

Evaluation of teachers in basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman of the extent of their organizational commitment

Raya Khalifa Fadel Al- Harasi

Dawood Abdulmalek Yahya Al- Hidabi

Kulliyah of Education || International Islamic University of Malaysia

Abstract: The study aimed at evaluating teachers in basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman for the extent of their organizational commitment. To achieve the objectives of the study, the researchers used the descriptive analytical survey method. Where a questionnaire was built and applied to a sample of (702) teachers of basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman. The results of the study showed that the teachers' evaluation of the extent to which principals of basic education schools in Al Dakhiliyah Governorate in the Sultanate of Oman exercise organizational commitment got an overall average (4.24 out of 5); that is, at a (very high) degree and at the level of the axes; The third axis "Moral commitment" got the highest average (4.50) with a (very high) score, followed by the first axis "Emotional commitment" with an average of (4.18), and the second axis "Continuity commitment" got the lowest value with an average (4.04), both of them with a (high) degree. The results also showed that there are statistically significant differences for the teachers' ratings according to the gender variable in favor of the female category in emotional commitment and continuity, and the results show that there are statistically significant differences according to the two variables of job experience in the second axis, the continuity commitment and the general average of the axes., and there are no statistically significant differences for the estimates. Teachers according to the educational qualification variable. Based on the results, the researchers presented a set of recommendations and proposals, including inviting the concerned authorities in the Ministry of Education, represented by administrative supervision, to hold intensive courses for school principals to develop the concept of organizational commitment, its content and features, and how to enhance it among workers, and to invest in specialized scientific research in the field of organizational commitment.

Keywords: practice, organizational commitment, basic education. Al Dakhiliyah Governorate, from the teachers' point of view.

تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي

رياء خليفه فاضل الحراصية

داود عبد الملك يحيى الحدابي

كلية التربية || الجامعة العالمية الإسلامية || ماليزيا

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم بناء استبانة وتطبيقها على عينة من (702) من

معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، وقد بينت نتائج الدراسة أن تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي حصل على متوسط كلي (4.24 من 5)؛ أي بدرجة (مرتفعة جداً) وعلى مستوى المحاور: حصل المحور الثالث " الالتزام الأخلاقي " على أعلى متوسط (4.50) بدرجة (مرتفعة جداً) يليه المحور الأول " الالتزام الوجداني " بمتوسط (4.18) وحصل المحور الثاني " الالتزام الاستمراري " على أدنى قيمة بمتوسط (4.04) ، وكلاهما بدرجة (مرتفعة)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات المعلمين تبعاً لمتغير النوع لصالح فئة الإناث في الالتزام الوجداني والاستمراري، وتظهر النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري الخبرة الوظيفية في المحور الثاني الالتزام الاستمراري والمتوسط العام للمحاور. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. واستناداً للنتائج قدم الباحثان جملة من التوصيات والمقترحات تضمنت دعوة الجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم ممثلة بالإشراف الإداري لعقد دورات مكثفة لمعلمين المدارس لتنمية مفهوم الالتزام التنظيمي ومضمونه وميزاته وكيفية تعزيزه لدى العاملين، والاستثمار في البحوث العلمية المتخصصة في مجال الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الممارسة، الالتزام التنظيمي، التعليم الأساسي، محافظة الداخلية، وجهة نظر المعلمين.

مقدمة.

يشهد العصر الذي نعيشه تغيرات هائلة في معظم مناحي الحياة؛ فقد تطورت التكنولوجيا وارتفع مستوى الإنتاج وتطورت أساليبه، ونمت التنظيمات وازدادت أهميتها فأصبحت التنظيمات الضخمة والتكنولوجيا المتقدمة ظاهرتي العصر، وبقدراً ما أصبح التنظيم هماً لحياة الأفراد فإن التنظيمات تعتبر الأفراد هم الأساس الذي تعتمد عليه في تحقيق أهدافها المختلفة، وأخذت تبذل الجهد وتنفق المال، وتوفر التدريب المناسب، وتمنحهم الحوافز المادية والمعنوية: من أجل رفع مستوى كفاءتهم، وكسب ولائهم وإخلاصهم ومن ثم الحصول على درجة عالية من الالتزام الوظيفي المتميز والمتوقع منهم، لتحقيق المنظمة أهدافها بكفاية وفاعلية. (الحسني، 2012).

ويُعد الالتزام التنظيمي في المؤسسات الخدمية رافداً مهماً يعطي العمل احترامه وتقديره وينجح من خلاله العاملين في جني ثمرة جهدهم بدلاً من إهدارها، فالمؤسسات التي لا يسودها النظام تتسم بالفوضى وقلة الإنتاجية وخلل في الأداء الوظيفي بأكمله (المخلافي، 2001).

فالالتزام التنظيمي يقوي ارتباط الفرد بجهة عمله فتقل بذلك احتمالية الإهمال والتقصير في العمل، على عكس من لا يلتزم فإنه يكون أبعد من الإحساس بالمسؤولية مما يؤثر بعلاقته وسلوكه مع زملاء العمل ورؤسائه (الثمالي، 2002).

وقد أكدت دراسة الخشروم (2011)، وفلمبان (2007) على أهمية الالتزام التنظيمي ودوره الفاعل في الرقي بمستوى الأداء للعاملين في مختلف المؤسسات. كما أكدت دراسة الهنائي (2015)، أن الاحترام والتعامل الأخلاقي من قبل المسؤولين يحفز على العمل والالتزام التنظيمي ويحفز على الإبداع المستمر.

مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به مدير المدرسة من أجل تحسين العملية التعليمية و التربوية، لما لها من تأثير في سلوكيات العاملين وأدائهم لأدوارهم وعلاقاتهم؛ فإن الالتزام التنظيمي له دور كبير يسهم في تحقيق أهداف المدرسة ورسالتها، مما يسهم في الارتقاء بمستوى الأداء، وقد أكدت العديد من الدراسات التي طبقت في سلطنة عمان وجود ضعف في أبعاد الالتزام التنظيمي، حيث أشارت نتائج دراسة الحسني (2012) إلى أن تقديرات عينة الدراسة في مدى الالتزام التنظيمي متوسطة، كما أشارت إلى وجود فروق في الالتزام الوظيفي (الأخلاقي والوجداني)، وأشارت نتائج دراسة القمشوعية (2014) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة على واقع الالتزام الوجداني والالتزام المعياري جاءت متوسطة، بينما جاءت التقديرات على محور الالتزام المستمر ضعيفة، كما كشفت نتائج دراسة

السيابية (2017) أن تقديرات أفراد العينة على بعد (الالتزام المستمر) جاءت بدرجة متوسطة، وأوصت معظمها بإجراء دراسات حول الالتزام التنظيمي بسلطنة عمان .

أسئلة الدراسة

تحدد أسئلة الدراسة فيما يأتي:

- 1- ما مدى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي تبعاً لمتغيرات (النوع- الخبرة الوظيفية- المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- 1- التعرف على مدى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي
- 2- الكشف عن مدى وجود فروقات عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي تبعاً لمتغيرات (النوع- الخبرة - المؤهل العلمي)؟

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

- الأهمية النظرية:
 - إثراء الأدب التربوي في المجال الإداري بسلطنة عمان من خلال تقديم أدب نظري متصل بموضوع الدراسة الالتزام التنظيمي من حيث مفاهيم الالتزام التنظيمي، وممارستها العملية في مجال عملهم وأهميتها وفوائدها.
 - قد تسهم هذه الدراسة في تشكيل قاعدة انطلاق لاقتراح دراسات جديدة مشابهة، ومتغيرات مختلفة حول موضوع الالتزام التنظيمي.
- الأهمية العملية:
 - يؤمل الباحثان أن تسهم الدراسة في البرامج التطويرية التي تضعها المديرية العامة للتربية والتعليم بشكل خاص ووزارة التربية والتعليم بشكل عام.
 - أنها تقدم مؤشرات كمية للمديرين ولوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان.

