

مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان

The level of organizational commitment among teachers of basic education schools in Al Buraimi Governorate in the Sultanate of Oman

الباحث/ هلال بن مبارك بن سالم الجابري: مدير مدرسة في وزارة التربية والتعليم – سلطنة عمان
د/ حسام الدين السيد محمد ابراهيم: أستاذ مشارك بكلية العلوم والآداب – جامعة نزوى- سلطنة
عُمان

Hilal bin Mubarak bin Salem Al Jabri: School Principal -Ministry of
Education- Sultanate of Oman

Dr. Hossam El Din Elsaid Mohammad Ibrahim: Associate Professor,
College of Arts and Sciences, Nizwa University- Sultanate of Oman

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى مُعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (369) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء عالياً في جميع الأبعاد وهي: الالتزام المعياري، والعاطفي، والاستمراري، وأوضحت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، مُعلمي مدارس التعليم الأساسي، سلطنة عمان.

Abstract:

The present study aimed to identify the level of organizational commitment among teachers of basic education schools in Al Buraimi Governorate in the Sultanate of Oman, study used a descriptive method, also used the questionnaire to collect data and information were applied to a sample of (369) male and female teachers. The results of the study showed that the level of organizational commitment among teachers of basic education schools in Al Buraimi Governorate in the Sultanate of Oman was generally high, It also came high in all dimensions: normative, emotional, and continuity commitment, and the results also indicated that there were no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) in the responses of the study sample of teachers to the level of their commitment to schools Basic education in Al Buraimi Governorate in the Sultanate of Oman attributed to the variables of gender, scientific qualification, years of experience, and job title.

KeyWords: organizational commitment, teachers of basic education schools, Sultanate of Oman.

الإطار المنهجي للدراسة:

المقدمة:

يعتبر المُعلم هو الركيزة الرئيسة لعمليات تعليم وتعلم الطلبة في المدارس، حيث إنه مسؤول عن توفير تعليم متميز ذي جودة عالية لجميع الطلبة على اختلاف تنوع قدراتهم ومهاراتهم وإمكاناتهم، وذلك من خلال استخدام أساليب وطرائق واستراتيجيات تدريسية تُنمي إبداعاتهم وابتكاراتهم، وتُزيد من معارفهم ومهاراتهم، وتُدعم اتجاهاتهم الإيجابية نحو عمليات التعليم والتعلم، ولا يمكن للمعلم القيام بهذه المهام والمسؤوليات والأدوار المتنوعة إلا من خلال امتلاكه الكفاءات والمهارات والاتجاهات المهنية التي تُمكنه من ذلك، ويتأتى ذلك عن طريق وجود مستويات عالية لديه من الالتزام التنظيمي.

وأورد العمري (2019) أن الالتزام التنظيمي يعبر عن اندماج المعلم في مهنته، وإيمانه بأهدافها وقيمها وتوجهاتها، ورغبته الصادقة في البقاء فيها وانتمائه لها، والمحافظة على سمعتها ومكانتها ومنزلتها ومصيرها في مختلف المواقف داخل وخارج المدرسة، واعتزازه بأنه عضو في هذه المدرسة، وافتخاره بالعمل فيها، وشعوره بالانتماء والولاء لها، وتقديم مصالحها العامة على مصالحه الشخصية.

ويشير الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدرستهم إلى تفانيهم ورغبتهم القوية في العمل والأداء والإنجاز، وجهدهم المتواصل في تحقيق أهداف العملية التعليمية بكفاءة وفعالية، كما أن الالتزام التنظيمي يقضي على السلوكيات السلبية في العمل كالتسيب الوظيفي، وانخفاض الرغبة في العمل، والغياب المُتكرر سواء كان بعذر أو بدون عذر، والتأخر في أداء الأعمال، أو التردد في أحيان كثيرة بقبولها، أو التهرب منها، وعدم الرغبة في تحمل مسؤوليات أو أدوار إضافية تحسن وتطور الأداء المدرسي. (Nugroho et.al, 2020)

كما يحقق الالتزام التنظيمي عديداً من الفوائد للمعلمين، حيث يمنحهم الشعور بالرضا الوظيفي والإحساس بمستوى عالٍ من الروح المعنوية والطاقة الإيجابية، والرغبة والدافعية في العطاء، وتحقيق الطموحات والتطلعات المهنية، كما يساهم الالتزام التنظيمي في زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة والتميز في العمل، وتقليل الظواهر السلبية مثل الغياب والتأخر، وإضاعة الوقت، والتسرب الوظيفي، كما يساعد الالتزام التنظيمي المعلمين على تقبل عمليات التحسين والتطوير والتغيير وتحمل مسؤولياته وتبعاته وتنفيذ قراراته، وتبني أهداف المدرسة والسعي نحو تحقيقها بكل طاقة وجهد ممكن (Jamail & Don, 2016).

وهناك عديد من العوامل تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس مثل: وجود نظام الأجور والحوافز والمكافآت المتميز، ودعم إدارة المدرسة للمعلمين بصورة مستمرة، والعلاقات الإنسانية الفعالة مع زملاء العمل وكافة المشاركين والمستفيدين من العملية التعليمية مثل أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتوافر مقومات البيئة المدرسية الجاذبة من مباني وتجهيزات، وتوافر برامج تنمية مهنية متميزة ومستمرة داخل المدرسة وخارجها. (Mark& Davi, 2020)

وحددت قناديلي وقاروت (2015) مرحلتين رئيسيتين للالتزام التنظيمي للمعلمين، الأولى مرحلة الطاعة وتعني قبول المعلم للآخرين والاستماع والإنصات لهم والسماح بتأثيرهم المطلق عليه، وذلك من أجل الحصول على الأجور والحوافز والمكافآت، أي أن المعلم يخضع للأوامر والتعليمات والقواعد المنظمة للعمل دون تفكير أو حوار أو مناقشة؛ أما المرحلة الثانية فتتضمن الاندماج مع الذات، وفيها يتقبل المعلم تأثير الآخرين من أجل تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والانتماء والولاء للمدرسة.

وأشار عبدالنعيم (2020)، وبيرتموند وبيلو (Peretomode&Bello, 2018) إلى وجود ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي للمعلمين، الأول الالتزام العاطفي والذي يركز على الجانب الإنساني في العمل، وقوة ورغبة المعلمين في مواصلة العمل في مدرستهم، ويؤيدون ما تقوم به مدرستهم، ويرغبون في مساعدتها في مهمتها؛ والثاني الالتزام المعياري حيث يلتزم المعلمون بالبقاء والاستمرار في مدرستهم، ويعزز هذا الشعور دعم المدرسة للمعلمين والسماح لهم بالمشاركة في وضع الخطط وتحديد الأهداف، والسماح لهم بالتفاعل الإيجابي في أداء الأنشطة والأعمال المتنوعة، والثالث الالتزام المستمر حيث يستمر المعلمون في العمل بمدارسهم اعتماداً على المنافع والفوائد والجوانب الإيجابية التي توفرها وتحققها لهم المدرسة.

