

Quality of Work Life and Its Impact on Enhancing Organizational Commitment among School Physical Education Teachers in the Sultanate of Oman

Gaafar A¹, Al-Yarubi A², Al-Darwishi A³, Al Kitani M⁴
(^{1,2,3}Assistant Professor, Physical Education & Sports Sciences Dept, College of Education, Sultan Qaboos University, ^{2,3,4}Associate Professor Physical Education & Sports Sciences Dept, College of Education, Sultan Qaboos University)

Copyright (c) 2025 Gaafar A, Al-Yarubi A, Al-Darwishi A, Al Kitani M

DOI: <https://doi.org/10.31973/m1pwvc47>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Abstract:

The research aims to identify the quality of work life and its impact on enhancing organizational commitment among school physical education teachers in the Sultanate of Oman. The research sample was selected randomly, consisting of (79) male and female school physical education teachers at the Ministry of Education in the Sultanate of Oman. An electronic questionnaire was distributed to the research sample members. The most important results were the existence of significant differences in the elements of quality of work life (participation in decision-making - social relations - safety and occupational health in the work environment - job stability and security, promotion and career advancement). There is a direct relationship between the level of quality of work life and the level of organizational commitment among school physical education teachers in the Sultanate of Oman. The study recommends working on enhancing the concept of organizational commitment by the Ministry of Education by providing incentives and job benefits for school physical education teachers, as well as through seminars and workshops, providing a work environment characterized by trust and security between managers and teachers within the school field.

Keywords: Quality of Work Life - Organizational Commitment - Sultanate of Oman

***The authors has signed the consent form and ethical approval**

جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان

د. على بن سلام اليعربي

أستاذ مشارك

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
كلية التربية/جامعة السلطان قابوس

alyarubi@squ.edu.om

د. محفظة بن سليمان الكيتانية

أستاذ مشارك

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
كلية التربية/جامعة السلطان قابوس

mkitani@squ.edu.om

د. أمين محمود جعفر

أستاذ مساعد

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
كلية التربية/جامعة السلطان قابوس

a.gaafr@squ.edu

د. عبد الرحيم بن مسلم الدروشي

أستاذ مشارك

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
كلية التربية/جامعة السلطان قابوس

daroushi@squ.edu.om

(مُلخَصُ البَحْث)

يهدف البحث إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (٧٩) معلماً ومعلمة للرياضة المدرسية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأحد أدوات جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود فروق معنوية في عناصر جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرار - العلاقات الاجتماعية - الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل - الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقيّة والتقدم الوظيفي) وجود علاقة طردية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان، وتوصي الدراسة بالعمل على تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي من قبل وزارة التربية والتعليم من خلال تقديم الحوافز والمزايا الوظيفية لمعلمي الرياضة المدرسية وأيضاً عن طريق الندوات وورش العمل، توفير مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان بين المديرين والمعلمين داخل الحقل الدراسي.

الكلمات الافتتاحية: جودة الحياة - الالتزام التنظيمي - سلطنة عمان

* وقع المؤلفون على نموذج الموافقة والموافقة الأخلاقية الخاصة بالمساهمة البشرية في البحث

المقدمة:

شهدت سلطنة عمان جهود مبذولة خلال العقدين الماضيين نحو تطوير منظومة التعليم قبل الجامعي، بما يفرض إحداث نقلة نوعية في جودة رأس المال البشري، ورفع معدل الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

واكتسب مفهوم وجودة حياة العمل أهمية كبيرة من المنظور النفسي، فالفرد في بيئة العمل يحتاج إلى الرضا والإنجاز والسعادة وبالتالي يدرك العلاقة بين جودة الحياة وبين العمل. (شريك وأحمد، ٢٠١٦)

جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وإسعادهم، وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية، والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعماله بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج (ديوب، ٢٠١٤: ١٩٦).

والعنصر البشري في المؤسسات التعليمية هو الثروة التي عليها المؤسسات لاستقطابها لزيادة أدائها وفعاليتها، وذلك من أجل للارتقاء بمنظومة العمل في هذه المؤسسات.