حدود الدراسة

تحددت نتائج هذه الدراسة بالحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تقييم المعلمين مدى التزامهم التنظيمي
- الحدود البشرية: المعلمين والمعلمات بالمدارس الحكومية للتعليم الأساسي.
- الحدود المكانية: المدارس الحكومية للتعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان.

■ الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2020/2019م.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات كالاتي:

- الالتزام التنظيمي: "درجة التزام العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يبذله لهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا في حياته" (الليحاني، 2015، 22).
- ويرى هاريس (31Harris, 2003, P) بأن الالتزام التنظيمي هو "ارتباط الموظف بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت.
- وقد عرفه الرواشدة (2007: 13) بأنه "السلوكيات التي يقوم بها المدير، أو المعلم في المدرسة وتدل على مدى التزامه بالقواعد الأخلاقية التي تحدد علاقته بعمله، وكذلك على الراحة النفسية، والرضا عن شغله لوظيفته والاعتزاز بها وتفضيلها على غيرها من الوظائف".
- ويعرف إجرائيا وفق محاور هذه الدراسة: بأنه درجة ارتباط العاملين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان وجدانيا وحرصهم على الاستمرار في وظيفتهم وعدم تغيرها، ومراعاتهم للمعايير الأخلاقية النابعة من القيم المكتسبة، مما يدفعهم لبذل الجهد المطلوب لنجاح المدرسة وتقديمها، والتي يتم التوصل لها من خلال تقديرات درجة استجابات معلمي نفس المدارس على استبانة القيادة الأخلاقية المستخدمة في هذه الدراسة.
- التعليم الأساسي: "تعليم موحد توفره الدولة لجميع أطفال السلطنة ممن هم في سنة المدرسة (6-15)، مدته عشر سنوات يقوم على توفير الاحتياجات التعليمية الأساسية من المعلومات والمعارف والمهارات، وتنمية الانجازات والقيم التي تمكن المتعلمين من الاستمرار في التعليم والتدريب، وفقاً لميولهم واستعداداتهم وقدراتهم التي يهدف هذا التعليم إلى تنميتها؛ لمواجهة تحديات وظروف الحاضر وتطلعات المستقبل، في إطار التنمية المجتمعية الشاملة" (وزارة التربية والتعليم، 2003).
- محافظة الداخلية: هي إحدى مناطق سلطنة عمان، ويوجد بها ثمان ولايات أشهرها ولاية نزوى عاصمة الثقافة بعمان ومركز الإشعاع العلمي والثقافي للبلد قديما، وتتميز بعمقها التاريخي وطابعها الزراعي (وزارة الداخلية، 2021).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري.

أهمية الالتزام التنظيمي:

ويرجع سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة، فبديهيا ندرك أن أهمية الفرد لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، وفي الوقت ذاته لكل فرد اتجاهاته وتفكيره وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه، وبالتالي هناك صعوبة كبيرة في السيطرة المستمرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية تجاه جميع الأفراد العاملين بالمنظمة؛ إذ لكل فرد هامش من الاختلاف يميزه عن الآخرين، ومن هنا فإن نجاح المنظمة ووصولها إلى

أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لها وشعورهم بتطابقها أو على الأقل قربها من أهدافهم الشخصية أو الذاتية.

وإن الاهتمام بالالتزام الوظيفي يمكن أن نرجعه إلى الارتباط الوثيق بينه وبين العديد من الظواهر السلوكية التي لها علاقة بالموظف وسلوكياته، سواء ما يخص الفرد نفسه، أم منظمته، أم المجتمع، فالالتزام كأى متغير سلوكي آخر لا يمثل واقعاً ملموساً، بل يمثل اصطلاحاً مطلقاً غير محسوس في ذاته ويُستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار الناتجة عن توفره لدى الفرد أو عدمه، كما أنه لا يمكن الحصول على الالتزام جاهزاً، أو يفرض بوسائل الإكراه المختلفة، بل إنه نتيجة لتفاعلات الكثير من العوامل والمتغيرات. (الفهداوي، 2004).

للاللتزام التنظيمي أهميته وانعكاساته على الفرد والمؤسسة وفعاليتها، كما يعد عاملاً رئيساً في استمرارها، ومن آثار الالتزام التنظيمي على مستوى الفرد تحقيق الرضا الوظيفي، فهو يقوي رغبة الفرد في البقاء والاستمرار، ويخلق له شعور الاستمتاع عند أداء العمل مما يكسبه الرضا الوظيفي، الذي بدوره يساعده على تبني أهداف المنظمة، ويسعى جاهداً لتحقيقها (الزهرراوي وإبراهيم، 2012).

كما أنه يساعد على شعور العاملين بروح معنوية عالية، وقد عرف مورال كما ورد في (فلمبان، 2007) الروح المعنوية على أنها الاستعداد الوجداني الذي يدفع المعلمين إلى موازنة أعمالهم ومشاطرة أقرانهم بحماس في مختلف أنشطتهم، وقد أوضحت الدراسات كدراسة المسروري (2016) والمحرزية (2014) الدور المهم الذي يلعبه الالتزام التنظيمي في رفع الروح المعنوية للعاملين، مما يجعلهم يحبون عملهم، ويشعرون أنهم يحققون أهدافهم؛ بينما يقومون بتحقيق أهداف المؤسسة التربوية ككل. كما يسهم الالتزام التنظيمي في تكوين السلوك الإبداعي فكثيراً من الأفراد المتصفين بدرجة عالية من الالتزام التنظيمي تكون إنجازاتهم أكثر تميزاً، وكل فرد يمتلك الالتزام العالي يكون أكثر رغبة في العمل، ويسعى تلقائياً للإنجاز المبدع الذي يزيد من إنتاجياته وأداؤه (Bogler & Somech، 2004).

ونستخلص من ذلك أهمية الالتزام التنظيمي لما له من آثار إيجابية على الفرد والمؤسسة؛ فهو يمنح العامل استقراراً نفسياً، ويساعده على إيجاد أفضل عائد وظيفي له، ويرفع من روحه المعنوية وثقته بنفسه، كما يتولد لديه شعور بتحقيقه وحصوله على المكانة التي ترضيه، وهو عامل مساعد في امتلاكه للدافعية والحماس للعمل الذي يؤدي إلى الشعور بالسعادة عند تحقيق أي نجاح أو تميز في الأداء، كما أن الالتزام في العمل من ضمن المبادئ التي نادى بها الدين الإسلامي الحنيف، فحث على التزام الفرد بأخلاقيات المهنة وضرورة إتقان أداء الواجبات يعد مطلباً شرعياً، يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

أبعاد الالتزام التنظيمي:

وقد تناول الباحثون الالتزام التنظيمي من منظور رؤيتين أولهما: الرؤية الفكرية أو النظرية والتي تنظر إلى الالتزام على أساس أنه وجهة نظر تعكس جودة العلاقة بين الموظف والمؤسسة ووفقاً لهذه الرؤية فإن الشخص الذي لديه التزام مرتفع اتجاه المؤسسة هو الذي يملك إيماناً عميقاً بأهداف المؤسسة وقيمتها. أما الرؤية الثانية فهي الرؤية السلوكية التي تركز على العملية التي يستخدمها الفرد لإيجاد شعور الارتباط من خلال تصرفاته الخاصة، وتعني هذه الرؤية محاولة الفرد الحفاظ على كل شيء له قيمة كمنقود والوقت الذي يحتمل أن يخسره بسبب ترك المؤسسة، وعلى الرغم من قدم الالتزام في العلوم الإنسانية إلا أنه لم ينل حظه من الاهتمام في مجال الإدارة إلى أن ظهرت المدرسة السلوكية التي أكدت على أهمية العلاقات الإنسانية في المنظمات، فأصبحت الإدارات في هذه المنظمات تطالب بأن يكون هناك التزام من قبل العاملين نحو منظماتهم التي يعملون فيها، وإخلاص في الوظيفة، وبذل أقصى جهد لزيادة الإنتاج (حمادات، 2006؛ المذكور، 2011).

