

أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية*

صالحة عيسان، علي كاظم، وجيهة العاني،
هلال النهاني، خالد الهنائي وسالم السكيتي**

تاريخ قبوله 2010/10/25

تاريخ تسلم البحث 2009/9/28

Omani Teachers' Absenteeism from School in the Light of Some Demographic Variables

Salha Issan, Ali Kazim, Wajeeha Alani, Helal Alnabhani, Khalid Manaie and Salem Alskaiti, College of Education, Sultan Qaboos University, Masqat, Oman.

Abstract: The purpose of this study was to investigate the reasons of teachers' absenteeism from school in the Sultanate of Oman. It also examined the effects of some demographic variables on the teachers' absence. To achieve the objectives of the study, a questionnaire of (75) items was developed. The items were divided into six domains. The sample of this study consisted of (660) male and female teachers from different regions in Oman. The data were statistically analyzed by using means and standard deviations, Pearson correlation, and Multivariate. The results indicated that the most important reasons of teachers' absenteeism were lack of job satisfaction followed by weakness of teachers' preparation programs, the inefficiency of school facilities, vagueness in rules and regulations related to the profession, and the social, family and health conditions. The results also showed that there were differences related to gender in favour of males and to the profession experience in favour of smaller number of years experience. There were also statistically significant differences attributed to the social status in favour of males, bachelor degree holders and those who live outside their home region. (Keywords: Omani teacher, absenteeism, Sultanate of Oman, teacher's absenteeism).

ملخص: استهدفت الدراسة تعرف أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في سلطنة عمان، وتعرف أثر متغير النوع، والخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل في أسباب الغياب. لتحقيق ذلك، تم تطوير استبانة مكونة من (75) سببا، توزعت على ستة محاور. وبعد التحقق من صدق الاستبانة وثباتها، تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (660) معلما ومعلمة تم اختيارهم من خمس مناطق تعليمية. وباستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين المتعدد. توصلت الدراسة إلى أن أهم أسباب غياب المعلمين تتعلق بالرضا الوظيفي، يليها أسباب تتعلق ببرامج الإعداد المهني للمعلم، ثم الكفاءة الداخلية للمدرسة، ثم الأنظمة والقوانين المتعلقة بالمهنة، فالوضع الاجتماعي والأسري، وأخيرا الوضع الصحي للمعلم. أما المتغيرات الديمغرافية فقد كانت لها أثر دال إحصائيا؛ ففي متغير النوع كانت الفروق دالة إحصائيا لصالح الذكور، وفي متغير الخبرة كانت الفروق دالة لصالح ذوي الخبرة الأقل، وفي متغير الحالة الاجتماعية كانت الفروق دالة لصالح العزاب، وأخيرا في متغير مكان العمل كانت الفروق دالة لصالح العاملين خارج منطقة سكنهم. (الكلمات المفتاحية: الغياب، أسباب الغياب، غياب المعلمين، سلطنة عمان).

مقدمة: تحرص النظم التربوية على وضع التشريعات والقوانين

التي تضبط ساعات حضور المعلم وانصرافه، أو غيابه، حرصا منها للحفاظ على فاعلية أدائها؛ فوجود المعلم يعد من الأمور المهمة في العمل التعليمي من حيث إدارته، وتنظيمه بعيدا عن الفوضى (الإبراهيم، 2002). كما أن حضوره الفاعل -إلى جانب أدائه المتميز- هو أحد العوامل الرئيسة التي تعمل على تحسين نواتج تعليمية ذات صلة وثيقة بمتطلبات اقتصاد السوق وحاجاته المتجددة وتطويرها. كذلك فإن فهم المعلم لدوره ومساهماته وواجباته وما هو متوقع منه تعد من المؤشرات الأساسية التي تكشف عن مستوى كفاءة أدائه، ودرجة وعيه وتطبيقه لمبدأ المساءلة والمحاسبية في التعليم.

لقد حظيت ظاهرة غياب المعلم باهتمام كبير من المسؤولين التربويين والإداريين والمشرفين على العملية التعليمية،

* ممول من المنح الداخلية بجامعة السلطان قابوس.

** كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عُمان.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك 2011، أربد، الأردن.

مما يجعل دراستها والوقوف على أسبابها ضرورة لازمة، من أجل تحليل انعكاساتها وآثارها السلبية في أداء العملية التعليمية، ومن أجل رفع مستوى الكفاءة الداخلية للمدرسة (Rosenblatt & Shirom, 2005). ويشير الرشدان (2001) إلى أن ارتفاع معدل الغياب بشكليته الجزئي والتام (الكامل) يعد من المؤشرات السلبية في العمل التربوي، وتعمل على تهديد كيانه وزعزعة استقراره، لما يسببه من تفاقم الهدر التعليمي، وانخفاض إنتاجيته. كما يعد حضور المعلم والتزامه من المعايير التي يقاس في ضوءها الكفاءة الإنتاجية للتعليم؛ حيث أن نجاحها أو فشلها، يتوقف على نوعية المعلم، ومدى كفاءته، وحسن توجيهه، ومستواه الفكري والعلمي والثقافي، وهذه مجتمعة تعكس مدى التزامه بالأنظمة والقوانين التي تضبط حضوره اليومي والتزامه.

إن مشكلة الغياب لا تقتصر على المعلمين في الدول النامية فقط، فهي من المشكلات التي تواجه الدول الصناعية أيضا،

الفرد عن العمل في الوقت الذي يجب أن يحضر فيه وفق الجدول الزمني المحدد له" (Price & Mueller, 1986, p.17). في حين ميز باورز (Bowers, 2001, p.136) في تعريفه للغياب بين مفهوم الغياب بدون عذر، أو بعذر مرضي.

أما بالنسبة لأسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي في المملكة العربية السعودية فقد أشارت دراسة الجابري (2006) إلى أن غياب المعلمين يعود لجملة من الأسباب المتداخلة والمتعددة، إلا أن معظمها ترجع إلى ممارسات إدارية خاطئة تقوم بها إدارة المدرسة، والتي تفتقر إلى الموضوعية، أو التعامل مع القضايا والأمور بشيء من المصادقية والشفافية في اتخاذ الإجراءات اللازمة، وخاصة في تقدير الأداء الوظيفي للمعلم؛ حيث يوجد هناك نوع من التهاون لدى بعض مديري المدارس في تطبيق النظام على الغائبين أو المتأخرين، فضلا عن الممارسات العشوائية والمحابة في توجيه عملية حضور المعلمين إلى المدارس وضبطها.

وفي سلطنة عمان فإن ظاهرة غياب المعلمين عن المدرسة تعد الهاجس الأكبر لوزارة التربية والتعليم، وما يسببه من فاقد بشري يصعب توفير البديل المناسب، سواء بالانتداب، أو بالأجر اليومي. وتعود معظم أسباب الإجازات التي يتقدم بها أعضاء الهيئات التدريسية والوظائف المرتبطة بها -باستثناء إجازة الأمومة ورعاية طفل، اللتين يكون سبب استحقاقهما واضحا وصريحا ضمن قانون الخدمة المدنية- إلى سببين هما:

- عدم وجود الدافعية للعمل بمهنة التدريس، والرغبة في الانتقال إلى وظيفة إدارية في المدرسة أو المنطقة التعليمية أو الوزارة.
- الرغبة في الانتقال من منطقة التعيين التي وافق المعلم على العمل فيها في ظل الشواغر إلى منطقة إقامته أو ولايته أحيانا إن كان تعيينه قد تم في ذات منطقته.

ولما كانت الإجازة المرضية -القصيرة منها أو الطويلة- تمنح من الجهة الطبية المختصة وفق المادة (72) من قانون الخدمة المدنية، وليس لجهة الإدارة المدرسية سلطة منحها؛ فقد سعت الوزارة للحد من الأولى -وهي القصيرة والتي لا تزيد على ثلاثة أيام- بعقد عدة لقاءات مع المعنيين في وزارة الصحة؛ حيث تم دراستها ووضع ضوابط واضحة بشأنها، وخاصة تلك التي تتعلق بالإجازات المرضية الطويلة، وإجازة مرافقة مريض. كما أن هناك بعض الحالات التي سجلت بانقطاع بعض المعلمين لفترة تتجاوز المدة القانونية؛ حيث تقوم الوزارة بإنهاء خدماتهم حسب نص المادة (145) من قانون الخدمة المدنية (وزارة الخدمة المدنية، 2004). من هنا جاء هدف الدراسة ليكشف عن الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلم عن الدوام الرسمي لما لها أثر سلبي على الأداء التعليمي بالمدرسة في سلطنة عمان، من أجل اقتراح بعض الحلول التي قد تساهم في التقليل من هذه الظاهرة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يُعد التزام المعلم بالدوام الرسمي وحضوره اليومي للمدرسة أحد مؤشرات جودة الأداء المدرسي. كما وأن تكرار غياب المعلم

كسويسرا والسويد؛ حيث أن نسبة غياب المعلمين في تلك الدولتين تتراوح ما بين (1.8%-6%) من معدل ساعات العمل الأسبوعية.

إن غياب المعلمين يؤثر سلبا في مستوى الأداء المدرسي، فهو من أسباب انخفاض أداء الطلبة، وتدني تحصيلهم، فضلا عن كونه يشكل خسارة مادية، وهدرا للموارد البشرية والمادية للمدرسة (Bradleya, Green & Leevesd, 2007).

ويُعد الغياب عن العمل ظاهرة مقلقة لا بد من معالجتها؛ فهي من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات المجتمعية على حد سواء الإنتاجية منها أو الخدمية؛ فالغياب يشكل أحد أنماط الفاقد البشري في العمل، كما وأن الخطط التنموية في المجتمعات تعتمد أساسا على القوى البشرية، وبالتالي فإن فقدانها سوف يؤثر سلبا على كفاءتها، أو أدائها الإنتاجي (العريني، 2006).

ويعزى الغياب عن العمل إلى أسباب عديدة يصعب حصرها، إلا أنه يمكن تصنيفها -لتسهيل دراستها- إلى عوامل مادية، واجتماعية، ونفسية، وبيئية، وصحية، وغيرها. ويمكن أن تعزى لعوامل عديدة ترتبط بالبيئة الفيزيائية، وطبيعة الأنظمة الإدارية، وطبيعة العلاقات الإنسانية المرتبطة بطبيعة الممارسات الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة، والتي ترجع إلى طبيعة الثقافة التنظيمية فيها (Jacobson, Gibson & Bamming, 1993)، وتختلف حدة تلك الأسباب من مجتمع إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى؛ فقد أشارت دراسة دوفلو وهنا (Duflo & Hanna, 2005) إلى أن مشكلة غياب المعلم تُعد من المشكلات الشائعة في المناطق الريفية لاسيما في البلدان النامية.

إن البيئة المدرسية بثقافتها ونظامها تؤثر في شعور المعلم والتزامه تجاه متطلبات العمل وواجباته المهنية، الأمر الذي يؤثر في تعلم طلابه، ومن هنا أكدت دراسة سكرينر (Scribner, 1999)، ودراسة عيسان وجمعة (2004) أهمية إيجاد بيئة مدرسية تدعم الولاء للمهنة، وتعزز التنمية المهنية المستمرة للمعلمين، وتعزز أدوارهم، وتنميها من خلال المتابعة المستمرة والإشراف المباشر لإدارة المدرسة، وإشاعة العلاقات الإنسانية التي تنظم العمل وترقيه، وتحفز الاتصال الفعال، وهي جميعا عوامل مترابطة ومتداخلة لا يمكن الفصل بينها. وقد وجد كل من سافري وترافليوني وفيرنس (Savery, Travaglione & Firms, 1998) أن معدل نسبة الغياب لها علاقة ارتباط سلبية مع مستوى الولاء للعمل، أو الولاء التنظيمي في المؤسسة.

