



**مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها  
بالتماثل التنظيمي للمعلمين في مدارس محافظة الداخلية  
بسلطنة عمان**

**The Level of Availability of the Components Quality of  
and its relationship to the organizational Symetry Work life  
of teachers in the schools of Al Dakhiliyah identification  
Governorate in the Sultanate of Oman**

إعداد

**عبد الله بن محسن الندابي**

**Abdullah Mohsen al-nadabi**

مركز السلطان قابوس العالي للثقافة والعلوم، سلطنة عمان

**د. رضية بنت سليمان الحبسية**

**Dr. Radia Suleiman Al-habsiya**

جامعة نزوى، سلطنة عمان

**Doi: 10.21608/jasep.2023.306078**

استلام البحث: ٢٠٢٣/٤/١٧

قبول النشر: ٢٠٢٣/٥/٥

الندابي ، عبد الله بن محسن و الحبسية، رضية بنت سليمان (٢٠٢٣). مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي للمعلمين في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٧(٣٤) يوليو، ٢٥١ – ٢٩٦.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

## مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي للمعلمين في مدارس محافظة الداخلية بسطنة عُمان

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي للمعلمين في مدارس محافظة الداخلية بسطنة عُمان، ولتحقيق أهداف الدراسة أُستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، والمعلومات وتكون مجتمع الدراسة من (1839) معلماً ومعلمة بمحافظة الداخلية خلال العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢ م، وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة عشوائية مقدارها (٤٦٠) معلماً ومعلمة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس الحلقة الثانية بمحافظة الداخلية من وجهة نظرهم جاء بمستوى متوسط بشكل عام، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل، الخبرة). كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي للمعلمين جاء بمستوى كبير بشكل عام، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التماثل التنظيمي تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل، الخبرة)، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية ومستوى التماثل التنظيمي في جميع الأبعاد. وتوصي الدراسة الحالية ب: العمل على رفع مستوى مقومات جودة الحياة الوظيفية في مدارس محافظة الداخلية، والعمل على توفير المتطلبات والأدوات التي تجعل من المدرسة بيئة جاذبة للعمل فيها وتخلق فرص مواتية للمعلمين تلبى طموحاتهم للترقية المالية والوظيفية.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، التماثل التنظيمي، محافظة الداخلية، سلطنة عُمان.

### Abstract

The current study aimed to work the level of availability of the components of the quality of investisate life and its relationship to the organizational symmetry of teachers in the schools of Al Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman. During the academic year 2021-2022 AD, the questionnaire was applied to a random sample of (460) male and female teachers. The study reached a set of results, most notably: the level of availability of the elements of the quality of career life for teachers of the second cycle schools in Al Dakhiliyah Governorate came at an average level in general and the study also found statistically significant

differences at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) attributed to the study variables (gender, qualification, experience). The study also found that the level of organizational symmetry for teachers came at a large level in general, there were statistically significant differences in the level of organizational symmetry due to the variables (sex, qualification, experience) and the results of the study revealed the existence of a positive and statistically significant correlation between the level of availability of the components of the quality of functional life and the level of organizational symmetry in all dimensions, where the strength of The relationship between weak and medium grade. The current study recommends: Working to raise the level of the elements of the quality of career life in the schools of Al-Dakhiliyah Governorate, and working to provide the requirements and tools that make the school an attractive environment to work in and create favorable opportunities for teachers that meet their aspirations for financial and job promotion.

**Keywords:** quality of work life, organizational symmetry, Al Dakhiliyah Governorate, Sultanate of Oman.

#### الإطار العام للدراسة مقدمة الدراسة

يُعتبر المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية والتربوية ولا سيما وأنه المزود الرئيس في إعطاء وتوجيه الطلبة من قيم ومعارف ومعلومات ومعرفة ميولهم واتجاهاتهم، ولذا فإن إحساسه وتمتعته بجودة الحياة الوظيفية أو المدرسية تجعله حتمًا يشعر بالغبطة والسرور والسعادة حتى يكون أكثر عطاءً، وأكثر قدرةً على التأثير في الطلبة وأيضًا المحيطين به، وعندما تتوافر في الحياة الوظيفية أو المدرسية من احتياجات ومتطلبات للمعلمين فإنه بلا شك سينعكس إيجابًا في أداؤهم من أجل رفع وزيادة إنتاجية العملية التربوية ويكون داعمًا ومحفزًا للعمل وفعالًا في جميع المناشط المدرسية.

ويرى الدحدوح (٢٠١٥) إن تجويد التعليم وتطويره من خلال الوسائل والأساليب الحديثة في تحسين بيئة النظام التعليمي بشقيه المادي والبشري، من الضرورات المهمة التي تملئها طبيعة الحراك التعليمي والتربوي في وقتنا الحالي،

ولذا يحظى موضوع جودة الحياة الوظيفية أو ما يسمى ببيئة العمل باهتمام بالغ لدى الباحثين والعاملين في المؤسسات؛ وذلك لأهميتها القصوى على أداء العاملين وعلى نشر جو من الطمأنينة والسعادة والرضا عن الحياة والتوافق مع المجتمع، مما دفع ذلك إلى تفعيل السياسات واللوائح المنظمة التي تضمن سلامة تطبيق جودة الحياة الوظيفية والبحث عن الطرق التي تقوم بها الإدارة المدرسية لتوفير حياة وظيفية أفضل للمعلمين.

كما أشار البياري (٢٠١٨) بأن جودة الحياة الوظيفية تُعتبر من المواضيع الإدارية المهمة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لها من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي يؤثر على أداء المؤسسة، فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تنسجم بالجودة والفاعلية للأفراد، فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ومستوى عالي من الإنتاج.

وفي ضوء ما سبق فإن حرص المؤسسات على توفير حياة وظيفية ذات جودة، يعود بالنفع على المؤسسة ذاتها، كزيادة الإنتاجية، ورفع مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين فيها، وفعالية أدائها بشكل عام.

ولذا أصبحت جودة الحياة الوظيفية حاجة ماسة وضرورية لتحقيق أهداف جميع المؤسسات، ومن ضمنها التعليم حيث إنها مرتبطة ببيئة العمل، والمكافآت والأجور، والالتزام التنظيمي، والإدارة التشاركية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والرعاية الاجتماعية والرضا الوظيفي وغيرها (محمد، ٢٠١٩، ص ١٩).

وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في بداية السبعينيات، وتناولت الكثير من الدراسات والأبحاث والعديد من المؤسسات في تطوير وتحسين الإنتاجية وقوة العمل، من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية التي يشغلها الفرد، وهذا ما تقوم به إدارة الموارد البشرية من توفير حياة وظيفية أفضل ومناسبة للموظفين العاملين بها، وبالتالي يجب الاهتمام والاعتناء بجودة الحياة الوظيفية وتدعيمها من أجل إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة تتوافر فيها أساليب المشاركة الفعالة بينها وبين العاملين في عمليات الإدارة العليا واتخاذ القرار، وكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا الوظيفي من قبل الأفراد ساهموا ذلك في الحصول على أداء أفضل للمؤسسة التي يعمل بها، وتُحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (عسيري، ٢٠١٩، ص ٤٤).

وتتعدد وتتنوع أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتتمثل في ظروف العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت، وجماعة العمل، وأسلوب الرئيس في الإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين (البلوشي والظفري، ٢٠١٩، ص ١٢٢).

إن توافر جودة الحياة الوظيفية له تأثير كبير على عمل المعلمين، ومستوى أدائهم المهني، كما أن له تأثير مباشر على مستويات تمائلهم التنظيمي بالمدارس، حيث إنه يُوفر للمؤسسة عوائد ومنافع كثيرة كالالتزام والدافعية وزيادة درجات الولاء والأداء والمواطنة التنظيمية بالإضافة إلى ذلك التقليل من الاحتكاك والصراع (القرني، 2020، ص ٤٣).

ولكي يتم تحقيق الدرجة المطلوبة من التماثل التنظيمي، فإنه لابد من تهيئة الأفراد في المؤسسة على اختلاف مسمياتهم الوظيفية، بحيث يكون لديهم مشاعر إيجابية تجاه مؤسساتهم، وتُعتبر البيئة المناسبة لعملهم فهم يعملون على تنميتها، وتطويرها، ومن ثم يطوعون أنفسهم معها، وتتواءم مفاهيمهم، وقيمهم مع الثقافة، والقيم السائدة فيها، وهي بالتالي تؤمن لهم الرعاية وتعمل على إشباع حاجاتهم التي يسعون إلى تحقيقها (العنبي، ٢٠١٦، ص ٨٠).

وأشار العمري، وبطاح (٢٠١٨، ص ٩) إلى وجود ثلاثة أنواع من التماثل التنظيمي، الأول الولاء التنظيمي ويقصد به الإخلاص والاندماج والمحبة التي يقوم بها العامل نحو عمله في المؤسسة والثاني الانتماء الوظيفي على أنه اعتقاد قوي ورضا وقبول من ناحية الموظف لأهداف المؤسسة ورغبة منه في عطاء أكبر وتقاني لصالح المؤسسة التي يعمل فيها مع الدافعية الشديدة في الاستمرار في عضويتها، والثالث التشابه التنظيمي ويعني على أن الأفراد الذين يتماثلون مع مؤسساتهم أن يتشابهوا معها وليتحدوا مع الرغبات والأهداف.

أما بالنسبة لسلطنة عُمان كغيرها من دول العالم اتجهت إلى تطوير الأنظمة والأجهزة الإدارية والفنية، وتهتم بالاتجاهات الإدارية الحديثة والمعاصرة، التي من شأنها رفع كفاءة مؤسساتها وتجويد الأعمال فيها، يُعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية مهمة جداً في مجال الإدارة لاسيما في المؤسسات الحكومية، التي من ضمنها وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، والتي تبذل جهوداً حثيثة في تطبيق العديد من المفاهيم الإدارية الحديثة مثل إدارة الجودة الشاملة، وإدارة واستثمار رأس المال الفكري وإدارة المعرفة، لما لها من دور في زيادة الإنتاجية ورفع كفاءة المؤسسة التعليمية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧، ص ٥٥).

وجاء تقرير الدراسة المشتركة بين وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، واتحاد المنظمات التربوية النيوزلندية حول التقييم الشامل للنظام التعليمي بالسلطنة للصفوف من الأول إلى الثاني عشر، والذي أشار إلى مسؤولية الوزارة والإشراف

الاستراتيجي لتحقيق التطلعات الاستراتيجية للسلطنة، بما في ذلك التنمية الاقتصادية ورفع مستوى جودة حياة الأفراد، وتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية العاملة بالوزارة من خلال موجهات ومبادرات السياسات التربوية الاستراتيجية والتشغيلية الحديثة، من أجل رفع جودة الأداء بالنظام التعليمي (اتحاد المنظمات التربوية النيوزيلندية، ٢٠١٤).

في ضوء ما سبق فإن المعلم يعتبر ركنا أساسيًا في العملية التعليمية باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير التربوي، حيث يتوقف نجاحها على أداء المعلم لدوره الفعال، ومن هذا المنطلق فإن كثيرًا من دول العالم تولي عملية الارتقاء بالمستوى الوظيفي للمعلم أهمية فائقة، إدراكًا منها بأن زيادة فاعلية المعلم وارتقاء أدائه ينعكس على فاعلية العملية التعليمية، وهنا تأتي ضرورة تنمية المعلم وتحسين أدائه وتزويده بمختلف المهارات والمعارف في ظل التطور المعرفي المعاصر، ولجودة الحياة الوظيفية في الإدارة المدرسية أهمية كبيرة، لما لها من تأثير كبير على أداء المعلمين والطلبة، وعلى نشر المناخ الجيد وإشاعة جو من الاطمئنان، والرضا عن الحياة والتوافق مع المجتمع، وحتى يقف ويطلع المعلم على المستجدات التربوية الحديثة، فمن الضروري تميته وتشجيعه وشعوره بالاستقرار والأمان الوظيفي، وبالتالي تتولد لديه بيئة عمل داعمة ومحفزة له، ويتحقق ذلك من خلال توافر جودة الحياة الوظيفية للمعلم، وبجانب ذلك إلى تعزيز التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس، والذي بدوره سيساعد في تحسين الأداء المدرسي، ولذا تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي للمعلمين في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.

