي المستخدمة في الدراسة الحالية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري: السمات الشخصية والرضا الوظيفي

المبحث الأول- السمات الشخصية:

يعد مفهوم الشخصية من أكثر المفاهيم تعقيداً في علم النفس، فهو يشمل جميع الصفات الجسمية والعقلية والخلقية والوجدانية في تفاعل بعضها مع بعض، وتكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة، ولذا تعددت واختلفت الآراء التي تعالج مفهوم الشخصية وطبيعتها وخصائصها، وتباينت تعاريفها تبايناً كبيراً (أبو أسعد، 2010)، وبالرغم من استخدام كلمة شخصية بشكل تلقائي في الأحاديث اليومية، إلا أن الوصف المعروف للشخصية في علم النفس هو تعريف ألبورت Allport للشخصية، والذي ينص على أن الشخصية هي "التنظيم

الديناميكي داخل الفرد من تلك الأنظمة النفسية والاجتماعية التي تحدد تكيفه الفريد مع بيئته" (Kisten & Kluyts, 2018, p. 9)، وقد كان اهتمام علم النفس بدراسة موضوع الشخصية من عدة نواحي، حيث قام بتحديد مكوناتها وأبعادها الأساسية ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها وفق نظريات تختلف فيما بينها، لكن الهدف المشترك هو التنبؤ بالسلوك الإنساني (مجيد، 2017).

ركز علماء النفس عند دراستهم لموضوع الشخصية على أهمية السمات، باعتبارها ما يميز الفرد عن غيره، وتسهم في التنبؤ بسلوك الفرد في مواقف مختلفة (العبد الحق وآخرون، 2020)، ويعد مفهوم السمة من المفاهيم الأساسية في دراسة الشخصية، لما لها من دور في تشكيل السلوك، فالسلوك الإنساني يعكس سمات شخصية الفرد التي تميزه عن غيره (جودة، 2010)، وترتبط السمات الشخصية بدوافع السلوك والأهداف فيما يتعلق بالجوانب الشخصية المهمة، ومع سعي الإنسان للوصول إلى المعرفة بشتى الطرق، ومحاولة تحقيق التنمية الشاملة في جميع المجالات، ثار لديه الاهتمام بالسمات الشخصية؛ لأنها تمثل أحد الأبعاد الرئيسة في الشخصية (العززي، 2019)، وتؤكد نظريات السمات على نهج موجه نحو الشخصية، وهي تصف الجوانب الواعية والملموسة للشخصية بعبارات واضحة كالود والطموح، مع التأكيد على التفسيرات اللاواعية والمجردة للسلوك البشري، وهي بذلك تستند إلى البحوث التجريبية، وليست على الملاحظة (Ewen, 2014).

ويشير الغيلاني (2013) أن ألبورت Allport قام بتقسيم السمات الشخصية إلى نوعين أولهما: السمات المشتركة أو العامة: وهي السمات التي يشترك فيها كثير من الناس بدرجات متفاوتة، ويمكن على أساسها المقارنة بين معظم الأفراد الذين يعيشون في ثقافة معينة، والسمة العامة عادة سمة متصلة، وتوزع بين الناس توزيعاً اعتدالياً، وثانيتها: السمات الفردية: وهي السمات الشخصية التي لا توجد لدى جميع الأفراد، بل خاصة بفرد معين، وهي التي يجب أخذها في الاعتبار إذا ما تم وصف شخصية الفرد وصفاً دقيقاً، ويعد ألبورت Allport السمات الفردية هي السمات الحقيقية التي تصف الشخصية بدقة، أما السمات العامة فهي شبه حقيقية وهي مظاهر للشخصية يمكن على ضوءها مقارنة الأفراد ببعضهم.

وتعد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية منطلقاً مهماً لدراسة الشخصية، وتفسير أهم السلوكيات وردود الأفعال الصادرة من الأفراد، وتعطي صورة واضحة عن أهم الخصائص والميزات، التي تجعل من الإنسان يتفرد في تفكيره وانفعاله، والمعاشية مع ذاته وتعامله مع المحيطين به (صالح، 2012)، وهو نموذج يقترح أن معظم الفروق الفردية في الشخصية البشرية يمكن أن تصنف إلى خمسة أبعاد، والتي تمثل الشخصية بأوسع مستوى من التجريد، وكل عامل يمثل ثنائي القطب، ويلخص عدة جوانب فرعية أكثر تحديداً، وبدورها تمثل العديد من الصفات الفرعية الأكثر تحديداً (عسيري والعجلاني، 2019)، وهو أكثر النماذج استخداماً لتفسير الخصائص النفسية للشخصية، والتي كشفت الدراسات والأدلة البحثية عن مدى صحته (Halalma et al, 2020)، كما يعد كوستكا وماكريه (Costa & Mecrae) رائدان في فتح المجال أمام الكثير من الباحثين للاقتناع بوجود خمسة أبعاد للشخصية والتي تتمثل في: الانبساطية والعصابية والطيبة أو المقبولية والانفتاح ويقظة الضمير (يوسف ومحكر، 2020). ويتم سردها بنوع من التفصيل:

- الانبساطية: يتصف الشخص المنبسط بالمودة والحيوية والاجتماعية والإيجابية والتفاؤل (محيسن، 2013).
- العصابية: يتميز الأفراد المصنفون في هذا المجال بأنهم سريعو الغضب والتوتر والاستثارة، ولديهم شعور بالهم والضيق والتشاؤم، وعدم القدرة على ضبط الدوافع أو اتخاذ القرار المناسب في الموقف الذي يستثيرهم (الرواحي وأمبوسعيدي، 2013).

- **الطيبة أو المقبولية:** يتميز أفراد هذه السمة بالكفاءة الذاتية، والثقة بالنفس، والشعور تجاه الآخرين، والتعاطف معهم، كما أنهم يتصفون بالاستقامة، والتسامح، والإيثار، والقبول، والتروي، والتواضع أثناء التعامل مع الآخرين (بقيعي، 2015).
 - **الانفتاح:** هذه السمة تميز الناس ذو الخيال الخصب عن الأشخاص التقليديين، والانفتاحيين هم أكثر عرضة لاتخاذ معتقدات غير تقليدية، فهم يفضلون الأمور الواضحة والسهلة بدلاً من الأمور الغامضة والمعقدة (Olakitain, 2011).
 - **يقظة الضمير:** تشير هذه السمة إلى تميز الأفراد، وتحمل المسؤولية، وقوة الإرادة، والكفاح، والسعي نحو الإنجاز. وضبط الذات، والالتزام بالواجبات، والتنظيم لتحقيق الأهداف (زهران، 2013).
- وتلعب السمات الخمسة الكبرى للشخصية دورًا مهمًا في الكشف عن القوى المحركة للمعلمين، وتحكم بإنجازاتهم وتنفيذ مسؤولياتهم على أكمل وجه لدفع أقصى طاقاتهم نحو العمل والبناء والإنتاجية بصورة مرضية، كما يسهل تعرف السمات الشخصية للمعلمين في عملية إعداد جيل المستقبل إذ تجعل منهم أنموذجًا وقدوة حسنة يحتذى بها من قبل التلاميذ (الصقرات، 2015).
- من خلال ما سبق يرى الباحثان أن الاهتمام بدراسة السمات الشخصية للمعلمين مسألة بالغة الأهمية، ولا سيما العوامل الخمسة الكبرى، التي تعد من أهم التصنيفات في دراسة الشخصية من تحديدها بجوانب متعددة (العصابية والانبساطية والانفتاح والقبول ويقظة الضمير)، ومما ساعد على هذه الأهمية، النظر إلى الشخصية على أنها محصلة عدة عوامل تعمل كوحدة متكاملة، تنتج من تفاعل عدة سمات جسدية ونفسية، تحدد أسلوب تعامل الفرد مع مكونات بيئته، فالمعلمون والمعلمات من الشرائح المهمة في المجتمع التي يقابلها الطلبة في حياتهم ويتأثرون بها، وكثيرًا ما يتقمص بعض الطلبة شخصية المعلم، فلا بد من المعلم أن يعد نفسه مسؤولًا، ولم يقتصر دوره على تزويدهم بالمعلومات فحسب، بل مسؤولًا عن تحقيق مستوى مرتفع من التوافق النفسي والاجتماعي؛ لذلك يمتلك المعلمون سمات شخصية تختلف عن سمات الطلبة التي تميزهم عن غيرهم من المجتمعات والثقافات الأخرى.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي حازت على اهتمام الباحثين في الإدارة ودارسي الاتجاهات السلوكية للعاملين في المنظمات الحديثة، لما له من أثر فعال على إنتاجية العمل وتطوره، فالرضا الوظيفي للعاملين في أي منظمة يعد من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي، ورضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي الذي يساعد على حسن الأداء؛ لأن الرضا مرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقويم المجتمع لأفراده، ونجاح الفرد في عمله يتناسب طرديًا مع شدة ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لرغباته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجًا لإعداد المتخصص والتدريب والخبرة، فإنها أيضًا دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله (الكندي، 2014).