أما بخصوص تحديد مفهوم الغياب عن الدوام الرسمي، فقد أشار تعريف مكتب العمل بالولايات المتحدة الأمريكية، إلى أنه: "عدم حضور العامل إلى عمله في أيام العمل المقررة، والذي يعني انقطاعه عن الحضور، بسبب المرض، أو الإصابة التي تعيقه عن العمل، فضلا عن التغيب غير المصرح به لأسباب إرادية، أو لا إرادية" (الدقس، 2005، ص189). في حين جاء تعريف كاسيو للغياب بأنه: "فشل العامل في حضوره إلى مكان العمل، حسب الجدول المقرر للحضور لأي سبب من الأسباب" (Cascio, 2003, p.45). وأضاف تعريف كل من برايس ومولر على أنه: "انقطاع

أعلى من متوسط المعلمين في جميع أنواع الغياب، وأعلى متوسط لأنواع الغياب كان لفتتي (7، و14) يوماً بسبب الأومة، ثم متوسط الغياب المرضي (4.08) يوماً للذكور والإناث، وأن متوسط غياب المعلمين والمعلمات حديثي الخبرة أعلى من متوسط ذوي الخبرة الطويلة، وأن متوسط غياب المعلمين والمعلمات المؤهلين بدرجة البكالوريوس أقل من متوسط حملة الماجستير، ومتوسط غياب المتزوجين أعلى من متوسط غير المتزوجين، ومتوسط غياب المعلمين المقيمين في أماكن بعيدة عن مواقع العمل أعلى من متوسط الذين يقيمون في أماكن قريبة من مواقع العمل.

أما دراسة أبو الوفا (1995) فقد هدفت إلى تعرف الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي ودور الإدارة المدرسية في مواجهتها في محافظة القليوبية بجمهورية مصر العربية. وقد تم تطبيق استبيان مكون من (26) سببا، على (25) موجهة تربوية، و(14) مدير مدرسة في المدينة، و(12) مدير مدرسة في القرى، إضافة إلى (254) معلما من مدارس المدن، و(95) معلما في مدارس بالمناطق الريفية. أظهرت النتائج أن الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلم هي: عدم تحقيق رغبة المعلم في الانتقال من مدرسة إلى أخرى يرغب في التدريس فيها، وعدم شعور بعض المعلمين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، وعدم قبول استقالة المعلم، وتكليف المعلم بتدريس مواد في غير تخصصه، والإرهاق النفسي أثناء العام الدراسي، وعدم مكافأة المعلمين المنتظمين في الدوام، والإجهاد الجسمي للمعلم بسبب كثرة واجباته في المدرسة. كما أظهرت النتائج عدم دلالة الفروق بين معلمي القرى والمدن، وبين المديرين والموجهين، وكذلك عدم وجود فروق دالة تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

وتناولت دراسة باورز (Bowers, 2001) أسباب مرض المعلمين وعلاقته بالغياب، وقد تم جمع المعلومات ذات العلاقة بهذه المشكلة من دول أوروبا وأمريكا، وتحليلها وتوضيح مفاهيم غياب المعلمين، والإجراءات التي تطبقها هذه الدول بهذا الشأن، وتأثير ذلك في انضباط حضور الطلاب، وأداء المدرسة. وتم مقارنة نسب الغياب وتكراره في المدارس ومؤسسات القطاع العام عامة، وتم كذلك تحليل الأنظمة والقوانين وكيفية تطبيقها. وتم التطرق إلى احتمالية التقاعد المبكر للمعلمين، وكيفية توظيف المعلمين والعاملين في الميدان ذوي الكفاءة العالية. وخلصت الدراسة إلى أن نسبة غياب المعلمين أعلى من نسبة غياب العاملين في القطاعات الحكومية المختلفة، وأن إدارة المدرسة وحجمها يؤثران على ارتفاع عدد مرات غياب المعلم، فكلما زاد عدد المعلمين في المدرسة الواحدة زادت نسب الغياب.

وقام روجرز ولوبيزكالس وشيظري وهمر (Rogers, Lopez-Calix, Chaudhury & Hammer, 2004) بدراسة حول العلاقة بين غياب المعلم والحوافز في مدارس التعليم الابتدائي في الإكوادور. كشفت النتائج وجود العديد من العوامل التي تسبب زيادة نسبة الغياب المرتبطة بطبيعة البيئة الاجتماعية المحيطة بالمدرسة، من حيث كونها بيئة حضرية أم ريفية، فقيرة أم غنية؛

عن المدرسة له الكثير من الانعكاسات السلبية على العملية التربوية برمتها، متمثلة في تدني مستوى التحصيل الدراسي لدى المتعلمين وانخفاض جودة الأداء التعليمي بالمدرسة (Bradley et al., 2007). من هنا تتحدد مشكلة الدراسة في الوقوف على أسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي بسلطنة عمان، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في سلطنة عمان؟
2. هل تختلف أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي باختلاف النوع، والخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل؟

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة أسباب غياب المعلم عن الدوام الرسمي في التأثير السلبي لغياب المعلم على أدائه المدرسي، وعلى أداء طلبته، ومن ثم أداء المدرسة والنظام التعليمي برمته. وبشكل عام يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1. تفيد نتائجها في الكشف عن الأسباب الرئيسة التي تؤدي إلى غياب المعلم في مدارس السلطنة.
2. تساعد نتائجها في الكشف عن المتغيرات الديمغرافية التي لها تأثير كبير في غياب المعلم.
3. تساعد نتائجها في الكشف عن ممارسات الإدارة المدرسية التي تؤدي إلى غياب المعلم.
4. تفيد نتائجها في الكشف عن دور برامج الإعداد المهني للمعلم في تكوين ثقافة حب مهنة التعليم والالتزام بأخلاقياتها.
5. تزويد متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بتوصيات تساعد في حل مشكلة غياب المعلم عن المدرسة.

التعريف الإجرائي لغياب المعلم عن الدوام الرسمي:

اعتمدت الدراسة في تعريف غياب المعلم عن الدوام الرسمي بأنه: "عدم حضور المعلم إلى المدرسة في ساعات الدوام الرسمي سواء بعدد مشروع (سبب لا إرادي)، أو غير مشروع (سبب إرادي)، التي تعود إلى المحاور التي اعتمدها الدراسة وهي: برامج الإعداد المهني للمعلم، والرضا الوظيفي، والكفاءة الداخلية، والأنظمة والقوانين، والوضع الأسري والاجتماعي، والوضع الصحي".

الدراسات السابقة

تمّ مراجعة الدراسات السابقة للفترة (1994-2008)، حول أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي، حيث جاءت دراسة المسعود (1994) للكشف عن العلاقة بين الهدر التربوي المترتب في غياب المعلمين عن الدوام المدرسي وبين الكفاية الداخلية في المدارس الثانوية الحكومية في الأردن. تكونت عينة الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات ممن ثبت في ملفاتهم الشخصية وقائع التغيب ومجموعهم (364) معلما ومعلمة في مدينة البتراء في الأردن. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن متوسط غياب المعلمات

المدرسي، والأنظمة المدرسية، والأنظمة الإدارية، والبيئة الاجتماعية والصحية، وشخصية المعلم، وكيفية إعداده، وتكونت عينة الدراسة من (90) مديرا و(108) معلما. ومن أبرز نتائج الدراسة أن محوري الجو المدرسي، والأنظمة الإدارية حصلتا على أعلى معدل. وأن الأسباب الرئيسة التي تؤدي إلى الغياب هي: عدم رضا المعلمين عن التدريس في المرحلة التي يدرسون فيها، وتباين تعامل مديري المدارس بين المعلمين في مسألة الاستئذان بالخروج لظروف طارئة، وضغط الجدول المدرسي، ويتفق المعلمون والمديرون على أن الأنظمة الإدارية تؤدي إلى الغياب بدرجة كبيرة وتتمثل في: انعدام العقاب من الرئيس المباشر، وانعدام المصداقية في تقدير الأداء الوظيفي، وتكليف المعلم الحاضر بتغطية حصص المعلم الغائب، وتهاون بعض المديرين في تطبيق النظام على الغائبين والمتأخرين.

وهدف دراسة العريني (2006) إلى تعرف أهم العوامل التي تؤدي إلى هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديريها، وبيان أثر المتغيرات التالية (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية في مجال إدارة الوقت، سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية) على هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية. وتم تطبيق استبانة تحوي (37) عاملا من العوامل المضيق للوقت في المدارس على أفراد عينة الدراسة وعددهم (88) مديرا من مديري المدارس الابتدائية، ويشكلون نسبة (25%) من مديري المدارس الابتدائية العامة التابعة لوزارة المعارف بالرياض. وقد بينت نتائج الدراسة أن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى هدر الوقت هي: عدم وجود بديل فوري للمعلم الذي يغيب بصورة مفاجئة وطويلة، وتأخر الدراسة في بداية العام نتيجة لعدم اكتمال المعلمين بالمدارس، واللامبالاة، وضعف الشعور بالمسؤولية في الحفاظ على الوقت من قبل بعض المعلمين، وحضور معلم بديل للمعلم الأساسي لأجل حفظ النظام بالفصل، وغياب المعلم عن حضور بعض حصصه.

وأجرى الكزار وروجرز وشيظري وهمر وكريم وميرالدهران دراسة (Alcázar, Rogers, Chaudhury, Hammer, Kremer & Muralidharan, 2006) حول ظاهرة زيادة معدل غياب المعلمين، التي تعد من المشكلات الحرجة التي تواجه عملية التعليم في الدول النامية. تم جمع البيانات من خلال إجراء مسح عام لعدد من المناطق الإقليمية في دولة بيرو. وقد تم الحصول على بيانات المعلمين الذين يتكرر غيابهم من التقارير الوطنية الواردة من المدارس الابتدائية الحكومية، التي تم جمعها من خلال الزيارات المفاجئة التي يقوم بها الموجهون، وخاصة في المدارس التي يكثر فيها غياب المعلمين. وبشكل عام بلغت نسبة الغياب (11%) في مدارس المرحلة الابتدائية، وترتفع هذه النسبة لتصل إلى (16%) و(21%) في المناطق الفقيرة والبيئات المنعزلة في بيرو على التوالي. كما أظهرت النتائج أن أسباب غياب المعلمين في المدارس الحكومية تعود أساسا إلى الحالة السيئة للبيئة المحلية التي تحيط

حيث تزداد نسبة الغياب في البيئات التي تتنوع فيها الأقليات، وفي البيئات الفقيرة، وخاصة تلك التي تفتقد إلى الإشراف التربوي، والمتابعة المستمرة من الموجهين، هذا إضافة إلى أن بعد المدرسة من دائرة التعليم يعد من العوامل التي تسبب زيادة غياب المعلمين. ولم يظهر أي أثر لنوع البناء المدرسي، وطبيعة البيئة الداخلية للمدرسة، وعلاقة المعلم بالمجتمع المدرسي الداخلية، على نسبة غياب المعلمين. كما وأن نتائج الدراسة لم تدعم الفكرة القائلة بأن التعليم غير النظامي أو التعليم عن طريق تعيين معلمين بعقود هو السبيل الوحيد لحل مشكلة غياب المعلمين، إلا أن للحوافز التي تمنح للمعلمين والتشجيع الذي يتلقوه يعدان من أكثر العوامل التي تقلل من نسبة غيابهم.

وعن تفشي ظاهرة غياب المعلم في الهند، فقد قام كريمر وغودبري وميرالدهران وهمر وروجرز (Kremer, Chaudhury, Muralidharan, Hammer & Rogers, 2005) بدراسة حول غياب المعلم. كشفت نتائج الدراسة أن (25%) من المعلمين يتغيبون عن المدرسة، وحوالي نصف المعلمين يقومون بالتدريس الفعلي. تم جمع البيانات من الزيارات غير المعلنة عنها التي يقوم بها ممثلون عن مديريات التربية والتعليم على المستوى القومي في الهند. وقد كشفت تلك التقارير أن نسبة الغياب بلغت (15%) في منطقة مهارشا، ووصلت إلى (42%) في منطقة جهاركا، في حين تزيد النسبة أكثر في المناطق والولايات الفقيرة، كما كشفت أن المرتب الشهري ليس له علاقة بنسبة الغياب. كما أظهرت النتائج أن المعلمين من ذوي الخبرة الطويلة في التعليم، والمعلمين الأوائل Head Teachers، وبالرغم من الأجور العالية التي تدفع إليهم، إلا أن نسبة الغياب لا تزال تتكرر بشكل ملحوظ، وبالنسبة لفئة المعلمين الدائمين، وفئة الذين يعملون بعقد مؤقت، فإن معدل نسبة غيابهم متقاربة، وكذلك بالنسبة للمعلمين الذين يعملون في مناطق فقيرة، فبالرغم مما يتقاضونه من أجور عالية إلا أنه ما تزال نسبة الغياب بينهم مرتفعة. كما أظهرت النتائج أن سبب الغياب هو ضعف دافع المعلمين للحضور إلى المدرسة والانتظام بالدوام، وأن المدارس التي تقل فيها نسبة الغياب هي تلك التي تخضع لزيارة الموجهين باستمرار، إضافة إلى جودة بنيتها التحتية، وقربها من الطرق المعبدة. كما أظهرت النتائج أن مكان السكن -من حيث القرب والبعد عن المدرسة- ليس له أثر على نسبة غياب المعلمين. أما بالنسبة لنوع المدرسة فإن نسبة غياب المعلمين في المدارس غير النظامية التي تشرف عليها السلطة المحلية أعلى بكثير من المدارس التي تشرف عليها الدولة. كما أن نسبة غياب المعلمين الذين يعملون في المدارس الخاصة تقل عن نظائهم الذين يعملون في مدارس حكومية؛ حيث تصل نسبة الفروق بينهم إلى حوالي (8%) في الإقليم الواحد.

