

**درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال  
الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال  
(Bilgin & Kiral Model)**

The degree of availability of friendship in the workplace in the  
schools of North Al Sharqiyah Governorate in the Sultanate of  
Oman in the light of the Bilgin & Kiral Model

إعداد

**د. حسام الدين السيد محمد ابراهيم**  
Dr. Hossam El Din Elsaid Mohammad Ibrahim  
أستاذ مُشارك بكلية العلوم والآداب - جامعة نزوى سلطنة عُمان

**نادية بنت محمد بن خلفان الشعيلية**  
Nadia bint Mohammed bin Khalfan Shuailiyah  
وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان

Doi: 10.21608/jasep.2022.230036

قبول النشر: ٢٥ / ٢ / ٢٠٢٢

استلام البحث: ١٥ / ٢ / ٢٠٢٢

ابراهيم ، حسام الدين السيد محمد و الشعيلية ، نادية محمد خلفان (٢٠٢٢). درجة  
توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في  
ضوء نموذج بلجين وكيرال (Bilgin & Kiral Model). المجلة العربية للعلوم  
التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦ (٢٧)  
أبريل، ١٤٥ - ١٦٨.

درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال (Bilgin & Kiral Model)

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٧٣) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال جاءت عالية بصورة إجمالية ، كما جاءت عالية أيضاً في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة ، وانتشار الصداقة. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، بينما وجدت هذه الفروق في مُتغيرات الجنس ولصالح الإناث، والمؤهل العلمي ولصالح عينة ماجستير فأعلى ، وسنوات الخبرة ولصالح عينة ١٠ سنوات فأكثر.

**الكلمات المفتاحية:** الصداقة- مكان العمل - المدارس - سلطنة عُمان .

**Abstract:**

The present study aimed to identify The degree of availability of friendship in the workplace in the schools of North Al Sharqiyah Governorate in the Sultanate of Oman in the light of the Bilgin & Kiral Model, study used a descriptive method, also used the questionnaire to collect data and information were applied to a sample of (173) teachers. The results of the study reached that The degree of availability of friendship in the workplace in the schools of North Al Sharqiyah Governorate in the Sultanate of Oman in the light of the Bilgin & Kiral Model came generally high degree ; They also came high degree of all Fields: friendship opportunities and Friendship Prevalence; The results also revealed that there were no statistically significant differences in the responses of the study sample members at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) due to the job title variable, while these differences were found in the variables of gender in favor of females, scientific qualification in favor of a master's sample and above, years of experience and in favor of a sample of 10 years and more.

**KeyWords:** friendship - workplace – school- Sultanate of Oman.

### المقدمة:

يعتبر المعلم الركيزة الرئيسة لنجاح العملية التعليمية في المدارس لما يقوم به من واجبات وظيفية متنوعة، حيث إنه مسئول عن توفير تعليم متميز لجميع الطلبة، وذلك من خلال استخدام أساليب وطرائق واستراتيجيات تدريسه تُنمي إبداعاتهم وابتكاراتهم، وتُزيد من معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم الإيجابية في شتى مجالات الحياة، كما يقوم بتقديم المساعدة والدعم للإدارة والزملاء وأولياء الأمور، ولا يمكن للمعلم القيام بذلك إلا إذا كان لديه علاقات إنسانية طيبة مع كافة العاملين في المدرسة تغمرها الصداقات المتنوعة معهم.

في كثير من الأحيان يلجأ العاملون إلى زملائهم في العمل وذلك للحصول على الدعم العاطفي عندما يشعرون بالتوتر أو الضيق أو القلق أو الاضطراب، ويمكن اعتبار مكان العمل وسيلة جيدة حيث يمكن للأفراد من الالتقاء ببعضهم البعض، والسعي وراء تحقيق اهتمامات مشتركة، ويوفر فرصاً للموظفين لتبادل الخبرات والمساعدة في حل المشكلات الشخصية أو المتعلقة بالعمل، فالزملاء الودودين في المنظمة يعززون التقارب العاطفي للموظفين، وأن الصداقات في مكان العمل توفر العديد من المساهمات الإيجابية، بما في ذلك الدعم المتبادل وتبادل المعلومات، والتي يمكن أن تساعد في تقليل ضغوط عمل الموظفين وبالتالي تحسين جودة العمل والإنتاجية. (Yu-Ping et.al., 2020, 57)

إن الصداقة في مكان العمل هي علاقات إنسانية تكون بين العاملين في المنظمة تتم بصورة طوعية واختيارية تنمهي فيها صفاتهم وسماتهم الشخصية، ومصالحهم وقيمهم وميولهم المتنوعة، وكذا أدوارهم وواجباتهم ومسؤولياتهم المهنية، كما أن للصداقة في مكان العمل تأثير إيجابي على سلوكيات العاملين وأدائهم المهني فتجعلهم أكثر سعادة، وأكثر بهجة وتعاطفاً مع الآخرين، وأكثر شعوراً بالصحة البدنية، وأكثر إحساساً بالطاقة والحيوية في بيئة العمل، فضلاً عن تدعيم الثقة المتبادلة بينهم، وزيادة التزامهم التنظيمي بمعايير وقواعد العمل، والارتقاء بمستويات الولاء والانتماء والمواطنة التنظيمية لديهم، وزيادة حماسهم ودافعيتهم نحو التميز في الأداء. (Xiao et.al., 2020, 1-2)

كما تجعل الصداقة في مكان العمل العاملين أكثر رضاً عن وظائفهم واستقراراً فيها، وأكثر اندماجاً وحماساً وتقانياً فيها، وأكثر قدرة على إدراك أهداف المنظمة والعمل على تحقيقها بجودة وتميز، بالإضافة إلى أنها تنمي قدراتهم على طرح المبادرات، وتجعلهم يُبدعون وابتكرون لتحسين وتطوير أساليب العمل، وتزيد التواصل الفعال بين العاملين، وتقلل من شعورهم بالإجهاد أو الملل في المنظمة، فضلاً عن كونها تزيد الروابط الاجتماعية بين العاملين خارج بيئة العمل، وتقود إلى التنسيق الجيد بين كافة الأعمال داخل المنظمة.

