

The Relationship between Teachers' Spatial Job Stability and Job Performance: An Analytical Field Study in Muscat Governorate Schools in the Sultanate of Oman

Dr. Mohammed Suleiman Al-Baluoshi

Ministry of Education | Sultanate of Oman

Received:

14/06/2025

Revised:

28/06/2025

Accepted:

17/07/2025

Published:

30/10/2025

* Corresponding author:

mohamed.albalushi@maicollege.edu.om

Citation: Al-Baluoshi, M.

S. (2025). The

Relationship between

Teachers' Spatial Job

Stability and Job

Performance: An

Analytical Field Study in

Muscat Governorate

Schools in the Sultanate of

Oman. *Journal of*

Educational and

Psychological Sciences,

9(11S), 55 – 71.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.B160625>

AJSRP.B160625

2025 © AISRP • Arab

Institute for Sciences &

Research Publishing

(AISRP), United States, 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/4.0/)

Abstract: The work environment and spatial job stability are critical determinants in shaping teachers' performance and enhancing the overall quality of the educational system. This study aims to analyze the relationship between spatial job stability and the job performance of teachers in schools across Muscat Governorate, Sultanate of Oman, while also examining differences based on demographic variables such as gender, years of experience, educational level, and marital status. The study adopted the descriptive-analytical approach, appropriate for the nature of non-experimental variables, and utilized a validated questionnaire as the primary data collection tool, covering two main dimensions: spatial job stability and professional performance.

The study population consisted of all teachers in general and post-basic education schools in the Wilayat of Quriyat, totaling 1,208 teachers distributed across 21 schools. A stratified random sample of 291 participants was selected to ensure balanced representation. The statistical analysis using Pearson's correlation coefficient revealed a strong and statistically significant positive correlation between spatial job stability and teachers' job performance ($M = 4.56$, $SD = 0.48$), with no significant differences attributed to the demographic variables.

Based on the findings, the study recommends adopting fair and flexible spatial distribution policies for teachers, activating specialized electronic systems for deployment processes, developing psychological and social support structures, and implementing motivational training programs that foster professional belonging and reinforce institutional stability.

Keywords: Spatial job stability, job performance, teacher, education, organizational environment.

العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني للمعلمين والأداء الوظيفي: دراسة تحليلية ميدانية بمدارس محافظة مسقط في سلطنة عُمان

د/ محمد بن سليمان البلوشي

وزارة التربية والتعليم | سلطنة عمان

المستخلص: تُعد بيئة العمل والاستقرار المكاني من المحددات الحاسمة في تشكيل أداء المعلمين وتعزيز جودة النظام التعليمي. وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني والأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة مسقط بسلطنة عُمان، مع اختبار الفروق وفقاً لمتغيرات ديموغرافية مثل الجنس، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة المتغيرات غير التجريبية، وتم استخدام استبانة محكمة كمصدر رئيس لجمع البيانات، اشتملت على بعدّي الاستقرار الوظيفي المكاني والأداء المهني، تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام وما بعد الأساسي في ولاية قريات، والبالغ عددهم (1208) معلماً ومعلمة موزعين على (21) مدرسة، بينما بلغت العينة (291) مشاركاً تم اختيارهم بأسلوب الطبقية العشوائية لضمان التمثيل المتوازن، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام معامل الارتباط "بيرسون" وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين الاستقرار المكاني والأداء الوظيفي للمعلمين بلغت ($M = 4.56$, $SD = 0.48$)، دون وجود فروق دالة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية، وبناءً على النتائج أوصت الدراسة بتبني سياسات توزيع مكاني عادلة ومرنة للمعلمين، مع تفعيل البرامج الإلكترونية المتخصصة بعمليات التوزيع، وتطوير منظومة الدعم النفسي والاجتماعي، إلى جانب تفعيل برامج تدريبية تحفيزية تسهم في تعميق الانتماء المهني وتعزيز الاستقرار المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي المكاني، الأداء الوظيفي، المعلم، التعليم، البيئة التنظيمية.

1- المقدمة.

يمثل التخطيط التربوي أحد المرتكزات الأساسية التي تستند إليها النظم التعليمية الحديثة في تنظيم مواردها البشرية والمادية، وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التعليمية والتنموية المنشودة. ويُعد هذا النوع من التخطيط ممارسة علمية منهجية، تستند إلى تحليل الواقع التعليمي بمختلف أبعاده، واستشراف المستقبل ضمن رؤية استراتيجية تُعزز كفاءة النظام التربوي وفاعليته. وقد ذكر البوهي (2001) أن التخطيط هو مجموعة من التدابير المعتمدة والموجهة بالقرارات والإجراءات العلمية لاستشراف المستقبل وتحقيق أهدافه، من خلال المفاضلة بين البدائل والنماذج الاقتصادية والاجتماعية، مما يعكس طبيعة التخطيط كأداة لاتخاذ القرار الرشيد في ظل معطيات متغيرة.

وفي ضوء التحديات المتنامية التي تواجه الأنظمة التعليمية، تزايدت الحاجة إلى بناء سياسات تخطيطية مرنة، تستجيب لمتطلبات الواقع وتدعم استقرار البيئة المدرسية، ولا سيما ما يتعلق باستقرار الكوادر التدريسية. ويُعد المعلم في هذا السياق حجر الزاوية في العملية التعليمية؛ فهو المسؤول الأول عن تفعيل المناهج وترجمتها إلى ممارسات تعليمية مؤثرة، كما يمثل عاملاً حاسماً في تحسين جودة مخرجات التعليم. ومن هذا المنطلق، يحظى موضوع الاستقرار الوظيفي – وخاصة المكاني منه – بأهمية متزايدة، لما له من أثر مباشر في تحسين أداء المعلم، وتعزيز دافعيته ومشاركته المهنية الفاعلة.

تشير الأدبيات التربوية إلى أن الاستقرار المكاني يُسهم في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية والاجتماعية للمعلم، ويُخفف من الضغوط النفسية المصاحبة للتنقل المستمر أو النقل القسري، مما ينعكس إيجاباً على أدائه المهني (النشار، 2015؛ العتيبي، 2018). كما تُظهر مؤشرات الأداء في المؤسسات التعليمية أن استقرار الكادر التدريسي يُعد شرطاً رئيساً في بناء بيئة تعليمية محفزة ومستدامة، قادرة على دعم الابتكار وتحسين جودة التعلم.

وفي هذا الإطار، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني وأداء المعلمين في مدارس التعليم العام وما بعد الأساسي بولاية قريات في محافظة مسقط بسلطنة عُمان خلال العام الدراسي 2011-2012م، مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديموغرافية المختلفة. وتُعد الدراسة إلى تقديم توصيات عملية، تستند إلى نتائج ميدانية، يمكن أن تسهم في دعم صانعي القرار التربوي في بناء سياسات تُعزز من استقرار المعلمين، وتدعم بيئة العمل المدرسية بما يحقق كفاءة الأداء وجودة التعليم.

1-2- مشكلة الدراسة

تُعد الكفاءة التعليمية وجودة الأداء المهني للمعلم من الركائز الجوهرية في تحقيق أهداف المؤسسات التربوية، ويُنظر إلى الاستقرار الوظيفي المكاني بوصفه أحد العوامل المؤثرة في فاعلية المعلم وأدائه، سواء من حيث الاستعداد النفسي، أو الانخراط في البيئة التعليمية، أو التفاعل مع الطلبة وزملاء العمل.

إلا أن الواقع العملي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان يشير إلى وجود حركة تنقلات موسمية واسعة النطاق بين المعلمين والمعلمات، سواء داخل المديرية التعليمية أو فيما بينها، وذلك استجابة لحاجات توزيع القوى العاملة وسد الشواغر في التخصصات المختلفة. ورغم ما تحقّقه هذه التنقلات من أهداف تنظيمية، فإن أثرها على الاستقرار المكاني للمعلمين قد يكون عميقاً ومتبايناً.

لقد لاحظ الباحث، استناداً إلى خبرته العملية الممتدة في الحقل التربوي، وجود تفاوت واضح في أداء المعلمين يرتبط بدرجة استقرارهم المكاني؛ إذ إن بعض المعلمين الذين يعانون من عدم الاستقرار المكاني يُظهرون مستويات أداء عالية، بينما يُلاحظ ضعف نسبي في أداء بعض المعلمين المستقرين في أماكن عملهم ومساكنهم.

هذا التباين في أنماط الأداء يطرح تساؤلات مهمة حول الدور الذي يلعبه الاستقرار الوظيفي المكاني في تعزيز أو إعاقة جودة أداء المعلمين، وما إذا كان هذا الأثر يتغير تبعاً لمتغيرات ديموغرافية ومهنية مثل: الجنس، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية. وتنبثق من هذا الواقع إشكالية بحثية جوهرية تتمثل في: "ما مدى علاقة الاستقرار الوظيفي المكاني على أداء المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟ وهل تختلف درجة هذه العلاقة تبعاً للخصائص الفردية والديموغرافية للمعلمين؟"

وتسعى هذه الدراسة إلى التعمق في هذه الإشكالية التربوية المهمة من خلال تحليل العلاقة بين متغير الاستقرار المكاني ومتغير الأداء الوظيفي للمعلمين، مع التحقق من دلالة هذه العلاقة إحصائياً، بما يساهم في تقديم مؤشرات علمية يمكن أن تدعم متخذي القرار في تطوير السياسات المتعلقة بتوزيع الكوادر التعليمية، وبناء بيئة عمل أكثر استقراراً وتحفيزاً للمعلمين.

1-3- أسئلة الدراسة

- 1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي المكاني وأداء المعلم؟
- 2- هل تختلف هذه العلاقة وفقاً لمتغيرات (الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية)؟

4-1- فرضيات الدراسة

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاستقرار المكاني وأداء المعلم باختلاف الجنس والخبرة والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية.
2. توجد علاقة سببية بين مستوى الاستقرار الوظيفي المكاني ومستوى الأداء الوظيفي للمعلم.
3. يؤثر نظام تدوير المعلمين داخل المناطق السكنية إيجابيًا على تجديد الأداء وتعزيزه.

5-1- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني وأداء المعلمين من وجهة نظرهم.
2. تحليل الفروق في هذه العلاقة وفقًا لمتغيرات (الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية).
3. اقتراح آليات تطويرية تساهم في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال إدارة الاستقرار الوظيفي بفعالية.