**مشكلة الدراسة:**

تمثل جودة الحياة الوظيفية أو جودة حياة العمل مجموعة من الأنظمة والعوامل المرتبطة بتطوير وتحسين الجوانب الخاصة بالمعلم والتي من شأنها أن تؤثر على طبيعة عمله، وتنعكس على مستوى أدائه، أما الجانب الآخر للتماثل التنظيمي فهو يُعد أهم المتغيرات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسات التعليمية من خلال أعمالها وبرامجها وأنشطتها المختلفة أنه توجد ندرة في الدراسات التي ربطت بين المتغيرين التي ذكرت سابقا، بشكل مباشر على عينة المعلمين بسلطنة عُمان كبيئة جغرافية، وبالرغم من الجهود المبذولة في تطوير وتحسين مهارات وأداء المعلمين، والذي مر بتطورات سريعة تحكمها التطورات في النظام التعليمي والنمو الكمي والكيفي، إلا أن الواقع يشير إلى عديد من جوانب الضعف والقصور والصعوبات التي تُواجه المعلمين بالسلطنة، مما يؤثر على الارتقاء بجودة الحياة الوظيفية، حيث أكدت نتائج دراسة الهاشمي (2020) عن القصور في تحمل المعلمين المسؤوليات المرتبطة بأنشطة التنمية المهنية، وتركيزهم على العمل الفردي

على حساب العمل الجماعي، ورفض بعضهم لأسلوب الزيارات المتبادلة بينهم، وخوف بعضهم من تطبيق أساليب وأفكار جديدة في العمل، وقلة اهتمامهم بتوظيف الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي في التنمية المهنية، وقلة الحوافز والمكافآت المخصصة للمشاركين في برامج المدرسة، وقلة المخصصات المالية الموجهة للأنشطة المدرسية، وحاجة المدرسة إلى بعض الأجهزة والآلات والمعدات الخاصة بتنفيذ برامجها وأنشطتها، وافتقار المدرسة إلى بعض المباني الخاصة بتنفيذ البرامج، كما أظهرت نتائج دراسة الوشاحي (2015) وجود قصور في الحوافز والمكافآت التي يتم منحها للعاملين بالمدارس.

وكذلك نتائج دراسة الشقصي (2011) التي أكدت وجود قصور في بعض الممارسات في بيئة العمل بالمدارس في سلطنة عُمان مثل: شيوع العلاقات الرسمية بين العاملين، ونشر الإشاعات داخل وخارج المدرسة، وشعور البعض بقلّة الاستقرار الوظيفي، وإحساس البعض بقلّة العدالة في توزيع الأعمال الإضافية عليهم، وأيضا دراسة الراسبي (2011) التي بينت وجود قصور في كثير من الجوانب في بيئة العمل بالمدارس في تكنولوجيا العمل، والإنماء المهني، والحوافز والمكافآت، وبينت دراسة العامرية (2014، 81) قلة منح حوافز ومكافآت للمُعَلِّمين المهتمين بتحسين جودة الأداء المدرسي، وأوضحت دراسة الحارثي (2014، صص 58 - 61) إلى قلة توافر الموارد اللازمة لممارسة الأنشطة المدرسية الهادفة لتنمية جوانب الإبداع لدى المعلمين.

وفيما يتعلق بموضوع التماثل التنظيمي، فقد أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى وجود بعض جوانب القصور لدى المعلمين التي تؤثر سلبًا على تماثلهم التنظيمي، كدراسة إبراهيم والجابرية (2019) التي أشارت إلى التزام بعض معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان الصمت أثناء اللقاءات والاجتماعات التي تدور حول قضايا العمل الحساسة، والشعور بأن العمل الذي يقومون به لا يُلبّي طموحاتهم وتطلعاتهم المهنية، والامتناع عن تقديم أية مقترحات لحل المشكلات في العمل لاعتقادهم بأن شيئاً لن يتغير، والشعور في بعض الأحيان بالملل من المناخ المدرسي.

كما أشارت نتائج دراسة البوسعيدي (2018) إلى تضجر وتذمر كثير من المعلمين في المدارس بسلطنة عُمان من حصص الاحتياط، وقلة رغبتهم في تحمل مسؤوليات إضافية غير التدريس، وعزوف بعض المعلمين عن الإشراف على الأنشطة عند توزيعها في بداية العام الدراسي، وقلة رغبة المعلمين في ريادة الفصول، والبطء في تسليم الأعمال المطلوبة منهم، وكثرة الإجازات المرضية، وتأخر بعض المعلمين في الدخول للحصص في الوقت المحدد، مما يشير إلى وجود قصور في الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، بحيث يساهم في تحفيز المعلمين على

القيام بمهام الوظيفية كما يجب، وبالتالي سيادة التماثل التنظيمي على مستوى المدرسة ككل.

وتأسيساً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر مقومات جودة حياتهم الوظيفية في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟
٣. ما مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عُمان؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى تماثلهم التنظيمي في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟
٥. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية ومستوى التماثل التنظيمي للمعلمين بمدارس محافظة الداخلية في سلطنة عُمان؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

١. التعرف على مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.
٢. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر مقومات جودة حياتهم الوظيفية في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
٣. تحديد مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عُمان.
٤. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى تماثلهم التنظيمي في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.



٥. الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية ومستوى التماثل التنظيمي للمعلمين بمدارس محافظة الداخلية في سلطنة عُمان.

**أهمية الدراسة:** تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:  
**أولاً: الأهمية النظرية:**

١. يمكن أن تُفتح هذه الدراسة الباب أمام كثير من الباحثين لدراسات جديدة ترتبط بجودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي، حيث يوجد قلة في الدراسات العُمانية التي تناولت متغيري جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي.
٢. تتمثل في أهمية الموضوع نفسه، وهو معرفة مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي للمعلمين في مدارس محافظة الداخلية بسلطنة عُمان، ومن المؤمل أن تُفتح هذه الدراسة إثراءً للمكتبة العمانية والمكتبة العربية، ومن المتوقع أن تضيف نتائجها إلى معرفة جديدة إلى الرصيد المعرفي في هذا المجال.

**ثانياً: الأهمية التطبيقية:**

١. يمكن أن تُفيد نتائج الدراسة الجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، والمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وإدارات المدارس خاصة في الوقوف على درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لديهم، ومعرفة ما بها من جوانب القوة وتدعيمها، وجوانب الضعف وعلاجها.
٢. يمكن أن تُفيد نتائج الدراسة المعلمين في المدارس بسلطنة عُمان عامة، ومدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية خاصة في التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لديهم، ومعرفة ما به من جوانب القوة وتدعيمها، وجوانب الضعف وعلاجها.
٣. يمكن أن تُساعد الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم في تنفيذ برامج تدريبية للإدارة المدرسية والمعلمين في جودة الحياة الوظيفية لمديري المدارس والتماثل التنظيمي للمعلمين.

**حدود الدراسة:** تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

١. **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتتمثل في: (ظروف العمل المادية، العوامل الوظيفية، الأجور والمكافآت، العوامل الصحية والسلامة المهنية)، بالإضافة إلى أبعاد التماثل التنظيمي وتتمثل في: (الانتماء التنظيمي، الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي).
٢. **الحدود البشرية:** اقتصرَت الدراسة على المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الأساسي الحكومية للصفوف (٥ - ١٠) بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان.

٣. الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على مدارس التعليم الأساسي الحكومية للصفوف (٥- ١٠) بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان.
٤. الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢ م.
- مصطلحات الدراسة:**

١. **جودة الحياة الوظيفية:** تُعرف بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف المجالات التي تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والعاملين فيها والمتعاملين معها" (الفحيلة، ٢٠١٩، ص ص - ٤٢٩422).

**التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية:** تُقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة المعدة لذلك، والمحددة بالأبعاد الآتية (ظروف العمل المادية، والعوامل الوظيفية، والأجور والمكافآت، والعوامل الصحية والسلامة المهنية).

٢. **التماثل التنظيمي:** يُعرف على أنه: "العملية التي يتم من خلالها تكامل وتطابق أهداف المنظمة مع أهداف الفرد" (حنظل، 2019، ص10).

**التعريف الإجرائي للتماثل التنظيمي:** يُقاس بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة المعدة لذلك، والمحددة بالأبعاد الآتية (ظروف العمل المادية، والعوامل الوظيفية، والأجور والمكافآت، والعوامل الصحية والسلامة المهنية).

### **الأدب النظري للدراسة:**

#### **جودة الحياة الوظيفية**

يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية أو ما يسمى بجودة الحياة المدرسية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة المدرسية، بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للمعلمين، بما يساهم في نجاح المدرسة في أداء رسالتها من جهة، وبحقق الإشباع لحاجات المعلمين و رغباتهم من جهة أخرى، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين الذين يعملون في المدرسة، ساهم ذلك في أن يكونوا مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل، بمعنى أن نجاح المدارس في تأدية رسالتها التربوية في المجتمع منوط بمستوى أداء وولاء المعلم، وعليه من الواجب أن يتمتع هؤلاء المعلمون بمستوى من جودة الحياة الوظيفية يضمن استمرارهم في أداء واجبه على الشكل الأمثل، ودفعهم المزيد من التحسين والتطوير.

### أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات التعليمية

تختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الباحثين حسب تخصصاتهم، حيث قام كل منهم بتحديد الأبعاد التي تتوافق مع طبيعة دراسته وتفضيله لبعض الأبعاد دون الأخرى ومن الممكن نستعرض على بعض المتغيرات أو الأبعاد التي تحدد جودة الحياة في العمل، حيث يرى (عارف ٢٠١١، وماضي ٢٠١٤) إن أبعاد جودة الحياة الوظيفية متمثلة في السلوك القيادي، والأجور، والإشراف في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار.

ويرى بو حفص، بن خالد (٢٠١٥) هي نوعية العلاقات الاجتماعية المتمثلة في الاعتراف بالعمل، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.

واستخدم سوامي (Swamy, 2015, P15) تسعة أبعاد أساسية لجودة الحياة الوظيفية وهي بيئة العمل، مناخ وثقافة المنظمة، التعاون والعلاقات بين أعضاء وموظفي المنظمة، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، التسهيلات، الرضا عن العمل والأمن الوظيفي، استقلالية العمل ومدى كفاية الموارد.

كما أستخدم أيضاً دستارد (Dastirdi, R, 2015, P411) أبعاد جودة الحياة الوظيفية الشائعة لدى العديد من الباحثين حيث ركز على الأجور العادلة والكافية، وبيئة عمل آمنة، فرص النمو، القانونية في التعامل، الاعتماد الاجتماعي، الجو العام للحياة، الترابط الاجتماعي بين تطور القدرات البشرية.

ويرى فايد (٢٠٢٠) أن أبعاد الحياة الوظيفية تتمثل في (نمط الإشراف، التوازن بين الحياة والعمل، نظم الترقية، والنمو الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، الأجور والمكافآت، الأمن والاستقرار الوظيفي).

كما يرى نصر (٢٠٢٠) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تشمل (الرضا الوظيفي، الإجهاد المهني، تمكين العاملين واتخاذ القرارات، الأمان الوظيفي، توازن العمل والحياة، فرص استخدام وتطوير القدرات البشرية).

ويتضح مما سبق عرضه إن هناك اختلاف في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية بين الباحثين والعلماء، وسوف يتناول الباحث الأبعاد التي تنسجم مع طبيعة البحث وهي (ظروف العمل المادية، العوامل الوظيفية، الأجور والمكافآت، العوامل الصحية والسلامة المهنية).

### التمائل التنظيمي للمعلمين:

يُعد التماثل التنظيمي أحد المفاهيم الحديثة، وأحد أهم الإشكالات المتجددة للتماثل الاجتماعي، كما يعتبر جزءاً مهماً من ثقافة المؤسسات، ومن المتغيرات الاجتماعية المعاصرة التي تتطلع إليها لزيادة انتماء وولاء الأفراد الذين يعملون فيها،

باعتبارهم العنصر الأساسي لنجاحها، فبتمائلهم تتولد نوع من العلاقة والتكامل بين المؤسسة والأفراد، وبالتالي تتشابه وتتطابق قيمهم وأهدافهم.