(Eriş, 2020, 1151-1152)

ويعتبر الباحث رايت Wright هو أول من وضع نموذج عام للصداقة عام ١٩٦٩م تضمن مجالين رئيسيين، الأول مستوى الاعتماد المتبادل level of interdependence ، والثاني صعوبات الحفاظ على الصداقة difficulty of maintenance ، وفي عام ١٩٧١م قام الباحثان هاكمان ولولر Hackman and Lawler بوضع نموذج للصداقة في مكان العمل ، وتم التركيز فيه على العلاقات الإنسانية بين الموظفين التي تسمح لهم بالتحدث وتبادل الآراء من خلال المناقشات والحوارات المفتوحة بينهم، وفي عام ١٩٩٥م طور ريبوردان وجريفت Riordan and Griffeth النموذج الذي وضعه هاكمان ولولر وركزا فيه على فرص الصداقة في مكان العمل التي تعتمد على وجود علاقات إنسانية غير رسمية بين الزملاء ، وفي عام ٢٠٠٠م وضع كل من نيلسن وجيكس وآدامز Nielsen, Jex and Adams نموذجا تضمن مجالين أساسيين الأول فرص الصداقة friendship opportunities ، والثاني انتشار الصداقة Friendship Prevalence (Nielsen et.al., 2000).

وفي عام ٢٠١٩م طور ا كل من بلجين وكيرال (Bilgin & Kiral , 2019, 81) نموذج نيلسن وجيكس وآدامز بحيث يتناسب مع العملية التعليمية بالمدارس وصداقات المعلمين بها، وتضمن هذا النموذج مجالين، الأول فرص الصداقة واشتمل على وجود الفرص الكاملة للتعرف على الزملاء في العمل، والتعاون معهم لحل مشكلات العمل ، ووجود فرص للتحدث بشكل غير رسمي معهم، والتمكن من زيارتهم في أوقات الفراغ مكاتبهم ، والشعور بالود والترحاب منهم بصورة مستمرة؛ أما المجال الثاني فكان انتشار الصداقة وتضمن التمكن من تكوين صداقات قوية في بيئة العمل، والالتقاء مع زملاء العمل خارج نطاق المدرسة، والتمكن من الاحتفال مع زملائي بالمناسبات الخاصة في المدرسة، والتمتع بأوقات طيبة من العمل والمرح بصحبة زملائي في المدرسة.

وفي سلطنة عمان قامت وزارة التربية والتعليم بجهود كبيرة لتدعيم العلاقات الإنسانية والصداقات في بيئة العمل بين المعلمين ، حيث حدد دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة لها الصادر عن وزارة التربية والتعليم(٢٠١٥، ١٠-١٢) مجموعة متنوعة من الواجبات الوظيفية لمديري المدارس تهتم تساعد على توفير الصداقات في بيئة مثل: عقد اجتماعات دورية مع أعضاء الهيئة التدريسية لتطوير العملية التعليمية، والمشاركة في تنفيذ زيارات إشرافية لهم، والمشاركة في التخطيط لبرامج إناءهم المهنية ، وترشيحهم للدراسات التخصصية والبرامج التأهيلية، وتنمية ثقافة الإبداع والابتكار لديهم ، والعمل على تعزيز انتمائهم وولائهم الوظيفي ، وتأسيس القيم والأخلاق الحميدة لديهم .

وبالإضافة إلى ما سبق جعلت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ( ٢٠٢٠) المعلمين أعضاء أساسيين ورئيسيين في تشكيل مختلف المجالس واللجان وفرق وجماعات العمل المدرسية مما يزيد فرص تكوين الصداقات بينهم ، وذلك مثل : مجلس إدارة المدرسة،

ومجلس أولياء أمور الطلبة، ومجلس إدارة الوحدة الكشفية والإرشادية، ولجنة الشؤون الإدارية والمالية، ولجنة شؤون الطلاب، ولجنة الأمن والسلامة المدرسية، ولجنة إدارة الامتحانات، ولجنة مركز مصادر التعلم، وفريق التقويم الذاتي (فريق التحسين والتطوير).  
الدراسات السابقة:

أجرى يافوزكورت وكيرال ( Yavuzkurt & Kiral, 2020 ) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصداقة في مكان العمل والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية بالمنطقة الوسطى في محافظة أيدين Central District of Aydın Province التركية ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٦٩) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة صداقة المعلمين في مكان العمل بالمدارس الثانوية في المنطقة الوسطى بمحافظة أيدين التركية كانت عالية بشكل عام، كما جاءت بدرجة عالية في مجال فرص الصداقة، بينما جاءت بدرجة متوسطة في مجال انتشار الصداقة ، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود تأثير وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيري سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الذكور.

كما أجرى بلجين وكيرال ( Bilgin & Kiral , 2019 ) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصداقة في مكان وتصورات المعلمين للثقافة المدرسية في المدارس العليا والفنية بمنطقة إيفيلر بمحافظة أيدين Efeler District of Aydın Province التركية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٣٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة صداقة المعلمين في مكان العمل بالمدارس الثانوية في والفنية بمنطقة إيفيلر بمحافظة أيدين التركية كانت عالية بشكل عام، كما جاءت بدرجة عالية في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة وانتشار الصداقة ، كما توصلت النتائج إلى وجود تأثير وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث.