وفي سلطنة عمان وفرت وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (2015) بيئة تعليمية جاذبة ومحفزة ودافعة للمعلمين للعمل في المدارس وتساعدهم على الالتزام التنظيمي، حيث وفرت الوزارة المباني المدرسية وزودتها بالأجهزة والوسائل التعليمية الحديثة مثل: السبورات التفاعلية وتدريب المعلمين وتشجيعهم على استخدامها، وتزويد المختبرات بالتجهيزات الحديثة، وتزويد جميع الغرف بكل مدرسة بأجهزة تكييف الهواء بسبب ارتفاع درجات حرارة الجو سعياً لتهيئة مناخ مناسب للتعليم والتعلم، وقامت الوزارة أيضاً بتحويل بعض المناهج الدراسية إلى محتويات إلكترونية تفاعلية، وتشجيع المدارس على التعاون فيما بينها لتفعيل التعليم الإلكتروني، وتشجيع المبادرات التي يقدمها المعلمون في المدارس.

الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية وأخرى أجنبية كما يأتي:

أ- الدراسات العربية:

أجرى الشهومي وآخرين (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (846) معلماً ومعلمة، وأبرزت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان جاء كبيراً بشكل عام، كما جاء أيضاً كبيراً في جميع الأبعاد وهي: الالتزام نحو العمل المدرسي، والالتزام نحو مهنة التعليم، والالتزام نحو جماعة العمل، كما أبرزت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيري الجنس، وسنوات الخبرة، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير.

كما أجرى العنزي (2021) دراسة هدفت إلى وضع تصور مقترح لتحسين الالتزام التنظيمي في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (117) قائد مدرسي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية جاء متوسطاً بشكل عام، كما جاء أيضاً متوسطاً في جميع الأبعاد وهي: الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر.

وقدم الرشيد (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في دولة الكويت، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (420) معلماً ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت جاء كبيراً بشكل عام، كما جاء أيضاً كبيراً في جميع الأبعاد وهي: الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيري الجنس، وسنوات الخبرة.

كما قدم درادكة وآخرين (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين في الأردن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (370) معلماً ومعلمة، وأوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان جاء متوسطاً بشكل عام، كما جاء أيضاً متوسطاً في جميع الأبعاد وهي: المسؤولية تجاه المدرسة، والالتزام الاتجاهي، والالتزام المستمر، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من مديري المدارس تُعزى إلى متغيري الجنس، والمؤهل العلمي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير سنوات الخبرة ولصالح الخبرة الأعلى.

وقام الغضوري (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية لدى مديري المدارس وأثرها على الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية الكويتية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (383) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية الكويتية جاء كبيراً بشكل عام، كما جاء أيضاً كبيراً في جميع فقرات مقياس الالتزام، كما أبرزت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة الأنماط القيادية لمديري المدارس بدولة الكويت في الالتزام التنظيمي للمعلمين.

كما قام البقمي والغامدي (2019) بدراسة هدفت إلى التعرف على المهارات القيادية لدى المشرفين التربويين في محافظة تربة وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (248) معلماً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة تربة بالمملكة العربية السعودية جاء كبيراً بشكل عام، كما جاء أيضاً كبيراً في جميع الأبعاد وهي: الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية ولصالح المرحلة المتوسطة، بينما لم توجد هذه الفروق في متغيري سنوات الخبرة، والتخصص.

وهدفت دراسة الطراونة وبطاح (2019) إلى التعرف على المنظومة القيمة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمملكة الأردنية الهاشمية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (130) مديراً ومديرة، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة الكرك بالمملكة الأردنية الهاشمية جاءت متوسطة بشكل عام، ومرتفعة في بعد الالتزام الأخلاقي، ومنخفضة في باقي الأبعاد وهي: الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المادي، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من مديري المدارس تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

أما دراسة شما والشرمان (2019) فهدفت إلى التعرف على العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر بفلسطين وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (354) معلماً ومعلمة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين داخل الخط الأخضر في فلسطين جاء مرتفعاً بشكل عام، وتراوح بين المرتفع جداً والمرتفع في فقرات مقياس الالتزام التنظيمي، كما خلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر بفلسطين والالتزام التنظيمي للمعلمين.

في حين هدفت دراسة الحراسي (2017) إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان والالتزام التنظيمي للمعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (370) معلماً ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان جاء مرتفعاً بشكل عام، كما جاء أيضاً مرتفعاً في جميع الأبعاد وهي: الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى إلى متغيري الجنس، والمؤهل العلمي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير سنوات الخبرة ولصالح الخبرة أكثر من 10 سنوات.

ب- الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة جاياك (Çayak, 2021) إلى استكشاف تأثير ممارسة مديري المدارس لسلوك القيادة المستدامة على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية العامة في اسطنبول Istanbul بتركيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (338) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية العامة في اسطنبول بتركيا جاء مرتفعاً بشكل عام، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى (0.001) بين ممارسة مديري المدارس لسلوك القيادة المستدامة، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية العامة في اسطنبول بتركيا.

كما هدفت دراسة ميونو وأزوجي (Mbonu & Azuji, 2021) إلى استكشاف العلاقة بين مستوى ممارسة مديري المدارس لنمط القيادة الموزعة ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة بولاية أنبره Anambra في نيجيريا Nigeria، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (1105) معلماً ومعلمة، وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة بولاية أنبره في نيجيريا جاء عالياً بشكل عام، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى (0.05) بين ممارسة مديري المدارس لنمط القيادة الموزعة، والالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة بولاية أنبره في نيجيريا.

وأجرى شانانا (Chanana, 2021) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير وباء كوفيد 19 COVID-19 على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بمدينة هريانا Haryana في الهند، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (181) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الخاصة بمدينة هريانا في الهند جاء منخفضاً بشكل عام، كما جاء أيضاً بدرجة منخفضة في جميع الأبعاد وهي: الالتزام العاطفي والالتزام المعياري، والالتزام المستمر، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والرضا الوظيفي لديهم، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغير الجنس.

أما دراسة أوار (UÇAR1, 2021) فهدفت إلى التعرف على تأثير ممارسة مديري المدارس لسلوك القيادة الموزعة على الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا بوسط إقليم ديار بكر provincial centre of Diyarbakır في تركيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (275) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا بوسط إقليم ديار بكر في تركيا جاء متوسطاً بشكل عام، ولكن جاء بدرجة مرتفعة في بُعدي التماثل Internalisation، بينما جاء بدرجة منخفضة في بُعد الإذعان، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى (0.05) بين ممارسة مديري المدارس لسلوك القيادة الموزعة والالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا بوسط إقليم ديار بكر في تركيا.

كما أجرى أكسان وآخرين (Akhsan et.al., 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة باتي Pati التعليمية وسط جزيرة جاوة Central Java بإندونيسيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (140) معلماً ومعلمة، وأبرزت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة باتي التعليمية وسط جزيرة جاوة بإندونيسيا جاء عالياً بشكل عام، كما أبرزت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة مديري المدارس للقيادة التحويلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمين.

وقام برانيتاساري (Pranitasari, 2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على تأثير القيادة الفعالة والثقة التنظيمية على تحفيز الأداء الوظيفي للمعلمين والتزامهم التنظيمي في المدارس العليا الخاصة في المنطقة التعليمية في بيولوجانج في شرق جاكرتا بإندونيسيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (115) معلماً ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا الخاصة في المنطقة التعليمية في بيولوجانج في شرق جاكرتا بإندونيسيا جاء عالياً بشكل عام، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الفعالة والثقة التنظيمية لدى مديري المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين.