إن مفهوم الرضا الوظيفي مفهوم مركب، وتعدد الجوانب والعناصر الكامنة في محتوى العمل الوظيفي، وظروفه التنظيمية، ويتأثر بعوامل تنظيمية وبيئية وذاتية، والعلاقة بينة وبين هذه العوامل غير ثابتة، والرضا الوظيفي عبارة عن انعكاس التفاعل لعوامل عديدة تظهر على الفرد في صورة سلوك تجاه عمله، سواء كانت العوامل متعلقة بالفرد نفسه أو بيئة العمل أو إجراءات العمل أو الإشراف أو الأجر أو نظرة المجتمع للفرد، أو العلاقة مع الرؤساء والزملاء، أو السياسات التي تحكم سلوك الأفراد، لذا من الصعب تعريف الرضا الوظيفي تعريفًا محددًا (المبارك، 2018)، لذا اختلف علماء النفس في وجهات النظر لتعريف الرضا الوظيفي، فالبعض يركز على جانب

المشاعر والأحاسيس الشخصية مثل الشعور بالسعادة والحب اتجاه العمل، ويركز البعض الآخر على تقبل الفرد لعمله، ومنهم من ركز على الجانب البيئي، وقد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل جانب من الجوانب، كما أن هذا الاختلاف في التعريف يمكن أن يعزى إلى أن علماء النفس قاموا بتعريف الرضا الوظيفي على أساس وجهات النظر المختلفة، حيث أن الرضا عن العمل مفهوم متعدد الأبعاد، وأنه مرتبط بالعديد من العوامل، ولا يمكن تحديد عوامل ثابتة في الرضا الوظيفي، لكونها تختلف من موقف لآخر (عبد السلام والحسيني، 2015).

ويرى الشقصي (2014) أنه مهما تباينت واختلفت التعريفات في الصياغة وطريقة الطرح، إلا أنها أجمعت على أن الرضا مرتبط بجانبين أساسيين هما: الجانب النفسي والجانب المادي، وأثر كل منهما على الآخر وعلى أداء الموظف لعمله، إضافة إلى أثر بيئة العمل وزملاء العمل والمؤسسة التي ينتمي إليها الموظف على الرضا الوظيفي، وتعرف فنص (2013) الرضا الوظيفي بأنه: "الحالة التي يصل إليها الفرد إلى التطابق والتكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي لتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها" (ص 382)، ويُعرف بأنه: "حالة داخلية للإنسان تساهم في خلق المشاعر والمواقف الإيجابية تجاه العمل، فهي مجموعة من المشاعر الجميلة (القبول والسعادة والمتعة) أن يشعر الموظف تجاه الوظيفة والمؤسسة التي يعمل بها، والتي تحول حياته ومن ثم عمله إلى متعة حقيقية" (Hamzah, 2019, p. 237).

ويعد الرضا الوظيفي مهمًا بالنسبة للأفراد والمجتمعات، فنجاح المؤسسات التعليمية على اختلافها مرتبط برضا العاملين فيها لا سيما المعلمين والمعلمات عن عملهم واقتناعهم به، لذا فإن تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال حفزهم، وتوفير بيئة ملائمة لهم لإشباع حاجاتهم، ويؤدي إلى زيادة العطاء والإنجاز والإبداع في مؤسساتهم التعليمية، وتظهر أهمية الرضا الوظيفي في ثلاثة مستويات: المعلم، والمؤسسة التعليمية، والزملاء في العمل، فعلى مستوى المعلم فإن الرضا الوظيفي يساهم في زيادة ولاء المعلمين لمؤسساتهم والوفاء بالتزاماتها، كما يؤدي إلى تحسين صحة الفرد، أما على مستوى المؤسسة التعليمية فلا يمكن أن تحقق أي مؤسسة أهدافها إلا من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين فيها، ويتم ذلك من خلال حصول المعلم على شيء ما، أو خوفه من أن يفقد شيئاً ما، وعلى مستوى الزملاء في العمل فإنه يتمثل بتبادل المنافع والمصالح بين المعلمين، مما يحقق لهم إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم، وكل ذلك يؤدي إلى تحقيق النجاح المطلوب للمؤسسة التعليمية في ظل بيئة التعلم المناسبة (السديري، 2011).

ويشير الثبتي والعنزي (2014) أن عوامل الرضا الوظيفي تأخذ أحد الجانبين الآتين:

الرضا العام: ويقصد به الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فإما هو راضٍ أو غير راضٍ هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً، غير أنه يفيد في إلقاء نظرة على موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

الرضا النوعي (الجزئي): ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب: سياسية المؤسسة والأجور والإشراف وفرص الترقية والرعاية الصحية والاجتماعية وظروف العمل وأساليب الاتصال داخل المؤسسة والعلاقات مع الزملاء، وتفيد معرفة هذه الجوانب التعرف إلى المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي.

ويرى أبو رحمة (2012) أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، والتي يتفق عليها الباحثون يمكن أن تتمثل في الآتي: الأجور والحوافز والمكافآت المادية والمعنوية، وكذلك العمل وظروفه وطبيعته، إضافة إلى التقدير واحترام الذات

والمكانة الاجتماعية التي يشغلها الفرد، وأيضاً العلاقات مع الزملاء والرؤساء في العمل، والانتماء للمهنة، وأخيراً الأمن والاستقرار الوظيفي.

ومن خلال ما سبق يرى الباحثان أن هناك أهمية كبيرة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين؛ لما له من آثار إيجابية في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط المتعلقة ببيئة العمل المدرسية، ويكون المعلمون أكثر ارتباطية وكفاءة وقدرة ودافعية للإنجاز والأداء عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العوائد المادية من وراء الوظيفة فحسب، وهناك المزيد من الواجب عمله لزيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، منها على سبيل المثال لا الحصر تحقيق مبدأ العدالة في تقديم الحوافز والرواتب، وإعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم، والاهتمام بحالة المعلمين النفسية والمادية، وما تقدمه إدارات المدارس من حوافز مادية ومعنوية على أداء المعلمين، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية بما ينتهجه من ممارسات على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء. وهنا يؤكد الباحثان على ضرورة تشجيع المعلمين وتمكينهم من أجل رفع مستوى ودرجة الرضا الوظيفي لديهم والذي يعود بالفائدة على المدرسة وتحقيق أهدافها.

ثانياً- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع السمات الشخصية والرضا الوظيفي، وتم عرضها مرتبة من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

- أجرى الشمايلة (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، تبعاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والنوع الاجتماعي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام مقياسين، الأول: مقياس ايزنك للشخصية وتكون من (57) فقرة موزعة على مجالين وهي: (الانبساط- الانطواء، الاتزان- الانفعال)، والمقياس الثاني: مقياس الرضا الوظيفي وتكون من (49) فقرة موزعة على ستة مجالات: طبيعة العمل وظروف العمل وأنظمة الترقيات والحوافز والعلاقة مع المسؤولين وأنظمة الرواتب والعلاقة مع الزملاء، طبقت على (70) من أعضاء الهيئة التدريسية، وباستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي على متغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة الأستاذ، وعلى متغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين سمات الشخصية ومجال طبيعة العمل في الرضا الوظيفي.

