

بحوث تربوية : ٣

السعادة المهنية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان

أ. سلام بن سالم بن سلام التوبي

مدير دائرة الشؤون الإدارية المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة الداخلية سلطنة عمان

المسخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى السعادة المهنية، وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. ولتحقيق أهداف الدراسة بُنيت ثلاث أدوات: الأولى تقيس السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم تكونت من (35) فقرة، والثانية تقيس سلوك المواطنة التنظيمية لديهم وتكونت من (40) فقرة، وبعد التحقق من صدقها وثباتها طبقت على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددها (450) موظفا وموظفة في المديرية التعليمية بمحافظات: مسقط- الداخلية - الظاهرة- البريمي- شمال الشرقية- جنوب الباطنة، وكذلك استخدمت أداة المقابلة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: إن مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لمحاورة الدراسة كان ضمن المستوى العالي بشكل عام، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمحافظة، بينما وجدت فروق دالة في متغير المؤهل العلمي في المحور المتعلق بالعدالة ولصالح أصحاب مؤهل البكالوريوس فأقل، ولم تكن هناك فروق دالة في بقية المحاور، إن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين من وجهة نظرهم بالنسبة لمحاورة الدراسة كان ضمن المستوى العالي جدا بشكل عام. وكان من أبرز التوصيات ما يلي: تقديم البرامج التدريبية وورش العمل والحوافز المادية والمعنوية لدى الموظفين الإداريين بالمديرية التعليمية للاستمرار بهذا المستوى المرتفع من السعادة المهنية، وتشجيع الموظفين على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، استثمار نتائج المستوى المرتفع من السعادة المهنية، وممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالمديرية التعليمية في تطوير أدائهم في العمل.

الكلمات المفتاحية: السعادة المهنية، المواطنة التنظيمية.

Professional Happiness and its Relationship to Organizational Citizenship among Administrative Staff in the General Directorates of Education in the Sultanate of Oman

Salam Bin Salem Bin Salam AL Toby

Abstract:

The study aimed to identify the level of professional contentment and its relationship to the behavior of organizational citizenship among administrative staff in the General Directorates of Education in Oman. and the detection of a relationship between the level of personal contentment (associated with the family environment and society) and the level of professional contentment. And the identification of the relationship between the level of organizational citizenship behavior in personal life and the level of organizational citizenship behavior in the working environment. To achieve the objectives of the study, a tool was built in three parts: the first measures the professional contentment of the

administrative staff in the General Directorates of Education and consists of (35) sections. The second measures their behavior of organizational citizenship and consists of (40) sections. After verifying their authenticity and stability they were applied to the members of the sample of the study (450) employees in the educational directorates of the governates: Muscat- Al Dakhiliyah - Al Dhahirah – Al Buraymi – Al Sharqiyah North - Al Batinah South. To answer the questions of the study mathematical The most prominent results of the study were: The level of professional contentment of the administrative staff in the General Directorates of Education in Oman from their point of view based on the axes of the study tool was at an elevated level in general. There are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) for the level of professional contentment of administrative staff in the General Directorates of Education in Oman due to gender variables, years of experience, and conservation, while there were significant differences in the variable of scientific qualification in the axis of justice for the benefit of those with bachelor's degrees and lower, and there were no significant differences in the rest of the axes. From their point of view, the level of organizational citizenship behavior among administrative staff was at a remarkably elevated level in general. The most notable recommendations include: Provide training programs, workshops, and material and moral incentives to administrative staff in educational directorates to continue with this elevated level of professional contentment and encourage employees to engage in organizational citizenship behavior. Investing the results of the prominent level of professional contentment and the practice of organizational citizenship behavior among administrative staff working in educational directorates in the development of their performance at work.

Keywords: Professional Happiness, Organizational Citizenship .

• المقدمة:

تهتم المؤسسات التعليمية المعاصرة بتحقيق السعادة المهنية لموظفيها، من حيث توفير بيئة عمل جاذبة لهم تتوافر بها الموارد المادية كافة من أجهزة ومعدات وآلات وأدوات تساعدهم على سرعة إنجاز العمل بدقة، وتهتم بتوفير أجور متميزة وحوافز تزيد من دافعيتهم وإقبالهم على العمل، بالإضافة إلى الاهتمام بتدريبهم بصورة مستمرة للارتقاء بمعارفهم وكفاءتهم المهنية، ومنحهم مزيداً من الصلاحيات لإنجاز أعمالهم ومسؤولياتهم الوظيفية دون خوف أو قلق، بل يبدعون ويبتكرون فيه، وهذا يؤدي إلى شعور الموظفين بدرجات عالية من الرضا الوظيفي، ومن ثم تحقيق الجودة والتميز في الأداء. وتعد المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان إدارة وسيطة بين الإدارة العليا الممثلة في وزارة التربية والتعليم والإدارة التنفيذية الممثلة في المدارس.

ولكي يشعر العاملون بالسعادة في بيئة العمل لابد أن تتوافر فيها مجموعة من المقومات تتمثل في: وضوح الأهداف والغايات، والتواصل الفعال والاحترام والثقة المتبادلة بين العاملين، والتوازن بين السلطات الممنوحة لهم والمسؤوليات الموكلة إليهم، ومشاركتهم في صناعة القرارات من خلال عمليات التفويض والتمكين، واهتمام المؤسسة بالتعلم التنظيمي وبرامج التنمية المهنية المستمرة لهم، ودعم قيم العمل مثل: الالتزام بالتعاون والعمل بروح الفريق، واتباع الإدارة أساليب قيادية فعالة تحقق العدالة التنظيمية بين العاملين (البلوشية وعلي، ٢٠١٩، ١٣٦). وللسعادة في بيئة العمل مكونان رئيسان: الأول المكون الانفعالي الوجداني حيث يشعر

الموظف بالبهجة والسرور والتفاؤل والسمو والروحانية، والقدرة على تذوق الجمال، والراحة النفسية، والشعور بالأمن والطمأنينة. والثاني هو المكون المعرفي الذي يجعل الموظف يتبنى معارف ومعتقدات ومخططات تتسم بالإيجابية والصحة النفسية تجعله ينعم بما يمتلك ويشعر بالرضا عن عمله ويقدر ذاته تقديراً إيجابياً (محمد، ٢٠١٦، ص ٣٢٥-٣٢٦). إن شعور العاملين بالسعادة في بيئة العمل يحقق كثيراً من الفوائد تتمثل في إسعاد المستفيدين من الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمستوى متقدم من الكفاءة والفعالية، وقيادة المؤسسة نحو النجاح، وتحقيق سمعة متميزة لها، وقيام الموظفين بعملهم بشغف واهتمام واندماج، وزيادة إنتاجية الموظفين، وثقتهم في زملائهم وقياداتهم، وتقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الفردية، والقيام بحل المشكلات بدلاً من الشكوى أو التذمر أو الصمت أو التهرب، وسرعة تقبل التغيير والمشاركة فيه ولا يكونون عائقاً في تنفيذه، والحماس والإيجابية والطاقت الحيوية في العمل، وزيادة قدرات الإبداع والابتكار، والأخذ بزمام المبادرات لتقديم خدمات تنافسية تحقق للمؤسسة الجودة والتميز (العون، ٢٠١٩، ٨٦). كما أن هناك العديد من الأسباب التي تقلل من إحساس الموظفين وشعورهم بالسعادة في بيئة العمل تتمثل في العلاقات غير المستقرة والمنضبطة مع رؤساء العمل والزملاء والمستفيدين، وضعف في التواصل الفعال بينهم، وضغوط العمل التي تقود إلى الاحتراق النفسي، وكثرة الأعباء والمسؤوليات الوظيفية وتعقدها والتي تتضمن مهاماً فنية وإدارية وأحياناً مالية. (Choudhary & Madnawat, 2014, 479).

ويتطلب تحقيق السعادة المهنية للموظفين وجود قيادات إدارية فعالة تعتمد على العدالة التنظيمية في تعاملاتها كافة مع الموظفين، وتدعم العلاقات الإنسانية والثقة فيما بينهم، وتشعرهم بأنهم موضع رعاية واهتمام، وتلبي لهم احتياجاتهم ومتطلباتهم المهنية كافة، وترحب بأفكارهم المنفتحة وتقديرها، وتدمجهم في فرق عمل متنوعة تحقق الشمول والتكامل في العمل، وتعمل بسرعة على حل مشكلاتهم في العمل، وتوفر لهم مناخاً صحياً ببناء بيئة جذابة للعمل، وتزودهم بالتغذية الراجعة بصورة مستمرة لتصحيح الأخطاء أولاً بأول، وتحسين أساليب أداء العمل وتطويرها، وجعل مكان العمل يتسم بروح المرح والدعابة والفكاهة (Anand & Singh, 2017, pp 30-32).

وتتعدد نماذج السعادة المهنية، وذلك مثل نموذج "مؤسسة المكان السعيد للعمل" (Great Place to Work Institute)، وتضمن خمسة أبعاد: الأول: المصداقية وتتضمن الاتصال الفعال مزدوج الاتجاه، وإثبات الأهلية، وإثبات النزاهة، والثاني: الاحترام واشتتمل إظهار الدعم، والتعاون الفعال، وإظهار الرعاية، والثالث: العدالة وتتضمن إظهار المساواة، وإظهار الانصاف، وإظهار الحيادية، والرابع: الفخر واشتتمل على الفخر بالوظيفة الشخصية للموظف، والفخر بالفريق الذي ينتمي إليه الموظف، والفخر بصورة المؤسسة، والخامس: الزمالة وتتضمن تعزيز الألفة، وكرم الضيافة، وتعزيز المجتمع المؤسسي (العور وآخرين، ٢٠١٦، ص ١١-١٢). ويوجد نموذج بيرما PERMA الذي وضعه العالم مارتن سيلجمان Martin Seligman عام 2011م، وتتضمن هذا النموذج خمسة أبعاد: الأول: التعاطف الإيجابي ويتضمن وجود طاقة إيجابية لدى الموظف تدفعه إلى مزيد من الرغبة والاجتهاد في العمل، والثاني: الانخراط في العمل واشتتمل على إظهار الولاء والانتماء بصورة متصاعدة في العمل، والفرحة والبهجة عند الذهاب للعمل، والثالث: العلاقات وتتضمن بناء علاقات إنسانية تتسم بالاحترام والتقدير والود والمحبة بين الموظف وزملائه ورؤسائه في العمل، والرابع: المعنى واشتتمل على إدراك الموظف بأن عمله يسهم بشكل فعال في تنمية المجتمع وتطويره، وأنه يحقق له كل طموحاته وآماله وتطلعاته المهنية، والخامس: الإنجاز وتتضمن تقدير الجهود والاعتراف بالإنجازات التي يقوم بها الموظف، والشعور

بالرضا عما حققه الموظف من إنجازات في العمل (Wagner, Gander, Proyer & Ruch, 2020, pp 311-313).

