IJSSP

المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية
المجلد الثاني والعشرون – العدد الأول – البحث الأول (ص: 1 - 23)
15 – تموز – 2024م

www.ijssp.com ISSN: 2707-5184 International Journal of Scientific Studies Publishing

[أثر الإلتزام الوظيفي للمعلمين على مستوى الطلبة في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان]

اعداد الباحثان:

سلطان بن علي العلوي (طالب دكتوراه-كلية علوم التربية- جامعة محمد الخامس بالرباط _ المغرب)

الدكتور / محمد الشيكر (أستاذ مؤهل بالمدرسة العليا للأساتذة _جامعة محمد الخامس بالرباط _ المغرب)

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الالتزام الوظيفي للمعلمين على مستوى طلبتهم في المدارس الحكومية بمحافظه الظاهرة في سلطنة عمان، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الأوائل في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، والبالغ عددهم (437)، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثانان المنهج الوصفي من خلال إستخدام استبانة ، لقياس الالتزام الوظيفي، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما. وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي: جاء مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، بدرجة مرتفعة. وعدم وجود فروق ذات دلالة عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الالتزام الوظيفي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي، في حين توجد فروق تبعا لمتغيري؛ سنوات الخبرة، ولصالح العينة ذوي الخبرة أكثر من 20سنة، والمؤهل العلمي، ولصالح العينة ذوي مؤهل الدبلوم. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثانان بالعمل على مواصلة الجهود للمحافظة على مستوى الالتزام الوظيفي لرفع مستوى الطلبة من خلال زيادة الحوافز للمدارس المجيدة والعمل على تدريب مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الاوائل الجدد على الأساليب التي تساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين والعمل على زيادة كفاءة وفاعلية المعلمين وتحسين بيئة العمل، كما أوصت الدراسة بمزيد من الدراسات التي تعنى بالإلتزام الوظيفي سواء على مستوى المحافظة أو السلطنة، وإجراء دراسات حول الانتاجية في العمل والابداع الاداري.

الكلمات المفتاحية: الالتزام الوظيفي، المدارس الحكومية.

https://doi.org/10.62690/ijssp221

IJSSP

المجلة الدولية لنشر الدراسات العلمية
المجلد الثاني والعشرون – العدد الأول – البحث الأول (ص: 1 - 23)
15 – تموز – 2024م

www.ijssp.com ISSN: 2707-5184 International Journal of Scientific Studies Publishing

[The Impact of Teachers' Job Commitment on Student level in Public Schools in Al Dhahirah Governorate, Sultanate of Oman]

Researcher: **SULTAN ALI MOHAMMED ALALAWI/ Dr.Mohammed chiguer**

Summary:

This study aims to find out the impact of teachers' job commitment on the level of their students in government schools in Al Dhahirah Governorate in the Sultanate of Oman. The study consisted of all school principals, their assistants, and senior teachers with a total number of (437). To achieve the goal of the study, the researcher used the descriptive approach through the use of questionnaires, to measure job commitment where their validity and reliability were verified. The results of the study showed that the level of job commitment in goverment schools in Al Dhahirah Governorate in the Sultanate of Oman was high. There are no significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in the level of job commitment according to the social variable, while there are differences according to the two variables which are Years of experience, in favor of the sample with more than 20 years of experience, and academic qualification, in favor of the sample with a diploma qualification.

In light of the results of the study, the researcher recommended working to continue efforts to maintain the level of job commitment to raise the level of students by increasing incentives for good schools and working to train school principals, their assistants and new senior teachers on methods that help raise the morale of workers and work to increase the efficiency and effectiveness of teachers and improve the work environment. The study also recommended more studies on job commitment, eithor at the governorate or the Sultanate, and conducting studies on productivity at work and administrative creativity.

Keywords: job commitment, public schools.

المقدمة:

تعد المدرسة من أهم المنظمات العاملة بالمجتمع، حيث تعمل على تنشئة وتنمية وتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تجعل منهم مواطنين صالحين ومنتجين لبلدهم ، وتمثل المدرسة منظومة تربوية مهمة ومركز إشعاع وتطوير بالمجتمع، ومركز لتجمع أفراد بمسؤوليات ومهام وأهداف مختلفة تحت إدارة وقيادة مدير المدرسة، لذلك يجب على مدير المدرسة أن يمتلك سمات وخصائص تساعده على قيادة مجموعة مختلفة من الكوادر البشرية لتحقيق أهداف هذه المدرسة.