أما حول الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين المتكرر فقد قام الجابري (2006) بدراسة للكشف عن تلك الأسباب، وخاصة في المدارس الحكومية للبنين بالمدينة المنورة. اعتمدت الدراسة على استبانته مكونة من (71) عبارة، توزعت على ستة محاور: الجو

لتصل إلى (31% و25%) في المرحلتين الابتدائية والثانوية على التوالي. أما بالنسبة لنوع عقد العمل، فإن المعلمين الذين يعملون بعقد دائم تقل نسبة غيابهم عن زملائهم الذين يعملون بعقد مؤقت بنسبة (22%-24%). كما كشفت نتائج الدراسة أن المعلمين الذين يكلفون بمهام إضافية إلى جانب التدريس تقل نسبة غيابهم عن زملائهم بنسبة (20%-40%) في المرحلتين الابتدائية والثانوية على التوالي. أما بالنسبة لمتغير نوع المنطقة فإن نسبة غياب المعلمين في مدارس المناطق النائية والريفية تقل عنه في المناطق الحضرية.

وهدفت دراسة الحجري (2008) إلى الكشف عن غياب المعلمين وعلاقته بالإشراف التربوي في مدرستين بولاية بوشهر بمحافظة مسقط في سلطنة عمان. اشتملت عينة الدراسة على (27) معلماً، و(30) معلمة. اعتمدت الدراسة استبانة مكونة من (30) فقرة موزعة في ثلاث مجالات: الإدارة المدرسية، والإشراف التربوي، والبيئة التنظيمية. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم أسباب غياب المعلم وعلاقته بالإشراف التربوي والتي تعود إلى الأدوار المتعددة التي تفرزها اللوائح المدرسية على المعلم، وكثرة المطالب الإشرافية التي تقف عائقاً أمام تطويره الذاتي، وعبء العمل المطلوب منه من المشرف التربوي، وشعوره بعدم مشاركته في صنع القرار، وضعف اهتمام المشرفين التربويين بإنجازاته وأفكاره، وضيق الوقت المتاح لإنجاز الأعمال الموكلة إليه.

من خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة، تبين أن هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلم عن الدوام الرسمي والتي تختلف من بيئة إلى أخرى حسب اللوائح والأنظمة المعمول بها. من هنا جاءت هذه الدراسة لتكشف عن واقع غياب المعلم عن الدوام الرسمي بسلطنة عمان.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العمانيين في المدارس الحكومية (التعليم الأساسي، وما بعد الأساسي، والتعليم العام) للعام الدراسي 2008-2009، والبالغ عددهم (38398) معلماً ومعلمة، يتوزعون بشكل غير متساو على (1053) مدرسة (مدارس ذكور، ومدارس إناث، ومدارس مشتركة)، كما يتوزعون بشكل غير متساو أيضاً على (11) منطقة تعليمية حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم. والجدول 1 يبين توزيع مجتمع الدراسة.

بالمدرسة التي تتميز بشدة الفقر، وقد تصل إلى مستوى الفقر المدقع، إضافة إلى ضعف الروابط الاجتماعية بين المعلمين والمجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، فمعظم هؤلاء المعلمين الذين يتكرر غيابهم هم ممن يعملون بعقد، إضافة إلى ضعف الدافع الذاتي نحو المهنة، وقلة الحوافز المالية.

وهدفت دراسة رابي (2007) إلى معرفة غياب المعلمين وأثره في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس مدينة قلقيلية من وجهة نظر أولياء الأمور. تم تطبيق استبانة مكونة من (20) عبارة على عينة عشوائية بلغت (33) من أولياء أمور الطلبة. أظهرت النتائج أن استجابات أولياء أمور الطلبة نحو أثر تغيب المعلمين والمعلمات في تحصيل أبنائهم كانت مرتفعة جداً بدلالة النسبة المئوية (83%)، وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أولياء أمور الطلبة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي أو النوع، وخلصت الدراسة إلى أن غياب المعلمين عن مدارسهم له أثر سلبي في تحصيل الطلبة العلمي، وأدائهم السلوكي، وقدرتهم على مواكبة الأساليب التعليمية الحديثة، وأوصت الدراسة بالعمل الجاد من أجل التغلب على هذه المشكلة، وعدم السماح بتحولها إلى ظاهرة.

وسعت دراسة برادليا وجرين وليفزد (Bradleya, Green & Leevsd, 2007) للكشف عن أسباب غياب المعلمين اعتماداً على البيانات التي تم الحصول عليها من مصادر نظم الموارد البشرية الخاصة بالمدارس الحكومية في ولاية كوينزلاند. أظهرت نتائج الدراسة أن غياب المعلمين يعود إلى أسباب عدة، تم تصنيفها في أربعة مجالات هي: ظروف الأسرة والأومة، والحوادث التي يتعرض لها المعلمون أثناء العمل، والخلافات مع زملائهم بالعمل، والمرض. وبينت النتائج أن نسبة غياب المعلمين ترتفع لدى معلمي المرحلة الابتدائية الذين تبلغ أعمارهم (30) سنة، بينما وجد أن نسبة غياب المعلمين ترتفع لدى معلمي المرحلة الثانوية والذين تبلغ أعمارهم (28) سنة. كما أن نسبة غياب معلمي المرحلة الثانوية ترتفع لتصل إلى (9%) بين المعلمين الذين تتراوح أعمارهم بين (31-40) سنة، مقارنة بالمعلمين الذين تبلغ أعمارهم (30) سنة فأقل. بينما ترتفع لدى فئة المعلمين للمرحلة الثانوية من فئة (61) سنة فأعلى لتصل إلى (61%)، بينما تنخفض لدى معلمي المرحلة الابتدائية لتصل إلى (41%). وأن متغير النوع ليس له تأثير دال في غياب المعلمين، بينما كان متغير اللغة الأم دال؛ حيث أن نسبة غياب المعلمين الذين تعد اللغة الإنجليزية لغتهم الأم أقل من المعلمين الآخرين. ووجدت الدراسة أن نسبة غياب المعلمين المعاقين ترتفع

الجدول أمجتمع الدراسة موزع حسب المنطقة والمدرسة والمعلم والنوع

| ت | المنطقة | أعداد المدراس | | مشارك | أعداد المعلمين | | المجموع |
|----|--------------|---------------|------|-------|----------------|-------|---------|
| | | إناث | ذكور | | إناث | ذكور | |
| 1 | مسقط | 46 | 54 | 44 | 2096 | 3997 | 6093 |
| 2 | الباطنة شمال | 62 | 64 | 55 | 2946 | 4654 | 7600 |
| 3 | الباطنة جنوب | 38 | 46 | 38 | 1734 | 3128 | 4862 |
| 4 | الداخلية | 41 | 47 | 49 | 2058 | 3473 | 5531 |
| 5 | الشرقية جنوب | 23 | 31 | 31 | 1258 | 2204 | 3462 |
| 6 | الشرقية شمال | 25 | 32 | 24 | 1148 | 1765 | 2913 |
| 7 | البريمي | 5 | 6 | 15 | 353 | 607 | 960 |
| 8 | الظاهرة | 24 | 32 | 28 | 1087 | 1743 | 2830 |
| 9 | ظفار | 22 | 42 | 90 | 1249 | 1910 | 3159 |
| 10 | الوسطى | 0 | 3 | 19 | 274 | 229 | 503 |
| 11 | مسندم | 3 | 6 | 8 | 190 | 295 | 485 |
| | المجموع | 289 | 363 | 401 | 14393 | 24005 | 38398 |

وقد تم اختيار عينة عشوائية حجمها (660) معلما ومعلمة من خمس مناطق تعليمية هي: (مسقط، والداخلية، والشرقية جنوب، والبريمي، وظفار)، من بين (105) مدارس، وهي تشكل نسبة (10%) من حجم مجتمع المدارس في السلطنة. والجدول (2) يبين توزيع عينة الدراسة.

الجدول (2): عينة الدراسة موزعة حسب متغير النوع والحالة الاجتماعية ومكان العمل والخبرة في التدريس

| المتغير وفئاته | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|--------------------|----------------|
| النوع | ذكور | 216 |
| | إناث | 444 |
| الحالة الاجتماعية | متزوج | 509 |
| | أعزب | 133 |
| | مطلق | 14 |
| | أرمل | 4 |
| مكان العمل | نفس منطقة المدرسة | 409 |
| | خارج منطقة المدرسة | 251 |
| الخبرة في التدريس | 5-1 | 231 |
| | 10-6 | 198 |
| | 15-11 | 118 |
| | 16 سنة فأكثر | 113 |
| المجموع | 660 | 100% |

أداة الدراسة:

يعكس كل محور الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلم عن الدوام الرسمي والتي تم التوصل إليها من مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة والمتمثلة في دراسة الجابري (2006)، ودراسة كريم وزملائه (Kremer et al., 2005)، ودراسة الكزار وزملائه (Alcázar et al., 2006). كما تم وضع مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة)،

تكونت أداة الدراسة من جزأين؛ يتضمن الجزء الأول مقدمة حول الغرض من الدراسة، ومعلومات عامة عن المستجيبين كمتغيرات مستقلة وهي: النوع، وعدد سنوات الخبرة في التدريس، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل. أما الجزء الثاني، فيتضمن عبارات الاستبانة، وعددها (75) سببا موزعة على ستة محاور

ومناسبة بدائل الإجابة الخمسة، وصلاحيّة العبارات في قياس أسباب الغياب، وأبدوا بعض الملاحظات، وتم الأخذ بها جميعها. وبهدف معرفة مدى وضوح صياغة العبارات، وتعليمات الإجابة، تم تطبيق الاستبانة على خمسة معلمين وخمس معلمات من غير عينة الدراسة، واتضح أن التعليمات والعبارات واضحة ومفهومة من جميع أفراد العينة الاستطلاعية، وبذلك أصبحت الأداة جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

وقد تم التحقق من الاتساق الداخلي لاستبانة أسباب غياب المعلمين من خلال حساب ارتباط درجة الفقرة مع الدرجة الكلية للمحور، وارتباط محاور الاستبانة بعضها ببعض، وكما يلي:

1. علاقة الفقرة مع المحور الذي تنتمي إليه: تم التحقق من هذا المؤشر عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات فقرات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة بعد حذف درجة الفقرة، وقد تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين (0.354) و(0.732). ووفقاً لمعيار ايبل R. Eble (كاظم، 2001)، الذي ينص على إن الفقرات ذات الارتباط السالب، أو التي تقل عن 0.18 تعد فقرات ضعيفة وينصح بحذفها، أما الفقرات التي يتراوح ارتباطها بين (0.19-0.38) فهي فقرات جيدة، وأما التي بلغ ارتباطها (0.39) فأكثر فهي ممتازة. على أساس هذا المعيار تعد معظم فقرات استبانة أسباب الغياب ممتازة. والجدول 4 يبين ذلك.

تعطى لها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، أمام كل سبب، أما بالنسبة لمحاور الدراسة فهي موضحة في جدول 3.