- كما أجرى زيبارجاديان وزادة (Zebargadian & Zadeh, 2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في إيران، تكونت عينة الدراسة من (112) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت النتائج إلى أن عوامل العصابية والانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير تعد متنبئاً جيداً بالرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي تعزى لصالح الجنس.

- وهدفت دراسة بقيعي (2015) إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي بتطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (187) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية، بينت النتائج أن أكثر عوامل

الشخصية شيوعاً هو المقبولية وأقلها شيوعاً العصابية، كما بينت الدراسة وجود فروق في عوامل الانبساطية ويقظة الضمير تبعاً إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق في الانبساطية تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى، ووجود فروق في المقبولية تبعاً إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم ولصالح الصفوف الثلاثة الأولى، وبينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً إلى جميع متغيرات الدراسة، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية والمقبولية ويقظة الضمير والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي.

- كما هدفت دراسة رودز (Rhodes, 2015) إلى اكتشاف العلاقة بين العوامل الشخصية لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية ببقاء المعلم في مجاله التعليمي، واشتملت عينة الدراسة على 75 معلماً من معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في مقاطعة تعليمية بمدينة هيوستن في تكساس بالولايات المتحدة الأمريكية وأعتمد الباحث علي المنهج الكمي القائم على استطلاع وصفي لعوامل الشخصية الكبرى مكونة من 6 فقرات بمقياس ليكرت الخماسي، وتم استخدام كل من مؤشر تغير النمط ومؤشر النوع ومحدد العوامل الفرعية للخمسة الكبار ومؤشر العلاقات الأساسية لتوجه عوامل الشخصية كأدوات للدراسة؛ وأظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها: أن عامل العصابية هو الأكثر انتشاراً بين معلمي العلوم.

- وأجرت البديرية (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على أنماط الاتصال الإداري لمديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (258) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: وجود مستوى كبير من الرضا الوظيفي للمعلمين في مختلف مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجمالي الدرجة الكلية لمحاور الرضا الوظيفي ومتغيرات النوع الاجتماعي، والمرحلة التدريسية، والخبرة، والمؤهل التعليمي.

- كما أجرت الفقراء (2016) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة جامعة مؤتة، في ضوء بعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (422) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانتين الأولى لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والثانية لقياس الكفاءة الذاتية، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد العوامل الخمسة الكبرى جميعها حصلت على مستويات مرتفعة، وجاء بعد (المقبولية) في المرتبة الأولى، يليه البعد (الانفتاح على الخبرة)، ثم البعد (العصابي)، يليه البعد (الانبساطي)، وأخيراً بعد (يقظة الضمير)، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومستوى الكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة باختلاف النوع الاجتماعي والمستوى الدراسي والتخصص.

- وهدفت دراسة العجمي (2017) إلى التعرف على مستويات فعالية الذات الإرشادية والرضا الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان، والتعرف على الفروق في مستويات فعالية الذات الإرشادية والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد أداتين للدراسة: مقياس فعالية الذات الإرشادية، ومقياس الرضا الوظيفي، وقد تم تطبيقهما على 340 أخصائياً وأخصائية من خمس محافظات، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبارت

للعينتين المستقلتين، وتحليل التباين الأحادي، ومعامل ارتباط بيرسون. أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات فعالية الذات الإرشادية والرضا الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني كانت في المستوى المرتفع، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، والمؤهل الدراسي، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين فعالية الذات الإرشادية والرضا الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان.

- كما هدفت دراسة الفرجاني (2017) إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والسمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية، والكشف إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي بتطبيق مقياس السمات الشخصية ومقياس الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (16) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- وقام مجيد (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على السمات الأكثر شيوعاً لدى طلبة المدرسة العليا للأساتذة، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على عينة مكونة من (120) طالباً وطالبة من المدرسة العليا للأساتذة (بوزريعة) في الجزائر بالطريقة العشوائية الطبقية، أظهرت النتائج أن عامل يقظة الضمير كان الأعلى انتشاراً لدى الطلبة، يليه عامل العصابية، ثم الطيبة، ثم الانبساطية، وأخيراً الصفاوة. كما أنه لم يثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عوامل الشخصية يعزى لمتغير الجنس.

- كما قام الحاتمي (2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية لدى الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وعلاقتها بالكفاءة المهنية والكفاءة الذاتية في محافظة جنوب الباطنة، واعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكونت عينة الدراسة من (150) أخصائياً اجتماعياً ونفسياً بتطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس الكفاءة المهنية، ومقياس الكفاءة الذاتية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين يتسمون بالانحياز الانفعالي والانبساطية والانفتاح على الخبرة والمقبولية ويقظة الضمير، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين مقياس السمات الشخصية (بأبعاده الخمسة) ومقياس الكفاءة المهنية (بأبعاده الأربعة) ومقياس الكفاءة الذاتية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في البعد (الانفتاح على الخبرة) ولصالح الإناث مقارنة بالذكور في مقياس السمات الشخصية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في البعد (الاتزان الانفعالي) بين مجموعتي (البكالوريوس والماجستير) ولصالح الماجستير وفقاً لمتغير المؤهل العلمي في مقياس السمات الشخصية.

- وأجرت المعمرية (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بتطبيق استبانة على عينة من (300) معلمة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في شمال الباطنة جاء بدرجة منخفضة في مجالات (الرواتب والحوافز، الاستقرار الوظيفي، وإدارة الروضة)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الخبرة وكانت الفروق لصالحات الخبرة الأدنى،

ودلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية وموجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوك المواطنة التنظيمية بمحافظة شمال الباطنة.

- كما أجرى أبو الرب (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (165) معلمًا ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعًا هو يقظة الضمير وأقلها شيوعًا الانبساطية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في عوامل المقبولية، العصبية تبعًا إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق في العصبية تبعًا إلى متغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأقل، وأشارت النتائج أيضًا إلى عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعًا لجميع متغيرات الدراسة، باستثناء وجود فروق على بعدي الرضا عن الذات والمجتمع، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث.
- وهدفت دراسة عسيري والعجلاني (2019) إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة بالمملكة العربية السعودية، كما هدفت إلى الكشف عن درجة توافر العوامل الخمسة الكبرى والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (150) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، و استخدم الباحث أداتين هما: مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس التوافق المهني للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: توافر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المعلمين بدرجة كبيرة باستثناء عامل العصبية والذي جاء بدرجة قليلة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى لمتغير الجنس في جميع العوامل باستثناء عاملي (المقبولية، ويقظة الضمير)، وجاءت الفروق لصالح الإناث.
- وأجرى صلاح الدين وآخرون (Salaudin et al, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والسمات الشخصية للمعلمين بمدارس بوتراجايا الثانوية في ماليزيا، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة لعينة مكونة من (150) معلمًا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، أظهرت النتائج أن طبيعة السمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية كانت عالية وجاءت بمتوسط 2,88، وأن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين جاء بمتوسط قيمة 2,95 بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين السمات الشخصية والرضا الوظيفي.
- كما أجرى الجساسي (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، والتعرف على مدى وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بتطبيق استبانة على عينة مكونة من (407) معلمًا ومعلمة من محافظة الظاهرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان جاء بمستوى "كبير" إذ بلغ المتوسط العام (3,92)، كما أثبتت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين درجة تطبيق مديري المدارس في محافظة الظاهرة للشفافية الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بصورة موجبة وطردية، وذات علاقة "قوية جدا"، كما أظهرت الدراسة وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس لصالح الإناث.

