



## Islamic Attributes and Their Impact on Job Performance: A Field Study in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman

Sulaiyam Salim Sulaiyam Al-Askari<sup>\*</sup>

[ssalaskari@gmail.com](mailto:ssalaskari@gmail.com)

Dr. Asmuliadi Lubis<sup>\*\*</sup>

[asmuliadilubis@um.edu.my](mailto:asmuliadilubis@um.edu.my)

Dr. Suhail Bin Sareef<sup>\*\*\*</sup>

[suhaili@um.edu.my](mailto:suhaili@um.edu.my)

### Abstract

This study sought to explore the influence of Islamic attributes on job performance within the Ministry of Education in the Sultanate of Oman, focusing on employees in the Directorate of Education and affiliated schools in Al Wusta Governorate. Employing descriptive-analytical and quantitative methods, the research surveyed a random sample of 310 employees -determined using Krejci and Morgan's (1970) formula- from a total population of 1567, with data collected via questionnaires and analyzed using SPSS (version 25). Findings revealed a strong application of Islamic attributes in the institutions studied and demonstrated significant positive correlations between these attributes and job performance, confirming their direct impact on enhancing institutional effectiveness. Moreover, demographic factors such as age and years of experience influenced participants' evaluations of performance and institutional challenges, highlighting the role of maturity and professional experience in shaping perceptions of organizational outcomes.

**Keywords:** Islamic Attributes, Job Performance, Education, Institutional Performance, Educational Institutions.

---

<sup>\*</sup> PhD scholar in Sharia and Management, Department of Sharia and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Malaysia.

<sup>\*\*</sup> Associate Professor of Business Administration, Department of Sharia and Management, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Malaysia.

**Cite this article as:** Al-Askari, S. S. S. Lubis, A. Bin Sareef, S. (2026). Islamic Attributes and Their Impact on Job Performance: A Field Study in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman, *Journal of Arts*, 14(2), 332 -358.  
<https://doi.org/10.35696/bemgy758>

© This material is published under the license of Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), which allows the user to copy and redistribute the material in any medium or format. It also allows adapting, transforming or adding to the material for any purpose, even commercially, as long as such modifications are highlighted and the material is credited to its author.



## السمات الإسلامية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

د. اسموليادي لوبيس\*\*

[asmuliadilubis@um.edu.my](mailto:asmuliadilubis@um.edu.my)

سليم بن سالم بن سليم العسكري\*

[sssalaskari@gmail.com](mailto:sssalaskari@gmail.com)

د. سهيل بن سريف\*\*\*

[suhaili@um.edu.my](mailto:suhaili@um.edu.my)

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة بشكل أسامي إلى بيان مدى تأثير السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج البحث الكمي؛ لجمع البيانات الأولية وتحليلها، تم التطبيق على مجتمع الدراسة الذي يمثل جميع العاملين في مديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بمحافظة الوسطى، سلطنة عمان. وإجمالي مجتمع الدراسة الذي تم تحديده هو (1567) عاملاً في المديرية والمدارس التابعة لها، وتم اعتماد العينة العشوائية للإجابة عن أسئلة الاستبانة في البحث الكمي، وتم تحديد حجم العينة العشوائية للدراسة بطريقة (Krejci and Morgan, 1970)، حيث تبين أن عدد العينة العشوائية (310 عمال)، وتم تحليل البيانات ببرنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، الإصدار 25، وأكدت النتائج ارتفاع مستوى تطبيق السمات الإسلامية في المؤسسات التعليمية محل الدراسة، كما أكدت وجود علاقات ارتباطية إيجابية قوية بين متغيرات الدراسة. حيث تؤثر السمات الإسلامية تأثيراً إيجابياً ومباشراً على الأداء الوظيفي، كما أكدت ارتفاع واقع الأداء الوظيفي في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى، مع وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالخبرة والنضج (العمر ومدى الخبرة) على تقييم أفراد العينة لمتغيرات الدراسة، فيما يتعلق بالأداء المؤسسي والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية.

الكلمات المفتاحية: السمات الإسلامية، الأداء الوظيفي، التربية والتعليم، الأداء المؤسسي، المؤسسات التعليمية.

\* طالب دكتوراه في الشريعة والإدارة، قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا.

\*\* محاضر أول في إدارة الأعمال، قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا.

\*\*\* أستاذ إدارة الأعمال المشارك، قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا.

للاقتباس: العسكري، س. س. س. لوبيس، أ. بن سريف، س. (2026). السمات الإسلامية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، *مجلة الآداب*، 14 (2)، 332-358 <https://doi.org/10.35696/bemgy758>

© نُشر هذا البحث وفقاً لشروط الرخصة Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)، التي تسمح بنسخ البحث وتوزيعه ونقله بأي شكل من الأشكال، كما تسمح بتكييف البحث أو تحويله أو إضافته إليه لأي غرض كان، بما في ذلك الأغراض التجارية، شريطة نسبة العمل إلى صاحبه مع بيان أي تعديلات أُجريت عليه.



اهتم الفكر الإداري بموضوع الأداء الوظيفي؛ نظراً لارتباطه بكفاءة وفاعلية المنظمات في تحقيق أهدافها، وتحقيق أي هدف لأي مؤسسة أو منظمة لا يتم إلا بتضافر جهود الأفراد ومن خلال حشد الموارد وفق منهج عقائدي سليم، يبنى على القيم السامية والأخلاق الفاضلة، فإذا تحقق وجود عقيدة واحدة، أو نظرية مبدئية يؤمن بها العمال، فإنه من واقع مقتضيات هذه العقيدة سيُوجد صعيد تتلاقى فيه تطلعات الجميع، يشكل مركز انطلاق وتقدم للعمل (البناء، 1982، ص51). وتشكل السمات والقيم الإسلامية رابطاً قوياً بين الفرد ومجتمعه، وأثبتت التجارب الأهمية الكبيرة لتمثل السمات والقيم الإسلامية وتطبيقها في المؤسسات، وتؤثر القيم الإسلامية في الأداء الوظيفي بطرق عدة، فهي تعزز مبادئ الأخلاق الإسلامية كالأمانة والصدق، ليصبح المسلمون أكثر قدرة وفاعلية في تنفيذ واجباتهم بجودة مرتفعة ونزاهة وصدق، كما أن الإسلام يحث على تطوير ملكة الابتكار، والسعي للتميز في الأداء، وهذا كله يصب في مهمة تحسين الأداء الوظيفي للمسلمين (وناس و الخفاجي، 2023، ص56).

رغم بذل سلطنة عمان الجهود المضنية لتحقيق رفعة وتقدم التعليم، إلا أنه ما زال هناك معوقات تقف في وجه عملية التطور، يتعلق بعضها بالجانب النوعي من التعليم، وهذه المشكلات حدثت نتيجة ظهور مستجدات عدة شكلت تحدياً للتعليم في السلطنة، وقد أوضح تقرير الدراسة المشتركة -بين وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان والبنك الدولي- أن التحدي الرئيس الذي يواجه قطاع التعليم يتمثل في تطوير جودة مخرجات تعلم الطلاب، ويجب أن يكون التوجه نحو رفع جودة الأداء الوظيفي هو الأولوية الرئيسة للحكومة في مجال التعليم (النهوض بمستوى التعليم، 2023). وبات من مسؤولية السلطات في السلطنة بذل مزيد من الجهود وإجراء المزيد من الدراسات بغية مواكبة التطور الذي تشهده السلطنة ويشهده العالم، والعمل على تخطي التحديات الوليدة (عامر، 2012، ص208).

يتناول البحث مدى ممارسة السمات الإسلامية في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وتأثير السمات الإسلامية على تحسين وتطوير أداء الموظفين، وتبسيط الضوء على التحديات التي تواجه تطبيق السمات الإسلامية في المؤسسات.

## 1.2 إشكالية البحث

يرتبط تطوير الأداء الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بمدى كفاءة الموظفين العاملين في القطاعات المختلفة، وفي حال غياب هذه الكفاءة لا يتحقق أي تقدم أو تحسن في العمل، ومما أثبتته التجارب التاريخية والحالية أهمية تطبيق التعاليم الإسلامية، وأكدت على ضرورة تمثيلها والعمل بموجها، وتضطلع وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بمهمة إعلاء هذه القيم وترسيخها وغرس السلوكيات الحميدة في نفوس الطلبة، للوصول لمجتمع مثالي (مجلة الرؤية العمانية، 2017). وأوصى مؤتمر "قضايا المجتمع المعاصرة في ميزان الشرع" الذي أقيم في سلطنة عمان بضرورة زيادة الجهود المبذولة من قبل المؤسسات الدعوية والتربوية في أداء واجبها بغرس القيم الإسلامية، وتعليم مبادئ العقيدة الصحيحة في نفوس الناس (مؤتمر قضايا المجتمع المعاصرة في ميزان الشرع، 2023).

وكان لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان الدور الفعال في النهضة الحديثة التي شهدتها سلطنة عمان، فقد جرى العمل على الوصول بالتعليم لأعلى مستوى، وقامت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بتبني ثلة من المشاريع الهادفة لرفع مستويات الجودة في قطاعات عمل الوزارة، ورغم ذلك ما زال هناك تحديات كبيرة تواجه عمل الوزارة وبرامج التعليم فيها؛ خاصة فيما يتعلق بجودة الأداء الوظيفي في العملية التعليمية (السيد، 2018، ص10). هذه التحديات جعلت جودة التعليم والخدمات المقدمة لرشد العملية التربوية، وتطوير أداء الكوادر الإدارية والفنية التابعة للوزارة دون المستوى المرجو، مقارنةً بمعايير تقييم الأداء الدولية (البلوشي، 2022)، حيث جاءت سلطنة عمان في المرتبة (107) عالمياً، وفي المرتبة (10) عربياً في

إحصائيات الترتيب العالمي للتعليم بناءً على معايير الجودة التي يصدرها المنتدى الاقتصادي العالمي في دافوس، الأمر الذي يعكس وجود ضعف في الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم (تقرير منتدى دافوس، 2023).

وتزداد هذه الإشكالية تأكيداً من واقع الدراسات السابقة التي أكدت وجود تحديات كثيرة تواجه الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان كدراسة (البلوشي؛ 2023م)، وتلك الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية القيم الإسلامية في تحسين الأداء الوظيفي كدراسة (أبو غزالة، 2016)، ودراسة (وهيبة، 2012) التي بينت أن تبني القيم الإسلامية في بيئة العمل يسهم في تحسين الأداء بشكل ملحوظ ومباشر؛ مما يؤكد ضرورة دراسة علاقة السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

### 1.3 تساؤلات البحث:

التساؤل الرئيس: ما مدى تأثير السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان؟  
التساؤلات الفرعية:

- ما مستوى ممارسة السمات الإسلامية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر أفراد العينة؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر أفراد العينة؟
- ما التحديات التي تواجه الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر أفراد العينة؟

### 1.4 أهداف البحث:

الهدف الرئيس للدراسة: بيان مدى تأثير السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

### الأهداف الفرعية:

- تقييم مستوى ممارسة السمات الإسلامية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر أفراد العينة.
- تحليل مستوى الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر أفراد العينة.
- مناقشة التحديات التي تواجه الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر أفراد العينة.