• مشكلة الدراسة وإسئلتها:

وفي ظل تلك الجهود التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم والمديريات العامة التابعة لها في السعي لتحقيق السعادة المهنية وتدعيم سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم، إلا أن هناك بعض الدراسات السابقة أشارت إلى وجود بعض جوانب القصور تؤثر على مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين وتمثلهم لسلوك المواطنة التنظيمية في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، حيث توصلت نتائج دراسة الخروصية وإبراهيم (٢٠١٩، ص ص ٢٣٣-٢٣٤) إلى وجود جوانب قصور تتعلق بتوفير برامج تدريبية متميزة للموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، وقلّة الاهتمام بتوظيف نتائج تقييم أدائهم في نظام الترقيات والحوافز والمكافآت الخاصة بهم، وقلّة الاستفادة من مقترحات العاملين في عمليات التطوير والتحسين المستمر، وضعف الاهتمام بتكريم العاملين الجيدين والتميزين والمبدعين والمبتكرين في العمل، وقلّة الاهتمام بتهيئة بيئة محفزة ومشجعة على العمل. وأسفرت نتائج (دراسة المنذري، ٢٠٢٠، ٧٢؛ والجرايدة والفارسية، ٢٠١٥) إلى وجود قصور في تميز العمل بين الدوائر بالتفاعل الإيجابي والتعاون بين الموظفين، وإشراك الموظفين في صنع القرارات، وتشجيع الموظفين على عرض أفكارهم بحرية، وتشجيعهم على تجريب أساليب جديدة في العمل، وإشراكهم في أسلوب الحوار والنقاش لصياغة الأهداف المستقبلية، ونشر الرؤية المشتركة بينهم من خلال وسائل الاتصال المختلفة، وتوجيههم إلى إنجاز مهامهم كفريق متعاون مبدع، وتشجيعهم على التعلم المتبادل بينهم، وتوفير فرص تدريبية عديدة لهم بما يساعدهم على تطوير أدائهم المهني، والاهتمام بالإنجازات العلمية والعملية للموظفين بصورة مستمرة.

وتأسيساً لما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ◀ ما مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان لمستوى السعادة المهنية لديهم تُعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمحافظة؟
- ◀ ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان؟
- ◀ هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم؟
- ◀ ما أثر السعادة المهنية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان؟

• أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ◀ التعرف على مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.

- ◀ استكشاف وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان لمستوى السعادة المهنية لديهم تُعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمحافظنة.
- ◀ تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.
- ◀ تحديد وجود علاقة ارتباطية بين مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.
- ◀ التعرف على درجة إسهام السعادة المهنية في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.
- ◀ الكشف عن وجود علاقة بين مستوى السعادة الشخصية (المرتبطة بالمحيط الأسري والمجتمع) ومستوى السعادة المهنية.
- ◀ التعرف على العلاقة بين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية في الحياة الشخصية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية في بيئة العمل.

• أهمية الدراسة:

- ◀ تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:
- ◀ يمكن أن تفتح هذه الدراسة باباً أمام الكثير من الباحثين؛ لدراسات جديدة ترتبط بمتغيرات الدراسة الحالية، لا سيما متغير السعادة المهنية الذي يندر فيه الدراسات بسلطنة عمان.
- ◀ تعد هذه الدراسة إثراءاً للمكتبة العربية حيث ربطت بين متغيرين مختلفين لم يُربط بينهما من قبل في حدود علم الباحث، ومن المتوقع أن تضاف إلى رصيد المعرفة في هذا المجال.
- ◀ يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء اهتمامات الباحثين والدارسين حول إدارة الموارد البشرية، والبحث عن الأساليب والمداخل الإدارية الحديثة التي تثرى العمل في المؤسسات والمنظمات المعاصرة.
- ◀ ثانياً: الأهمية التطبيقية:
- ◀ يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تعريف الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان لمستوى السعادة المهنية لديهم وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية حتى يتمكنوا من التغلب على أي مشكلات أو تحديات تواجه عملهم.
- ◀ تساهم هذه الدراسة في تعريف المسؤولين على قيادة العملية التعليمية في وزارة التربية والتعليم والمديرية التابعة لها بسلطنة عمان في توفير المتطلبات البشرية والمادية كافة التي تساهم في تحقيق السعادة المهنية للموظفين الإداريين بالمديرية العامة للتربية والتعليم، وكذلك دعم سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.
- ◀ يمكن أن تستفيد منها الجهات المسؤولة عن برامج التنمية المهنية للموظفين الإداريين في المحافظات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان مثل مراكز التدريب على مستوى المحافظات في تضمين السعادة المهنية وسلوك المواطنة التنظيمية في محتوى هذه البرامج.

• حدود الدراسة:

- ◀ تتمثل حدود الدراسة في الآتي:
- ◀ الحد الموضوعي: تقتصر على أبعاد نموذج مؤسسة المكان السعيد للعمل وهي: (المصادقية- الاحترام- العدالة- الفخر- الزمالة)، بالإضافة إلى أبعاد نموذج أوجان لسلوك المواطنة التنظيمية وهي: (الإيثار- وعي الضمير- الكياسة- الروح الرياضية- السلوك الحضاري).

- ◀ الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على الموظفين الإداريين، ومديري الدوائر، ورؤساء الأقسام.
- ◀ الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.
- ◀ الحدود الزمنية: طبقت الدراسة الميدانية في العام الدراسي 2021-2022 م.

• مصطلحات الدراسة :

• السعادة: [Happiness]

تعرف السعادة بأنها "شعور نسبي يظهر في صورة انفعالات إيجابية لدى الفرد تتمثل في الشعور بالرضا، والإحساس بالقناعة، والشعور بالرفاهية (محمد، 2016، 334). وتعرف إجرائيا هي شعور نسبي يظهر في صورة انفعالات إيجابية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، ويجعل لديهم إحساسا بالرضا الوظيفي، والقناعة، والرفاهية في بيئة العمل.

• السعادة المهنية: [Professional Happiness]

تعرف السعادة المهنية بأنها "شعور الموظف بمستوى عال من الرضا الوظيفي في بيئة العمل، ويكون لديه إحساس بالبهجة والفرح والأمل، والطاقت والعواطف الإيجابية، التي تضي معنى لحياته الوظيفية، (Sezer & can, 2019, 168). وتعرف إجرائيا بأنها شعور الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان بالبهجة والفرح والأمل والتفاؤل في بيئة العمل، ورضاهم عما يقومون به من أعمال، ويصبحون أكثر تحملا للمسؤوليات ونتائجها، وأكثر كفاءة وإنتاجية وجودة في العمل.

• سلوك المواطنة التنظيمية: [Organizational Citizenship Behavior]

يعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه "سلوك اختياري غير رسمي، ولا يدخل ضمن توقعات الأداء للدور الرسمي للموظف المنصوص عليه في اللوائح الرسمية المنظمة للعمل، ولا يرتبط بصورة مباشرة بنظام الحوافز والمكافآت، ويقوم به الموظف بصورة طوعية، ويسهم بشكل إيجابي في الارتقاء بكفاءة المؤسسة التي يعمل بها" (مصطفى، 2017، 158). ويعرف إجرائيا بأنه سلوك طوعي غير رسمي، ويتم بصورة اختيارية من قبل الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، ولا يدخل ضمن الواجبات الوظيفية المحددة في التوصيف الوظيفي لهؤلاء الموظفين والمحددة في اللوائح الرسمية المنظمة للعمل، ولا يترتب عليه زيادة في الأجر والحوافز والمكافآت، أو تحقيق مكاسب أو مصالح شخصية، ويسهم بشكل إيجابي في الارتقاء بكفاءة المديرية التي يعملون بها.

• الدراسات السابقة :

دراسة ماكجوناجل (McGonagle, 2015) هدفت إلى التعرف على مستوى شعور الموظفين بالسعادة في بيئة العمل في الجامعات بإيرلندا الجنوبية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وطبقت على عينة مكونة من (80) موظفا وموظفة، وأكدت نتائج الدراسة أن مستوى شعور الموظفين بالسعادة في بيئة العمل في الجامعات بإيرلندا الجنوبية جاء مرتفعا بشكل عام، ومرتفعا في مجالات زيادة الوعي، والتفكير الإيجابي، والتغذية الراجعة والإسهامات الإيجابية في تطوير أداء الآخرين، وتنمية العلاقات بين الموظفين، وإحساس الموظفين بالملكية، والاحتفالات بالإنجازات، والمشاركة في الإدارة وصنع القرارات.

دراسة جلالى وهيداري (Jalali & Heidari, 2016) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين السعادة والرفاهية الذاتية والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في مدينة

رامهرمز Ramhormoz بإيران، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن شعور المعلمين بالسعادة المهنية في المدارس الابتدائية بمدينة رامهرمز بإيران أدى إلى ارتفاع مستوى أدائهم المهني بدرجة كبيرة، وإحساسهم بالرفاهية المهنية، واهتمامهم بالإبداع والابتكار في العمل، وقلّة تغيّبهم عن العمل، وشعورهم بالملكية، وارتفاع مستوى التزامهم التنظيمي ورضاهم عن المهنة، والاحترام الذاتي، وأوضحت النتائج أن هناك مجموعة من العوامل ساهمت في تحقيق هذه السعادة تتمثل في التواصل الفعال بين المعلمين وبعضهم وبين المشاركين في العملية التعليمية، وتوفير الإدارة سبل الرعاية الصحية والاجتماعية، وسهولة تناول وتداول وتبادل البيانات والمعلومات، والعمل الجماعي التعاوني الذي يتحلى بروح الفريق، والتفويض والتمكين للسلطات والصلاحيات من قبل المسؤولين والإدارة.

دراسة فريتس وموراليس (Freites & Morales, 2017) هدفت إلى التعرف على واقع السعادة المهنية لدى موظفي شركات الخدمات في باركيسيميتو Barquisimeto بدولة فينزويلا في ضوء نموذج ليمّا Lima، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وطبقت على عينة مكونة من (295) موظفاً وموظفة، وأبرزت نتائج الدراسة أن مستوى شعور الموظفين بشركات الخدمات في باركيسيميتو بفينزويلا جاء مرتفعاً بشكل عام، ومرتفعاً أيضاً في مجالات: معنى الحياة الإيجابي، والرضا عن الحياة، والإنجاز الشخصي، والفرح بالحياة.