### أبعاد التماثل التنظيمي:

إن التماثل التنظيمي يأخذ ثلاثة أبعاد ويمكن توضيحها على النحو التالي:

#### ١. الانتماء التنظيمي (العضوية):

يشكل الانتماء للمؤسسة بعداً آخر من أبعاد عملية التماثل التنظيمي، فالموظف الذي يتماثل مع منظمته يظهر درجة عالية من الانتماء لها، وفي مجال الحديث عن العلاقة بين الانتماء، والتماثل التنظيمي يشير إلى أنه كلما زاد تماثل الفرد مع المجموعة، فإنه يميل إلى الشعور بالتوحد معها، والذوبان فيها، فتكون مكاسبها مكاسب له، وأهدافها أهداف له، ويعد نجاحها وإخفاقها نجاحاً له، وفي حالات الانتماء القوي تصبح حياة المجموعة مطابقة لحياته الشخصية، بل وبديلة لها، (العتيبي، ٢٠١٦، ص ٧٢١)، فالشخص الذي يتماثل مع مؤسسته يظهر بدرجة عالية من الانتماء لها، فالمدافع الذي يوجه الفرد إلى أن ينتمي إلى جماعة أو مؤسسة. (العموش والعمرى، ٢٠١٧، ص ١٩)

#### ٢. الولاء التنظيمي:

وهو مدى الدعم الذي يقدمه الفرد للمؤسسة التعليمية لتحقيق الأهداف التي تسعى لها، والدفاع عنها ومحاكاة سلوك الأفراد الآخرين بها (مرزوق، ٢٠١٣، ص 289-344)، والولاء مفهوم وجد الباحثون لما له من تأثير كبير في اتجاهات وسلوكيات الأشخاص إيجابياً على عملهم (السالم، ٢٠١٥، ص ٨). كما أنه يولد الرغبة الشديدة في المحافظة على استمرارية الموظف في المؤسسة التي يعمل بها. فوندي (Vondey, 2010, P689)، ويُعبر الولاء عن درجة استعداد الشخص لبذل الجهد بغرض تحقيق أهداف المؤسسة، بالإضافة إلى مقدار الدعم الذي يُقدمه الشخص للمؤسسة التي يعمل بها، وذلك من خلال تصرفاته وأقواله تجاهها، فالولاء يعني درجة التطابق والتماثل بين الشخص والمؤسسة، وبالتالي يعكس درجة شعوره بأنه جزء من المؤسسة التي يعمل بها، وإيمانه بأهدافها، وتوافر الرغبة الشديدة له بتحقيق تلك الأهداف، بالإضافة إلى المحافظة على إقامة علاقات طيبة مع زملاء العمل (رضوان، ٢٠١٨، ص ٢١٤).

#### ٣. التشابه:

إن تماثل شخص مع مجموعة يركز على مستوى تشابه الاهتمامات الشخصية له من أجل ممارسة الأنشطة التي تمارسها المجموعة، والأشخاص يجدون أن الهوية التنظيمية جاذبة عندما تكون متوافقة مع مصطلحهم الذاتي، لأنها تعطي الفرصة للتعبير عن الذات الشخصي (Mcdonald, 2018, P897)، هو إدراك الأشخاص والمؤسسة، لوجود خصائص وأفكار وقيم وأهداف مشتركة بينهم وبين

المؤسسة في بيئة العمل (الشواورة، ٢٠١٦، ص ٤٤)، كما أنه يستدل على نجاح عملية التماثل بين الفرد والمؤسسة التعليمية من خلال وجود درجة كبيرة من التشابه بين أهداف وقيم ومصالح ورغبات كلا الطرفين (اللاحم، ٢٠٢١، ص ٣٣٨).

### جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي في سلطنة عُمان.

على الرغم من الجهود التي تبذلها السلطنة من أجل توفير بيئة تعليمية ناجحة تحقق الأهداف المرجوة إلا أنه في الآونة الأخيرة برزت بعض المؤشرات التي تدل على وجود بعض التحديات في الحقل التربوي التي تتطلب إجراءات أكثر فاعلية لتوجيه المسار التعليمي نحو تحقيق ما تصبوا إليه الدولة من رؤى وتطلعات مرسومة، ومن بين هذه التحديات إضراب المعلمين عن العمل بشكل متكرر في الأعوام الدراسية ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٣/٢٠١٤م، للمطالبة بتحسين الجوانب المادية والمعنوية وعدم توقف الترقيات المالية أو تأخرها، والقيام بإجراءات إصلاحية وتطويرية شاملة لمنظومة العملية التعليمية عامة (الشقصي، ٢٠١٤، ص ١٢) وتسببت تلك التطورات في ظهور مشكلة أخرى مثل الأعداد المتزايدة من الاستقالات لدى المعلمين التربويين بعد عام ٢٠١٤م والذي أكدته التعميم الوزاري رقم (١٦) لعام ٢٠١٧م بشأن إرجاء كافة الاستقالات التي تُقدم بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية والوظائف المرتبطة بها أثناء العام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨) وتحديد موعد لتقديم تلك الطلبات وذلك مراعاة لمصلحة العمل، إضافة إلى ذلك انخفاض مستوى التزامهم الوظيفي، الأمر الذي أستدعى إصدار قرارات وتعاميم وزارية مثل التعميم الوزاري رقم (٢٠١٧/١٥) والتعميم الوزاري رقم (٢٩) لعام ٢٠١٧م بشأن الالتزام بأوقات الدوام الرسمي وتضمن: متابعة حالات التغيب، ومواعيد الحضور والانصراف، وحث المعلمين التربويين على الالتزام في العمل والتقيد التام بها بما يتماشى مع قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧).

ومن جهة أخرى، أجريت بعض البحوث والدراسات في البيئة التعليمية العمانية التي تطرقت إلى عديد من الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية، منها إزدياد أعباء العمل، والشعور بعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، وقلة الرغبة في تحمل المسؤوليات أخرى عدا التدريس، التذمر من بعض مهام العمل، التأخر عن أوقات الدوام الرسمي، كثرة غياب المعلمين، قلة الالتزام بالتحضير والتخطيط اليومي للدروس، عدم الرغبة في الإشراف على الأنشطة المدرسية وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى تدني مستوى التزامهم التنظيمي وتؤثر في مستوى العملية التعليمية (عيسان وآخرون، ٢٠١١، ص ٤، الحسني، ٢٠١٢، ص ١٣ البوسعيد، ٢٠١٨، ص ٩)، كما كشفت نتائج بعض الدراسات الأخرى إن مستويات الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس العمانية يتراوح بشكل عام في المستوى المتوسط وهو ما يؤكد ترابط مشكلة تدني مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين العمانيين مع تدني مستويات

التزامهم الوظيفي (الحسني، ٢٠١٢ ص ٦، المعمرية، ٢٠١٤ ص ٥٤ المسر وريّة، ٢٠١٦، ص ٢٢ الحراصي، ٢٠١٧، ص ٣ الهنائي، ٢٠١٧ ص ٥٥).

كما قامت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان (٢٠١١) بتطبيق مشروع المدرسة وحدة للإهتمام المهني، والذي يركز على مراعاة الاحتياجات المهنية للمُعلمين، والاهتمام بالجوانب النظرية والعملية معًا، والتأكيد على مفهوم التنمية المهنية المُستدامة، والارتقاء بأداء المُعلمين في المجالات المعرفية والمهارية والقيمية، وترسيخ مبادئ الإشراف الذاتي، والتقويم الذاتي، وتجديد المعلومات، ومواكبة التطورات، والتقنيات الحديثة لديهم، وتشجيع مبادراتهم الشخصية في مجال البحوث والدراسات، (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١١، ص ٤)، وأيضًا قامت الوزارة بجهود كبيرة لجعل المُعلمين يشعرون بالرضا الوظيفي في بيئة العمل، حيث دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة الصادر عن وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٥، ص ١٠-١٢) (وزارة التربية والتعليم، 2015، ص ٥).

**ثانيًا: الدراسات السابقة.** تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين، الأول جودة الحياة الوظيفية، والثاني التماثل التنظيمي، وكل محور تم تقسيمه إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية كما يأتي:

#### أولاً: دراسات تتعلق بجودة الحياة الوظيفية:

دراسة المالكي (٢٠٢٢) توصلت نتائجها إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاء محور خصائص الوظيفة في الترتيب الأول من حيث مستوى الجودة، وبدرجة كبيرة، في حين جاء محور المرافق والخدمات الجامعية في الترتيب الأخير بدرجة قليلة، وبقيّة المحاور جاءت بدرجة متوسطة كما دللت نتائج الدراسة على وجود فروق دالة احصائيًا تُعزى لاختلاف الجنسية، ولصالح غير السعوديين.

ودراسة عبد الله وحسين (٢٠٢٢) أكدت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة ومعنوية (مباشرة) بين نوعية الحياة الوظيفية المتغيرة بأبعادها السبعة ومتغير سعادة الموظف، تشير هذه العلاقة إلى أن الارتباط بين المتغيرين يتعلق بأي ارتفاع في مستوى جودة الحياة العملية، مع زيادة مقابلة في مستويات الشعور بالسعادة لدى أفراد عينة الدراسة.

أجرت كانوي (٢٠٢٠، CANOY) دراسة بينت نتائجها أن درجة جودة الحياة الوظيفية أو العمل لديهم جاءت منخفضة من حيث المعرفة المالية ومتوسطة من حيث المديونية والوظيفة الثانوية، والواجبات غير التعليمية أو التدريسية، والصحة، والمسؤوليات الأسرية.

وقدم كومار (Kumar، A.2020) دراسة توصلت إلى أن درجة جودة الحياة الوظيفية لدى تلك المدارس متوسط، كما بينت النتائج إلى وجود فروق كبيرة بين

معلمي تلك المدارس تجاه جودة الحياة الوظيفية تعزى تبعاً للمتغيرات الجنس والمؤهل التعليمي، ونوع الدراسة، وموقع المدرسة، طبيعة الدراسة (مختلطة للجنسين)، وكذلك توصلت الدراسة بأن ثلاثة فقط من أصل سبعة متغيرات قد ساهمت بشكل كبير في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين تعزى وفقاً للمتغيرات للمؤهل التعليمي، ونوع الدراسة، وبيئة المدرسة وكما أشارت نتائج الدراسة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين تجاه جودة الحياة الوظيفية تعزى تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

### ثانياً: دراسات تتعلق بالتمائل التنظيمي للمعلمين:

دراسة العجمي (٢٠٢٢) بينت نتائجها أن مستوى القيادة المتسامية لدى مديري مدارس في المحافظة من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى مرتفع، كما جاء أيضاً مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظرهم بمستوى مرتفع، وكذلك أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغير الجنس في جميع الأبعاد، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر المؤهل العلمي على مستوى القيادة المتسامية ككل، وفي بُعد القيم والاتجاهات جاءت الفروق لصالح فئة البكالوريوس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع أبعاد ممارسة القيادة المتسامية ككل وبينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في جميع أبعاد التماثل التنظيمي، وكما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادة المتسامية لدى مديري المدارس، ومستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين.

ودراسة الخزاعي (٢٠٢٢) توصلت إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة جاء بدرجة عالية من وجهة نظرهم. وجاء ترتيب على النحو التالي الأبعاد تنازلياً على النحو التالي: (التشابه، الولاء العضوية)، واتضح نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مديري المدارس حول تماثلهم التنظيمي تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك وجود فروق تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في الإدارة لصالح من خبرتهم أقل من خمس سنوات، فيما لم تظهر نتائج الدراسة عن وجود فروق تُعزى لمتغير لمرحلة الدراسة.

وتوصلت دراسة جيو (Cui,2021) إلى أن مدركات المكافآت الاجمالية لمعلمات رياض الأطفال وعواملها الأربعة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالتماثل التنظيمي والانخراط في العمل، كان التماثل التنظيمي مرتبطاً بشكل إيجابي بالمشاركة في العمل، كما أن التماثل التنظيمي متوسط جزئياً في العلاقة بين إدراك المكافآت الاجمالية والمشاركة في العمل بين معلمي رياض الأطفال.