كما قام أوندر وآخرين (Onder et. al., 2019) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين ورضاهم الوظيفي في المدارس الابتدائية والثانوية بمدينة أنقرة

في تركيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (601) معلماً ومعلمة، وأوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية بمدينة أنقرة في تركيا جاء متوسطاً بشكل عام، ومتوسطاً في بعدي الالتزام العاطفي والالتزام المعياري، بينما جاء منخفضاً في بعد الالتزام المستمر، كما أوضحت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيري الجنس والمرحلة الدراسية، بينما وجدت هذه الفروق في متغير سنوات الخبرة ولصالح (من 11-20 عاماً).

وقدم أسلمياه (2019, Aslamiah) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية ذات الأداء المتميز والأداء المنخفض بمدينة بانجارسين Banjarmasin في إندونيسيا Indonesia، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (247) معلماً ومعلمة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية ذات الأداء المتميز جاء عالياً بشكل عام، وعالياً في جميع الأبعاد وهي الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، بينما كشفت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية ذات الأداء المنخفض جاء متوسطاً بشكل عام، ومتوسطاً أيضاً في جميع الأبعاد وهي الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر.

كما قدم هولسبلات (2014, Holsblat) دراسة هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم في المدارس الابتدائية بوسط إسرائيل center of Israel، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (314) معلماً ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية بوسط إسرائيل جاء عالياً بشكل عام، وعالياً في جميع الأبعاد وهي الالتزام المعياري، والالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى (0.001) بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم في المدارس الابتدائية بوسط إسرائيل.

وتمثلت أوجه إفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد طرائق توثيق مشكلة الدراسة من نتائج البحوث والدراسات السابقة، اختيار المنهج الوصفي للدراسة لمناسبتها لطبيعة

الدراسة الحالية، وتحديد الأداة التي سوف يتم استخدامها في الدراسة الحالية وهي الاستبانة، ومعرفة كيفية بناءها، وتحديد متغيرات الدراسة من حيث الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وتحديد الأساليب الإحصائية التي سوف يتم استخدامها في الدراسة الحالية، والتعرف على كيفية استخلاص نتائج الدراسات ووضع توصياتها ومقترحاتها.

مشكلة الدراسة:

أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة وجود بعض جوانب القصور تتعلق بالالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس بسلطنة عُمان، حيث خلصت نتائج دراسة البوسعيدي (2018) إلى تضجر المعلمين في المدارس بسلطنة عُمان من حصص الاحتياط، وقلة رغبتهم في تحمل مسؤوليات إضافية غير التدريس، والبطء في تسليم الأعمال المطلوبة منهم، والتقصير في أداء المناوبات اليومية، والاستئذان أثناء اليوم الدراسي، ووجود لا مبالاة من بعض المعلمين في إخبار الإدارة المدرسية عن متطلبات الصيانة في المباني المدرسية، وكثرة الإجازات الطارئة لبعض المعلمين، وتأخر بعض المعلمين في الدخول للحصص في الوقت المحدد.

وبينت نتائج دراسة المزروعية (2014) وجود بعض سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان بدرجة متوسطة من وجهة نظر مديري المدارس تتضمن التأخر عن الدوام الرسمي بدون إذن، وضعف المواظبة على حضور الطابور المدرسي، وبذل القليل من الجهد في إنجاز العمل والتدريس، والإكثار من الشكوى والتذمر بدون داع، والخروج من المدرسة بدون إذن مسبق، وقلة الاهتمام بتطبيق التوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح الأداء، والامتناع عن مقابلة أولياء الأمور في الأوقات التي تم تحديدها مسبقاً، وأداء الأعمال دون مراعاة وتطبيق المعايير المطلوبة والمحددة رسمياً.

وتأسيساً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلين الآتيين:

1. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان.
2. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- 1- يمكن أن تفتح هذه الدراسة الباب أمام كثير من الباحثين لدراسات جديدة ترتبط بالالتزام التنظيمي للمعلمين.
- 2- يمكن أن تعتبر هذه الدراسة إثراءً للمكتبة العربية، ومن المتوقع أن تضيف إلى رصيد المعرفة في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- 1- من المؤمل أن تفيد نتائج الدراسة المعلمين في المدارس بسلطنة عمان عامة، ومدارس التعليم الأساسي في محافظة البريمي خاصة في التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، ومعرفة ما به من جوانب قوة وتدعيمها.
- 2- يمكن أن تساعد الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم في تنفيذ برامج تدريبية للمعلمين في الالتزام التنظيمي لديهم.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- 1- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت على أبعاد الالتزام التنظيمي للمعلمين وهي: (الالتزام العاطفي- الالتزام المعياري -الالتزام المستمر).
- 2- **الحدود البشرية:** اقتصرت على المعلمين والمعلمات.
- 3- **الحدود المكانية:** اقتصرت على مدارس التعليم الأساسي الحكومية بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان.
- 4- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الثاني من العام الدراسي 2020-2021م.

مصطلحات الدراسة:

الالتزام التنظيمي للمعلمين:

يُعرف الالتزام التنظيمي بأنه " رغبة المعلمين بالبقاء في المدرسة والاستمرار فيها، وبذل قصارى جهدهم وعدم تركهم لها، والافتناع التام بقيم وأهداف المدرسة، ويرتبطون بها ارتباطاً قوياً، ويتمثلون القواعد السلوكية والأخلاقية التي تحدد سير العمل بها" (قناديلي وقاروت، 2015، 318).

وتأسيساً على ما سبق يُعرف الالتزام التنظيمي إجرائياً على أنه حالة وظيفية تعبر عن اندماج معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عُمان في مدراسهم، ورغبتهم القوية في البقاء والإصرار والاستمرار في العمل بها، والإيمان بأهدافها وقيمها، وبذل قصارى جهدهم لتحسين وتطوير أدائها، والمحافظة على سمعتها ومكانتها ومنزلتها في المجتمع، وتقديم مصالحها العامة على مصالحهم الشخصية، ويتمثلون القواعد السلوكية والأخلاقية التي تحدد سير العمل بها.

الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي حيث إنه ملائم لطبيعة الدراسة، فهو يتضمن " عملية البحث والتقصي حول الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر، ووصفها وصفاً دقيقاً، وتشخيصها، وتحليلها، وتفسيرها، بهدف اكتشاف العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر

التعليمية والنفسية الأخرى، والتوصل من خلال ذلك إلى تعليمات ذات معنى بالنسبة لها. لا يقتصر على تقديم بعض المعلومات عن الظواهر أو الظواهر، حيث يتحرى الدقة الشديدة والفحص والتمحيص في تعرف خصائص الظواهر أو المشكلات التي ندرسها من جميع جوانبها وتقديم الحلول لها، ووضع بعض التنبؤات الخاصة بشكلها وحجمها في المستقبل“. (جابر وكاظم، 2011، 64-65).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس التعليم الاساسي بمحافظة البريمي للعام الدراسي (2022/2021) والبالغ عددهم (1460) معلماً ومعلمة، حسب كتاب الإحصاء السنوي الصادر عن وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021-2022م. (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، 2021).