دراسة كلايبول (Claypool, 2017) هدفت إلى التعرف على كيفية تأثير وجود السعادة في مكان العمل على مشاركة المعلمين في تحقيق النجاح التنظيمي في المدارس الابتدائية والثانوية الخاصة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (80) معلماً ومعلمة، وأوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الشعور بالسعادة لدى المعلمين مما أثر إيجاباً على زيادة اندماجهم وارتباطهم بالعمل، ووجود مستويات عالية من الرضا الوظيفي لديهم، وزيادة إنتاجيتهم بصورة مستمرة.

دراسة إبراهيم والقنبي (٢٠١٧)، هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة بسلطنة عمان في ضوء نموذج أورجان (Organ Model) من وجهة نظر المشرفين التربويين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (٤٩) مشرفاً تربوياً. وأكدت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة بسلطنة عمان في ضوء نموذج أورجان جاء بدرجة متوسطة بشكل عام، ومتوسطة أيضاً في محاور الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، بينما جاءت كبيرة في محور الضمير، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة بسلطنة عمان عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

دراسة القرني والعنزي (٢٠١٨)، هدفت إلى التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حضر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (407) من المعلمين والمعلمات، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات جاء بدرجة عالية بشكل عام، وعالية أيضاً في محاور الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، ووعي الضمير، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين

والمعلومات عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الإناث، والمؤهل العلمي لصالح أعلى من بكالوريوس.

دراسة الفلاح (٢٠١٨)، هدفت إلى التعرف على السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى عينة من العاملين في دولة الكويت، واتبعت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وطبقت على عينة مكونة من (213) موظفا وموظفة في بعض المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وأبرزت نتائج الدراسة أن مستوى شعور الموظفين بالسعادة المهنية جاء عاليا بشكل عام، وعاليا في مجالي: الشعور بالراحة والشعور بالحماسة، ومنخفضا في مجالي الشعور بالقلق والشعور بالاكئاب، وخلصت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى السعادة الوظيفية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

دراسة الساقان والخضر (٢٠١٨)، هدفت إلى التعرف على السعادة والغضب وإدراك العدالة التنظيمية لدى موظفي القطاع الحكومي في دولة الكويت، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (200) موظف وموظفة، وأوضحت نتائج الدراسة أن مستوى شعور الموظفين بالسعادة المهنية جاء عاليا بشكل عام، مع وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين السعادة المهنية للعاملين والعدالة التنظيمية.

دراسة الخوالدة وحياصات (٢٠١٨)، هدفت إلى التعرف على مستوى السعادة لدى معلمي المدارس ومعلماتها في قسبة السلط بالأردن وعلاقته بتمثل مديرهم للفضائل الإنسانية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (170) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة أن مستوى السعادة لدى معلمي المدارس ومعلماتها في قسبة السلط بالأردن جاء مرتفعا بشكل عام، ومرتفعا في مجالي الحكمة وحب المعرفة، والسمو والروحانية، بينما جاء متوسطا في مجالات الشجاعة، والحب والإنسانية، والعدالة والإنصاف، والاعتدال وضبط الذات، وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى السعادة الوظيفية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ومتغير سنوات الخبرة لصالح الأكثر الخبرة.

دراسة المشاقبة (٢٠١٨)، هدفت إلى التعرف على درجة السعادة لدى مديري المدارس في قسبة المفرق بالأردن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وطبقت على عينة مكونة من (126) مديرا ومديرة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة السعادة لدى مديري المدارس في قسبة المفرق بالأردن جاءت مرتفعة بشكل عام، ومرتفعة أيضا في جميع مجالات الدراسة وهي: مجال العمل، والمجال السلوكي، ومجال الرضا، ومجال العلاقات الاجتماعية، وخلصت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى السعادة الوظيفية تبعا لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

دراسة شاهين وينل وكيليتش (Şahin, Yenel & Kılıç, 2019) هدفت إلى استكشاف وجهات نظر المعلمين حول بيئة العمل السعيدة في ضوء نموذج بيرما Perma Model في مدينة غازي غازي Gazi بتركيا، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، واستخدمت المقابلة في جمع البيانات والمعلومات وطبقت على عينة مكونة من (17) معلما ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى توافر مقومات بيئة العمل السعيدة بدرجة كبيرة في مدينة غازي التركية في ضوء نموذج بيرما في جميع المجالات وهي: المشاعر الإيجابية، والاندماج والانخراط في العمل، والعلاقات،

دراسة الصمعاني (٢٠٢٠)، هدفت إلى التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (334) معلمة، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية جاء كبيرا بشكل عام، وكبيرا أيضا في أبعاد: الضمير، والإيثار، والروح الرياضية، بينما جاء كبيرا جدا في بعدي الكياسة، والسلوك الحضاري، وكشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة ولصالح الخبرة الأعلى.

دراسة تيفرا وهانسكير (Tefera & Hunsaker, 2020) هدفت إلى التعرف على دور سلوك المواطنة التنظيمية في تحسين الأداء لدى الموظفين في بعض المؤسسات في أثيوبيا، واتبعت المنهج الوصفي، واستخدمت تحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات، وأبرزت نتائج الدراسة أن سلوك المواطنة التنظيمية له دور كبير في تحسين وتطوير أداء المؤسسات في أثيوبيا، ويمكنها التنافس بفعالية مع غيرها من المؤسسات، إذ يزيد ارتباط الموظفين بعملهم واندماجهم فيه، بالإضافة إلى ترسيخ الدعم التنظيمي لمواجهة المخاطر والمواقف الحرجة بكفاءة وفعالية.

دراسة سانتوزو وأسبيري وسيسواندو وفامي (Santoso, Asbari, Siswanto & Fahmi, 2020) هدفت إلى التعرف على تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على أداء المعلمين في المدارس الخاصة الإندونيسية بمدينة تانجيرينج Tangerang، واتبعت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (113) معلما ومعلمة، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المعلمين في المدارس الخاصة بمدينة تانجيرينج في إندونيسيا لسلوك المواطنة التنظيمية جاءت عالية بشكل عام، وعالية أيضا في جميع الأبعاد وهي: الإيثار، ووعي الضمير، والكياسة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، وكشفت النتائج وجود تأثير إيجابي بدرجة كبيرة لسلوك المواطنة التنظيمية على أداء المعلمين في إندونيسيا تمثل في زيادة الرغبة في القيام بالمهام والأعمال بجد واهتمام، وتحمل مسؤوليات وأعباء هذه الأعمال.

دراسة كانج وباين ولاو وسيو وفيرس (Kang, Byun, Law, Seo & Ferris, 2020) هدفت إلى التعرف على مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى طالبات جامعة المرأة الكورية women's university in Korea، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (532) طالبة، وأوضحت نتائج الدراسة أن مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى طالبات جامعة المرأة الكورية جاء عاليا بشكل عام، وعالية في محاور الإيثار، والروح الرياضية، ووعي الضمير، والكياسة، والسلوك الحضاري.

• الطريقة والإجراءات:

• منهج الدراسة:

استخدام المنهج الوصفي الارتباطي حيث إنه ملائم لطبيعة الدراسة، فهو يهتم "بوصف الظاهرة وجمع البيانات عنها وذلك من أجل تحديد ما إذا كانت توجد علاقة بين متغيرين كميين أو أكثر، ومقدار هذه العلاقة، ويعبر عن مقدار العلاقة بمعامل الارتباط (جفوري، وايرسان، 2012، 323).

• **مجتمع الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان للعام الدراسي (2022/2021) والبالغ عددهم (2040) موظفاً وموظفة، (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٥).

• **عينة الدراسة:**

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، حيث بلغ حجم العينة (450) موظفاً وموظفة، وشكلت العينة نسبة (22.05%) من مجتمع الدراسة.

• **ادوات الدراسة:**

استخدمت ثلاث أدوات للقياس، تمثلت في استبانتيين حددت الأولى لقياس السعادة المهنية، والثانية لقياس سلوك المواطنة التنظيمية، والثالثة حددت في استمارة للمقابلة لكليهما، ويتم تناولها تفصيلاً كالآتي: من أجل تحقيق أهداف الدراسة طورت الأدوات بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالسعادة المهنية مثل: دراسة البلوشية (٢٠١٩)، ودراسة الفهداوي (٢٠١٩) ودراسة المشاقبة (٢٠١٨)، ودراسة فريتس وموراليس (Freites & Morales, 2017)، وتكونت الأداة في صورتها الأولية (٣٥) فقرة موزعة على خمسة محاور من أجل تحقيق أهداف الدراسة طورت أداة سلوك المواطنة التنظيمية بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية مثل: دراسة الحربي (٢٠٢١)، ودراسة السعيدية (٢٠٢١)، ودراسة سمحان (٢٠٢٠)، ودراسة عوجة (٢٠١٩)، وتكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من (٤٠) فقرة موزعة على خمسة محاور

• **صدق الأدائين:**

استُخدم الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين، حيث وُزعت الأداة على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة التعليمية في بعض المؤسسات التربوية والأكاديمية بالسلطنة، وبلغ عددهم (١٥) محكماً، وقد عادت الاستبانات محكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس المحاور التي وضعت من أجله، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، وتكونت أداة قياس السعادة المهنية في صورتها النهائية من (٣٥) فقرة موزعة على المحاور الخمسة وتكونت أداة سلوك المواطنة التنظيمية في صورتها النهائية من (٤٠) فقرة موزعة على المحاور الخمسة

• **ثبات الأدائين:**

للتأكد من ثبات الأداة طُبقت على عينة من خارج عينة الدراسة الأصلية مكونة من (٣٠) موظفاً وموظفة، واستخدم معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويوضح جدول (١) ثبات أداة الدراسة بمعامل ألفا كرونباخ للمجموع الكلي، ولكل محور على حدة.

جدول ١: قياس ثبات أداة السعادة المهنية بمعامل ألفا كرونباخ.

معامل ألفا كرونباخ	أبعاد السعادة المهنية
٠,٨٢	المصداقية
٠,٨٠	الاحترام
٠,٨٩	العدالة
٠,٨٨	الفخر
٠,٨٩	الزمالة
٠,٩٥	المجموع الكلي
معامل ألفا كرونباخ	أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية
٠,٨٠	الإيثار
٠,٨٨	الكياسة
٠,٨٧	الروح الرياضية
٠,٨٩	الضمير
٠,٨٨	السلوك الحضاري
٠,٩٥	المجموع الكلي

يتضح من خلال الجدول السابق أن الأداتين تتصف بثبات مرتفع في المجموع الكلي، وعلى مستوى كل محور، وهذا يجعلها صالحة للتطبيق.