الجدول 3: توزيع أسباب غياب المعلمين عن المدرسة حسب المحاور الستة

| ت | محاور أسباب غياب المعلم | أرقام الأسباب | عدد الأسباب |
|---|-----------------------------|---------------|-------------|
| 1 | برامج الإعداد المهني للمعلم | 01-12 | 12 |
| 2 | الرضا الوظيفي | 13-22 | 10 |
| 3 | الكفاءة الداخلية | 23-38 | 16 |
| 4 | الأنظمة والقوانين | 39-51 | 13 |
| 5 | الوضع الأسري والاجتماعي | 52-61 | 10 |
| 6 | الوضع الصحي المجموع | 62-75 | 14 |
| | | | 75 |

وأما مستويات غياب المعلمين، فتم اعتماد المعيار الثلاثي التالي في تفسير النتائج، وهو:

| | |
|---------------|--------------------------------|
| من 3.51- 5.00 | أسباب رئيسة للغياب |
| من 2.51- 3.50 | أسباب ثانوية للغياب |
| من 1.00- 2.50 | أسباب لها تأثير ضعيف في الغياب |

ومن أجل التحقق من صدق الاستبانة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين في علم النفس، والإدارة التربوية، وأصول التربية، وبعد تحليل استجابات المحكمين اتفقوا بنسبة لا تقل عن (80%) على وضوح تعليمات الإجابة،

الجدول 4: معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في استبانة أسباب غياب المعلمين

| برامج الإعداد المهني للمعلم | | الرضا الوظيفي | | الكفاءة الداخلية | | الأنظمة والقوانين | | الوضع الأسري والاجتماعي | | الوضع الصحي | |
|-----------------------------|----------|---------------|----------|------------------|----------|-------------------|----------|-------------------------|----------|-------------|----------|
| م | الارتباط | م | الارتباط | م | الارتباط | م | الارتباط | م | الارتباط | م | الارتباط |
| 1 | 0.628 | 13 | 0.405 | 23 | 0.449 | 39 | 0.523 | 52 | 0.515 | 62 | 0.439 |
| 2 | 0.673 | 14 | 0.542 | 24 | 0.519 | 40 | 0.673 | 53 | 0.483 | 63 | 0.378 |
| 3 | 0.689 | 15 | 0.527 | 25 | 0.554 | 41 | 0.639 | 54 | 0.389 | 64 | 0.545 |
| 4 | 0.673 | 16 | 0.538 | 26 | 0.516 | 42 | 0.661 | 55 | 0.354 | 65 | 0.540 |
| 5 | 0.640 | 17 | 0.367 | 27 | 0.567 | 43 | 0.659 | 56 | 0.619 | 66 | 0.547 |
| 6 | 0.680 | 18 | 0.515 | 28 | 0.581 | 44 | 0.604 | 57 | 0.514 | 67 | 0.368 |
| 7 | 0.562 | 19 | 0.463 | 29 | 0.423 | 45 | 0.500 | 58 | 0.593 | 68 | 0.445 |
| 8 | 0.661 | 20 | 0.475 | 30 | 0.522 | 46 | 0.604 | 59 | 0.412 | 69 | 0.572 |
| 9 | 0.625 | 21 | 0.406 | 31 | 0.467 | 47 | 0.681 | 60 | 0.453 | 70 | 0.516 |
| 10 | 0.732 | 22 | 0.461 | 32 | 0.520 | 48 | 0.633 | 61 | 0.414 | 71 | 0.539 |
| 11 | 0.611 | | | 33 | 0.488 | 49 | 0.646 | | | 72 | 0.583 |
| 12 | 0.624 | | | 34 | 0.458 | 50 | 0.536 | | | 73 | 0.598 |
| | | | | 35 | 0.453 | 51 | 0.355 | | | 74 | 0.535 |
| | | | | 36 | 0.462 | | | | | 75 | 0.421 |
| | | | | 37 | 0.496 | | | | | | |

مكونات أسباب الغياب يشير وبوضوح إلى توجه جميع المحاور نحو قياس الشيء نفسه، وهو أسباب الغياب عن المدرسة. والجدول 5 يتضمن نتائج معاملات الارتباط.

2. مصفوفة الارتباطات الداخلية: تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة الستة، وقد تراوحت معاملات الارتباط المحسوبة بين (0.116-0.699) وجميعها دالة عند مستوى $0.01 \geq$. إن الارتباط الموجب والبدال بين جميع

الجدول 5: معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور الستة لاستبانة أسباب الغياب

| محاور المقياس | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| برامج الإعداد المهني للمعلم | | | | | | |
| الرضا الوظيفي | *0.447 | | | | | |
| الكفاءة الداخلية | *0.373 | *0.699 | | | | |
| الأنظمة والقوانين | *0.455 | *0.485 | *0.499 | | | |
| الوضع الأسري والاجتماعي | *0.158 | *0.373 | *0.493 | *0.351 | | |
| الوضع الصحي | *0.116 | *0.313 | *0.445 | *0.313 | *0.613 | |

* 0.01α

مرتفعة. والجدول 6 يبين معاملات الاتساق الداخلي للمحاور الستة وللبعد الكلي للاستبانة.

كما تم حساب معامل ثبات الاستبيان باستخدام طريقة كرونباخ ألفا، وذلك بتطبيقه على عينة مؤلفة من (50) معلما ومعلمة، وقد تراوحت معاملات الاتساق الداخلي للمحاور الستة ما بين (0.79-0.91)، وللاستبانة ككل (0.95) وهي معاملات ثبات

الجدول 6: معاملات الاتساق الداخلي لمحاور استبانة أسباب غياب المعلمين عن المدرسة وللبعد الكلي

| ت | محاور أسباب غياب المعلم | عدد الأسباب | معامل الثبات |
|---|-----------------------------|-------------|--------------|
| 1 | برامج الإعداد المهني للمعلم | 12 | 0.91 |
| 2 | الرضا الوظيفي | 10 | 0.79 |
| 3 | الكفاءة الداخلية | 16 | 0.87 |
| 4 | الأنظمة والقوانين | 13 | 0.90 |
| 5 | الوضع الأسري والاجتماعي | 10 | 0.80 |
| 6 | الوضع الصحي | 14 | 0.85 |
| | البعد الكلي | 75 | 0.95 |

1. المتغيرات المستقلة: النوع (ذكر، أنثى)، والخبرة في مجال التدريس (قليلة من 1-5، متوسطة من 6-10، فوق المتوسطة من 11-15، كبيرة من 16 سنة فما فوق)، والحالة الاجتماعية (متزوج، عازب)، ومكان العمل (نفس منطقة السكن، خارج منطقة السكن).
2. المتغير التابع: أسباب غياب المعلمين عن المدرسة (ستة محاور والمجموع الكلي).

الوسائل الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة أدخلت البيانات كملف في برنامج SPSS، وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول، وتحليل التباين

إجراءات تطبيق الأداة

تم تطبيق الاستبانة بشكل فردي على المعلمين في خمس مناطق تعليمية؛ حيث قام عضو الفريق بزيارة المدرسة، والالتقاء بمديرها، وتوضيح هدف الدراسة، ثم اختيار عينة عشوائية من المعلمين في المدرسة. ويعد أن يعرف بنفسه ويوضح هدف الدراسة يعطي كل معلم نسخة من الاستبانة، ويطلب إليه قراءة التعليمات، والاطلاع على الأسباب، ويعود في وقت لاحق لاستلام الاستبيانات من المعلمين المشمولين بالتطبيق.

متغيرات الدراسة

تتبع الدراسة المنهج الوصفي، وتتضمن المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

اثنًا عشر سببا تؤدي إلى غياب المعلم العماني عن المدرسة، كما هو موضح في الجدول 8.

الجدول 8: الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى غياب المعلم العماني عن المدرسة

| المحور | المتوسط الحسابي | الأسباب الرئيسية للغياب | ت |
|------------------------|-----------------|--|----|
| المحور الذي تنتمي إليه | | | |
| برامج إعداد المعلم | 3.68 | تفتقد برامج إعداد المعلم إلى تكوين حب الانتماء لمهنة التعليم | 3 |
| المعلم | 3.63 | لا تتضمن برامج إعداد المعلم خبرات تتعلق بدوره الإداري في المدرسة. | 11 |
| الرضا الوظيفي | 4.22 | فترة الدوام المدرسي مرهقة | 13 |
| | 4.10 | غياب معيار محدد للترقية يعتمد عليه في الحكم على حسن الأداء والالتزام بالحضور | 19 |
| | 3.95 | الحوافز والأجور لا تتناسب وحجم العمل الذي أقوم به | 18 |
| | 3.57 | فرص النمو المهني للمعلم غير متوافرة | 15 |
| | 3.83 | سد حصص الاحتياط نظرا لغياب المعلمين المتكرر | 25 |
| الكفاءة الداخلية | 3.83 | زيادة العبء التدريسي عن الحد المقرر | 37 |
| | 3.69 | تعدد اللجان المكلف بها داخل المدرسة | 24 |
| | 3.58 | انجاز أعمال إضافية خارج ساعات الدوام الرسمي | 35 |
| | 3.51 | كثرة المناوبات أثناء الدوام | 28 |
| الوضع الأسري | 4.00 | يرتبط غيابي بمرض أحد أفراد الأسرة الطارئ | 55 |

تشير نتائج الجدول 8 إلى أن هناك سببين رئيسيين يعودان إلى محور برامج الإعداد المهني للمعلم والمتمثلة في: برامج إعداد المعلم تفتقد إلى تكوين حب الانتماء لمهنة التعليم لدى المعلم، كما وأنها تفتقد إلى إكساب المعلمين مهارات تتعلق بدورهم الإداري بالمدرسة، وبالتالي فإن هذين السببين يؤديان إلى انخفاض دافعية المعلم نحو مهنة التعليم، والالتزام بالحضور. ويشير المهري (2009) إلى أنه لا يزال هناك قصور في إعداد المعلم مهنيًا في برامج إعداد المعلم بكليات التربية بالسلطنة؛ حيث لا تزال نسبة المقررات التربوية التي تنمي لدى الطالب المعلم حب المهنة متدنية مقارنة بالمقررات الأخرى، علما أن لهذه المقررات أهمية كبيرة في تنمية قدراته، وإكسابه مهارات قيادية، إضافة إلى أنها تساعد في تكوين اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم.

كما وتشير النتائج إلى أن هناك أسبابا رئيسية أخرى تعود إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم؛ فالمعلم العماني يعاني من طول فترة الدوام، وغياب معيار محدد للترقية، كما أن الحوافز والأجور التي يتقاضاها لا تتناسب وحجم العمل الذي يقوم به، هذا إضافة إلى أن فرص النمو المهني لا زالت غير متوافرة بالشكل الذي يطمح إليه المعلم. جاءت هذه النتيجة متفقة مع ما توصلت إليه

المتعدد (*) Multivariate، واختبار شيفية للمقارنات البعدية المتعددة post hoc للإجابة عن السؤال الثاني.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي في سلطنة عمان؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الستة والمجموع الكلي للاستبانة، كما هو موضح في الجدول 7.

الجدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحاور الستة والمجموع الكلي للاستبانة

| ت | محاور أسباب غياب المعلم | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|-----------------------------|-----------------|-------------------|
| 2 | الرضا الوظيفي | 3.38 | 0.73 |
| 1 | برامج الإعداد المهني للمعلم | 3.31 | 0.86 |
| 3 | الكفاءة الداخلية | 3.07 | 0.73 |
| 4 | الأنظمة والقوانين | 2.77 | 0.81 |
| 5 | الوضع الأسري والاجتماعي | 2.66 | 0.70 |
| 6 | الوضع الصحي | 2.25 | 0.66 |
| | المجموع الكلي | 2.89 | 0.53 |

تشير نتائج الجدول 7 إلى أن أعلى متوسط حسابي سجل لمحور أسباب الغياب التي تتعلق "بالرضا الوظيفي" إذ بلغ (3.38)، يليه في المرتبة الثانية محور الأسباب التي تتعلق "ببرامج الإعداد المهني للمعلم" بمتوسط حسابي بلغ (3.31)، أما الأسباب التي تتعلق "بالكفاءة الداخلية" فقد جاءت في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ (3.07). أما محور أسباب الغياب المتعلقة "بالأنظمة والقوانين" فقد جاءت بالمرتبة الرابعة بمتوسط قدره (2.77)، في حين حصل محور الأسباب التي تتعلق "بالوضع الأسري والاجتماعي" على المرتبة الخامسة بمتوسط بلغ (2.66). وسجل محور الأسباب التي تتعلق "بالوضع الصحي" أقل متوسط حسابي بلغ (2.25)، إذ جاء في المرتبة الأخيرة.

وللوقوف بشكل تفصيلي على الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلم، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأسباب الواردة في كل محور هو موضح في (ملحق 1). حيث تشير النتائج إلى أن هناك أسبابا رئيسية للغياب، وأخرى ثانوية، في حين أن هناك أسبابا لها قوة تأثير ضعيف في غياب المعلم. فيما يتعلق بالأسباب الرئيسية هناك

¹⁰ تم التحقق من الترابط بين محاور أسباب الغياب الستة عن طريق مصفوفة الارتباطات، وكانت جميع معاملات ارتباط بيرسون دالة عند مستوى 0.01.