- وهدفت دراسة الطاهر ونور الدين (2021) إلى معرفة السمات الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستخدمي مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة في الجزائر، وكذلك إلى تحديد الفروق في الأمن النفسي تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي بتطبيق استبانة السمات الشخصية، واستبانة الرضا الوظيفي، على عينة تكونت من (50) مستخدماً تم اختيارهم بطريقة قصدية، وأظهرت النتائج على أن السمات الشخصية لها علاقة بالرضا الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباطية ضعيفة جداً بين العصبية والرضا الوظيفي، ولا توجد علاقة ارتباطية بين القابلية للاستثارة والرضا الوظيفي، ولا توجد علاقة ارتباطية بين السيطرة والرضا الوظيفي.
- وقام الحضرمي وآخرون (2022) بدراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بوحدة الجهاز الحكومي بسلطنة عمان، وأثر متغيري الجنس في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، بتطبيق استبانة على عينة مكونة من (670) موظفاً وموظفة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بوحدة الجهاز الحكومي بسلطنة عمان كانت على الترتيب (نمط القيادة، الاتصال والتواصل، بيئة وثقافة العمل، الحوافز)، ودلت الدراسة على وجود فروق العينة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في محاور (نمط القيادة والحوافز والاتصال والتواصل) ولصالح الإناث، بينما لا توجد فروق في محور بيئة وثقافة العمل.
- كما هدفت دراسة العبرية (2022) إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والمثابرة الأكاديمية لدى طلبة الصف الثاني عشر في محافظة مسقط بسلطنة عمان، والبحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمسة لدى عينة من طلبة الصف الثاني عشر في محافظة مسقط تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص بحتة، تطبيقية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي بتطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على عينة مكونة من (439) طالبا وطالبة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن عامل الانفتاح على الخبرة جاء في المرتبة الأولى كأكثر العوامل ظهوراً لدى عينة الدراسة، يليه بالترتيب الانبساطية، يقظة الضمير، المقبولية، العصابية، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين العوامل (الانفتاح على الخبرة والانبساطية ويقظة الضمير والمقبولية) والمثابرة الأكاديمية وإلى وجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين عامل العصابية والمثابرة الأكاديمية. وأسفرت النتائج أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العصابية فقط لصالح الإناث.

تعليق على الدراسات السابقة.

بالنظر إلى الدراسات السابقة في موضوع السمات الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، يتضح التباين بينها، فقد تنوعت الدراسات العربية والأجنبية، واختلفت الدراسات في استخدام المنهج والأسلوب، وتعددت طرق جمع البيانات، ويتضح من هذه الدراسات مدى الاهتمام بالسمات الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، ولم يجد الباحثان على حد علمهما دراسة عمانية تهتم بهذا الموضوع، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى السمات الشخصية للمعلمين وانعكاسها على الرضا الوظيفي لديهم، وتتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتطبيق الاستبانة لتحقيق أهدافها، وتختلف في مكان إجراء الدراسة حيث تجرى في المدارس الحكومية في سلطنة عمان.

وتتميز الدراسة الحالية عما سبقها من الدراسات، بأنها تهدف لمعرفة السمات الشخصية للمعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي في سلطنة عمان، وفي حدود علم الباحثين تعتبر الدراسة الأولى من نوعها في السلطنة، وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وفي تحديد الإطار النظري للدراسة والتعرف إلى الأساليب الإحصائية والإجراءات المناسبة لها.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي؛ لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، ويعرف بأنه: "هو الذي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، وأشكالها، وعلاقتها، والعوامل المؤثرة في ذلك" (سيبوكرونجاي، 2019، ص 46)، حتى يمكن التوصل إلى النتائج التي تكشف عن السمات الشخصية للمعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي في سلطنة عمان، وذلك عن طريق وصف الظاهرة من خلال جمع البيانات ميدانياً بواسطة أداة الاستبانة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

اشتمل مجتمع الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في سلطنة عمان والبالغ عددهم 56827 معلماً ومعلمة، منهم (17993) ذكوراً، (38834) إناثاً؛ حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الواردة في الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية للعام الدراسي 2022/2021 م (وزارة التربية والتعليم، 2022)، والجدول 1 يلقي الضوء على مجتمع الدراسة.

تكونت عينة الدراسة من 505 معلماً ومعلمة، ويشكلون ما نسبته 0,9% من المجتمع الأصلي، حيث أن هذا العدد هو المتيسر بعد أن تم توزيع الرابط الإلكتروني للاستبانة عشوائياً على جميع أفراد المجتمع، والجدول (1) يوضح عينة الدراسة وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة للمعلمين

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	229	45%
	أنثى	276	55%
	المجموع	505	100%
سنوات الخبرة	10 سنوات فأقل	190	38%
	11 - 15 سنة	117	23%
	16 سنة فأكثر	198	39%
	المجموع	505	100%

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها تم تطوير استبانة من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة في مقياس السمات الشخصية للمعلمين كدراسة (الحاتمي، 2018؛ العبرية، 2022؛ الفقراء، 2016)، وفي مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين كدراسة (البدرية، 2016؛ الجسامي، 2021؛ الشمالية، 2014؛ العجبي، 2017)، وقد تكونت الأداة من مقياس السمات وله 20 فقرة في صورتها الأولية موزعة على خمسة مجالات

هي: مجال العصابية وله 4 فقرات، ومجال الانبساطية وله 4 فقرات، ومجال الانفتاح وله 4 فقرات، ومجال الطيبة وله 4 فقرات، ومجال يقظة الضمير وله 4 فقرات، كما تكونت الأداة من مقياس الرضا الوظيفي وله 20 فقرة في صورتها الأولية موزعة على خمسة مجالات هي: مجال طبيعة العمل وله 4 فقرات، ومجال ظروف العمل وله 4 فقرات، ومجال العلاقات الإنسانية وله 4 فقرات، ومجال الرواتب والحوافز وله 4 فقرات، ومجال الاستقرار الوظيفي وله 4 فقرات.

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام صدق المحكمين، فقد تم عرض الأداة على (5) من المحكمين من ذوي الاختصاص التربوي والنفسي، ومن خلال آرائهم وملاحظاتهم، قام الباحثان بإجراء التعديلات المناسبة، من حذف وإضافة وتعديل، وإخراج الأداة في صورتها النهائية.

ثبات الأداة:

تم إجراء خطوات التأكد من ثبات الاستبانة بطريقة حساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة، وكذلك للاستبانة ككل، والجدولان (2 و3) يوضحان ذلك.

جدول (2) قيم معاملات الثبات لأداة السمات الشخصية للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ككل ومجالاته

م	المجالات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
1	العصابية	4	0.873
2	الانبساطية	4	0.888
3	الانفتاح	4	0.586
4	الطيبة	4	0.728
5	يقظة الضمير	4	0.809
	الدرجة الكلية	20	0.839

جدول (3) قيم معاملات الثبات لأداة الرضا الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم ككل ومجالاته

م	المجالات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
1	طبيعة العمل	4	0.946
2	ظروف العمل	4	0.926
3	العلاقات الإنسانية	4	0.851
4	الرواتب والحوافز	4	0.859
5	الاستقرار الوظيفي	4	0.815
	الدرجة الكلية	20	0.955

يقصد بالثبات الاستقرار، أي أنه لو كررت عملية قياس استجابة الفرد الواحد في مرات متباعدة لأظهرت درجته شيئاً من الاستقرار، وقد تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات معدلاً مرتفعاً يوحي بالثقة في النتائج التي تم التوصل إليها في الأداة، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ 0.839، لأبعاد الاستبانة ككل في مقياس السمات الشخصية للمعلمين، وبلغ معامل الثبات للمجال الأول "العصابية" 0.873، وأما المجال الثاني "الانبساطية" فبلغ معامل الثبات 0.888، وبلغ معامل الثبات للمجال الثالث "الانفتاح" 0.586، أما المجال الرابع "الطيبة" فقد بلغ معامل ثباته 0.728، وبلغ معامل ثبات المجال الخامس "يقظة الضمير" 0.809، ما يدل على أن جميع المحاور جاءت بدرجة ثبات جيدة، وبلغ معامل ألفا كرونباخ 0.955، لأبعاد الاستبانة ككل في مقياس الرضا

الوظيفي للمعلمين، وبلغ معامل الثبات للمجال الأول "طبيعة العمل" 0.946، وأما المجال الثاني "ظروف العمل" فبلغ معامل الثبات 0.926، وبلغ معامل الثبات للمجال الثالث "العلاقات الإنسانية" 0.851، أما المجال الرابع "الرواتب والحوافز" فقد بلغ معامل ثباته 0.859، وبلغ معامل ثبات المجال الخامس "الاستقرار الوظيفي" 0.815، ما يدل على أن جميع المحاور جاءت بدرجة ثبات جيدة.