### 1.5 فرضيات البحث:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين السمات الإسلامية والأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للسمات الإسلامية في الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات آراء أفراد العينة حول السمات الإسلامية والأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة، وتشمل (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة).
- توجد تحديات تواجه الأداء الوظيفي في سلطنة عمان عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

### 1.6 أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- يساهم البحث في تحديد المفاهيم المتعلقة بالسمات الإسلامية، وانعكاس تطبيقها في ميدان العمل على المجتمع.

- يظهر البحث أثر تطبيق السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.
- يناقش البحث التحديات التي تواجه الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.
- يقدم البحث توصيات ومقترحات تزيد من كفاءة الكادر العامل في وزارة التربية والتعليم وفي مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى في سلطنة عمان وتعزز من قدراتها في ميدان العمل.

## 1.7 متغيرات البحث

ينتظم البحث حول متغيرين أساسيين هما:

- المتغير المستقل (السمات الإسلامية؛ ومن أهم أبعاده: العدالة، الإحسان، المسؤولية، الصدق، الإلتقان، الرقابة الذاتية، والطاعة المشروعة).

- المتغير التابع (الإنتاجية، الجودة، الابتكار، التعليم والتطوير، المسؤولية، القيادة، التعاون، والرضا الوظيفي).  
ويقوم البحث على افتراض وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (السمات الإسلامية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، مع اختبار تلك العلاقة في سياق وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان؛ حيث تؤثر السمات الإسلامية بأبعادها المختلفة في متغير الأداء الوظيفي بأبعاده المتنوعة؛ وذلك لأن السمات الإسلامية تتكون من مجموعة من القيم المتكاملة التي تؤثر على أنماط السلوك الوظيفي، ومستويات الأداء. ودراسة هذه المتغيرات والعلاقة بينها تأتي في سياق الحاجة الضرورية إلى دمج الأبعاد والسمات الإسلامية (المنظور الإسلامي) في التحليل الإداري للأداء الوظيفي.

## 1.8 حدود البحث

تتضح حدود البحث من خلال ما يأتي:

**الحدود الموضوعية:** يقتصر البحث على دراسة السمات الإسلامية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

**الحدود الزمنية:** يقتصر البحث في حده الزمني على المدة الزمنية (2020- 2025م) وتم التركيز على هذه الفترة الزمنية نظراً للتغيرات المتلاحقة في المؤسسات التعليمية جراء الثورة الرقمية؛ مما أدى إلى إفرازات كثيرة أثرت على الأداء الوظيفي.

**الحدود المكانية:** يقتصر البحث في حده المكاني على سلطنة عمان، حيث يتم التطبيق على وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

**الحدود البشرية:** يقتصر الحد البشري على مجتمع الدراسة الذي يشمل جميع العاملين في مديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بمحافظة الوسطى، بسلطنة عمان، وعددهم 1567 عاملاً في المديرية والمدارس التابعة لها.

## 1.9 التعريف الإجرائي بمصطلحات البحث

يعرف الباحث السمات الإسلامية إجرائياً بأنها (الخصائص أو القيم السلوكية الجوهرية التي تشكل الأساس الديني والأخلاقي للإسلام، وتوجه حياة المسلمين في مختلف جوانبها).

يعرف الباحث الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه (كيفية أداء الفرد لمهامه وواجباته في سياق عمله، وهو المؤشر الدال على مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف والمعايير المحددة لوظيفته، ويشمل الأداء الوظيفي عناصر مثل جودة العمل المقدم، والكفاءة، والفعالية الشخصية، وهو بالنتيجة خلاصة الجهد المبذول من قبل العامل أو الموظف).



## 2. أدبيات البحث

### 2.1 الإطار النظري

#### 2.1.1 السمات الإسلامية.

تعرف السمات الإسلامية بأنها "مجموعة الصفات والخصائص النفسية العقلية والفكرية والخلقية والسلوكية التي تتميز بها الشخصية الإسلامية المكتسبة من معرفة مقومات الأمة الإسلامية العامة ومقومات الدين الإسلامي والمستفادة من القرآن والسنة النبوية الصحيحة، واجتهاد العلماء والمفكرين والمتفاعلة مع واقعنا المعاصر تأثيراً وتأثراً" (عزام، د.ت، 30)، وهي "التي تكسب المجتمع الإسلامي مصادر المناعة والقدرة على التعامل مع عوامل التدافع الحضاري، والتكيف مع مناخ كل بيئة، دون أن تفقده منار القوة وسمات التميز، أو تجرده عن هويته الثقافية، أو تسلبه ذاتيته الحضارية" (كنعان، 2014، ص223).

تكونت السمات الإسلامية من المصادر التشريعية المتنوعة، وأهمها: القرآن الكريم، والسنة النبوية، والعرف السائد في المجتمعات الإسلامية، وتميزت السمات الإسلامية بخصائص ذاتية في تكوينها لا تنفك عنها؛ فهي ربانية المصدر وتتعلق بالعقيدة تعلقاً مباشراً (النجيبي، 2013، ص61)، كما أنها عالمية لا تتوقف على زمان ولا مكان لأنها منبثقة من نصوص الشريعة وأحكامها، وتتصف بالشمولية والتكامل فلا تركز على جوانب دون غيرها، وتقوم السمات الإسلامية على عدد من القيم والمبادئ الشرعية التي تعطي لها صفة القداسة في النفوس، وتساهم في بناء تنظيمي يوصف بالمثالي، ومن أهم القيم والمبادئ التي تقوم عليها السمات الإسلامية ما يأتي:

أولاً: الجانب الاعتقادي والإيماني: تقوم السمات الإسلامية على الجانب الاعتقادي والإيماني، فالمجتمع الذي تنظمه العقيدة الصالحة والأفكار الخلاقة السليمة يبقى مجتمعاً محافظاً على تماسكه، ويسود فيه العدل والمساواة والتكافل بين الناس، ويحكم هذه المجتمع الأمان والسلام (إسماعيل، 1982، ص18)، وعلى هذا يكيّف الإنسان المسلم سلوكه ومعاملاته، فيلتزم بالحدود التي وضعها الإسلام فلا يتعداها، ويعمل على أداء الواجبات المفروضة في دينه ودينه.

ثانياً: القيم والأخلاق: تقوم السمات الإسلامية على الجانب القيمي والأخلاقي بعد الجانب الاعتقادي الإيماني، وقد احتوى المنهج الإسلامي على مجموعة من القيم والأخلاق التي تؤثر إيجابياً على تفكير الإنسان وسلوكه ووجدانه، وتبعده عن الخرافات والغموض (العباصرة، 2017)، ولها دور مهم في تفعيل الرقابة الذاتية، والرغبة في الإنجاز بالصورة الصحيحة، وحسن اختيار الأهداف، دون الاعتماد على الحوافز الخارجية (صدام، 2004)، مما ينعكس إيجابياً على سلوك الأفراد في المجتمع وفي مؤسسات الأعمال، ويزود المؤسسات برصيد اجتماعي يساهم في تحقيق الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، وتظهر آثاره بصورة مباشرة على الأداء الوظيفي.

وسوف تكتفي الدراسة بتناول السمات الإسلامية من خلال الأبعاد الآتية (الأمانة، الإخلاص، الإتقان، العدالة، الانضباط، المسؤولية، الإحسان) (حمودة، 2020)، كونها الأصول التي ترجع إليها بقية القيم والأخلاق التي تنبثق من السمات الإسلامية.

#### 2.1.2 الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يُستخدم لتقييم كفاءة وفعالية الأفراد في أداء مهامهم الوظيفية، ولذلك تنوعت مسالك الباحثين في تعريف الأداء الوظيفي، فعند كونه معياراً لتحقيق الأهداف، يركز التعريف على قدرة الفرد على تحقيق أهداف محددة داخل السياق المهني، ويشير الأداء الوظيفي إلى "الدرجة التي يُحقق فيها الفرد أهدافه الوظيفية

المطلوبة، ويُنجز المهام بكفاءة وفعالية دون الحاجة إلى مستوى عالٍ من الإشراف أو التوجيه المستمر (Naqshbandi, 2024,p.26)

ومهم بكيفية مساهمة الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام، مما يربط الأداء الفردي بالأداء الجماعي ونتائج المؤسسة (Weiss 2024, p:649)، وفي حال اعتبار الأداء الوظيفي كسلوك ذاتي واستجابة للمحفزات فإنه يركز على الاستجابة للمحفزات وتأثيرها على الأداء الوظيفي، ويعكس الأداء الوظيفي المهارات والقدرات التي يمتلكها الفرد، حيث ينظر إلى قدراته ومهاراته كمحدد رئيس لمدى أدائه في العمل (Nkansah, 2024, p.56).

يتم تعريف الأداء الوظيفي من ثلاثة جوانب؛ وهي: قدرة الموظف على تحقيق الأهداف، ومستوى تنفيذ المهام والتكليفات، ومدى استجابته للمحفزات في ضوء القدرات والمهارات، فالأداء الوظيفي هو "مدى قدرة الموظف على تحقيق الأهداف والمساهمة في نجاح المنظمة التي يعمل فيها، ويتعلق بتقييم أداء الموظفين من خلال تقييم مستوى تنفيذهم للمهام والواجبات، ومدى تحقيق الموظف للأهداف المحددة مسبقاً، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتوفير ملاحظات بناءة لتطوير أداء الموظفين" (الظفيري، 2023، ص359).

وفي ضوء ما تقدم من تعريفات يرى الباحث أن الأداء الوظيفي هو:

(درجة قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً في سياق عمل محدد، مع تقييم مدى الفاعلية والكفاءة التي يحققها في تنفيذ المهام المطلوبة وفقاً للمعايير والتوقعات المؤسسية).

والأداء الوظيفي له أهمية كبيرة في تحقيق النجاح والتقدم في المؤسسات والمنظمات، حيث يساهم الأداء الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة، وزيادة الإنتاجية وتحسين الكفاءة في مكان العمل (Rusilawati,2023,p467)، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز التفاعل الإيجابي والعمل الجماعي وتحسين العلاقات العامة في مكان العمل (العطاس، العمودي، 2024، 114)، وتطوير مهارات ومعرفة الموظفين، وبناء الثقة والموثوقية بين كافة الأطراف المعنية. (سليمان، وآخرون، 2023، ص20).

ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من الأبعاد التي تُستخدم لوصف وتحليل الأداء الوظيفي بشكل شامل، وتمثل في الأبعاد الآتية (الإنتاجية، الجودة، الابتكار، التعليم والتطوير، المسؤولية، القيادة، التعاون، والرضا الوظيفي). (شهاب، وآخرون، 2024، ص78، عبد الهادي وآخرون، 2024، ص20).

### 2.1.3 العلاقة بين السمات الإسلامية والأداء الوظيفي.

حازت السمات الإسلامية مكانةً مهمةً وكبيرة لدى الباحثين على اختلاف انتماءاتهم، لأن القيم الإسلامية تعيد صياغة الفكر المسلم تجاه العمل والوظيفة، وتؤثر على الأداء الوظيفي تأثيراً مباشراً؛ فالمسلم ينظر إلى العمل من منظور الإيمان والاعتقاد بأنه واجب لتحقيق الاستخلاف في الأرض؛ مما يجعل المسلم "أكثر الناس جدًا في العمل، وأعظمهم تفانيًا في أداء الواجب اتباعًا للنواميس والسنن التي وضعها الله في الخليقة" (المرغي، 1946: 82/4).