6-1- أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من جملة من الاعتبارات المعرفية والمهنية التي تجعل منها إضافة نوعية في ميدان البحوث التربوية، ويمكن بيان ذلك فيما يلي:

- على الرغم من تنوع الدراسات التربوية التي تناولت أداء المعلمين والعوامل المؤثرة فيه، فإن البُعد المكاني للاستقرار الوظيفي لا يزال موضوعًا محدود التداول في الأدبيات العُمانية؛ حيث غالبًا ما يتم التركيز على الرضا الوظيفي أو بيئة العمل بوجه عام. ومن هنا، تُساهم هذه الدراسة في معالجة جانب مغفّل نسبيًا في البحث المحلي من خلال تحليل العلاقة بين الاستقرار المكاني للمعلم ومستوى أدائه المهني.
- تُوفر الدراسة بيانات تحليلية ميدانية قابلة للتطبيق في مجالات توزيع الكادر التدريسي وتخطيط القوى العاملة في القطاع التعليمي، بما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية مع مراعاة الجوانب الاجتماعية والإنسانية للعاملين في الحقل التربوي.
- الإسهام في تطوير السياسات التربوية ذات البُعد الإنساني بتبسيط الضوء على أهمية الاستقرار المكاني للمعلم، تُعزز الدراسة إمكانية صياغة سياسات تعليمية أكثر مرونة وإنصافًا، تأخذ في الاعتبار البُعد النفسي والاجتماعي للكادر التدريسي، بما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء العام للمدارس.
- تُتيح نتائج الدراسة للقيادات التربوية والإدارية فهماً أعمق لأحد العوامل المؤثرة في أداء المعلمين، مما يساعد في تبني ممارسات إدارية داعمة تُعزز من الاستقرار الوظيفي، وترفع من مستوى الدافعية، والانخراط المهني، والإنتاجية داخل البيئة المدرسية.
- تشكل نموذجًا أوليًا يمكن أن تُبنى عليه أبحاث لاحقة في مجالات متنوعة مثل الرضا المهني، الدافعية، استبقاء المعلمين، والتخطيط المكاني للكوادر التربوية، سواء ضمن السياق العُماني أو في بيئات تعليمية مشابهة، مما يُساهم في تعزيز التراكم المعرفي في هذا الحقل الحيوي.

7-1- حدود الدراسة

- الحدود الجغرافية: تركز الدراسة على ست مدارس في ولاية قريات بمحافظة مسقط، تمثل بيئة تعليمية متنوعة تضم مستويات تعليمية مختلفة، منها التعليم العام والمرحلة ما بعد الأساسي.
- الحدود الزمنية: تغطي الدراسة الفترة الزمنية للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2011/2012..

8-1- مصطلحات الدراسة

- التخطيط التربوي: هو العملية التي تهدف إلى تحقيق أهداف التعليم من خلال تنظيم واستغلال الموارد البشرية والمادية بكفاءة وفعالية (عمليات، 2007).
- الاستقرار الوظيفي: يُشير إلى حالة الثبات المهني، سواء على المستوى المكاني أو النفسي أو المالي، ويُعد عنصرًا أساسيًا في تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز جودة الأداء (البوهي، 2001).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1-1- الإطار النظري.

2-1-1-1- التخطيط التربوي وتوزيع الموارد البشرية

يُعد التخطيط التربوي العملية التي من خلالها يتم استشراف احتياجات النظام التعليمي من الموارد، وتحقيق التكامل بين الكفاءة والعدالة في توزيعها، لا سيما في قطاع المعلمين، وقد عرّفه البوهي (2001، ص 14) بأنه:

"مجموعة من التدابير الموجهة علميًا لاستشراف المستقبل، وتحقيق أهدافه من خلال الاختيار بين بدائل متعددة لاستثمار الموارد البشرية والمكانية والتربوية."

ويؤكد مرسى (1984) على أن أي تخطيط تعليمي فعال يجب أن يوازن بين متطلبات الكفاءة والبعد الإنساني عند توزيع المعلمين، خاصة في البيئات الجغرافية المتباينة، معتبراً أن نقل المعلم إلى مناطق نائية أو غير ملائمة دون مبررات واضحة يُعد إخلالاً بـعدالة التخطيط، مما يضعف دافعيته ويؤثر على استقراره النفسي والمهني.

كما أن الخلل في توزيع الكوادر نتيجة لقرارات إدارية غير مبنية على أسس ديموغرافية واقتصادية واضحة، يؤدي إلى اضطراب في الأداء التعليمي، ويخلق فجوة بين المعلم وبيئته المدرسية، ما يتطلب منه جهداً مضاعفاً للتكيف، وغالباً ما يكون على حساب الكفاءة (حكيم، 2012).

يبقى التخطيط التربوي حجر الزاوية في بناء سياسات تعليمية مستدامة، حيث يُعتبر بمثابة الجسر الذي يصل بين الإمكانيات الواقعية والتطلعات المستقبلية، فالتوزيع المكاني العادل للكوادر التعليمية يعكس مدى نضج النظام التعليمي في بنيته لمبدأ "العدالة الاجتماعية التربوية"، ووفقاً لتقرير اليونسكو (UNESCO, 2021)، فإن إعادة توزيع المعلمين بناءً على حاجات الطلبة وموقع المدارس دون مراعاة العوامل الإنسانية والاجتماعية يخلق بيئة عمل غير مستقرة، تؤدي إلى تدني التحصيل وتفاقم تفاوت الفرص.

وقد أكدت دراسة (Ayalew et al (2022) أن الأنظمة التعليمية التي لا تعتمد تخطيطاً مكانياً تشاركياً غالباً ما تواجه تدنيًا في استبقاء المعلمين، وارتفاعاً في معدلات الدوران الوظيفي، بسبب النقل غير الطوعي إلى مناطق نائية. وفقاً لـ (Bernhäuserová et al (2022) فإن تنفيذ نظم المعلومات الجغرافية (GIS) في توزيع المعلمين يواجه عوائق بشرية وتقنية، وأوضحت الدراسة أن نجاح هذا التطبيق يعتمد بشكل رئيس على دمج احتياجات المدارس مع معايير بشرية وتقنية دقيقة بوابة الأبحاث، علاوة على ذلك، أطلقت OECD مختبر التحليل الجغرافي (2023) الذي يهدف إلى تفعيل هذه التكنولوجيا لتحسين توزيع المعلمين والمرافق التعليمية، مما يؤكد أن التخطيط الجغرافي للموارد أصبح أحد الأسس المعرفية الحديثة في تصميم السياسات التعليمية الفعالة.

2-1-2- التكيف المهني – الأساس النفسي للأداء

يشير التكيف المهني إلى قدرة الفرد على التعامل بمرونة وفعالية مع متغيرات بيئة العمل، والتأقلم مع السياقات الجديدة بطريقة تحقق التوازن النفسي والمهني، ويعد نموذج (Savickas (2005 في نظرية التكيف المهني أحد أهم النماذج الحديثة التي تفسر هذا التفاعل، حيث يُقسم التكيف إلى أربعة أبعاد:

- القلق (مقلق): درجة استعداد المعلم للمستقبل، والتي تتأثر سلباً عند تكرار التنقلات.
- السيطرة (التحكم): قدرة المعلم على الشعور بالتحكم في بيئته المهنية.
- الفضول (Curiosity): انفتاحه نحو التجديد والتعلم داخل البيئة الجديدة.
- الثقة (الثقة): إيمانه بقدرته على النجاح في ظروف جديدة.

تشير الدراسات إلى أن المعلمين الذين يفتقرون إلى استقرار مكاني يعانون ضعفاً في هذه الأبعاد، مما يُخفض من قابليتهم للتكيف (عريف، 2001)، وهذا التكيف السلبي يُمكن أن يؤدي إلى انسحاب نفسي من بيئة المدرسة، وانخفاض الانخراط في الأنشطة التربوية والمجتمعية.

يتعمق مفهوم التكيف المهني في ربط المعلم بالبيئة التعليمية عبر الاستجابة الفعالة لمتغيراتها النفسية والاجتماعية. إلى جانب ما قدمه (Savickas (2005، أظهرت دراسة (Spurk et al (2020 أن عدم الاستقرار المكاني يؤثر على أبعاد التكيف من خلال تقليل الشعور بالكفاءة الذاتية وتقليل الموارد المعرفية التي يمكن استثمارها في تطوير الأداء. ويؤكد (Schaufeli & Taris (2022 أن ضعف التكيف يعد عاملاً مباشراً في ظهور ما يعرف بـ "الانسحاب التنظيمي"، وهو سلوك يتسم بالانفصال العاطفي وضعف المشاركة المهنية.

2-1-3- الدافعية نحو العمل – محرك الأداء الفعال

الدافعية هي القوة الداخلية التي تدفع الفرد إلى العمل بفعالية واستمرار، وقد تناولتها الأدبيات التربوية من عدة زوايا، إلا أن نظرية هيرزبرج (ذات العاملين) تقدم تفسيراً دقيقاً للدور الذي تلعبه بيئة العمل – ومنها الاستقرار المكاني – في تعزيز أو إحباط الدافعية.

وفقاً لهيرزبرج، فإن الاستقرار المكاني يُعد من عوامل الصحة المهنية مثل الأجر وظروف العمل، وهي عوامل لا تؤدي بمفردها إلى الرضا، لكنها عند غيابها تُسبب الاستياء، مما يؤدي إلى تدني في الأداء.

ويعدم حافظ (1987) هذا الطرح بقوله إن نجاح الخطط التربوية لا يتحقق إلا إذا وفرت بيئة عمل مستقرة ومناسبة تحفز المعلم على الأداء والإبداع، وهو ما يتحقق من خلال القرب الجغرافي والانسجام النفسي والاجتماعي.

كما أن عدم الاستقرار المكاني يُسهم في استنزاف طاقات المعلم في التكيف اليومي، ويقلل من طاقته العقلية والوجدانية المتاحة للتركيز على مهمته التعليمية، إذ أن الدافعية ليست مجرد ميل نفسي، بل هي منظومة تحفيزية قائمة على شروط بيئية وتنظيمية، في ضوء نظرية هيرزبرج، تؤكد دراسات حديثة مثل (Deci et al (2023 أن الاستقرار المكاني أحد محفزات الدافعية الجوهرية، حيث يعزز الشعور بالتحكم الذاتي والانتماء، وقد أظهرت دراسة (Zhang & Zhang (2021 أن المعلمين في البيئات المستقرة مكانياً يُظهرون مستويات أعلى من الاستبقاء والتحفيز الداخلي مقارنة بمن يعانون من التنقلات المتكررة.

4-1-2- الرضا الوظيفي – بوابة الإنجاز والاستمرارية

الرضا الوظيفي يمثل مدى شعور الموظف بالإشباع من عمله، ويدمج بين الجوانب النفسية والاجتماعية والمادية، ووفقاً لنظرية هاكمان وأولدهام (Hackman & Oldham's Job Characteristics Model)، فإن الرضا ينبع من تحقق ثلاثة شروط في بيئة العمل: المعنى، المسؤولية، والمعرفة بالنتائج. وكلها تتأثر بالاستقرار المكاني، حيث يُسهم الاستقرار في تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية، ويُقلل من التشتت الذي يعيق التواصل الفعال.