المعيار الإحصائي للأداة:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1)، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج: من 1 إلى 1.80 قليلة جداً، ومن 1.81 إلى 2.60 قليلة، ومن 2.61 إلى 3.40 متوسطة، ومن 3.41 إلى 4.20 كبيرة، ومن 4.21 إلى 5 كبيرة جداً.

المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحثان في الدراسة بعض أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي في تحليل بيانات الدراسة، من خلال البرنامج الإحصائي SPSS الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد تم استخدام الآتي:

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 2- معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لتحديد معامل ثبات الاتساق الداخلي.
- 3- الاختبار التائي لمتغير الجنس.
- 4- تحليل التباين للأداة (ككل) ومجالاته وفقاً للمتغير الديموغرافي سنوات الخبرة.
- 5- الارتباط بيرسون.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

● نتيجة السؤال الأول: ما السمات الشخصية لدى المعلمين في سلطنة عمان؟ وللإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة عن أداة الدراسة ككل، والتي تمثل السمات الشخصية لدى المعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على السمات الشخصية للمعلمين بالنسبة للعينة الكلية ومجالاتها مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	الطبية	4.43	0.52	1	كبيرة جداً
5	يقظة الضمير	4.32	0.59	2	كبيرة جداً
2	الانبساطية	4.17	0.71	3	كبيرة
3	الانفتاح	4.01	0.57	4	كبيرة
1	العصابية	2.51	0.98	5	قليلة
	الدرجة الكلية	3.89	0.39		كبيرة

يتضح من الجدول (4) أن السمات الشخصية للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.39)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.51-4.43)،

وانحراف معياري بين (0.52 – 0.98)، ويعزى حصول السمات الشخصية للمعلمين في سلطنة عمان بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم، إلى أن المعلمين يولون اهتمامًا كبيرًا في عملهم، ويعطونه حقه، وأنهم لطيفون مع كل فرد يلتقون به، ويتفاعلون مع شريحة كبيرة من المجتمع، ويتمسكون باتجاهاتهم المخطط لها، ولديهم أهداف واضحة يسعون إلى تحقيقها بطريقة منظمة، ويشعرون بالحيوية والنشاط في عملهم، من خلال التعاون مع زملائهم للقيام بأعمالهم. وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الفقراء (2016)، والتي توصلت إلى أن أبعاد العوامل الخمسة الكبرى جميعها حصلت على مستويات مرتفعة، كما اتفقت مع دراسة عسيري والعجلاني (2019)، والتي توصلت إلى توافر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المعلمين بدرجة كبيرة باستثناء عامل العصابية والذي جاء بدرجة قليلة، واتفقت مع دراسة صلاح الدين وآخرون (Salaudin et al. 2019)، والتي توصلت إلى أن طبيعة السمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية كانت عالية، في حين اختلفت مع دراسة كلٍّ من (أبو الرب، 2019؛ الحاتمي، 2018؛ مجيد، 2017)، والتي توصلت إلى أن العامل الأكثر انتشارًا في السمات هو يقظة الضمير، كما اختلفت مع دراسة رودز (Rhodes. 2015)، والتي توصلت إلى أن عامل العصابية هو الأكثر انتشارًا بين معلمي العلوم.

• نتيجة السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين في سلطنة عمان؟

وللإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات والانحرافات لاستجابات العينة عن أداة الدراسة ككل، والتي تمثل مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، والجدول (5) يوضح ذلك. جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين بالنسبة للعينة الكلية ومجالاتها مرتبة تنازليًا وفقًا للمتوسطات

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	العلاقات الإنسانية	4.35	0.66	1	كبيرة جدًا
1	طبيعة العمل	3.75	0.90	2	كبيرة
5	الاستقرار الوظيفي	3.72	0.95	3	كبيرة
2	ظروف العمل	3.52	0.98	4	كبيرة
4	الرواتب والحوافز	2.85	1.04	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.64	0.72		كبيرة

يتضح من الجدول (5) أن مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم جاء بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.72)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.85–4.35) وانحراف معياري بين (0.66 – 1.04).

وقد يعزى حصول مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين في سلطنة عمان بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم، بسبب تحفيزهم للمشاركة والمثابرة في العمل التربوي، ومنحهم حقوقهم، مع اهتمام صناع القرار في وزارة التربية والتعليم للأخذ بأرائهم في بعض الجوانب؛ للحصول على بيانات تتعلق برضاهم الوظيفي.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة البديرة (2016)، والتي توصلت إلى مستوى كبير من الرضا الوظيفي للمعلمين في مختلف مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان، كما اتفقت مع دراسة الجساسي (2021)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان جاء بمستوى كبير، كما اختلفت مع دراسة الشمايلة (2014)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية جاء بدرجة متوسطة.

- نتيجة السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات المعلمين للسمات الشخصية في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم التعامل مع كل متغير على حدة وفق الشكل الآتي:

متغير الجنس:

لفحص أثر متغير الجنس؛ استخدم الباحثان اختبار تي تست؛ وكانت النتيجة كما يوضحها الجدول (6) من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس.

جدول (6) نتائج اختبار تي تست لفحص الفروق بين إجابات العينة تبعاً لمتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأول: العصبية	ذكور	229	2.55	0.792	0.429
	إناث	276	2.48		
الثاني: الانبساطية	ذكور	229	4.11	1.663	0.097
	إناث	276	4.22		
الثالث: الانفتاح	ذكور	229	3.99	0.620	0.536
	إناث	276	4.02		
الرابع: الطيبة	ذكور	229	4.39	1.396	0.163
	إناث	276	4.45		
الخامس: يقظة الضمير	ذكور	229	4.24	2.700	0.007
	إناث	276	4.39		
الأداة ككل	ذكور	229	3.86	1.590	0.112
	إناث	276	3.91		

يوضح الجدول (6) مقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (ت)، والنتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسط تقديرات المعلمين للسمات الشخصية للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير الجنس في جميع المجالات والدرجة الكلية، ما عدا المجال الخامس "يقظة الضمير" بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) لصالح الإناث، وقد يعزى ذلك ربما إلى أن الإناث يمتلكن إدارة قوية، والعزيمة مع الالتزام بالواجبات والكفاح من أجل الإنجاز

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (بقيعي، 2015؛ عسيري والعجلاني، 2019)، والتي توصلت إلى وجود فروق في عامل يقظة الضمير تبعاً إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، كما اختلفت مع دراسة كلٍ من (مجيد، 2017؛ Zebarjadian & Zadeh. 2014)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$ تبعاً لمتغير الجنس، كما اختلفت مع دراسة الحاتمي (2018)، والتي أشارت إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الانفتاح لصالح الإناث، كما اختلفت مع دراسة أبو الرب (2019)، والتي

توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجالي المقبولية والعصابية لصالح الإناث، كما اختلفت مع دراسة العبرية (2022)، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال العصابية لصالح الإناث.

متغير سنوات الخبرة:

يوضح الجدول (7) تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على المتوسط لتقديرات المعلمين على المجالات والأداة ككل.