• منفيرات الدراسة:

تكونت الدراسة من المتغيرات التالية:

- ◀ الجنس (ذكور-إناث)
- ◀ المؤهل (بكالوريوس فأقل-ماجستير فأعلى)
- ◀ الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) - (١٠ سنوات فأعلى)
- ◀ المحافظة (مسقط-الداخلية - الظاهرة - البريمي-شمال الشرقية - جنوب الباطنة)

• عرض النتائج ومناقشتها:

• عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

والذي نص على: ما مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال استُخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة (السعادة المهنية)، وكذلك بين عبارات كل محور على حدة، واستُخدم المعيار التالي لتفسير نتائج هذا السؤال من خلال جدول (٢).

جدول ٢: المعيار المعتمد في تفسير نتائج السؤال الأول والثالث للدراسة حسب المتوسط الحسابي

مستوى السعادة المهنية	المتوسط الحسابي
عال جدا	٥٠-٤٢٠
عالي	٤١٩-٣٤٠
متوسط	٣٣٩-٢٦٠
منخفض	٢٥٩-١٨٠
منخفض جدا	١٧٩-١٠٠

استمد هذا المعيار من قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة (٥، ٤، ٣، ٢، ١) التي تمثل تدرجات المقياس المستخدم حيث احتسب المدى للمقياس الخماسي من خلال المعادلة: (الفئة العليا-الفئة الدنيا) (٥-٤=١)، ثم تقسيم عدد المسافات على الفئة العليا وذلك لتحديد طول الفئة (٤/٥=٠,٨) حيث يظهر الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول ٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

م	محاوَر أداة الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	المصداقية	4.31	.48	عال جدا
٢	الزمالة	4.21	.65	عال جدا
٣	الفخر	4.20	.62	عال جدا
٤	الاحترام	3.66	.70	عال
٥	العدالة	3.63	.87	عال
	المجموع الكلي	3.99	.54	عال

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة كان ضمن المستوى العالي بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٩٩)، وتراوح بين المستوى العالي جدا والمستوى العالي بالنسبة لمحاوَر السعادة المهنية، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.31) و(3.63) وانحراف معياري بين (0.48) و(0.87) وجاء في المرتبة الأولى محور المصداقية بمستوى عال جدا حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.31)، وفي المرتبة الثانية جاء محور الزمالة بمستوى عال جدا أيضا، حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.21)، وفي المرتبة الثالثة جاء محور

الفخر بمستوى عال جداً أيضاً حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.20)، وفي المرتبة الرابعة جاء محور الاحترام بمستوى عال حيث بلغ متوسطه (3.66)، أما محور العدالة فجاء في المستوى الخامس والأخير وبمستوى عال حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.63). وقد يعزى ذلك إلى تقبل أفراد عينة الدراسة لعملهم، وإعجابهم عن سعادتهم بصورة عامة عن وضعهم المهني كونهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي في عملهم، وربما تعكس هذه النتيجة ارتفاع أفراد العينة من القيادات الإدارية في المديرية التعليمية، ومحاولة هذه القيادات توفير بيئة العمل التي تتناسب وتتوافق مع طبيعة عمل الموظفين، وتعزيز مستوى سيادة العلاقة الإنسانية الحميدة بين العاملين، ولعل ذلك راجع إلى وعي القيادات الإدارية بالمديرية بأهمية رفع مستوى السعادة المهنية للموظفين وإدراكهم ودورها الإيجابي في تحقيق أهداف المؤسسة، ولزيد من التعمق في نتائج السؤال الأول سوف يتناول كل محور على حدة على النحو التالي:

• محور المصدقية:

حيث يظهر الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور المصدقية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ٤١: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور المصدقية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	أدرك أهمية التحلي بالأمانة والاستقامة في معاملاتي المهنية.	4.71	.55	عال جداً
٢	أحرص على العمل والعطاء بشكل دقيق ومستمر.	4.55	.61	عال جداً
٣	أهتم بأولويات العمل لتحقيق أهداف العمل بكفاءة وفعالية.	4.54	.58	عال جداً
٤	أحدد أسلوب التعامل المناسب مع المستفيدين.	4.41	.63	عال جداً
٥	أشارك بفعالية في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المديرية.	4.16	.78	عال
٦	أحدد بدقة العوامل التي تؤثر على نجاح المديرية في تحقيق أهدافها.	3.95	.83	عال
٧	أتعامل بشكل استباقي مع أي مواقف تثير الحيرة أو القلق.	3.87	.85	عال
	المجموع الكلي	4.31	.48	عال جداً

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور المصدقية كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام، وتراوح بين المستوى العالي جداً والعالي بالنسبة لفقرات هذا المحور حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٧١) و(٣.٨٧) وانحراف معياري بين (٠.٥٥) و(٠.٨٥) حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة "أدرك أهمية التحلي بالأمانة والاستقامة في معاملاتي المهنية" بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٧١). وفي المرتبة الثانية فقرة "أحرص على العمل والعطاء بشكل دقيق ومستمر" وبمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٥)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة "أتعامل بشكل استباقي مع أي مواقف تثير الحيرة أو القلق" وبمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٧) وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة "أحدد بدقة العوامل التي تؤثر على نجاح المديرية في تحقيق أهدافها." بمستوى عال وبمتوسط حسابي (3.95). وقد يعزى ذلك إلى تحلي أفراد العينة بالصفات الحميدة التي تعتبر من ركائز الدين الإسلامي والمجتمع، وأن واجبهم ومسئولياتهم الوظيفية تحتم عليهم الحرص على ممارسة هذه السلوكيات التي تنم عن احترام القوانين والتشريعات الوظيفية، والالتزام بأخلاقيات العمل، وكلما تطبع الموظف بهذه الطباع الحسنة كان صادقاً مع نفسه ومع الآخرين، مما

يؤدي إلى شعوره بالسعادة المهنية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ماكجوناجل (McGonagle,2015) التي كشفت أن مستوى شعور الموظفين بالسعادة في بيئة العمل في الجامعات بإيرلندا الجنوبية جاء مرتفعا في مجالات زيادة الوعي، والتفكير الإيجابي، وإحساس الموظفين بالملكية، والمشاركة في الإدارة وصنع القرارات.

• محور الاحترام:

حيث يظهر الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور الاحترام مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول ٥: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور الاحترام مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	أتحمل مسؤولية تنفيذ التغييرات في العمل.	4.16	.75	عال
٢	أتعامل بأريحية مع الآخرين مما يمكنني من تركيز طاقتي في العمل.	4.13	.82	عال
٣	أتمكن من تبادل البيانات والمعلومات بشفافية مع رؤساء العمل.	4.05	.85	عال
٤	تتوافر عوامل الأمن والصحة والسلامة في مكان العمل بالمديرية.	3.79	.97	عال
٥	أجد تحفيزاً من رؤساء العمل بصورة دائمة.	3.70	1.05	عال
٦	تتوفر لي الفرص للإبداع والابتكار في بيئة العمل.	3.46	1.05	عال
٧	أشعر أن احتياجاتي المهنية يتم الاستجابة لها بسرعة من قبل زملاء ورؤساء العمل.	3.20	1.07	متوسط
٨	يتوفر لي تدريب مستمر للإثراء المهني.	2.81	1.09	متوسط
	المجموع الكلي	3.66	.70	عال

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور الاحترام كان ضمن المستوى العالي بشكل عام، وتراوح بين المستوى العالي والمتوسط بالنسبة لفقرات هذا المحور حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.١٦) و (٢.٨١) وانحراف معياري بين (٠.٧٥) و (١.٠٩) حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة "أتحمل مسؤولية تنفيذ التغييرات في العمل" بمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٦)، وفي المرتبة الثانية فقرة "أتعامل بأريحية مع الآخرين مما يمكنني من تركيز طاقتي في العمل" وبمستوى عال أيضا وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٣)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة "يتوفر لي تدريب مستمر للإثراء المهني" وبمستوى متوسط وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٨١) وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة "أشعر أن احتياجاتي المهنية يتم الاستجابة لها بسرعة من قبل زملاء ورؤساء العمل." بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (٣.٢٠). وقد يعزى ذلك إلى إدراك الموظفين بأهمية تحمل المسؤولية الذي يؤدي للنجاح، فعندما يكون الموظف مسؤولاً عن عمله يكون مدركاً بأن ما يحصل في المؤسسة هو نتيجة قراراته، وبالتالي سيصبح أكثر حرصاً وحذراً عند اتخاذه أي قرار، وسيكون حريصاً على أن تتوافق الأمور التي يفعلها في مؤسسته مع أهدافها، وسيسعى إلى تلافي الأمور السلبية التي قد تؤدي إلى التراجع أو الفشل، وأن تحمل المسؤولية سوف يعزز من الثقة بالنفس واحترام الذات، والتوقف عن الخوف، ويستطيع الموظف التحكم والسيطرة على الأحداث، وعدم إلقاء اللوم على الآخرين.

• محور العدالة:

حيث يظهر الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور العدالة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي.

جدول ٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور العدالة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى السعادة المهنية
١	تتاح لي الفرصة لتقديم الشكاوى إذا تعرضت لظلم في العمل.	3.79	1.00	عال
٢	أحصل على فرص متكافئة أسوة بزملائي في المشاركة في الاجتماعات وطرح وجهات النظر	3.69	1.03	عال
٣	أشعر بعدم التمييز في المعاملة بيني وبين زملائي من قبل رؤساء العمل.	3.64	1.09	عال
٤	أشعر أن لدي فرصاً متنوعة أسوة بزملائي للمساهمة في تحقيق أهداف المديرية.	3.62	1.02	عال
٥	أثق في حرص رؤساء العمل على الالتزام بالعدالة والمساواة بين جميع الموظفين.	3.60	1.12	عال
٦	أجد استجابة لشكاوي من قبل المسؤولين والرد عليها بسرعة.	3.59	1.05	عال
٧	أرى الإجراءات المستخدمة في صنع القرارات تتبع بنفس الطريقة مع الموظفين كافة.	3.48	1.06	عال
	المجموع الكلي	3.63	.87	عال