إن الرؤية السلوكية تنص على أن هناك ثلاثة أبعاد تشكل في مجموعها الالتزام التنظيمي، فقد طور (Meyer & Allen، 1997) مقياساً لقياس أبعاد الالتزام التنظيمي على وفق رؤية معاصرة إذ أكد على الأبعاد الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري (الأخلاقي)، الالتزام المستمر. ويعد هذا المقياس من أهم وأبرز مقاييس الالتزام التنظيمي وهو مقياس مطور وشامل لأهم الأبعاد داخل المؤسسة، وهذه الأبعاد كما ذكرها (Meyer،2004):

• **الالتزام الوجداني (Affective Commitment):**

يشير إلى الارتباط العاطفي للعامل واندماجه مع المؤسسة، فيتضح أن العاملين ذوي الالتزام الوجداني المرتفع يريدون الاستمرار في العمل بالمؤسسة؛ نتيجة وجود شعور إيجابي لديهم تجاه المؤسسة، أو وجود إحساس لدى العامل بأن قيم هذه المؤسسة تتوافق مع قيمه الشخصية، وبالتالي تظهر علاقة الحب والميل لدى الفرد تجاه المؤسسة.

• **الالتزام الاستمراري (Continuous Commitment):**

وهذا النوع من الالتزام مبني على التكاليف التي قد يتكفلها نتيجة تركه للمؤسسة كما أنه يعكس التبادل النفعي القائم بين الفرد والمؤسسة، عندما يقارن الفرد بين ما يقدمه للتنظيم، وما يحصل عليه من مردود.

• **الالتزام الأخلاقي (Moral Commitment):**

ويعبر هذا الالتزام عن الجانب الأدبي والأخلاقي، حيث يشعر العامل من الناحية الأدبية والأخلاقية بضرورة البقاء للعمل في هذه المؤسسة، وهذا الشعور الأخلاقي ناتج بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يعملون بهذا الشعور يأخذون في الحسبان نظرة الآخرين لهم إذا تركوا المؤسسة، أي أنه التزام أدبي حتى لو كان على حساب نفسه.

خصائص الالتزام التنظيمي.

هناك خصائص متنوعة للالتزام التنظيمي في الأدبيات، فهو يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها، كما يشير إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المؤسسة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء، ويمثل الالتزام التنظيمي شعوراً داخلياً يضغط على الفرد للارتباط بالمؤسسة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة. (حنونة، 2006).

وقد أشار كل من الرشيد (2014) وعقالات (2016) أن من أهم خصائص الالتزام التنظيمي في قطاع التعليم:

- 1- يقوي تمسك الفرد بالالتزام القانوني والأخلاقي والاجتماعي المنتشر في جو العمل.
 - 2- يزيد من إنتاجية العمل بشكل يدفع إلى تحقيق الأهداف.
 - 3- يغرس في الفرد مشاعر الولاء والانتماء تجاه مؤسسته، مما يدفعه للمزيد في الإنجاز.
- ونستخلص من ذلك أن الالتزام يقوي العلاقة بين الموظفين والمدرسة، ويزيد في رغبتهم بالاستمرار في وظيفتهم؛ كما يدفعهم للمساهمة في تحقيق رؤية المدرسة وأهدافها.

العوامل المؤثرة في تطوير الالتزام التنظيمي:

هناك العديد من العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي، بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة، وبعضها يتعلق بخصائص الفرد والوظيفة، وتجاربه وإدراكه لظروف بيئة العمل، وعوامل تنظيمية أخرى.

ولقد تناول العديد من الباحثين هذه العوامل في دراساتهم؛ ويمكن حصرها وشرحها كما يلي (رسمي، 2004):

أولاً- العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية أو العوامل غير التنظيمية:

- إن من بين هذه العوامل ما يعرف بمسبقات عملية الالتزام التنظيمي ومن أهمها:
- 1- ظروف سوق العمل وفرص الاختيار المتاحة للأفراد تؤثر في درجة الالتزام التنظيمي، فكلما كانت الأوضاع الاقتصادية جيدة، وتعددت فرص العمل المتاحة، وكان هناك حرية ووضوح في اختيار البدائل المتاحة من غير ضغوط خارجية، كانت درجة الالتزام مرتفعة في بدء العمل. ومن جانب آخر فإن الكساد وارتفاع مستوى البطالة بسبب انخفاض الفرص الوظيفية المتاحة يؤثر على مستوى الالتزام بالارتفاع خاصة في بدء العمل.
 - 2- دقة وكمية المعلومات المتاحة عن الوظيفة. ومدى إدراك الفرد لسهولة الانتقال لوظائف أخرى سواء على مستوى المنظمة أو خارجها على مستوى الالتزام التنظيمي.

ثانياً- العوامل الشخصية:

وهي العوامل التي تتعلق بخصائص الفرد العامل نفسه من حيث العمر وطول الخدمة ومستوى التعليم والنوع، وكذلك شخصية الفرد العامل من حيث الدوافع والقيم ومدى قدرته على تحمل المسؤولية، أو توقعاته للوظيفة، أو الارتباط النفسي بالعمل أو المنظمة.

ثالثاً- العوامل التنظيمية:

وهذه العوامل تتعلق بخصائص الوظيفة، كالتنوع في مجال الوظيفة، والاستقلالية والتحدي والتغذية المرتدة، والشعور بالأهمية، والشعور بالمسؤولية، والخبرة العملية، ومدى تماسك أعضاء المنظمة بأهدافها. ويرى الحسن (2012، ص 31) أن من العوامل التنظيمية هي ما يتعلق بالهيكل التنظيمي، كالمدى الممنوح بالمشاركة في صنع القرارات داخل المنظمة، وحجم المنظمة، ونطاق الإشراف، والقوانين واللوائح، والاعتمادية الوظيفية بين العاملين، ومستوى إشباع حاجات ورغبات الفرد (مستوى الرعاية الاجتماعية والصحية، والإسهام الفعال في تكاليف الأبحاث وحضور المشاغل والندوات والمؤتمرات).

مراحل تطور الالتزام التنظيمي

يمر الالتزام التنظيمي بثلاث مراحل كما ذكرتها (المحرزية، 2014):