فالعامل في الإسلام قيمة إسلامية راسخة في نفس كل مسلم، قال تعالى: ﴿وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [التوبة: 205]، وتعليق العمل برؤية الله تعالى ورسوله والمؤمنين يغير نظرة المسلم لعمله ووظيفته؛ ويحفز عنده الإتقان والالتزام الوظيفي (حسان، 2023، 900)، وينعكس الجانب الأخلاقي في السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي حيث تشجع هذه القيم على الالتزام بالأخلاق العالية والتفاني في العمل، وتعزز الرضا الذاتي والسعادة.

بالإضافة إلى ذلك، تعزز الثقة والمصادقية وتعمل على تعزيز العمل الجماعي والتعاون، مما يؤدي إلى توفير بيئة عمل مثالية تحقق الرضا الوظيفي وتتمكن من تحقيق الجودة في الحياة المهنية والشخصية (الزوي، 2023، 1191)، وعندما يتمتع العاملون بالأخلاق الحميدة والتزاهة في أداء واجباتهم، يتم بناء بيئة عمل إيجابية تعزز الثقة والتعاون بين الزملاء والمسؤولين (خضراوي وآخرون، 2019، ص 65)، كما أن تحقيق العدالة التنظيمية سبب في تحقيق الرضا الوظيفي، عن طريق اختيار الكفاءات في العمل بدقة على حسب الكفاءة والخبرة العملية والعلمية وليست على أساس الوساطة والقرباة، وتولد في النفس شعورًا بالرضا عن الواجبات لتوازنها مع الحقوق، والرضا عما يحصل عليه الموظف في عمله مع تطلعاته ورغباته؛ وجميع ذلك ينعكس بدوره على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية (عمارة، 1998، ص 95).

وتؤثر قيمة التكافل الاجتماعي في الأداء الوظيفي من خلال الفكر الإسلامي في التعامل مع الوظيفة العامة على أنها جزء من منفعة الناس والتسهيل عليهم، فكل عمل يؤدي إلى تقدم المجتمع وتحضره، وفيه تسهيل على الناس ومنفعة لهم هو من خصال الإيمان وصفة من صفات عباد الرحمن وجزء من مقومات الدنيا التي استخلف فيها الإنسان من أجل عمارتها (حسن، 2017، ص 56).

وأكدت دراسة (المطيري، 2020) أن القيم الإسلامية تؤثر على الموظف حيث الرضا والسعادة، وتؤثر في الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة بتحقيق العمل الجماعي، وتؤثر في المنظمة حيث الأداء الوظيفي المتميز الذي يضمن تحقيق الأهداف، وتؤثر في استدامة المؤسسة حيث الثقة والمصادقية التي تتوفر من اعتماد الجانب الأخلاقي (المطيري، 2020، ص 120)، وتحقيق هذه القيم الأخلاقية يسهم في تحسين المجتمع ككل. وشيوع الرضا الاجتماعي، ورفع الإنتاجية، وزيادة الكفاءة، والرضا النفسي والوظيفي، واستدامة المؤسسة من خلال حسن سمعتها وثقة الموظفين والعملاء في خدماتها ومصداقيتها (عبد المحسن، 2014، ص 120).

## 2.2 الدراسات السابقة

الكثير من الدراسات تناول موضوع البحث الحالي من جوانب محددة؛ حاولت بعض الدراسات تحديد العلاقة بين أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي، ومعرفة الدور الوسيط لرأس المال البشري بين متغيرات الدراسة، ومن ذلك: دراسة (حسان، 2023م): العلاقة بين أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على المدارس الخاصة بمحافظة الجيزة. من خلال المنهج الكمي، وأكدت وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والأداء الوظيفي، والدور وسيط لرأس المال البشري. واقترحت الدراسة ضرورة إدراج برامج تدريبية تسهم في تعزيز القيم الأخلاقية الإسلامية.

وفي محاولة لقياس العلاقة بين مستوى أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي لدى العاملين، ومعرفة علاقة، تأثير أخلاقيات العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي، أكدت دراسة (مناصرية وآخرون، 2022م): أثر أخلاقيات العمل على تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة سيراتم ورقلة. وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين أخلاقيات العمل والالتزام الوظيفي، في حين لم تُظهر فروقًا ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الديموغرافية.

وللكشف عن واقع ممارسة القيادة الأخلاقية من جانب الموظفين الإداريين في جامعة الأزهر، ودور ذلك في تحقيق الجودة في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن خلال المنهج الوصفي أكدت دراسة (الصاوي، 2022م): التأصيل الإسلامي للقيادة الأخلاقية وعلاقة ممارستها بجودة الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. وجود تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية على جودة الأداء المهني، وضرورة إتاحة القيادة في الجامعة فرص النقاش وإبداء الرأي في صنع واتخاذ القرارات، وأن القيادة في الجامعة تهتم بمشكلات المرؤوسين وتتخذ إجراءات فاعلة لحلها.

بينما هدفت دراسة (المحضر: 2017م): القيم الإسلامية وسبل تعزيزها: قيمة إتقان العمل أنموذجًا. إلى تحديد مفهوم القيم الإسلامية عامةً، وبيان مفهوم قيمة إتقان العمل خصوصًا، وشرح العلاقة بين التربية والقيم، واستنباط مؤشرات ودلائل تدل على وجود قيمة الإتقان في الفرد والمؤسسة، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وكشفت عن نتائج منها؛ توضيح مفهوم القيم الإسلامية ومكونات القيمة بوضوح، وأبرزت قيمة "إتقان العمل" كقيمة محورية ترتبط بمجالات اجتماعية وتعليمية واقتصادية، وأوصت الدراسة بتعزيز دور الأسرة بتوجهات وبرامج توعوية تربط بين القيم والسلوك العملي داخل البيت (القدوة، تكليف مسؤوليات، إشراك الأطفال في الأعمال المنزلية).

وفي وصف واقع ممارسات أخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الأردنية، وقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى نفس العينة، واختبار العلاقة الإحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، كشفت دراسة (الحياصات وآخرون، 2015م): أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. عبر استخدام المنهج الوصفي الاستقصائي (مسيحي ميداني)، عن وجود دلالة إحصائية إيجابية وقوية بين مستوى أخلاقيات العمل الإسلامية ودرجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية، وبعض أبعاد أخلاقيات العمل (مثل الأمانة والجدد/الإتقان والمسؤولية) كانت أقوى المؤشرات على الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري لدى الموظفين.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري، وتأكيد العلاقة بين السمات والقيم الإسلامية والأداء الوظيفي، وتفردت الدراسة الحالية بدراستها الأداء الوظيفي في مديرية التربية والتعليم في محافظة الوسطى التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

ورغم هذه الاستفادة تتجلى أوجه متعددة تختلف فيها هذه الدراسات عن البحث الحالي؛ فقد ركزت دراسة (حسان؛ 2023م) على متغير وسيط وهو رأس المال البشري، فيما ركزت دراسة (مناصرية وآخرون؛ 2022م) على الالتزام التنظيمي فقط، واعتمد (الصاوي؛ 2022م) على جودة الأداء المهني كمؤشر، إضافة إلى تعدد البيئات المؤسسية التي تم التطبيق فيها بين مؤسسات صناعية، وجامعات حكومية، وغيرها، كما أن بعض الدراسات تميل إلى الأبعاد الإدارية وأخلاقيات العمل بمنظوره الإداري.

مما تقدم يمكن تحديد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة في الآتي:

ندرة الدراسات التي تتناول السمات الإسلامية كمتغير مستقل، وقلة الدراسات التطبيقية التي توضح أثر المتغير المستقل (السمات الإسلامية) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) من واقع وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان؛ وبالتالي قلة الدراسات التي تعكس التفاعل بين السمات الإسلامية والبيئة الثقافية والاجتماعية في سلطنة عمان، وانعكاس ذلك على أنماط السلوك الوظيفي، ومستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

### 3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

#### 3.1 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه الأنسب للدراسة؛ كونه يتميز بما يأتي: جمع المعلومات، وتصنيفها، وتحليلها؛ لحل إشكالية الدراسة، وتحقيق أهدافها (حريزي، 2023، ص 26)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري من خلال جمع البيانات الثانوية من مظانها المختلفة ومصادرها المتنوعة، كما تم استخدامه في الجانب التطبيقي من خلال استراتيجية البحث الكمي في جمع البيانات الأولية ثم تحليلها.

واستخدمت الدراسة منهج البحث الكمي، وهو استراتيجي بحثية ضمن المنهج الوصفي التحليلي، تقدم وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة محل الدراسة (حسن، 1977، ص221). وتم استخدام البحث الكمي في الجانب التطبيقي من الدراسة؛ من خلال تصميم استبانة لجمع البيانات والمعلومات الأولية عن موضوع الدراسة من العينة العشوائية للإجابة على الاستبانة، ثم تحليل هذه البيانات وتحويلها إلى بيانات رقمية توضح العلاقة بين المتغيرات ومدى التأثير والتأثير فيما بينها.

### 3.2 مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو محل الظاهرة التي تعالجها الإشكالية، ومكان التطبيق والدراسة الميدانية، ويتكون من العناصر أو المفردات أو الأفراد المشاركين في نفس خصائص المشكلة أو الظاهرة موضوع الدراسة. وقد اقتضت الدراسة على مجتمع دراسة يتكون من (جميع العاملين في مديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بمحافظة الوسطى، سلطنة عمان)، وإجمالي مجتمع الدراسة الذي تم تحديده هو (1567 عاملاً في المديرية والمدارس التابعة لها).

واختار الباحث (مديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بمحافظة الوسطى، سلطنة عمان)، مجتمعاً للدراسة؛ لزيادة عدد المستفيدين من مديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بمحافظة الوسطى من الطلاب في مختلف المناطق التابعة لها؛ مما يوسع نطاق الاستفادة من الدراسة، ويعطي فرصة أكبر ومجالاً أرحب لجمع البيانات والمعلومات الواقعية وكفاءة، حيث إن محافظة الوسطى فيها 26 مدرسة، (مقسمة على أربع ولايات كما يأتي: ولاية هيماء= 4 مدارس، ولاية محوت= 10 مدارس، ولاية الدقم= 6 مدارس، ولاية الجازر= 6 مدارس)، وعدد جميع العاملين في مجموع هذه المدارس 1385 - عدد الذكور 517، وعدد الإناث 875- وعدد موظفي المديرية= 182 موظفاً، وبذلك يكون مجتمع الدراسة كاملاً هو (1567).

### 3.3 عينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية؛ وهي عينة يختارها الباحث من مجتمع الدراسة دون شروط بطريقة عشوائية حسب توفرها، للإجابة على أسئلة الاستبانة في البحث الكمي (زيتون، 2006، ص60)، وتم تحديد حجم العينة العشوائية للدراسة بطريقة (Krejci and Morgan, 1970)، حيث تبين أن عدد العينة العشوائية (310 عمال)، لتناسب مع مجتمع الدراسة الكلي (1567 عضواً) من مجموع العاملين في مديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بمحافظة الوسطى، سلطنة عمان).