وقدم سيمال و دويكولو أوغلو ( Cemaloğlu & Duykuloğlu, 2019 ) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين تصورات المعلمين للصداقة في مكان وأسايب إدارة الصراع في المدارس الابتدائية والثانوية والعليا في مقاطعة كاستامونو Kastamonu province التركية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٨٢) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة صداقة المعلمين في مكان العمل بالمدارس الابتدائية والثانوية

والعليا في مقاطعة كاستامونو التركية كانت عالية بشكل عام، كما جاءت بدرجة عالية في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة وانتشار الصداقة.

كما قدم ديميسي وآخرين (Cemaloğlu & Duykuluoğlu, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصداقة في مكان العمل والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى الموظفين في جامعة جوندرا University of Gondar الاثيوبية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (338) من الأكاديميين والإداريين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الصداقة في مكان العمل بين الأكاديميين والإداريين في جامعة جوندرا الاثيوبية كانت متوسطة بشكل عام ، كما جاءت بدرجة عالية في مجال فرص الصداقة ، بينما جاءت بدرجة متوسطة في مجال انتشار الصداقة.

وهدفت دراسة الزهراء وآخرين (Zahra et.al., 2015) إلى التعرف على تأثير الصداقة في بيئة العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي الخاص في المعاهد التعليمية بالبنجاب education Institutes of Punjab في باكستان ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (500) عضواً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تأثير الصداقة في بيئة العمل على أداء أعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي الخاص في المعاهد التعليمية بالبنجاب في باكستان كانت عالية بشكل عام، كما أظهرت النتائج أنها جاءت عالية أيضاً في سلوكيات تنوع الصداقات، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ودوران العمالة. في حين هدفت دراسة تشرز (Teschers, 2015) إلى التعرف على تأثير الصداقة في بيئة العمل على التعليم للحياة في المدارس النيوزيلندية ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت تحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تأثير الصداقة في بيئة العمل على التعليم للحياة في المدارس النيوزيلندية كانت عالية بشكل عام، كما أظهرت النتائج أنها جاءت عالية أيضاً في سلوكيات التأمل الذاتي، والكفاءة الذاتية، والتمكين، وتوظيف الموارد، والتنمية المستمرة، والاستمتاع بالحياة والتغلب على ضغوط العمل.

أما دراسة سونو إلى (Sonu, 2013) فهذهت إلى التعرف على الصداقة والتعليم والعدالة وتأثيراتها المتنوعة على التنمية المهنية للمعلمين الأصدقاء في المدارس الابتدائية بمدينة نيويورك New York City في الولايات المتحدة الأمريكية، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما استخدمت المقابلة والملاحظة وتحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من اثنين من المعلمين الأصدقاء ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تأثير صداقة المعلمين في مكان العمل على تنميتهم مهنياً بالمدارس الابتدائية بمدينة نيويورك كانت عالية بشكل عام، كما جاءت بدرجة عالية في مجالات تجنب الأحكام

السلبية حول عمل المعلم، والاهتمام بحرية الإبداع والابتكار في العمل، وتنمية الثقة اللازمة بين المعلمين كأصدقاء.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة وجود اهتمام بالصدقات في بيئة العمل في كثير من النظم التعليمية، كما يتضح تنوع درجات هذه الصدقات بين بين العالية والمتوسطة ، كما تناولت تلك الدراسات المجالات الرئيسة لتلك الصدقات وتتمثل في فرص الصداقة وانتشار الصداقة، كما بينت هذه الدراسات التأثير الإيجابي للصدقة في مكان العمل في مثل: الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والتأمل الذاتي، والكفاءة الذاتية، والتمكين، وتوظيف الموارد، والتنمية المستمرة، والتغلب على ضغوط العمل، والاهتمام بالإبداع والابتكار في العمل.

#### مشكلة الدراسة:

أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى وجود بعض جوانب القصور لدى المعلمين تؤثر سلباً على بناء وتنمية الصدقات في بيئة العمل ، حيث خلصت نتائج دراسة البوسعيدي (٢٠١٨) إلى تضجر المعلمين من حصص الاحتياط، وقلة رغبتهم في تحمل مسؤوليات إضافية غير التدريس، وكثرة الإجازات المرضية، والتقصير في أداء المناوبات اليومية، والاستئذان أثناء اليوم الدراسي ، وكثرة الإجازات الطارئة لبعض المعلمين. وكشفت نتائج دراسة إبراهيم والجابرية (٢٠١٩) التزام بعض معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان الصمت أثناء اللقاءات والاجتماعات التي تدور حول قضايا العمل الحساسة ، والشعور في بعض الأحيان بالملل من المناخ المدرسي .

وتوصلت نتائج دراسة عيسان وكاظم والعاني والنبهاني والهنائي والسكيتي (٢٠١١) إلى كثرة غياب المعلمين عن عملهم في المدارس بسلطنة عمان، وذلك بسبب الرغبة في الانتقال إلى وظيفة إدارية في المنطقة التعليمية أو وزارة التربية والتعليم. وخلصت نتائج دراسة المزروعية (٢٠١٤) إلى وجود بعض سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان بدرجة متوسطة من وجهة نظر مديري المدارس تتضمن التأخر عن الدوام الرسمي بدون إذن، وضعف المواظبة على حضور الطابور المدرسي، والإكثار من الشكوى والتذمر بدون داع، والخروج من المدرسة بدون إذن مسبق، واستخدام ألفاظ غير مقبولة في بعض الأحيان في التعامل مع الإدارة والزملاء، ونشر شائعات سلبية عن المدرسة والعاملين فيها.

وتأسيساً على ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلين الآتيين:

١. ما درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال

الشرقية في سلطنة عُمان تُعزى إلى متغيرات الجنس ، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة ، والمسمى الوظيفي ؟

#### أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال.
2. تحديد عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان تُعزى إلى متغيرات الجنس ، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة ، والمسمى الوظيفي.