وجودة الحياة الوظيفية تعمل على تهيئة الظروف المناسبة في بيئة التي تعزز من الرضا وفرص النمو من خلال توفير المكافآت، والأمان والاستقرار الوظيفي والسماح للأعضاء للمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة في بيئة العمل، بما يساهم في تحقيق الإيجابية تجاه العمل. (قريشي وباديبي، ٢٠١٦)

كما عرفت جودة حياة العمل على أنها استجابة المنظمة للعاملين فيها من خلال تطوير آليات يسمح لهم من خلالها بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تساهم في تصميم بيئة العمل التي يعملون فيها (Robbins & Judge ٢٠١٣). كما تعرف بأنها شعور المعلم بالرضا والسعادة والمسؤولية الاجتماعية أثناء تأدية مهامه، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة مسؤولة، وقدرته على حل مشكلاته والقدرة على اتخاذ القرار، وذلك نتيجة لتفاعل المعلم مع البيئة المدرسية التعليمية الجيدة، التي يشعر فيها بالأمان النفسي ومساندة الإدارة والزملاء.

(علام، ٢٠١٢) (Geet & Deshpanda، ٢٠٠٩)

والهدف الرئيسي من برامج جودة الحياة الوظيفية هو تحسين ظروف العمل وزيادة الفاعلية التنظيمية، وتخفيض معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي لما له الأثر في الارتقاء بالأداء الوظيفي، وتعزيز الالتزام بلوائح العمل، ويزيد من دافعية وولاء الموظفين. (ماضي، ٢٠١٤) (الدحوح، ٢٠١٥) (البربري، ٢٠١٦) (الشنطي، ٢٠١٦)

وتؤكد نتائج (الشمري، ٢٠١٣) ودراسة (Eren & Hisar، ٢٠١٦) ودراسة (Afsar، ٢٠١٤)) أن تحسين جودة الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها وبرامجها يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي، والارتقاء بمستويات الرضا. والإحساس بالأمان من العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والأمان لبيئة العمل والاطمئنان، فهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتسهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء وتوثيق الالتزام التنظيمي، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة. (Mahapatro، ٢٠١٠) وجودة حياة العمل تشير إلى مستوى من الرضا الذي يشكل دافعا للمشاركة والالتزام. (Srivastava & Kanpur، ٢٠١٤)، كما تسهم جودة حياة العمل في تعزيز معدلات الرضا عن العمل. (Hunker، ٢٠١٤)، والالتزام التنظيمي هو درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها حيث أنه يمثل اعتقادا قويا وقبولا من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة. (عبد الباقي، ٢٠٠٤) (الصيرفي، ٢٠٠٩) فالالتزام المنظمي يسند الميزة التنافسية ولهذا السبب تحولت منظمات الأعمال من نموذج السيطرة "Control Model" الى نموذج الالتزام Commitment Model في إدارة الموارد البشرية، فالعاملون الملتزمون يحاولون تعزيز فاعلية المنظمة من خلال إبراز المستويات العالية من الأداء وتحسين نوعية العمل وانخفاض في مستويات التأثير و الغياب ودوران العمل فضلا عن ارتفاع الروح المعنوية والرضا الوظيفي لهم" (الزبيدي: ٢٠٠٤) كما أن المؤسسات تسعى لتحسين بيئة العمل الداخلية وذلك من خلال التركيز على العنصر البشري باعتباره محور ارتكاز المنظمات مما يستدعي زيادة درجة ولاءه وانتماؤه لتحقيق الالتزام التنظيمي الذي يكفل الحرص على أداء العمل بأحسن صورة ممكنة لتحقيق أهداف المنظمة في أقصر وقت وبأقل تكلفة وجهد. (الشمري، ٢٠١٣) ويترتب على الالتزام التنظيمي القدرة على تحقيق أهداف المؤسسات وتنفيذ سياساتها وخططها، بأقل قدر ممكن من التكاليف والجهود، بينما يترتب على ضعف تلك العلاقة تكاليف الغياب وترك العمل وفقدان مزاجية الإبداع وانخفاض الدافعية والالتزام بالعمل ، وأصبح معلمي ومعلمات الرياضة المدرسية يعانون العديد من الإشكالات التي أصبحت تمثل تحديا كبيرا من عدم توفر الأجهزة والأدوات والملاعب والمرافق، وهذا ما يؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي نحو المؤسسة من خلال التأخر عن الدوام وعدم العودة للعمل بعد القيام بمهام عمل خارجية الأمر الذي أدى إلى ضعف الالتزام التنظيمي تجاه مؤسساتهم، وهذا يؤكد ضعف إدراك أهمية جودة الحياة الوظيفية .