يتضح من خلال الجدول السابق أن مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور العدالة كان ضمن المستوى العالي بشكل عام، وكان ضمن المستوى العالي بالنسبة لفقرات هذا المحور حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٣.٧٩) و(٣.٤٨) وانحراف معياري بين (1.00) و(1.06) حيث جاءت في المرتبة الأولى فقرة "تتاح لي الفرصة لتقديم الشكاوى إذا تعرضت لظلم في العمل" بمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٩)، وفي المرتبة الثانية فقرة "أحصل على فرص متكافئة أسوة بزملائي في المشاركة في الاجتماعات وطرح وجهات النظر" وبمستوى عال أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٩)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة "أرى الإجراءات المستخدمة في صنع القرارات تتبع بنفس الطريقة مع الموظفين كافة" وبمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٨)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة "أجد استجابة لشكاوي من قبل المسؤولين والرد عليها بسرعة." بمستوى عال وبمتوسط حسابي (3.59). وقد يعزى ذلك إلى أن القيام بهذه الإجراءات الإدارية يعد حقاً من حقوق الموظف، وهذا يشعره بالراحة والطمأنينة وعدم الخوف من الظلم أو هضم حق من حقوقه داخل المؤسسة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الساقان والخضر (٢٠١٨). وقد يعزى ذلك إلى أن سيادة هذه الممارسات الإدارية الإيجابية سوف تؤدي إلى تحقيق المساواة والعدالة بين الموظفين، وعندما يشعر الموظف بالعدالة والإنصاف في مكان عمله لن يفكر بترك العمل، وسيكون أكثر التزاماً وأكثر رضا عن نفسه وعن المؤسسة ويشعر بالانتماء والولاء للمؤسسة، ويصبح أكثر قدرة على بناء علاقات اجتماعية تعزز التفاعل والتعاون مع زملائه الموظفين وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كان وسيزر (Can&Sezer,2019)

• محور الفخر:

حيث يظهر الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور الفخر مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ٧: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور الفخر مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى السعادة المهنية
١	أثق في قدراتي على القيام بواجباتي ومسؤولياتي الوظيفية.	4.54	0.62	عال جداً
٢	أشعر أنني عنصر مهم ومؤثر ضمن فريق العمل.	4.27	0.80	عال جداً
٣	أشعر أن عملي له معنى وهدف خاص أفتخر به بصورة مستمرة.	4.21	0.87	عال جداً
٤	أشعر أن عملي يصنع فارقاً في تحقيق أهداف المديرية.	4.16	0.79	عال
٥	أرى أنني أقدم خدمات متميزة للمجتمع المحلي المحيط بالمديرية.	4.08	0.84	عال
٦	أتمكن من إخبار الزملاء والرؤساء عن تجاربي المميزة في العمل للاستفادة منها.	3.95	0.88	عال
	المجموع الكلي	4.20	0.62	عال جداً

يتضح من الجدول السابق ان مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور الفخر كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام، وكان ضمن المستوى العالي جداً والعالي بالنسبة لفقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٥٤) و(٣.٩٥) وانحراف معياري بين (٠.٦٢) و(٠.٨٨)، حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة " أثق في قدراتي على القيام بواجباتي ومسؤولياتي الوظيفية " بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٤)، وفي المرتبة الثانية فقرة " أشعر أنني عنصر مهم ومؤثر ضمن فريق العمل " وبمستوى عال جداً أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٧)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة " أتمكن من إخبار الزملاء والرؤساء عن تجاربي المميزة في العمل للاستفادة منها " وبمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٥)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة " أري أنني أقدم خدمات متميزة للمجتمع المحلي المحيط بالمديرية " بمستوى عال وبمتوسط حسابي (4.08). وقد يعزى ذلك إلى توفر الظروف المواتية في بيئة العمل التي تبعث لدى الموظف الثقة بالنفس في أداء عمله كتشجيع القيادات الإدارية، ووضوح رؤية وأهداف المؤسسة، بالإضافة إلى امتلاك الخبرة والمعرفة التي تمكنه من أداء واجبه بكل ثقة وثبات، وقد يفسر ذلك نتيجة لوجود بيئة العمل الداعمة والمعززة للإبداع الوظيفي، وأن ذلك عائد إلى سيادة العلاقات الإنسانية الحميدة التي تتسم بالتعاون وتبادل الخبرات بما يؤدي إلى الارتقاء بالأداء الوظيفي وخدمة مصلحة العمل، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جلالى وهيداري (Jalali&Heidari,2016)

• محور الزمالة

حيث يظهر الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور الزمالة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ٨: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى السعادة المهنية بالنسبة لفقرات محور الزمالة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط

الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى السعادة المهنية
١	أقدم الدعم والمساندة لزملاء العمل؛ ليظهروا قدراتهم ومواهبهم الفريدة.	4.29	0.72	عال جداً
٢	أتمكن مع زملاء العمل من تقديم الدعم للآخرين بسرعة عند الحاجة.	4.28	0.74	عال جداً
٣	أشعر أنني أتعامل بأريحية مع زملاء العمل.	4.26	0.78	عال جداً
٤	أتمكن من تكوين علاقات صداقة حقيقية مع زملاء العمل.	4.24	0.80	عال جداً
٥	أشعر بالترحاب والتقدير والاهتمام والرعاية في بيئة العمل.	4.21	0.86	عال جداً
٦	أثق في قيام زملاء العمل بتقديم الدعم والمساعدة لي في الظروف والأحوال كافة.	4.14	0.82	عال
٧	أتمكن من الاحتفال بالمناسبات الخاصة مع زملاء العمل.	4.02	0.90	عال
				المجموع الكلي
		4.21	0.65	عال جداً

يتضح من الجدول السابق أن مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور الزمالة كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام، وكان ضمن المستوى العالي جداً والعالي بالنسبة لفقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٢٩) و(٤.٠٢) وانحراف معياري بين (0.72) و(0.90)، حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة " أقدم الدعم والمساندة لزملاء العمل؛ ليظهروا قدراتهم ومواهبهم الفريدة " بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٩)، وفي المرتبة الثانية فقرة " أتمكن مع زملاء العمل من تقديم الدعم للآخرين بسرعة عند الحاجة " بمستوى عال جداً أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٨)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة " أتمكن من الاحتفال بالمناسبات الخاصة مع زملاء العمل " بمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٢)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة " أثق في قيام زملاء العمل بتقديم الدعم والمساعدة لي في الظروف والأحوال

كافة " بمستوى عال وبمتوسط حسابي (4.14). وقد تعزى هذه النتيجة الى سيادة العلاقات الإنسانية الإيجابية بين الموظفين التي تضي بينهم الحب والاحترام المتبادل والحرص على المصلحة العامة، وهذا يبعث في نفوس الموظفين الراحة والسرور والسعادة. كذلك لتجذر وعمق العلاقات الإنسانية بين الموظفين لتتعدى حدود ومكان العمل؛ الأمر الذي يدفع الزملاء لمشاركة بعضهم البعض في مناسبتهم المختلفة وهذا يترك أثرا طيبا بين الزملاء ويعمق من أواصر الأخوة والمحبة بينهم، وبالتالي يعزز مستوى السعادة المهنية لديهم، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كان وسيزر (Can&Sezer,2019) ودراسة جلالى وهيدارى (Jalali&Heidari,2016)

• عرض نتائج السؤال الثاني

والذي ينص على التالي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمحافظه؟ لمعرفة إجابة هذا السؤال سيتحقق من الفرض الثانوي الثاني، وسنقوم بعرض هذه النتائج كلا على حدة، وفق الفروض الإجرائية المتفرعة من هذا الفرض:

• متغير الجنس:

أحتسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المحاور وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وأجري اختبار (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (٩).

جدول ٩: نتائج اختبار (T-test) للكشف عن أثر الجنس على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من الموظفين.

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
المصداقية	ذكور	346	4.31	0.49	٤٤٨	٠.٢٦٥	٠.٧٩	غير دالة
	إناث	104	4.32	0.44				
الاحترام	ذكور	346	3.68	0.68	٤٤٨	١.١٠٤	٠.٢٧	غير دالة
	إناث	104	3.59	0.75				
العدالة	ذكور	346	3.66	0.83	٤٤٨	١.٤٤٣	٠.١٥	غير دالة
	إناث	104	3.52	0.96				
الفخر	ذكور	346	4.22	0.61	٤٤٨	١.٠٥٣	٠.٢٩	غير دالة
	إناث	104	4.14	0.68				
الزمالة	ذكور	346	4.24	0.63	٤٤٨	١.٧٢٤	٠.٠٩	غير دالة
	إناث	104	4.10	0.73				

يتضح من الجدول (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان في جميع المحاور تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم. وقد يعزى ذلك إلى التشابه والتقارب في ظروف وبيئة العمل لدى جميع الموظفين بغض النظر عن جنسهم باعتبار أن الجميع يعملون في نفس الوحدة الحكومية. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ودراسة قبلي وتقزال (٢٠١٩) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ودراسة المشاقبة (٢٠١٨)، ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة ودراسة الفلاح (٢٠١٨)، ودراسة الخوالدة وحياصات (٢٠١٨)

• متغير المؤهل العلمي:

أحتسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المحاور وفقاً لمتغير المؤهل (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى)، وأجري اختبار (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (١٠).

جدول ١٠: نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر المؤهل على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من الموظفين.

المحاور	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
المصداقية	بكالوريوس فأقل	335	4.32	.49	٤٤٨	٤٨٦.٠	٦٣.٠	غير دالة
	ماجستير فأعلى	115	4.29	.44				
الاحترام	بكالوريوس فأقل	335	3.68	.69	٤٤٨	1.215	0.23	غير دالة
	ماجستير فأعلى	115	3.59	.71				
العدالة	بكالوريوس فأقل	335	3.69	.84	٤٨	700.2	01*0	لصالح بكالوريوس فأقل
	ماجستير فأعلى	115	3.44	.91				
الفخر	بكالوريوس فأقل	335	4.20	.61	٤٤٨	312.0	76.0	غير دالة
	ماجستير فأعلى	115	4.22	.65				
الزمالة	بكالوريوس فأقل	335	4.22	.65	٤٤٨	683.0	50.0	غير دالة
	ماجستير فأعلى	115	4.17	.66				

* دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان تُعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى) في محور العدالة لصالح مؤهل البكالوريوس فأقل، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم، بينما لم تكن هنالك فروق دالة إحصائية في بقية المحاور تُعزى لمتغير المؤهل (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى) مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل في استجاباتهم. وقد يعزى وجود هذه الفروق في محور العدالة إلى أن أصحاب المؤهل الأعلى كانوا يطمحون أو يتوقعون أن تكون لهم ميزات وظيفية أفضل نتيجة اجتهادهم وحصولهم على مؤهل أعلى مقارنة بزملائهم الأقل منهم مستوى دراسياً.

• متغير سنوات الخبرة:

أُختسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المحاور وفقاً لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأعلى)، وأجري اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (١١).

جدول ١١: نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر الخبرة في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من الموظفين.