وبينت دراسة سيرين (Sirin, Y, 2018) أن التماثل والهيبة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين، كما أنها توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الهيبة والتماثل التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الابتدائية بتركيا.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

**أولاً: أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة:** اختلفت عن بعض الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة، المنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات، وطرق وأساليب تحليل البيانات. حيث استخدمت جميع الدراسات الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ما عدا دراسة أبو شمالة (٢٠١٨) حيث تم إعداد قائمة استقصاء استخدمت كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، واستخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي الارتباطي، في حين تم تطبيق المنهج الوصفي المساحي في بعضها، كما استخدمت دراسات أخرى المنهج الوصفي التحليلي، كما تباينت الدراسات في متغيراتها التي ركزت عليها، على سبيل المثال: المسمى الوظيفي، الجنس، المرحلة الدراسية، الخبرة، والمنطقة التعليمية، والمؤهل العلمي.

**ثانياً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:** تم الاستفادة من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة، تنظيم الإطار النظري، تحديد المنهج المناسب للدراسة الحالية، والاستفادة من أدوات الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة الحالية، تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة. وفي إجراء المقارنات بين نتائج تلك الدراسات ونتائج الدراسة الحالية، وتميزت الدراسة الحالية عن سابقتها من الدراسات بأنها حددت في المتغير التابع وتوصلت إلى وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي.

#### إجراءات الدراسة الميدانية: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي .

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس التعليم الأساسي الحكومية بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان للصفوف (٥- ١٠) والبالغ عددهم (١٨٣٩) معلماً ومعلمة، وذلك في العام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) حسب كتاب الإحصاء السنوي الصادر عن وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢م) (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، ٢٠٢١).

**عينة الدراسة:** تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث بلغ عدد المستجيبين إلكترونياً (٢١٢)، وورقياً (248) بعد التأكد من عدم استجابة الفرد للأداة إلكترونياً، لضمان عدم تكرار استجابة نفس الفرد للأداة مرتين، وقد بلغ إجمالي حجم العينة (٤٦٠) معلماً ومعلمة، وتم استرجاعها جميعاً، وهي صالحة للتطبيق الميداني، وشكلت العينة نسبة (٢٥%) من مجتمع الدراسة (وهي كافية لأغراض الدراسة



(الحالية) وفق جدول كريجسي ومورجان (١٩٧٠) (مرفق ١)، ويوضح الجدول (١) العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول ١ العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٥٧	٥٥,٩%
	أنثى	٢٠٣	٤٤,١%
سنوات الخبرة	المجموع	٤٦٠	١٠٠%
	أقل من ١٠ سنوات	١٤١	٣٠,٧%
	من ١٠ سنوات فأكثر	٣١٩	٦٩,٣%
	المجموع	٤٦٠	١٠٠%
المؤهل الدراسي	بكالوريوس فأقل	٤١٠	٨٩,١%
	ماجستير فأعلى	٥٠	١٠,٩%
	المجموع	٤٦٠	١٠٠%

**أداة الدراسة:** تم استخدام الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، حيث تم تطوير الأداة بالرجوع للإطار النظري والدراسات السابقة للدراسة، ومن بين الدراسات التي تم الاستعانة بها في تطوير أداة الدراسة لقياس جودة الحياة الوظيفية أحمد (2021)، والبلوشي، والظفري (٢٠٢٠) وأبو شمالة (٢٠١٨)، ودراسات الشهمي، والحدايبي، والسدباء (٢٠٢١)، واللاحم (٢٠٢٠) في مقياس التماثل التنظيمي، وتكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من ثلاثة أجزاء:

- **الجزء الأول:** تتضمن البيانات الأساسية عن عينة الدراسة، من حيث الجنس، والمؤهل، وسنوات الخبرة.

- **الجزء الثاني: المجال الأول:** مقومات جودة الحياة الوظيفية، وتشتمل على أربعة أبعاد هي: (ظروف العمل المادية، والعوامل الوظيفية، والأجور، والمكافآت، والعوامل الصحية والسلامة المهنية). وبلغ عدد الفقرات (٤٣) فقرة.

- **الجزء الثالث: المجال الثاني:** التماثل التنظيمي للمعلمين: ويشتمل على ثلاثة أبعاد هي: (الولاء، والعضوية/الانتماء، والتشابه)، وبلغ عدد الفقرات (٢٧) فقرة. علمًا بأن الدراسة اعتمدت طريقة ليكرت الثلاثي، وفق سلم التقدير الآتي: (عالية، متوسطة، منخفضة)، ويقابلها بالأوزان المرجحة على التوالي (1,2,3).

**صدق الأداة: ١. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم استخدام الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين، حيث تم توزيع أداة الدراسة على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة التعليمية، وبلغ عددهم (١٣) محكمًا، وذلك في مركز السلطان قابوس العالي للثقافة والعلوم، وجامعة نزوى، والشرقية، والجامعة العربية المفتوحة، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، وجامعة صحار وجامعة صنعاء بالجمهورية العربية اليمنية، وقد استرجعت جميع الاستبانات محكمة، حيث أجمع

المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وقد تم إجراء التعديلات الآتية في ضوء ملاحظات المحكمين.

- المجال الأول: مقومات جودة الحياة الوظيفية:
  - البُعد الأول: ظروف العمل المادية: تم تعديل صياغة جميع الفقرات ابتداءً من (١)، إلى (٧). - البُعد الثاني: العوامل الوظيفية وتشتمل على (التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، فرص التقدم الوظيفي والترقية). تم تعديل صياغة الفقرات فيما يلي:
    - أ. التصميم الوظيفي: التعديل في فقرتي (١) و (٧).
    - ب. الأمان الوظيفي: التعديل في الفقرات (١) و (٢) و (٥) و (٦).
    - ج. فرص التقدم الوظيفي والترقية: التعديل في فقرتي (٢) و (٧).
  - البُعد الثالث: الأجور والمكافآت: تم تعديل صياغة الفقرات في (١) و (٢) و (٣) و (٦).

- المجال الثاني التماثل التنظيمي للمعلمين:
    - البُعد الأول: الولاء: تم تعديل صياغة فقرتي في (٦) و (٨).
    - البُعد الثاني: العضوية/ الانتماء: تم تعديل صياغة فقرتي في (١) و (٢). وتكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من مجالين: ملحق (٤)
    - المجال الأول: مقومات جودة الحياة الوظيفية، وتشتمل على أربعة أبعاد هي: (ظروف العمل المادية، والعوامل الوظيفية، والأجور والمكافآت، والعوامل الصحية والسلامة المهنية). وبلغ عدد الفقرات (٤٣) فقرة.
    - المجال الثاني: التماثل التنظيمي للمعلمين: ويشتمل على ثلاثة أبعاد هي: (الولاء، والعضوية/ الانتماء، والتشابه)، وبلغ عدد الفقرات (٢٧) فقرة.
٢. **الصدق الداخلي (صدق البناء):** من أجل معرفة صدق البناء لمجالي الدراسة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المجموع الكلي لكل بُعد والمجموع الكلي لكل مجال على حده، ويتضح ذلك من خلال جدول (٢).

**جدول ٢ قياس صدق البناء لمجالي الدراسة بمعامل ارتباط بيرسون**

م	أبعاد مجال مقومات جودة الحياة الوظيفية	معامل الارتباط	م	أبعاد مجال التماثل التنظيمي للمعلمين	معامل الارتباط
١	ظروف العمل المادية	0.79**	١	الولاء	0.94**
٢	العوامل الوظيفية: (التصميم الوظيفي والأمان الوظيفي وفرص التقدم الوظيفي والترقية).	0.87**	٢	العضوية/ الانتماء	0.94**
٣	الأجور والمكافآت	0.87**	٣	التشابه	0.91**
٤	العوامل الصحية والسلامة المهنية	0.90**			

\*\* دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢) أن مجالي الدراسة يتصفان بصدق البناء، وهذا يجعلهما صالحين للتطبيق.

#### ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة الأصلية مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة، حيث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach,sAlpha)، ويوضح جدول (٣) ثبات مجالي أداة الدراسة بمعامل ألفا كرونباخ، وكذلك المجموع الكلي.

جدول ٣ قياس ثبات مجالي أداة الدراسة بمعامل ألفا كرونباخ

م	أبعاد مجال مقومات جودة الحياة الوظيفية	معامل ألفا كرونباخ	م	أبعاد مجال التماثل التنظيمي للمعلمين	معامل ألفا كرونباخ
١	ظروف العمل المادية	0.83	١	الولاء	0.74
٢	العوامل الوظيفية: (التصميم الوظيفي والأمان الوظيفي وفرص التقدم الوظيفي والترقية).	0.84	٢	العضوية /الانتماء	0.79
٣	الأجور والمكافآت	0.84	٣	التشابه	0.76
٤	العوامل الصحية والسلامة المهنية	0.88	الكا	ي:	0.91
	الكا	0.94	ي:		

يتضح من خلال الجدول (3) أن مجالي الدراسة يتصفان بثبات مرتفع في المجموع الكلي، وعلى ثبات جيد في كل بعد على حده وهذا يجعلهما صالحين للتطبيق في العينة الأصلية للدراسة.

#### متغيرات الدراسة:

تكونت الدراسة من المتغيرات الآتية:

١. الجنس (ذكر – أنثى).

٢. المؤهل (بكالوريوس فأقل – ماجستير فأعلى).

٣. سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)، (من ١٠ سنوات فأكثر).

**إجراءات تطبيق أداة الدراسة:** بعد التحقق من صلاحية أداة الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها، وإخراجها في صورتها النهائية، واعتمادها من لجنة الإشراف على الرسالة، تم إعداد الاستبانة إلكترونياً باستخدام برنامج (Google Form)، من أجل سهولة وسرعة توزيعها والحصول على البيانات بدقة وأكثر موضوعية، مخاطبة مكتب العميد بكلية العلوم والآداب بجامعة نزوى للحصول على رسالة لتسهيل مهمة الباحث، تم مخاطبة وزارة التربية والتعليم للحصول على خطاب تسهيل مهمة باحث للتطبيق الميداني لأداة الدراسة، وبعد الحصول على الموافقة من وزارة التربية

والتعليم، تم توزيع الاستبانة الإلكترونية على عينة الدراسة عبر نظام المراسلات، كما تم توزيع عدد منها ورقياً؛ لاستكمال العدد من المطلوب من الاستجابات.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

للحكم على تقديرات افراد عينة الدراسة اعتمد الباحث المعيار التالي حيث تم تحديد طول الخلايا وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وتم حساب المدى (٣-١=٢) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (٢÷٣=٠,٦٦)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وجدول (٤) يوضح ذلك.

### جدول ٤ معيار الحكم على نتائج الدراسة

المتوسط الحسابي	مستوى التوافر
2.34 - 3	كبير
1.67 - 2.33	متوسط
1 - 1.66	منخفض

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول الذي نص على الآتي: ما مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس الحلقة الثانية بمحافظة الداخلية من وجهة نظرهم؟ من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى توافر مقومات أبعاد جودة الحياة مرتبة تنازلياً، وجدول (٥) يوضح ذلك.

### جدول ٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى توافر مقومات ابعاد جودة الحياة الوظيفية مرتبة تنازلياً

م	الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
٢	١	العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي-الامن الوظيفي-فرص التقدم والترقية)	2.18	.43	متوسط
٤	٢	العوامل الصحية والسلامة المهنية	2.17	.54	متوسط
١	٣	ظروف العمل المادية	2.14	.52	متوسط
٣	٤	الاجور والمكافآت	1.88	.55	متوسط
		المجموع الكلي	2.12	.42	متوسط

يظهر جدول (٥) أن مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس الحلقة الثانية بمحافظة الداخلية من وجهة نظرهم جاء بمستوى متوسط بشكل عام، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (1.88-2.18)، كما جاء بمستوى متوسط في جميع الأبعاد، وبلغ المتوسط العام للأبعاد (٢,١٢) بانحراف معياري قدره (.42)، وجاء في المرتبة الأولى بُعد العوامل الوظيفية (التصميم الوظيفي-الامن الوظيفي-

فرص التقدم والترقية) بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٨)، وانحراف معياري قدره (٠.43)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد العوامل الصحية والسلامة المهنية بمستوى متوسط أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٧)، وانحراف معياري قدره (٠.54)، وجاء في المرتبة الثالثة بُعد ظروف العمل المادية بمستوى متوسط أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٤) وانحراف معياري قدره (٠.52). أما بُعد الأجور والمكافآت فقد جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة، بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (١,٨٨) وانحراف معياري قدره (٠.55).