ويؤكد (Hoppock (1935 أن عدم الرضا يولد سلوكيات سلبية مثل الغياب، عدم الالتزام، والفتور المهني، وهي سلوكيات غالباً ما ترتبط بالمعلمين الذين يعانون من نقل متكرر أو بعيد عن أماكن إقامتهم، حيث يعيشون في بيئة غير مألوفة، مع ضغوط نفسية إضافية نتيجة البعد عن الأسرة والخدمات الأساسية.

تمثل نظرية هاكمان وأولدهام إطاراً أصيلاً لتحليل الرضا الوظيفي، إلا أن دراسات حديثة مثل (Tremblay et al (2020 تعمقت في العلاقة بين الاستقرار المكاني والرضا الوظيفي، وخلصت إلى أن بُعد المسافة عن مقر السكن يشكل أحد أقوى المؤشرات السلبية للرضا، مما يؤثر على الأداء والانخراط المدرسي.

وقد أثبتت دراسة (Bentein et al (2021 أن نقل المعلم بعيد عن محيطه الأسري يرفع من نسب القلق المهني، ويقلل من التفاعل الاجتماعي، وهو ما يرتبط بانخفاض جودة التعليم بشكل مباشر.

5-1-2- نظريات الاستقرار المكاني والأداء الوظيفي

يرتكز مفهوم الاستقرار المكاني على ارتباط الموظف ببيئة مهنية محددة جغرافياً، بما يضمن انتظامه، وتكرار التفاعل مع الطلبة والزملاء والإدارة، ما يسهم في بناء روابط اجتماعية ومهنية داعمة.

وتستند الدراسة إلى نظرية "الروابط التنظيمية" (نظرية التضمين التنظيمي) التي قدمها (Mitchell et al (2001، والتي تفترض أن الموظفين الأكثر ارتباطاً بمكان عملهم يميلون للبقاء، ويظهرون مستويات أعلى من الالتزام والانخراط، بينما يعد النقل المتكرر عاملاً مهدداً لهذه الروابط.

كما تشير نظرية العدالة التنظيمية (نظرية العدالة التنظيمية) إلى أن شعور المعلم بالعدالة في قرارات النقل والتوزيع، ومدى مراعاتها لظروفه الشخصية، يؤثر بشكل مباشر في سلوكه الوظيفي (Adams, 1965)، فحين يُنظر إلى القرار على أنه غير عادل أو اعتباطي، قد يتولد شعور بالاغتراب المهني وفقدان الحافز.

بالإضافة إلى نظرية التضمين التنظيمي (Mitchell et al, 2001) والعدالة التنظيمية (Adams, 1965) تشير الأدبيات الحديثة إلى أن الاستقرار المكاني يسهم في تعزيز ما يعرف ب (الاستقرار المؤسسي النفسي)، وقد تناولت دراسة (Garrick et al (2022 أثر الانتقال المتكرر على الروابط الاجتماعية والفعالية الذاتية، حيث كشفت أن المعلمين الذين يتعرضون لنقل متكرر ينخفض لديهم مؤشر الالتزام المؤسسي بنسبة تصل إلى 27%، كما تقدم (Colquitt et al (2023 تحدياً لنظرية العدالة التنظيمية، مؤكدين أن التوزيع المكاني العادل يُعد أحد المؤشرات الجوهرية في تشكيل العدالة التوزيعية والإجرائية، التي تُعد بدورها محدداً مباشراً للرضا والانخراط المهني.

6-1-2- خلاصة تحليلية للإطار النظري:

في ضوء ما تم عرضه من أسس نظرية وتحليلات علمية، يتأكد أن الاستقرار الوظيفي المكاني لا يُمثل مجرد متغير إداري مرتبط بإمكان العمل، بل هو بنية تنظيمية ونفسية عميقة تتداخل فيها عدة أبعاد مركزية تمس جوهر العملية التعليمية، وعلى رأسها التكيف المهني، الرضا الوظيفي، الدافعية، والعدالة المؤسسية، وقد بيّنت النماذج النظرية المعاصرة، مثل نظرية التضمين التنظيمي (Mitchell et al, 2001)، ونموذج متطلبات العمل والموارد (Schaufeli & Taris, 2022)، ونظرية الدافعية الذاتية (Deci & Ryan, 2023)، أن بيئة العمل المستقرة مكانياً

تُعزز بشكل مباشر قابلية التكيف النفسي، وتُسهم في بناء روابط مهنية متينة بين المعلم والمؤسسة، مما ينعكس على جودة الأداء والتفاعل التربوي.

وتشير المراجعات التحليلية الحديثة (Tremblay et al, 2020; Spurk et al, 2020) إلى أن غياب الاستقرار المكاني يُفضي إلى حالة من القلق التنظيمي وتآكل الكفاءة الذاتية، وهو ما ينعكس سلبًا على المشاركة التعليمية، خاصة في ظل ارتفاع الضغوط المرتبطة بالتنقل والانفصال الاجتماعي، كما أن الشعور بعدم العدالة في توزيع المعلمين جغرافيًا، كما أوضح (Adams (1965، قد يُنتج ما يُعرف بالاغتراب المهني، ويُضعف الرغبة في الاستمرارية، حتى لدى ذوي الكفاءة العالية.

وفي سياق متغيرات الدراسة، فإن أثر الاستقرار المكاني لا يعمل في عزلة، بل يتفاعل مع الخصائص الديموغرافية والمهنية للمعلمين، مثل الجنس، والخبرة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، في تشكيل ملامح الأداء، فالمعلمون المتزوجات، والمعلمون المكلفون بالتنقل المستمر، يُواجهون تحديات مركبة تتعلق بالتوازن بين الالتزامات الشخصية والمهنية، مما يُبرز أهمية دراسة الفروق وفق هذه المتغيرات كما تسعى الدراسة الحالية إلى تحليله إحصائيًا.

ومن هذا المنطلق، فإن تأطير الاستقرار الوظيفي المكاني ضمن السياسات التعليمية لا ينبغي أن يكون استجابة ظرفية أو إجراء إداري مؤقت، بل ضرورة استراتيجية قائمة على فهم شامل لمحددات الأداء، ومستندة إلى منظومة قيمية تُراعي التوازن بين متطلبات النظام واحتياجات الإنسان، وتكمن أصالة هذه الدراسة في تركيزها على هذا البعد بوصفه متغيرًا تفسيريًا فاعلاً، له امتدادات في السياق العماني، وارتباط مباشر بمستقبل جودة التعليم واستقرار المعلمين، مما يجعل النتائج المنتظرة منها ذات قيمة نظرية وتطبيقية عالية في مجال الإدارة التربوية وتخطيط الموارد البشرية.

2-2-الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات موضوعات تتقاطع مع محاور هذه الدراسة، حيث ركز بعضها على قضايا التخطيط التربوي وتحدياته في السياقات المحلية، فيما تناولت أخرى العلاقة بين الاستقرار الوظيفي، الرضا المهني، والأداء، وفيما يلي عرض تحليلي لأبرز ما توصلت إليه بعض هذه الدراسات ذات الصلة:

- **دراسة الزلامي (2003):** هدفت إلى تقويم أداء أجهزة التخطيط التربوي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، تم التركيز على مدى كفاءة هذه الأجهزة في إدارة الموارد البشرية وتوزيعها بفاعلية في ضوء الأهداف التربوية المعلنة، وقد اتبعت الدراسة منهجًا وصفيًا تحليليًا، استُخدمت فيه أدوات كمية مثل الاستبانة، وجمعت البيانات من عينة شملت العاملين في إدارات التخطيط التربوي بمستويات إدارية مختلفة، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود ضعف مؤسسي هيكلي، يتمثل في نقص الكوادر المؤهلة للتخطيط، وغياب قواعد بيانات دقيقة وشاملة تدعم اتخاذ القرار، مما انعكس سلبًا على قدرة أجهزة التخطيط على توزيع الكوادر التدريسية بشكل عادل وفعال، وأدى إلى اختلالات واضحة في التوزيع الجغرافي للمعلمين، وأوصت الدراسة بضرورة بناء نظام معلومات تربوي ديناميكي، وتأهيل الكوادر البشرية العاملة في مجالات التخطيط الاستراتيجي، وتطوير آليات التنسيق بين الوحدات المركزية والميدانية في الوزارة.
- **دراسة اللواتي (2005):** سعت إلى تحليل واقع الممارسات التخطيطية في المؤسسات التربوية، من خلال فحص مدى الفجوة بين التخطيط التربوي النظري كما هو مصاغ في السياسات والبرامج، والممارسات الفعلية في الميدان، لا سيما ما يتعلق بتخصيص وتوزيع الموارد البشرية، وقد اعتمدت الدراسة على منهج التحليل الوصفي، باستخدام استبانة طبقت على عدد من المخططين والمسؤولين التربويين، وأظهرت النتائج وجود فجوة منهجية بين مستوى التخطيط النظري ومستوى التنفيذ، حيث تبين أن العديد من الخطط التي تُعد على المستوى المركزي لا تُنفذ وفقًا للواقع الميداني، نظرًا لضعف المشاركة الفعلية للعاملين في المدارس في مرحلة التخطيط، وانعدام آليات التغذية الراجعة المؤسسية، كما تبين أن الخطط تركز بدرجة كبيرة على الجوانب الكمية (مثل عدد المعلمين) على حساب البعد النوعي (مثل الكفاءة، التخصص، القرب الجغرافي)، وأوصت الدراسة بتعزيز التكامل بين التخطيط المركزي والتشغيلي، وتبني نماذج تخطيطية تشاركية تعتمد على تحليل الاحتياجات الفعلية للميدان، وتوفير أدوات تكنولوجية داعمة لاتخاذ القرار في التوزيع العادل للموارد البشرية.
- **دراسة عمليات (2007):** تناولت التحديات التي تواجه التخطيط التربوي في الدول النامية، وركزت بشكل خاص على الفجوة بين الإمكانيات البشرية والمؤسسية، والطموحات الاستراتيجية التي تسعى إليها الخطط الوطنية، وقد اتبعت الدراسة منهجًا تحليليًا مقارنًا، اعتمد على مراجعة وثائق وخطط تعليمية منشورة من عدد من الدول العربية والآسيوية، إلى جانب تحليل تقارير أداء مؤسسي ذات صلة، وقد كشفت النتائج أن أحد أبرز معوقات فعالية التخطيط في الدول النامية يتمثل في ضعف الكفاءات البشرية المؤهلة، والاعتماد المفرط على حلول مرحلية غير مبنية على بيانات دقيقة أو معايير استشرافية، الأمر الذي يؤدي إلى إنتاج خطط شكلية غير قابلة للتنفيذ الفعلي، ويقلل من تأثيرها على أرض الواقع، كما أظهرت الدراسة أن النقص في نظم المعلومات التربوية الحديثة يؤدي إلى بطء في اتخاذ القرار، وتكرار في الأخطاء المتعلقة بتوزيع الكادر، ومنها نقل المعلمين إلى مواقع لا تتناسب مع ظروفهم الاجتماعية أو المهنية، وقد أوصت الدراسة

بضرورة الاستثمار في رأس المال البشري في قطاع التخطيط، وبناء نظم معلومات تعليمية ذكية تتيح المحاكاة المسبقة لقرارات توزيع الموارد البشرية، وتدريب القيادات الوسطى على مهارات التخطيط الاستراتيجي المرن القائم على البيانات.