المحاور	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
المصداقية	أقل من ١٠ سنوات	57	4.34	.48	١١٢	٠.٢١٢	٠.٨٣	غير دالة
	١٠ سنوات فأعلى	57	4.32	.49				
الاحترام	أقل من ١٠ سنوات	57	3.53	.75	١١٢	٠.٥٢٢	٠.٦٠	غير دالة
	١٠ سنوات فأعلى	57	3.61	.72				
العدالة	أقل من ١٠ سنوات	57	3.41	.94	١١٢	1.٧٠٢	٠.٠٩	غير دالة
	١٠ سنوات فأعلى	57	3.67	.71				
الفخر	أقل من ١٠ سنوات	57	4.08	.71	١١٢	1.٥٣١	٠.١٣	غير دالة
	١٠ سنوات فأعلى	57	4.27	.60				
الزمالة	أقل من ١٠ سنوات	57	3.98	.79	١١٢	1.٧١٩	٠.٠٩	غير دالة
	١٠ سنوات فأعلى	57	4.22	.66				

♦ نظراً لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمستويات متغير الخبرة، أُخذت عينة عشوائية متساوية.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان في جميع المحاور تُعزى لمتغير الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأعلى)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للخبرة في استجاباتهم. وقد يعزى ذلك إلى أن السعادة المهنية للموظف تتأثر بوجود عوامل أخرى أكثر أهمية من الخبرة مثل: طبيعة مناخ العمل السائد في المؤسسة، والأنماط القيادية التي تمارسها القيادات الإدارية، وطبيعة العلاقات الإنسانية السائدة في محيط العمل، هذا بالإضافة إلى أن جميع الموظفين يعملون في بيئة عمل متقاربة أو متشابهة. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الشوبري (٢٠١٩)

• منغير المحافظة:

أجري اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وفقاً لمتغير المحافظة (مسقط-الداخلية - الظاهرة- البريمي- شمال الشرقية- جنوب الباطنة)، حسب ما يشير إليه الجدول (١٢).

جدول ١٢: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للكشف عن أثر المحافظة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من الموظفين.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المصداقية	بين المجموعات	3.153	5	.631	1.736	.07
	داخل المجموعات	102.335	444	.230		
	المجموع الكلي	105.489	449			
الاحترام	بين المجموعات	1.652	5	.330	.668	.64
	داخل المجموعات	219.561	444	.495		
	المجموع الكلي	221.214	449			
العدالة	بين المجموعات	.779	5	.156	.203	.96
	داخل المجموعات	340.123	444	.766		
	المجموع الكلي	340.903	449			
الفخر	بين المجموعات	.967	5	.193	.487	.78
	داخل المجموعات	176.284	444	.397		
	المجموع الكلي	177.251	449			
الزمالة	بين المجموعات	1.617	5	.323	.741	.59
	داخل المجموعات	193.732	444	.436		
	المجموع الكلي	195.349	449			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان في جميع المحاور تُعزى لمتغير المحافظة (مسقط-الداخلية - الظاهرة- البريمي- شمال الشرقية- جنوب الباطنة)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمحافظة في استجاباتهم. وقد يعزى ذلك إلى التشابه والتقارب في بيئة وإجراءات العمل في جميع هذه المديرية باعتبار أن جميعها تخضع لإدارة وإشراف مركزي واحد يتمثل في وزارة التربية والتعليم.

• عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي نص على الآتي:

ما مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال استُعملت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية)، وكذلك بين عبارات كل محور على حدة، حيث يظهر الجدول (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ١٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	محاوَر أداة الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى سلوك المواطنة
١	الضمير	4.57	0.44	عال جداً
٢	الكياسة	4.42	0.49	عال جداً
٣	الروح الرياضية	4.30	0.52	عال جداً
٤	الإيثار	4.08	0.62	عال
٥	السلوك الحضاري	4.04	0.63	عال
	المجموع الكلي	4.29	0.45	عال جداً

يتضح من الجدول السابق أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لمحاوَر أداة الدراسة كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٢٩)، وتراوح بين المستوى العالي جداً والمستوى العالي بالنسبة لمحاوَر سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (4.57) و(4.04) وانحراف معياري بين (0.44) و(0.63) وجاء في المرتبة الأولى محور الضمير بمستوى عال جداً حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.57)، وفي المرتبة الثانية جاء محور الكياسة بمستوى عال جداً أيضاً، حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.42)، بينما المرتبة الثالثة جاء محور الروح الرياضية بمستوى عال جداً أيضاً، حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.30)، وفي المرتبة الرابعة جاء محور الإيثار بمستوى عال، حيث بلغ متوسطه (4.08)، أما محور السلوك الحضاري فجاء في المستوى الخامس والأخير وبمستوى عال حيث بلغ متوسطه الحسابي (4.04). ولزيد من التعمق في نتائج السؤال الثالث سنتناول كل محور على حدة على النحو الآتي:

• محور الإيثار:

حيث يظهر الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الإيثار مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ١٤: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الإيثار مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى سلوك المواطنة
١	أبادر إلى تقديم المساعدات زملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يطلب مني ذلك.	4.50	0.62	عال جداً
٢	أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة.	4.48	0.66	عال جداً
٣	أقدم مصالحي العمل على مصلحتي الشخصية.	4.47	0.69	عال جداً
٤	أساعد زملائي الذين لديهم أعباء ومسؤوليات وواجبات وظيفية كثيرة.	4.42	0.68	عال جداً
٥	أقدم زملائي على نفسي في الحصول على البرامج التدريبية إن كانوا في حاجة إليها.	4.00	0.91	عال
٦	أخصص معظم وقت فراغي أثناء عملي اليومي لمساعدة الموظفين في حل مشكلاتهم المتنوعة المرتبطة بالعمل.	3.68	1.00	عال
٧	أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن يحتاجها من العاملين بالمديرية.	3.55	1.18	عال
٨	أطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي.	3.52	1.15	عال
	المجموع الكلي	4.08	0.62	عال

يتضح من الجدول السابق أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور الإيثار كان ضمن المستوى العالي بشكل عام، وتراوح بين المستوى العالي جداً والعالي بالنسبة لفقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٥٠) و(٣.٥٢) وانحراف معياري بين (٠.62) و(1.15)، حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة "أبادر إلى تقديم المساعدات لزملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يطلب مني ذلك" بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٠)، وفي المرتبة الثانية فقرة "أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة" وبمستوى عال جداً أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٨)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة "أطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي" وبمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٢)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة "أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن يحتاجها من العاملين بالمديرية" بمستوى عال وبمتوسط حسابي (3.55). وقد يعزى ذلك إلى أن هذا السلوك الذي يقوم به الموظف تجاه زميله سوف يعزز من سيادة العلاقات الإنسانية داخل المديرية ويوجد بيئة يسودها التعاون والمحبة والألفة في المجتمع المؤسسي، ويساعد الموظفين الجدد على التأقلم في بيئة العمل وتجاوز الصعوبات التي قد تواجههم في بداية مشوراهم الوظيفي، وقد يفسر ذلك نتيجة شعور الموظف بمسئوليته وواجبه الوطني نتيجة لما يترتب عليه من تحقيق نتائج إيجابية تنصب في مصلحة العمل، ويسهم التطوع في تعزيز العلاقات الاجتماعية مع زملائه الموظفين، ويساعد على تقليل أي نوع من المشاعر السلبية كالتوتر، والقلق، ويزيد العمل التطوعي من الشعور بالسعادة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ودراسة سانتوزو وأسبيري وسيسواندو وفامي (Santoso, Asbari, Siswanto & Fahmi, 2020)

• محور الكياسة:

حيث يظهر الجدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الكياسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ١٥: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الكياسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى سلوك المواطنة
١	أتجنب إيذاء زملائي أو جرح مشاعرهم في العمل.	4.59	.57	عال جداً
٢	أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية.	4.47	.61	عال جداً
٣	أتشاور مع زملائي عند اتخاذ أي إجراء أو قرار يؤثر فيهم.	4.46	.65	عال جداً
٤	أتجنب تضخيم المشكلات التي أواجهها في عملي أو أن أعطيها أكبر من حجمها.	4.39	.64	عال جداً
٥	أحرص على وضع حد لمشكلات العمل وتجنب وقوعها مرة أخرى.	4.38	.64	عال جداً
٦	أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل والمستفيدين من خدمات المديرية.	4.33	.71	عال جداً
٧	أزود زملائي بالمعلومات التي تساعد على الوقاية من وقوع المشكلات.	4.31	.66	عال جداً
	المجموع الكلي	4.42	.49	عال جداً

يتضح من الجدول السابق أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور الكياسة كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام، وكان ضمن المستوى العالي جداً بالنسبة لفقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٥٩) و(٤.٣١) وانحراف معياري بين (٠.57)

و(66). حيث جاءت في المرتبة الأولى فقرة " أتجنب إيذاء زملائي أو جرح مشاعرهم في العمل " بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٩)، وفي المرتبة الثانية فقرة " أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية " وبمستوى عال جداً أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٧)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة " أزود زملائي بالمعلومات التي تساعدكم على الوقاية من وقوع المشكلات " وبمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣١)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة " أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل والمستفيدين من خدمات المديرية. " بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي (4.33). وقد يعزى ذلك إلى إدراك الموظفين بأن تصرفاتهم السلوكية تُجاه بعضهم البعض تعبر عن مدى احترامهم وتقديرهم لبيئة العمل ولزملائهم، وأن سيادة الروح الإنسانية المفعمة بالاحترام والمحبة سوف تساعد على إضفاء بيئة محفزة للعمل وتقضي على المشاعر السلبية التي قد تحدث نتيجة الضغوط المهنية، وإلى معرفة وإحساس الموظف بأن جميعهم يسيرون في مركب واحد، وأن نجاح الفرد يعني نجاحاً للجماعة، ونجاح الجماعة هو أيضاً نجاح للفرد، وأن ممارسة الموظف لهذا السلوك سوف يمكنه من اكتساب ولاء وحب زملائه وتعاونهم معه، ويمكنه من تجاوز المشكلات المحتملة التي قد تؤثر على سير العمل وجودته في الدائرة أو القسم، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة ودراسة تيفرا وهانسكير (Tefera & Hunsaker, 2020)

• محور الروح الرياضية:

حيث يظهر الجدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الروح الرياضية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ١٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الروح الرياضية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى سلوك المواطنة
١	أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني.	4.52	.60	عال جداً
٢	أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل.	4.42	.73	عال جداً
٣	أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد.	4.35	.66	عال جداً
٤	أتقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة.	4.31	.69	عال جداً
٥	أتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تدمير أو رفض.	4.28	.68	عال جداً
٦	أتجنب التذمر من الصعوبات التي تواجهني أثناء العمل.	4.24	.70	عال جداً
٧	أتجنب لوم الآخرين حتى وإن كانت سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية.	4.19	.76	عال
٨	أستوعب الأشياء غير المناسبة التي تحصل في بيئة العمل دون شكوى.	4.10	.74	عال
	المجموع الكلي	4.30	.52	عال جداً