#### أهمية الدراسة :

تمثلت أهمية هذه الدراسة في كونها يمكن أن تفيد العاملين في المدارس بسلطنة عمان عامة ومحافظة شمال الشرقية في التعرف على درجة توافر الصداقة في مكان عملهم، ومجالات هذه الصداقة، بالإضافة إلى ما يمكن أن تمثله من أهمية للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية التابعة لها من توفير كافة المتطلبات المادية والبشرية التي تدعم صداقات المعلمين في بيئة العمل .

#### حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

1. الحدود الموضوعية: اقتصرت على مجالي الصداقة في مكان العمل في ضوء نموذج بلجين وكيرال وهما: (فرص الصداقة، وانتشار الصداقة).
2. الحدود البشرية: اقتصرت على المعلمين والمعلمات.
3. الحدود المكانية: اقتصرت على مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي الحكومية في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان.
4. الحدود الزمنية: حيث أُجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي

٢٠٢١/٢٠٢٢م.

#### مصطلحات الدراسة:

الصداقة في مكان العمل:

تُعرف الصداقة في مكان العمل بأنها" سلوكيات إيجابية تجمع العاملين في بيئة العمل بالمنظمة، وتتيح تواصلهم الفعال، والتعاطف تجاه بعضهم البعض، وكذلك تبادل الاهتمام والرعاية فيما بينهم، وتساعدهم على مواجهة المشكلات والمواقف والظروف الصعبة مثل التنمر والاعتداءات اللفظية والجسدية، كما تساعدهم على مواجهة الإجهاد



والاكتئاب المرتبطين بالعمل، كما تزيد من التزامهم المهني، وتحسين جودة الأداء بصورة مستمرة" (Ali, & Kashif, 2020, 801). كما تُعرف الصداقة في مكان العمل أيضاً بأنها "علاقات شخصية تكاملية بين الزملاء في العمل والذين تجمعهم اهتمامات ومصالح وقيم مشتركة على أساس من الثقة المتبادلة والود والمحبة فيما بينهم، وتؤدي إلى زيادة الولاء والانتماء للمنظمة، وتطويرها وتقديمها ونجاحها في تحقيق أهدافها بجودة وتميز" (Eom & You, 2020, 136-143). وبالإضافة إلى ما سبق تُعرف الصداقة في مكان العمل بأنها "علاقات طويلة الأمد تنشأ وتتكون وتتطور بين الزملاء في العمل بصورة اختيارية وطوعية، وتقوم على أساس الدعم والمصلحة المتبادلة الذي يساعدهم على التعامل بفعالية مع الصراعات والمشكلات والمواقف الصعبة في بيئة العمل، وتتسم هذه العلاقات بأنها تفاعلية وشخصية وغير رسمية، كما تتسم بالود والإلفة والمحبة والثقة المتبادلة، ويؤثر في تكوينها الهيكل التنظيمي للمنظمة، والواجبات والمهام والأدوار والمسؤوليات المتقاربة والمتشابهة. (Kohana, Safarib, & Teimourib, 2018, 321-322)

وتأسيساً على ما سبق تُعرف الصداقة في مكان العمل بأنها سلوكيات طوعية اختيارية إيجابية وشخصية بين المعلمين وزملائهم في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي الحكومية في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان، والذين تجمعهم اهتمامات ومصالح وقيم مشتركة على أساس من الثقة المتبادلة والود والمحبة، وتساعدهم على مواجهة المشكلات والمواقف والظروف الصعبة مثل الإجهاد والاكتئاب المرتبطين بالعمل، وتؤدي إلى زيادة الولاء والانتماء والارتباط بالمدرسة، والحرص على تطويرها وتقديمها ونجاحها في تحقيق أهدافها بجودة وتميز. الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة:

اتبع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث إنه يقوم "بوصف ما هو كائن وتفسيره، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، وتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند كل من الأفراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور". (مازن، ٢٠١٢، ٢٦٠)

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس الحلقة الثانية الحكومية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان للعام الدراسي (٢٠٢١/٢٠٢٠ م) والبالغ عددهم (٣٢٤٨) معلماً ومعلمة حسب كتاب الإحصاء السنوي لوزارة التربية والتعليم. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١)

**عينة الدراسة:**

تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (٢٠٠) معلم ومعلمة، وتم التطبيق عليهم إلكترونياً، وبلغ عدد الاستبانات المسترجعة (١٧٣) استبانة، وجميعها صالح للتحليل الإحصائي ، ونسبتها (٦.٢%) من مجتمع الدراسة ، وجدول (١) يوضح العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (١) عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
الجنس	ذكور	80	46.2%	173
	اناث	93	53.8%	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	158	91.3%	
	ماجستير فأعلى	15	8.7%	
الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	32	18.5%	
	عشر سنوات فأكثر	141	81.5%	
المسمى الوظيفي	معلم	157	90.8%	
	معلم أول	16	9.2%	

**أداة الدراسة:**

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى نموذج بلجين وكيرال (Bilgin & Kiral , 2019)، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من مجالين هما فرص الصداقة وانتشار الصداقة، و(٢٠) فقرة، وفي صورتها النهائية أيضاً من مجالين هما فرص الصداقة وانتشار الصداقة و(٢٠) فقرة

**صدق الأداة:**

تم التحقق من صدق أداة الدراسة على النحو الآتي:

أولاً: الصدق الخارجي:

تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والمختصين في الإدارة التعليمية، وبلغ عددهم (٨) محكمين، وذلك في قسم التربية والدراسات الإنسانية بجامعة نزوى ، وكلية التربية بجامعة السلطان قابوس، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وقد عادت الاستبانات المحكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، والتي انحصرت في إعادة الصياغة في بعض الفقرات.