وقد تُعزى هذه النتيجة ربما بسبب وجود مخصصات مالية قليلة أو غير كافية أو محدودية الموارد المالية لتكملة بعض المباني والتجهيزات المدرسية مثل: الأثاث المدرسي، والوسائل التعليمية، والتقنيات الحديثة التي يحتاجها المعلمون في عملية التدريس، بالإضافة إلى قلة توفر تجهيزات الفصول الدراسية ومختلف مرافق المدرسة، وهذا ربما عائد إلى انعكاسات الأزمة الاقتصادية الراهنة على جميع القطاعات الخدمية على مستوى الدولة؛ نتيجة لما خلفته أزمة كورونا والكساد العالمي بشكل عام، كما قد تُعزى هذه النتيجة إلى وجود قصور في بعض الممارسات في بيئة العمل بالمدارس كإحساس بعض المعلمين بقلّة العدالة في توزيع الأعمال الإضافية عليهم، وضغط الجدول المدرسي، والقصور في تقديم برامج الإنماء المهني، وقلّة أو ندرة منح تقديم الحوافز والمكافآت للمعلمين، وتأخر ترفياتهم المالية، وكذلك ضآلة أو ندرة وجود فرص لمستقبل تقدم وظيفي لدى المعلمين، وأيضاً نظام للترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير غير واضحة لدى المعلمين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة المالكي (٢٠٢٢) التي أوضحت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة جاء متوسطاً، ودراسة الكاديكي (٢٠٢١) التي أظهرت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، ودراسة البدوي (٢٠٢٠) والتي كشفت أن واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة الفارسية (٢٠٢٠) والتي بينت أن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى المشرفين التربويين في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عُمان جاء بدرجة متوسطة، ودراسة الصليبي (٢٠١٨) والتي أثبتت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة القدس جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة أبو شمالة (٢٠١٨) والتي توصلت إلى أن واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة التربية والتعليم العالي في غزة جاء بدرجة متوسطة، ودراسة الحري، والشقران (٢٠١٨) والتي كشفت أن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى بالملكة العربية السعودية قد جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة بورزق (٢٠١٨) والتي بينت أن مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي التعليم الأساسي بمدينة مستغانم

بالجزائر، جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة نصار (٢٠١٣) والتي بينت أن مستوى جودة حياة العمل في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي بفلسطين جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة كومار (٢٠٢٠)، (Kumar) والتي كشفت أن درجة جودة الحياة الوظيفية في المدارس المتوسطة والثانوية في مدينة بالاكاد في باكستان جاءت متوسطة.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبدالله وحسين (٢٠٢٢) التي بينت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في جامعة الكويت مرتفعاً، وتختلف مع نتائج دراسة البلوشي، والظفري (2019) التي أشارت إلى امتلاك المعلمين بسلطنة عُمان مستوى مرتفع في جودة الحياة الوظيفية، ودراسة حمادنة (2019) والتي كشفت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية جاءت بدرجة كبيرة جداً، ودراسة خوقير (2018) والتي أوضحت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين جاء بدرجة مرتفعة، ودراسة لبيروفوتينا (Fontinha, 2019) والتي أشارت إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى الأكاديميين في تسع مؤسسات للتعليم العالي في المملكة المتحدة ببريطانيا جاءت في مستوى منخفض بسبب ارتفاع عدد ساعات العمل الإضافية على مدار الأسبوع وضعف التنسيق بين المستلزمات الحياتية والمستلزمات الوظيفية والضغط النفسية في الترقيات. وأوضحت دراسة بنسري بوتر (Puncreobutr, 2016) أن جودة حياة العمل في المدارس الحدودية بولاية الكمبودية بتايلند جاءت بدرجة عالية.

السؤال الثاني الذي نص على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات لمستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

١. متغير الجنس: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (٦).

جدول ٦ اختبارات (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات افراد عينة الدراسة لمقومات جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ظروف العمل المادية	ذكور	257	2.13	.55	٤٥٨	٠,٤٨١	٠,٦٣	غير داله
العوامل	اناث	203	2.16	.49	٤٥٨	٧,٠١٦	*٠,٠٠	لصالح
	ذكور	257	2.06	.44	٤٥٨	٧,٠١٦	*٠,٠٠	لصالح

مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها... عبد الله الندابي - د. رضية الحبسية

الاناث	.36	2.33	203	اناث	الوظيفية
لصالح	.55	1.76	257	ذكور	الأجور
الاناث	.52	2.02	203	اناث	والمكافآت
	.54	2.10	257	ذكر	العوامل
لصالح	.52	2.27	203	انثى	الصحية
الاناث					والسلامة
					المهنية

\*داله عند مستوى (0,05)

يتضح من جدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية لمحافظة الداخلية لمستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، لصالح الاناث في ابعاد العوامل الوظيفية، والاجور والمكافآت، والعوامل الصحية والسلامة المهنية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم. بينما لم تكن هنالك فروقا داله احصائياً في بعد ظروف العمل المادية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم، وقد يعزى وجود هذه الفروق لصالح الاناث لأنهن بطبيعتهم أكثر حرصاً واستعداداً على توفير بيئة العمل المناسبة التي تمكنهن من توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية، وربما لأن المعلمين في مدارس الذكور يواجهون مشكلات أكثر مقارنة بمدارس الاناث وخاصة في هذه المرحلة العمرية للطلبة (الحلقة الثانية من التعليم الأساسي) حيث أن الطلبة الذكور أكثر ميلا إلى التمرد ومخالفة القوانين والأنظمة المدرسية وعدم الانصياع إلى توجيهات وإرشادات المعلمين، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق داله إحصائياً في بعد ظروف العمل المادية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم وهذا يعود إلى التشابه في ظروف العمل المادية في جميع المدارس باعتبار إنها تخضع لإدارة مركزية واحدة ممثلة في وزارة التربية والتعليم وتنطبق عليها نفس الإجراءات المالية.

وقد اتفقت هذه النتيجة في وجود فروق داله إحصائياً تبعاً لمتغير الجنس مع دراسة البلوشي، والظفري (2019) والتي أسفرت عن جود فروق داله إحصائية بين المعلمين والمعلمات بسلطنة عُمان في أبعاد جودة الحياة الوظيفية ولصالح المعلمات، ودراسة حمادنة (2019) والتي بينت وجود فروق داله إحصائياً لمستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في جميع مجالات الدراسة ولصالح الاناث، ودراسة أبو شمالة (2018) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة تعزى إلى متغير الجنس، ودراسة منجو (Manju.

(N,2014) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية لصالح الإناث.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت هذه النتيجة في هذا الجزء مع نتائج دراسة البديوي (2020) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد تعزى لمتغير الجنس، ودراسة مونكيفيوس (Monkeyvius, 2014) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ستانفورد بالولايات الأمريكية تبعاً لمتغير النوع، ودراسة بورزق (2018) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي التعليم الأساسي بمدينة مستغانم بالجزائر تعزى لمتغير الجنس، وتوصلت دراسة الفارسية (2020) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع جودة الحياة الوظيفية لدى المشرفين التربويين في سلطنة عُمان حسب تبعاً لمتغير الجنس ولصالح عينة الذكور، وأشارت دراسة خوقير (2018) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في جامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين لصالح الذكور.

**٢. متغير المؤهل العلمي:** تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (٧).

**جدول ٧ اختبارات (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة**

**لمقومات جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي**

الأبعاد	المؤهل	العدد* *	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ظروف العمل المادية	بكالوريوس فأقل	50	2.16	.52	٩٨	٠,٣٣٨	٠,٧٣	غير داله
	ماجستير فأعلى	50	2.12	.57				
العوامل الوظيفية	بكالوريوس فأقل	50	2.28	.35	٩٨	٢,٧٠٨	*٠,٠١	لصالح البكالوريوس
	ماجستير فأعلى	50	2.06	.45				س فأقل
الاجور والمكافآت	بكالوريوس فأقل	50	1.98	.55	٩٨	١,٩٣٦	٠,٠٦	غير داله
	ماجستير فأعلى	50	1.77	.55				
العوامل الصحية والسلامة المهنية	بكالوريوس فأقل	50	2.23	.58	٩٨	١,٠٥٥	٠,٢٩	غير داله
	ماجستير فأعلى	50	2.12	.51				



\* داله عند مستوى (0,05) \*\* نظرا لتباين عينة الدراسة لمتغير المؤهل تم اخذ عينة عشوائية متساوية

يتضح من جدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية لمحافظة الداخلية لمستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس فاقل، ماجستير فأعلى)، لصالح بكالوريوس فأقل في بعد العوامل الوظيفية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم. بينما لم تكن هنالك فروقا داله احصائيا في ابعاد ظروف العمل المادية، والاجور والمكافآت، والعوامل الصحية والسلامة المهنية، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم، وقد يعزى وجود فروق دالة في محور العوامل الوظيفية ولصالح حملة البكالوريوس إلى أن أصحاب المؤهلات العليا كانوا يتوقعون أو يأملون وجود مستوى أعلى لجودة الحياة الوظيفية وخاصة فيما يتعلق بفرص التقدم الوظيفي والترقية والتصميم الوظيفي والأمان الوظيفي، والحصول على التعزيز المناسب أو الترقية المالية أو الوظيفية نتيجة حصولهم على مؤهل دراسي أعلى مقارنة بزملائهم من حملة شهادة البكالوريوس.

وقد اتفقت هذه النتيجة في عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل مع دراسة الحربي، والشقران (2018) والتي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى) تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، ودراسة الدحوح (٢٠١٥) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة بفلسطين تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، ودراسة صالح (2013) والتي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة لواقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز تعزى الدرجة العلمية، ومن جهة أخرى فقد اختلفت هذه النتيجة في هذه الجزئية من النتائج مع دراسة الفارسية (2020) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع جودة الحياة الوظيفية لدى المشرفيين التربويين في سلطنة عُمان تبعا لمتغير المؤهل الدراسي، ودراسة أبو شمالة (2018) والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية في وزارة التربية والتعليم العالي (غزة، فلسطين) تعزى الى متغير المؤهل العلمي.

٣. متغير سنوات الخبرة: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الابعاد وفقا لمتغير الخبرة (اقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (١٤).