يتضح من الجدول السابق أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور الروح الرياضية كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام، وكان ضمن المستوى العالي جداً والعالي بالنسبة لفقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٥٢) و(٤.١٠) وانحراف معياري بين (٤.60) و(٤.74)، حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة " أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني " بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٥٢)، وفي المرتبة الثانية فقرة " أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل " وبمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٢)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة " أستوعب الأشياء غير المناسبة التي تحصل في بيئة العمل دون شكوى " بمستوى عالٍ وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٠)، وفي المرتبة قبل الأخيرة

جاءت فقرة " أتجنب لوم الآخرين حتى وإن كانت سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية." بمستوى عال وبمتوسط حسابي (4.19). وقد يعزى لمعرفة الموظفين بأهمية السمو بأخلاقهم وتصرفاتهم ولاسيما فإنهم يعملون في بيئة عمل واحدة، وبالتالي لابد من تعاونهم مع بعضهم البعض من أجل توفير بيئة عمل مستقرة وآمنة من الصراعات، وأن يكون المبدأ السائد هو أن الاختلاف في الرأي لا يفسد للود قضية، وهذا يضيف على بيئة العمل المحبة والألفة والتسامح والتعايش بأمن وسلام ومودة.

• محور الضمير:

حيث يظهر الجدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الضمير مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ١٧: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور الضمير مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى سلوك المواطنة
١	أحافظ على سلامة أبنية المديرية وتجهيزاتها.	4.69	.53	عال جداً
٢	أحرص على عدم الغياب في الأيام التي يكون لدي فيها واجبات ومهام وظيفية كثيرة.	4.67	.52	عال جداً
٣	أتجنب استغلال علاقتي مع المستفيدين لتحقيق مكاسب ومصالح شخصية	4.65	.63	عال جداً
٤	ألتزم بالموضوعية والعدالة في معاملاتي مع الآخرين.	4.61	.57	عال جداً
٥	أنفذ باهتمام توجيهات رؤسائي في العمل وتوصياتهم.	4.59	.59	عال جداً
٦	أهتم بالارتقاء بمستويات أدائي عن المستوى المعروف أو المتوقع.	4.55	.61	عال جداً
٧	أحرص بسرعة على تعويض ما فاتني من واجبات وظيفية لأسباب الإجازات أو غيرها.	4.50	.63	عال جداً
٨	أواظب على قضاء ساعات عملي في أداء واجباتي ومسئولياتي.	4.47	.63	عال جداً
٩	ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمديرية.	4.41	.68	عال جداً
	المجموع الكلي	4.57	.44	عال جداً

يتضح من الجدول السابق أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور الضمير كان ضمن المستوى العالي جداً بشكل عام، وكان ضمن المستوى العالي جداً بالنسبة لفقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٦٩) و(٤.٤١) وانحراف معياري بين (٠.٥٣) و(٠.٦٨). حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة " أحافظ على سلامة أبنية المديرية وتجهيزاتها " بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٦٩)، وفي المرتبة الثانية فقرة " أحرص على عدم الغياب في الأيام التي يكون لدي فيها واجبات ومهام وظيفية كثيرة " وبمستوى عال جداً أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٦٧)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة " ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمديرية " وبمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٤١)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة " أواظب على قضاء ساعات عملي في أداء واجباتي ومسئولياتي." بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي (4.47). وقد يعزى ذلك إلى إدراك الموظفين بأن مكان العمل بالمديرية يعد من الممتلكات العامة، وأن المحافظة عليه يعد واجبا يملية عليهم ضميرهم وقيمهم وأخلاقهم، وأن الموظف يقضي وقتاً طويلاً من حياته في مكان العمل، ولذلك يجب أن يظهر الموظف الاهتمام والعناية الصحية والبيئية لهذا المكان.

• محور السلوك الحضاري:

حيث يظهر الجدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات السلوك الحضاري مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

جدول ١٨: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بالنسبة لفقرات محور السلوك الحضاري مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى سلوك المواطنة
١	أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المديرية.	4.36	.70	عال جداً
٢	أتقبل بصدر رحب التغييرات في بيئة العمل وأتحمل أعباءها.	4.22	.72	عال جداً
٣	أشعر بالانتماء والولاء التنظيمي للمديرية.	4.13	.88	عال
٤	أبدل جهوداً إضافية لتحسين صورة المديرية أمام الآخرين	4.10	.81	عال
٥	أبدل قصارى جهدي لتنمية نفسي مهنيًا حتى لو كان ذلك على نفقتي الخاصة.	4.07	.90	عال
٦	أحرص على المشاركة في أنشطة نظافة أماكن العمل بالمديرية.	3.96	.91	عال
٧	أحرص على المشاركة الفعالة في كل أنشطة المديرية.	3.82	.91	عال
٨	أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها المديرية كافة	3.68	.93	عال
	المجموع الكلي	4.04	.63	عال

يتضح من الجدول السابق أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظرهم بالنسبة لفقرات محور السلوك الحضاري كان ضمن المستوى العالي بشكل عام، وكان ضمن المستوى العالي جداً والعالي بالنسبة لفقرات هذا المحور، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٤.٣٦) و(٣.٦٨) وانحراف معياري بين (٠.٧٠) و(٠.٩٣)، حيث جاء في المرتبة الأولى فقرة "أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المديرية" بمستوى عال جداً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٦)، وفي المرتبة الثانية فقرة "أتقبل بصدر رحب التغييرات في بيئة العمل وأتحمل أعباءها" بمستوى عال جداً أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٢)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة "أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها المديرية كافة" بمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٨)، وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت فقرة "أحرص على المشاركة الفعالة في كل أنشطة المديرية" بمستوى عال وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢). وقد يعزى ذلك إلى شعور أفراد العينة بواجبهم ومسئوليتهم الوظيفية وإدراكهم بأن نجاح الدائرة أو القسم في تحقيق أهدافه يمثل نجاح لجميع أفرادها، وفي المقابل فإن أي إخفاق أو تعثر سوف يمس جميع الموظفين، وقد يفسر ذلك بإدراك الموظفين بأهمية الإنماء المهني ومتابعة المستجدات الحديثة في مجال عمله، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة تيفرا وهانسكير (Tefera & Hunsaker, 2020)

• عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

والذي نصّ على الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية؟

لمعرفة إجابة هذا السؤال سيتحقق من الفرض الثانوي الأول، وقد استُعمل معامل ارتباط بيرسون، واستُعمل المعيار التالي لتفسير قوة معامل الارتباط وفق ما ورد عند (دويدين، ٢٠١٨).

جدول ١٩: تفسير مدى قوة معامل الارتباط.

مدى قوة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط
ضعيفة جداً	٠.٠٠ - أقل من ٠.٣٠
ضعيفة	٠.٣٠ - أقل من ٠.٥٠
متوسطة	٠.٥٠ - أقل من ٠.٧٠
قوية	٠.٧٠ - أقل من ٠.٩٠
قوية جداً	٠.٩٠ - إلى ١

جدول ٢٠: معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين على محاور مستوى السعادة المهنية، ومحاور مستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

الأبعاد	الإيثار	الكمياسة	الروح الرياضية	الضمير	السلوك الحضاري	المجموع الكلي (سلوك المواطنة)
المصداقية (معامل بيرسون) قوة العلاقة	متوسطة ♦♦٠,٥٣	متوسطة ♦♦٠,٥٢	ضعيفة ♦♦٠,٤٩	متوسطة ♦♦٠,٥٣	متوسطة ♦♦٠,٥٦	متوسطة ♦♦٠,٦٣
الاحترام (معامل بيرسون) قوة العلاقة	ضعيفة ♦♦٠,٤١	ضعيفة ♦♦٠,٣٥	ضعيفة ♦♦٠,٣٧	ضعيفة جدا ♦♦٠,٢٩	ضعيفة ♦♦٠,٤٧	ضعيفة ♦♦٠,٤٥
العدالة (معامل بيرسون) قوة العلاقة	ضعيفة ♦♦٠,٣٥	ضعيفة ♦♦٠,٣٣	ضعيفة ♦♦٠,٣٤	ضعيفة جدا ♦♦٠,٢٢	ضعيفة ♦♦٠,٤٠	ضعيفة ♦♦٠,٣٩
الفخر (معامل بيرسون) قوة العلاقة	متوسطة ♦♦٠,٥٦	متوسطة ♦♦٠,٥٥	ضعيفة ♦♦٠,٤٦	متوسطة ♦♦٠,٥٢	متوسطة ♦♦٠,٥٥	متوسطة ♦♦٠,٦٣
الزمالة (معامل بيرسون) قوة العلاقة	متوسطة ♦♦٠,٥٠	متوسطة ♦♦٠,٥٨	ضعيفة ♦♦٠,٤٦	ضعيفة ♦♦٠,٤٢	ضعيفة ♦♦٠,٤٨	متوسطة ♦♦٠,٥٨
المجموع الكلي (السعادة المهنية) معامل بيرسون قوة العلاقة	متوسطة ♦♦0,56	متوسطة ♦♦0,55	متوسطة ♦♦0,51	ضعيفة ♦♦٠,٤٦	متوسطة ♦♦٠,٥٩	متوسطة ♦♦٠,٦٤

♦♦ دالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين محاور مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تراوحت قوة العلاقة بين الدرجة الضعيفة جدا والمتوسطة، وتراوح معامل ارتباط بيرسون بين (٠,٢٢) و (٠,٦٤)، كذلك يتضح من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة موجبة ودالة إحصائياً بين المجموع الكلي لمستوى السعادة المهنية والمجموع الكلي لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية، وقد يعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى السعادة المهنية أدى ذلك إلى ارتفاع في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بحسب رأي عينة الدراسة من الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الموظف عندما يشعر بأريحية بشكل مستمر في بيئة العمل، ويحس بالبهجة والسرور والفرحة، وتكون لديه علاقات مودة ومحبة مع العاملين معه؛ فإن ذلك يدفعه إلى التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف رسمياً في المؤسسة، ويمارس السلوك طواعية برضا نفسه غير مرغم أو مكره وبدون أي مقابل مادي في مقر عمله، وتكون لديه الدافعية في القيام بالعمل التطوعي ومساعدة الأفراد الآخرين دون التذمر والضجر والملل. قد اتفقت هذه النتيجة مع الأطر النظرية حيث يشير العون (٢٠١٩) إلى أن شعور العاملين بالسعادة في بيئة العمل يحقق كثيراً من الفوائد تتمثل في: إسعاد المستفيدين من الخدمات التي تقدمها المؤسسة بمستوى متقدم من الكفاءة والفعالية، وقيام الموظفين بعملهم بشغف واهتمام واندماج، وزيادة إنتاجية الموظفين، وتقديم مصلحة المؤسسة على المصلحة الفردية، والقيام بحل المشكلات بدلا من الشكوى أو التذمر أو الصمت أو التهرب، وسرعة تقبل التغيير والمشاركة فيه ولا يكونون عائقاً في تنفيذه، والحماس والإيجابية والطاقت الحيوية في العمل، وزيادة قدرات الإبداع والابتكار، والأخذ بزمام المبادرات لتقديم خدمات تنافسية تحقق للمؤسسة الجودة والتميز.