أما بالنسبة للأسباب الرئيسية لتكرار غياب المعلم التي تعود إلى الوضع الأسري والاجتماعي فقد كشفت نتائج الدراسة عن سبب رئيسي واحد يرتبط بمرض أحد أفراد الأسرة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الجابري (2006) في أن التزام المعلم بمراجعة من يعولهم شرعا بسبب المرض هو أحد الأسباب الرئيسية للغياب في المملكة العربية السعودية، وكذلك تتفق مع نتائج دراسة (Bradley et al., 2007)، التي أشارت إلى أن أسباب غياب المعلم تعود إلى ظروفه الاجتماعية المتمثلة، بالرعاية الأسرية والأمومة.

أما بالنسبة للأسباب الثانوية التي تؤدي إلى تكرار غياب المعلم، فقد بلغ عددها (43) سببا، كما أن مضمونها لا يقل أهمية عن الأسباب الرئيسية، وأن إهمالها قد يؤدي إلى زيادة تأثيرها فيما بعد، لتصبح من الأسباب الرئيسية؛ لذا لا بد من الوقوف عندها لمعرفة مسبباتها والبحث عن حلول سريعة للتقليل من حدتها.

ونجد أن عدد الأسباب الثانوية يختلف من محور إلى آخر، إلا أن أعلى متوسط حسابي (3.48) كان لسبب "قلة تركيز برامج إعداد المعلم على تكوين ثقافة مهنية عن المعلم"، في حين بلغ أدنى متوسط حسابي (2.50) للسبب "بيئة الصفوف الفيزيائية غير صحية"، والجدول 9 يتضمن الأسباب الثانوية لغياب المعلم عن المدرسة.

دراسة الكزار وزملاءه (Alcázar et al., 2006)، التي أشارت إلى أن تكرار غياب المعلم تعود إلى ضعف الحوافز المالية، وفقدان الأمان الوظيفي، ونسبة الغياب تزداد لدى المعلمين الذين يعملون بعقد، كما تتفق مع نتيجة دراسة روجرز وزملائه (Rogers et al., 2004) التي أشارت إلى أن الحوافز التي تمنح للمعلمين، والتشجيع والترقية المهنية، من العوامل التي تقلل من نسبة الغياب بين المعلمين.

أما الأسباب الرئيسية التي تعود إلى الكفاءة الداخلية للمدرسة فنجد أن لها من التأثير الواضح على تكرار غياب المعلم، ومن الأسباب التي تمت الإشارة إليها هي: تكليف المعلم بسد حوص الاحتياط نظرا لغياب معلم آخر، وزيادة العبء التدريسي عن الحد المقرر، وكذلك تعدد اللجان التي يكلف بها المعلم داخل المدرسة، وعمل المعلم ساعات إضافية بعد انتهاء الدوام، وكثرة المناوبات أثناء الدوام. كل هذه الأسباب تعد أساسية، وتشكل نوعا من الضغوط التي تؤدي إلى تكرار غياب المعلم. جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة الجابري (2006) في أن ضغط الجدول التدريسي للمعلم، وكثرة تكليف المعلم بالمناوبة في تدريس حوص معلم غائب تعد من الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى غياب المعلم. كما تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أبو الوفا (1995) في أن تكليف المعلم بتدريس مواد في غير تخصصه، إضافة إلى كثرة تكليفه بواجبات إضافية، من الأسباب الرئيسية لغياب المعلم.

الجدول 9: بعض الأسباب الثانوية للغياب التي حصلت على متوسطات عالية

| ت | بعض من الأسباب الثانوية للغياب | المتوسط الحسابي الذي تنتمي إليه المحور |
|----|--|--|
| 1 | قلة تركيز برامج إعداد المعلم على تكوين ثقافة مهنية عند المعلم | 3.48 |
| 12 | تفتقر برامج إعداد المعلم إلى تنمية الخبرات والمهارات الخاصة بالتواصل مع أفراد المجتمع المحلي | 3.47 |
| 9 | إغفال برنامج إعداد المعلم في إظهار أهمية أدواره في المدرسة والتي لا ترتبط بالتدريس | 3.46 |
| 27 | فترات الراحة بين الحوص الدراسية غير كافية | 3.40 |
| 23 | كثافة الفصول الدراسية وازدحامها بالطلاب | 3.35 |
| 63 | يتطلب العمل المدرسي مني الوقوف لفترة طويلة أثناء الدروس | 3.49 |

أما بالنسبة للأسباب الثانوية الأخرى، التي تعود إلى محور الكفاءة الداخلية للمدرسة، فإن إدارات المدارس ما تزال تحتاج إلى إعادة النظر في الممارسات الإدارية والفنية المرتبطة في تقسيم العمل بين المعلمين؛ لأن ضغط العمل، وكثرة التكليف تجعل المعلم يبحث عن أي سبب أو حجة ليغيب عن المدرسة، وهذا ما أشارت إليه دراسة الجابري (2006) في أن ضعف الممارسات الإدارية وتهاونها في إدارة الكفاءة الداخلية للمدرسة تعد من الأسباب التي تؤدي إلى تكرار غياب المعلم.

أما الأسباب المتعلقة بالوضع الصحي للمعلم، فإن لمعظمها تأثيراً ثانوياً في غياب المعلم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة

تشير نتائج الجدول 9 إلى أن أكثر الأسباب الثانوية للغياب تعود إلى محور برامج الإعداد المهني للمعلم، يليها محور الكفاءة الداخلية للمدرسة، ثم محور الوضع الصحي. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن برامج إعداد المعلم المتمثل في كليات التربية لا تزال تحتاج إلى إعادة النظر في مكوناتها، وخاصة في مكون الثقافة المهنية، التي لها من التأثير المباشر على دافعية الطالب المعلم في زيادة حبه لمهنة التعليم، وتنمي لديه قيم الإخلاص في تأدية الواجبات، وقيم الانتماء والالتزام بممارسات مهنية تعليمية عميقة وثابتة (باركي وستانفورد، 2005).

1- متغير النوع: لمعرفة أثر متغير النوع في أسباب غياب المعلمين، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكور والإناث في المحاور الستة والمجموع الكلي للاستبانة. والجدول 10 يبين ذلك.

الجدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور الستة والمجموع الكلي لاستبانة أسباب الغياب وفقاً لمتغير النوع

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | النوع | محاور أسباب غياب المعلم |
|-------------------|-----------------|-------|-------|-------------------------|
| 0.86 | 3.40 | 216 | ذكور | برامج الإعداد المهني |
| 0.86 | 3.27 | 444 | إناث | |
| 0.73 | 3.47 | 216 | ذكور | الرضا الوظيفي |
| 0.73 | 3.33 | 444 | إناث | |
| 0.74 | 3.09 | 216 | ذكور | الكفاءة الداخلية |
| 0.73 | 3.06 | 444 | إناث | |
| 0.85 | 2.93 | 216 | ذكور | الأنظمة والقوانين |
| 0.78 | 2.69 | 444 | إناث | |
| 0.74 | 2.78 | 216 | ذكور | الوضع الأسري والاجتماعي |
| 0.68 | 2.61 | 444 | إناث | |
| 0.69 | 2.21 | 216 | ذكور | الوضع الصحي |
| 0.64 | 2.27 | 444 | إناث | |
| 0.54 | 2.96 | 216 | ذكور | الأسباب بشكل عام |
| 0.53 | 2.86 | 444 | إناث | |

(McKevitt, Morgan, Dundas & Holland, 1997) في أن الوضع الصحي للعاملين، لم يعد من الأسباب الرئيسة للغياب عن العمل، وهذا يعود إلى تحسن الجانب الصحي العام للأفراد في المجتمع، وانتشار الوعي الصحي بين مختلف فئاته، بما فيهم المعلم.

نتائج السؤال الثاني: هل تختلف أسباب غياب المعلمين عن الدوام الرسمي باختلاف النوع، والخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل؟

لها تساوي (6.863) وهي دالة عند مستوى 0.001، وهذه الدلالة تشير إلى أن لمتغير النوع تأثيراً في غياب المعلمين، والجدول 11 يبين نتائج تحليل التباين المتعدد.

يتضح من الجدول 10 أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للمحاور الستة والمجموع الكلي لاستبانة أسباب الغياب، ولمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية بين الذكور والإناث، تم استخدام تحليل التباين المتعدد Multivariate، وأظهرت نتائج التحليل الأولي أن قيمة (ويلكس لامبدا Wilks' Lambda) تساوي (0.941) وقيمة "ف" المقابلة

الجدول 11: نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة أثر متغير النوع في أسباب الغياب

| مصدر التباين | محاور أسباب الغياب | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" المحسوبة | الدلالة الإحصائية |
|--------------|-------------------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|-------------------|
| النوع | برامج الإعداد المهني | 2.586 | 1 | 2.586 | 3.494 | 0.062 |
| | الرضا الوظيفي | 2.912 | 1 | 2.912 | 5.481 | 0.020 |
| | الكفاءة الداخلية | 0.177 | 1 | 0.177 | 0.331 | 0.565 |
| | الأنظمة والقوانين | 8.356 | 1 | 8.356 | 13.078 | 0.001 |
| | الوضع الأسري والاجتماعي | 4.626 | 1 | 4.626 | 9.450 | 0.002 |
| | الوضع الصحي | 0.480 | 1 | 0.480 | 1.117 | 0.291 |
| | الأسباب بشكل عام | 1.520 | 1 | 1.520 | 5.356 | 0.021 |

| | | | | |
|-------|-----|---------|-------------------------|-------|
| 0.740 | 658 | 486.936 | برامج الإعداد المهني | الخطأ |
| 0.531 | 658 | 349.590 | الرضا الوظيفي | |
| 0.534 | 658 | 351.116 | الكفاءة الداخلية | |
| 0.639 | 658 | 420.437 | الأنظمة والقوانين | |
| 0.489 | 658 | 322.082 | الوضع الأسري والاجتماعي | |
| 0.430 | 658 | 282.994 | الوضع الصحي | |
| 0.284 | 658 | 186.747 | الأسباب بشكل عام | |

الأخرى، ربما لطبيعة ثقافة المجتمع، وتحقيقاً لرغبة الأهل في أن الفتاة العمانية بصورة عامة لا يمكن أن تعمل بكفاءة إلا في قطاع التعليم. من جانب آخر، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن لمعظم الذكور التزامات أخرى، فبعضهم لديه عمل آخر إضافي يمارسه، أو لديه التزامات أسرية واجتماعية تتطلب حضور الرجال أو ولي الأمر، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية لاستجابات الذكور حول أسباب الغياب جاءت عالية مقارنة بالإناث.

2- متغير الخبرة: لمعرفة أثر متغير الخبرة في أسباب غياب المعلمين، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فئة من فئات الخبرة في المحاور الستة والبعد الكلي للاستبانة. والجدول 12 يبين ذلك.

يتضح من الجدول 11 أن قيمة "ف" المحسوبة دالة في ثلاثة محاور (الرضا الوظيفي، والأنظمة والقوانين، والوضع الأسري والاجتماعي)، وفي الدرجة الكلية، وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية (الجدول 10) يتضح أن متوسطات الذكور أعلى من الإناث، مما يدل على أن أسباب الغياب عند الذكور أعلى منها عند الإناث.

تختلف نتيجة الدراسة الحالية في متغير النوع مع ما توصلت إليه دراسة المسعود (1994) من أن متوسط غياب الإناث أعلى من الذكور، كما تختلف مع دراسة (Bradley et al., 2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين.