ثانياً: الصدق الداخلي (صدق البناء):

لاستخراج دلالات صدق البناء (الاتساق الداخلي بين الفقرات) للأداة المكونة من (٢٠) فقرة، استخرج الباحثان معامل ارتباط بيرسون للفقرات مع المجال الذي تنتمي إليه، ومعاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا، وذلك على عينة استطلاعية تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) قياس صدق البناء لأداة الدراسة بمعامل ارتباط بيرسون

المجال الأول: فرص الصداقة		المجال الثاني: انتشار الصداقة	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	.489**	1	.648**
2	.788**	2	.514**
3	.547**	3	.522**
4	.582**	4	.717**
5	.628**	5	.749**
6	.720**	6	.723**
7	.794**	7	.648**
8	.729**	8	.661**
9	.769**	9	.814**
10	.769**	10	.600**

يوضح جدول (٢) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات مع المجال الذي تنتمي إليه كانت ذات درجات متفاوتة بين الضعيفة والعالية، كما تشير النتائج إلى عدم وجود فقرة ذات ارتباط سالب أو يقل ارتباطها عن المستوى (٠.١٥)، والذي قد يؤثر في معامل الثبات العام للاستبانة، عليه، فقد اعتمد الباحثان جميع فقرات الأداة وعددها (٢٠) فقرة لأغراض تطبيقها على العينة.

ثبات أداة للدراسة:

قام الباحثان باستخدام معامل ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات ونتائج جدول (٣) توضح ذلك.

جدول (٣) معاملات الثبات تبعاً لأبعاد الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	المجالات
0.86	10	فرص الصداقة
0.84	10	انتشار الصداقة
0.91	20	المجموع الكلي

يتضح من جدول (٣) أن مجالي أداة الدراسة يتمتعان بقيمة ثبات عالية حيث بلغ الثابت العام للأداة (0,91)، وذلك يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقيمة عالية من الثبات.

متغيرات الدراسة:

اشتملت متغيرات الدراسة على الآتي:

- الجنس وله مستويان هما : ( ذكر، أنثى).
  - المؤهل العلمي وله مستويان هما: (بكالوريوس، ماجستير فأعلى).
  - سنوات الخبرة وله مستويان هما: (أقل من عشر سنوات ، عشر سنوات فأكثر).
  - المسمى الوظيفي وله مستويان هما : ( معلم، معلم أول )
- المعالجات الإحصائية:
- تم ادخال البيانات في الحاسب الآلي على البرنامج الاحصائي (SPSS) مع استخدام المعالجات الإحصائية التالية:
- معامل ارتباط بيرسون لحساب الصدق الداخلي لأداة الدراسة.
  - ألفا كرو نباخ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
  - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة على السؤال الأول للدراسة.
  - اختبار (ت) للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة من خلال دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة.

#### نتائج الدراسة:

تسهيلاً لعرض نتائج الدراسة فقد تم تصنيفها وفقاً لأسئلة الدراسة بحيث تمت الإجابة عن كل سؤال على حده، وفيما يلي عرض لتلك النتائج و البيانات الإحصائية المتعلقة بها وفقاً للمعيار الآتي لتفسير النتائج، حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي ولكن يمكن تطويره إلى ثلاثي ، وتم حساب المدى (3-1=2) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (2÷3=0.66)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الثلاثي

الدرجة	المتوسط الحسابي (طول الخلية)
منخفضة	من 1 إلى أقل من 1,66
متوسطة	من 1,66 إلى أقل من 2,33
عالية	من 2,33 إلى 3

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه : ما درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال ؟

بعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة، وتفرغ الاستجابات تم حساب المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة على الأبعاد الثلاثة للدراسة ، و جدول (5) أدناه يوضح ذلك.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة

الرتبة	م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	فرص الصداقة	2.68	.35	عالية
2	1	انتشار الصداقة	2.47	.42	عالية
		المجموع الكلي	2.58	.37	عالية

يتضح من جدول (٥) أن درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال جاءت عالية بصورة إجمالية، كما جاءت أيضاً عالية في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة وانتشار الصداقة، حيث بلغ المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية (2.58)، والانحرافات المعيارية (0.37)، كما تراوح المتوسط الحسابي للأبعاد بين (2.68- 2.47)، والانحراف المعياري بين (0.42 - 0.35)، وجاء في المرتبة الأولى مجال فرص الصداقة بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي بلغ (2.68) وانحراف معياري قدره (0.39)، وفي المرتبة الثانية والأخيرة جاء مجال انتشار الصداقة وبدرجة عالية أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (2.47) وانحراف معياري قدره (0.42).

ولمزيد من التعمق في نتائج السؤال الأول للدراسة سوف يتم تناول كل مجال على حده وذلك كما يأتي:

المجال الأول: فرص الصداقة:

ويوضح جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والرتبة لفقرات هذا المجال.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات مجال فرص الصداقة

الرتبة	م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	6	أشعر بالود والترحاب عند زيارة زملائي في مكان عملهم.	2.77	.48	عالية
2	9	أشعر أن زملائي لديهم استعداد لتقديم الدعم والمساندة بسرعة عند الحاجة.	2.76	.46	عالية
3	1	أمتلك الفرص الكاملة للتعرف على زملائي في العمل.	2.72	.48	عالية
4	10	أشعر بروح العائلة مع زملائي في المدرسة.	2.71	.54	عالية
5	8	تتسامح مدرستي مع الحديث غير الرسمي طالما أن عملي قد اكتمل.	2.69	.52	عالية
6	4	تشجع مدرستي التواصل المستمر بين العاملين.	2.68	.51	عالية