جدول (٨) اختبار ت (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمقومات جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ظروف العمل المادية	أقل من ١٠ سنوات	141	2.15	.55	٤٥٨	٠,٣٠٤	٠,٧٦	غير داله
	١٠ سنوات فأكثر	319	2.14	.51				
العوامل الوظيفية	أقل من ١٠ سنوات	141	2.26	.43	٤٥٨	٢,٥٥٩	*٠,٠١	لصالح أقل من ١٠ سنوات
	١٠ سنوات فأكثر	319	2.15	.42				
الاجور والمكافآت	أقل من ١٠ سنوات	141	1.95	.56	٤٥٨	١,٩١٢	٠,٠٦	غير داله
	١٠ سنوات فأكثر	319	1.85	.54				
العوامل الصحية والسلامة المهنية	أقل من ١٠ سنوات	141	2.31	.55	٤٥٨	٣,٦٠٨	*٠,٠٠	لصالح أقل من ١٠ سنوات
	١٠ سنوات فأكثر	319	2.11	.53				

\* داله عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية لمحافظة الداخلية لمستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر)، لصالح أقل من ١٠ سنوات في بُعدي العوامل الوظيفية، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.26 - 1.95)، والانحراف المعياري بين (0.43-0.56) والعوامل الصحية والسلامة المهنية، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (1.95-2.31)، والانحراف المعياري بين (0.55-0.53). (34) مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للخبرة في استجاباتهم. بينما لم تكن هنالك فروقا داله احصائياً في بُعدي ظروف العمل المادية، والاجور والمكافآت، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للخبرة في استجاباتهم، وقد يعلّل وجود هذه الفروق لصالح أصحاب الخبرة أقل من ١٠ سنوات لأنه ليس لديهم القدرة الأكبر على التحمل والبذل والصبر والتغاضي عن بعض الصعوبات، بسبب حداثهم في التعيين، ومحاولة عدم الظهور بمظهر المتذمر.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع هذه الجزئية الأخيرة من النتائج والتي تشير إلى وجود فروق داله إحصائياً تبعاً لمتغير سنوات الخبرة مع دراسة أبو شمالة (2018) والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع

الدراسة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية في وزارة التربية والتعليم بغزة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ومن جهة أخرى فقد اختلفت هذه النتيجة في هذه الجزئية من النتائج مع دراسة الحربي، والشقران (2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى) تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ودراسة الدحدوح (٢٠١٥) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة بفلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ودراسة صالح (2013) والتي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة لواقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز تعزى سنوات الخبرة بالجامعة، ودراسة كومار (Kumar، 2020) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين تجاه جودة الحياة الوظيفية في المدارس المتوسطة والثانوية في مدينة بالاكاد في باكستان تعزى تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

**السؤال الثالث الذي نص على الآتي: ما مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية بمحافظة الداخلية من وجهة نظرهم؟ من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التماثل التنظيمي مرتبة تنازلياً، وجدول (٩) يوضح ذلك.**

**جدول ٩ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة**

**لمستوى التماثل التنظيمي مرتبة تنازلياً**

م	الرتبة	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التماثل التنظيمي
١	١	الولاء	2.64	.35	كبير
٢	٢	الانتماء	2.57	.47	كبير
٣	٣	التشابه	2.56	.41	كبير
		المجموع الكلي	2.59	.36	كبير

يظهر جدول (٩) أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية بمحافظة الداخلية من وجهة نظرهم جاء بمستوى كبير بشكل عام، كما جاء بمستوى كبير في جميع الأبعاد، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.64-2.59) وانحرافات معيارية ما بين (.47-.36). وبلغ المتوسط العام للأبعاد (٢,٥٩) بانحراف معياري قدره (.36)، وجاء في المرتبة الأولى بعد الولاء بمستوى كبير، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٤)، وانحراف معياري قدره (.35)، وجاء في المرتبة الثانية بعد الانتماء بمستوى كبير أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٧)، وانحراف معياري قدره (.47)، أما بعد التشابه فقد جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة، بمستوى كبير، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٦) وانحراف معياري قدره (.41)، وقد تعزى هذه النتيجة الإيجابية

الى العوامل الأخلاقية والاجتماعية والنفسية للمعلمين، ولاسيما فهم يحملون رسالة نبيلة وشريفة وهي رسالة الأنبياء والرسل في محاربة الجهل ونشر العلم ولهذه المهنة قدسيته واحترامها، بالإضافة إلى ذلك ف لدى المعلمين مكانة رفيعة في المجتمع المحلي ولديهم تقديرهم واحترامهم نتيجة لطبيعة عملهم وحرصهم على مصلحة الأبناء والنهوض بهم علميا وخلقيا، كما إن المعلمين من خلال أدائهم لرسالتهم فهم يشبعون احتياجاتهم النفسية من خلال ما يشعرون به من سرور ورضاء عند رؤيتهم لنتائج جهدهم وعملهم تبدي ثمارها في طلبتهم، وهذا كله يساعد في تعزيز مستوى التمثيل التنظيمي ويرفع من مستوى الولاء، والانتماء لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العجمي (٢٠٢٢) التي أوضحت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الجهاد في الكويت مرتفعا، ودراسة الخزاعي (٢٠٢٠) التي بينت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمكة المكرمة جاء بدرجة عالية، ودراسة الشهومي والحداوي والدبابة (2021) التي أثبتت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بالحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عُمان جاء في المستوى المرتفع، ودراسة اللاحم (2020) والتي أوضحت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس المتوسطة بمنطقة القصيم التعليمية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن متحقق بدرجة كبيرة وبنسبة (82%)، ودراسة القهوي (2020) والتي توصلت إلى أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في الأردن جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة جبريل (2020) والتي كشفت أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة المصرية جاءت فوق المتوسط، ودراسة سكر (2019) والتي أظهرت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين بمدارس منطقة شرق غزة التعليمية جاء بدرجة عالية، ودراسة العزب (2019) والتي بينت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة كان مرتفعا، ودراسة العدوية (2018) والتي كشفت أن التماثل التنظيمي لمعلمي مدارس محافظة جنوب الباطنة جاءت بدرجة استجابة عالية، ودراسة أبو مازن (2018) والتي أوضحت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى جاء مرتفعا، ودراسة العتيبي (2016) والتي توصلت إلى أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف جاءت مرتفعة، كما أشارت دراسة تيرسي (Terzi.,2017) إلى أن معلمي المدارس الثانوية في تركيا لديهم آراء إيجابية فيما يتعلق التماثل التنظيمي.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة القرني (2020) والتي أوضحت أن درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة شقراء من وجهة نظرهم كانت متوسطة، ودراسة إبراهيم والقنبي (2017) والتي أظهرت أن درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان جاءت متوسطة، ودراسة الشاورية (2016) والتي بينت أن درجة التماثل التنظيمي لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في قسبة الكرك بالأردن جاء بمستوى متوسط، ودراسة (Sirin,2018) والتي توصلت إلى أن درجة التماثل التنظيمي لمعلمي المدارس الابتدائية في تركيا جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين، ودراسة كورديك (Kurudirek,2016) والتي كشفت أن مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بتركيا جاء بدرجة متوسطة، ودراسة باسرا (Basra,2015) والتي اثبتت أن توافر التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية في كانكيا بأنقرة في تركيا جاء بدرجة متوسطة، ودراسة هونج لو (Hong Low,2014) والتي بينت أن درجة توافر التماثل التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا جاءت بدرجة متوسطة.

السؤال الرابع الذي نص على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات لمستوى التماثل التنظيمي تُعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

١. متغير الجنس: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقا لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (١٩).

جدول ١٠ اختبار ت (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى التماثل التنظيمي وفقاً لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الولاء	ذكور	٢٥٧	٢,٦٠	.٣٩	٤٥٨	٢,٧١٩	*0.01	لصالح الاناث
	اناث	٢٠٣	٢,٦٩	.٣٠				
الانتماء	ذكور	٢٥٧	٢,٤٩	.٥٤	٤٥٨	٤,٣٧٤	*0.00	لصالح الاناث
	اناث	٢٠٣	٢,٦٧	.٣٤				
التشابه	ذكور	٢٥٧	٢,٤٩	.٤٤	٤٥٨	٣,٩٧٩	*0.00	لصالح الاناث
	اناث	٢٠٣	٢,٦٤	.٣٧				

\* داله عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية لمحافظة الداخلية لمستوى التماثل التنظيمي تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، لصالح الإناث في جميع ابعاد التماثل التنظيمي، بمتوسط حسابي (2.60) للذكور

و(2.69) للاناث، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم، وهذا يُعزى ذلك إلى طبيعة المرأة التي تربطها بالبيئة أو المكان الذي توجد فيه، كما قد يُعزى ذلك إلى النظرة الاجتماعية في سلطنة عُمان لمهنة التعليم التي ترى أفضل مهنة يمكن أن تلتحق بها المرأة العمانية مما يجعلها أكثر ولاءً، وتشابهاً، وانتفاءً، كما يمكن أن يرجع السبب إلى أن طموحات المرأة لوظائف أخرى أقل طموحات الرجل، بحسب رأي عينة الدراسة، ولكن قد يعلل ذلك لأن الإناث كن أكثر حرصاً والتزاماً ورغبة في العمل وذلك لأن العوامل المساعدة على تحقيق هذا الهدف مثل: سيادة العلاقات الإنسانية والتعاون وتبادل الأدوار تظهر بصورة أوضح في مدارس الإناث، وربما لأن الإناث بحكم طبيعتهم أكثر ولاءً وارتباطاً وانتفاءً لوظيفتهم.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشمري (٢٠١٢) التي أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في تقديرات العينة لدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي وفقاً لمتغير الجنس، والتي جاءت لصالح الإناث. في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العجمي (٢٠٢٢) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغير الجنس في جميع أبعاد التماثل التنظيمي، ونتائج دراسة القهوي (2020) والتي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في الأردن تعزى لمتغير الجنس، ودراسة العزب (2019) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لمتغير الجنس، دراسة إبراهيم والقنبي (2017) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان تعزى لمتغير الجنس.

٢. متغير المؤهل العلمي: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (١١).

جدول ١١ اختبارات (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى التماثل التنظيمي وفقاً لمتغير المؤهل

الابعاد	المؤهل	العدد * المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الولاء	بكالوريوس فأقل	50	2.68	٩٨	2.731	*0.01	لصالح بكالوريوس فأقل
	ماجستير فأعلى	50	2.46				
الانتماء	بكالوريوس فأقل	50	2.64	٩٨	2.436	*0.02	لصالح بكالوريوس فأقل
	ماجستير فأعلى	50	2.42				
التشابه	بكالوريوس فأقل	50	2.60	٩٨	1.391	0.17	غير داله
	ماجستير فأعلى	50	2.48				

\*داله عند مستوى (٠,٠٥) \*\* نظراً لتباين عدد العينة في متغير المؤهل تم اخذ عينة عشوائية متساوية

يتضح من جدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية لمحافظة الداخلية لمستوى التماثل التنظيمي تُعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى)، لصالح البكالوريوس فأقل في بعدي الولاء، بمتوسط حسابي (2.68) والانتماء، بمتوسط حسابي (2.64)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم. بينما لم تكن هنالك فروقا داله احصائياً في بعد التشابه، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم، وقد يعزى وجود هذه الفروق لأصحاب مؤهل البكالوريوس فأقل، ربما لأن أصحاب الماجستير فأعلى لديهم طموح وتطلع أكبر في النمو الوظيفي والترقية وخاصة بعد حصولهم على مؤهل أعلى، إلا إن واقع الحال لم يمكنهم من تحقيق هذا الهدف، وبالتالي قد يكون لذلك تأثير غير مباشر لمستوى التماثل التنظيمي لديهم.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العجمي (٢٠٢٢) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي في جميع أبعاد التماثل التنظيمي، ونتائج دراسة القهوي (2020) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية

في الأردن تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، دراسة العزب (2019) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ودراسة إبراهيم والقنبي (2017) والتي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية لدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٣. متغير سنوات الخبرة: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (١٢).

جدول ١٢ اختبار ت (T-test) للكشف عن الفروق بين تقديرات افراد عينة الدراسة لمستوى التماثل التنظيمي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الولاء	أقل من ١٠ سنوات	141	2.58	.37	٤٥٨	2.228	0.03*	لصالح ١٠ سنوات فأعلى
	١٠ سنوات فأكثر	319	2.66	.34				
الانتماء	أقل من ١٠ سنوات	141	2.54	.45	٤٥٨	0.963	0.33	غير داله
	١٠ سنوات فأكثر	319	2.58	.48				
التشابه	أقل من ١٠ سنوات	141	2.55	.41	٤٥٨	0.248	0.80	غير داله
	١٠ سنوات فأكثر	319	2.56	.42				

\*داله عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية لمحافظة الداخلية لمستوى التماثل التنظيمي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأدنى، أكثر من ١٠ سنوات)، لصالح ١٠ سنوات فأعلى في بعد الولاء، بمتوسط حسابي (2.66). مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للخبرة في استجاباتهم. بينما لم تكن هنالك فروق دالة إحصائية في بعدي الانتماء، والتشابه مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للخبرة في استجاباتهم، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للخبرة في استجاباتهم بالنسبة لهذا البعد، وقد يعلل وجود هذه الفروق ولصالح أصحاب الخبرة الأكبر إلى أنهم عاشوا فترة أطول في المدرسة وتركوا بصمات واضحة فيها من خلال مشاركاتهم وأعمالهم ومقترحاته، مما ترك ذلك انطباع في نفوسهم ومشاعرهم وولائهم نحو المدرسة.