ويمكن تفسير أسباب غياب الذكور بمعدلات أعلى من الإناث في الدراسة الحالية إلى أن الإناث أكثر حرصاً في الالتزام بالحضور، وأكثر التزاماً بالقوانين والأنظمة المدرسية، خاصة وأنهن يعشن في مجتمع ذي ثقافة محافظة. كما قد يعود السبب إلى أن معظم الفتيات العمانيات يفضلن التعليم كمهنة على غيرها من المهن

الجدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور الستة والبعد الكلي لاستبانة أسباب الغياب وفقاً لمتغير الخبرة

| المحاور | فئات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------------|-----------------------|-------|-----------------|-------------------|
| 1- برامج الإعداد المهني | قليلة من 1-5 | 231 | 3.21 | 0.88 |
| | متوسطة من 6-10 | 198 | 3.42 | 0.92 |
| | فوق المتوسطة من 11-15 | 118 | 3.38 | 0.73 |
| | كبيرة من 16 سنة فأكثر | 113 | 3.24 | 0.83 |
| 2- الرضا الوظيفي | قليلة من 1-5 | 231 | 3.40 | 0.69 |
| | متوسطة من 6-10 | 198 | 3.41 | 0.76 |
| | فوق المتوسطة من 11-15 | 118 | 3.35 | 0.78 |
| | كبيرة من 16 سنة فأكثر | 113 | 3.30 | 0.71 |
| 3- الكفاءة الداخلية | قليلة من 1-5 | 231 | 3.10 | 0.69 |
| | متوسطة من 6-10 | 198 | 3.14 | 0.74 |
| | فوق المتوسطة من 11-15 | 118 | 3.01 | 0.76 |
| | كبيرة من 16 سنة فأكثر | 113 | 2.96 | 0.75 |
| 4- الأنظمة والقوانين | قليلة من 1-5 | 231 | 2.73 | 0.75 |
| | متوسطة من 6-10 | 198 | 2.79 | 0.86 |
| | فوق المتوسطة من 11-15 | 118 | 2.76 | 0.83 |
| | كبيرة من 16 سنة فأكثر | 113 | 2.81 | 0.80 |

| | | | | |
|------|------|-----|-----------------------|--------------------------------|
| 0.69 | 2.79 | 231 | قليلة من 1-5 | 5- الوضعية الأسرية والاجتماعية |
| 0.67 | 2.62 | 198 | متوسطة من 6-10 | |
| 0.67 | 2.54 | 118 | فوق المتوسطة من 11-15 | |
| 0.78 | 2.62 | 113 | كبيرة من 16 سنة فأكثر | |
| 0.63 | 2.31 | 231 | قليلة من 1-5 | 6- الوضعية الصحية |
| 0.65 | 2.21 | 198 | متوسطة من 6-10 | |
| 0.63 | 2.17 | 118 | فوق المتوسطة من 11-15 | |
| 0.74 | 2.28 | 113 | كبيرة من 16 سنة فأكثر | |
| 0.50 | 2.91 | 231 | قليلة من 1-5 | الأسباب بشكل عام |
| 0.56 | 2.92 | 198 | متوسطة من 6-10 | |
| 0.52 | 2.85 | 118 | فوق المتوسطة من 11-15 | |
| 0.57 | 2.85 | 113 | كبيرة من 16 سنة فأكثر | |

يتضح من الجدول 12 أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للمحاور الستة والبعد الكلي لاستبانة أسباب الغياب، ولمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية بين الذكور والإناث، تم استخدام تحليل التباين المتعدد Multivariate، وأظهرت نتائج التحليل الأولي أن قيمة (ويلكس لامبدا Wilks' Lambda) تساوي (0.948) وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (1.938) وهي دالة عند مستوى 0.01، وهذه الدلالة تشير إلى أن متغير الخبرة له تأثير في غياب المعلمين. أما نتائج تحليل التباين المتعدد، فقد كانت قيمة "ف" المحسوبة دالة في محورين (برامج الإعداد المهني، والوضعية الأسرية والاجتماعية). والجدول 13 يبين نتائج تحليل التباين المتعدد.

الجدول 13: نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة أثر متغير الخبرة في أسباب الغياب

| الدلالة الإحصائية | قيمة "ف" المحسوبة | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | محاور |
|-------------------|-------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|-----------------------------|
| 0.047 | 2.668 | 1.967 | 3 | 5.900 | الخبرة | برامج الإعداد المهني |
| 0.590 | 0.639 | 0.343 | 3 | 1.028 | | الرضا الوظيفي |
| 0.131 | 1.884 | 1.000 | 3 | 3.000 | | الكفاءة الداخلية |
| 0.792 | 0.346 | 0.226 | 3 | 0.678 | | الأنظمة والقوانين |
| 0.007 | 4.080 | 1.995 | 3 | 5.984 | | الوضعية الأسرية والاجتماعية |
| 0.205 | 1.533 | 0.658 | 3 | 1.973 | | الوضعية الصحية |
| 0.596 | 0.630 | 0.180 | 3 | 0.541 | | الأسباب بشكل عام |
| | | 0.737 | 656 | 483.621 | الخطأ | برامج الإعداد المهني |
| | | 0.536 | 656 | 351.474 | | الرضا الوظيفي |
| | | 0.531 | 656 | 348.292 | | الكفاءة الداخلية |
| | | 0.653 | 656 | 428.115 | | الأنظمة والقوانين |
| | | 0.489 | 656 | 320.723 | | الوضعية الأسرية والاجتماعية |
| | | 0.429 | 656 | 281.501 | | الوضعية الصحية |
| | | 0.286 | 656 | 187.727 | | الأسباب بشكل عام |

ولمعرفة اتجاه الفروق في المحورين الدالين، تم اللجوء إلى المقارنات البعدية المتعددة post hoc واستخدام اختبار شيفية.

الجدول 14: نتائج اختبار شيفية لمعرفة أثر الخبرة في محورين من محاور أسباب الغياب

| المحور | فئات الخبرة | فروق المتوسطات | الدلالة الإحصائية | اتجاه الفروق |
|-------------------------|-------------|----------------|-------------------|------------------------|
| برامج الإعداد المهني | 5-1 | 10-6 | 0.012 | الخبرة المتوسطة (6-10) |
| | 5-1 | 15-11 | 0.083 | -- |
| | 5-1 | 16 سنة فأكثر | 0.788 | -- |
| | 10-6 | 15-11 | 0.676 | -- |
| | 10-6 | 16 سنة فأكثر | 0.069 | -- |
| | 15-11 | 16 سنة فأكثر | 0.208 | -- |
| الوضع الأسري والاجتماعي | 5-1 | 10-6 | 0.014 | الخبرة القليلة (1-5) |
| | 5-1 | 15-11 | 0.002 | الخبرة القليلة (1-5) |
| | 5-1 | 16 سنة فأكثر | 0.035 | الخبرة القليلة (1-5) |
| | 10-6 | 15-11 | 0.317 | -- |
| | 10-6 | 16 سنة فأكثر | 0.975 | -- |
| | 15-11 | 16 سنة فأكثر | 0.392 | -- |

نوي الخبرة الكبيرة قد يكون معظمهم قد استقروا مهنياً، وتكونت لديهم مهارات كافية في كيفية التعامل مع ضغوط العمل، كما وأن مسؤولياتهم الأسرية أصبحت واضحة ومفهومة، وبالتالي يمكنهم التعامل معها بسهولة؛ لذا جاءت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم أقل من نوي الخبرة القليلة.

3- متغير الحالة الاجتماعية: بما أن حجم فئات متغير الحالة

الاجتماعية غير متجانس (المتزوجين 509، والعزاب 133، والمطلقين 14، والأرامل 4)، فإن معرفة أثر متغير الحالة الاجتماعية في أسباب غياب المعلمين، تم من خلال المقارنة بين المتزوجين والعزاب، من خلال اختيار عينة عشوائية من المتزوجين مساوية لعدد العزاب، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل منهما في كل محور من محاور الاستبانة، وفي الدرجة الكلية للغياب، والجدول 15 يبين ذلك.

يتضح من الجدول 14 أن أسباب الغياب المتعلقة بمحور برامج الإعداد المهني تتأثر بالخبرة المتوسطة (6-10 سنوات)، بينما تتأثر أسباب الغياب المتعلقة بمحور الوضع الأسري والاجتماعي بالخبرة القليلة (1-5 سنوات).

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كريم وآخرون (Kremer et al, 2005) التي توصلت إلى أن نوي الخبرة الكبيرة بالتعليم أكثر غياباً من نوي الخبرة القليلة، وتتفق مع دراسة المسعود (1994) التي توصلت إلى أن المعلمين قليلي الخبرة أكثر غياباً من المعلمين كبري الخبرة.

ويمكن تفسير نتيجة "متغير الخبرة" إلى أن المعلمين من نوي الخبرة القليلة يفتقدون القدرة على تحمل المسؤولية، ومهارة التعامل مع ضغوط العمل، وخاصة في انجاز أعمال إضافية أو العمل في لجان متعددة، أو في إدارة الصفوف المزدحمة، كل ذلك يتطلب وقتاً لاكتسابهم خبرة كافية لمثل هذه المهارات، وبالتالي يلجؤون إلى الغياب أكثر من نوي الخبرة الكبيرة. أما بالنسبة إلى المعلمين من

الجدول 15: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الحالة الاجتماعية في محاور أسباب غياب المعلمين

| محاو أسباب غياب المعلم | الحالـة الاجتماعية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---------------------------|-----------------------|-------|--------------------|----------------------|
| برامج الإعداد المهني | متزوج | 133 | 3.18 | 0.91 |
| | عازب | 133 | 3.31 | 0.88 |
| الرضا الوظيفي | متزوج | 133 | 3.08 | 0.75 |
| | عازب | 133 | 3.47 | 0.67 |
| الكفاءة الداخلية | متزوج | 133 | 2.86 | 0.77 |
| | عازب | 133 | 3.07 | 0.68 |
| الأنظمة والقوانين | متزوج | 133 | 2.42 | 0.81 |
| | عازب | 133 | 2.75 | 0.74 |
| الوضع الأسري والاجتماعي | متزوج | 133 | 2.44 | 0.60 |
| | عازب | 133 | 2.66 | 0.70 |
| الوضع الصحي | متزوج | 133 | 2.08 | 0.56 |
| | عازب | 133 | 2.25 | 0.63 |
| الأسباب بشكل عام | متزوج | 133 | 2.66 | 0.51 |
| | عازب | 133 | 2.90 | 0.48 |

وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (4.780) وهي دالة عند مستوى 0.001، وهذه الدلالة تشير إلى أن متغير الحالة الاجتماعية له تأثير في غياب المعلمين، والجدول 16 يبين نتائج تحليل التباين المتعدد.

يتضح من الجدول 15 أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للمحاور الستة والبعد الكلي لاستبانة أسباب الغياب، ولمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية بين المتزوجين والعزاب، تم استخدام تحليل التباين المتعدد، وأظهرت نتائج التحليل الأولي أن قيمة (ويلكس لامبدا) تساوي (0.900)

الجدول 16: نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة أثر متغير الحالة الاجتماعية في أسباب الغياب

| مصدر التباين | محاو أسباب الغياب | مجموع درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" الدلالة الإحصائية |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------|----------------------------------|
| الحالـة الاجتماعية | برامج الإعداد المهني | 1 | 1.162 | 0.231 |
| | الرضا الوظيفي | 1 | 9.894 | 0.001 |
| | الكفاءة الداخلية | 1 | 3.189 | 0.014 |
| | الأنظمة والقوانين | 1 | 7.152 | 0.001 |
| | الوضع الأسري والاجتماعي | 1 | 3.272 | 0.006 |
| | الوضع الصحي | 1 | 1.796 | 0.025 |
| | الأسباب بشكل عام | 1 | 3.716 | 0.001 |
| الخطأ | برامج الإعداد المهني | 264 | 0.808 | |
| | الرضا الوظيفي | 264 | 0.505 | |
| | الكفاءة الداخلية | 264 | 0.525 | |
| | الأنظمة والقوانين | 264 | 0.596 | |
| | الوضع الأسري والاجتماعي | 264 | 0.424 | |
| | الوضع الصحي | 264 | 0.353 | |
| | الأسباب بشكل عام | 264 | 0.247 | |
| | | | | |

والقوانين، والوضع الأسري والاجتماعي، والوضع الصحي)، وكذلك في الدرجة الكلية، وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية (الجدول،

يتضح من الجدول 16 أن قيمة "ف" المحسوبة دالة في خمسة محاور (الرضا الوظيفي، والكفاءة الداخلية، والأنظمة

يكون معظمهم حديثي التعيين، وليس لديهم الفهم الجيد للقوانين والأنظمة والتشريعات المرتبطة بمكان عملهم، مما يصعب عليهم فهم المواقف المدرسية وكيفية التعامل معها، أو مواجهتها، وبالتالي يلجؤون إلى الغياب عن المدرسة.

4- متغير مكان العمل: لمعرفة أثر متغير مكان العمل في

أسباب غياب المعلمين، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعاملين في مدارس تقع في مناطق سكنهم، وللعاملين في مدارس خارج مناطق سكنهم في كل محور من محاور الاستبانة وفي الأسباب بشكل عام، والجدول 17 يبين ذلك.