عالية	.52	2.67	لدي القدرة على التعاون مع زملائي لحل مشكلات العمل بشكل جماعي.	2	7
عالية	.51	2.65	لدي الفرص لتكوين صداقات وثيقة في مكان عملي.	7	8
عالية	.54	2.64	أمتلك الفرص للتحدث بشكل غير رسمي مع زملائي في المدرسة.	3	9
عالية	.62	2.54	أتمكن من زيارة زملائي بمكاتبهم في أوقات فراغهم.	5	10
عالية	.35	2.68	المجموع الكلي		

ينتضح من جدول (6) أن درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال بالنسبة لمجال فرص الصداقة جاءت عالية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.68)، والانحراف المعياري ( .35)، وبالنسبة لفقرت هذا المجال جاءت جميعها ضمن الدرجة العالية، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين(2.54-2.77) ، والانحراف المعياري بين (.62- .46)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة(6) التي نصت على " أشعر بالود والترحاب عند زيارة زملائي في مكان عملهم." بدرجة عالية وبمتوسط حسابي بلغ (2.77) وانحراف معياري قدره (.48)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (5) التي نصت على " أتمكن من زيارة زملائي بمكاتبهم في أوقات فراغهم." بدرجة عالية أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (2.54) وانحراف معياري قدره (.62).

المجال الثاني: انتشار الصداقة:

ويوضح الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى والرتبة لفقرات هذا المجال.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات مجال انتشار الصداقة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	م	الرتبة
عالية	.55	2.67	أتمتع بأوقات طيبة من العمل والمرح بصحية زملائي في المدرسة.	9	1
عالية	.55	2.64	تمكنت من تكوين صداقات قوية في بيئة العمل.	1	2
عالية	.60	2.59	أشعر بقدرتي على التعامل مع زملائي بأريحية.	8	3
عالية	.55	2.55	يتيح لي العمل مع زملائي أن أظهر مواهبي وقدراتي الفردية.	6	4
عالية	.62	2.53	أشعر أن رؤية زملائي في العمل سبب رئيس لتمسكي بوظيفتي.	4	5

عالية	.64	2.51	أشعر من خلال العمل مع زملائي أن مدرستنا متفردة بالمعنى الحقيقي للكلمة.	10	6
عالية	.59	2.50	أثق كثيراً في زملاء العمل.	3	7
عالية	.73	2.38	أتمكن من الاحتفال مع زملائي بالمناسبات الخاصة في المدرسة.	7	8
عالية	.62	2.24	أشعر أن أي شخص أعمل معه هو صديق حقيقي لي.	5	9
عالية	.69	2.17	ألتقي مع زملائي في العمل خارج نطاق المدرسة.	2	10
عالية	.42	2.47	المجموع الكلي		

يتضح من جدول (7) أن درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان داقة في ضوء نموذج بلجين وكير بالنسبة لمجال انتشار الص جاءت عالية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.47)، والانحراف المعياري ( .42)، وبالنسبة لفقرت هذا المجال جاءت جميعها ضمن الدرجة العالية، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين(2.67-2.17) ، والانحراف المعياري بين (.73 - .55)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة(9) التي نصت على " أتمتع بأوقات طيبة من العمل والمرح بصحبة زملائي في المدرسة." بدرجة عالية وبمتوسط حسابي بلغ (2.67) وانحراف معياري قدره (.55)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي نصت على " ألتقي مع زملائي في العمل خارج نطاق المدرسة." بدرجة عالية أيضاً وبمتوسط حسابي بلغ (2.17) وانحراف معياري قدره (.69).

للإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $\alpha$  ( $\leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان تُعزى إلى متغيرات الجنس ، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة ، والمسمى الوظيفي ؟ وسوف يتم عرض نتيجة كل متغير على حده كما يأتي:

أولاً: متغير الجنس :

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المجالات وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (9).

جدول (9) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المجالات	ذكر (80)		انثى (93)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائياً
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
فرص الصداقة	2.62	.38	2.73	.31	2.141	.034*	دالة لصالح الإناث
انتشار الصداقة	2.41	.48	2.53	.36	1.802	.074	غير دالة

يتضح من جدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (  $a \leq 0.05$  ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير الجنس (ذكوراً وإناثاً) في مجال فرص الصداقة ولصالح الإناث، بينما لم تظهر هذه الفروق في مجال انتشار الصداقة ، وهذا يعني وجود تأثير للجنس في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات.

ثانياً: متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع المجالات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (10).

جدول (10) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	بكالوريوس (15)		ماجستير فأعلى (15)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائياً
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
فرص الصداقة	2.67	.36	2.81	.21	2.220	.037*	دالة لصالح ماجستير فأعلى
انتشار الصداقة	2.45	.43	2.66	.28	1.743	.083	غير دالة

\*نظراً لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الخبرة تم اخذ عينة عشوائية متساوية



يتضح من جدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى) في مجال فرص الصداقة ولصالح عينة ماجستير فأعلى، بينما لم تظهر هذه الفروق في مجال انتشار الصداقة، وهذا يعني وجود تأثير للمؤهل العلمي في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (11).

جدول (11) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	أقل من عشر سنوات (32)		١٠ سنوات فأكثر (32)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائياً
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
فرص الصداقة	2.50	.44	2.72	.31	2.627	.012*	دالة لصالح ١٠ سنوات فأكثر
انتشار الصداقة	2.29	.49	2.51	.40	2.690	.008*	دالة لصالح ١٠ سنوات فأكثر

\* نظراً لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الخبرة تم اخذ عينة عشوائية متساوية يتضح من جدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر) في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة وانتشار الصداقة ولصالح عينة ١٠ سنوات فأكثر، مما يعني وجود تأثير لمتغير سنوات الخبرة في استجابات عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات.