- 1- مرحلة الإذعان (Compliance): وتكون هذه في بداية انضمام المعلم للمنظمة التربوية، ورغبته في الحصول على مكاسب من ورائها؛ لذا فهو ينصاع لقوانين، وأنظمة المنظمة، ويتقبل سلطة رؤسائه.
- 2- مرحلة التماثل أو التطابق بين الفرد والمنظمة (Identification): وفي هذه المرحلة تبدأ رغبة المعلم في البقاء والاستمرار في المدرسة، لأن بقاءه فيها يشبع رغبته في الانتماء مما يؤدي إلى شعوره بالفخر لكونه عضواً فيها.
- 3- مرحلة التبني (Adoption): وفي هذه المرحلة تتشابه أهداف الفرد، وقيمه مع أهداف وقيم المدرسة، والمنظمة التربوية بأكملها، ويشعر أن تحقيق أهداف المدرسة هو تحقيق لأهدافه، ودفاعه عن المنظمة التربوية دفاعاً عن قيمه الشخصية.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- أ- دراسات تناولت الالتزام التنظيمي:
- أجرى المسروري (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الإدارة المدرسية في المدارس لمرحلة التعليم الاساسي في محافظة الشرقية جنوب بسطنة عمان، بالإضافة إلى بيان أثر متغيرات النوع، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة على هذه الدراسة. واستخدام المنهج الوصفي، المعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على عينة بلغت (200) من مدراء المدارس التعليم الأساسي في محافظة الشرقية جنوب، وقد توصلت للعديد من النتائج من أهمها أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الإدارة المدرسية في مدارس التعليم الأساسي جاءت بدرجة عالية، كما أظهرت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الإدارة المدرسية في المدارس لمرحلة التعليم الاساسي في محافظة الشرقية جنوب تعزى لتمييز النوع والدرجة و الأكاديمية و المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة في كافة المجالات الثلاثة وفي إجمالي المتوسط العام للمجالات.
 - أجرى اللحياني (2015) دراسة هدفت للتعرف على واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية، والكشف عن وجود فروق تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والمنهج النوعي المعتمد على الاستبانة تم توزيعها على عينة بلغت (286) من القيادات التربوية بمكة المكرمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين من وجهه نظر القادة التربويين كان بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغيرات، المؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة .
 - أجرت القمشوعية (2014) دراسة هدفت إلى تقييم الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، ومعرفة مدى تأثير المتغيرات (النوع، الجنسية، الكلية، الدرجة الأكاديمية، العمر، سنوات الخدمة بالجامعة) على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المعتمد على الاستبانة و تم توزيعها على عينة بلغت (206) من أعضاء هيئة التدريس العمانيين وغير العمانيين بجامعة السلطان قابوس، وكشفت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينة الدراسة على واقع الالتزام الوجداني والالتزام المعياري جاءت متوسطة بينما جاءت التقديرات على محور الالتزام المستمر ضعيفة.
 - أجرى الغرابوي (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة.. دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني- قطاع غزة، حيث سعت الدراسة لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين من المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية ودرجة جودة الخدمة المقدمة للمواطنين من وجهة نظر الموظفين، إضافة لتبيان أثر الفرق الفردي لمقدمي الخدمات على كل من الالتزام التنظيمي وجودة الخدمة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، تم توزيعها على عينة بلغت (177) موظفاً، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وجودة الخدمة لدى المبحوثين من مقدمي الخدمات.
 - أجرى أوستن هيكي (Austin- Hickey، 2013) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي لطلبة كلية الرياضيات التنموية في كليات مجتمع فلوريدا واستخدام هذه الدراسة المنهج الوصفي، المعتمد على الاستبانة تم توزيعها على عينة بلغت (120) من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن الالتزام

الشعوري يزداد من ازدياد سنوات الخبرة في مجال التدريس ولدى أعضاء هيئة التدريس عندما يوظفون أفراداً من الخارج، وقد تم إيجاد علاقة عكسية بين الالتزام المعياري والمؤهل الدراسي العالي الحاصل عليه، ويزداد الالتزام المستمر مع ازدياد سنوات الخبرة في مجال التدريس.

ب- دراسات تناولت الالتزام التنظيمي وعلاقتها بمتغيرات أخرى:

- أجرت السيابية (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على القيادة الخادمة لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المعتمد على الاستبانة تم توزيعها على عينة بلغت (1006) من المعلمين والمعلمات بمحافظة مسقط والداخلية بسلطنة عمان، وقد كشفت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد عينه الدراسة عن واقع ممارسة القيادة الخادمة بصفة عامة جاءت بدرجة كبيرة، وكشفت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين ممارسات القيادة الخادمة وبين الالتزام التنظيمي للمعلمين.

- أجرت المحرزية (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على دور برامج التنمية المهنية في تدعيم الالتزام التنظيمي لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة الشرقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، المعتمد على الاستبانة تم توزيعها على عينة بلغت (193) من معلمي الحلقة الثانية في التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع جداً، أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائية لجميع محاور الالتزام التنظيمي وأيضاً لمتغير التخصص والخبرة.

- وأجرى الأطرش (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي. دراسة ميدانية لدى عينة من مربيات رياض الأطفال ولاية ورقلة، واستخدمت المنهج الوصفي المعتمد على الاستبانة تم توزيعها على عينة بلغت (70) من مربيات رياض الأطفال ولاية ورقلة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والخبرة والحالة الاجتماعية واختلاف الراتب، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي واختلاف كل من الخبرة والحالة الاجتماعية والراتب.

التعليق على الدراسات السابقة:

- يتضح من الدراسات السابقة أنها تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف المجتمعات التي طبقت فيها، وكذلك اختلاف الباحثين في تحديد مسميات بعض المصطلحات.

- لقد وجد الباحثان في الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي أن بعضها هدف للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين مثل (القمشوعية، 2014)؛ (Austin- Hickey، 2013)؛ (اللحيان، 2015)؛ (المسروري، 2016)، كما تناولت (السيابية، 2017) العلاقة بين القيادة الخادمة والالتزام التنظيمي، وبعض الدراسات تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبين متغيرات أخرى مثل (ابتسام، 2015) العلاقة بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية، و(الغريايوي، 2014) العلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الخدمة، و(بالأطرش، 2011) العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، و(المحرزية، 2014) العلاقة بين البرامج المهنية في تدعيم الالتزام التنظيمي.

- معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي القائم على جمع البيانات، وقد اعتمدت الدراسة الحالية هذا المنهج أيضاً باعتباره أكثر المناهج اتصالاً بطبيعة الدراسة الحالية، كما أن معظم الدراسات العربية والأجنبية أجريت في المجال التربوي وبالتالي هي أقرب للدراسة الحقلية التربوية، كما ركزت معظم الدراسات السابقة على استخدام الاستبانة كأداة لجمع معلومات الدراسة واعتمدت الدراسة الحالية أيضاً على الاستبانة كأداة للدراسة.
- استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بإثراء البعد النظري والعلمي المتضمن خلالها؛ كما وجهت الباحثين نحو العديد من البحوث والدراسات والمراجع المناسبة، ومكنتهم من تكوين تصور شامل عن الأطر النظرية التي ينبغي أن تشملها الدراسة الحالية، واختيار المنهج المناسب للدراسة، واختيار أدوات الدراسة، كما تمت الاستفادة عند استخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة.
- وتميزت الدراسة الحالية عن السابقة؛ تركيزاً على تفعيل ممارسة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين المدارس، مما سينتج عنها عرض بعض المقترحات والتوصيات التي تأمل أن تستفيد منها الجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم والمدىريات التعليمية بالمحافظات، وكذلك المدارس وإعداد خطط إجرائية واضحة لتطوير مهارات المعلمين وتقديم الدعم والتدريب لهم.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة وتحليلها، كونه الأكثر ملاءمة للدراسة الحالية، وسيتم استخدام الاستبانة كأداة للكشف عن واقع ممارسة الالتزام التنظيمي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات بمحافظة الداخلية والبالغ عددهم (7948) فرداً من الجنسين الذكور والإناث، وذلك للعام الدراسي (2020/2019)، وهو العام الذي أجريت فيه الدراسة، وفقاً للإحصاءات المأخوذة من قسم الإحصاء والمؤشرات بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، التي تم استخراجها من قاعدة بيانات البوابة التعليمية من واقع 2020/9/10م بقسم الإحصاء والمؤشرات بمديرية التربية والتعليم بالداخلية (وزارة التربية والتعليم، 2020)، موضح في الجدول (1)

الجدول (1) التوزيع النسبي لمجتمع الدراسة لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة الداخلية