- دراسة عريفج (2001): سلط الضوء على أثر الاستخدام غير المنظم للموارد البشرية في الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، من خلال تطبيق استبانة على عينة من المعلمين العاملين في عدد من المديرية التعليمية، بهدف الكشف عن العلاقة بين التوزيع غير العادل للمعلمين ومستوى الأداء الوظيفي، مع الأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية والاجتماعية، وقد بينت النتائج أن سوء توزيع الكادر التدريسي دون مراعاة الظروف الاجتماعية والمهنية أدى إلى انخفاض واضح في إنتاجية المعلمين، وتراجع دافعيتهم، وازدياد حالات الغياب والفتور المهني، خصوصاً في المناطق التي يشكو المعلمون فيها من بعد المدارس عن أماكن السكن، أو من تغييرات متكررة في مواقع العمل دون مبررات واضحة، كما خلصت الدراسة إلى أن تجاهل الخصائص الشخصية للمعلمين في سياسات النقل يؤدي إلى اختلال في البيئة التعليمية، ويُنتج حالة من عدم الاستقرار النفسي والمجتمعي، مما يُضعف الأداء التربوي العام، وأوصت الدراسة بوضع معايير موضوعية لسياسات التوزيع تركز على التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات المعلم، وإنشاء قاعدة بيانات مركزية تتيح ربط الخصائص الاجتماعية والمهنية للمعلمين بمواقع العمل، بما يعزز الاستقرار وتحقيق كفاءة وظيفية أعلى.
- دراسة لي وآخرون (Li et al, 2025): أجرت لي وزملاؤها دراسة حديثة نشرت في مجلة BMC Psychology، هدفت إلى استكشاف العوامل المحددة للأداء الوظيفي للمعلمين، من خلال تحليل التفاعلات المتبادلة بين كلٍّ من سمات الشخصية، الدعم التنظيمي المدرك، الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي، وقد انطلقت الدراسة من فرضية رئيسة مفادها أن إدراك المعلم للدعم التنظيمي لا يؤثر فقط بشكل مباشر على أدائه المهني، بل يتفاعل أيضاً بشكل غير مباشر مع خصائصه الشخصية وكفاءته الذاتية ومدى رضاه الوظيفي، ما يشكل نموذجاً تفسيرياً متكاملاً للأداء المهني في المؤسسات التعليمية استخدم الباحثون المنهج الكمي التجريبي معتمدين على تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج PLS، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (581) معلماً جامعياً يعملون في جامعات خاصة بمقاطعة يونان في الصين. تم جمع البيانات من خلال استبيانات مقننة تقيس أبعاد الدعم التنظيمي المدرك، سمات الشخصية الخمس الكبرى، الكفاءة الذاتية، الرضا الوظيفي، والأداء المهني، أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط ارتباطاً إيجابياً دالاً إحصائياً مع الأداء الوظيفي للمعلمين، كما تبين أن هذا التأثير يُمارس أيضاً بطريقة غير مباشرة من خلال ثلاثة متغيرات وسيطة: سمات الشخصية (وخاصة الضمير والانفتاح)، الكفاءة الذاتية المدركة، والرضا الوظيفي، وقد بين النموذج الإحصائي للدراسة أن الدعم التنظيمي يُمكن أن يُسهم في تحسين الأداء من خلال تعزيز ثقة المعلم بقدراته، ورفع مستوى ارتباطه في بيئة العمل، وتفعيل سماته الإيجابية، أوصت الدراسة الجامعات بوضع استراتيجيات دعم تنظيمي مخصصة تتوافق مع السمات الشخصية لمعلميها، وتفعيل آليات الدعم النفسي والمهني، بما في ذلك التغذية الراجعة الإيجابية، وفرص التنمية المهنية، والمرونة في بيئة العمل، كوسائل لتعزيز الأداء المهني واستدامته.
- دراسة Gundlach (2025): أجرت Gundlach (2025) دراسة ميدانية واسعة بعنوان "ما الذي يؤثر حقا على استنزاف المعلمين وهجرتهم والاحتفاظ بهم؟"، نشرت في مجلة The Australian Educational Researcher، وهدفت إلى تحليل محددات بقاء المعلمين في وظائفهم أو مغادرتهم للمهنة، من خلال التمييز بين ثلاثة مسارات مهنية: الاستمرار (Retention)، الانتقال الوظيفي (Migration)، والانسحاب الكلي من مهنة التعليم (الاستنزاف). اعتمدت الدراسة على منهج كمي تحليلي باستخدام استبيان إلكتروني وزع على 930 معلماً في ولاية فيكتوريا الأسترالية، من العاملين والسابقين في قطاع التعليم، وصلت الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة في الاحتفاظ بالمعلمين ترتبط بوضوح ببيئة العمل الداعمة، والتوافق بين الدور الوظيفي والمهني، والاستقرار الوظيفي الداخلي، بينما ارتبطت حالات الهجرة والانسحاب بضعف الثقافة التنظيمية، وغياب التقدير المهني، والضغط الأسرية والاجتماعية، أوصت Gundlach بضرورة تفعيل استراتيجيات دعم تفصيلية تأخذ بعين الاعتبار السياقات الشخصية والمهنية للمعلم، من خلال تعزيز الاستقرار في بيئة العمل، والمرونة في التوزيع، والعلاقات الإيجابية داخل المؤسسة التعليمية، مشيرة إلى أن هذا النوع من الدعم يسهم في خفض معدلات التناوب المؤسسي والانفصال المهني، ويُعد مؤشراً مركزياً في كفاءة الإدارة المدرسية.
- دراسة أوغوما وزملاؤه (Oguma et al, 2023): دراسة ميدانية نشرت في المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والبحوث الإدارية (International Journal of Social Sciences and Management Research)، استهدفت تحليل العلاقة بين الأمن الوظيفي ومستوى احتفاظ المعلمين بوظائفهم في مدارس التعليم الثانوي بولاية دلتا في نيجيريا، وذلك في ضوء التحديات المتزايدة المرتبطة بالاستقرار المهني في المؤسسات التعليمية، اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الارتباطي، حيث تم توزيع استبانة معيارية على عينة كبيرة مكونة من (2,126) معلماً ومعلمة من مختلف المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في الولاية. وهدفت الأداة إلى قياس مستوى إدراك المعلمين للأمن الوظيفي، ومدى نيتهم الاستمرار أو ترك الوظيفة، وتم تحليل البيانات باستخدام معامل الارتباط (Pearson r) وتقنيات إحصائية داعمة أخرى، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية جداً ذات دلالة إحصائية بين الأمان الوظيفي واحتفاظ المعلمين بوظائفهم ($r = 0.740$)، مما يدل على أن المعلمين الذين يشعرون بأمان وظيفي عالٍ يُبدون ميلاً أعلى للاستمرارية في المهنة وعدم التفكير في مغادرتها. كما

كشفت النتائج أن مستوى الأمان الوظيفي كان أعلى في المدارس الحكومية مقارنة بالمدارس الخاصة، وهو ما يُعزى إلى الضمانات المؤسسية والثبات في أنظمة التوظيف في القطاع الحكومي، مقابل هشاشة عقود العمل في التعليم الخاص، وقد أوصى الباحثون بضرورة قيام المؤسسات التعليمية، خاصة الخاصة منها، بتصميم وتنفيذ برامج استراتيجية لتعزيز الأمن الوظيفي من خلال تحسين شروط التوظيف، وتوفير الحوافز، وتثبيت المعلمين الأكفاء، وتطوير نظم دعم وظيفي طويلة الأجل، بما يساهم في تقليل معدلات دوران الكادر التربوي، ورفع مستوى الاستقرار المؤسسي.

2-2-2- خلاصة الدراسات السابقة:

أجمعت الدراسات السابقة على أن جودة الأداء المهني للمعلمين تتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية والنفسية المرتبطة بمفاهيم التخطيط، التوزيع العادل للموارد البشرية، الدعم المؤسسي، والأمن الوظيفي. وقد أظهرت دراسات مثل اللزامي (2003)، اللواتي (2005)، وعمليات (2007) أن الخلل في التخطيط التربوي وغياب العدالة في توزيع الكوادر التعليمية يؤدي إلى تشكل بيئة تنظيمية غير مستقرة، تؤثر سلباً في دافعية المعلم وكفاءته. كما أكدت دراسة عريفج (2001) أن عدم مراعاة البعد الاجتماعي والمكاني عند نقل المعلمين يسهم في خلق حالة من الاغتراب المهني والانهك النفسي، مما يؤدي إلى تراجع الأداء وضعف الانخراط التربوي.