جدول (7) نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة في تقديرات المعلمين على المجالات والأداة ككل

المجالات	الفئة والعدد	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
العصابية	10 فأقل (190)	2.46	بين المجموعات	4.308	2	2.154	2.276	0.104
	11-15 (117)	2.68	داخل المجموعات	475.189	502	0.947		
	16 فأكثر (198)	2.46	الكلية	479.497	504			
الانيساطية	10 فأقل (190)	4.14	بين المجموعات	1.040	2	0.520	1.043	0.353
	11-15 (117)	4.13	داخل المجموعات	250.167	502	0.498		
	16 فأكثر (198)	4.23	الكلية	251.207	504			
الانفتاح	10 فأقل (190)	3.96	بين المجموعات	0.543	2	0.272	0.828	0.438
	11-15 (117)	4.03	داخل المجموعات	164.748	502	0.328		
	16 فأكثر (198)	4.04	الكلية	165.292	504			
الطبية	10 فأقل (190)	4.39	بين المجموعات	0.398	2	0.199	0.733	0.481
	11-15 (117)	4.42	داخل المجموعات	136.476	502	0.272		
	16 فأكثر (198)	4.46	الكلية	136.866	504			
يقظة الضمير	10 فأقل (190)	4.34	بين المجموعات	0.109	2	0.055	0.155	0.857
	11-15 (117)	4.30	داخل المجموعات	177.128	502	0.353		
	16 فأكثر (198)	4.32	الكلية	177.237	504			
الأداة ككل	10 فأقل (190)	3.86	بين المجموعات	0.251	2	0.126	0.838	0.433
	11-15 (117)	3.91	داخل المجموعات	75.244	502	0.150		
	16 فأكثر (198)	3.90	الكلية	75.495	504			

يوضح الجدول (7) مقارنة بين المتوسطات عن طريق اختبار (ف)، والنتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسط تقديرات المعلمين للسمات الشخصية للمعلمين في سلطنة عمان من

وجهة نظرهم تبعًا لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات والدرجة الكلية، حيث أن القيم جاءت على الترتيب الآتي:
0.433، 0.857، 0.481، 0.438، 0.353، 0.104

ويعزى ذلك ربما إلى أن السمات المطلوبة في مهنة التعليم محددة وفق قانون ونظام التعليم العماني، حيث يتسم بها المعلمون على اختلاف سنوات خبرتهم؛ نتيجة اختلاطهم والعمل معًا وفق نظام موحد، إضافة إلى أنهم ينتهجون نفس السمات الشخصية والتي تتميز بالتوفر من أجل التغلب على الضغوطات المتشابهة. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة كلٍّ من (بقيعي، 2015؛ الطاهر ونور الدين، 2021)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما اختلفت مع دراسة أبو الرب (2019)، والتي توصلت إلى وجود فروق في العصبية تبعًا إلى متغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأقل.

- نتيجة السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات المعلمين للرضا الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تبعًا لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)؟ للإجابة عن هذا السؤال فقد تم التعامل مع كل متغير على حدة وفق الشكل الآتي:

متغير الجنس:

لفحص أثر متغير الجنس؛ استخدم الباحثان اختبار تي تست؛ وكانت النتيجة كما يوضحها الجدول (8) من وجهة نظرهم وفقًا لمتغير الجنس.

جدول (8) نتائج اختبار تي تست لفحص الفروق بين إجابات العينة تبعًا لمتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأول: طبيعة العمل	ذكور	229	3.67	1.815	0.070
	إناث	276	3.82		
الثاني: ظروف العمل	ذكور	229	3.58	1.267	0.206
	إناث	276	3.47		
الثالث: العلاقات الإنسانية	ذكور	229	4.35	0.054	0.957
	إناث	276	4.35		
الرابع: الرواتب والحوافز	ذكور	229	2.67	3.586	0.000
	إناث	276	3		
الخامس: الاستقرار الوظيفي	ذكور	229	3.62	2.211	0.027
	إناث	276	3.80		
الأداة ككل	ذكور	229	3.58	1.717	0.087
	إناث	276	3.69		

يوضح الجدول (8) مقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (ت)، والنتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسط تقديرات المعلمين للرضا الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تبعًا لمتغير الجنس في جميع المجالات والدرجة الكلية، ما عدا المجال الرابع "الرواتب والحوافز" بوجود فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لصالح الإناث، وقد يعزى ذلك ربما إلى أن لدى المعلمات توقعات وطموح للحوافز والرواتب؛ لأن الرواتب والحوافز من وجهة نظرهن توفر مستقبلاً آمناً لهن ولأسرتهن، وبالتالي فإن العائد المادي من الحوافز والرواتب مؤثر وقوي على تحقيق الرضا الوظيفي، كما أن لدى المرأة أحاسيس ومشاعر تؤثر فيها الحوافز سواء كانت معنوية أو مادية بصورة أكبر من الرجل، لذلك قد يكون أثره في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

والمجال الخامس "الاستقرار الوظيفي" بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ لصالح الإناث، وقد يعزى ذلك ربما إلى أن المرأة تستطيع الموازنة بين جوانب الحياة المختلفة، بأن تعطي لكل دور من أدوار حياتها حقه ما أمكن، وقدر المستطاع، والمرأة بطبيعتها خلاقه مبدعة وتنافسية الروح، فعندما تلمس جوانب الاستقرار والراحة في العمل؛ فإنها تعطي أكثر وأكثر، كما هو الحال في المنزل، وبذلك تكون أكثر استقراراً، وقد يرجع ذلك أيضاً أن المعلمين (الذكور) قد يكون لديهم تفكير واتجاه نحو مهنة وأعمال أخرى (مثل الأعمال الحرة وغيرها). وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (البديرية، 2016؛ العجمي، 2017؛ الفرجاني، 2017؛ Zebarjadian & Zadeh، 2014)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، كما اتفقت مع دراسة الحضرمي وآخرون (2022)، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الحوافز لصالح الإناث، وعدم وجود فروق في مجال بيئة وثقافة العمل، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة بقيعي (2015)، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين لصالح الإناث، كما اختلفت مع دراسة الجسامي (2021)، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس لصالح الإناث.

متغير سنوات الخبرة:

يوضح الجدول (9) تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على المتوسط لتقديرات المعلمين على المجالات والأداة ككل.

جدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة في تقديرات المعلمين على المجالات والأداة ككل

المجالات	الفئة والعدد	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	10 فأقل (190)	3.82	بين المجموعات	1.782	2	2.154	1.110	0.330
	11-15 (117)	3.66	داخل المجموعات	402.960	502	0.947		
	16 فأكثر (198)	3.75	الكلية	404.742	504			
ظروف العمل	10 فأقل (190)	3.45	بين المجموعات	2.159	2	0.520	1.123	0.326
	11-15 (117)	3.50	داخل المجموعات	482.823	502	0.498		
	16 فأكثر (198)	3.59	الكلية	482.982	504			
العلاقات الإنسانية	10 فأقل (190)	4.27	بين المجموعات	3.536	2	0.272	4.065	0.018
	11-15 (117)	4.31	داخل المجموعات	218.289	502	0.328		
	16 فأكثر (198)	4.45	الكلية	221.825	504			

المجالات	الفئة والعدد	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرواتب والحوافز	10 فأقل (190)	2.98	بين المجموعات	5.737	2	0.199	2.673	0.070
	15-11 (117)	2.77	داخل المجموعات	538.759	502	0.272		
	16 فأكثر (198)	2.76	الكلية	544.496	504			
الاستقرار الوظيفي	10 فأقل (190)	3.76	بين المجموعات	1.511	2	0.055	0.831	0.436
	15-11 (117)	3.62	داخل المجموعات	456.607	502	0.353		
	16 فأكثر (198)	3.73	الكلية	458.118	504			
الأداة ككل	10 فأقل (190)	3.66	بين المجموعات	0.635	2	0.126	0.605	0.546
	15-11 (117)	3.57	داخل المجموعات	263.435	502	0.150		
	16 فأكثر (198)	3.66	الكلية	264.070	504			

يوضح الجدول (9) مقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (ف)، والنتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسط تقديرات المعلمين لمستوى الرضا الوظيفي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات والدرجة الكلية، ما عدا المجال الثالث "العلاقات الإنسانية"، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$ تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وللتحقق من مصدر هذه الفروق، تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية، والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10) اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين مجموعات سنوات الخبرة في المجال الثالث "العلاقات الإنسانية"