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية لأفراد مجتمع الدراسة بلغت (380) معلماً ومعلمة، ووصلت حصيلة جمع الاستبانات (369) استبانة، وجميعها صالح للتحليل الإحصائي، وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (11)، وشكلت العينة نسبة (25.27%) من مجتمع الدراسة ويوضح جدول (1) العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1) : يوضح العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
النوع	ذكر	180	48,8	369
	انثى	189	51,2	
المؤهل	بكالوريوس	349	94,6	
	ماجستير فأعلى	20	5,4	
الخبرة	اقل من 10 سنوات	74	20,1	
	10 سنوات فأعلى	295	79,9	

الوظيفة	معلم	
	92, 7	342
معلم أول	7, 3	27

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي مثل دراسات الشهومي والحداوي وعبد الحميد (2021)، والرشيدي (2020)، والغضوري (2020).

وتكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من جزأين

الجزء الأول: تضمن البيانات الأساسية عن عينة الدراسة، من حيث الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

الجزء الثاني: الالتزام التنظيمي للمعلمين، وتكون من ثلاثة أبعاد هي: (الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري)، وبلغ عدد الفقرات (22) فقرة.

صدق الأداة:

وتم حساب صدق الأداة على النحو الآتي:

[1] الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم توزيع أداة الدراسة على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة التعليمية، وبلغ عددهم (13) محكما، وذلك في جامعات نزوى، والسلطان قابوس، وجامعة المنيا بمصر، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بمصر، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ملحق (2)، وقد عادت الاستبانات محكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم.

وتم إجراء التعديلات الآتية في ضوء ملاحظات المحكمين:

- البعد الأول: الالتزام العاطفي: تم تعديل صياغة الفقرات (2)، و(3)، و(5).

- البعد الثاني: الالتزام المعياري: تم تعديل صياغة الفقرات (1)، و(3)، و(4) و(5) و(8).

- البعد الثالث: الالتزام الاستمراري: تم تعديل صياغة الفقرات (2)، و(5)، و(7)

وتكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من ثلاثة أبعاد هي: (الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري)، وبلغ عدد الفقرات (22) فقرة.

[2] الصدق الداخلي (صدق البناء):

للتأكد من صدق البناء لأداة الدراسة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المجموع الكلي لكل بعد من أبعاد الالتزام التنظيمي للمعلمين والمجموع الكلي لأداة الدراسة، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (35) معلماً ومعلمة من خارج العينة الأصلية للدراسة، وهذا ما يوضحه جدول (2).

جدول (2): يوضح صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون

م	أبعاد مجال الالتزام التنظيمي	معامل ارتباط بيرسون
1	الالتزام العاطفي	**78,0
2	الالتزام المعياري	**65,0
3	الالتزام الاستمراري	**97,0

**دالته عند مستوى (0,01)

يتضح من جدول (2) أن معامل ارتباط بيرسون تراوح بين (0.65) و(0.97) وهذا يعني أن أداة الدراسة تتمتع بصدق البناء.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تطبيقها على عينة مكونة من (35) معلماً ومعلمة من خارج العينة الأصلية للدراسة، حيث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويوضح جدول (3) ثبات أداة الدراسة بمعامل ألفا كرونباخ، وكذلك للمجموع الكلي.

جدول (3): يوضح قياس ثبات أداة الدراسة بمعامل الفاكرونباخ

م	القيادة التبادلية	معامل الفالكرونباخ
1	الالتزام العاطفي	0,805
2	الالتزام المعياري	0,803
3	الالتزام الاستمراري	0,832
	الكلية	0,858

يتضح من جدول (3) أن أداة الدراسة تتصف بثبات مرتفع في المجموع الكلية، وعلى مستوى كل بُعد، وهذا يجعلها صالحة للتطبيق.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1. الجنس وله مستويان هما: (ذكور - إناث)

2. المؤهل وله مستويان هما: (بكالوريوس - ماجستير فأعلى)

3. الخبرة ولها مستويان هما: (أقل من سنوات 10) - (10 سنوات فأكثر)

4. المسمى الوظيفي وله مستويان هما: (معلم - معلم أول)

المعالجة الإحصائية:

من أجل الضبط الإحصائي لمجالي أداة الدراسة ولتحليل النتائج تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم اتباع الأساليب الإحصائية الآتية:

1. معامل ارتباط بيرسون لحساب الصدق الداخلي.

2. معامل الفاكرونباخ وذلك من أجل استخراج ثبات أداة الدراسة.

3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك من أجل الإجابة على السؤال الأول.

4. اختبار ت T-Test لعينتين مستقلتين، لمعرفة تأثير المتغيرات على استجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك من أجل الإجابة عن السؤال الثاني.

نتائج الدراسة:

معيار الحكم على النتائج:

تم تحديد طول الخلايا وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وتم حساب المدى (3-1=2) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (2÷3=0.66)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): يوضح الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الثلاثي

الدرجة (المستوى)	المتوسط الحسابي
عالية	3.00 - 2.34
متوسطة	2.33 - 1.67
منخفضة	1.66 - 1.00

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نص على الآتي: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الالتزام التنظيمي للمعلمين مرتبة ترتيباً تنازلياً، وجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة حول أبعاد
الالتزام التنظيمي للمعلمين، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	1	الالتزام المعياري	2.95	.11	عالٍ
1	2	الالتزام العاطفي	2.91	.27	عالٍ
3	3	الالتزام الاستمراري	2.73	.43	عالٍ
المجموع الكلي			2.87	.22	عالٍ

يظهر جدول (5) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة
البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء عالياً أيضاً في كل بُعد على حده، وبلغ
المتوسط العام للأبعاد (2.87) بانحراف معياري قدره (0.22)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية
للأبعاد بين (2.95-2.73)، والانحرافات المعيارية بين (0.11 – 0.43)، وجاء في المرتبة الأولى
بعد الالتزام المعياري بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.95)، وانحراف معياري قدره (0.11).
(، وجاء في المرتبة الثانية بعد الالتزام العاطفي بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.91)،
وانحراف معياري قدره (0.27)، أما بعد الالتزام الاستمراري فجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة
بمستوى عالٍ، وبمتوسط حسابي بلغ (2.73)، وانحراف معياري قدره (0.43).

ولمزيد من التعمق في نتائج السؤال الثالث سوف يتم تناول كل بُعد على حدة على النحو الآتي:

البعد الأول: الالتزام العاطفي:

يظهر جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الالتزام التنظيمي
للمعلمين بالنسبة لفقرات بُعد الالتزام العاطفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

جدول (6) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين
بالنسبة لفقرات بُعد الالتزام العاطفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء التنظيمي
6	1	أحافظ على شرف مهنة التعليم وكرامتها	2.97	.23	عالٍ
7	2	أدافع عن سمعة المهنة عندما ينتقدها الآخرون	2.96	.25	عالٍ
1	3	أفتخر بعلمي معلماً في المدرسة وأعتز به	2.92	.36	عالٍ
4	4	أشعر أن زملائي في العمل جزء من عائلتي	2.91	.40	عالٍ
3	5	لدي شعور قوي بالانتماء والولاء للمدرسة	2.90	.41	عالٍ
2	6	أشعر بالسعادة عند ذهابي للعمل في المدرسة	2.87	.48	عالٍ
5	7	أشعر بالحزن إذا تغيبت عن عملي بالمدرسة	2.84	.53	عالٍ
		المجموع الكلي	2.91	.27	عالٍ

يبين جدول (6) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد الالتزام العاطفي، كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البعد، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.84-2.97) والانحراف المعياري بين (.23-.53) وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (6) التي نصها " أحافظ على شرف مهنة التعليم وكرامتها " بمتوسط حسابي بلغ (2.97)، وانحراف معياري قدره (.23) وبمستوى عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (5) التي نصها " أشعر بالحزن إذا تغيبت عن عملي بالمدرسة " بمتوسط حسابي بلغ (2.84)، وانحراف معياري قدره (.53) وبمستوى عالٍ أيضاً.