مشكلة البحث:

يمثل الالتزام التنظيمي إحدى قضايا السلوك التنظيمي المهمة، لما له من تأثير واضح في السلوك الإنساني في المؤسسات الحديثة، حيث يترتب عليه نتائج وآثار عديدة في مجمل العلاقة بين الموظف ومؤسسته فكلما زاد التزام الفرد بمؤسسته تمكنت من تحقيق أهدافها وتنفيذ سياساتها وخططها، بأقل قدر ممكن من التكاليف والجهود، لذلك تعتبر برامج جودة الحياة الوظيفية من أهم شروط العمل التي تحدد العلاقة بين المعلمين وبيئتهم الداخلية، وحتى البيئة الخارجية، باعتبار أن المدرسة كيان مفتوح تؤثر وتتأثر بمحيطها الخارجي كونها المصدر الأساسي لمدخلاتها والتي توجه له مخرجاتها، إذ أن العمل على إثارة موضوع جودة الحياة الوظيفية داخل المدرسة يعود بالنفع على كلا الجانبين، والاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمة باعتبارها تعبر عن درجة التميز التي وجدت في العمل، تهدف إلى تحديد العلاقة بين العامل وبيئته كما أوصت العديد من الدراسات بضرورة تعزيز الالتزام التنظيمي في المنظمات لأنه يعد مؤشرا عاما ذا علاقة بفاعلية المنظمات لكونه أحد معايير جودة الحياة الوظيفية وذلك بتحقيق أهدافها وتحسين مستوى أدائها وكفاءتها. وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تسعى إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي ومعلمات الرياضة المدرسية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بمدارس سلطنة عمان.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول موضوعا غاية في الأهمية ألا وهو جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الالتزام التنظيمي، كما تكمن أهميته في إفادة البحث الجهات المختصة للقيام بما يلزم من تحسين بيئة العمل وإيجاد مناخ مناسب للعمل داخل المؤسسات التعليمية وزيادة الإثراء الفكري لموضوع جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي التي تساعد على تحقيق الأهداف الموضوعية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى معرفة جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان وذلك من خلال معرفة - :
 - جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان.
 - الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان.
 - العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان

مصطلحات البحث:

جودة الحياة الوظيفية: القدرة على تحقيق الرضا للموظفين وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. (جاد الرب، ٢٠٠٩: ٩) (Swamy,) (2015, pp ٢٨١)

الالتزام التنظيمي: درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وان الالتزام التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد الأهداف المنظمة وقيمها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها. (عبد الباقي، ٢٠٠٥: ٣١٥)

إجراءات البحث

منهج البحث: استخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات الرياضة المدرسية بمدارس سلطنة عمان.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددها (٧٩) معلماً ومعلمة للرياضة المدرسية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، إذ تم توزيع استبانة إلكترونية على أفراد عينة البحث، والجدول رقم (١) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث حسب متغيراتها.