15) يتضح أن متوسطات العزب أعلى من المتزوجين، مما يدل على أن تلك الأسباب تمثل دافعا أكبر لغياب العزب عن المدرسة، وهذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة المسعود (1994) التي أشارت إلى أن المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين المتزوجين لأسباب الغياب جاءت أعلى من العزب، وكذلك مع نتائج دراسة أبو الوفا (1995) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المتزوجين والعزب حول أسباب الغياب. ويمكن تفسير ذلك إلى أن المتزوجين هم أكثر وعيا بالمسؤولية، والالتزام بضوابط العمل، وأكثر فهما للنظام، كما أن لديهم التزامات عائلية واجتماعية تجعلهم أكثر تحملا للمسؤولية، ومحافظة على مكانتهم ووضعهم الاجتماعي. أما بالنسبة للعزب فقد

الجدول 17: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعاملين في مدارس في مناطق سكنهم وللعاملين في مدارس خارج مناطق سكنهم في محاور أسباب غياب المعلمين

| محاور أسباب غياب المعلم | مكان العمل | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------------|----------------|-------|-----------------|-------------------|
| برامج الإعداد المهني | في نفس المنطقة | 409 | 3.32 | 0.87 |
| | خارج المنطقة | 251 | 3.29 | 0.85 |
| الرضا الوظيفي | في نفس المنطقة | 409 | 3.32 | 0.74 |
| | خارج المنطقة | 251 | 3.47 | 0.71 |
| الكفاءة الداخلية | في نفس المنطقة | 409 | 3.04 | 0.71 |
| | خارج المنطقة | 251 | 3.12 | 0.76 |
| الأنظمة والقوانين | في نفس المنطقة | 409 | 2.77 | 0.80 |
| | خارج المنطقة | 251 | 2.77 | 0.82 |
| الوضع الأسري والاجتماعي | في نفس المنطقة | 409 | 2.58 | 0.67 |
| | خارج المنطقة | 251 | 2.81 | 0.74 |
| الوضع الصحي | في نفس المنطقة | 409 | 2.20 | 0.64 |
| | خارج المنطقة | 251 | 2.33 | 0.68 |
| الأسباب بشكل عام | في نفس المنطقة | 409 | 2.86 | 0.53 |
| | خارج المنطقة | 251 | 2.94 | 0.55 |

الأولي أن قيمة (ويلكس لامبدا) تساوي (0.960) وقيمة "ف" المقابلة لها تساوي (4.692) وهي دالة عند مستوى 0.001، وهذه الدلالة تشير إلى أن متغير مكان العمل له تأثير في غياب المعلمين، والجدول 18 يبين نتائج تحليل التباين المتعدد.

يتضح من الجدول 17 أن هناك فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للمحاور الستة والبعد الكلي لاستبانة أسباب الغياب، ولمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات الحسابية بين العاملين في نفس منطقة سكنهم، والعاملين خارج مكان السكن، تم استخدام تحليل التباين المتعدد Multivariate، وأظهرت نتائج التحليل

الجدول 18: نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة أثر متغير مكان العمل في أسباب الغياب

| مصدر التباين | محاور أسباب الغياب | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" الدلالة الإحصائية |
|--------------|-------------------------|----------------|--------------|----------------|----------------------------|
| مكان العمل | برامج الإعداد المهني | 0.131 | 1 | 0.131 | 0.675 |
| | الرضا الوظيفي | 3.315 | 1 | 3.315 | 0.013 |
| | الكفاءة الداخلية | 0.843 | 1 | 0.843 | 0.209 |
| | الأنظمة والقوانين | 0.009 | 1 | 0.009 | 0.909 |
| | الوضع الأسري والاجتماعي | 8.039 | 1 | 8.039 | 0.001 |
| | الوضع الصحي | 2.485 | 1 | 2.485 | 0.016 |
| | الأسباب بشكل عام | 1.143 | 1 | 1.143 | 0.045 |
| <u>الخطأ</u> | برامج الإعداد المهني | 489.391 | 658 | 0.744 | |
| | الرضا الوظيفي | 349.186 | 658 | 0.531 | |
| | الكفاءة الداخلية | 350.449 | 658 | 0.533 | |
| | الأنظمة والقوانين | 428.784 | 658 | 0.652 | |
| | الوضع الأسري والاجتماعي | 318.669 | 658 | 0.484 | |
| | الوضع الصحي | 280.990 | 658 | 0.427 | |
| | الأسباب بشكل عام | 187.124 | 658 | 0.284 | |

يحتاج إلى وقت زمني لقضاء التزاماته الأسرية والاجتماعية، والذي يكون على حساب عدم وفائه بالتزاماته المهنية.

التوصيات:

1. توجيه برامج إعداد المعلم إلى إكساب الطالب-المعلم ثقافة مهنية تنمي لديه حب الانتماء لمهنة التعليم وقيمها ومبادئها السامية، لما تقدمه من خدمة إنسانية ترتبط بإعداد جيل متعلم واع، مما يفعل لديه التزامه الوظيفي بعد التخرج.
2. توجيه المسؤولين بوزارة التربية والتعليم إلى تفعيل العمل بنظام الحوافز والترقية المهنية للمعلمين، ليكون حافزا لهم لحب المهنة، والإخلاص فيها.
3. توجيه برامج الإعلام التربوي إلى نشر ثقافة مجتمعية تعزز مكانة المعلم في المجتمع، وترقي من منزلته الاجتماعية مقارنة بالمهن الأخرى.
4. أن تقوم وزارة التربية والتعليم بمنح فرص متكافئة للإنماء المهني للمعلمين، وخاصة ما يرتبط بالجانب الذي ينمي كفاياتهم المهنية وفق المستجدات التربوية، بما يسهل عليهم القيام بأدوارهم التربوية.
5. توجيه إدارات المدارس إلى إعادة النظر في ممارساتها الإدارية المرتبطة في توزيع المهام والأعمال على المعلمين، من لجان أو مناوبات أو تكليف أو سد حصة معلم غائب إلى غيرها من الممارسات التي تضبط حضور المعلم والتزامه بساعات الدوام.
6. العمل على إنشاء جمعية أو نقابة مهنية للمعلمين، تسهم في نشر الوعي المهني بين زملاء المهنة، وتلبي احتياجاتهم المهنية المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم، من خلال الأنشطة التي

يتضح من الجدول 18 أن قيمة "ف" المحسوبة دالة في ثلاثة محاور (الرضا الوظيفي، والوضع الأسري والاجتماعي، والوضع الصحي)، وفي الدرجة الكلية، وعند الرجوع إلى المتوسطات الحسابية (جدول، 17) يتضح أن متوسطات المعلمين العاملين في مدارس خارج مناطق سكنهم أعلى من المعلمين العاملين في مدارس في مناطق سكنهم، مما يدل على أن أسباب الغياب تأثرت بمكان العمل.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية في متغير مكان العمل مع ما توصلت إليه دراسة أبو الوفا (1995) ودراسة كل من: (Alcázar et al., 2006; Bradlelya et al., 2007; Rogers et al., 2004) من أن الغياب يزداد عند المعلمين العاملين في المناطق البعيدة، كما تختلف مع دراسة (Kremer et al., 2005) التي توصلت إلى أن بعد المسافة أو قربها ليس له أثر.

ويمكن تفسير أسباب غياب المعلمين العاملين في مناطق خارج سكنهم إلى أن بعد المسافة بين المدرسة ومكان السكن مع ضرورة الالتزام بالحضور المبكر إلى المدرسة تدفع المعلم إلى الغياب لعدم تمكنه من الحضور المبكر والالتزام بساعات الدوام. كما وأن تكليف المعلم الذي يسكن في أماكن بعيدة بأعباء إضافية تجعله يلجأ إلى الغياب هروبا من إنجازها. وفي محور الوضع الأسري والاجتماعي؛ فالالتزامات الأسرية للمعلم التي تتطلب منه إنجازها تحتاج إلى وقت، خاصة إذا كان مكان سكن المعلم بعيدا عن المدرسة، وكما هو معروف فالسلطنة تتميز بطبيعة جغرافية متنوعة، وأن التجمعات السكانية فيها مترامية ومتباعدة، إضافة إلى الطقس الحار، وبعض المعلمين ليس لديهم وسيلة النقل أو القدرة على قيادة السيارة لمسافات خصوصا المعلمات، كل ذلك قد يسبب ضغطا على المعلم الذي يسكن في أماكن بعيدة عن المدرسة، مما

(<http://pulpit.alwatanvoice.com/content75208.html>)

الرشدان، عبدالله زاهي (2001). *اقتصاديات التعليم (ط1)*. عمان: دار وائل.

العريني، عبد العزيز (2006). *عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديريها*. (تاريخ الزيارة 5 أغسطس 2009: <http://www.angelfire.com/ia/ibrahima/hadrttime.html>)

عيسان، صالحه عبد الله، وجمعة، ناريمان محمود (2005). *إعداد المعلم في ضوء التنمية المستدامة: دراسة مقارنة لبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة*. *مجلة التربية والتنمية*. 13 (23)، 159-211.

المسعود، ثابت محمد رجا (1994). *العلاقة بين الهدر التربوي المترتب على تغيب المعلمين عن الدوام المدرسي وبين الكفاية الداخلية للمدارس الثانوية الحكومية في الأردن*. رسالة ماجستير غير منشورة، *كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*.

المهري، سعيد بن بخيت علي (2009). *التغيرات العالمية المعاصرة وانعكاساتها على إعداد المعلم*. القاهرة: الأندلس الجديدة للنشر والتوزيع.

وزارة التربية والتعليم (2008). *الحلقة النقاشية عن تطوير المعلمين في سلطنة عمان في إطار التقارير الدولية وجهود اليونسكو*. 2008/10/21م، اليوم العالمي للمعلم. وزارة الخدمة المدنية (2004). *قانون الخدمة المدنية*. مسقط: تاريخ الزيارة: (10 أغسطس 2009 www.mocs.gov.om/tabid/147/Default.aspx)

Alcázar, L., Rogers, F.H., Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., & Muralidharan, K. (2006). Why are teacher absent? Probing service delivery in Peruvian primary schools. *International Journal of Education Research*, 45 (3), 117-136.

Bowers, T. (2001). Teacher Absenteeism and Health Retirement: a Review. *Journal of Education*, 31 (2), 135-157.

Bradley, S., Green, C., & Leeves, G. (2007). Worker absence and shirking: Evidence from matched teacher-school data. *Labour Economics* 14 (3), 319-334.

Cascio, W.F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life. Profits (6th ed)*. McGraw-Hill: Boston, MA.

Duflo, E., & Hanna, R. (2005). *Monitoring works: Getting Teacher to Come to School*. NBER working Paper No. 11880, National Bureau of Economic Research, Cambridge.

Jacobson, S.L., Gibson, P.O., & Bamming, T. (1993). *Toward a Reconceptation of Absence in the School Workplace: Teacher Absenteeism as Invention and*

ستقوم بها هذه الجمعية، بما يعزز الولاء المهني والوظيفي لدى المعلمين بالسلطنة.

المقترحات

استكمالاً لما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يقترح فريق البحث القيام بالدراسات الآتية:

1. دراسة العلاقة بين أسباب غياب المعلمين وبعض المتغيرات النفسية مثل: الاتجاه نحو مهنة التدريس، والرضا الوظيفي، والضغوط النفسية، والاحترق النفسي، وغيرها.
2. دراسة نوعية لأسباب الغياب بين المعلمين الأكثر غياباً والمعلمين الأقل غياباً.
3. استخدام نماذج رياضية متقدمة (مثل: تحليل المسار path analysis) في دراسة العلاقة المتبادلة بين غياب المعلمين وبعض المتغيرات النفسية والديمغرافية التي تناولتها الدراسات السابقة.

المصادر والمراجع:

الإبراهيم، عدنان بدري (2002). *الإدارة: تربوية، مدرسية، صفية*. اربد: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع.

أبو الوفا، جمال محمد (1995). *أهم الأسباب التي تؤدي إلى غياب المعلمين بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي ودور الإدارة في مواجهتها*. *مجلة كلية التربية بينها*، 24، 1-46.

باركي، فوروست، وستانفورد بيفيرتي (2005). *فن التدريس مستقبلك في مهنة التدريس*. ترجمة: ميسون يونس عبد الله، مراجعة: محمد طالب السيد سليمان، غزة- فلسطين: دار الكتاب الجامعي للنشر

الجابري، سلمان سعود (2006). *أسباب غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين والحلول المقترحة للحد منها*. *مجلة المعرفة- السعودية*، 124 (تاريخ الزيارة 5 أغسطس 2009 <http://www.almarefh.org/news.php?action=show&id=1421>).