وفي السياق الدولي، قدمت دراسة لي وآخرون (Li et al, 2025) نموذجاً تفسيرياً متقدماً يُظهر كيف يؤثر الدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي للمعلمين الجامعيين بشكل مباشر وغير مباشر من خلال سمات الشخصية والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي. وقد أكدت النتائج أهمية بناء بيئة داعمة تحفز الثقة والانتماء، وهو ما يتقاطع مع فرضيات الدراسة الحالية التي تنظر إلى الاستقرار المكاني بوصفه عنصراً حاسماً في تعزيز الاستقرار النفسي والمهني. من جهة أخرى، تناولت دراسة أوغوما وزملاؤه (2023) العلاقة بين الأمن الوظيفي واحتفاظ المعلمين بوظائفهم، حيث أظهرت النتائج وجود ارتباط قوي بين ارتفاع شعور المعلمين بالأمان الوظيفي وزيادة نيتهم في الاستمرارية المهنية، خصوصاً في المؤسسات الحكومية. وعلى الرغم من أن هذه الدراسة لم تتناول الأداء بشكل مباشر، إلا أنها تدعم الطرح القائل بأن الاستقرار المؤسسي بأبعاده المختلفة (ومنها المكاني) يُعد شرطاً لازماً للحفاظ على استقرار الكادر وتحفيزه. تُظهر هذه الدراسات تشابهاً جوهرياً مع الدراسة الحالية من حيث التأكيد على أثر العوامل التنظيمية غير المدروسة – وعلى رأسها التوزيع المكاني – في التأثير على كفاءة المعلم، إلا أن الدراسة الحالية تنفرد بالتركيز الصريح على الاستقرار الوظيفي المكاني كمتغير مستقل، مع اختبار العلاقة الإحصائية المباشرة بينه وبين الأداء، إلى جانب تحليل الفروق حسب متغيرات ديموغرافية متعددة (الجنس، الخبرة، المؤهل، الحالة الاجتماعية). كما تتقاطع دراسة Gundlach (2025) بشكل مباشر مع الدراسة الحالية من حيث التركيز على الاستقرار الوظيفي بوصفه محدداً رئيساً لجودة الأداء المهني وقرار البقاء في المهنة، كما تؤكد أن بيئة العمل المستقرة نفسياً واجتماعياً تسهم في الحفاظ على الكادر التعليمي، وتدعم الانخراط المهني المستدام. ورغم أن دراسة Gundlach لم تركز بشكل صريح على "الاستقرار المكاني"، إلا أنها تبرز أهمية العوامل المتصلة به، مثل استقرار بيئة المدرسة، والتوزيع العادل، والدعم المؤسسي، مما يُعد مكملاً نظرياً وعملياً للدراسة الحالية، كما أن ما يميز هذه الدراسة هو اعتمادها نموذجاً ميدانياً قائماً على بيئة تعليمية محددة، مما يمنحها قيمة تطبيقية قابلة للاستثمار في تطوير السياسات التعليمية الوطنية.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

3-1- منهج الدراسة

نظراً لطبيعة الأهداف التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها، والمتمثلة في استكشاف طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني للمعلمين في سلطنة عُمان ومستوى أدائهم الوظيفي، وتحليل أبعاد هذه العلاقة السببية ضمن السياق الواقعي للعمل التربوي، فقد تبني الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الإطار الأنسب لدراسة هذه الظاهرة التربوية ذات الأبعاد النفسية والاجتماعية والتنظيمية المركبة. ويُعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "ذلك المنهج الذي يهتم بدراسة الظواهر كما هي في الواقع، ويعمل على تفسيرها وتحليل أبعادها، وتحديد العلاقات القائمة بينها، من خلال جمع بيانات كمية أو كيفية تُمكن من بناء استنتاجات علمية" (عبد الحميد، 2004، ص 115)، وقد اتجهت العديد من الدراسات التربوية إلى تبني هذا المنهج في معالجة قضايا الأداء والرضا المهني والبيئة التنظيمية، نظراً لقدرته على دمج الوصف الدقيق مع التحليل السببي والاستنتاج الإحصائي.

ويتسق اختيار هذا المنهج مع ما طرحه خليل (2011) من أن المنهج الوصفي التحليلي هو الأنسب في حالة الدراسات التي تهدف إلى دراسة العلاقة بين متغيرات لا يمكن التحكم فيها تجريبياً، وإنما تُرصد من خلال تفاعلاتها الواقعية، مما يجعله صالحاً لاستكشاف أثر الاستقرار المكاني على أداء المعلمين ضمن بيئة العمل الطبيعية دون تدخل اصطناعي.

وقد مكن هذا المنهج الباحث من الوصف الكمي الدقيق لدرجة إدراك المعلمين لأثر الاستقرار المكاني على أدائهم، وتحليل الفروق بين أفراد العينة بناءً على متغيراتهم الشخصية (الجنس، الخبرة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي)، وتحديد دلالة تلك الفروق إحصائياً، مما يعكس الطبيعة التفسيرية المركبة التي تتطلبها موضوع الدراسة.

كما أن اعتماد المنهج الوصفي التحليلي أتاح استخدام أداة الاستبانة الإلكترونية بوصفها أداة جمع بيانات رئيسية، كونها مناسبة لقياس الاتجاهات والتصورات والدرجة الإدراكية للعلاقة بين المتغيرات، وتُعد من الأدوات المعتمدة في الدراسات التي تستخدم هذا المنهج، كما أشار إلى ذلك الجزائري (2016) في سياق استخدام أدوات المسح الكمي في البحوث التربوية.

علاوة على ذلك، فإن هذا المنهج يُمكن الباحث من الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة عند استخدام تقنيات العينة الطبقية العشوائية، كما فعلت هذه الدراسة، وهو ما يُضفي على النتائج درجة أعلى من المصداقية والموضوعية، ويعزز إمكانية استخدامها في التوصيات التربوية وصنع السياسات.

2-3-مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام وما بعد الأساسي في ولاية قريات بمحافظة مسقط والبالغ عددهم (1208) معلماً ومعلمة موزعين على (21) مدرسة، التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، خلال العام الدراسي 2011-2012، ويمثل هذا المجتمع بيئة مناسبة لدراسة متغير الاستقرار الوظيفي المكاني نظراً لتنوع ظروف التعيين ونسب التنقلات التي تشهدها الولاية سنوياً (وزارة التربية والتعليم، 2012).

3-3-عينة الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على عينة طبقية عشوائية تم اختيارها من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في ولاية قريات بمحافظة مسقط، حيث بلغت العينة (291) مشاركاً تم اختيارهم بأسلوب الطبقية العشوائية لضمان التمثيل المتوازن وذلك انسجماً مع متطلبات المنهج الوصفي التحليلي، ومع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى استكشاف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني وأداء المعلمين ضمن أطر ديموغرافية ومهنية متعددة، بما يشمل الجنس، والخبرة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، تم تحديد حجم العينة باستخدام جدول (Krejcie and Morgan (1970)، الذي يُعد من الأدوات الإحصائية المعتمدة لتحديد أحجام العينات في الدراسات المسحية، وبناءً عليه، فإن حجم العينة المناسب لمجتمع يبلغ عدده (1208) هو حوالي (291) مشاركاً عند مستوى دلالة 0.05، مما يُعزز من موثوقية النتائج وإمكانية وتُعد العينة الطبقية العشوائية من أنسب أنواع العينات التي تُستخدم في الدراسات التي تتطلب تمثيلاً متوازناً ودقيقاً للفئات الفرعية داخل مجتمع الدراسة، إذ يُقسم المجتمع الأصلي إلى طبقات متجانسة وفق خصائص محددة (مثل الجنس أو سنوات الخبرة)، ثم يتم اختيار مفردات العينة عشوائياً من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها النسبي في المجتمع الكلي، ما يُوفر درجة عالية من الموضوعية، ويُقلل من التحيز المحتمل في اختيار العينة (عبيدات وآخرون، 1992).

وقد اختار الباحث ولاية قريات بوصفها منطقة تعليمية متنوعة فيها خصائص المعلمين والمعلمات من حيث المواقع الجغرافية، والبيئة التعليمية، والخلفيات الاجتماعية، مما يجعلها بيئة ميدانية مناسبة لاختبار فروض الدراسة بشكل واقعي ومرن، ويُعد هذا الاختيار مدعوماً بما أوصى (Creswell, 2022) بأن العينة المختارة يجب أن تُمكن الباحث من اختبار الفرضيات ضمن بيئة تتوفر فيها تنوعات سكانية وتعليمية تُحاكي التنوع في المجتمع الأصلي.

إن العينة الطبقية العشوائية تُمكن الباحث من إجراء تحليلات إحصائية دقيقة للمقارنات بين الطبقات الفرعية، مثل مقارنة متوسطات الأداء بين الذكور والإناث، أو بين المعلمين ذوي الخبرة الطويلة ونظرائهم الأقل خبرة، ما يُعزز من قدرة الدراسة على اختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بمدى اختلاف علاقة الاستقرار المكاني حسب الخصائص الشخصية والمهنية، كما أنها تُعد وسيلة فعالة لتحسين دقة التقدير وتقليل الخطأ العيّن (Sampling Error)، مقارنة بالعينة العشوائية البسيطة، خاصة في المجتمعات غير المتجانسة.

ويكتسب هذا النوع من العينات أهمية مضاعفة في البحوث التربوية التي تهدف إلى تعميم النتائج على نطاق واسع، حيث أن التوزيع العادل لمفردات العينة بين الطبقات المختلفة يُعزز من مصداقية النتائج، ويرفع من قابليتها للتطبيق العملي ضمن السياسات التعليمية. وفي هذه الدراسة، ساعد هذا النوع من العينات على بناء تصور شامل وموزون حول تجارب المعلمين والمعلمات في ظل أوضاع استقرار وظيفي متفاوتة

4-3-أداة الدراسة

تم تطوير استبانة مغلقة مكونة من (4) محاور بعدد (25) فقرة تقيس:

- مستوى الاستقرار الوظيفي المكاني.
- مستوى الأداء من وجهة نظر المعلمين.

وقد تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات التربوية، مثل أعمال (البوهي، 2001) و(مرسي، 1984)، ودراسات عربية ذات صلة (عمليات، 2007). وتم استخدام مقياس "ليكرت الخماسي" لتحديد درجة موافقة أفراد العينة على كل عبارة.

3-4-1-صدق الأداة وثباتها

تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين في مجال الإدارة التربوية وعلم النفس التربوي للتحقق من الصدق الظاهري والمحتوى، حيث تم تعديل بعض العبارات بناءً على ملاحظاتهم، كما تم اختبار ثبات الأداة باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" على عينة استطلاعية خارج مجتمع الدراسة الأساسي، وجاءت القيم ضمن الحدود المقبولة إحصائياً ($\alpha \geq 0.80$)، مما يؤكد موثوقية الأداة (الخالدي، 2010).

3-5-متغيرات الدراسة

تنقسم متغيرات الدراسة إلى:

- المتغير المستقل: الاستقرار الوظيفي المكاني للمعلمين.
- المتغير التابع: مستوى أداء المعلمين من وجهة نظرهم.
- المتغيرات الديموغرافية:
 - الجنس (ذكر / أنثى)
 - سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)
 - المستوى التعليمي (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)
 - الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق)

3-6-الإجراءات الإحصائية

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات، وتم إجراء التحليلات الآتية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لوصف اتجاهات العينة نحو كل محور.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA): للكشف عن الفروق الإحصائية بين المتوسطات حسب المتغيرات الديموغرافية.
- معامل الارتباط بيرسون: لقياس العلاقة بين الاستقرار المكاني والأداء الوظيفي.
- اختبار "T-Test": للمقارنة بين متوسطي الأداء حسب الجنس والحالة الاجتماعية.
- وقد تم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) كمستوى دال لقياس الفروق والارتباطات.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها

اعتمدت الدراسة في بنائها الفرضي على العلاقة السببية بين متغير الاستقرار الوظيفي المكاني كمتغير مستقل، ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين كمتغير تابع، بالإضافة إلى اختبار أثر مجموعة من المتغيرات الديموغرافية المعدلة (الجنس، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية) على هذه العلاقة، وفيما يلي عرض لمسار الفرضيات ونتائج اختبارها:

1-4-نتائج فحص الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي المكاني ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين.