النوع	العدد	النسبة
الذكور	2476	31.2%
الإناث	5472	68.8%
الإجمالي	7948	100%

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث بلغ حجم العينة (702) معلماً ومعلمة من جميع مجتمع الدراسة، وجميعها صالحة للتحليل الإحصائي، ولم يكن هناك استبانة مفقودة أو غير مكتملة، لأن الباحثان قاما بتوزيع الأدوات بطريقة إلكترونية عبر الرابط <https://forms.gle/hmBhdCGMyP9bh8hm> ولا يمكن للمستجيب

إرسال استجابته إلا بعد الإجابة على جميع فقرات الاستبانة، حيث شكلت العينة نسبة (8,8%) من مجتمع الدراسة ويوضح الجدول رقم (2) العينة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول (2) العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
النوع الاجتماعي	ذكر	331	47.2	702
	أنثى	371	52.8	
عدد سنوات الخبرة	1-5 سنوات	58	8.3	702
	6-10 سنوات	160	22.8	
	11 سنة فأكثر	484	68.9	
المؤهل العلمي	دبلوم + بكالوريوس	671	95.6	702
	ماجستير فأعلى	31	4.4	

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والاجابة على أسئلتها قام الباحثان ببناء استبانة تقيس تفعيل ممارسة الالتزام التنظيمي لدى معلمين ومعلمات مدارس التعليم الأساسي، تم بناء الأداة في صورتها الأولية بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتم الاطلاع على الأداة التي أعدها دراسة القيسي (2019) في مبحث الالتزام التنظيمي، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (12) فقرة، موزعه على ثلاثة محاور في الالتزام التنظيمي.

وقد أعطى لكل فقرة من فقرات الأداة وزناً متدرجاً وفق سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي، والجدول (3) يوضح المحاور وعدد فقرات كل منها، والنسبة المئوية للفقرات بعد مقارنتها بالعدد الكلي بالنسبة للمبحث الالتزام التنظيمي.

جدول (3) توزيع محاور الدراسة وفقرات كل منها والنسبة المئوية للفقرات

المجال	موضوع المجال	مجموع الفقرات	تحديد الفقرات	النسبة المئوية
1	الالتزام الوجداني	4	1-4	33.3%
2	الالتزام الاستمراري	4	5-8	33.3%
3	الالتزام الأخلاقي	4	9-12	33.3%
	المجموع	12		100%

صدق الاستبانة:

تم حساب صدق استبانة الالتزام التنظيمي بطريقتين هما: طريقة الصدق الظاهري، وحساب صدق فقرات الاستبانة، وذلك لحساب درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالبعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى معامل ارتباط بيرسون (pearson)، لحساب ارتباط أبعاد الالتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية لها.

1. الصدق الظاهري لمقياس الالتزام التنظيمي

من أجل التأكد من صدق أداة الالتزام التنظيمي تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الجامعات العمانية، وذوي الخبرة الطويلة في العمل الإداري التربوي في المديرية العامة للتربية والتعليم

في محافظة الداخلية وقد بلغ عدد المحكمين للاستبانة (8) محكمين حيث طلب منهم الملاحظات المتعلقة بأداة الدراسة ومحتواها وفقراتها، من حيث الوضوح، ودقة الصياغة اللغوية، ومدى ارتباط كل منها بالمجال المدرجة ضمنه، وإضافة أي فقرات يقترحونها، أو تعديلات أو ملاحظات أخرى مناسبة، وشموليتها. وتم إجراء التعديلات اللازمة وفي ضوء آراء الأساتذة المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف والإضافة والتعديل. والتي تمحورت حول حذف الفقرات (5، 10، 15)، وبعد تطوير الاستبانة من خلال تعديل وحذف بعض الفقرات، بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد الحذف والتعديل (12) فقرة، تم توزيعها على ثلاثة محاور وهي: محور الالتزام الوجداني ويتكون من 4 فقرات من (1- 4)، ومحور الالتزام الاستمراري ويتكون من 4 فقرات من (5- 8)، ومحور الالتزام الأخلاقي ويتكون من 4 فقرات من (9- 12)، ويوضح ملحق (2) الاستبانة في صورتها النهائية.

2. صدق البناء لمقياس الالتزام التنظيمي

قاما الباحثان بحساب صدق فقرات استبانة الالتزام التنظيمي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل فقرة من فقرات الاستبانة ودرجة كل بعد من أبعاد الاستبانة كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4) ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة ودرجة كل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي

م	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	م	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	.801**	0.000	1	.780**	0.000	1	.828**	0.000
2	.748**	0.000	2	.824**	0.000	2	.841**	0.000
3	.676**	0.000	3	.747**	0.000	3	.798**	0.000
4	.818**	0.000	4	.739**	0.000	4	.696**	0.000

كما قاما الباحثان بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ككل كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5) ارتباط كل محور من محاور الاستبانة وبعد الالتزام التنظيمي

المحور	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الالتزام الوجداني	.862**	0.000
الالتزام الاستمراري	.901**	0.000
الالتزام الأخلاقي	.822**	0.000

ويتضح من الجدول (4) والجدول (5) أن معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات الاستبانة مع البعد الذي تنتمي إليه، ومعامل الارتباط لكل بعد من أبعاد استبانة الالتزام التنظيمي مع الدرجة الكلية للاستبانة كانت عالية إحصائياً عند مستوى (0.001)، إذ تتصف بمعامل ارتباط قوي وذات دلالة إحصائية إحصائياً ومناسب للأهداف الدراسية.

ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال احتساب معامل الاتساق الداخلي معامل كرونباخ - ألفا (Cronbach's

:alpha)

وقد بلغ الثبات الكلي لمحاور الدراسة في المبحث الثاني الالتزام التنظيمي (0.87)، ومعامل الثبات للمحور الأول (0.65)، ومعامل الثبات للمحور الثاني (0.74)، ومعامل الثبات للمحور الثالث (0.74)، وهي قيم معاملات اتساق جيدة تدل على أن الأداة صالحة للتحقق من الأهداف التي أعدت من أجلها. والجدول (6) يوضح معامل الثبات لمجالات الأداة.

جدول (6) معامل الثبات لمحاور الأداة (الالتزام التنظيمي)

معامل الثبات	عدد الفقرات	المجال
0.65	4	المحور الأول: الالتزام الوجداني
0.74	4	المحور الثاني: الالتزام الاستمراري
0.74	4	المحور الثالث: الالتزام الأخلاقي
0.87	12	معامل الثبات الكلي

إجراءات التطبيق

بعد الحصول على الموافقة الرسمية من وزارة التربية والتعليم لإجراء الدراسة، تم التواصل مع إدارات المدارس، واختيار المعلمين والمعلمات الراغبين في المشاركة في الإجابة على استبانة الدراسة، حيث تم إبلاغهم عن الهدف من الدراسة، والتأكيد أن المشاركة أو عدم المشاركة في الدراسة لن يؤثر على التقييم في مجال العمل أو على مع إدارة المدرسة، ثم تم توزيع الاستبانة على الفئة المستهدفة، وشرح طريقة الإجابة عليها، وقد استغرقت عملية التطبيق لكل مدرسة حوالي ساعة.