وقد اتفقت هذه النتيجة في عدم وجود تأثير لمتغير سنوات الخبرة على التماثل التنظيمي مع نتائج دراسة العجمي (٢٠٢٢) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغير سنوات الخبرة في جميع أبعاد التماثل التنظيمي، واتفقت مع نتائج دراسة العدوية (2018) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة جنوب الباطنة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع أبعاد التماثل التنظيمي، ودراسة إبراهيم والقتبي (2017) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لدرجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان تُعزى للمتغير سنوات الخبرة، ودراسة هونج لو (Hong Low 2014) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توافر التماثل التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا تُعزى لمتغير الخبرة.

بينما اختلفت مع دراسة اللاحم (2020) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التماثل التنظيمي لدى معلمات المدارس المتوسطة بمنطقة القصيم التعليمية بالمملكة العربية السعودية تُعزى لمتغير الخبرة، ولصالح مرتفعي الخبرة من (10) سنوات فأكثر، ودراسة القهوي (2020) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في الأردن تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة من عشر سنوات فأكثر.

**خامساً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: والذي نص على الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية ومستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان؟ من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، كما تم استخدام المعيار التالي لتفسير قوة معامل الارتباط، كما تم استخدام مقياس معامل ارتباط بيرسون وجدول (١٣) يوضح ذلك.**

#### جدول ١٣ تفسير مدى قوة معامل الارتباط

مدى قوة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط
ضعيفة جداً	٠,٣٠ - أقل من ٠,٣٠
ضعيفة	٠,٥٠ - أقل من ٠,٣٠
متوسطة	٠,٧٠ - أقل من ٠,٥٠
قوية	٠,٩٠ - أقل من ٠,٧٠
قوية جداً	٠,٩٠ - إلى ١

جدول ١٤ معامل ارتباط بيرسون بين مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية ومستوى التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان

المجموع الكلي (التماثل التنظيمي)	التشابه	الانتماء	الولاء	الأبعاد
0.41** ضعيفة	0.41** ضعيفة	0.35** ضعيفة	0.31** ضعيفة	ظروف العمل المادية قوة العلاقة
0.68** متوسطة	0.62** متوسطة	0.64** متوسطة	0.51** متوسطة	العوامل الوظيفية قوة العلاقة
0.48** ضعيفة	0.43** ضعيفة	0.46** ضعيفة	0.34** ضعيفة	الأجور والمكافآت قوة العلاقة
0.55** متوسطة	0.53** متوسطة	0.50** متوسطة	0.40** ضعيفة	العوامل الصحية والسلامة المهنية قوة العلاقة
0.66** متوسطة	0.61** متوسطة	0.61** متوسطة	0.48** ضعيفة	المجموع الكلي (جودة الحياة الوظيفية) قوة العلاقة

\*\* داله عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية موجبة تراوحت بين (الضعيفة والمتوسطة) وداله احصائياً بين مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية، ومستوى التماثل التنظيمي في جميع الأبعاد، حيث تراوحت قوة العلاقة بين الدرجة الضعيفة والمتوسطة، وتراوح معامل ارتباط بيرسون بين (٠,٣١) و (٠,٦٨)، كذلك يتضح من خلال الجدول السابق إن هناك علاقة ارتباطية متوسطة موجبه وداله احصائياً بين المجموع الكلي لمقومات جودة الحياة الوظيفية والمجموع الكلي للتماثل التنظيمي، وقد يعني ذلك إنه كلما أرتفع مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية ادي ذلك إلى ارتفاع في مستوى التماثل التنظيمي، بحسب راي عينة الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الحلقة الثانية بمحافظة الداخلية، وقد يعزى وجود هذه العلاقة الإيجابية رغم إنها كانت تتراوح ضمن المستوى المتوسط والضعيف إلى أن توفر مقومات جودة الحياة الوظيفية في المدرسة يعني تفعيل العمليات والإجراءات التي تقوم بها المدرسة بقصد تطوير وتحسين مختلف مناحي الحياة الوظيفية للمعلمين عن طريق إيجاد بيئة عمل مناسبة وتحقيق وتلبية احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية من أجل بناء علاقات حسنة، والنهوض بصحتهم ورضاهم الوظيفي ورفاهيتهم وسعادتهم وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي لهم، وإعطائهم الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرار، مما يضمن استمرارية نجاح المدرسة، وجميع تلك العمليات والإجراءات تعتبر عامل معزز

وداعم ومنشط ومفعل لرفع مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين حيث يؤدي ذلك على شعور المعلمين بروابط نفسية واجتماعية تربطهم بمدارسهم، ورغبتهم القوية في البقاء والإصرار والاستمرار في العمل بها، وبالتالي ينتج عنه حالة من الاندماج والانغماس التام في مدارسهم التي يفخرون للعمل بها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الكاديكي (2021) والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، ودراسة نصار (2013) والتي كشفت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي بفسطين، ودراسة سبشت (Specht, J.K, 2018) والتي توصلت إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين الدافعية لإفادة الزملاء ومناخ التدريس في العمل والتماثل التنظيمي حيث تزداد العلاقة الإيجابية بزيادة التماثل التنظيمي، وتوصلت دراسة سجري (Sigri, 2015) إلى أن جميع أبعاد العدالة التنظيمية المعلوماتية والشخصية والتوزيعية والإجرائية لها تأثير إيجابي على التماثل التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية في كانيا بأنقرة في تركيا.

**توصيات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها توصي الدراسة بالآتي:**  
**أولاً: محور مقومات جودة الحياة الوظيفية.**

- جعل موضع تحسين مستوى مقومات جودة الحياة الوظيفية، ضمن خطط المديرية العامة للتربية والتعليم، وذلك لعلاقتها الإيجابية وتأثيرها على مستوى التماثل التنظيمي للمعلمين.
- تحسين وتطوير العوامل الوظيفية والمتمثلة في التصميم الوظيفي، والأمان الوظيفي، وفرص التقدم والترقية، وتوفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية التي تمكن المدرسة من تحقيق مستوى مرتفع من مقومات الحياة الوظيفية في مدارس محافظة الداخلية.
- مراجعة الجهات المختصة بوزارة العمل (نظام الخدمة المدنية) لنظام الترقية المالية والتقدم الوظيفي وتقديم الحوافز والمكافآت بناءً على أسس ومعايير إدارية واضحة للمعلمين في المدرسة.

**ثانياً: محور التماثل التنظيمي.**

- تعزيز مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين، والتعرف على رغباتهم وحاجاتهم بصورة دورية لتحقيق الممكن منها وإشباع رغباتهم، لأن ذلك ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي لديهم.

- ضرورة إشراك المعلمين في الخطط التي تضعها المدرسة باعتبارهم شريك رئيس في قيادة المدرسة وتحقيق أهدافها وتطلعاتها.
- دراسة تدنى مستوى توافر التماثل التنظيمي للمعلمين في مدارس الذكور مقارنة بمدارس الإناث، وأصحاب مؤهل الماجستير فأعلى مقارنة بأصحاب مؤهل البكالوريوس فأقل، وأصحاب الخبرة الأدنى مقارنة بأصحاب الخبرة الأعلى، ووضع الحلول المناسبة لها.
- بحوث ودراسات مقترحة:**
- تقترح الدراسة القيام بالبحوث والدراسات الآتية:**
- درجة توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس.
- مستوى توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وعلاقتها بالإبداع المؤسسي في مدارس سلطنة عُمان.
- برنامج تدريبي لمديري المدارس والإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم لتعزيز التماثل التنظيمي للمعلمين في مدارس سلطنة عُمان.

## المراجع:

### المراجع العربية:

- إبراهيم، حسام الدين السيد، الجابرية، خديجة بنت عبدالله بن محمد. (٢٠١٩). أسباب الصمت التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان. *مجلة المعرفة - مصر*، ٧ (١٣)، ١٤٢-١٧٥.
- إبراهيم، حسام الدين والفتحي، محمد بن راشد. (٢٠١٧). درجة توافر أبعاد التماثل التنظيمي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (١٥)، ١٢٥-١٤٥.
- أبوشماله، ناصر محمد يوسف. (٢٠١٨). *واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.*
- أبومازن، تهاني أحمد عيد. (٢٠١٨). *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.*
- اتحاد المنظمات التربوية النيوزيلندية. (٢٠١٤). *تقييم النظام التعليمي لسلطنة عُمان للصفوف (١-١٢): دراسة مشتركة. (وزارة التربية والتعليم، سلطنة عُمان، المترجمون).*
- أحمد، علاء فريخ جودة سيد. (٢٠٢١). *علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية، (١٠٠)، ٣٠٩-٣٢٨.*
- جبريل، هيثم محمد عبدالعزيز. (٢٠٢٠). *أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي، دراسة ميدانية على الجامعات المصرية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات، جامعة بورسعيد، مصر.*
- البدوي، أمل محمد حسن. (أكتوبر، ٢٠٢٠). *واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد وآليات تطويرها، السعودية. مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، ١٢ (١)، ٣١١-٣٤٥.*
- البلوشي، مريم والظفري، سعيد. (٢٣ يونيو، ٢٠١٩). *جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عُمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٥ (٤)، الصفحات ٣٨٧-٣٩٨.*
- البوسعيد، إبراهيم بن أحمد بن سالم. (٢٠١٨). *الصعوبات التي يرى مديري المدارس ومديراتها في سلطنة عُمان أنهم يواجهونها من قبل الهيئة التدريسية.*

مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث - غزة، ٢ (٢١)،  
الصفحات ٢٧ - ٤٣.

البياري، سمر سعيد. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الحارثي، سالم بن سيف بن ناصر. (٢٠١٤). تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى. محافظة الداخلية، نزوى، سلطنة عُمان.

الحراصي، حارب بن محمد بن علي. (٢٠١٧). القيادة التحولية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عُمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمعلميهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى. محافظة الداخلية، نزوى، سلطنة عُمان.

الحربي، سميرة مرشد، الشقران رامي إبراهيم بن عبدالرحمن. (اكتوبر، ٢٠١٨). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١٠٢)، ٢١٣ - ٢٨٥.

الحسني، خالد بن علي بن سيف. (٢٠١٢). الالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي لصفوف (٥-١٠) بسلطنة عُمان وعلاقته بالعدالة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس. محافظة مسقط، سلطنة عُمان.

الخرزاعي، مرزوق بن مبروك مبارك. (٢٠٢٢). التماثل التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بتعليم مكة المكرمة، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، السعودية ٢ (٥)، ٣٩٨ - ٤٢.

الدحودح، حسن فؤاد. (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

دودين، حمزة محمد. (٢٠١٨). التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، (٣).

الراسبي، سالم بن حمد بن مالك. (٢٠١١). أبعاد المناخ التنظيمي السائد في مدارس التعلم مابعد الأساسي بسلطنة عُمان من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس. محافظة مسقط، سلطنة عُمان.

الشقصي، سعيد بن عبدالله بن ناصر. (٢٠١١). فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عُمان. محافظة الداخلية، نزوى، سلطنة عُمان.

الشقصي، محمود بن سالم بن سيف. (٢٠١٤). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عُمان من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس. محافظة مسقط، سلطنة عُمان.

الشهومي، سعيد بن راشد بن علي والحدايي، داؤد عبدالملك يحيى والدباء، عبدالمجيد محمد عبدالوهاب. (٣٠ مارس، ٢٠٢١). أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عُمان: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٥ (١٠)، ١-٣٠.

الشمري، أحمد مطر. (٢٠١٢). درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات بجامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامع الشرق الأوسط، الكويت.

الشوارة، طه سالم. (٢٠١٥). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، فلسطين، ٢٤ (١)، ١٢٠-١٤١.

الصرايرة، خالد أحمد سلامة. (ديسمبر، ٢٠٠٨). التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٢٧ (5)، ١-١٦١.

الصليبي، عمر جبرائيل جبر. (يوليو، ٢٠١٨). واقع جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس. مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ٣٥ (٢)، ١٤-٢٧.

الطراونة، أمل خلف أحمد، العزب، حسين محمد عقيل. (ديسمبر، كانون الأول، ٢٠١٩). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي بمستواها والعلاقة بينهما على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٥ (٤)، ٥٤-٥٥٨.

صالح، أماني عبدالتواب. (يوليو، ٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبدالعزيز، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ٢ (٣٩)، ١٥٨-١٨٩.