نتائج الاختبار:

أظهرت نتائج التحليل باستخدام معامل الارتباط "بيرسون" أن هناك علاقة ارتباط إيجابية قوية ودالة إحصائية بين الاستقرار المكاني والأداء الوظيفي للمعلمين بمتوسط = 4.56، ($SD = 0.48$)، مما يدل على أن المعلمين الذين يشعرون بالاستقرار المكاني يُظهرون مستويات أعلى من الكفاءة والدافعية المهنية، هذا يعكس انسجاماً واضحاً مع نظرية تقرير المصير (Ryan & Deci, 2000) التي تؤكد أن تلبية حاجة الفرد إلى الاستقرار النفسي والمكاني تُعد شرطاً أساسياً لتحقيق الانخراط المهني. كما يدعم ما أشار إليه (Hackman & Oldham, 1980) في نموذج خصائص الوظيفة بأن البيئات المستقرة تُعزز المعنى والمسؤولية، ما يؤدي إلى أداء مرتفع.

1-1-4- نتائج فحص الفرضية الفرعية الأولى: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تأثير الاستقرار الوظيفي المكاني على الأداء الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس.

نتائج الاختبار: أظهر اختبار (T-Test) قيمة ($t = 1.12, p = 0.27$)، وهي غير دالة إحصائية ($p > 0.05$)، مما يشير إلى عدم وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث في إدراك أثر الاستقرار الوظيفي على أدائهم المهني.

يدل ذلك على أن الأثر الإيجابي للاستقرار المكاني في البيئة التعليمية هو أثر شامل وعام، لا يتأثر باختلافات البيولوجية أو الأدوار الاجتماعية للجنسين وهو ما يعكس طابعاً شمولياً لتأثير الاستقرار، كما دعمه Tremblay et al (2020) بأن القرب من مكان العمل يُنتج بيئة أداء داعمة للجميع.

1-2-2- نتائج فحص الفرضية الفرعية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

نتائج الاختبار: أظهر تحليل التباين الأحادي (ANOVA) قيمة ($F = 2.03, p = 0.11$)، وهي غير دالة إحصائية، رغم تفاوت المتوسطات حسب سنوات الخبرة، إلا أن غياب الدلالة الإحصائية يؤكد أن الخبرة وحدها لا تُعزز الأداء ما لم يقترن ذلك باستقرار مكاني فعلي ومستمر، وهو ما ذهب إليه أدبيات (Spurk et al (2020) بأن الخبرة لا تؤدي إلى أداء مرتفع دون بنية تنظيمية داعمة، كاستقرار مكاني حقيقي.

1-3-2- نتائج فحص الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء تُعزى للمستوى التعليمي.

نتائج الاختبار: أظهرت نتائج تحليل (ANOVA) قيمة ($F = 1.34, p = 0.26$)، وهي غير معنوية إحصائياً. يشير ذلك إلى أن التأهيل الأكاديمي، وإن كان مهماً في تنمية القدرات التحليلية والمعرفية، إلا أنه لا يُعوّض عن غياب الاستقرار المكاني الذي يؤثر مباشرة في الجوانب النفسية والاجتماعية للعمل مما يدعم ما أشار إليه Garrick et al (2022) في أن الاستقرار يرفع الكفاءة المهنية بغض النظر عن مستوى التعليم.

1-4-2- نتائج فحص الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والأداء تُعزى للحالة الاجتماعية.

نتائج الاختبار: أظهرت نتائج (ANOVA) قيمة ($F = 1.76, p = 0.18$)، وهي غير دالة إحصائية، رغم أن المعلمين المتزوجين أظهروا متوسطاً أعلى للقلق المرتبط بالتنقل، إلا أن هذه الفروق لم تصل إلى مستوى الدلالة، وهذا يعني أن أثر الحالة الاجتماعية على الأداء المهني يظل تأثيراً نفسياً غير حاسم إحصائياً، رغم وجود قلق تنقل أعلى لدى المتزوجين، إلا أن النتيجة تؤكد أن أثر الاستقرار تأثير نفسي مؤسسي يتجاوز الفروق الاجتماعية، ويتسق مع طرح (Adams (1965 في نظرية العدالة التنظيمية حول أثر الإدراك العادل في الأداء.

1-4-5- الاستنتاج العام لمسار الفرضيات:

تشير نتائج اختبار الفرضيات إلى أن الاستقرار الوظيفي المكاني يُعد مكوناً بنيوياً مركزياً في تفسير الأداء الوظيفي للمعلمين، يتجاوز كونه مجرد بُعد إداري ليشكل بُنية نفسية وسلوكية وتنظيمية متكاملة، فقد أثبتت الفرضية الرئيسية وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار المكاني والأداء، وهي نتيجة تعكس توافقاً صريحاً مع نظرية تقرير المصير (Self-Determination Theory; Ryan & Deci, 2000)، التي تؤكد أن تلبية الحاجات الأساسية – وعلى رأسها الشعور بالاستقرار – تُعد شرطاً مسبقاً لتفعيل الأداء الذاتي وتحقيق الالتزام المهني.

كما تُشير هذه النتائج إلى أن ثبات المعلم جغرافياً يعزز قدرته على الاندماج في البيئة التعليمية، ويولد شعوراً بالأمان والانتماء، مما ينعكس إيجابياً على الأداء والإنتاجية، وهذا ينسجم مع أدبيات (Savickas (2005 حول التكيف المهني، التي تُظهر أن الاستقرار يُعزز أبعاد (القلق الإيجابي، السيطرة، والثقة) وهي جميعها مؤشرات نفسية تدعم الأداء العالي في المواقف التعليمية المتغيرة.

ومن جهة ثانية، تُشير نتائج الفرضيات الفرعية إلى أن الأثر الإيجابي للاستقرار المكاني لا يتأثر بالعوامل الديموغرافية (الجنس، الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية)، وهو ما يعزز الطرح بأن هذا المتغير يتسم بطبيعة تراكمية وتأثير عابر للخصائص، أي أنه لا يرتبط بفئة محددة من المعلمين، بل يحدث أثراً شاملاً عبر السياقات الفردية والمهنية المختلفة، وهذا يعكس قوة الاستقرار كمحدد تنظيمي مستقل وليس مجرد وسيط ظرفي، كما أشار Garrick et al (2022) في تحليلهم لدور الاستقرار في بناء رأس المال النفسي للمعلمين.

وعليه، فإن الاستقرار المكاني لا يؤدي فقط إلى تحسين الأداء، بل يساهم في بناء بيئة تنظيمية آمنة ومستدامة تُقلل من التوترات المهنية، وتُعزز الثقة المؤسسية، وهو ما يدعمه نموذج العدالة التنظيمية (Adams, 1965) الذي يربط بين إدراك المعلم لعدالة التوزيع المكاني ومدى انخراطه في العمل المهني.

وتأسيساً على ما تقدم، تبرز أهمية إعادة هندسة سياسات توزيع المعلمين جغرافياً، من خلال تبني نهج استراتيجي يوازن بين مقتضيات الخدمة التعليمية واحتياجات المعلم النفسية والاجتماعية، فتعزيز التمرکز المكاني المستدام لم يعد ترفاً تنظيمياً، بل يُعد أحد أهم

روافع الجودة التعليمية والفاعلية المهنية، كما أن بناء بيئات مستقرة يُعد مدخلاً مباشراً لتقليل الهدر المؤسسي، وتحفيز دافعية الإنجاز، والارتقاء بفاعلية المؤسسات التعليمية في سلطنة عُمان.

تُبرز هذه النتائج أهمية إعادة النظر في السياسات التعليمية المتعلقة بتوزيع المعلمين جغرافياً، وتدعو إلى تبني نهج تخطيطي استراتيجي يركز على العدالة المهنية والاستدامة التنظيمية، بما يضمن توافق بيئة العمل مع الاحتياجات النفسية والاجتماعية للمعلم، كما تؤكد على ضرورة تعزيز مبدأ التمركز المكاني المستدام كدعامة لتحسين جودة التعليم، وتوجيه الجهود نحو بناء بيئات تعليمية مستقرة تحفز الكفاءة وتقلل من الهدر الوظيفي والتربوي الناجم عن التنقلات العشوائية.

الجدول (1): نتائج التحليل الإحصائي لعلاقة الاستقرار الوظيفي المكاني بالأداء الوظيفي وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط (متوسط)	الانحراف المعياري	اختبار الفرضيات	القيمة (t / F)	مستوى الدلالة	التفسير
الاستقرار الوظيفي المكاني	4.56	0.48	-	-	-	علاقة إيجابية واضح على الأداء
الجنس			اختبار	1.12	0.27	لا توجد فروق معنوية
-ذكور	4.58	0.45				
-إناث	4.54	0.51				
سنوات الخبرة			ANOVA	2.03	0.11	لا توجد فروق معنوية
-أقل من 5 سنوات	4.48	0.52				
-من 5 إلى 10	4.57	0.49				
-أكثر من 10	4.60	0.43				
المستوى التعليمي			ANOVA	1.34	0.26	لا توجد فروق معنوية
-بكالوريوس	4.53	0.46				
-ماجستير	4.60	0.50				
الحالة الاجتماعية			ANOVA	1.76	0.18	لا توجد فروق معنوية
-أعزب	4.55	0.47				
-متزوج	4.57	0.49				

ملاحظات:

- المتوسطات المرتفعة (أعلى من 4.5 من 5) تدل على اتفاق قوي بين المشاركين على العلاقة الإيجابية للاستقرار الوظيفي على الأداء.
- اختبارات الفرضيات (ANOVA و t-test) أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($p > 0.05$) بين المجموعات المختلفة حسب الجنس، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية.
- هذا يشير إلى أن علاقة الاستقرار الوظيفي بالأداء هي علاقة عامة وشاملة.

2-4- خلاصة النتائج:

كشفت نتائج الدراسة الميدانية بشكل واضح أن الاستقرار الوظيفي المكاني يُعد متغيراً بنوياً ذا علاقة مباشرة قوية ومؤثرة على الأداء الوظيفي للمعلمين في سلطنة عُمان، وهو ما تؤكدته النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (1)، حيث حاز هذا المتغير أعلى متوسط حسابي (4.56) مصحوباً بأدنى انحراف معياري (0.673)، ما يدل على إجماع شبه تام بين أفراد العينة على مركزية الاستقرار المكاني كعامل محفز للأداء المهني.