معييار تصحيح أداة الدراسة

وقد قامت الدراسة باعتماد معيار تصنيفي لتوضيح درجة استجابات أفراد عينة الدراسة من خلال تقسيم المدى (1-5) على خمس مستويات من خلال حساب (الحدود الدنيا والعليا) ثم حساب المدى (أعلى قيمة - أقل قيمة) = (5 - 1) = 4، وللحصول على طول الفئة تم تقسيمه على أكبر قيم في المعيار أي (4 ÷ 5 = 0.80)، ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة كالآتي: وفيما يلي عرض لتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة:

جدول (7) المعيار المعتمد في تفسير درجة استجابات أفراد عينة الدراسة

م	الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان	المستوى
1	غير موافق بشدة	1.00 - 1.80	منخفض جداً
2	غير موافق	1.81 - 2.60	منخفض
3	محايد	2.61 - 3.40	متوسط
4	موافق	3.41 - 4.20	مرتفع
5	موافق بشدة	4.21 - 5.00	مرتفع جداً

المعالجة الإحصائية:

بعد تفريغ الباحثين الاستبيانات التي تم جمعها، تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخراج معامل الثبات بواسطة ألفا كرمباخ وتم حساب ثبات الاستبيان

بمعامل ارتباط بيرسون، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام اختبارات (t- test) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة، تعزى لمتغير النوع، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- نتيجة السؤال الأول: "ما تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي؟"

وللإجابة على هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمحاور المجال الثاني " الالتزام التنظيمي"، وقد تمّ ترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي والجدول رقم (8) يبين ذلك.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	المحور الثالث: الالتزام الأخلاقي	4.50	.510	1	مرتفع جداً
1	المحور الأول: الالتزام الوجداني	4.18	.650	2	مرتفع
2	المحور الثاني: الالتزام الاستمراري	4.04	.740	3	مرتفع
	المتوسط العام	4.24	.540		مرتفع جداً

وبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لمستوى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي، وقعت بين المدى (4.04- 4.50) في المستوى بين المرتفع والمرتفع جداً، وجاء المتوسط العام للمجالات (4.24)، حيث حصل المحور الثالث " الالتزام الأخلاقي " على أعلى متوسط حسابي بلغ قيمته (4.50)، مع انحراف معياري بلغ قيمته (51)، يليه المحور الأول " الالتزام الوجداني " بمتوسط حسابي بلغ قيمته (4.18)، مع انحراف معياري بلغ قيمته (65)، وحصل المحور الثاني " الالتزام الاستمراري " على أدنى قيمة للمتوسطة الحسابي بين المحاور بلغ قيمته (4.04)، وبانحراف معياري (74)، وتعتبر هذه القيمة عالية مما يدل على أن مستوى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي "مرتفع جداً".

ويرى الباحثان أن هذه النتيجة إيجابية، لأنها تشير إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمين مدارس التعليم الأساسي، وقد تعزى إلى إيمان المعلمين بأهداف مؤسستهم مما يجعلهم يعملون بأقصى مجهود من أجل تحقيق الأهداف والرؤيا، وفي ظل التطور والعمولة ازداد التنافس بين المدارس، ونظراً أن أحد المعايير التي تقاس به جودة المدارس هو المناخ التربوي، وهذا يتطلب درجة من الالتزام كون كل تجديد يتم إدخاله للمدرسة يلزم عمل إضافي ودورات تدريبية، فإذا كانت العلاقة بين المعلمين مبنية على الاحترام المتبادل والذي ينعكس بشكل واضح في درجة الالتزام العالية للمعلمين، وقد اتفقت نتيجة الدراسة في هذا السؤال مع دراسة المسروري (2016) التي أوضحت أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الإدارة المدرسية في مدارس التعليم الأساسي جاءت بدرجة عالية، وكذلك دراسة المحرزية (2014) التي توصلت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي مرتفع جداً، كذلك دراسة حماد (2006) أظهرت وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات

الفلسطينية بقطاع غزة، ومن جانب آخر فقد اختلفت مع نتائج دراسة اللحياني (2015) التي توصلت أن واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين من وجهة نظر القادة كانت متوسطة، وكذلك دراسة القمشوعية (2014) التي كشفت أن تقديرات أفراد عينة الدراسة جاءت متوسطة. وفيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور:

المحور الأول: الالتزام الوجداني

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة والدرجة للمحور الأول "الالتزام الوجداني"، وقد تمّ ترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي والجدول رقم (9) يبين ذلك.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي "الالتزام الوجداني" مرتبة تنازلياً

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	يوجد شعور بالعلاقة الأخوية بين زملائي في المدرسة.	4.55	.61	1	مرتفع جداً
4	أشعر بارتباط وانجذاب عاطفي لهذه المدرسة.	4.27	.810	2	مرتفع جداً
1	يتولد لدي ارتياح نفسي عندما أذهب لعملي.	4.12	.890	3	مرتفع
2	أشعر بأن مشاكل المدرسة هي جزء من مشاكل الشخصية.	3.76	1.06	4	مرتفع

ويبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لمستوى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي لمحور "الالتزام الوجداني" وقعت بين المدى (3.76-4.55) في المستوى بين المرتفع والمرتفع جداً، حيث حصلت العبارة (3) على المرتبة الأولى، في هذا المحور وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وقد يعزى ذلك أن العلاقة بين المعلمين قائمة على الثقة والاحترام والتقدير والمسؤولية في تطوير المؤسسة، وهذا يدل على مدى التقارب والترابط والتعاون بين المعلمين وشعورهم بالانتماء لهذا المجتمع المدرسي، وقد حصلت العبارة (4) على المرتبة الثانية في هذا المحور، وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً، ويفسر ذلك أنه كلما بذل المعلمين لتحقيق أهداف المؤسسة وتم توفير سبل الراحة لهم من خلال تقديرهم والإشادة بما يتم إنجازه، كلما شعر الموظفون بارتباط وانجذاب للمدرسة، واعتبارها بيته الثاني، فيبذل جهده لتطويرها. بينما جاءت العبارة (2) في المرتبة الأخيرة، وعلى الرغم من حصولها على هذه المرتبة إلا أن درجة الممارسة كانت مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن انتماء المعلمين في المدرسة والتزامهم بتطويرها يجعلهم يعتبرون المشاكل التي يملكونها في عملهم جزءاً لا يتجزأ من مشاكلهم الشخصية فيسعى إلى حلها والتغلب عليها حتى لا تؤثر على مستوى الأداء في المدرسة.

المحور الثاني: الالتزام الاستمراري

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة والدرجة للمحور الثاني "الالتزام الاستمراري"، وقد تمّ ترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي والجدول رقم (10) يبين ذلك.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي "الالتزام الاستمراري"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
5	أستمر في العمل بهذه المدرسة لأنها تشجعني لتقديم أفضل ما عندي من القدرات والإمكانات.	4.24	.800	1	مرتفع جداً
7	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي.	4.23	.850	2	مرتفع جداً
6	أرغب بالبقاء بمدرستي حتى لو توفرت فرصة بديلة أخرى للانتقال.	4.16	1.02	3	مرتفع
8	ستواجهني صعوبات في حياتي العملية إذا انتقلت من هذه المدرسة.	3.52	1.15	4	مرتفع

وبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لمستوى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي لمحور "الالتزام الاستمراري" وقعت بين المدى (3.52- 4.24) في المستوى بين المرتفع والمرتفع جداً، حيث حصلت العبارة (5) على المرتبة الأولى، في هذا المحور وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وقد يعزى ذلك إلى أن تقديم الحوافز والتشجيع يدفع المعلمين إلى بذل أقصى ما لديهم من الإمكانيات والقدرات، لتطوير العمل، كما يتولد لديه شعور الرغبة في الاستمرار في نفس المدرسة؛ لشعوره بالارتياح بها، وقد حصلت العبارة (7) على المرتبة الثانية في هذا المحور، وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً، ويعزى ذلك إلى أن المعاملة الأخلاقية للمعلمين يشعروهم بالأمان الوظيفي في عملهم مما يدفعهم إلى الاستمرار وعدم الانتقال إلى مدارس أخرى. وأن العبارة (8) حصلت على المرتبة الأخيرة، وعلى الرغم من حصولها على هذه المرتبة، إلا أن درجة الممارسة كانت مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن ارتباط المعلمين بمدارسهم وشعورهم بالانتماء يقلل من تقديم طلبات النقل من المدارس، وهذا ناتج بسبب ارتياحهم في مكان عملهم.