الحجري، ربا سلطان راشد (2008). *غياب المعلمين وعلاقته بالإشراف التربوي في مدارس ولاية بوشر من وجهة نظر مدراء المدارس*. (دراسة غير منشورة)، *كلية التربية- جامعة السلطان قابوس*.

الدقس، محمد عبد المولى (2005). *علم الاجتماع الصناعي*. عمان: مكتبة مجدلاوي.

رابي، عبد الناصر (2007). *غياب المعلمين والمعلمات وأثره في التحصيل العلمي لطلبة المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس مدينة قليلية من وجهة نظر أولياء الأمور*. (تاريخ الزيارة 9 يونيو 2009:

- Social Exchange*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Education Finance Association, Albuquerque, NM, March 1993 (ERIC) EA024942.
- Kremer, M., Ghaudhury, N., Muralidharan, K., Hammer, J., & Rogers, F. (2005). Teacher absence in India: A Snapshot. *Journal of European Economic Association*, 3 (2-3), 658-667.
- McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R., & Holland, W.W. (1997). Sickness absence and 'working through' illness a comparison of two professional groups. *Journal of Public Health Medicine*, 19 (3), 295-300.
- Price, J.P., & Mueller, C.W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Pitman, Marshfield: MA.
- Rogers, F.H., Lopez-Calix, J., Chaudhury, N., & Hammer, J. (2004). Teacher absence and incentives in primary education: Result from a national teacher tracking survey in Ecuador. *A Fiscal Management and Public Expenditure Review*, 2, 136-162.
- Rosenblatt, Z., & Shirom, A. (2005). Predicting teacher absenteeism by personal background factors, *Journal of Educational Administration*, 43 (2), 209-225.
- Savery, L.K., Travaglione, A., & Firms, I.G.J. (1998). The link between absenteeism and commitment during downsizing. *Personal Review*, 27 (4), 312-324.
- Scribner, P. (1999). Professional development: Untangling the Influence of work context on teacher learning. *Education Administration Quarterly*, 35 (2), 238-266.

(ملحق 1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أسباب الغياب وفقا لكل محور على حدة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | أسباب غياب المعلم | ت | الرتبة | المحاور |
|-------------------|-----------------|--|----|--------|---|
| 1.20 | 3.68 | تفتقد برامج إعداد المعلم إلى تكوين حب الانتماء لمهنة التعليم | 3 | 1 | المحور الأول: برامج الإعداد المهني للمعلم |
| 1.18 | 3.63 | لا تتضمن برامج إعداد المعلم خبرات تتعلق بدوره الإداري في المدرسة. | 11 | 2 | |
| 1.20 | 3.48 | قلة تركيز برامج إعداد المعلم على تكوين ثقافة مهنية عند المعلم | 1 | 3 | |
| 1.16 | 3.47 | تفتقر برامج إعداد المعلم إلى تنمية الخبرات والمهارات الخاصة بالتواصل مع أفراد المجتمع المحلي | 12 | 4 | |
| 1.21 | 3.46 | إغفال برنامج إعداد المعلم في إظهار أهمية أدواره في المدرسة والتي لا ترتبط بالتدريس | 9 | 5 | |
| 1.30 | 3.29 | ضعف تنمية برامج إعداد المعلم التزامه بأخلاقيات المهنة | 2 | 6 | |
| 1.25 | 3.29 | قلة توعية برامج إعداد المعلم بالقوانين المتعلقة بالالتزامات المهنية في سلطنة عمان | 6 | 7 | |
| 1.20 | 3.27 | لا تنمي برامج إعداد المعلم لديه الالتزام المهني | 4 | 8 | |
| 1.23 | 3.22 | ضعف تنمية برامج إعداد المعلم الشعور لديه بمسؤولية التزامه بالحضور والتفاعل مع المعلمين | 10 | 9 | |
| 1.08 | 3.15 | لا تكون برامج إعداد المعلم مهارات تواصل العمل لديه ضمن المؤسسة التعليمية | 8 | 10 | |
| 1.25 | 2.92 | قلة حث برامج إعداد المعلم على ضرورة التزامه بالحضور اليومي في المدرسة | 5 | 11 | |
| 1.22 | 2.87 | افتقار برامج إعداد المعلم إلى مهارات إدارة الصف | 7 | 12 | |
| 1.13 | 4.22 | فترة الدوام المدرسي مرهقة | 13 | 1 | المحور الثاني: الرضا الوظيفي |
| 1.08 | 4.10 | غياب معيار محدد للترقية يعتمد عليه في الحكم على حسن الأداء والالتزام بالحضور | 19 | 2 | |
| 1.20 | 3.95 | الحوافز والأجور لا تتناسب وحجم العمل الذي أقوم به | 18 | 3 | |
| 1.26 | 3.57 | فرص النمو المهني للمعلم غير متوافرة | 15 | 4 | |
| 1.20 | 3.34 | قلما تتاح للمعلم فرصة في المدرسة للقيام بالأعمال التي يتقنها | 16 | 5 | |
| 1.27 | 3.28 | توزيع الجدول المدرسي غير عادل | 14 | 6 | |
| 1.35 | 3.28 | التكليف بسد الشواغر (كمعلم بديل) لتدريس مواد غير مرتبطة بالتخصص | 17 | 7 | |
| 1.33 | 2.72 | ضعف متابعة المشرف التربوي لأداء المعلم | 22 | 8 | |
| 1.20 | 2.71 | فقدان الأمان الوظيفي | 21 | 9 | |
| 1.24 | 2.58 | ضعف ثقة المدير بالمعلمين في تحقيق مهامهم الوظيفية | 20 | 10 | |
| 1.22 | 3.83 | سد حصص الاحتياط نظرا لغياب المعلمين المتكرر | 25 | 1 | المحور الثالث: الكفاءة الداخلية |
| 1.26 | 3.82 | زيادة العبء التدريسي عن الحد المقرر | 37 | 2 | |
| 1.22 | 3.69 | تعدد اللجان المكلف بها داخل المدرسة | 24 | 3 | |
| 1.37 | 3.58 | انجاز أعمال إضافية خارج ساعات الدوام الرسمي | 35 | 4 | |
| 1.28 | 3.51 | كثرة المناوبات أثناء الدوام | 28 | 5 | |
| 1.29 | 3.40 | فترات الراحة بين الحصص الدراسية غير كافية | 27 | 6 | |
| 1.41 | 3.35 | كثافة الفصول الدراسية وازدحامها بالطلاب | 23 | 7 | |
| 1.26 | 3.30 | الجو المدرسي لا يشجع على إظهار قدرات المعلمين ومهاراتهم | 38 | 8 | |
| 1.33 | 3.14 | تغيير الجدول المدرسي المفاجئ | 26 | 9 | |
| 1.33 | 2.94 | لا تتوفر الحجرات والمرافق المخصصة للمعلمين | 33 | 10 | |
| 1.31 | 2.87 | عدم صلاحية المرافق الصحية بالمدرسة | 32 | 11 | |
| 1.28 | 2.72 | كبر حجم المدرسة | 36 | 12 | |

| | | | | | |
|------|------|--|----|----|--|
| 1.21 | 2.50 | بيئة الصفوف الفيزيائية (الإضاءة، التهوية... الخ) غير صحية | 30 | 13 | المحور الرابع: الأنظمة والقوانين |
| 1.23 | 2.46 | وجود فوضى وعدم الانضباط في المدرسة | 34 | 14 | |
| 1.12 | 2.05 | الخلافات المستمرة بيني وبين مدير المدرسة | 29 | 15 | |
| 1.00 | 1.95 | وجود خلافات بيني وبين أحد الزملاء / الزميلات بالمدرسة | 31 | 16 | |
| 1.12 | 3.29 | أنظمة وضوابط غياب المعلمين لا تتلاءم والمستجدات في النظام التعليمي | 45 | 1 | |
| 1.27 | 3.22 | آلية نسب الاستقطاع من الراتب في حالة الغياب بدون عذر غير واضحة | 44 | 2 | |
| 1.25 | 2.95 | لا يوجد دليل إرشادي يوضح مسؤولية المعلم والإدارة فيما يخص بإجراءات غياب المعلمين | 48 | 3 | |
| 1.30 | 2.82 | يصر المعلمون على استنفاد الإجازات الاضطرارية دون الحاجة الفعلية لها | 51 | 4 | |
| 1.26 | 2.81 | ليس لدي معرفة بالإجراءات المحاسبية للغياب | 43 | 5 | |
| 1.28 | 2.77 | لا تعتمد آلية محاسبة المعلم الغائب (بدون عذر) على ما ورد في اللوائح المعتمدة | 42 | 6 | |
| 1.14 | 2.77 | عدم إمامي بأنظمة وضوابط الغياب المعتمدة من قبل وزارة الخدمة المدنية | 49 | 7 | |
| 1.26 | 2.72 | أنظمة الغياب غير واضحة وغير معلنة | 40 | 8 | |
| 1.21 | 2.69 | أنظمة الغياب والحضور تتميز بالفجوات التي تؤدي إلى تسبب المعلمين | 41 | 9 | |
| 1.21 | 2.65 | عدم انضباط المعلمين في الحضور والانصراف في المواعيد الرسمية | 50 | 10 | |
| 1.17 | 2.58 | عدم توافر البيانات والأنظمة الخاصة بالغياب للمعلمين بالمدرسة | 47 | 11 | |
| 1.15 | 2.45 | لجوء إدارة المدرسة لوضع مبررات لغياب المعلم دون اللجوء للقوانين والأنظمة | 39 | 12 | |
| 1.14 | 2.29 | فقدان المتابعة الإدارية المستمرة لغياب المعلم بالمدرسة | 46 | 13 | |
| 1.09 | 4.00 | يرتبط غيابي بمرض أحد أفراد الأسرة الطارئ | 55 | 1 | المحور الخامس: الوضع الأسري والاجتماعي |
| 1.32 | 3.20 | كثرة مسؤولياتي العائلية | 52 | 2 | |
| 1.33 | 3.19 | اعتماد أفراد أسرتي علي بشكل كامل | 53 | 3 | |
| 1.35 | 3.12 | انجاز الأعمال الحكومية (استخراج جواز، رخصة قيادة... الخ) أثناء الدوام. | 54 | 4 | |
| 1.28 | 2.74 | رعاية كبار السن من أقربائي/ والدي والدتي... الخ | 57 | 5 | |
| 1.39 | 2.46 | بعد المدرسة عن مكان سكني | 59 | 6 | |
| 1.00 | 2.10 | حل النزاعات الأسرية | 56 | 7 | |
| 0.99 | 1.98 | وجود خلافات أسرية مستمرة | 58 | 8 | |
| 1.01 | 1.96 | صعوبة الاندماج بأفراد المدرسة لاختلافهم عن ثقافتني | 60 | 9 | |
| 1.01 | 1.88 | زيادة دخلي بممارسة أعمال مختلفة | 61 | 10 | |
| 1.35 | 3.49 | يتطلب العمل المدرسي مني الوقوف لفترة طويلة أثناء الدروس | 63 | 1 | المحور السادس: الوضع الصحي |
| 1.36 | 2.93 | أجد صعوبة في الحصول على إجازة مرضية من المستشفيات | 68 | 2 | |
| 1.24 | 2.81 | أشعر بالتعب بسرعة | 64 | 3 | |
| 1.27 | 2.66 | أرافق أحد أفراد أسرتي بسبب حالتهم الصحية | 67 | 4 | |
| 1.14 | 2.35 | أعاني من صداع مستمر | 65 | 5 | |
| 1.21 | 2.33 | تؤثر البيئة الصفية (تبريد، إضاءة، تهوية... الخ) على صحتني | 74 | 6 | |
| 1.19 | 2.07 | أعاني من مرض مزمن يتطلب مراجعة المستشفيات باستمرار | 62 | 7 | |
| 1.12 | 2.06 | تؤثر شدة الحرارة على جهازني التنفسي | 73 | 8 | |
| 1.11 | 1.96 | يتصف مزاجني بالحدة (طبع حاد) | 70 | 9 | |
| 1.05 | 1.96 | أعاني من ضعف في البصر | 71 | 10 | |
| 1.16 | 1.92 | أنتغيب لأخذ قسطا من الراحة بين فترة وأخرى | 75 | 11 | |
| 0.80 | 1.71 | أعاني من مرض نفسي | 66 | 12 | |
| 0.86 | 1.68 | أعاني من ضعف في السمع | 69 | 13 | |
| 0.83 | 1.58 | أعاني من إعاقة جسدية | 72 | 14 | |