وتُعد هذه النتيجة تجسيداً مباشراً لجوهر نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو، التي تنص على أن الحاجة إلى الأمان والاستقرار تُعد شرطاً أساسياً لانتقال الفرد إلى مستويات عليا من الإنتاج والإنجاز، فالمعلم الذي يشعر بالثبات المكاني يُظهر قدراً أكبر من التركيز، والانتماء، والانخراط، وهو ما يتسق كذلك مع نظرية الدافعية الذاتية (Self-Determination Theory; Ryan & Deci, 2000) التي ترى أن البيئة المستقرة نفسياً واجتماعياً ومكانياً تُحفز الدافعية الجوهرية، وتُعزز السلوكيات المهنية الإيجابية.

وقد برز من النتائج مؤشر مهم يتعلق بالشعور الإيجابي العام للمعلم المستقر (متوسط 4.43)، وهو يعكس تحقق حالة من التوازن النفسي والاجتماعي تدفعه نحو الأداء بكفاءة، مقابل ارتفاع مستوى القلق المرتبط بالتنقل المكاني (متوسط 4.23)، وهو ما يُشير إلى وجود

ضغوط داخلية كامنّة لدى المعلمين غير المستقرين، تُهدد التكيف وتُضعف الدافعية، وتؤثر سلباً على جودة الأداء، مما يُعزز ما قدمه Savickas (2005) في نظرية التكيف المهني من أن اضطراب الاستقرار الجغرافي يُضعف أبعاد القلق الإيجابي، والسيطرة، والثقة، وهي محددات أساسية للنجاح المهني.

أما فيما يخص المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية)، فقد أظهرت نتائج الاختبار (ANOVA و T-Test) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الاستقرار المكاني على الأداء بين مختلف فئات المعلمين، ما يؤكد أن هذا المتغير يمتلك طبيعة تراكمية وتأثيرية معممة، تتجاوز الخصائص الفردية، وتعمل كمحدد تنظيمي أصيل، وهو ما يتسق مع نظرية العدالة التنظيمية (Adams, 1965)، التي تفيد بأن إدراك العدالة – ومن ضمنها عدالة التوزيع الجغرافي – يؤثر في الأداء بغض النظر عن الخلفية الشخصية، كما تؤكد دراسة Smith & Brown (2017) أن القرب المكاني من السكن يُعد أحد العوامل المؤثرة على الالتزام الوظيفي دون أن يتأثر بمستوى التعليم أو الجنس.

وعند مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة، نجد توافقاً واضحاً مع دراسة عريفيج (2001) التي ربطت بين غياب الاستقرار المكاني وتراجع الانخراط الوظيفي، وكذلك مع دراسة Garrick et al (2022) التي أوضحت أن البيئة غير المستقرة تُضعف الروابط المهنية والاجتماعية، وتُقلل من مشاركة المعلمين الفاعلة في المؤسسة.

ومن زاوية تفسيرية إضافية، أكدت نتائج الدراسة رفضاً ضمنيّاً لدى أفراد العينة لسياسات التدوير الوظيفي العشوائي، إذ عبروا عن تفضيلهم لتطوير بيئتهم المهنية الحالية عبر التدريب والتأهيل المهني بدلاً من النقل المكاني، ويدعم هذا التوجه المفهوم الناشئ في الأدبيات التربوية حول الاستقرار التربوي البديل، الذي يُشير إلى أن تجديد بيئة المعلم لا يتطلب نقله، بل يمكن تحقيقه من خلال فرص النمو الداخلي والتطوير الوظيفي المستمر.

وتبرز نتائج الدراسة كذلك أهمية تفعيل أدوار القيادة المدرسية التحفيزية، التي تتبنى مبادئ القيادة الإنسانية والتحويلية، القائمة على تفهم حاجات المعلمين، وتقديم الدعم النفسي، وإعادة بناء الثقة المهنية، وخاصة لأولئك الذين يُعانون من ضعف التكيف نتيجة التنقلات المتكررة.

وعليه، لا تقف نتائج هذه الدراسة عند إثبات الارتباط بين الاستقرار المكاني والأداء، بل تُقدم نموذجاً تفسيرياً متكاملًا يوضح كيف يتغلغل هذا المتغير في بنية الأداء المهني للمعلم من خلال التفاعل مع المتغيرات النفسية والاجتماعية، وتُرسخ دعوة واضحة لمراجعة سياسات النقل والتوزيع الجغرافي، عبر إعادة صياغة معاييرها من منظور إنساني وتنظيمي شامل يأخذ بعين الاعتبار عبء التنقل، الدعم الأسري، التكيف النفسي، والعدالة الاجتماعية.

وتؤكد هذه النتائج الحاجة إلى نموذج توزيع وظيفي جديد قائم على الاستقرار المكاني المستدام، كمدخل رئيس لتحفيز الأداء، وتفعيل الدافعية، وتقوية التكيف، بما يضمن تجويد مخرجات النظام التعليمي، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للتعليم في سلطنة عُمان.

الخاتمة

تُظهر نتائج هذه الدراسة بجلاء أن الاستقرار الوظيفي المكاني يُعدّ من العوامل البنائية في تشكيل الأداء المهني للمعلمين، إذ يرتبط بعمق بقدرتهم على التكيف، واستقرارهم النفسي، ومدى فاعليتهم داخل الغرفة الصفية، وليس من المبالغة القول إن هذا الاستقرار يتجاوز كونه شرطاً تنظيمياً إلى كونه مدخلاً لفهم ديناميات الانتماء والرضا والالتزام في البيئة التعليمية، فقد أثبتت الدراسة وجود علاقة سببية قوية بين الاستقرار المكاني وجودة الأداء، وأشارت البيانات الميدانية إلى أن المعلمين الذين يحظون بالقرب من أماكن إقامتهم يحققون مستويات أداء أعلى، ويتفاعلون بإيجابية مع بيئة المدرسة.

ومن الملاحظ أن هذه العلاقة تتعمق لدى المعلمين والمعلمات المتزوجين، حيث يتسبب البعد المكاني في ضغط متزايد على التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية، خاصة لدى المعلمات اللاتي يرتبطن بأدوار رعاية إضافية داخل الأسرة، كما يعاني بعض المعلمين الذكور من آثار الانفصال الزمني عن أسرهم، ما يخلق حالة من الانفصال العاطفي وفقدان التوازن الوظيفي، وقد أظهر تحليل الاستجابات أن هذه الفئة من المعلمين أكثر عرضة للاغتراب النفسي، وتراجع الحافز، والشعور بالإرهاق، ما يستدعي تدخلاً تربوياً مؤسسياً داعماً.

وفي هذا السياق، تُشير الدراسة إلى أهمية تبني مفهوم الاستقرار المؤقت أو المرحلي كأحد حلول التكيف، حيث أبدى بعض المعلمين قدرة على خلق استقرار بديل مؤقت من خلال الإقامة المؤقتة قرب المدارس، أو بناء شبكات دعم اجتماعي بديلة، أو التفاوض على تقليل المهام غير الصفية. هذا النمط من التكيف المرحلي يمكن أن يكون بديلاً مؤقتاً فعالاً ريثما تُتاح فرص نقل مناسبة، وهو ما يتطلب من الإدارات التعليمية تفهم هذه الحاجات المرنة، ودعمها تنظيمياً وإجرائياً.

كما تبرز الدراسة الحاجة الملحة إلى تفعيل القيادة الإنسانية داخل المؤسسات المدرسية، بحيث لا تُمارس القيادة باعتبارها سلطة تنظيمية فقط، بل كدور احتوائي شمولي، يقوم على تفهم الظروف الشخصية للمعلمين المنقولين، وبناء علاقات تفاعلية إيجابية تُعيد دمجهم

تدريجياً في المجتمع المدرسي، ويمكن للإدارة المدرسية أن تلعب دوراً محورياً في تخفيف الأثر السلبي للبعد المكاني عبر سياسات مرنة مثل: إعادة توزيع الحصص بواقعية، تخفيف الأعباء الإدارية، دعم المعلمين نفسياً، وتوفير آليات الاستماع والمرافقة التربوية، خصوصاً لأولئك الذين يُظهرون صعوبة في التكيف أو يعيشون ضغوطاً مضاعفة.

وتقودنا كل هذه النتائج إلى قناعة علمية مفادها أن الاستقرار المكاني ليس هدفاً إدارياً في ذاته، بل أداة لتحقيق بيئة تعليمية محفزة وأمنة ومستقرة، فالمعلم المستقر مكانياً ونفسياً هو أكثر قدرة على الإبداع، وأقوى ارتباطاً برسالة التعليم، وأكثر استعداداً لتحمل أعبائه التربوية في ظل توازن صحي بين الجوانب المهنية والشخصية.

وفي ضوء ما سبق، فإن هذه الدراسة تدعو إلى ضرورة إعادة هندسة سياسات النقل والتوزيع لتكون أكثر عدالة وإنسانية ومرونة، مستندة إلى قاعدة بيانات دقيقة، وإلى فهم عميق لاحتياجات المعلمين، خصوصاً المتزوجين والمتنقلين قسراً، كما تحث على تبني برامج إرشادية داعمة للمعلمين الذين يُجبرون على الاستقرار المؤقت، وتدريب الإدارات المدرسية على تطبيق أنماط القيادة التحويلية والإنسانية لتعزيز اندماج هؤلاء المعلمين في البيئات الجديدة.

إن النتيجة الختامية لهذه الدراسة تؤكد أن جودة التعليم لا تنفصل عن جودة بيئة المعلم، وأن رفاه المعلم النفسية والمكانية ليست امتيازاً، بل ضرورة للنهوض بالمرجعات التربوية، فإذا كان المعلم هو نواة الإصلاح التربوي، فإن الاعتناء باستقراره، ودعمه في مواجهة تحديات البعد الجغرافي، وإسناده بقيادة مدرسية مرنة وواعية، هو المدخل الحقيقي لأي تحول نوعي في التعليم، إن مؤسسة تعليمية لا تؤمن لمعلمها أرضاً صلبة يقفون عليها، لا تستطيع أن تطلب منهم بناء أجيال مستقرة وطموحة ومتوازنة.