الجدول (١) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغيراتها

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	41	51.90
	أنثى	38	48.10
	المجموع	79	100.0
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	21	26.58
	من ٥ الى ١٠ سنوات	15	18.99
	من ١٠ سنوات فما فوق	43	54.43
	المجموع	79	100.0
السن	20- 25	14	17.72
	26 - 29	16	20.25
	30 - 35	20	25.32
	٣٥ : فما فوق	29	36.71
	المجموع	79	100.0

يظهر الجدول (١) ان المعلمين الذكور بلغت نسبتهم (٥١.٩٠%) وهي الأكثر، وأن الإناث بلغت نسبتهم (٤٨.١٠%) هي الأقل، وبالنسبة للخبرة اتضح بأن نسبة أقل من ٥ سنوات قد بلغت (٢٦.٥٨) بينما قد بلغ من ١٠ سنوات فما فوق بنسبة (٥٤.٤٣) وجاء متغير السن ٢٠: ٢٥ قد بلغت النسبة (١٧.٧٢)، والسن ٣٥ فما فوق قد بلغت النسبة (٣٦.٧١)، ومجموع عينة البحث بلغت (٧٩) من معلمي ومعلمات الرياضة المدرسية. عينة الدراسة الاستطلاعية: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف حساب المعاملات العلمية الاستبتيان على عينة عشوائية عددها (١٥) معلم ومعلمة من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية.

أدوات جمع البيانات:

- تم استخدام الاستبتيان كأداة جمع البيانات.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبتيان

أولاً: صدق الاستمارة: تم حساب صدق الاستمارة بطريقتين

صدق المحتوى: اعتمد الباحثون على صدق المحكمين وذلك للتعرف على مدة مناسبة المحاور والعبارات .

صدق الاتساق الداخلي: تم عن طريق حساب معاملات الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه (أي بين درجة العبارة والمجموع الكلي لعبارات المحور التي تنتمي إليه)

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبتيان

أولاً: صدق الاستمارة: تم حساب صدق الاستمارة بطريقتين

صدق المحتوى: اعتمد الباحثون على صدق المحكمين وذلك للتعرف على مدة مناسبة المحاور والعبارات ومدى وضوحها، حيث تم حذف بعض العبارات وتعديل البعض الآخر وفقاً لآراء الخبراء .

صدق الاتساق الداخلي: تم عن طريق حساب معاملات الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه (أي بين درجة العبارة والمجموع الكلي لعبارات المحور التي تنتمي إليه)

الجدول (٢) معامل الارتباط سبيرمان (spearman) بين عبارات المحور الأول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان ن = ١٥

الدلالة	معامل Spearman	م	الدلالة	معامل Spearman	م
0.012	**0.642	12	0.000	**0.656	1
0.000	**0.698	13	0.001	**0.648	2
0.000	**0.671	14	0.000	**0.698	3
0.000	**0.657	15	0.000	**0.742	4
0.000	**0.667	16	0.007	**0.687	5
0.001	**0.715	17	0.000	**0.708	6
0.000	**0.659	18	0.000	**0.724	7
0.000	**0.689	19	0.000	**0.657	8
0.008	**0.753	20	0.001	**0.687	9
0.002	**0.749	21	0.002	**0.845	10
0.000	**0.697	22	0.000	**0.678	11

يتضح من الجدول (٢) ارتفاع قيم معاملات الارتباط حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط ما بين (٠.٦٤٢ إلى ٠.٨٤٥) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ مما يؤكد أن جميع عبارات المحور تقيس ما يقيسه المحور ولذا فهي تتسم بالصدق وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

الجدول (٣) معامل الارتباط سبيرمان (spearman) بين عبارات المحور الثاني مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان ن = ١٥

الدلالة	معامل Spearman	م	الدلالة	معامل Spearman	م
0.000	**0.658	11	0.000	**0.741	1
0.000	**0.664	12	0.008	**0.721	2
0.001	**0.753	13	0.000	**0.669	3
0.000	**0.798	14	0.000	**0.712	4
0.000	**0.681	15	0.000	**0.687	5
0.002	**0.668	16	0.001	**0.687	6
0.000	**0.746	17	0.000	**0.644	7
0.000	**0.812	18	0.000	**0.674	8
0.000	**0.657	19	0.004	**0.725	9
			0.000	**0.712	10

يتضح من الجدول (٣) ارتفاع قيم معاملات الارتباط حيث تراوحت قيمة معامل معامل الارتباط ما بين (٠.٦٤٣ إلى ٠.٨١٢) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ مما يؤكد أن جميع عبارات المحور تقيس ما يقيسه المحور ولذا فهي تتسم بالصدق وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