البعد الثاني: الالتزام المعياري:

يظهر جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الالتزام التنظيمي بالنسبة لفقرات بُعد الالتزام المعياري مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

جدول (7) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين
بالنسبة لفقرات بعد الالتزام المعياري مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي

م	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
8	1	التزم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في كافة ممارساتي المهنية	2.99	.10	عالٍ
2	2	أحافظ على أسرار المهنة	2.99	.10	عالٍ
1	3	ألتزم بأوقات الدوام الرسمي للعمل	2.99	.10	عالٍ
4	4	أحرص على بذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف العملية التعليمية	2.98	.14	عالٍ
5	5	ألتزم بتطبيق القوانين واللوائح التي تنظم العملية التعليمية	2.98	.17	عالٍ
6	6	أحرص على المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمدرسة	2.98	.17	عالٍ
3	7	أرى أن القيم التي أومن بها تتوافق مع قيم العمل في المدرسة	2.96	.25	عالٍ
7	8	أشعر أن تركي لوظيفتي إلى وظيفة أخرى بأنه نوع من إنكار المعروف	2.72	.69	عالٍ
		المجموع الكلي	2.95	.11	عالٍ

يبين جدول (7) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية بالنسبة لبعء الالتزام المعياري، كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البعد، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (2.72-2.99) والانحراف المعياري بين (10.-.69) وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (8) التي نصها " التزم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في كافة ممارساتي المهنية " بمتوسط حسابي بلغ (2.99)، وانحراف معياري قدره (10.) وبمستوى عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (7) التي نصها " أشعر أن تركي لوظيفتي

إلى وظيفة أخرى بأنه نوع من إنكار المعروف " بمتوسط حسابي بلغ (2.72) ، وانحراف معياري قدره (0.69) وبمستوى عالٍ أيضاً.

البعد الثالث: الالتزام الاستمراري:

يظهر جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالنسبة لفقرات بُعد الالتزام الاستمراري مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

جدول (8): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الالتزام التنظيمي بالنسبة لفقرات بُعد الالتزام الاستمراري مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
7	1	أحرص على تنمية نفسي مهنيًا بصورة مستمرة لأتمكن من أداء عملي بجودة وتميز	2.96	.27	عالٍ
4	2	أتطلع للحصول على ترقية وظيفية متميزة من خلال عملي في المدرسة	2.83	.54	عالٍ
1	3	أشعر أن عملي كمعلم سيحقق جميع طموحاتي وآمالي المستقبلية	2.76	.64	عالٍ
3	4	أدرك أن عملي في المدرسة يوفر لي امتيازات متنوعة	2.71	.69	عالٍ
6	5	أقبل القيام بأي مهام أو أدوار وظيفية أكلف بها مقابل استمراري في العمل بالمدرسة	2.71	.70	عالٍ
2	6	أرى أن تركي للعمل في المدرسة سيسبب لي مشكلات كثيرة	2.6	.74	عالٍ
5	7	أرفض الانتقال إلى وظيفة أخرى حتى لو وفرت لي امتيازات أفضل من وظيفتي الحالية	2.48	.87	عالٍ
		المجموع الكلي	2.73	.43	عالٍ

يبين جدول (8) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد الالتزام الاستمراري، كما جاء عالية أيضاً في جميع فقرات هذا البعد، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.48-2.96)

والإنحرافات المعيارية بين (27.-.87)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (7) التي نصها " أحرص على تنمية نفسي مهنيًا بصورة مستمرة لأتمكن من أداء عملي بجودة وتميز " بمتوسط حسابي بلغ (2.96)، وانحراف معياري قدره (27) وبمستوى عالٍ، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (5) التي نصها " أرفض الانتقال إلى وظيفة أخرى حتى لو وفرت لي امتيازات أفضل من وظيفتي الحالية " بمتوسط حسابي بلغ (2.48)، وانحراف معياري قدره (87) وبمستوى عالٍ أيضًا.

ثانيًا: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نص على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي؟

وتم عرض نتائج كل متغير على حده على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقا لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (9).

جدول رقم (9): يوضح نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن أثر الجنس على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الالتزام العاطفي	ذكور	180	2.92	.27	367	0,288	0,77	غير داله
	اناث	189	2.91	.27				
الالتزام المعياري	ذكور	180	2.95	.12	367	0,701	0,48	غير داله
	اناث	189	2.94	.11				
الالتزام الاستمراري	ذكور	180	2.73	.44	367	0,023	0,98	غير داله
	اناث	189	2.73	.42				

يتضح من جدول (9) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان في جميع الأبعاد تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم.

2- متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من سنوات 10، 10 سنوات فأكثر)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (10).

الجدول رقم (10): يوضح نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن أثر سنوات الخبرة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين

الأبعاد	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الالتزام العاطفي	أقل من 10	74	2.93	.22	367	0,760	0,45	غير داله
	10 فأكثر	295	2.91	.28				
الالتزام المعياري	أقل من 10	74	2.95	.13	367	0,100	0,92	غير داله
	10 فأكثر	295	2.95	.11				
الالتزام الاستمراري	أقل من 10	74	2.80	.33	367	1,574	0,12	غير داله
	10 فأكثر	295	2.71	.45				

يتضح من جدول (10) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من سنوات 10، 10 سنوات فأكثر) في جميع الأبعاد، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير لسنوات الخبرة في استجاباتهم.

3- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقا لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس- ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (11).

جدول (11): يوضح نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين

الأبعاد	المؤهل	العدد*	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الالتزام العاطفي	بكالوريوس	20	2.84	.36	38	1,533	0,14	غير داله
	ماجستير فأعلى	20	2.97	.08				
الالتزام المعياري	بكالوريوس	20	2.95	.10	38	0,406	0,69	غير داله
	ماجستير فأعلى	20	2.96	.09				
الالتزام الاستمراري	بكالوريوس	20	2.71	.48	38	0,089	0,93	غير داله
	ماجستير فأعلى	20	2.72	.52				

* نظرا لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير المؤهل تم أخذ عينة عشوائية متساوية

يتضح من جدول (11) عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس- ماجستير فأعلى) في جميع الأبعاد، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي في استجاباتهم.

4- متغير المسمى الوظيفي

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

جدول (12): يوضح نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر المسمى الوظيفي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين

الأبعاد	المسمى الوظيفي	العدد*	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الالتزام العاطفي	معلم	27	2.88	.31	52	0,649	0,51	غير داله
	معلم أول	27	2.93	.27				
الالتزام المعياري	معلم	27	2.93	.11	52	0,645	0,52	غير داله
	معلم أول	27	2.95	.09				
الالتزام الاستمراري	معلم	27	2.70	.49	52	0,080	0,94	غير داله
	معلم أول	27	2.71	.47				

* نظراً لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي تم أخذ عينة عشوائية متساوية

يتضح من جدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي (معلم – معلم أول) في جميع الأبعاد، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمسمى الوظيفي في استجاباتهم.