ومما لا شك فيه أن الإدارة هي التي تقوم بترجمة الأهداف إلى واقع عملي وسلوكي وإجرائي وتنفيذ السياسات والخطط التربوية وتنمية القيم وزيادة الصلات والروابط بين مكونات المجتمع من أجل زيادة الشعور بالولاء والانتماء(جلاب،2016)، كما أن المدرسة كمنظمة تتكون من عدد كبير من الأفراد فأن عملية إدارة الأفراد تكون في غاية الأهمية حيث إنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر البشري في المنظمة بما يضمن اجتذاب أكفأ العناصر وتنمية قدراتهم وتهيئة الظروف الملائمة لاستخراج أفضل طاقاتهم بما يحقق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها(القناديلي،2012).

كما تشير الدراسات الحديثة أن بيئة العمل داخل المدارس تمثل أحد العناصر التي تؤدي إلى تحقيق أداء عال فيها، لأنه عندما يشعر العاملون فيها بالراحة والطمأنينة والثقة،يؤدي ذلك إلى أداء مهامهم الوظيفية بكل كفاءة وإقتدار وذلك لوجود إرتباط قوي بين المناخ السائد في المؤسسات التربوية ورضا العاملين، ويمكن القول أن النجاح التي تحققه المؤسسات التربوية يعتمد ويرتبط بمناخ وبيئة العمل في تلك المؤسسات (السوالمة ،2011).

ويرى الشمري(2015) أنه زاد الاهتمام بالالتزام مؤخرا لأهميته في ما يخص العاملين من إجراءات وقرارات والتأثير على مبادئهم ومستوى جديتهم وتحملهم مسؤولية الانضباط بالعمل، كما يشير القصير(2006) إلى أن التحقق من وجود علاقة بين الصحة التنظيمية والتزام المعلمين من الأمور المهمة لانه يكون مؤشرا قويا رضاه الوظيفي واستعداده لبذل جهد أكبر في عمله وتجويد مستواه الوظيفي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لعل أكثر المشكلات التي تتعرض لها المؤسسات التربوية في الوقت الحاضر مدى وضوح الأهداف التي تسعى لتحقيقها وانخفاض الروح المعنوية وقلة المبالاة بالعمل وغيرها، وبالرغم من الاهتمام الكبير التي توليه سلطنة عمان حول إصلاح التعليم وتطويره والارتقاء بعمل المؤسسات التربوية، إلا أن الواقع يشير إلى ضرورة الاهتمام بتوفيربيئة تعليمية مشجعة ومحفزة للعمل بشكل يحقق الالتزام الوظيفي، وهذا ما أوصت به دراسة (المشرفي،2014)، حيث أوصت بضرورة الإهتمام بمكون من مكونات الصحة التنظيمية وهو الروح المعنوية حيث يجب توفير بيئة العمل المناسبة و العمل بروح الفريق الواحد بالإضافة إلى التعزيز المادي والمعنوي للعاملين، وهذا أيضا ما أكدته دراسة الرحبية(2012) إلى تخفيف الأعباء عن المعلمين وتحفيزهم ماديا ومعنويا.

وقد أشارت دراسة مصطفى(2006) إلى أن الالتزام الوظيفي يعد أهم العوامل المؤثرة والتي يظهر تأثيرها مباشرة سواء على المدى البعيد أو القريب على الطلاب ومن ثم على المجتمع ككل ،وأيضا أوصت دراسة كل من (العامري،2011) و(الراسبي،2011) بضرورة إجراء دراسات حول العلاقة بين بيئة العمل و الالتزام الوظيفي في مدارس سلطنة عمان.

كما أنا ملاحظة الباحثان ومتابعته للمدارس الحكومية في محافظة الظاهرة وعمله كمشرف إدارة مدرسية بتلك المدارس، لاحظ تبيان في المدارس من حيث عدة مكونات رئيسية مثل: الإهتمام بالمستويات التحصيلية و التعاون بين الادارات المدرسية والمعلمين و والتأثير المتبادل بينهما ومدى توفر الدعم اللازم ليقوم المعلمون بواجباتهم الوظيفية بأكمل وجه،وكذلك تفاوت الروح المعنوية بين بعض المدارس، كل هذه الأسباب جعلت من الباحثان يهتم بدراسة أثر الالتزام الوظيفي للمعلمين على مستوى الطلبة في المدارس لما له من أهمية للعمل التربوي والطالب وولي الأمر.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

_ ما مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين المؤثر على مستوى الطلبة في المدارس الحكومية في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان؟

_ هل يختلف مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي ،سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي) عند مستوى دلالة (α=0.5)؟

أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1- التعرف على أثر الإلتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية على مستوى الطلبة بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان.