• عرض نتائج السؤال الخامس:

والذي ينص على الآتي: ما مدى إسهام مستوى السعادة المهنية في التنبؤ بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم معامل الانحدار البسيط، لحساب نسبة ما يفسره المتغير المستقل (السعادة المهنية) في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة ويتضح ذلك من خلال الجدول (٢١).

جدول ٢١: معامل الانحدار البسيط وذلك لحساب نسبة ما يفسره المتغير المستقل (السعادة المهنية) في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة ف	مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	بيتا	معامل الانحدار	الثابت
السعادة المهنية	المواطنة التنظيمية	٠,٦٤	٤١%	308.514	0.00*	17.565	0.00*	0.639	0.538	2.142

◆ دالة عند مستوى 0.052α

يتضح من خلال الجدول السابق المتعلق بمدى إسهام مقياس السعادة المهنية في التنبؤ بالمتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية) أن مستوى الدلالة لقيمة (ف) وقيمة (ت) كانا دالين إحصائياً، مما يعني: أن البيانات صالحة لاستخدام معامل الانحدار البسيط، وأن السعادة المهنية تؤثر في المتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية) حيث يتضح من خلال الجدول السابق أن معامل الارتباط بلغ (٠,٦٤) وبلغ معامل التحديد (٤١%) وهذا يعني أن المتغير المستقل (السعادة المهنية) يسهم بنسبة ٤١% في التنبؤ بالمتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية) والنسبة المتبقية وهي (٥٩%) تعود لعوامل أخرى، كذلك يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة بيتا المعيارية كانت موجبة مما يدل على أن العلاقة بين السعادة المهنية وسلوك المواطنة التنظيمية هي علاقة طردية. من خلال ما سبق يمكن الوصول إلى المعادلة الخاصة بالانحدار وهي: سلوك المواطنة التنظيمية = 2,142 + 0,538 × السعادة المهنية وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن شعور الموظف بالسعادة في مكان العمل تدفعه إلى تحسين وتطوير أدائه بصورة أسرع وأعمق وأدق ومن تلقاء نفسه دون أن يحتاج إلى مقابل مادي، ويدفعه إلى التفاعل بشكل أفضل وأسرع في بيئة العمل، ويحقق نجاحاً متميزاً، ويكون متحمساً أكثر للمشاركة في نشاطات الدور الإضافية، وهذه النتيجة تتفق فيها نتائج دراسة كل من جلالى ووهيداري (Jalali & Heidari, 2016) (46)

• توصيات الدراسة:

- في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها توصي الدراسة بالآتي:
 - ◀ العمل على تعزيز وتدعيم مستوى السعادة المهنية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، وذلك لعلاقته الإيجابية في رفع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية.
 - ◀ تقديم البرامج التدريبية وورش العمل والحوافز المادية والمعنوية لدى الموظفين الإداريين بالمديرية التعليمية للاستمرار بهذا المستوى المرتفع من السعادة المهنية، وتشجيع الموظفين على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.
 - ◀ استثمار نتائج المستوى المرتفع من السعادة المهنية وممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين العاملين بالمديرية التعليمية في تطوير أدائهم في العمل.

- تطوير أسس علمية لتقويم مديري الدوائر ورؤساء الأقسام بالمديريات التعليمية في ضوء العلاقة بمستوى السعادة المهنية، وممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين العاملين في هذه المديريات.
- تقديم حوافز مادية أو معنوية مناسبة للموظفين الذين يحصلون على مؤهلات دراسية عليا تقديرا لجهودهم وتعبهم، ولأجل رفع حماسهم ومستوى سعادتهم المهنية، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.
- **أولاً: المراجع العربية:**

- البلوشية، شيخة بنت بطي بن خلفان، على خميس (٢٠١٩). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١١٥).
- الجرايدة، محمد سليمان ماضي، الفارسية، سالم بنت نصيب بن خلفان (٢٠١٥). متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العمل الإداري في المديريات العامة للتربية، المجلة التربوية بجامعة الكويت، ٢٩ (١١٦)، الكويت.
- جفوري وايرسان (٢٠١٢). البحث التربوي، (ترجمة صلاح الدين محمود)، دار الفكر، عمان، الأردن.
- حمزة، محمد (٢٠١٥). سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين. المجلة العربية لعلم الاجتماع: جامعة القاهرة. ع١٥، القاهرة.
- الخروصية، رحمة بنت عامر بن حارث، إبراهيم، حسام الدين السيد محمد (٢٠١٩). تصور مقترح لتنمية الموارد البشرية في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان في ضوء مدخل الجودة الإحصائي sigma six، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١١٥)، جمهورية مصر العربية.
- الخوالدة، عايد أحمد حماد، حياصات، سعد محمد سالم (٢٠١٨). مستوى السعادة لدى معلمي ومعلمات المدارس في قصبته السلط وعلاقته بتمثل مديريهم للفضائل الإنسانية، مؤتمراً للبحوث والدراسات، ٣٣ (٦)، الأردن.
- الراوي، خالد وهيب (٢٠٠٠). الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، (٢)١٤، المملكة العربية السعودية.
- الساقان، أسماء مطلق، الخضري، عثمان حمود (٢٠١٨). السعادة والغضب وإدراك العدالة التنظيمية لدى موظفي القطاع الحكومي بدولة الكويت، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، (٤)، الكويت.
- السعيدية، سهام بنت سالم (2021). درجة توافر أبعاد إدارة التميز لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان في ضوء بعض النماذج العالمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- سمحان، منال فتحي (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣١ (١٢١)، جمهورية مصر العربية.
- الصمغاني، ثولوة إبراهيم علي (٢٠٢٠). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث، ٤ (٣٨)، غزة.
- عوجة، أزهار مراد (٢٠١٩). الصمت التنظيمي وتأثيره في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية في المعهد التقني-كوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة، (٥٣)، العراق.
- العور، عبد الرحمن وآخرين (٢٠١٦). خلق بيئة عمل سعيدة، صدى الموارد البشرية، (٤)، الإمارات العربية المتحدة.
- العيون، غزوة مـتـروك (٢٠١٩). واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- الفلاح، عبد الرحمن أحمد (٢٠١٨). السعادة والرضا الوظيفي وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى عينته من العاملين في دولة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت -مجلس النشر العلمي، ٤٦ (٢)، الكويت.
- الفهداوي، بنان شاكر عبد (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري مدارس تربية نواء الجامعة للقيادة بالفضائل الإسلامية وعلاقتها بالسعادة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
- القرني، صالح علي يعن الله، العنزي، حجي بن سليمان (٢٠١٨). مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حضر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٣ (١)، الأردن.

- محمد، محمد شعبان أحمد (٢٠١٦). أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينته من معلمي التربية الخاصة: دراسة إمبريقية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٦٩)، القاهرة.
- المشاقبة، ميسون طلاع (٢٠١٨). درجة السعادة لدى مديري المدارس في قسبة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
- مصطفى، أميمة حلمي (٢٠١٧). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة طنطا: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية بجامعة عين شمس، (٣)٤١، القاهرة.
- المنذري، هلال بن محمد بن سالم (٢٠٢٠). مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (٢٠١٥). ندوة التعليم لتنمية قيم المواطنة، البوابة التعليمية لسلطنة عمان، مسقط.
<https://home.moe.gov.om/pages/191/show/752>

• ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Anand, A; & Singh, S. (2017). Workplace Environment: Critical Analysis, International Journal of Marketing & Financial Management, 5(7), 26-35.
- Choudhary S., Madnawat A. (2014). Psychological Predictors of mental health and happiness of teachers in government and private schools, Indian journal of health and welling, 5(1), 19-23.
- Claypool, K. K. (2017). Organizational success: how the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success, Un Published Doctoral Dissertation, Graduate School of Education and Psychology, Pepperdine University, USA.
- Fatimah, O.; Amiraa, A. M.; Halim, F. W. (2011). The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction, Pertanika J. Soc. Sci. & Hum, (19), 115-121.
- Freitas, Z; Morales, L. (2017). Practical application of the Lima Happiness Scale in workers of service companies at Barquisimeto, Venezuela, Journal of Management, 33(59),64-78.
- Jalali, Z; Heidari, A. (2016) The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City, International Education Studies,9 (6), 45-52.
- Kang, S; Byun, J; Law, V; Seo, Y; Ferris, K. (2020). Adaptation and validation of the measure of organizational Citizenship behavior in collaborative learning, Knowledge Management & E-Learning, 12(3), 280–297.
- McGonagle, Catherine. (2015). Happiness in the workplace: an appreciative inquiry, Un Published Doctoral Dissertation, School of Education Studies, Trinity College, Dublin City University, Ireland.
- Şahin, F; Yenel, K; Kılıç, S. (2019). Investigation of Teachers' Views on a Happy Work Environment, by Perma Model, Educational Administration: Theory and Practice, 25(4), 773-804.
- Santoso, P; Asbari, M; Siswanto, E; Fahmi, K. (2020). The Role of Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on Performance: Evidence from Indonesian Teachers, International Journal of Social and Management Studies, 1(1), 22-31.
- Sezer, S; Can, E. (2019). School Happiness: A Scale Development and Implementation Study, Eurasian Journal of Educational Research, (79), 167-190.

- Tefera, C; Hunsaker, W. (2020). Intangible assets and organizational citizenship behavior: A conceptual model, Heliyon, (6), 1-11.
- Wagner, L; Gander, F; Proyer, R; Ruch, W. (2020). Character Strengths and PERMA: Investigating the Relationships of Character Strengths with a Multidimensional Framework of Well-Being. Applied Research in Quality of Life, 15(2):307-328.