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

أولاً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان؟

كشفت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية، وقد يعزى ذلك إلى إيمان المعلمين بعظمة الرسالة التي يؤدونها، ومسؤوليتهم تجاه الله سبحانه وتعالى وأمام الوطن، كما قد يفسر ذلك

نتيجة لحرص وزارة التربية والتعليم على اعداد وتأهيل المعلمين وتقديم البرامج التدريبية والدورات العملية بما يتوافق مع المستجدات الحديثة وبما يضمن جودة العملية التعليمية التعلمية وتوفير بيئة مناسبة للعمل في المدارس، مما كان له دور واثر ايجابي في رفع مستوى السلوك التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي، كما قد يكون للبرامج التدريبية المقدمة من المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين والتي تستهدف جميع المعلمين الجدد وكذلك جميع معلمي المواد الدراسية أثر إيجابي في هذه النتيجة، فضلاً عن البرامج التي تقدمها مراكز التدريب على مستوى المحافظات، وبرامج الإنماء المهني المتمركز على المدارس والمُمثلة في مشروع المدرسة وحدة للإنماء المهني، ولعل ذلك راجع أيضاً إلى دور مديري المدارس في توفير بيئة مناسبة للعمل تشجع المعلمين الالتزام التنظيمي بواجباتهم الوظيفية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشهومي وآخرين (2021) والتي أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان جاء كبيراً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة الرشيد (2020) والتي أكدت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت جاء كبيراً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة الغضوري (2020) والتي بينت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية الكويتية جاء كبيراً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة البقمي والغامدي (2019) والتي توصلت الى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة تربة بالمملكة العربية السعودية جاء كبيراً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة شما والشرمان (2019) والتي أظهرت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين داخل الخط الأخضر في فلسطين جاء مرتفعاً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة الحراسي (2017) والتي أكدت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان جاء مرتفعاً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة جايك (Çayak, 2021) والتي ابرزت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية العامة في اسطنبول بتركيا جاء مرتفعاً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة مبونو وأزوجي (Mbonu & Azuji, 2021) بينت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة بولاية أنبره في نيجريا جاء عالياً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة أكسان وآخرين (Akhsan et.al., 2020) والتي توصلت الى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة باتي التعليمية وسط جزيرة جاوة بإندونيسيا جاء عالياً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة برانيتاساري (Pranitasari, 2020) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا الخاصة في المنطقة التعليمية في بيولوجاندنج في شرق جاكرتا بإندونيسيا جاء عالياً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة هولسبلات (Holsblat, 2014) والتي أشارت إلى أن مستوى

الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية بوسط إسرائيل جاء عالياً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة أسلمياه (Aslamiah, 2019) والتي بينت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية ذات الأداء المتميز جاء عالياً بصورة إجمالية.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة العنزي (2021) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية جاء متوسطاً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة درادكة وآخرين (2020) والتي توصلت الى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان جاء متوسطاً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة الطراونة وبطاح (2019) والتي أوضحت أن درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة الكرك بالمملكة الأردنية الهاشمية جاءت متوسطة بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة شانانا (Chanana, 2021) والتي أبرزت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الخاصة بمدينة هريانا في الهند جاء منخفضاً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة أوار (UÇAR1, 2021) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس العليا بوسط إقليم ديار بكر في تركيا جاء متوسطاً بصورة إجمالية، ونتيجة دراسة أوندر وآخرين (Onder et. al., 2019) والتي أشارت إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية بمدينة أنقرة في تركيا جاء متوسطاً بصورة إجمالية.

وجاء في المرتبة الأولى بعد الالتزام المعياري بمستوى عالٍ، وقد يعزى ذلك إلى ارتباط الالتزام المعياري بصورة مباشرة بأخلاقيات مهنة التعليم، كما أنه يعبر عن الالتزام الأدبي والشخصي بالتمسك بقيم العمل في المدرسة. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من الرشيد (2020)، والبقمي والغامدي (2019)، والحرصي (2017)، وهولسبلات (Holsblat, 2014)، وأسلمياه (Aslamiah, 2019) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان عالياً بالنسبة لُبعد الالتزام المعياري، ولكن اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من العنزي (2021)، ودرادكة وآخرين (2020)، وأوندر وآخرين (Onder et. al., 2019) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطاً بالنسبة لُبعد الالتزام المعياري، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من الطراونة وبطاح (2019)، وشانانا (Chanana, 2021) والتي توصلنا إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان منخفضاً في بعد الالتزام المعياري.

وجاء في المرتبة الثانية بعد الالتزام العاطفي بمستوى عالٍ، وقد يعزى ذلك لرغبة المعلم القوية والأكيدة والثابتة في الاستمرار بالعمل في مدرسته، وتدعيم تحقيق أهدافها وقيمها، وربما يرجع ذلك

إلى أن العمل بمهنة التعليم يشبع رغبات المعلم ويولد شعور لديه بالانتماء والولاء والاندماج والاستغراق في العمل. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من الرشيدي (2020)، والبقيم والغامدي (2019)، والحرصي (2017)، وهولسبلات (Holsblat, 2014)، وأسلمياه (Aslamiah, 2019) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان عالياً بالنسبة لبعد الالتزام العاطفي. ولكن اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من العنزي (2021)، ودرادكة وآخرين (2020)، وأوندر وآخرين (Onder et. al., 2019) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطاً بالنسبة لبعد الالتزام العاطفي، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من الطراونة وبطاح (2019)، وشانانا (Chanana, 2021) والتي أظهرتا أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان منخفضاً في بعد الالتزام العاطفي.

وجاء في المرتبة الثالثة بعد الالتزام الاستمراري بمستوى عالٍ، وقد يعزى ذلك إلى إدراك المعلمين بأن هذه المهنة هي مصدر دخلهم الأساسي، وأنهم بحاجة إلى الاستمرار والاستقرار والانتظام في العمل بالمدرسة، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من الرشيدي (2020)، والبقيم والغامدي (2019)، والحرصي (2017)، وهولسبلات (Holsblat, 2014)، وأسلمياه (Aslamiah, 2019) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان عالياً بالنسبة لبعد الالتزام الاستمراري. ولكن اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من العنزي (2021)، ودرادكة وآخرين (2020) والتي كشفت أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطاً بالنسبة لبعد الالتزام الاستمراري. كما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من شانانا (Chanana, 2021)، وأوندر وآخرين (Onder et. al., 2019) والتي بينتا أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كان منخفضاً في بعد الالتزام الاستمراري.