رابعاً: متغير المسمى الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (12).

جدول (12) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المجالات	معلم (16)		معلم أول (16)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة	دلالة (ت) إحصائياً
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
فرص الصداقة	2.68	.35	2.64	.34	.492	.623	غير دالة
انتشار الصداقة	2.48	.426	2.42	.44	.512	.610	غير دالة

نظراً لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الخبرة تم أخذ عينة عشوائية متساوية يتضح من جدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $a \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول) في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة وانتشار الصداقة، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمسمى الوظيفي في استجاباتهم.

#### مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نص على: ما درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان؟ خلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر الصداقة في مكان العمل بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال جاءت عالية بصورة إجمالية، كما جاءت أيضاً عالية في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة وانتشار الصداقة. وقد يُعزى ذلك إلى توافر مُناخ مدرسي فعال داخل المدارس بسلطنة عُمان ومنها مدارس محافظة شمال الشرقية، بالإضافة إلى اعتماد مُديري المدارس في عملهم على الإدارة الديمقراطية التشاركية التي تتيح تفويض السلطات للعاملين وتمكينهم من المشاركة الفعالة في صنع القرارات المدرسية، وسهولة التواصل بينهم، وتدعيم الحوارات والنقاشات الفعالة بينهم في مختلف القضايا التعليمية، واعتماد مُديري المدارس في عملهم على العمل الجماعي التعاوني التشاركي من خلال مجموعة متنوعة ومتعددة من المجالس واللجان وجماعات وفرق العمل المدرسية والتي تزيد من فرص تكوين الصداقات في أماكن العمل

وانتشارها بين جميع العاملين، فضلاً عن حرص العاملين بالمدارس على تدعيم العلاقات الإنسانية بينهم باعتبارها ركيزة رئيسة لتحسين وتطوير وتجويد الأداء المدرسي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من يافوزكورت وكيرال (Yavuzkurt & Kiral, 2020)، وبلجين وكيرال (Bilgin & Kiral, 2019)، وسيمال و دويكولو أوغلو (Cemaloğlu & Duykuluoğlu, 2019)، والزهراء وآخرين (Zahra et.al., 2015)، وتشرز (Teschers, 2015) وسونو (Sonu, 2013)، والتي توصلت نتائجها إلى أن درجة توافر الصداقة في مكان العمل جاء عالية بصورة إجمالية. بينما تختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسة ديميسي وآخرين (Demissie et.al., 2017) والتي بينت نتائجها أن درجة توافر الصداقة في مكان العمل جاءت متوسطة بصورة إجمالية.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان تُعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي؟ وتم مناقشة وتفسير كل مُتغير على حده كما يأتي:

أولاً: متغير الجنس :

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(a \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير الجنس (ذكوراً وإناثاً) في مجال فرص الصداقة ولصالح الإناث، بينما لم تظهر هذه الفروق في مجال انتشار الصداقة، وقد تُعزى هذه الفروق إلى أن عينة الدراسة من الإناث أكثر حرصاً على تكوين صداقات في مكان العمل من الذكور، كما انهن أكثر تمسكاً بهذه الصداقات والحفاظ على استمراريتها من الذكور، فضلاً إلى أن عينة الدراسة من الإناث أكثر اهتماماً من الذكور في بناء وتدعيم العلاقات الإنسانية بينهم وبين كافة المشاركين في العملية التعليمية في مدارسهن.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بلجين وكيرال (Bilgin & Kiral, 2019) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(a \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في متغير الجنس ولصالح الإناث، بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يافوزكورت وكيرال (Yavuzkurt & Kiral, 2020) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(a \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في متغير الجنس ولصالح الذكور .

ثانياً: متغير المؤهل العلمي:

كشفت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (  $a \leq 0.05$  ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى) في مجال فرص الصداقة ولصالح عينة ماجستير فأعلى ، بينما لم تظهر هذه الفروق في مجال انتشار الصداقة ، وقد تُعزى هذه الفروق إلى أن عينة الدراسة من حملة درجة الماجستير فأعلى اكتسبوا من خلال دراستهم للماجستير مجموعة متنوعة من المعارف والخبرات والقيم التي مكنتهم من دعم الصداقات ونشرها في أماكن العمل . واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يافوزكورت وكيرال (Yavuzkurt & Kiral , 2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $a \leq 0.05$  ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في متغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (  $a \leq 0.05$  ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر) في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة انتشار الصداقة ولصالح عينة ١٠ سنوات فأكثر. وقد تُعزى هذه الفروق إلى أن عينة الدراسة من ١٠ سنوات فأكثر لديهم كثير من الخبرات المترابطة التي تمكنهم من بناء الصداقات وتدعيمها ونشرها بسهولة في مكان العمل أكثر من عينة المعلمين أقل من ١٠ سنوات، بالإضافة إلى أنهم أكثر إدراكاً لأهمية الصداقة في مكان العمل وانعكاسها على تدعيم العلاقات الإنسانية بين كافة المُشاركين في العملية التعليمية والتي تقود إلى التميز والجودة في الأداء. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يافوزكورت وكيرال (Yavuzkurt & Kiral , 2020) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $a \leq 0.05$  ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين في متغير سنوات الخبرة.

٤- مُتغير المسمى الوظيفي:

أبرزت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (  $a \leq 0.05$  ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة توافر الصداقة في مكان عملهم بمدارس محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بلجين وكيرال تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول) في مجالي الدراسة وهما فرص الصداقة انتشار الصداقة ، وقد يُعزى ذلك إلى أن جميع المعلمين على اختلاف مسمياتهم الوظيفية يعملون في مناخ

تنظيمي وثقافة تنظيمية مُتشابه ، ويوجه عملهم مجموعة واحدة من اللوائح والتشريعات والقوانين والقرارات الوزارية، كما يخضعون لشروط وإجراءات وظيفية واحدة.

#### توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها توصي بالآتي:

- ترسيخ اتباع إدارات المدارس أساليب القيادة الديمقراطية التي تدعم بناء الصداقات ونشرها بين كافة المشاركين في العملية التعليمية.
- تركيز اهتمام مديري المدارس في الاعتماد على كافة أشكال العمل الجماعي من مجالس ولجان وفرق وجماعات عمل.
- تنظيم الجداول الدراسية بطريقة تتيح وجود أوقات فراغ تمكن العاملين من تبادل الزيارات بينهم في مكان العمل.
- زيادة الاهتمام بالأحداث الاجتماعية للعاملين بالمدارس سواء أكانت سعيدة من خلال التهئة والتبريكات والمُجاملات، أو مُحزنة من خلال المواساة.
- الاهتمام بالإشراف التربوي المتمركز على المدارس الذي يعتمد على تقديم الدعم والنصح والإرشاد والتوجيه والتغذية الراجعة البناءة مما يُعظم فرص بناء الصداقات ونشرها في المجتمع المدرسي.
- توظيف شبكات التواصل الاجتماعي لتكون قنوات للاتصال الفعال مع العاملين بالمدارس، وتبادل الآراء والأفكار في كافة أنواع القضايا التعليمية وغير التعليمية.
- زيادة عدد الاجتماعات الدورية التي تجمع العاملين بالمدارس لتحسين وتطوير العملية التعليمية، وحل المُشكلات التي تواجهها.

### مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية:

ابراهيم، حسام الدين السيد؛ الجابرية ، خديجة بنت عبدالله بن محمد.(٢٠١٩). أسباب الصمت التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، مجلة المعرفة - مصر، ٧(١٣)، ١٤٢-١٧٥.

البوسعيدي، إبراهيم بن أحمد بن سالم.(٢٠١٨). الصعوبات التي يرى مديري المدارس ومديراتها في سلطنة عمان أنهم يواجهونها من قبل الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية النفسية- المركز القومي للبحوث -غزة ، ٢(٢١)، ٢٧-٤٣.

عيسان ، صالحه ؛ كاظم ، علي ؛ العاني ، وجيهة؛ النبهاني ،هلال ؛ الهنائي ، خالد ؛ السكيّتي ، سالم.(٢٠١١). أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية- الأردن، ٧(١)، ١-٢١.

مازن، حسام محمد. (٢٠١٢). أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

المزروعية ، أمل بنت مرهون بن محمد.(٢٠١٤). تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة المدرسية في التعامل مع سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان .

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.(٢٠١٥). دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة لها ، مسقط :المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.(٢٠٢٠). دليل المجالس واللجان المدرسية، مسقط : المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Ali, R.; Kashif ,M.(2020). The Role of Resonant Leadership, Workplace Friendship and Serving Culture in predicting Organizational Commitment: the Mediating Role of Compassion at Work ,*REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS*,22(4). 799-819.

Amjad, Z.; Sabri, Pirzada S.U.; Ilyas, M.; Hameed, A. (2015) : Informal relationships at workplace and employee performance: A study of employees private higher education

- sector, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9, (1), 303-321.
- Bilgin, Y. N. ;Kiral, B .(2019).The Relation between Workplace Friendship and School Culture Perception of Teachers, *European Journal of Education Studies*,5(9). 73-93.
- Demissie ,A.; Alamrew, Yilak; Minlarch, M.; Melesse, S.; Fentie, Y.(2017). Workplace Friendship: Linking With Employees' Job Satisfaction and Intention to Leave - (A Case of University of Gondar), *International Research Journal of Business and Management*, 5(3),16-21.
- Eriş, H.(2020). the intermediary role of friendship in workplace in the effect of job satisfaction on employee performance, *Journal of Critical Reviews*,7 (12), 1151 - 1156.
- Kohana ,N. A.; Safarib, A.; Teimourib, H.(2018). Friendship, transformational leadership and organizational climate, *Human Systems Management*, (37), 319–331.
- Eom ,M, S. ; Yen Y. Y.(2020).Study on the Effect of Workplace Friendship Level on Consultant's Customer Orientation-Focusing on the Mediating Effect of Job Commitment, *Research in World Economy*, 11(2),136-143.
- Cemaloğlu ,N.; Duykuluoğlu, A.(2019). Relationship Between Teachers' Workplace Friendship Perceptions and Conflict , Management Styles, *International Education Studies*, 12(9),42-53.
- Nielsen, I.K.; Jex, S.M. ; Adams, G.A. (2000). Development and validation of scores on a two-dimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Sonu, D; .(2013). Friendship, Education, and Justice Teaching: The Professional Development of Two Teacher-Friends, *Teaching & Learning*, Spring, 27(1), 19-34.

- Teschers, C. (2015). The Role of Friendship and Partnership in an Education for Life, *Knowledge Cultures*, 3 (5), 92 (5), 92 -101.
- Xiao, J; X;; Mao, J; Y.; Quan, J.; Qing, T.(2020). Relationally Charged: How and When Workplace Friendship Facilitates Employee Interpersonal Citizenship, *Frontiers in Psychology*, (11), 1-11.
- Yavuzkurt, T. ; Kırıl, E .(2020). The Relationship Between Workplace Friendship and Job Satisfaction in Educational Organizations, *International Journal of Progressive Education*, 16(5)404-425.
- Yu-Ping, H.; Chun-Yang ,P.; Ming-Tao, C.; Chun-Tsen ,Y.; Qiong-yuan ,Z.(2020).Workplace Friendship, Helping Behavior, and Turnover Intention: The Meditating Effect of Affective Commitment, *Advances in Management & Applied Economics*, 10(5), 55-75.