ثانياً: الثبات: تم إيجاد الثبات

- طريقة إعادة التطبيق للاستمارة: تم إعادة تطبيق استمارة الاستبيان بعد مدة (١٥ يوم) لعينة قوامها (١٣) معلم ومعلمة اختيروا عشوائياً من المجتمع الأصلي وخارج عينة البحث

الجدول (٤) التطبيق وإعادة التطبيق ن = ١٣

المحور	معامل الثبات ICC	مستوى الدلالة عند %٩٥	معامل KAPPA	مستوى الدلالة
المحور الأول	0.953	0.911 – 0.981	0.847	٠.٠٠٠ دالة جدا
المحور الثاني	0.905	0.821 – 0.962	0.617	٠.٠٠٠ دالة جدا

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق معنوية وأن معامل الثبات للمحور الأول ٠.٩٥٣ والمحور الثاني ٠.٩٠٥، كما جاء معامل كابا للثبات جاء المحور الأول ٠.٨٤٧ والمحور الثاني ٠.٦١٧ وهي نسبة جيدة للثبات

الجدول (٥) الفروق في الاستجابات بين الذكور والإناث في عبارات المحاور

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
المحور الأول	الذكور	41	2.42	0.38	37	0.72	0.475
	الإناث	38	2.49	0.36			
المحور الثاني	الذكور	41	2.54	0.42	37	0.534	0.596
	الإناث	38	2.59	0.41			

عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في عبارات المحور الأول والثاني لأن مستوى الدلالة أكبر من ٠.٠٥

تطبيق البحث:

تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية خلال الفترة من ٤ إلى ١٨ فبراير ٢٠٢٤، وتم التطبيق على أفراد العينة الأساسية للبحث وعددهم (٧٩) مفحوصة من معلمي ومعلمات الرياضة المدرسية بوزارة التربية والتعليم، وذلك خلال الفترة من ٥ مارس إلى ٢٠ مايو ٢٠٢٤م.

نتائج البحث ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان؟

الجدول (٦) التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الأول مستوى جودة الحياة الوظيفية

لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان ن = ٧٩

نسبة الموافقة	المتوسط الحسابي	مربع كاي	لا		إلى حد ما		نعم		م
			%	ك	%	ك	%	ك	
86.71	2.73	17.33	-	0	26.58	21	73.42	58	1
81.65	2.63	47.57	2.53	2	31.65	25	65.82	52	2
80.38	2.61	45.37	6.33	5	26.58	21	67.09	53	3
74.68	2.49	28.89	8.86	7	32.91	26	58.23	46	4
87.97	2.76	78.48	3.80	3	16.46	13	79.75	63	5
91.77	2.84	96.10	1.27	1	13.92	11	84.81	67	6
89.24	2.78	94.28	6.33	5	8.86	7	84.81	67	7
89.87	2.80	27.96	-	0	20.25	16	79.75	63	8
73.42	2.47	26.30	11.39	9	30.38	24	58.23	46	9
32.28	1.65	17.95	55.70	44	24.05	19	20.25	16	10
77.22	2.54	36.94	2.53	2	40.51	32	56.96	45	11
70.25	2.41	21.06	16.46	13	26.58	21	56.96	45	12
87.34	2.75	81.29	6.33	5	12.66	10	81.01	64	13
65.82	2.32	12.03	16.46	13	35.44	28	48.10	38	14
87.97	2.76	85.47	6.33	5	11.39	9	82.28	65	15
80.38	2.61	44.38	5.06	4	29.11	23	65.82	52	16
85.44	2.71	80.84	10.13	8	8.86	7	81.01	64	17
31.65	1.63	22.05	58.23	46	20.25	16	21.52	17	18
67.72	2.35	14.99	16.46	13	31.65	25	51.90	41	19
70.25	2.41	26.76	20.25	16	18.99	15	60.76	48	20
25.95	1.52	32.38	63.29	50	21.52	17	15.19	12	21
68.35	2.37	18.25	18.99	15	25.32	20	55.70	44	22

* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يبين الجدول (٦) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية (٥.٩٩) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (١٢.٠٣ : ٩٦.١٠) وكانت النتائج لصالح الاختيار (نعم) بالنسبة لجميع العبارات عد العبارات أرقام (١٠، ١٨، ٢١) وكانت النتائج لصالح الاختيار (لا)

وجاءت الفقرة (٦) التي نصت على "علاقات التقدير يسودها الاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل" في الترتيب الأول ثم توالى باقي العبارات حتى جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٢١) والتي تنص على تمنح الترقيات الوظيفية بعدالة وانصاف

بين جميع المعلمين. ويعزو الباحث هذه النتيجة الى المتابعة المستمرة من قبل الإدارة العليا وحرصها على الدائم على التواصل بين المعلمين والمدراء والمشرفين لتسود بيئة العمل الود والعطاء بين جميع العاملين.

ويفسر الباحثين النتيجة غير المقبولة لمنح الترقيات الوظيفية بأنه لا بد من إعادة النظر في الترقيات الخاصة بالمعلمين ، وأن أغلبية المعلمين والمعلمات غير راضيين عن سياسات الترقى مما يؤثر على جودة العمل واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (نصار، ٢٠١٣) والتي اكدت على ان الرضا عن فرص الترقية والتقدم المهني متوسط لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومي، واتفقت بشكل جزئي مع نتائج دراسة (البليسي ، ٢٠٢١) (Dhaka et al ، ٢٠١١) والتي تؤكد أن رضا العاملين لمجال الترقيات والتقدم الوظيفي بين العاملين جاء متوسطا ، واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Daud، ٢٠١٠) والتي بينت أن نسبة رضا العاملين لمجال الترقية والتقدم الوظيفي جيدة .

المحور الثاني: مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان

الجدول (٧) التكرارات والنسب المئوية لعبارات المحور الأول مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان ن = ٧٩

م	نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	المتوسط الحسابي	نسبة الموافقة
	ك	%	ك	%	ك	%			
1	61	77.22	13	16.46	5	6.33	69.67	2.71	85.44
2	67	84.81	9	11.39	3	3.80	94.89	2.81	90.51
3	56	70.89	10	12.66	13	16.46	50.30	2.54	77.22
4	57	72.15	18	22.78	4	5.06	57.29	2.67	83.54
5	61	77.22	11	13.92	7	8.86	68.76	2.68	84.18
6	62	78.48	11	13.92	6	7.59	72.94	2.71	85.44
7	61	77.22	11	13.92	7	8.86	68.76	2.68	84.18
8	76	96.20	3	3.80	0	-	67.46	2.96	98.10
9	51	64.56	16	20.25	12	15.19	34.96	2.49	74.68
10	68	86.08	6	7.59	5	6.33	98.91	2.80	89.87
11	39	49.37	29	36.71	11	13.92	15.29	2.35	67.72
12	36	45.57	26	32.91	17	21.52	6.86	2.24	62.03
13	41	51.90	14	17.72	24	30.38	14.15	2.22	60.76
14	71	89.87	8	10.13	0	-	50.24	2.90	94.94
15	68	86.08	6	7.59	5	6.33	98.91	2.80	89.87
16	61	77.22	14	17.72	4	5.06	70.35	2.72	86.08
17	38	48.10	18	22.78	23	29.11	8.23	2.19	59.49
18	66	83.54	6	7.59	7	8.86	89.65	2.75	87.34
19	62	78.48	12	15.19	5	6.33	73.39	2.72	86.08

* معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يبين الجدول (٧) أن قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من الجدولية (٥.٩٩) لجميع العبارات الخاصة بالمحور، وقد تراوحت قيمة كاي المحسوبة (٦.٨٦ : ٩٨.٩١) وكانت النتائج لصالح الاختيار (نعم) بالنسبة لجميع العبارات عد العبارات ارقام (١٠) وكانت النتيجة لصالح الاختيار (لا)