مستوى الدلالة	تباين المتوسط			المتوسط الحسابي	الفئة	المجال
	16 فأكثر	15-11	10 فأقل			
				3.82	10 فأقل	العلاقات الإنسانية
				3.66	15-11	
0.006			*0.185	3.75	16 فأكثر	

يتضح من الجدول (10) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بلغت 0.006 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05 بين سنوات الخبرة "10 فأقل" و"16 فأكثر" في المجال الثالث "العلاقات الإنسانية" لصالح 16 فأكثر، حيث أن متوسطه الحسابي هو الأكبر في المجال وبلغ (3.75)، ويعزى ذلك ربما إلى أن المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة بسبب الخبرة والتعامل لسنوات أكسبتهم أن الاختلاف في بعض أمور العمل لا يؤثر على الإطار العام للعلاقات الإنسانية، وذلك بسبب تعايشهم ومعايشتهم للعمل لسنوات مع اكتسابهم خبرات بصورة مباشرة وغير مباشرة مبنية على الاحترام المتبادل والتفاهم، وحتى وإن ظهرت بعض الخلافات فقد تكون بسيطة وسرعان ما تنحل بالأسلوب الودي والمناقشة الصريحة.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (البدرية، 2016، الفرجاني، 2017)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما اختلفت مع دراسة المعمرية (2018)، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأدنى.

- نتيجة السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في سلطنة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج معامل الارتباط بيرسون للكشف عن الارتباط بين السمات الشخصية للمعلمين ورضاهم الوظيفي في سلطنة عمان، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11) معامل ارتباط بيرسون بين السمات الشخصية للمعلمين ورضاهم الوظيفي في سلطنة عمان

المجالات	طبيعة العمل	ظروف العمل	العلاقات الإنسانية	الرواتب والحوافز	الاستقرار الوظيفي	الرضا الوظيفي
الأول: العصبية	**0.283	**0.267	**0.332	**0.092	**0.220	**0.288
الثاني: الانبساطية	**0.335	**0.308	**0.375	**0.176	**0.310	**0.367
الثالث: الانفتاح	**0.192	**0.158	**0.206	0.078	**0.141	**0.188
الرابع: الطيبة	**0.201	**0.193	**0.375	0.002	**0.169	**0.216
الخامس: يقظة الضمير	**0.341	**0.209	**0.363	**0.135	**0.286	**0.322
السمات الشخصية	**0.195	**0.140	**0.243	0.083	**0.177	**0.201

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$ * دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$

يلاحظ من الجدول (11) وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين العصبية والرضا الوظيفي ومجالاته، كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين الانبساطية والرضا الوظيفي ومجالاته، والطيبة والرضا الوظيفي ومجالاته، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرواتب والحوافز من الرضا الوظيفي و الانفتاح والطيبة والدرجة الكلية للسمات، كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين السمات الشخصية للمعلمين في سلطنة عمان ورضاهم الوظيفي، ويعزى ذلك ربما إلى أن من غير المعقول أن تكون السمات متساوية في مقدارها بين الأفراد، حيث تتكون شخصيته من محددات وعوامل ومقومات مختلفة في نسبة تأثيرها على رضاه الوظيفي، فعلى سبيل المثال كثرة الضغوطات التي يتعرض لها بعض المعلمون في المجتمع، وفي المنزل، وفي العمل قد تكون سماتهم الوظيفية إحدى محددات التعامل والتصرف والذي ينعكس على رضاهم الوظيفي، وهذا يوضح أن للسمات الشخصية علاقة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين. ويختلف مستوى الرضا وفق سمات كل معلم.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الطاهر ونور الدين (2021)، والتي توصلت إلى أن السمات الشخصية لها علاقة بالرضا الوظيفي، واتفقت مع دراسة (Salaudin et al. 2019)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين السمات الشخصية والرضا الوظيفي، إلا أنها تختلف في القوة، كما أنها اختلفت مع دراسة بقيعي (2015)، والتي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين عامل العصبية والرضا الوظيفي، كما أنها اختلفت مع دراسة الشمايلة (2014)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين سمات الشخصية ومجال طبيعة العمل في الرضا الوظيفي.

خلاصة نتائج الدراسة:

توصلت النتائج إلى العديد من النتائج، حيث جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة للسمات الشخصية عند المعلمين والرضا الوظيفي في سلطنة عمان بدرجة كبيرة لكل منهما، فبالنسبة للسمات الشخصية عند المعلمين والذي تضمن خمسة مجالات فقد جاءت مجالي الطيبة، يقظة الضمير بدرجة كبيرة جداً، بينما مجالي الانبساطية والانفتاح بدرجة كبيرة، أما مجال العصبية فقد جاء بدرجة قليلة، أما بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والذي

تضمن أيضا خمسة مجالات فقد جاء مجال العلاقات الإنسانية والذي حصل على المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة جدا، بينما مجالات (طبيعة العمل، الاستقرار الوظيفي، وظروف العمل) فقد جاءت بدرجة متوسطة، أما بالنسبة لمجال الرواتب والحوافز فقد جاء بدرجة متوسطة.

وحول الفروق الإحصائية للسمات الشخصية والرضا الوظيفي للمعلمين عند مستوى دلالة $0,05=\alpha$ فبالنسبة لمجالات السمات الشخصية حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في جميع المجالات، ما عدا المجال الخامس "يقظة الضمير" بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، وعدم وجوده لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات، أما بالنسبة لمستوى الرضا الوظيفي، فلا توجد فروق لمتغير الجنس في جميع المجالات، ما عدا المجال الرابع "الرواتب والحوافز" بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث، وعدم وجوده لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات، ما عدا المجال الثالث "العلاقات الإنسانية"، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح 16 سنة فأكثر.

وكما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين العصبية والرضا الوظيفي ومجالاته، وعلاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين الانبساطية والرضا الوظيفي ومجالاته، والطيبة والرضا الوظيفي ومجالاته، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرواتب والحوافز من الرضا الوظيفي والانفتاح والطيبة والدرجة الكلية للسمات، كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة بين السمات الشخصية للمعلمين ورضاهم الوظيفي.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثان ويقترحان ما يلي:

1. عقد دورات للمعلمين من أجل تقوية مفهوم الذات لديهم، ومساعدتهم على تفهم الوضع الراهن وتقبله والتعايش معه، وتجاوز أي صعوبات تواجههم في العمل.
2. اتباع خطط مقننة ومستمدة من تجارب الدول الناجحة، مع تعديلها لتناسب المجتمع العماني؛ من أجل تنمية الولاء الوظيفي والذي يدفعهم لتحقيق الرضا لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم.
3. العمل على تحسين ورفع الحوافز والترقيات للمعلمين والمعلمات، باعتبار أن مجال الحوافز والرواتب يعتبر مصدراً رئيسياً وانخفاض درجة الرضا الوظيفي عند المعلمين وتفكيرهم في ترك المهنة.
4. إقرار وزارة التربية والتعليم لنظام منح الحوافز المادية والمعنوية والمكافآت للمعلمين الذين لديهم إنجاز عالٍ.
5. إجراء دراسة للكشف عن المعوقات التي تواجه الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية

- أبو أسعد، أحمد (2010). علم نفس الشخصية، عالم الكتب الحديثة. إربد. الأردن.
- أبو الرب، محمد بن عمر (2019). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة. المجلة السعودية للعلوم النفسية، (1)، 93-111.
- أبو رحمة، محمد حسن (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة]. الباحث العلمي.
- البديرة، سامية بنت سعيد (2016). أنماط الاتصال الإداري لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة نزوى]. شعاع.