ولمزيد من التعمق في مناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول سوف يتم مناقشة وتفسير كل بُعد

على حده كما يأتي:

البعد الأول: الالتزام العاطفي:

أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد الالتزام العاطفي، كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البعد، وجاءت الفقرة التي نصها " أحافظ على شرف مهنة التعليم وكرامتها" في المرتبة الأولى وبمستوى عالٍ، وقد يعزى ذلك إلى بسبب ارتياح المعلمين لعملهم وافتخارهم به، وهذا مؤشر لمدى حبهم وإخلاصهم وولائهم لهذه الوظيفة واستعدادهم للتضحية من

أجلها، كما إن وظيفة المعلم تُعد من أشرف وأعظم المهن، وجاءت الفقرة التي نصها " أشعر بالحزن إذا تغيبت عن عملي بالمدرسة " في المرتبة الأخيرة ولكن بمستوى عالٍ، وقد يعزى ذلك نتيجة لوجود حالة عاطفية قوية جداً تربط المعلمين بكافة المشاركين والمُستفيدين من العملية التعليمية إدارة وزملاء وأخصائيين وطلبة وغيرهم، وهذه الأمور جميعها تدفع المعلمين إلى الولاء والإخلاص في العمل والحرص على مصلحة الطلبة خوفاً من التقصير في أداء واجبهم أو أن يؤثر غيابهم على مستوى إنجازهم الأكاديمي.

البعد الثاني: الالتزام المعياري:

أظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد الالتزام المعياري، كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البعد، وجاءت الفقرة التي نصها " التزم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في كافة ممارساتي المهنية" في المرتبة الأولى وبمستوى عالٍ، وقد يعزى ذلك إلى إدراك المعلمين ووعيهم بأنهم نماذج أخلاقية يقتدى ويحتذى بها داخل المدرسة وخارجها. وجاءت الفقرة التي نصها " أشعر أن تركي لوظيفتي إلى وظيفة أخرى بأنه نوع من إنكار المعروف " في المرتبة الأخيرة ولكن بمستوى عالٍ، وقد يفسر ذلك لإدراك المعلمين بأهمية دورهم الوظيفي والمسؤولية الملقاة على عاتقهم في تربية الأبناء وتعليم الطلبة، كما قد يتشكل لدى المعلمين شعور بأن المدرسة ليست مجرد مكان للعمل فقط، وإنما تربطهم بها العلاقة مع الزملاء والطلبة وأولياء الأمور.

البعد الثالث: الالتزام الاستمراري

كشفت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان جاء عالياً بصورة إجمالية بالنسبة لبعد الالتزام الاستمراري، كما جاء عالياً أيضاً في جميع فقرات هذا البعد، وجاءت الفقرة التي نصها " أحرص على تنمية نفسي مهنيًا بصورة مستمرة لأتمكن من أداء عملي بجودة وتميز" في المرتبة الأولى وبمستوى عالٍ وقد يعزى ذلك لإدراك المعلمين بأن الإنماء المهني يساعدهم في تنمية وتطوير أدائهم الوظيفي ويؤثر بصورة إيجابية على الاستمرار في المهنة والإبداع والابتكار فيها، وزيادة حصيلته المعرفية وقدراته ومهاراته ويساعده على فهم محتوى مادته والمامه بمختلف التطورات والمستجدات التربوية وهذا يعطيه الثقة في نفسه ويرفع كفاءته في المادة ويستطيع أن يثري طلبته ويرتقى بمستواهم الأكاديمي. وجاءت الفقرة التي نصها " أرفض الانتقال إلى وظيفة أخرى حتى لو وفرت لي امتيازات أفضل من وظيفتي الحالية" في المرتبة الأخيرة ولكن بمستوى عالٍ، وقد يفسر ذلك لإدراك المعلمين أن فترة

عملهم في مهنة التعليم اكتسبوا العديد من الخبرات والمهارات التي تؤهلهم للاستمرار فيها، ولذا فهم يستطيعون الإبداع والانجاز في هذه الوظيفة أكثر من غيرها.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي؟

وسوف يتم مناقشة وتفسير نتائج كل متغير على حده على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان في جميع الأبعاد تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، انثى). وقد تفسر هذه النتيجة لأن عينة الدراسة من المعلمين والمُعلمات يخضعون لإجراءات عمل موحده، ويوجد تقارب في بيئة العمل ونسقه وطبيعته. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الشهومي وآخرين (2021) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تُعزى إلى متغيري الجنس، ونتيجة دراسة الرشيد (2020) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت تُعزى إلى متغيري الجنس، ونتيجة دراسة درادكة وآخرين (2020) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تُعزى إلى متغيري الجنس، ونتيجة دراسة الطراونة وبطاح (2019) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة الكرك بالمملكة الأردنية الهاشمية تُعزى إلى متغير الجنس، ونتيجة دراسة الحراسي (2017) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان تُعزى إلى متغير الجنس، ونتيجة دراسة شانانا (Chanana, 2021) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الخاصة بمدينة هريانا في الهند تُعزى إلى متغير الجنس، ونتيجة دراسة أوندر وآخرين

(Onder et. al., 2019) والتي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية بمدينة أنقرة في تركيا تُعزى إلى متغيري الجنس.

2- متغير سنوات الخبرة:

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من سنوات 10، 10 سنوات فأكثر) في جميع الأبعاد. وقد يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة من المُعلمين على تنوع خبراتهم لديهم ثقافة تنظيمية مُتشابهة، ويوجه عملهم مجموعة واحدة من اللوائح والتشريعات والقوانين والقرارات الوزارية. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة نتيجة الشهومي وآخرين (2021) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ونتيجة دراسة الرشيدى (2020) والتي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ونتيجة دراسة البقمي والغامدي (2019) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة تربة بالمملكة العربية السعودية تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ونتيجة دراسة الطراونة وبطاح (2019) والتي اثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة الكرك بالمملكة الأردنية الهاشمية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة درادكة وآخرين (2020) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة ولصالح الخبرة الأعلى، ونتيجة دراسة الحراسي (2017) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة ولصالح الخبرة أكثر من 10 سنوات، ونتيجة دراسة أوندر وآخرين (Onder et. al., 2019) والتي كشفت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى

الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الابتدائية والثانوية بمدينة أنقرة في تركيا تُعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح (من 11-20 عاماً).

3- متغير المؤهل العلمي:

كشفت نتائج الدراسة عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس- ماجستير فأعلى) في جميع الأبعاد. وقد يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة من المعلمين على تنوع مؤهلاتهم العلمية يخضعون لبرامج تنمية مهنية مستمرة تُراعي احتياجاتهم المهنية المتنوعة. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة درادكة وآخرين (2020) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ونتيجة دراسة الطراونة وبطاح (2019) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة الكرك بالمملكة الأردنية الهاشمية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ونتيجة دراسة الحراصي (2017) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان تُعزى إلى متغيري المؤهل العلمي. ومن جهة أخرى فقد اختلفت نتيجة هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشهومي وآخرين (2021) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تُعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير.