وجاءت الفقرة (٨) التي نصت على "أحرص على الالتزام بالدوام الرسمي" في الترتيب الأول ثم توالى باقي العبارات حتى جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (١٧) والتي تنص على احرص على بقائي في المدرسة حتى لو خسرت ماديا وعلى الرغم من ذلك جاءت بنسبة موافقة ٥٩.٤٩. وفي هذا الصدد يتضح أن مستوى الالتزام التنظيمي كان فوق المتوسط ومعنى ذلك أنه يوجد التزام تنظيمي لدى المعلمين، وقد يعود ذلك إلى وعيهم وانتمائهم لمدارسهم، واستشعارهم بالمسؤولية تجاه عملهم واتفقت مع نتيجة دراسة (المرشد، ٢٠١٣). ولم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (العساف، ٢٠٠٦) والتي أكدت نتائجها نسبة متدنية من الالتزام التنظيمي في إحدى مؤسسات التعليم العالي.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الغامدي (٢٠٠٩) فقد أشارت نتائجها إلى توافر قدر كبير من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المدارس، كما توصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بجدة كان (مرتفع). كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السفياي (٢٠١٣) فقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم جاء بدرجة (عالية).

الجدول (٨) معامل الارتباط بين مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى

معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان (ن = ٧٩)

مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان				مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان	
الدرجة الكلية للمحور	الالتزام المعياري	الالتزام الاستمراري	الالتزام العاطفي		
0.601**	0.483**	0.568**	0.547**	المشاركة في اتخاذ القرار	مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان
0.703**	0.657**	0.516**	0.731**	العلاقات الاجتماعية	
0.660**	0.548**	0.718**	0.518**	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	
0.776**	0.711**	0.652**	0.744**	الاستقرار والأمان الوظيفي	
0.539**	0.462**	0.555**	0.443**	الترقية والتقدم الوظيفي	

يتضح من الجدول (٨) وجود علاقة طردية موجبة بين العوامل مستوى جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية، حيث تراوحت قيم (ر) المحسوبة في جميع الارتباطات ما بين (٠.٤٤٣ إلى ٠.٧٤٤) وقد يكون ذلك راجع إلى اهتمام المدرسة وتوفيرها لجميع الإمكانيات وتهيئتها للظروف المناسبة التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلم وبالتالي تؤدي إلى تنمية وزيادة ولاءه والتزامه تجاه مدرسته واتفقت هذه النتائج مع دراسة (البياري ، ٢٠١٨) ودراسة (Farid & Izadi ، ٢٠١٤) في وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي .

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (John K. Layer et al، ٢٠٠٩) على وجود علاقة إيجابية معنوية بين إدراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي. واتفقت النتائج مع دراسة (Seied H.Mousavi. et. al، ٢٠١١) إذ توصلت إلى أن هناك ارتباطا قويا وإيجابيا بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية منفردة ومستوى الالتزام التنظيمي. ويرجع ذلك إلى أهمية عناصر الدراسة ومدى ارتباط كل منها بالأخر ومن ثم يتضح من ذلك أهمية جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لمعلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان.

الاستنتاجات :

- وجود فروق معنوية في عناصر جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرار - العلاقات الاجتماعية - الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل - الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي).
- وجود فروق معنوية في عناصر الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي - الالتزام الاستمراري - الالتزام المعياري)
- وجود علاقة طردية بين مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الرياضة المدرسية بسلطنة عمان

التوصيات:

- تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي من قبل وزارة التربية والتعليم من خلال تقديم الحوافز والمزايا الوظيفية لمعلمي الرياضة المدرسية وأيضا عن طريق الندوات وورش العمل.
- تشجيع المعلمين على حل المشكلات التي تواجههم في العمل مع الاستمرار على تقديم المبادرات والأفكار الجديدة في ميدان الرياضة المدرسية.
- العمل على تعزيز متغيري جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي عن طريق اجراء البحوث وجعلها فكريا مؤسسيا لا نظريا فقط.

- توفير مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان بين المديرين والمعلمين داخل الحقل الدراسي.
- إجراء دراسات أخرى تتناول جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في الجامعات والمؤسسات ذات العلاقة.