واعتمدت الدراسة المتغيرات الديمغرافية الآتية (العمر، النوع، المؤهل، الخبرة)، وكان توزيعهم على هذه المتغيرات كما

يأتي:

### جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية			توزيع أفراد العينة حسب النوع		
النسبة	التكرار	العنصر	النسبة	التكرار	العنصر
21.3%	66	29-20 سنة	82.3%	255	ذكر
29.4%	91	39-30 سنة	17.7%	55	أنثى
38.0%	118	49-40 سنة	100%	310	المجموع
11.3%	35	59-50 سنة			
100%	310	المجموع			

توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة			توزيع أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي		
النسبة	التكرار	العنصر	النسبة	التكرار	العنصر
%30.65	95	أقل من 5 سنوات	%64	198	بكالوريوس
%11.29	35	6-10 سنوات	%11	34	ثانوية عامة
%17.42	54	11-15 سنة	%3	8	دبلوم عالي
%21.29	66	16-20 سنة	%7	21	دبلوم
% 19.35	60	أكثر من 20 سنة	%5	15	دكتوراه
%100	310	المجموع	%10	34	ماجستير
			%100	310	المجموع

وفيما يخص متغير النوع؛ يظهر الجدول أعلاه أن الغالبية العظمى من أفراد العينة من الذكور، حيث بلغت نسبتهم 82.3%، بينما شكلت الإناث نسبة 17.7% من إجمالي العينة.

وفيما يخص توزيع أفراد العينة حسب العمر، يظهر الجدول أعلاه أن الفئة العمرية "40-49 سنة" هي الأكثر تمثيلاً في العينة بنسبة 38.0%، تلتها الفئة "30-39 سنة" بنسبة 29.4%. ويشير هذا إلى أن أغلبية المشاركين في الدراسة من ذوي الخبرة والنضج المهني، وأن إجاباتهم تمثل إثراء للمادة العلمية، وموردًا جيدًا لبناء المقترحات والتصورات.

أما توزيع أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي فيوضح الجدول أن غالبية أفراد العينة (64%) يحملون درجة البكالوريوس، بينما يحمل 10% منهم درجة الماجستير و5% درجة الدكتوراه. وبالتالي فإن 79% من أفراد العينة يحملون مؤهلاً جامعياً على الأقل، مما يشير إلى ارتفاع المستوى التعليمي لدى أفراد العينة، ويعكس واقعية البيانات، ووفرة المعلومات.

وأما توزيع عينة الدراسة من حيث الخبرة؛ فيوضح الجدول أن 30% من أفراد العينة خبرتهم أقل من 5 سنوات، بينما 70% لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات، منهم 40.64% لديهم خبرة تتجاوز 16 سنة. وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة عملية مناسبة، مما قد يجعل آراءهم أكثر رصانة وموثوقية فيما يتعلق بمحاور الدراسة.

#### 3.4 أداة الدراسة واختبارات الصدق والثبات

أداة الدراسة هي الوسيلة التي سوف يستخدمها الباحث في جمع بياناته من المفردات في المجتمع الذي يحدده. (شفيق، 1996، ص 112)، واعتمدت الدراسة الحالية على أداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية والمعلومات من العينة العشوائية بخصوص موضوع الدراسة، وفق استراتيجية المنهج الكمي (الشريدة، وغريانة، 1994، ص 147)، وهي عبارة عن "قائمة من الأسئلة تعد بشكل جيد لمعرفة آراء ومعتقدات واتجاهات الآخرين نحو موضوع معين" (كوهين ومانيون، 1990، ص 208).

تم ضبط صياغة فقرات الاستبانة بما يخدم أهداف الدراسة، ويتناسب مع محاور الاستبانة التي تم تقسيمها لتغطي اتجاهات العاملين في مديرية التربية والتعليم والمدارس التابعة لها بمحافظة الوسطى، سلطنة عمان، حول موضوع الدراسة. وفي ضوء ما تقدم تم صياغة أداة الاستبانة، كما يأتي:

1- قائمة البيانات الشخصية لعينة الدراسة: وتشمل (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة).

2- محاور الاستبانة: وتشمل:

المحور الأول: السمات الإسلامية، وتضمن (24 فقرة) مستمدة من التصور الإسلامي مثل: العدالة، الإحسان، المسؤولية، الصدق، الإتقان، الرقابة الذاتية، والطاعة المشروعة.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي، وتضمن (7 فقرات) تشتمل على أبعاد الأداء الوظيفي؛ (الإنتاجية، الجودة، الابتكار، التعليم والتطوير، المسؤولية، القيادة، التعاون، والرضا الوظيفي).

التأكد من صدق وثبات الاستبانة: بعد صياغة فقرات الاستبانة قام الباحث بعدد من الإجراءات للتأكد من صدق وثبات الاستبانة قبل تطبيقها، وذلك لضمان صلاحية الاستبانة لقياس الموضوع، وضمان صلاحيتها للتطبيق على العينة المختارة من المجتمع الكلي للدراسة، ويتم ذلك بعدة طرق: منها ما يأتي:

1- الصدق الظاهري (Face Validity): ويطلق عليه صدق المحكمين وهدفه قياس الصدق الظاهري للأداة، وتم عرض الاستبانة على عدد (3) من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات الإسلامية بجامعة مالايا، للاطلاع وتقديم الملاحظات التي تطور الاستبانة حتى تكون مناسبة لقياس موضوعها وصالحة لتطبيقها.

وفي ضوء الملاحظات التي أدلى بها المحكمون بدأ الباحث في إعادة صياغة الاستبانة وفق التعديلات والملاحظات التي تفضل بها المحكمون أو ما يعرف بالتغذية الراجعة من التحكيم، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة 80% فأكثر، وتم حذف ما أوصوا المحكمون بحذفه، وتعديل ما أوصوا بتعديله، وإضافة ما اقترحوا إضافته، واستقرت الاستبانة في صورتها النهائية بعد التحكيم في نفس محاورها مع التغيير في صياغة بعض الفقرات.

## 2- ثبات الاستبانة:

للتأكد من ثبات الاستبانة، تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، والذي يحدد مدى الاتساق الداخلي لعبارات المقياس. ويوضح الجدول معاملات الثبات الداخلي (ألفا كرونباخ) ومعاملات الصدق الذاتي لمحاور الاستبانة وللإستبانة ككل.

## جدول (2):

معاملات الثبات الداخلي (ألفا كرونباخ) والصدق الذاتي للاستبانة وأبعادها

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق الذاتي
المحور الأول: السمات الإسلامية	24	0.934	0.966
المحور الثاني: الأداء الوظيفي	7	0.897	0.947
الإستبانة ككل	31	0.963	0.981

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة تراوحت بين (0.897) و(0.934)، كما بلغت قيمة معامل الثبات للإستبانة ككل (0.963)، وهي قيم مرتفعة جداً تشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات. كما أن قيم معاملات الصدق الذاتي كانت مرتفعة أيضاً، حيث تراوحت بين (0.947) و(0.966)، وبلغت قيمة معامل الصدق الذاتي للإستبانة ككل (0.981)، مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بمستوى عالٍ من الصدق الذاتي.

وبناءً على ما سبق، فإن الاستبانة في صورتها النهائية تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات، مما يجعلها صالحة للتطبيق الميداني، والاعتماد عليها في جمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

وبعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة -كما تقدم- أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية للتطبيق، وعرضها



الباحث على المشرف لأخذ الموافقة على تطبيقها في صورتها النهائية.

### 3.5 الأساليب الإحصائية

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على البرنامج الإحصائي المعروف ببرنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، اختصاراً للبرنامج الإحصائي (Statistical Package for Social Science)، وتم اعتماد الإصدار 25، وهو من أشهر البرامج الإحصائية في تحليل البيانات الكمية في الدراسات الأكاديمية، حيث تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة وطبيعة البيانات التي تم جمعها، وهي:

- التكرارات والنسب المئوية: استُخدمت لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، الوظيفة الحالية، ومدة الخبرة).
- المتوسطات الحسابية: استُخدمت لقياس متوسط استجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات الاستبانة ولكل محور من محاورها، وتحديد درجة الموافقة وفقاً للمقياس المعتمد في الدراسة.
- الانحرافات المعيارية: استُخدمت لقياس مدى تشتت استجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل فقرة ولكل محور.
- الأهمية النسبية: تم تحديدها من خلال ترتيب المتوسطات الحسابية للفقرات والمحاور تنازلياً، لتحديد الفقرات والمحاور ذات الأهمية الأكبر من وجهة نظر أفراد العينة.
- تحديد الوزن النسبي لكل إجابة من الإجابات: تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس استجابات أفراد العينة لفقرات الاستبانة.

### جدول (3)

مستويات الموافقة على فقرات الاستبانة وتقديراتها الكمية

مستوى الموافقة	الوزن (القيمة الرقمية)	تفسير المتوسط الحسابي للفقرة/المحور
موافق بشدة	5	من 4.21 إلى 5.00 (مرتفع جداً)
موافق	4	من 3.41 إلى 4.20 (مرتفع)
محايد	3	من 2.61 إلى 3.40 (متوسط)
غير موافق	2	من 1.81 إلى 2.60 (منخفض)
غير موافق بشدة	1	من 1.00 إلى 1.80 (منخفض جداً)

### 4. نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

#### 4.1 نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

##### 4.1.1 محور السمات الإسلامية

لتحليل استجابات المبحوثين لمتغير السمات الإسلامية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لكل فقرة من فقرات هذا المحور (24 فقرة). تشير قيم (t) إلى الدلالة الإحصائية لمتوسط كل فقرة مقارنة بالنقطة المحايدة للمقياس (3 من 5).



جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى ممارسة السمات الإسلامية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة الإحصائية
تطبيق الأخوة يساهم في تعزيز التعاون بين الموظفين داخل المؤسسة.	4.706452	0.496874	60.468406	دال عند 0.01
المساواة بين الموظفين تشعر الموظف بالأمان الوظيفي وزيادة الانتماء.	4.712903	0.595149	50.674355	دال عند 0.01
تحقيق العدالة يزيد الرضا عن المؤسسة في تسيير العمل.	4.700000	0.542975	55.125154	دال عند 0.01
قيم التسامح والتعايش تزيد الترابط بين أعضاء المؤسسة.	4.719355	0.504298	60.028694	دال عند 0.01
تعزيز الشعور بالمسؤولية الذاتية يزيد الدافعية لأداء الأعمال بإتقان.	4.709677	0.527162	57.101969	دال عند 0.01
الصدق في التعاملات يبني الثقة ويدعم العلاقات المهنية الإيجابية.	4.716129	0.566084	53.376486	دال عند 0.01
الإتقان في أداء العمل يرفع من جودة المخرجات ويزيد من كفاءة المؤسسة.	4.600000	0.592291	47.562583	دال عند 0.01
الأمانة في الحفاظ على موارد المؤسسة تسهم في استدامتها وتجنب الإسراف.	4.593548	0.609491	46.034010	دال عند 0.01
الشفافية في الإجراءات والقرارات تبني الثقة بين الإدارة والموظفين.	4.570968	0.607234	45.550349	دال عند 0.01
الالتزام بالمواعيد يعزز الانضباط ويضمن سير العمل بكفاءة.	4.567742	0.574759	48.025271	دال عند 0.01
التعاون والتكافل بين الموظفين يدعم بيئة العمل ويحفز على الإنجاز المشترك.	4.564516	0.591771	46.548649	دال عند 0.01
ترسيخ الإحسان يوفر البيئة المناسبة وإتقان العمل.	4.554839	0.614200	44.571396	دال عند 0.01
التواضع في القيادة والتعامل يقلل من الصراعات ويزيد تقبل الآخرين.	4.548387	0.640525	42.562213	دال عند 0.01
تفعيل الشورى في القرارات يثري العمل ويضمن القبول العام.	4.535484	0.594227	45.496052	دال عند 0.01