المالكي، فهد بن عبدالرحمن. (مارس، ٢٠٢٢). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢٣ (١)، ٢٦٦ - ٢٣٣.

العامرية، ليلي بنت علي بن صالح. (٢٠١٤). خصائص المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالتنمية المهنية في مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة الداخلية بسلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى. محافظة الداخلية، نزوى، سلطنة عُمان.

العاني، آلاء، الصراف، سجي. (٢٠١٩). قياس مستوى التماثل التنظيمي للأفراد العاملين في جامعة الموصل: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١١ (٢٤)، ٤٧٧ - ٤٩٢.

العنبي، تركي بن كديميس. (إبريل، ٢٠١٦). التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، جامعة القصيم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٩ (٣)، ٧٠٥ - ٧٦٢.

العجمي، عبدالله سعود دغش قلفيص محمد. (٢٠٢٢). القيادة المتسامية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الجھراء في الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، كلية الدراسات العليا، الأردن.

العدوية، زيانة بنت ناصر بن هلال. (٢٠١٨). الأنماط القيادية لمديري مدارس محافظة جنوب الباطنة وعلاقتها بالتماثل التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

العزب، حسين محمد عقيل، الطراونة، أمل خلف. (٢٠١٩). الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي بمستواها والعلاقة بينهما على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٥ (٤)، ١ - ٥٥٨.

العزب، هاني السيد محمد. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال بجامعة المنيا، مصر، رسالة ماجستير غير منشورة. ١٠ (٣٣)، ٩٣ - ١٩٨.

العمرى، إسلام وبطاح، أحمد محمد. (مايو، ٢٠١٨). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، الأردن. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٥ (٤)، ٦٤٧ - ٦٦٩.

العموش، أية خالد محمد، العمرى، أيمن. (٢٠١٧). درجة ممارسة عمداء الكليات لمهارات الاتصال الإداري وعلاقتها بمستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي - الأمانة العامة، ٣٧ (١)، ١٧ - ٣٨.



الفارسية، بدرية بنت علي بن محمد. (٢٠٢٠). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى المشرفين التربويين في سلطنة عُمان ومقترحات تعزيزها، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية، مسقط، سلطنة عُمان.

الفحيلة، إبراهيم بن زيد بن حمد. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية: دراسة مطبقة في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، السعودية. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢ (٢٠)، ٤٢٢-٤٢٩.

القرني، صالح علي يعن الله. (٢٠٢٠). المناخ الإخلاقي وعلاقته بالتمثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز الأدب والعلوم الإنسانية، ٢٨ (١)، ١٢٣-١٥٣.

القهوي، ابتسام سلمان جلال. (كانون الثاني، ٢٠٢٠). الانتماء التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعالقه بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمساعدين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

الكاديكي، فتحية إحطية. (فبراير، ٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي. مجلة كلية التربية، بنغازي، ليبيا (٩)، ٢١-٦٠.

اللاحم، أروى محمد. (نيسان، ٢٠٢١). درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى التمثل التنظيمي لدى المعلمات في منطقة القصيم التعليمية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٩ (٢)، ٣٣٤-٣٥٧.

المسرورية، بدرية بنت ناصر. (٢٠١٦). المناخ المدرسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

المعمرية، موزة بنت حمود. (٢٠١٤). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم مابعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى. محافظ الداخلية، نزوى، سلطنة عُمان.

الهاشمي، علي خادم عبدالله، مصطفى، يوسف عبد المعطي، محمد، عيبر أحمد. (٢٠٢٠). معوقات تطوير إدارة المدارس بسلطنة عُمان. مجلة كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر، ١٤ (٢)، ٧٣-١٠٤.

الهنائي، سيف بن علي بن سالم، حسام، الدين السيد. (٢٠١٧). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين الوافدين في المؤسسات التعليمية والتربوية بقطاع الخدمة المدنية في سلطنة عُمان. مجلة عالم التربية - مصر، ٨ (٥٩)، ٧٨ - ١٥٥.

الوشاحي، علي بن عبدالله بن علي. (٢٠١٥). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى معلمي الرياضة المدرسية في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس. محافظة مسقط، سلطنة عُمان. بوحفص، مبارك وبن خالد، عبدالكريم. (٢٠١٥). فلسفة إدارة الجودة في المجال المهني، جامعة قاصدي مرباح، وقلعة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ٤ (٢٠)، ١١٦-١٢٩، الجزائر.

بورزق، يوسف. (ديسمبر، ٢٠١٨). واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، الجزائر، ١٥ (٣٣)، ٦٨٣ - ٦٩٢.

حسين، نغم هادي. (٢٠١٩). مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

حمادنة، همام. (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأردن، ١٢ (٣٩)، ١٠٣ - ١٣٠.

حنظل، حسان فرحان أحمد. (٢٠١٩). أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي: دراسة ميدانية في المستشفيات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.

خوقير، مها بنت جميل. (يناير، ٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبدالعزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين، السعودية. مجلة كلية التربية - جامعة طنطا، مصر، ٦٩ (١)، ٦٧٠ - ٧٠٠.

رضوان، طارق محمد. (سبتمبر، ٢٠١٨). "الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية" كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر. المجلة العلمية للتجارة والتمويل، ٣ (٣٨)، ٢٠٥ - ٢٥٦.

سكر، ناجي رجب. (٢٠١٨). الإدارة بالقيم وعلاقتها بالولاء التنظيمي من خلال الاتجاه نحو القيم لممارسة كمتغير وسيط، دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية بمنطقة شرق غزة التعليمية، فلسطين. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، ٢٦ (٧)، ٥٢٣ - ٥٤٠.

عارف، محمد. (٢٠١١). جودة حياة العمل ودورها في تطبيق معايير الجودة الشاملة: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية ببورسعيد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس. مصر.

عبدالله، محمد علي وحسين احمد علي. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية واثرها في تعزيز سعادة العاملين: دراسة تحليلية لأراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، ١٨، (٥٩)، ١٧١٩-١٨١٣.

عسيري، حسن محمد حسن. (كانون الثاني، ٢٠١٩). دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية معلمي التعليم العام بالملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٨، (٤)، ١٣٧-١٥٠.

عيسان، صالحة، وآخرون. (٢٠١١). أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن، ٧، (1)، ١-٢١.

فايد، عبدالستار محروس عبدالستار. (فبراير، ٢٠٢٠). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان. دراسات تربوية واجتماعية مصر.

ماضي، خليل. (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة قناة السويس. مصر.

محمد، نسمة عبدالرسول عبدالبر. (أكتوبر، ٢٠١٩). دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، ٣٠، (١٢٠)، ١-٩٤.

مرزوق، عبدالعزيز. (٢٠١٣). نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والارتباط الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ، كلية التجارة، جامعة طنطا. مجلة التجارة والتمويل ٣٥، (٣)، ٢٨٩-٣٣١.

نصار، ايمان حسن جمعة. (٢٠١٣). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي "دراسة مقارنة بين وزارة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.

نصر، عزة جلال مصطفى. (ابريل، ٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقيادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة. مجلة الادارة التربوية، ٢٦، ١٣-٩٧.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (٢٠١١). دليل إرشادي نحو المدرسة وحدة للإنماء المهني، المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، مسقط، سلطنة عُمان..  
وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (2015). دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة لها، المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، مسقط، سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (٢٠١٥). التقرير الوطني للتعليم للجميع، مسقط، سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (٢٠١٧). تعميم وزاري رقم (١٥) لعام ٢٠١٧ بشأن التزام كافة موظفي الوزارة بأوقات الدوام الرسمي وضروة التقيد التام بها بما يتناسب مع قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، مسقط، سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (٢٠١٧). تعميم وزاري رقم (١٦) لعام ٢٠١٧ بشأن إرجاء كافة الاستقالات التي تقدم بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية والوظائف المرتبطة بها أثناء العام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨م) وتحديد موعد لتقديم تلك الطلبات، وذلك مراعاة لمصلحة العمل، مسقط، سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (٢٠١٧). تعميم وزاري رقم (٢٩) لعام ٢٠١٧ بشأن التزام الموظفين بأوقات الدوام الرسمي واتخاذ الإجراء اللازم في حال مخالفتهم لذلك وفقا لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، سلطنة عُمان، مسقط.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (٢٠١٧). مستجدات العمل الإشرافي، ورقة عمل في ملتقى الإجابة في الإشراف التربوي بتعليمية مسقط. دائرة الإشراف التربوي، سلطنة عُمان.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (٢٠٢١ - ٢٠٢٢). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، مسقط.

#### المراجع الأجنبية:

Basara.,(2015). Effects of Teachers'Organizational Justice Perceptions on Intention to Quit: MediationRole of Organizational Identification. *Educational Sciences: Theory& Practice*, 15(1), 45-59.

Beloor.,(2017). Employee Commitment & Quality of Work Life - ALiterature Review. *International Journal of Indian, Psychology*, 4(86),600-677..

- Puncreobutr,. (2016). Quality of work life and Organization acclimate of schools Located along the Thai- Cambodian Borders. *Journal of Education and practice* ,11(7),134-138.
- Fontinha, (2019).Overtime and Quantity of working life in academics and now academics, The role of perceived work -life balance.*International Journal of stress management*,26(2),173-183.
- Canoy.. (2020, January). Quality of Work Life of Teachers in Public Secondary School Teachers. *SMCC Higher Education Research Journal.Philippines*, 7(2), 15-27.
- Cui,. (2021, April 29). Relationship Between Total Rewa perceptions and Work Engageme Among Chinese Kindergarten Teachers:Organizational Identification as aMediator. *Joana Vieira Dos Santos,University of Algarve, Portugal*, 10(3),. 1-8.
- Dastjerdi, R..(2015). *Relationship of Work culture with improving quality of employees,work life in oil company*. research report MAGNT.
- Canoy,.(2020). Quality of work life of teachers in public secondary school teacher , *SMCC Higher Education.Research Journal Philippines* ,2(7),15-27.
- Honglow,. (2014). Organizational Health,Study of Malaysian primal higer learning. *International of business and Society*, 15(2), 277-302.
- kumar.A,.(2020, April). Quality of work life among school teachers in Palakkad district. *Mukt Shabd Journal.bakistan*, 9(4),. 3025-3032.
- Kurudirek,. (2016). Investigation of the correlate between Organizational Justice and Organizational silence of Turkish physical Education teaches.*International Journal of sport studie*,6(10), 612-619.
- Mcdonald,. (2018). One step Forward,One Step Back:White Male Top Manager Organizational Identification and Helping Behavior Toward other Executives Forward, Other Executives Following the Appointment of a Female or Racial Minority CEO. *Academy of Management Journal*, 6(2), 05-439.

- Monkevicius, A. (2014). *Quality of Working life concept empirical indicators* StanfOrd University,USA.: Journal of Intellectual Economics. 1(19),145-170.
- Manju, N ,(June 2014). Quality of Work Life:perception of school Teachers. *International Journal of Education and psychological Research(IJEPR)*, 3(2), 77- 80
- Specht, J. K. (2018). How Change Agents' Motivation Facilitates Organizational Change: Pathways Through Meaning and Organizational Identification. *Journal of Change Management*, 18(3), 198-217.
- Sirin, Y. (2018). Transformational-Transactional Leadership and Organizational Cynicism Perception:Physical Education and Sport Teachers Sample. *Universal Journalof Educational Research*,, 6(9),. 2008-2018.
- Singh,o.p. (2015, September). "Quality of work Life of Teachers Working in Higher Educational Institutions: A Strategic ,Approach towards Teacher s Excellence". *International Journal of Advance Research in Computer science and Management studies*, 3(9). 180-186.
- Sigri,.(2015). Effects of teachers Organizational Jusstice perceptions on Intentional Quite:Medication Role of Organizational Identification Educational Sciences:Theory and practice practice ,15(1), 45- 59.
- Swamy, D. R. (2015). Quality of work life ;scale development and validation. *International Journal of caring scie nces*, 8(2), 281-299.
- Terzi,.(2017). An Analysis of organizational Justice and organizational identification Relation Based on Teachers, Perspective, *universal Journal of. Educational Research*, 5(3),102-122..
- Vonday, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizationalcitizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of Leadership Studies*,, 6(1), 3-27.