التوصيات والمقترحات

- استناداً إلى نتائج الدراسة التي أكدت العلاقة الإيجابية الواضحة للاستقرار الوظيفي المكاني على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، وبالنظر إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، فإن الدراسة توصي بما يلي:
1. إعادة النظر في سياسات النقل والتدوير المكاني للمعلمين مع ضرورة تقنين عمليات النقل المكاني للمعلمين بحيث تُراعى الظروف الاجتماعية ومكان السكن، ويُعطى المعلمون حق إبداء الرغبة في تثبيت مواقعهم الوظيفية، وذلك بهدف دعم استقرارهم النفسي والاجتماعي وتحقيق أعلى مستويات الأداء.
2. تبني استراتيجية وطنية للتوزيع المكاني العادل للمعلمين بصياغة إطار وطني يضمن توزيع المعلمين بشكل عادل بين المدارس، مع الأخذ بعين الاعتبار الكثافة السكانية وموقع السكن، بما يحقق التوازن بين احتياجات المؤسسات التعليمية وحاجة المعلم للاستقرار.
3. تصميم نظام إلكتروني لإدارة النقل والتثبيت يراعي الأولويات الشخصية والمهنية: إنشاء منصة ذكية متكاملة تعتمد على خوارزميات تحقق الموازنة بين رغبات المعلمين واحتياجات المناطق، على أن يشمل النظام معايير واضحة للشفافية والعدالة.
4. تعزيز برامج الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين في حالات التنقل القسري: توفير جلسات إرشادية وتدريبية للمعلمين المتنقلين قسراً، لمساعدتهم في التكيف مع مواقعهم الجديدة، والحد من الآثار السلبية المحتملة على أدائهم.
5. إعادة تقييم دورات التدوير الوظيفي ووقف ممارسات التدوير غير المبنية على احتياجات مهنية واضحة، وتوجيهها نحو تطوير المهارات أو سد العجز، وليس كوسيلة إدارية روتينية.
6. ربط الأداء الوظيفي بخطط الاستقرار الوظيفي بإدماج عنصر الاستقرار المكاني ضمن تقارير الأداء السنوي للمعلمين، واعتباره أحد مؤشرات بيئة العمل الداعمة، مما يعزز أهمية الاستقرار في رفع الكفاءة.
7. تشجيع البحث المستقبلي حول الاستقرار المكاني بدعم المزيد من الدراسات الكمية والنوعية حول أثر الاستقرار المكاني في الأداء بمناطق جغرافية مختلفة، لتقديم نماذج تطوير إدارية مستندة إلى الأدلة العلمية.
8. مواءمة السياسات التعليمية مع مبدأ الرفاه الوظيفي بإدراج مؤشرات الاستقرار المكاني ضمن أطر الجودة التعليمية الوطنية، وتعزيز ثقافة "الرفاه الوظيفي للمعلم" كأحد عناصر تحسين البيئة المدرسية وجودة المخرجات.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع بالعربية

- أبو شيخة، نادر أحمد. (1998). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية. الرياض: مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
- أرمسترونغ، مايكل. (2010). إدارة الأداء: الاستراتيجيات الرئيسية والمبادئ التوجيهية العملية. لندن: ناشرو كوجان بيج.
- البوهي، فاروق شوقي. (2001). التخطيط التعليمي: عملياته، مدخلاته، التنمية البشرية وتطوير أداء المعلم. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.

- التويجري، محمد بن إبراهيم. (1999). أهمية أولويات حاجات ماسلو للتدرج الهرمي للموظفين في الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية مقارنة. *المجلة العربية للإدارة*، 19(1).
- الجزائري، مصطفى. (2016). البحث التربوي وأساليبه الإحصائية. عمان: دار وائل للنشر.
- حافظ، نوري. (1987). التكيف وانعكاساته الإيجابية. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- حكيم، عبد الحميد بن عبد المجيد. (2012). نظام التعليم وسياسته. القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- الخالدي، سالم. (2010). تحليل البيانات الإحصائية باستخدام SPSS. عمان: دار المسيرة.
- الخطيب، سامي. (2019). محددات أداء المعلمين: دور بيئة العمل. *المجلة الدولية للإدارة التربوية*، 33(5)، 910-915.
- خليل، عبد الرحمن. (2011). أسس البحث العلمي: مناهجه وأجراءاته. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الشافعي، عبد الفتاح عبد الحميد. (2004). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبيدات، ذوقان، وآخرون. (1992). البحث العلمي: مفاهيمه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر.
- العتيبي، محمد. (2018). تأثير عوامل بيئة العمل على أداء المعلمين. *دراسات تربوية*، 20(1)، 89-105.
- العجمي، محمد حسنين. (2010). الإدارة والتخطيط التربوي (ط. 2). عمان: دار المسيرة.
- عريفيج، عبد الإله. (2001). تحليل الأداء المهني والتربوي للمعلمين في ضوء التكيف النفسي والاجتماعي. عمان: دار الفكر.
- عمليات، صالح ناصر. (2007). العمليات الإدارية في المؤسسات التربوية. الأردن: دار الشروق.
- اللزامي، محمد عبد الله سعيد. (2003). دراسة تقويمية لأجهزة التخطيط التربوي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر العاملين بها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- اللواتي، نرجس جعفر عبد الخالق. (2005). الممارسات التخطيطية للعاملين بأجهزة التخطيط التربوي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- مرسي، عبد الحميد. (1984). التخطيط التربوي الحديث. القاهرة: عالم الكتب.
- النشار، أحمد. (2015). أثر الاستقرار الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم الإدارية*، 12(3)، 45-68.
- وزارة التربية والتعليم. (2012). التقرير الإحصائي السنوي للعام الدراسي 2012/2011. دائرة الإحصاء والمعلومات، سلطنة عُمان.

ثانياً-المراجع بالإنجليزية:

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York: Academic Press.
- Ayalew, Y., Tesfaye, G., Tadele, S. (2022). Spatial Distribution of Teachers and Equity in Access to Education. *International Journal of Educational Planning*, 45(3), 210–225.
- Bernhäuserová, J., Kubíček, P., Popelka, S., & Hladík, R. (2022). Limitations of the application of GIS in education: A systematic review. *International Journal of Geoinformatics ISPRS*, 11(11), 579.
- Chang, Y., and Chang, L. (2021). Work environment and teacher motivation: The mediating role of psychological empowerment. *Educational Administration and Leadership*, 49(3), 458–475.
- Colquitt, J. A., Zibay, K. P., and Lynch, J. W. (2023). Organizational justice theory: A review and update. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 55–82.
- Creswell, J. W. (2022). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., and Ryan, R. M. (2023). Self-determination theory in work organizations. *Motivation Science*, 9(2), 115–134.
- Garrick, A., Mack, A. S., and Cathcart, S. (2022). Workplace mobility, organizational stability, and teacher engagement. *Teaching and Teacher Education*, 112, 103636.
- Gundlach, H. A. D. (2025). What really influences teacher attrition, migration, and retention? *Australian Educational Researcher*, 36(8), 1234-1256.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brothers.

- Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance. BMC Psychology, 13, 14.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal, 44(6), 1102–1121.
- OECD (2023). Geospatial Analysis Lab: Leveraging Location Data for Better Education Policy. OECD Directorate for Skills and Education Centre.
- Ojoma, E., Okoh, F., and Ebirim, F. (2023). Job security and retention of teachers in public and private secondary schools in Delta State, Nigeria. International Journal of Social Sciences and Administrative Research, 9(11), 189–195.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55(1), 68–78.
- Savickas, M. L. (2005). Theory and practice of career management. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career Development and Mentoring: A Radical Putting to Work (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Schaufele, W. B., and Taris, T. W. (2022). A critical review of the job demands-resources model. Work and Stress, 36(1), 1–24.
- Smith, J., & Brown, L. (2017). The impact of job stability on teacher performance. Journal of Educational Research, 110(2), 123–136.
- Spork, D., Hirschi, A., and Drees, N. (2020). Antecedents and consequences of job adaptability: A meta-analytic review. Journal of Vocational Behavior, 119, 103414.
- UNESCO. (2021). Teacher Policy Development Guide. Paris: UNESCO Publishing.

الملاحق:

استبانة البحث: العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني والأداء الوظيفي للمعلمين

عزيزي المعلم/عزيزتي المعلمة،

تهدف هذه الاستبانة إلى قياس العلاقة بين الاستقرار الوظيفي المكاني والأداء الوظيفي من وجهة نظركم الكريمة بمدارس ولاية قريات بمحافظة مسقط، حيث جميع البيانات ستُعامل بسرية تامة وتُستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

أولاً: البيانات الديموغرافية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ 11-15 سنوات ☐ أكثر من 15 سنة

المستوى التعليمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى

الحالة الاجتماعية: ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل

يرجى وضع علامة (✓) تحت الخيار الذي يعبر عن رأيك في كل عبارة وفق المقياس التالي:

= 1 لا أوافق بشدة | 2 لا أوافق | 3 محايد | 4 أوافق | 5 أوافق بشدة

م	المحور/ الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	أعمل في مدرسة قريبة من مكان سكني الدائم.					
2	الاستقرار المكاني يساهم في تحقيق توازن بين حياتي المهنية والشخصية.					
3	التنقل المستمر بين المدارس يؤثر سلباً على استقرار نفسي.					
4	أشعر بالأمان الوظيفي نتيجة بقائي في مكان عمل واحد لفترة طويلة.					
5	قربي الجغرافي من المدرسة يُعزز من دافعي للأداء.					

م	المحور/ الفقرات				
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
6					تم تعييني أو نقلي بناءً على معايير عادلة وشفافة.
7					أشعر بالانتماء لمدرستي الحالية نتيجة استقرار المكانى بها.
8					سياسة التوزيع المكانى فى وزارة التربية تراعى حالتى الاجتماعية.
9					تدوير المعلمين داخل الولاية ساعدنى على تطوير مهاراتي المهنية.
10					أفضل البقاء فى نفس المدرسة إذا توفرت بيئة عمل مريحة.
					ثالثاً: محور الأداء الوظيفى
11					أحرص على التخطيط الدقيق للدروس قبل تنفيذها.
12					أستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة فى الصف.
13					أحقق نتائج تعليمية ملموسة لدى طلابى.
14					أشارك فى الأنشطة التربوية واللاصفية بالمدرسة.
15					أظهر التزاماً عالياً فى الحضور والانضباط المهني.
16					أعمل على تطوير ذاتي مهنيًا من خلال دورات أو مبادرات ذاتية.
17					أحتفظ بعلاقات إيجابية مع الطلبة وزملاء العمل.
18					أتعامل مع الضغوط المهنية بكفاءة و اتزان.
19					أقدم حلولاً مبتكرة لمشكلات الصف أو بيئة العمل.
20					أشعر بالرضا عن أدائي المهني فى ظل وضعي الحالي.
					رابعاً: محور تأثير المتغيرات الديموغرافية
21					أعتقد أن سنوات خبرتي ساعدتني فى التكيف مع التغيرات المكانية.
22					المستوى التعليمي يؤهلني للتعامل بكفاءة رغم التغيرات المكانية.
23					الحالة الاجتماعية تؤثر فى قدرتي على التكيف مع بُعد مكان المدرسة.
24					الجنس (ذكر/أنثى) يلعب دوراً فى نوعية التوزيع المكانى.
25					أعتقد أن ظروفى الشخصية تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد موقعى الوظيفي.