- بقيعي، نافذ أحمد (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(4)، 427-447.
- الثبتي، محمد بن عبد الله؛ والعززي، خالد بن عويد (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم: دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 3(6)، 99-188.
- جرادات، عبد الكريم محمد؛ وأبو غزال، معاوية محمود (2014). الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفقا للجنس والحاجة إلى المعرفة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(3)، 125-152.
- الجساسي، محمد بن ناصر (2021). درجة تطبيق الشفافية الإدارية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة نزوى]. شعاع.
- جودة، أمال عبد القادر (2010). سمات الشخصية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة. رسالة التربية وعلم النفس، 34(1)، 11-43.
- الحاتمي، يوسف بن حماد (2018). السمات الشخصية للأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين وعلاقتها بالكفاءة المهنية والكفاءة الذاتية في محافظة جنوب الباطنة [رسالة ماجستير، جامعة نزوى]. شعاع.
- الحضرمي، أحمد بن سعيد؛ والصوافية، جوخة بنت محمد؛ وعطاء، أوسيم محمد (2022). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بوحدة الجهاز الحكومي بسلطنة عمان. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 9(53)، 95-173.
- الحلوي، جابر أحمد؛ وأبو لطيفة، لؤي بن حسن (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية الإيجابية لدى عينة من موظفي القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية لتعليم الكبار، 1(3)، 88-126.
- حمادي، أحمد عباس؛ وخلف، ياسر لطيف (2016). التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء العاميين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي/ الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 8(16)، 105-137.
- الرواحي، ناصر بن ياسر؛ وأمبوسعيد، عبد الله بن خميس (2013). العلاقة بين بعض السمات الشخصية وأنماط الإدارة الصفية لدى الطلبة المعلمين في تخصصي التربية الرياضية والعلوم بجامعة السلطان قابوس. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 33(1)، 137-172.
- زهران، محمد حامد (2013). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس. مجلة الإرشاد النفسي، 36(3)، 333-420.
- السديري، ميسون بنت عبد العزيز (2011). أنماط السلوك الإشرافي السائد لدى المشرفات التربويات وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في المملكة العربية السعودية [أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية، الأردن]. دار المنظومة.
- سيبوكر، إسماعيل؛ ونجاشي، نجلاء (2019). أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية. مجلة مقاليد: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 16، 43-54.
- الشقصي، محمود بن سالم (2014). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. شعاع.
- الشمائلة، علاء يوسف (2014). السمات الشخصية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي [رسالة ماجستير، جامعة مؤتة]. دار المنظومة.
- الشهري، عبد العزيز سالم (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين. مجلة التربية، 2(186)، 701-751.
- صالح، سعيدة (2012). سمات الشخصية في منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. مجلة الباحث، 6(6)، 32-41.
- الصقرات، خلف علي (2015). السمات الشخصية السائدة لدى معلمات المرحلة الأساسية في محافظة الكرك وأثرها على أدائهن التدريسي. العلوم التربوية، 23(4)، 245-268.
- الطاهر، شادي محمد؛ ونور الدين، جبلاحي عادل جاب الله (2021). السمات الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستخدمي مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة. مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر 2.

- العبد الحق، ثناء فواز؛ الشريفيين، أحمد عبد الله؛ و العتوم، عدنان يوسف (2020). التوافق في سمات شخصية المعلمين وطلبهم ومدى تأثيرها على تقييم أداء الطلبة. مؤتمراً للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35(2)، 135-164.
- عبد السلام، عيسى امحمد؛ و الحسيني، حسين محمد (2015). الرضا الوظيفي: المفهوم، الأهمية، القياس. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، 1(3)، 240-262.
- العبرية، منى بنت موسى (2022). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالمتابعة الأكاديمية لدى طلبة الصف الثاني عشر في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط بسلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة نزوى]. شعاع.
- العجبي، حسين بن علي (2017). فعالية الذات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائيي التوجيه المهني في سلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس]. شعاع.
- عسيري، عبد العزيز علي؛ والعجلاني، يوسف بن أحمد (2019). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة. مجلة كلية التربية، 35(22)، 21-58.
- العنزي، عبد الله عبيد (2019). الحاجات النفسية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى المعلمين في مؤسسات التربية الخاصة في دولة الكويت [رسالة ماجستير، جامعة مؤتة]. دار المنظومة.
- الغيلاني، سالم بن محمد (2018). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مدربي الفرق الأولى والاتحادات الرياضية في محافظة مسقط [رسالة ماجستير، جامعة نزوى]. شعاع.
- الفرجاني، كمال أحمد (2017). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم الإعلام بكلية الآداب - الجامعة الأسمرية. مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، 14(28)، 163-194.
- الفقراء، وفاء هائل (2016). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى طلبة جامعة مؤتة [رسالة ماجستير، جامعة مؤتة]. دار المنظومة.
- فنص، سهير إدريس (2013). الرضا الوظيفي: المفهوم - المصادر - طرق القياس. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 4، ملحق، 379-399.
- القاسمية، عائدة بنت بطي؛ والعمرية، مريم بنت سعيد (2018). التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار. مجلة كلية التربية، 34(6)، 447-517.
- الكندي، مصطفى بن هلال (2014). الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة نزوى]. شعبة.
- المبارك، رفيدة محمد (2018). العزو السببي وعلاقته بالرضا الوظيفي وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية: دراسة تطبيقية بمحلية الخرطوم [رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان]. دار المنظومة.
- مجيد، بركاد (2017). تحديد ملمح الطالب الأستاذ وفق نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 10(10)، 252-267.
- محمد، أميرة أحمد؛ وحجازي، عائشة بنت علي (2017). دافعية المعلم وعلاقتها بسمات الشخصية. مجلة الإرشاد النفسي، 49(4)، 98-122.
- محسن، عون عوض (2013). البنية العاملية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 14(3)، 287-416.
- المعمرية، شيخة بنت راشد (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة نزوى]. شعاع.
- الهاشمي، عبد الله بن مسلم؛ والبلوشي، علي بن حسين؛ والفهدي، راشد بن سليمان؛ والرواحي، ناصر بن ياسر؛ وأمبوسعيد، عبد الله بن خميس (2018). صورة المعلم العماني لدى طلبته من حيث السمات الشخصية والكفايات المهنية. رسالة التربية وعلم النفس، 60(1)، 1-15.
- وزارة التربية والتعليم (2022). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية. سلطنة عمان.
- يوسف، امتثال أحمد؛ ومحكر، صلاح الطيب (2020). سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق الدراسي: دراسة ميدانية وسط طلاب جامعة الجزيرة 2019. مجلة جامعة البطانة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 16(16)، 179-203.

- Ewen, R. B. (2014). *An introduction to theories of personality*. Psychology Press.
- Halama, P., Kohút, M., Soto, C. J., & John, O. P. (2020). Slovak adaptation of the Big Five Inventory (BFI-2): Psychometric properties and initial validation. *Studia Psychologica*, 62(1), 74-87.
- Hamzah, K. D. (2019). The Job Satisfaction and its Effect on Employee's Productivity: An Analytical Study of Opinions of a Sample of Employees in Self-Financing Companies in Diwaniyah Governorate. *Al-Ghary Journal of Economic and Management Sciences*, 16(1), 234-252.
- Kisten, P., & Kluyts, H. (2018). An evaluation of personality traits associated with job satisfaction among South African anaesthetists using the Big Five Inventory. *Southern African Journal of Anaesthesia and Analgesia*, 24(1), 9-15.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational research review*, 12, 59-76.
- Olakitan, O. O. (2011). An examination of the impact of selected personality traits on the innovative behaviour of entrepreneurs in Nigeria. *International Business and management*, 3(2), 112-121.
- Rhodes, W. H. (2015). Identifying personality traits of high school science teachers and effects on teacher retention. University of Houston-Clear Lake.
- Salaudin, A. K., Mohamed, M., & Kamal, A. A. (2019). The relationship between personality traits and job satisfaction among secondary school teachers in Putrajaya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(13), 445-456.
- Zebarjadian, Z., & Zadeh, A. (2014). Role of personality traits in the prediction of job satisfaction of elementary school teachers in Karaj City. *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, 3(2), 83-88.