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الصبر في مواجهة التحديات يساعد على تحقيق الأهداف طويلة المدى.	4.512903	0.627759	42.541484	دال عند 0.01
تقييم الأداء والمكافآت يحفز الموظفين على بذل المزيد.	4.567742	0.574759	48.025271	دال عند 0.01
الاعتراف بالفضل وشكر من يقدم الخدمة يعزز الروح الإيجابية في بيئة العمل.	4.532258	0.614200	43.190471	دال عند 0.01
الاستقامة والنزاهة في جميع التعاملات المهنية ترفع من سمعة المؤسسة.	4.593548	0.609491	46.034010	دال عند 0.01
الحفاظ على العهود والمواثيق يضمن استقرار العلاقات المهنية.	4.554839	0.579450	47.168536	دال عند 0.01
التراحم والتعاطف يعززان الجانب الإنساني في بيئة العمل.	4.564516	0.591771	46.548649	دال عند 0.01
الوسطية والاعتدال يحققان التوازن في بيئة العمل.	4.570968	0.607234	45.550349	دال عند 0.01
احترام كبار السن وذوي الخبرة في المؤسسة يسهم في نقل المعرفة والتجارب.	4.554839	0.614200	44.571396	دال عند 0.01
الإيثار وتقديم مصلحة الجماعة على المصلحة الشخصية يقوي الروابط الداخلية.	4.548387	0.640525	42.562213	دال عند 0.01
حرص الموظف على طاعة المديرين بدافع شرعي يسهل عليه قبول التكاليفات والالتزام بها وإتقانها.	4.692014	0.532252	56.762887	دال عند 0.01

#### المصدر: مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS

يُظهر الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لفقرات مستوى ممارسة السمات الإسلامية في مجتمع الدراسة (مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى، التابعة لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان)، وتشير النتائج إلى أن مستوى ممارسة هذه السمات مرتفع جداً، حيث تتراوح جميع المتوسطات الحسابية للفقرات بين (4.51) و (4.72)، وهي تقع ضمن الفئة الكمية "مرتفع جداً" (4.21 إلى 5.00) على مقياس ليكرت الخماسي.

#### المتوسطات الحسابية:

أعلى الفقرات ممارسة: الفقرة رقم (4) "نشر قيم التسامح والتعايش والإحسان يساعد في خلق بيئة مناسبة للعمل ويزيد الترابط بين أعضاء المؤسسة." حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.719)، مما يدل على أن هذه القيمة هي الأكثر ممارسة وتأثيراً في بيئة العمل، ومن جهة أخرى فإن هذه الفقرة تمس الجوانب الإنسانية في بيئة العمل بصورة مباشرة. أدنى الفقرات ممارسة: الفقرة رقم (15) "الصبر والمثابرة في مواجهة التحديات يساعد على تحقيق الأهداف طويلة المدى." حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (4.512)، على الرغم من أنها لا تزال تندرج ضمن مستوى "مرتفع جداً"، مما



يؤكد أن جميع السمات الإسلامية يتم ممارستها بدرجة عالية جداً. ويشير تأخر هذه الفقرة إلى عدم وضوح الأهداف طويلة المدى وربما عدم وضوح الخطط الاستراتيجية لفئة كبيرة من المشاركين؛ الأمر الذي يستوجب نوعاً من الشفافية وعرض الأهداف.

التقارب في المتوسطات: يلاحظ تقارب كبير في المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات، مما يشير إلى اتساق عالٍ في مستوى ممارسة السمات الإسلامية ككل في المؤسسة.

الانحرافات المعيارية: تتراوح الانحرافات المعيارية بين (0.496) و (0.640)، وهي قيم منخفضة نسبياً. وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة متقاربة حول المتوسطات، مما يشير إلى درجة عالية من الاتفاق والانسجام بين أفراد العينة فيما يتعلق بمستوى ممارسة هذه السمات.

قيم (t) والدلالة الإحصائية: جميع قيم (t) المحسوبة لكل فقرة كبيرة جداً وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01). وهذا يعني أن متوسط كل فقرة يختلف بشكل معنوي وإيجابي عن النقطة المحايدة للمقياس (3.0). تفسير ذلك هو أن أفراد العينة يوافقون بشكل قاطع على ممارسة هذه السمات بدرجة تفوق المستوى المحايد، مما يؤكد أن السمات الإسلامية يتم ممارستها بمستوى مرتفع جداً في المؤسسة. وهذه الدلالة الإحصائية القوية تؤكد أن النتائج ليست وليدة الصدفة وأن هناك إجماعاً بين أفراد العينة على أهمية وممارسة هذه السمات.

بناءً على المتوسطات الحسابية المرتفعة جداً، والانحرافات المعيارية المنخفضة، والقيم الكبيرة والدالة إحصائياً لـ (t)، يمكن استنتاج أن مستوى ممارسة السمات والقيم الإسلامية في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان مرتفع جداً بشكل عام. وهذا يعكس بيئة عمل إيجابية تتسم بالقيم الأخلاقية الإسلامية التي تعزز التعاون، والعدالة، والمسؤولية، والإتقان، والأمانة، والشفافية، وغيرها من القيم التي تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي.

#### 4.1.2 محور الأداء الوظيفي

لتحليل مستوى ممارسة الأداء الوظيفي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لكل فقرة من فقرات هذا المحور (7 فقرات). تشير قيم (t) إلى الدلالة الإحصائية لمتوسط كل فقرة مقارنة بالنقطة المحايدة للمقياس (3 من 5).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمستوى الأداء الوظيفي

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
تتوافق السياسات التعليمية المطبقة مع مبادئ الشريعة الإسلامية.	4.130	0.989	20.630	0.000	مرتفعة
يشارك المعلمون في تطوير العمل التربوي وتحسين جودته.	4.187	0.901	24.488	0.000	مرتفعة
يتم تقويم أداء العاملين وتطويره بصورة مستمرة.	4.045	1.005	19.174	0.000	مرتفعة
يتم العمل على تنمية قدرات العاملين	4.125	0.930	21.771	0.000	مرتفعة

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
بالبرامج التدريبية المتنوعة.					
توفر الوزارة الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للعاملين.	3.725	1.216	10.481	0.000	مرتفعة
يتم تقويم أداء الطلاب باستخدام أساليب متنوعة وشاملة.	4.116	1.048	19.218	0.000	مرتفعة
يتم العمل على تعزيز دور القيادات في تطوير أداء العملية التعليمية.	4.431	0.692	37.806	0.000	مرتفعة جداً
<b>المتوسط العام لمحور الأداء الوظيفي</b>	<b>4.108</b>	<b>0.969</b>	<b>21.938</b>	<b>0.000</b>	<b>مرتفعة</b>

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لمستوى الأداء الوظيفي بلغ (4.108) بانحراف معياري (0.969)، وهو مؤشر على أن مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية محل الدراسة كان مرتفعاً وفقاً للمعيار المعتمد في الدراسة. كما يتضح من الجدول أن ست فقرات من هذا البُعد حصلت على درجة موافقة "مرتفعة"، بينما حصلت فقرة واحدة على درجة موافقة "مرتفعة جداً"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البُعد بين (3.725) و(4.431).

وقد جاءت الفقرة رقم (7) "يتم العمل على تعزيز دور القيادات التربوية المؤهلة في تطوير العملية التعليمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.431) وانحراف معياري (0.692)، وهي الفقرة الوحيدة التي حصلت على درجة موافقة "مرتفعة جداً"، مما يشير إلى الاهتمام الكبير بتأهيل وتعزيز دور القيادات التربوية في المديرية. فيما جاءت الفقرة رقم (2) "يشارك المعلمون وأولياء الأمور في تطوير العمل التربوي وتحسين جودته" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.187) وانحراف معياري (0.901)، وهو ما يعكس حرص المديرية على إشراك المعلمين وأولياء الأمور في عملية التطوير التربوي.

بينما جاءت الفقرة رقم (5) "توفر المؤسسة الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للعاملين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.697) وانحراف معياري (1.226)، ورغم أنها حصلت على درجة موافقة "مرتفعة" إلا أنها الأقل بين فقرات المحور، مما قد يشير إلى وجود بعض أوجه القصور في نظام الحوافز المقدم للعاملين مقارنة بالجوانب الأخرى للأداء الوظيفي.

وتشير النتائج إلى أن جميع قيم (t) المحسوبة لفقرات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، حيث تراوحت قيم (t) بين (10.481) و(37.806)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة والمتوسط المعياري (3)، ولصالح متوسط استجابات أفراد العينة.

وعند تحليل فقرات مستوى الأداء الوظيفي، يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أبعاد رئيسية:

- البُعد القيمي والإداري: ويتضمن الفقرات (1، 7) بمتوسط حسابي (4.273)، وهو أعلى متوسط بين الأبعاد الثلاثة، مما يشير إلى قوة الجانب القيمي والإداري في أداء المديرية.
- بُعد تطوير الأداء وتقويمه: ويتضمن الفقرات (2، 3، 4، 6) بمتوسط حسابي (4.114)، وهو مستوى مرتفع يعكس اهتمام المديرية بعمليات التقويم والتطوير المستمر للأداء.



• بُعد التحفيز: ويتمثل في الفقرة (5) بمتوسط حسابي (3.697)، وهو أقل الأبعاد، مما يشير إلى أن نظام الحوافز في المديرية يحتاج إلى مزيد من الاهتمام والتطوير.

ويعزو الباحث هذه النتائج المرتفعة بشكل عام لواقع الأداء الوظيفي في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسط إلى عدة عوامل منها:

• الاهتمام الكبير بتأهيل وتعزيز دور القيادات التربوية، واعتبار ذلك أولوية في استراتيجية المديرية لتطوير العملية التعليمية.

• حرص المديرية على إشراك المعلمين وأولياء الأمور في عمليات التطوير التربوي، وتبني نهج تشاركي في صنع القرارات التربوية.

• الالتزام بمواءمة السياسات التعليمية مع المبادئ والقيم الإسلامية، مما يعزز القبول المجتمعي لهذه السياسات.

• وجود أنظمة متطورة لتقويم أداء العاملين والطلاب، والاهتمام بالبرامج التدريبية لتنمية قدرات العاملين.

ومع ذلك، فإن المستوى المنخفض نسبياً لنظام الحوافز المادية والمعنوية يمثل نقطة تحتاج إلى مزيد من الاهتمام

والتطوير، حيث إن تحسين نظام الحوافز من شأنه أن ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي بشكل عام، ويزيد من دافعية العاملين ويعزز إنتاجيتهم.

ويتضح أن واقع الأداء الوظيفي في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسط التابعة لوزارة التربية والتعليم في

سلطنة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة يتسم بالإيجابية والارتفاع، مع وجود تفاوت في مستوى بعض جوانب هذا الأداء.

فبينما تبرز قوة الجوانب المتعلقة بتعزيز دور القيادات التربوية، والمشاركة في تطوير العمل التربوي، ومواءمة السياسات

التعليمية مع المبادئ الإسلامية، تظهر الحاجة إلى مزيد من الاهتمام بجوانب الحوافز المادية والمعنوية للعاملين. وهذا يستدعي

وضع استراتيجية متكاملة لتطوير نظام الحوافز بما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي بشكل عام، وتحقيق المزيد من

الرضا الوظيفي للعاملين.