المراجع

١. البربري، مروان. (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحترام الوظيفي لدى العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة لأقصى.
٢. البليسي، اسامة زياد (٢٠١٠). "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٣. البياري، سمر سعيد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.
٤. الدحوح، حسني. (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة.
٥. الزبيدي، غنى دحام تناي. (٢٠٠٤). علاقة الالتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية، دراسة استطلاعية في قطاع الإعمار والإسكان، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٦. السفيناني، مسفر صالح (٢٠١٣). ممارسة مديري الثانوية بمحافظة الطائف لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٧. الشمري، عايد رحيل. (٢٠١٣). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الإدارية.
٨. الشنطي، نهاد. (٢٠١٦). واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدارسات العليا غزة.
٩. الصيرفي، محمد (٢٠٠٩). التحليل على مستوى المنظمات، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، الجزء الرابع، المكتب الجامعي الحديث.
١٠. الغامدي، مليحة مسعود (٢٠٠٩). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية: تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة.

١١. المرشد (٢٠١٣). العلاقة بين مدى إدراك الموظفين لجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع العام والخاص (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية
١٢. جاد الرب، سيد (٢٠٠٨)، "جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، مصر، دار الفكر العربي للنشر.
١٣. ديوب، أيمن (٢٠١٤). "تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات -دراسة ميدانية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٣٠)، العدد (١)، ١٩٥-٢٢٤.
١٤. شريك، عمر قرني، وأحمد. (٢٠١٦). جودة حياة العمل من منظور علم النفس الإيجابي. مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، (١٥) ٣٥-٤٩.
١٥. عبد الباقي، صلاح الدين. (٢٠٠٤). السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية. الإسكندرية.
١٦. عبد الباقي، صلاح الدين. (٢٠٠٥). مبادئ السلوك التنظيمي. الدار الجامعية. الإسكندرية.
١٧. علام، سحر فاروق. (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة دراسات عربية في علم النفس. مصر. ١١(٢) ٢٤٣-٣٠٦.
١٨. قريشي، بادبسي. (٢٠١٦) جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية، مجلة الدراسات الاقتصادية، ٢(٣) ٢٢٢-٢١٢.
١٩. ماضي، خليل (٢٠١٤)، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي لعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس.
٢٠. نصار، إيمان حسن (٢٠١٣)، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي"، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة.
21. Afsar, Selda Tasdemir, (2014). Impact of the Quality of work life on organizational commitment: A comparative study on Academicians working for state and foundation universities in Turkey, international journal of social sciences, vol, III (4).
22. Daud, N. (2010), "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms" International Journal of Business and Management, Vol.5, No.10, PP.75-82. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
23. Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2011), "A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private

- and Foreign Commercial Banks in Bangladesh", World Journal of Social Sciences, Vol.1, No.1,p.33-17 <https://www.academia.edu/49105640>
24. Erne. H. and Hisar. F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. International Journal of Human Sciences, 13 (1), 1123-1132. [10.14687/ijhs.v13i1.3440](https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3440)
25. Farid. H. Izadi, Z, Ismail. I.A. and Alipour. F.(2014). Relationship between quality of work life and organizational Commitment among Lecturers in a Malayzian Public research. University. The Social science Jornal , 52 (1), 54-61.
26. Geet, S., Deshpande, A., & Deshpande, A. (2009) , "Human resource management
27. John K. Layer, Waldemar Karwowski .(2009)"The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments International Journal of Industrial Ergonomics Volume 39, Issue 2, March.
28. Mahapatto, Bibhusan (2010). "Human Resource Management" New Dehi, Publishers. New Age International (P) Ltd.
29. Robbins, Stephen P. &. Judge Timothy A;(2013). Organizational Behavior, 15th. Ed Inc., publishing as Prentice Hall, United States of America.
30. Seied H.Mousavi, Saeed Yarmohamadi Monfared, Akbar Heidary,(2011)."Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan"3rd World Conference on Educational Sciences,Vol,15.
31. Swamy, Devappa and Nanjundeswaraswamy and Rashmi, Srinivas Quality of Work Life: Scale Development and Validation, International Journal of Caring Sciences, vol.8.No.2, 2015, pp 281.