4- متغير المسمى الوظيفي:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة البريمي في سلطنة عمان تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي (معلم - معلم أول) في جميع الأبعاد. وقد يُعزى ذلك إلى أن جميع المعلمين على اختلاف مُسمياتهم الوظيفية يعملون في مناخ تنظيمي متقارب، وشروط وإجراءات وظيفية متشابهة، وبالتالي تتقارب أهدافهم وتصوراتهم وقناعاتهم حول ممارسة الالتزام التنظيمي.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها توصي الدراسة بالآتي:

- زيادة اهتمام الجهات المسؤولة عن برامج التدريب والتنمية المهنية سواء على مستوى وزارة التربية والتعليم ممثلة في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، أو المديريات التعليمية التابعة لها، أو المدارس بأن يكون الالتزام التنظيمي للمعلمين محورا رئيساً للتدريب في هذه البرامج.
- تهيئة البيئة المدرسية وتوفير لها كافة مقومات الموارد المادية والبشرية التي تزيد دافعية المعلمين، وترفع مستوى التزامهم التنظيمي.
- زيادة تدعيم العلاقات الإنسانية بين المعلمين بعضهم البعض، وبينهم وبين كافة المشاركين والمستفيدين من العملية التعليمية، باعتبارهما من المقومات الرئيسة للالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس.
- زيادة توجيه المعلمين إلى التمسك بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بسلطنة عمان وما يتضمنه من التزامات وظيفية.
- تعظيم اهتمام المعلمين بالدفاع عن مهنة التعليم والحفاظ على شرفها، وكرامتها، ومكانتها، ومنزلتها الرفيعة أينما وجدوا في المجتمع المحلي.
- قيام الإدارات العليا بتيسير المسار المهني للمعلمين في الترقيات للوظائف والمناصب العليا طالما تتوافر لديهم شروط الترقى.
- تعظيم اهتمام المعلمين بمدخل المواطنة التنظيمية التي تتيح لهم تحمل مهام وأدوار ومسؤوليات إضافية لمساعدة المدارس على تحقيق أهدافها بجودة وتميز.
- زيادة اهتمام الإدارات العليا بتوفير نظام أجور مُتميز للمعلمين يراعي التغيرات والتطورات الاقتصادية، لزيادة استقرار المعلمين وتمسكهم بالعمل ومن ثم تدعيم التزامهم الوظيفي.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية:

البحمي، عبدالله سعد محمد؛ الغامدي، عمير بن سفر عمير. (2019). المهارات القيادية لدى المشرفين التربويين في محافظة تربة وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط مصر، 35 (2)، 274-316.

البوسعيدي، إبراهيم بن أحمد بن سالم. (2018). الصعوبات التي يرى مديري المدارس ومديراتها في سلطنة عمان أنهم يواجهونها من قبل الهيئة التدريسية، مجلة العلوم التربوية النفسية- المركز القومي للبحوث - غزة، 2 (21)، 27-43.

جابر، عبد الحميد؛ كاظم، أحمد خيرى. (2011). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الكويت: دار الزهراء.

الحراصي، حارب بن محمد بن علي. (2017). القيادة التحويلية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمعلميهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

درادكة، أمجد محمود محمد؛ الدجاني، ياسمين محمد ناصر محمود؛ داود، هناء. (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم "الأردن". مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، 4 (14)، 1-24.

الرشيدي، بدر عوض لزام ضيف الله. (2020). واقع تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في دولة الكويت، العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية بجامعة القاهرة- مصر، 28 (3)، 287-323.

شما، فتحي محسن؛ الشрман، منيرة محمود. (2019). العدالة التنظيمية لدى مديري المدارس داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا- فلسطين، 27 (1)، 695 - 729.

الشهومي، سعيد بن راشد بن علي؛ الحدابي، داود عبدالملك يحيى؛ الدباء، عبدالمجيد محمد عبدالوهاب. (2021). أثر التماثل التنظيمي في الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، 5 (10)، 1-30.

الطراونة، علي عودة، بطاح، أحمد محمد. (2019). المنظومة القيمة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، دراسات - العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، (45)، 160-180.

عبدالنعيم، بدر محمد عبدالحفيظ. (2020). الإلتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية العامة في محافظة القاهرة: دراسة تحليلية، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية- مصر، (13)، 145-198.

العمرى، مشرف بن علي عبدالله. (2019). الإلتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية للبنين في محافظة النماص، المجلة التربوية الدولية المتخصصة- الأردن، 8 (2)، 74-92.

العنزي، نايف بن عمّاش بن سويلم. (2021). تصور مقترح لتحسين الإلتزام التنظيمي في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (27)، 295-340.

الغضوري، حنان محمد. (2020). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس وأثرها على الإلتزام التنظيمي للمعلمين: دراسة ميدانية على المدارس الحكومية الكويتية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة، 4 (28)، 1-20.

قناديلي، جواهر بنت أحمد صديق؛ قاروت، رباب بنت عصام زين. (2015). الإلتزام التنظيمي للمعلمات في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس- مصر، 4 (39)، 303-374.

المزروعية، أمل بنت مرهون بن محمد. (2014). تصور مقترح لتفعيل دور الإدارة المدرسية في التعامل مع سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (2015)، **التقرير الوطني للتعليم للجميع: سلطنة عمان 2014**، مسقط.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (2021)، **كتاب الإحصاء السنوي**، مسقط.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Akhsan, Retnanto, Agus; Faj, Awaluddin; Rozi, Fatkhur ; Daulay, Musnar Indra; Suja, Aidillah; Ramdhan, Tri Wahyudi; Taufiq, Saifuddin Ahmad; Purwanto, Agus. (2020). Effect of Transformational Leadership Dimensions On Job Satisfaction and Organizational Commitment:A Case Study on Elementary Schools Teachers. **Psychology and Education**, 57 (9), 4942-4951.

Aslamiah, A. (2018). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia, **The Open Psychology Journal**, (12), 1-6.

Çayak, Semih. (2021). The Effect of Sustainable Leadership Behaviors of School Principals on Teachers Organizational Commitment and Job Satisfaction, **Discourse and Communication for Sustainable Education**, 12 (1), 102-120.

Chanana, Nisha. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences, **J Public Affairs**, (10), 1-12.

Holsblat, Rachel. (2014).The Relationship between Commitment to the Organization, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior of Teachers, **American Journal of Educational Research**, 2 (12), 1175-1181.

Jamail, Marlia; Don, Yahya. (2016). **Distributed leadership and commitment of teachers based on cohorts of generations**. Proceedings of the International Conference on Education towards Global Peace,. 30 November – 01 December 2016, Kulliyyah of Education, International Islamic Education Malaysia.

Mark, Oboko; Davi, Wasswa. (2020). Motivation and Teachers Commitment in Public Primary Schools in Kakooge Sub-County, Nakasongola District, Uganda. **Multidisciplinary Research Academic Journal**, 5 (1), 31-39.

Mbonu, V.C.; Azuji, I.M. (2021). Relationship between School Principals' Distributed Leadership Style and Teachers' Organizational Commitment in Public Secondary Schools in Anambra State, Nigeria, **European Journal of Education and Pedagogy**, 2 (1), 7-11.

Nugroho, Budi Sulistiyo et.al.. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Organizational Commitment toward Indonesian School Performance. **Systematic Reviews in Pharmacy**, 11 (9), 962-971.

Onder, M. E.; Akc, U.; Cemaloglu, N. (2019). The Relationship between Teachers' Organizational Commitment, Job Satisfaction and Whistleblowing, **Sustainability**, (11), 1-22.

Peretomode, Victor F.; Bello, Stella O. (2018). Analysis of Teachers' Commitment and Dimensions of Organizational Commitment in Edo State Public Secondary Schools. **Journal of Educational and Social Research**, 8 (3), 87-92.

Pranitasari, D. (2020). The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment, **Media Ekonomi dan Manajemen**, 35 (1), 75-91.

UÇAR, Rezzan. (2021). The Effect of School Principals' Distributed Leadership Behaviours on Teachers' Organizational Commitment, **International Education Studies**, 14 (5), 19-30.