ومن خلال تحليل ومناقشة استجابة المشاركين حول المحور الأول (السمات الإسلامية: متغير مستقل)، والمحور

الثاني (مستوى الأداء الوظيفي: متغير تابع) يتضح الأثر الإيجابي للمتغير المستقل على المتغير التابع، ولتحديد قوة العلاقة تم

استخدام تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغير السمات الإسلامية (متغير مستقل)

والأداء الوظيفي (متغير تابع)، كما تم استخدام تحليل الانحدار (Multiple Regression Analysis) لتحديد مدى تأثير المتغير

المستقل على المتغير التابع.

#### 4.2 اختيار فرضيات الدراسة

##### 4.2.1 نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين السمات

الإسلامية والأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ولبيان هذه العلاقة بين متغيري الدراسة تم تحليل

الارتباط (معامل بيرسون) بين متغيري السمات الإسلامية والأداء الوظيفي.

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (p)
السمات الإسلامية والأداء الوظيفي	0.85	0.000

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً وذات دلالة إحصائية بين السمات الإسلامية والأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.85) عند مستوى دلالة (0.000)، وتشير هذه النتائج إلى أن تعزيز السمات الإسلامية في بيئة العمل يرتبط بشكل قوي جداً بارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، وبذلك يتأكد قبول الفرضية الأولى للبحث حيث توجد علاقة قوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

#### 4.2.2 نتائج تحليل الانحدار

تنص الفرضية الثانية على أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للسمات الإسلامية في الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ولقياس مدى تأثير السمات الإسلامية (متغير مستقل) على الأداء الوظيفي (متغير تابع)، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)، كما في الجدول.

#### نتائج تحليل الانحدار لتأثير السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي

المؤشر	القيمة
معامل التحديد ( $R^2$ )	0.2576
معامل التحديد المعدل ( $Adjusted R^2$ )	0.2532
قيمة (F)	58.47
مستوى الدلالة	0.000

يتضح من الجدول أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة (F) (58.47) عند مستوى دلالة (0.000)، مما يشير إلى ملاءمة النموذج للتنبؤ بتأثير السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي. وبذلك يتأكد قبول الفرضية الثانية؛ لوجود تأثير إيجابي - له دلالة إحصائية - للسمات الإسلامية على الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

ويعزو الباحث هذا الارتباط الوثيق بين السمات الإسلامية والأداء الوظيفي إلى أن الإسلام يدعو إلى أداء العمل بأفضل وجه (الإتقان)، وإلى التعامل بالعدل والإنصاف مع الزملاء والرؤساء والمراجعين. فهذه المبادئ، عندما ترسخ في الثقافة التنظيمية للمؤسسة، تصبح محفزاً قوياً للأداء المتميز. فالموظف الذي يعمل في بيئة تطبق العدل والشفافية ويُقدر فيها الإتقان، يشعر بالرضا والولاء، ويكون أكثر استعداداً للبدل والعطاء، ليس فقط إرضاءً لإدارته، بل إرضاءً لربه وضميره. وبالتالي، فإن تطبيق السمات الإسلامية يقود إلى أداء وظيفي مستدام ومتميز.

كما يتضح أن قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغت (0.2576)، مما يعني أن السمات الإسلامية تفسر (25.76%) من التباين في الأداء الوظيفي لدى موظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وهذه النسبة، وإن كانت ليست مرتفعة جداً، إلا أنها تشير إلى وجود تأثير معنوي للسمات الإسلامية على الأداء الوظيفي، مع وجود عوامل أخرى تسهم في تفسير التباين المتبقي في الأداء الوظيفي. مثل: الثقافة التنظيمية، البنية التحتية والموارد المادية المتاحة، مستوى التدريب والتطوير المهني،

العوامل الشخصية والقدرات الفردية للموظفين، الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة، والأنظمة والسياسات الإدارية المعمول بها.

#### 4.2.3 تحليل الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات آراء أفراد العينة حول السمات الإسلامية والأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة، وتشمل (النوع، العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة).

ولتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات آراء أفراد العينة حول السمات الإسلامية والأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، التي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة، تم تحليل الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، ومن واقع ذلك تأكد للباحث ما يأتي:

- متغير النوع: لا يوجد تأثير لمتغير النوع على أي من متغيرات الدراسة (السمات الإسلامية، الأداء الوظيفي، تحديات الأداء)، مما يعني أن آراء الذكور والإناث متقاربة حول هذه المتغيرات.
- متغير العمر: يؤثر متغير العمر على متغيري الأداء الوظيفي والتحديات، حيث إن الموظفين في الفئة العمرية (50-59 سنة) لديهم تقييم أفضل لهذين المتغيرين مقارنة بالموظفين في الفئة العمرية (20-29 سنة). في حين لا يؤثر متغير العمر على متغير السمات الإسلامية.
- متغير المؤهل الدراسي: لا يوجد تأثير لمتغير المؤهل الدراسي على أي من متغيرات الدراسة، مما يعني أن آراء الموظفين باختلاف مؤهلاتهم الدراسية متقاربة حول هذه المتغيرات.
- متغير مدة الخبرة: يؤثر متغير مدة الخبرة على متغيرات السمات الإسلامية والأداء الوظيفي؛ حيث إن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة (16-20 سنة وأكثر من 20 سنة) لديهم تقييم أفضل لهذه المتغيرات مقارنة بالموظفين حديثي الخبرة (أقل من 5 سنوات).

مما تقدم يتضح أن المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالخبرة والنضج (العمر ومدة الخبرة) هي الأكثر تأثيراً على تقييم أفراد العينة لمتغيرات الدراسة، خاصة فيما يتعلق بالأداء الوظيفي والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية، في حين أن متغيرات النوع والمؤهل الدراسي أقل تأثيراً على هذا التقييم.

#### 4.1.2.4 التحديات التي تواجه الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية

تنص الفرضية الرابعة على وجود تحديات تواجه الأداء الوظيفي في سلطنة عمان عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ). ولتحليل التحديات التي تواجه الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لكل فقرة من فقرات هذا المحور (7 فقرات). تشير قيم (t) إلى الدلالة الإحصائية لمتوسط كل فقرة مقارنة بالنقطة المجاورة للمقياس (3 من 5).

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) لمحور التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
التغيرات في السياسات التعليمية	4.329	0.723	33.872	0.000	مرتفعة جداً

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
ضغوط العمل	4.317	0.830	28.889	0.000	مرتفعة جداً
التعقيدات البيروقراطية	4.241	0.877	25.648	0.000	مرتفعة جداً
العولمة وتأثيراتها	4.224	0.818	27.082	0.000	مرتفعة جداً
التحديات المتعلقة بالأمن السيبراني	4.184	0.844	24.488	0.000	مرتفعة
التحديات المالية	4.068	1.015	19.218	0.000	مرتفعة
التغييرات في المناهج الدراسية	3.958	1.106	15.754	0.000	مرتفعة
المتوسط العام لمحور التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية	4.189	0.888	25.023	0.000	مرتفعة

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لمحور التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية بلغ (4.189) بانحراف معياري (0.888)، وهو مؤشر على أن مستوى التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً وفقاً للمعيار المعتمد في الدراسة. كما يتضح من الجدول أن أربع فقرات من هذا المحور حصلت على درجة موافقة "مرتفعة جداً"، بينما حصلت ثلاث فقرات على درجة موافقة "مرتفعة"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور بين (3.958) و(4.329).

وقد جاءت الفقرة رقم (1) "التغييرات في السياسات التعليمية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.329) وانحراف معياري (0.723)، فيما جاءت الفقرة رقم (2) "ضغوط العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.317) وانحراف معياري (0.830)، وجاءت الفقرة رقم (3) "التعقيدات البيروقراطية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.241) وانحراف معياري (0.877). في حين جاءت الفقرة رقم (7) "التغييرات في المناهج الدراسية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.958) وانحراف معياري (1.106).

وتشير النتائج إلى أن جميع قيم (t) المحسوبة لفقرات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة والمتوسط المعياري (3)، ولصالح متوسط استجابات أفراد العينة مما يؤكد قبول هذه الفرضية.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى الوعي العالي لدى أفراد عينة الدراسة بالتحديات الكبيرة التي تواجه المؤسسات التعليمية في الوقت الراهن، خاصة ما يتعلق بالتغييرات المستمرة في السياسات التعليمية وضغوط العمل والتعقيدات البيروقراطية التي تؤثر على سير العمل وتحقيق الأهداف التربوية. كما أن التحديات المرتبطة بالعولمة والأمن السيبراني تمثل قضايا معاصرة تفرض نفسها بقوة على المؤسسات التعليمية.

ورغم أن التحديات المالية والتغييرات في المناهج الدراسية جاءت في المراتب الأخيرة، إلا أن درجة الموافقة عليها كانت مرتفعة أيضاً، مما يشير إلى أهميتها الكبيرة في منظومة التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية، والتي تتطلب استراتيجيات فعالة للتعامل معها وتحويلها إلى فرص للتطوير والابتكار.

##### 5. الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

تناولت الدراسة الحالية موضوعاً ذا أهمية بالغة يتمثل في تأثير السمات الإسلامية على الأداء الوظيفي لموظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. وسعت الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية في مجال الدراسات التنظيمية من خلال تبني



منظور إسلامي يجمع بين القيم الروحية والأخلاقية من جهة، والنظريات الإدارية الحديثة من جهة أخرى، وخلصت الدراسة إلى نتائج تؤكد أهمية السمات الإسلامية في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

### 5.1 النتائج العامة للدراسة

- للإسلام منهجيته الخاصة في إدارة الأعمال لتكوين ثقافة تنظيمية ذات مرجعية إسلامية تعود بالنفع على المؤسسة والعاملين بها والمستفيدين منها على حد سواء.
- يساهم الأداء الوظيفي في تحسين الأداء الشخصي للموظفين وتعزيز الأداء التنظيمي، وتحقيق النجاح والتقدم في المؤسسات والمنظمات.
- توفر القيم الإسلامية إطاراً أخلاقياً متكاملًا يعزز الثقة المتبادلة ويقلل من الصراعات، مما يخلق بيئة عمل صحية ومريحة.
- أكدت النتائج التطبيقية ارتفاع مستوى تطبيق السمات الإسلامية في المؤسسات التعليمية محل الدراسة، كما أكدت وجود علاقات ارتباطية إيجابية قوية بين متغيرات الدراسة. حيث تؤثر السمات الإسلامية تأثيراً إيجابياً ومباشراً على الأداء الوظيفي.
- واقع الأداء الوظيفي في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة.
- أظهرت نتائج الدراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالخبرة والنضج (العمر ومدى الخبرة) على تقييم أفراد العينة لمتغيرات الدراسة، فيما يتعلق بالأداء المؤسسي والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية.
- كشفت الدراسة عن بعض جوانب القصور في نظام الحوافز المادية والمعنوية المقدم للعاملين.
- أبرزت الدراسة أهم التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان؛ ومنها: التغييرات في السياسات التعليمية، وضغوط العمل، والتعقيدات البيروقراطية، والعولمة، وتأثيراتها.