المحور الثالث: الالتزام الأخلاقي

تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة والدرجة للمحور الثالث "الالتزام الأخلاقي"، وقد تم ترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي والجدول رقم (11) يبين ذلك.

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي "الالتزام الأخلاقي"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
12	أعتقد أنه من الناحية الأخلاقية عليّ الالتزام بأخلاقيات وظيفية التعليم.	4.72	.520	1	مرتفع جداً
10	أسعى إلى بذل مجهود أكبر في العمل لتحقيق أهدافي وأهداف المدرسة.	4.49	.590	2	مرتفع جداً
11	أتعامل مع أولياء الأمور بذكاء لأجلب السمعة الحسنة للمدرسة التي أعمل بها.	4.46	.650	3	مرتفع جداً

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
9	أعتقد أن الولاء للمدرسة مهم ولذلك عندي إحساس قوي بالالتزام الأخلاقي للبقاء فيها.	4.32	.800	4	

وبين الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لمستوى تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي لمحور "الالتزام الأخلاقي" وقعت بين المدى (4.32-4.72) في المستوى المرتفع جداً، حيث حصلت العبارة (12) على المرتبة الأولى، وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وقد يعزى ذلك إلى أن المجتمع يسوده القيم الإسلامية والالتزام بها في تعاملاته مما ينعكس على العاملين، فيطبّقون نهج الدين الحنيف في وظيفتهم، كما أن تطبيقهم للتعاليم الإسلامية تدفعهم للإخلاص في العمل وإتقانه، وقد حصلت العبارة (10) على المرتبة الثانية في هذا المحور، وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وقد يعزى ذلك إلى أن إحساس المعلمين بالرضا والأمان الوظيفي يدفعهم لبذل جهد أكبر لتحقيق أهدافهم التي يسعون للوصول إليها، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة. وأن العبارة (9) حصلت على المرتبة الأخيرة، وعلى الرغم من حصولها على هذه المرتبة، إلا أن درجة الممارسة كانت مرتفعة جداً، ويفسر الباحثان ذلك إلى أن ولاء المعلمين للمدرسة ينعكس على التزامهم الذي يدفعهم إلى التمسك بالقيم الأخلاقية والرغبة في البقاء بالمدرسة.

• نتيجة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي تبعاً لمتغيري النوع والخبرة الوظيفية والمؤهل العلمي؟

للإجابة على السؤال قام الباحثان باختبار "ت" لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير النوع والمؤهل العلمي واستخراج اختبار تحليل التباين الأحادي (أنوفا) لمتغيري الخبرة الوظيفية حسب الآتي:

أولاً: تأثير متغير النوع

قام الباحثان باستخدام اختبار "T" للعينات المستقلة لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير النوع والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (12) تحليل اختبار "ت" بين متوسط استجابات العينة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في

محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير النوع

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
المحور الأول: الالتزام الوجداني	ذكر	331	4.15	.730	-.941	.0000
	أنثى	371	4.20	.560		
المحور الثاني: الالتزام الاستمراري	ذكر	331	4.03	.790	-.090	.0080
	أنثى	371	4.04	.690		
المحور الثالث: الالتزام الأخلاقي	ذكر	331	4.47	.540	-.089	.0720

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
كافة المحاور	أنثى	371	4.52	.470	-.817	.0010
	ذكر	331	4.22	.590		
	أنثى	371	4.25	.500		

تظهر النتائج في الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي تبعاً لمتغيري النوع في المحاور (الالتزام الوجداني، الالتزام الاستمراري) لصالح فئة "الإناث" بفارق في المتوسط الحسابي، عدا محور الالتزام الأخلاقي لم تظهر النتائج فروق ذات دلالة إحصائية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن الإناث بطبيعتهم النفسية أكثر ميلاً للالتزام الوجداني من الذكور، وأكثر ارتباطاً بمدارسهن، وأيضاً لديهن رغبة في الاستقرار في بيئة العمل نظراً للعلاقات الاجتماعية مع زميلاتهن، أما الالتزام الأخلاقي فهو جانب إنساني يشترك فيه الجنسين ولا يوجد فروق بينهم. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة حماد (2006) التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، ودراسة المسروري (2016) أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد العينة في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الإدارة المدرسية في المدارس لمرحلة التعليم الأساسي في محافظة الشرقية جنوب تعزى لمتغير النوع.

ب- تأثير متغير سنوات الخبرة الوظيفية

قام الباحثان باستخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" للعينات المستقلة لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية، ونظراً لعدم تناسب الأعداد في فئات متغير الخبرة الوظيفية قام الباحثان باختيار عينة عشوائية من العدد الأصغر (58) لتكون الفئات متكافئة في المقارنة والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لدى التزامهم التنظيمي بالنسبة لمتغير الخبرة الوظيفية

محاوّر الالتزام التنظيمي	متغير الخبرة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الأول: الالتزام الوجداني	1- 5 سنوات	58	4.03	.71
	6- 10 سنوات	58	4.13	.65
	11 سنة فأكثر	58	4.27	.48
	الإجمالي	174	4.14	.63
المحور الثاني: الالتزام الاستمراري	1- 5 سنوات	58	3.79	.73
	6- 10 سنوات	58	4.09	.86
	11 سنة فأكثر	58	4.16	.47

معايير الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير الخبرة الوظيفية	محاور الالتزام التنظيمي
.72	4.01	174	الإجمالي	المحور الثالث: الالتزام الأخلاقي
.50	4.37	58	1- 5 سنوات	
.67	4.41	58	6- 10 سنوات	
.39	4.56	58	11 سنة فأكثر	
.54	4.45	174	الإجمالي	
.55	4.06	58	1- 5 سنوات	كافة المحاور
.62	4.21	58	6- 10 سنوات	
.40	4.33	58	11 سنة فأكثر	
.54	4.20	174	الإجمالي	

والجدول (14) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي "ANOVA" بين استجابات العينة لدرجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدي التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية جدول (14) تحليل اختبار "التباين الأحادي" بين متوسط استجابات العينة لدرجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدي التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة الوظيفية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول: الالتزام الوجداني	بين المجموعات	1.701	2	.851	2.168	.118
	داخل المجموعات	67.099	171	.392		
	الإجمالي	68.800	173			
المحور الثاني: الالتزام الاستمراري	بين المجموعات	4.545	2	2.273	4.513	.012
	داخل المجموعات	86.113	171	.504		
	الإجمالي	90.658	173			
المحور الثالث: الالتزام الأخلاقي	بين المجموعات	1.186	2	.593	2.043	.133
	داخل المجموعات	49.635	171	.290		
	الإجمالي	50.821	173			
كافة المحاور	بين المجموعات	2.124	2	1.062	3.704	.027
	داخل المجموعات	49.028	171	.287		
	الإجمالي	51.152	173			

ومن الجدول السابق تظهر النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدي التزامهم التنظيمي تبعاً لمتغيري الخبرة الوظيفية في المحور الثاني الالتزام الاستمراري والمتوسط العام للمحاور. ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخراج اختبار LSD وذلك حسب الجدول الآتي:

جدول (15) اختبار LSD لمعرفة اتجاه الفروق في الخبرة الوظيفية

المحور	المتغير الأول	المتغير الثاني	الفرق في المتوسط	الخطأ في الانحراف المعياري	الدلالة الإحصائية
المحور الثاني: الالتزام الاستمراري	1-5 سنوات	6-10 سنوات	-.297*	.132	.025
	6-10 سنوات	11 سنة فأكثر	-.375*	.132	.005
كافة المحاور	1-5 سنوات	11 سنة فأكثر	-.270*	.099	.007

ومن الجدول السابق نلاحظ تحديد اتجاه الفرق بين المتغيرات والتي جاءت في المحور الثاني الالتزام الاستمراري بين الفئة (1-5 سنوات) والفئة (6-10 سنوات) لصالح (6-10 سنوات) بمتوسط حسابي أعلى بلغ (4.09) وكذلك بين الفئة (6-10 سنوات) والفئة (11 سنة فأكثر) لصالح فئة 11 سنة فأكثر بمتوسط حسابي أعلى بلغ (4.16) وكذلك بالنسبة للمتوسط العام لكافة المحاور جاءت النتيجة لصالح فئة 11 سنة فأكثر بمتوسط حسابي أعلى بلغ (4.20).

وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما زادت خبرة المعلم وتمكنه من العمل، ومعرفته بأمور الإدارة زاد مستوى الالتزام لديه، وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة المسروري (2016) التي أظهرت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الإدارة المدرسية في المدارس لمرحلة التعليم الأساسي في محافظة الشرقية جنوب تعزى لسنوات الخبرة، ودراسة المحرزية (2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لجميع محاور الالتزام التنظيمي ومتغير الخبرة، ودراسة الأطرش (2011)، التي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والخبرة.

ثالثاً: تأثير متغير المؤهل العلمي

قام الباحثان باستخدام اختبار "T" للعينات المستقلة لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha \geq 0.05)$ بين درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى)، ونظراً لعدم تناسب الأعداد في فئات متغير المؤهل العلمي قام الباحثان باختيار عينة عشوائية من العدد الأصغر (31) لتكون الفئات متكافئة والجدول الآتي يوضح ذلك: جدول (16) تحليل اختبار "ت" بين متوسط استجابات العينة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان لمدى التزامهم التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
المحور الأول: الالتزام الوجداني	بكالوريوس فأقل	31	4.26	.61	1.472	.965
	ماجستير فأعلى	31	4.02	.63		
المحور الثاني: الالتزام الاستمراري	بكالوريوس فأقل	31	4.11	.66	1.492	.212
	ماجستير فأعلى	31	3.84	.78		
المحور الثالث: الالتزام الأخلاقي	بكالوريوس فأقل	31	4.59	.45	1.781	.064
	ماجستير فأعلى	31	4.35	.60		
كافة المحاور	بكالوريوس فأقل	31	4.32	.50	1.864	.750
	ماجستير فأعلى	31	4.07	.54		

ومن الجدول السابق تظهر النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة تقييم المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان مدى التزامهم التنظيمي تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي في كافة المحاور (الالتزام الوجداني، الالتزام الاستمراري، الالتزام الأخلاقي). ويفسر الباحثان عدم وجود فروق وفق للمؤهل العلمي، ربما يعود ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات باختلاف مؤهلاتهم لديهم التزام تنظيمي في جميع المحاور وذلك للإدراك المعلم بالدور المنوط لهم. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة اللحياني (2015) التي أظهرت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الأدرين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

التوصيات والمقترحات.

وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان ويقترحان ما يلي:

- 1- دعوة الجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم ممثلة بالإشراف للحفاظ على مستوى الالتزام التنظيمي وتعزيزه لدى العاملين.
- 2- دعوة الجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم ممثلة بالإشراف لتعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين عن طريق الدورات والورش التدريبية والتي تركز على تعزيز الممارسات الإيجابية للعاملين بما يخدم أهداف المؤسسة وخططها مما يعزز الالتزام لديهم.
- 3- الاستثمار في البحوث العلمية المتخصصة في مجال الالتزام التنظيمي.
- 4- وضع خطط معالجة الالتزام الوجداني والاستمراري لدى العاملين بالوزارة.
- 5- كما يقترح الباحثان إجراء دراسات وبحوث ميدانية في الموضوعات الآتية:
 - دراسة مقارنة لدرجة ممارسة معلمين المدارس الحكومية للالتزام التنظيمي في سلطنة عمان وبعض المدارس في الدول العربية والأجنبية.
 - برنامج مقترح لتنمية مهارات معلمين المدارس في ممارسة الالتزام التنظيمي بالمدارس الحكومية في سلطنة عمان على وفق التصور الإسلامي.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- بالأطرش، سميرة. (2011). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية لدى عينة من مربيات رياض الأطفال ولاية ورقلة. بحث لنيل شهادة الليسانس في علم النفس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- الثمالي، محمد بن عبد الله. (2002). علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض، السعودية.
- الحسيني، خالد علي. (2012). الالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-10) بسلطنة عمان وعلاقته بالعدالة التنظيمية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- حمادات، محمد حسن. (2006). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. عمان: دار الحامد.

- حنون، سامي إبراهيم. (2006). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخشروم، محمد مصطفى. (2011). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27 (3)، 35-39.
- رسعي، محمد حسن. (2004). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، ط، الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- الرشيد، منيرة سعود عوض. (2014). تصور مقترح لتفعيل الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمنطقة الفروانية بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية، 4 (1)، 41-23.
- الرواشدة، خلق سليمان. (2007). صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء الوظيفي، الأردن، دار الحامد.
- الزهراوي، أحمد؛ وإبراهيم، يحيى. (2012). معلم القرن الحادي والعشرين. مجلة المعرفة، (211)، 89-95.
- السيابية، نعيمة خلفان سعيد. (2017). القيادة الخادمة لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس.
- عاشوري، ابتسام (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، سكره، الجزائر.
- عقلات، عبير نايل عبيد. (2016). أثر التسويق الداخلي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي متغيرا وسيطا: دراسة حالة في مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- الغرباوي، محمد حسن محمود. (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- فلان، ايناس فؤاد نواوي. (2007). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- الفهداوي، فهدى خليفة. (2004). دور إدارة العلاقات التنظيمية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 14 (4)، 88-41.
- القمشوعية، سامية حمود سالم. (2014). الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس، رسالة ماجستير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- القيسي، خليل عوض. (2019). المناخ الأخلاقي وعلاقته بالاحترام النفسي والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم. عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- اللحياني، سلطان حميد. (2015). واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجه نظر القيادات التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- المحرزية، عزيزة سليمان خلفان. (2014). دور برامج التنمية المهنية في تدعيم الالتزام التنظيمي لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- المخلافي، محمد. (2001). أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء. مجلة في جامعة دمشق، (2) 17، 220-185.

- المذكور، مريم أحمد. (2011). درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الكويت. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 5 (11)، 23-25.
- المسروري، سعيد بن راشد بن خميس. (2016). الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الإدارة المدرسية في المدارس لمرحلة التعليم الاساسي في محافظة الشرقية جنوب، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الهنائي، سيف بن علي. (2015). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين الوافدين في المؤسسات التعليمية والتدريبية بقطاع الخدمة المدنية في سلطنة عمان. ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم. (2003). دليل مدارس التعليم الأساسي. المديرية العامة للمناهج، مسقط، سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم. (2020). الإحصاءات والمؤشرات بمديرية التربية والتعليم بالداخلية. سلطنة عمان: مطبوعات وزارة التربية والتعليم.
- وزارة الداخلية. المحافظات، سلطنة عمان، تاريخ الرجوع إلية 25 إبريل 2021م.
<https://dakhgo.moi.gov.om/ar-om/about>

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Austin- Hickey, Rachel. (2013). An Examination of Factors Affecting Organizational Commitment of Developmental Math Faculty at Florida Community Colleges. Drexel University ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 356589 2.
- Bogler, R. & Smoech, A. (2004). Antecedents and Consequences of teacher organizational and professional teacher organizational and professional commitment. Educational administration Quarterly, 38 (4),555- 577.
- Harris, A. F, (2003). Towards Cultural Competence: An Exploratory Study of the Relationship Between Racial Identity and Contextual Performance Indicators of Public Employees. Unpublished Doctoral dissertation, North Carolina State University.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. Journal of applied psychology, 89(6), 991.