### 5.2 التوصيات

- التركيز على تحسين نظام المكافآت والحوافز لزيادة رضا الموظفين وتحفيز الأداء.
- تطوير برامج تدريبية لتعزيز المهارات القيادية والإدارية.
- وضع استراتيجيات واضحة لمواجهة التحديات التنظيمية والبيئية.
- الاستثمار في تنمية الموارد البشرية، وتطوير نظم الحوافز، وتعزيز المشاركة المجتمعية في تطوير العمل التربوي.
- ضرورة تبني نموذج للإدارة يستند إلى القيم الإسلامية ويستفيد من النظريات الإدارية الحديثة.

### 5.3 المقترحات

- عمل دراسات لبحث أثر الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي كمتغير وسيط.
- القيام بدراسة تناقش علاقة السمات الإسلامية بالثقافة التنظيمية.
- دراسة أخلاقيات العمل من منظور إسلامي وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

### المراجع

إسماعيل، ق. (1982). علم الاجتماع الثقافي ومشكلات الشخصية في البناء الاجتماعي. دار المعارف.  
البلوشي، ع. (2022، 1 فبراير). الاستراتيجية العمانية ترصد 5 تحديات. آراء حول الخليج. تم الاسترجاع بتاريخ  
2023/10/11م. الرابط [https://araa.sa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5956:2040-](https://araa.sa/index.php?option=com_content&view=article&id=5956:2040-5&catid=4522&Itemid=172)

[5&catid=4522&Itemid=172](https://araa.sa/index.php?option=com_content&view=article&id=5956:2040-5&catid=4522&Itemid=172)

- البناء، ج. (1982). *الحل الإسلامي لأزمة الإدارة. المعهد الدولي للاقتصاد الإسلامي. المعهد الدولي للاقتصاد الإسلامي*.  
جريدة الرؤية العمانية. (27 مايو 2017). مبادئ وأهداف موجّهة لبناء المنظومة التعليمية وفق أسس دينية، وعلمية،  
وطنية، ودولية. تم الاسترجاع بتاريخ 2023/10/10، من <https://www.alroya.om>
- حريزي، م. وغربي، ص. (2013). دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والتربوية  
والنفسية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. (13)، 23-34
- تقرير منتدى دافوس. (2023). عمان ومتطلبات "الخمسينية الثانية"، عمان اليوم. تم الاسترجاع بتاريخ 2023/10/11  
<https://www.omandaily.com>
- حسان، د. (2023). العلاقة بين أخلاقيات العمل في الإسلام والأداء الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق  
على المدارس الخاصة بمحافظة الجيزة. *مجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 4(2)، 909-941.
- حسن، ع. (1977). *أصول البحث الاجتماعي* (ط.8). مكتبة وهبة.
- حمودة، ح. (2020). أهمية المدرسة في تنمية القيم السلوكية لدى التلاميذ ودورها في تحقيق توافقهم الاجتماعي: دراسة  
ميدانية. *المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة*، (30)، 103-144.
- الحياصات، خ. والفاعوري، ع. والكساسبة، م. (2015). أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في  
المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. *المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية*، 11(1)، 297-328.
- خضراوي، ر. (2019). *الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية: دراسة حالة لبلديتي - محمد بوضياف، أولاد سليمان- بالمسيلة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بو  
ضياف.
- الزوي، ع. (2023). تأثير الثقافة التنظيمية والقيادة المؤسسية على إنتاجية العاملين من منظور إسلامي. *المجلة العلمية*،  
5(5)، 1163-1206.
- زيتون، ك. (2006). *تصميم البحوث الكيفية ومعالجة بياناتها إلكترونيًا*. عالم الكتب.
- سعد، ح. (2017). علاقات العمل في الإسلام-دراسة مقارنة. *مجلة كلية الراقدن الجامعة للعلوم*، (39)، 56-99.
- سليمان، ع. ومحمد، د. (2023). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي لدى  
العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، 12(1)، 9-68.
- السيد، ع. والمشيخي، خ. (4-3 مارس 2018). *التعليم في سلطنة عمان وتطلعاته المستقبلية* [ورقة عمل مقدمة]. المؤتمر العلمي  
التربوي المدني وبناء الإنسان المعاصر، كلية التربية، جامعة بنها، مصر
- الشريدة، ه. وغريابة، م. (1994). القيم التربوية والوطنية والسياسية في منهاج اللغة العربية للصفين الأول والخامس  
الأساسيين. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، 9(3)، 147-179.
- شفيق، م. (1996). *البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية*. المكتب الجامعي الحديث.
- شهاب، س. ومحمد، ب. ومحمد، ع. (2024). مؤشرات تقييم الأداء الوظيفي للعاملين وأثره في التميز المؤسسي. *مجلة كلية  
التراث الجامعة*، 38(1)، 199-224
- صالح، ر. (2017). القيم الإسلامية وسبل تعزيزها: قيمة إتقان العمل نموذجاً. *مجلة كلية التربية*، 33(7)، 239-279.
- الصاوي، أ. (2022). التأصيل الإسلامي للقيادة الأخلاقية وعلاقة ممارستها بجودة الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي لدى  
أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية*، (182)، 644-743.



- صدام، م. (2004). الإدارة المعتمدة على القيم: اتجاه إداري حديث لمديري القرن الحادي والعشرين. معهد الإدارة العامة، 26(97)، 15-43.
- الظفيري، م. (2023). مقارنة الأداء الوظيفي للعاملين في القطاعين الحكومي والخاص في الكويت. مجلة العلوم التربوية، 37(4)، 325-359.
- عامر، س. (2012). الأعمال الدولية والعمولة. مؤسسة طبية.
- عبد المحسن، ت. (2014). أخلاقيات الأعمال. دار الفكر العربي.
- عبد الهادي، م. وإبراهيم، ر. وحشال، م. وحسين، إ. (2024). تأثير انعدام الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاعي الضيافة والسياحة: دور الاغتراب في العمل. مجلة كلية السياحة والفنادق، 8(1)، 1-20.
- عزام، محفوظ علي. (د.ت). نظرات في الثقافة الإسلامية. دار اللواء.
- العطاس، أ. والعمودي، ح. (2024). تقييم الأداء الوظيفي للنسيج الذكي المقترح لملابس رياضة الفروسية. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 54(53-68).
- عمارة، م. (1998). الإسلام والأمن الاجتماعي (ط1). دار الشروق.
- العياصرة، و. (2017). مفهوم النفس في القرآن الكريم وانعكاساته على المنهاج التربوي في المجتمع المسلم. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 1(3)، 355-396.
- أبو غزالة، م. (2016). الاستقطاب وعلاقته بالرضا الوظيفي من منظور إسلامي: دراسة تطبيقية في الأردن [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة ملابيا.
- كنعان، ق. (2014). السمات الثقافية للمجتمع الإسلامي: دراسة في الأنثروبولوجيا الثقافية. مجلة كلية العلوم الإسلامية، 8(15)، 391-411.
- كوهين، ل. ومانيون، ل. (1990). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والتربوية (كوثر كوجك، ووليم تار ضروس عبید، ترجمة). الدار العربية للنشر والتوزيع.
- المحضر، ر. (2017). القيم الإسلامية وسبل تعزيزها: قيمة إتقان العمل أنموذجًا. مجلة كلية التربية، 35(7)، 240-279.
- المراغي، أ. (1946). تفسير المراغي (ط1). شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده.
- المطيري، ف. (2020). أهمية العمل المهني في الإسلام. مجلة الدراسات العربية، 42(4)، 1933-1949.
- مناصرية، ر. (2020). أثر أخلاقيات العمل على تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة سياترام ورقلة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- النجيبي، م. (2019). الثقافة الإسلامية تخصص علمي ضمن ندوة مقررات الثقافة الإسلامية بين واقعها والمتغيرات. النهوض بمستوى التعليم. (2023، 23 أكتوبر). البوابة التعليمية الإلكترونية. تم الاسترجاع بتاريخ 2023/10/12، من [home.moe.gov.om](http://home.moe.gov.om)
- النجيبي، م. (2019). الثقافة الإسلامية تخصص علمي [ورقة عمل مقدمة]. ندوة مقررات الثقافة الإسلامية بين واقعها والمتغيرات، المملكة العربية السعودية.
- وناس، ز. الخفاجي، أ. (2023). أهمية العمل في الإسلام ونبذ التوكل في طلب الرزق من خلال كتاب أبي بكر الخلال. مجلة جامعة كربلاء، 3(13)، 47-57.



وهيبة، ع. (2012). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة فئمة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أبو بكر بلقايد.

## References

- Ismā'īl, Q. (1982). *'Ilm al-Ijtimā' al-Thaqāfī wa-Mushkilāt al-Shakhṣiyyah fī al-Binā' al-Ijtimā'ī* [Cultural sociology and personality problems in the social structure]. Dār al-Ma'ārif, (in Arabic).
- Al-Balūshī, A. (2022, February 1). *Al-Istirāṭijyyah al-'Umanīyyah tarṣud khams taḥaddiyāt* [The Omani strategy identifies five challenges]. Ārā' Ḥawl al-Khalij. Retrieved October 11, 2023, (in Arabic), from [https://araa.sa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5956:2040-5&catid=4522&Itemid=172](https://araa.sa/index.php?option=com_content&view=article&id=5956:2040-5&catid=4522&Itemid=172)
- Al-Bannā, J. (1982). *Al-Ḥall al-Islāmī li-Azmat al-Idārah* [The Islamic solution to the management crisis]. International Institute of Islamic Economics, (in Arabic).
- Al-Ru'yah Newspaper. (2017, May 27). *Mabādī' wa-ahdāf muwajjahah li-binā' al-manzūmah al-ta'limiyyah wafqa usus diniyyah wa-'ilmīyyah wa-waṭaniyyah wa-duwaliyyah* [Principles and objectives guiding the educational system based on religious, scientific, national, and international foundations]. Retrieved October 10, 2023, (in Arabic), from <https://www.alroya.om>
- Ḥarīzī, M., & Gharbī, Ṣ. (2013). Dirāsah naqdiyyah li-ba'd al-manāhij al-waṣfiyyah wa-mawḍū'atihā fī al-buḥūth al-ijtimā'īyyah wa-al-tarbawīyyah wa-al-nafsiyyah [A critical study of selected descriptive approaches and their topics in social, educational, and psychological research]. *Majallat al-'Ulūm al-Insāniyyah wa-al-Ijtimā'īyyah*, (13), 23–34, (in Arabic).
- Davos Forum Report. (2023). *Uman wa-mutaṭallabāt al-khamsiniyyah al-thāniyah* [Oman and the requirements of the second fifty years]. *Oman Daily*. Retrieved October 11, 2023, (in Arabic), from <https://www.omandaily.com>
- Ḥassān, D. (2023). Al-'alāqah bayna akhlāqīyyāt al-'amal fī al-Islām wa-al-adā' al-waṣifī: Al-dawr al-waṣifī li-ra's al-māl al-nafsi bi-al-taṭbiq 'alā al-madāris al-khaṣṣah bi-Muḥāfazat al-Jizah [The relationship between Islamic work ethics and job performance: The mediating role of psychological capital applied to private schools in Giza]. *Al-Majallah al-'Ilmiyyah lil-Dirāsāt wa-al-Buḥūth al-Māliyyah wa-al-Tijāriyyah*, 4(2), 909–941, (in Arabic).
- Hasan, A. (1977). *Uṣūl al-Baḥth al-Ijtimā'ī* (8th ed.). Maktabat Wahbah, (in Arabic).
- Ḥamūdah, H. (2020). Ahammiyyat al-madrasah fī tanmiyat al-qiyam al-sulūkiyyah ladā al-talāmīdh wa-dawruhā fī taḥqiq tawāfuqihim al-ijtimā'ī [The role of schools in developing students' behavioral values and achieving social adjustment]. *Al-Majallah al-Dawliyyah lil-Buḥūth al-Naw'iyyah al-Mutakhaṣṣiṣah*, (30), 103–144, (in Arabic).
- Al-Ḥayāṣāt, Kh., Al-Fā'ūrī, A., & Al-Kasāsibah, M. (2015). Akhlāqīyyāt al-'amal al-Islāmiyyah wa-atharuhā fī ta'iz al-iltizām al-tanzīmī fī al-mu'assasāt al-ṣuḥufiyyah al-Urduniyyah [Islamic work ethics and their effect on organizational commitment in Jordanian press institutions]. *Jordan Journal of Islamic Studies*, 11(1), 297–328, (in Arabic).
- Khaḍrāwī, R. (2019). *Al-Iltizām bi-akhlāqīyyāt al-miḥnah wa-atharuh 'alā al-adā' al-waṣifī fī zill tabannī al-idārah bi-al-ahdāf* [Unpublished master's thesis]. Muḥammad Būḍiyāf University, (in Arabic).
- Al-Zu'bī, A. (2023). Ta'thīr al-thaqāfah al-tanzīmīyyah wa-al-qiyādah al-mu'assasiyyah 'alā intājiyyat al-'āmilin min manzūr Islāmī [The impact of organizational culture and institutional leadership on employee productivity from an Islamic perspective]. *Al-Majallah al-'Ilmiyyah*, 35(5), 1163–1206, (in Arabic).
- Zaytūn, K. (2006). *Taṣmīm al-Buḥūth al-Kayfiyyah wa-Mu'ālaḥat Bayānātihā Ilktrūniyyan*. 'Ālam al-Kutub.
- Sa'd, H. (2017). *'Alāqāt al-'Amal fī al-Islām: Dirāsah Muqāranah*. *Majallat Kullīyyat al-Rāfidain al-Jāmi'ah lil-'Ulūm*, (39), 56–99, (in Arabic).



- Sulaymān, A., & Muḥammad, D. (2023). Al-‘alāqah bayna al-da‘m al-tanzīmī al-mudrak wa-al-iḥtirāq al-wazīfī wa-atharuhumā ‘alā al-ada’ al-wazīfī [The relationship between perceived organizational support and job burnout and their impact on job performance]. *Al-Majallah al-‘Ilmiyyah lil-Buḥūth al-Tijāriyyah*, 12(1), 9–68, (in Arabic).
- Al-Sayyid, A., & Al-Mashikhī, Kh. (2018, March 3–4). *Al-Ta‘līm fi Sulṭanat ‘Umān wa-taṭallu‘ātuḥ al-mustaqbalīyyah* [Conference paper]. Scientific Conference on Civic Education and Building Contemporary Human Beings, Benha University, Egypt, (in Arabic).
- Al-Shuraydah, H., & Ghurayyibah, M. (1994). Al-qiyam al-tarbawīyyah wa-al-waṭaniyyah wa-al-siyāsiyyah fi minhāj al-lughah al-‘Arabiyyah [Educational, national, and political values in Arabic language curricula]. *Mutah Journal for Research and Studies*, 9(3), 147–179, (in Arabic).
- Shafiq, M. (1996). *Al-Baḥth al-‘Ilmi: Al-Khuṭuwāt al-Manhajīyyah li-l-dād al-Buḥūth al-‘Ijtīmā‘īyyah*. Al-Maktab al-Jāmi‘ī al-Ḥadīth, (in Arabic).
- Shihāb, S., Muḥammad, B., & Muḥammad, A. (2024). Mu‘ashshirāt taqyīm al-ada’ al-wazīfī lil-‘āmilīn wa-atharuh fi al-tamayyuz al-mu‘assasī [Employee performance evaluation indicators and their impact on institutional excellence]. *Majallat Kullīyyat al-Turāth al-Jāmi‘ah*, 38(1), 199–224, (in Arabic).
- Ṣāliḥ, R. (2017). *Al-Qiyam al-Islāmiyyah wa-subul ta‘zīzihā: Qīmat itqān al-‘amal namūdhajan*. *Majallat Kullīyyat al-Tarbiyah*, 33(7), 239–279, (in Arabic).
- Al-Ṣawī, A. (2022). Al-ta‘ṣīl al-Islāmī lil-qiyādah al-akhlāqīyyah wa-‘alāqat mumārasatihā bi-jawdat al-ada’ al-mihni [Islamic foundations of ethical leadership and its relationship with professional performance quality]. *Majallat al-Dirāsāt al-Tarbawīyyah wa-al-Insāniyyah*, (182), 644–743, (in Arabic).
- Ṣaddām, M. (2004). *Al-Idārah al-Mu‘tamadah ‘alā al-Qiyam: Ittijāh Idāri Ḥadīth li-Mudīri al-Qarn al-Ḥādī wa-al-Ishrīn*. Institute of Public Administration, 26(97), 15–43, (in Arabic).
- Al-Zufayrī, M. (2023). Muqāranat al-ada’ al-wazīfī lil-‘āmilīn fi al-qīṭā‘ayn al-ḥukūmī wa-al-khaṣṣ fi al-Kuwayt [Comparison of employee performance in the public and private sectors in Kuwait]. *Majallat al-Ulūm al-Tarbawīyyah*, 31(4), 325–359, (in Arabic).
- ‘Āmir, S. (2012). *Al-‘Āmāl al-Dawliyyah wa-al-‘Awlamah*. Mu‘assasah Tibbiyyah, (in Arabic).
- ‘Abd al-Muḥsin, T. (2014). *Akhlāqīyyāt al-‘Āmāl*. Dār al-Fikr al-‘Arabi, (in Arabic).
- ‘Abd al-Ḥādī, M., Ibrāhīm, R., Ḥashāl, M., & Ḥusayn, I. (2024). Ta‘thir in‘idām al-amn al-wazīfī ‘alā al-ada’ al-wazīfī lil-‘āmilīn fi qīṭā‘ al-ḍiyāfah wa-al-siyāḥah [Impact of job insecurity on employee performance in hospitality and tourism]. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, 8(1), 1–20.
- ‘Azzām, M. A. (n.d.). *Nazarāt fi al-Thaqāfah al-Islāmiyyah*. Dār al-Liwā‘, (in Arabic).
- Al-‘Aṭṭās, A., & Al-‘Amūdī, H. (2024). Taqyīm al-ada’ al-wazīfī lil-nasīj al-dhakī al-muqtarah li-malābis riyādat al-furūsiyyah [Evaluation of job performance of proposed smart textiles for equestrian sportswear]. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, (54), 33–68, (in Arabic).
- ‘Imārah, M. (1998). *Al-Islām wa-al-Amn al-‘Ijtīmā‘ī* (1st ed.). Dār al-Shurūq, (in Arabic).
- Al-‘Ayaṣirah, W. (2017). Mafḥūm al-nafs fi al-Qur‘ān al-Karīm wa-in‘ikāsātuh ‘alā al-minhāj al-tarbawī fi al-mujtama‘ al-Muslim [The concept of self in the Qur‘ān and its educational implications]. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 1(3), 355–396, (in Arabic).
- Abū Ghazālāh, M. (2016). *Al-Istiḳāb wa-‘Alāqatuh bi-al-Riqā al-Wazīfī min Manzūr Islāmī* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Malaya, (in Arabic).



- Kan'an, Q. (2014). Al-simāt al-thaqāfiyyah lil-mujtama' al-Islāmī: Dirāsah fī al-anthrubūlūjiyā al-thaqāfiyyah [Cultural characteristics of Islamic society: A study in cultural anthropology]. *Journal of the College of Islamic Sciences*, 8(15), 391–411, (in Arabic).
- Cohen, L., & Manion, L. (1990). *Research Methods in Education and Social Sciences* (K. Kojak & W. T. Obeid, Trans.). Arab Publishing and Distribution House, (in Arabic).
- Al-Mahḍār, R. (2017). Al-qiyam al-Islāmiyyah wa-subul tā'zīhā: Qīmat itqān al-'amal namūdhajan [Islamic values and means of promoting them: Excellence in work as a model]. *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah*, 35(7), 240–279, (in Arabic).
- Al-Marāghī, A. (1946). *Tafsīr al-Marāghī* (1st ed.). Muṣṭafā al-Bābī al-Ḥalabī Press, (in Arabic).
- Al-Muṭayrī, F. (2020). Ahammiyyat al-'amal al-mihnī fī al-Islām [The importance of professional work in Islam]. *Majallat al-Dirāsāt al-'Arabiyyah*, 42(4), 1933–1949, (in Arabic).
- Manāshiriyyah, R. (2020). *Athar Akhlāqīyyāt al-'Amal 'alā Ta'zīz al-Iltizām al-Tanzīmī* [Unpublished master's thesis]. University of Kasdi Merbah Ouargla, (in Arabic).
- Al-Najīmī, M. (2019). *Al-Thaqāfah al-Islāmiyyah takhaṣṣus 'ilmī* [Islamic culture as an academic discipline]. Seminar on Islamic Culture Courses Between Reality and Change, (in Arabic).
- Educational Portal. (2023, October 23). *Al-Nuhūd bi-Mustawā al-Ta'lim* [Advancing the level of education]. Retrieved October 12, 2023, (in Arabic), from [home.moe.gov.om](http://home.moe.gov.om)
- Al-Najīmī, M. (2019, November 29–30). *Al-Thaqāfah al-Islāmiyyah takhaṣṣus 'ilmī* [Conference paper]. Seminar on Islamic Culture Courses Between Reality and Change, Saudi Arabia, (in Arabic).
- Wannās, Z., & Al-Khafājī, A. (2023). Ahammiyyat al-'amal fī al-Islām wa-nabdh al-tawakkul fī ṭalab al-rizq min khilāl kitāb Abī Bakr al-Khallāl [The importance of work in Islam and rejection of dependency in seeking livelihood]. *University of Karbala Journal*, 13(3), 47–57, (in Arabic).
- Wahibah, A. (2012). *Athar al-Thaqāfah al-Tanzimīyyah 'alā al-Riqdā al-Wazīfī* [Unpublished master's thesis]. Abou Bekr Belkaid University, (in Arabic).
- Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2024). The future of work: Work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*, 31(5), 695–710. <https://doi.org/10.1108/TLO-07-2023-0135>
- Nkansah, D., Gyimah, R., Sarpong, D., & Annan, J. (2024). Nexus between employee engagement and job performance: A study of MSMEs in Ghana during COVID-19: The moderating roles of job demand and job resources. *Jindal Journal of Business Research*, 13(1), 61–79. <https://doi.org/10.1177/22786821241234567>
- Rusilawati, E., Purnama, I., Tjahjana, D., & Kudri, W. (2023). Locus of control and job satisfaction on employee performance, mediated by organizational citizenship behavior among the working staff in the accounting department. *In Proceedings of the International Conference on Business Management and Accounting* (pp. 214–226). Atlantis Press.
- Weiss, S., Weiss, L., Clayton, R., Ruble, M., & Cole, J. (2024). *The relationship between pharmacist resilience, burnout, and job performance*. *Journal of Pharmacy Practice*, 37(3), 644–649.