2- التعرف على دلالة الفروق بين مستويات الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان تبعا لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي ،سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في كونها ترتكز على مجال مهم في المؤسسات التربوية وهو رفع المستوى للعاملين والطلبة لما لذلك من أهمية كبيرة على مخرجات النظام التربوي ككل ، لذلك يتوقع الباحثان أن هذه الدراسة ستفيد في الآتي : ستزود إدارات المدارس بمعرفة حول ممارساتهم في الإلتزام الوظيفي وبالتالي تحسن مستوى أدائهم وترفع أداء مستوى الطلبة . ومساعدة المدارس والمديريات العامة للتربية والتعليم ووزارة التربية والتعليم في تحسين جودة العمل وتصميم برامج تدريبية حول الالتزام الوظيفي.

محددات الدراسة:

الحدود المكانية: تم تطبق الدراسة على جميع المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان.

الحدود الزمانية : تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي2024/2023م

الحدود البشرية : طبقت هذه الدراسة على جميع مدراء المدارس الحكومية ومساعديهم و المعلمين الأوائل في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان.

الحدود الموضوعية: عنيا هذه الدراسة بدراسة أثر الإلتزام الوظيفي بين المعلمين على مستوى الطلبة في المدارس الحكومية .

مصطلحات الدراسة :

الالتزام الوظيفي : وعرف بأنه قوة ارتباط العامل وانخراطه بمنظمة معينة. كما إنه يعرف بالشعور بالولاء للمؤسسة التربوية ورغبة بالعمل فيها والموافقة على أهدافها والالتزام بقيمها العلمية والمهنية ورغبة قوية في البقاء فيها.(عبدالمنعم،2012).

الالتزام الوظيفي يعرف إجرائيا باستجابة مجتمع الدراسة على الاستبانة المعدة لقياس الالتزام الوظيفي والتي سيجيب عنها مجتمع الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم الالتزام الوظيفي: يوجد اختلاف لدى الباحثان في ترجمة مصطلح الالتزام الوظيفي، وذلك راجع إلى اختلاف رؤية الباحثين واختلاف خلفياتهم الثقافية وتوجهاتهم الحسني(2012) و العوفي (2005)، وقد اختلفت الدراسات في ترجمة مصطلحات الولاء والالتزام ، فقد ورد مصطلح الولاء ضمن المصلح الأجنبي (Loyalty)، كما

ورد الولاء أيضا في كثير من الدراسات ضمن المصطلح (Commitment) ، وترجمت الكثير من الدراسات كلمة (Commitment) بمعنى الالتزام (الحسني،2012 :14) و (القمشوعية،2014: 13).

وقد وجد الباحثان أن (Commitment) بمعنى الالتزام وردت في دراسات كل من الهنائي(2015) القمشوعية(2014) و الحسني(2012) و المعمرية(2014) و بركات(2014) و حمادات وعياصرة(2011) و داوود(2015) وغيرهم لذلك سيتم تناول الالتزام ترجمة ل (Commitment).

وقد استعرض الباحثان الدراسات التي حصل عليها ولاحظ وجود اختلاف في تناول موضوع الالتزام من حيث العنوان، بحيث أن بعض الدراسات تم التطرق فيها كالأتي :

الالتزام الوظيفي : بعض الدراسات تم ترجمتها من المصطلح الأجنبي(Career Commitment) مثل دراسة : (حمادات وعياصرة،2011) ، وبعضها تم ترجمته من المصطلح الأجنبي (occupational commitment) مثل دراسة (الحسني،2012).

الالتزام التنظيمي : حيث ترجم من المصطلح الأجنبي (organizational Commitment) وتناولته العديد من الدراسات منها دراسة (القمشوعية،2014) و(المعمرية،2014) و(الهنائي،2015) و(المحرزية،2014).

غير أن المحتوى الداخلي لجميع هذه الدراسات متشابه من حيث تناوله لموضوع الالتزام بأنواعه الالتزام التنظيمي والالتزام الوظيفي واختلاف ترجمته من المصطلحات الأجنبية (Career Commitment) و (occupational commitment) و (organizational Commitment) ، وعليه فأن الباحثان سوف يستخدم مصطلح الالتزام الوظيفي دلالة عليه.

وقد أكد (الحسني،2012) " أن معظم الدراسات التربوية عند تناولها موضوع الولاء أو الالتزام فإنها تتناول الغرض نفسه وتركز عامة على المجالات الثلاث الأساسية (الاستمرارية والوجدانية و الأخلاقية)".

يعرف الالتزام الوظيفي بأنه قوة ارتباط هوية الفرد واندماجه عمليا بمنظمته بحيث يتصف الفرد بالإيمان العميق بأهداف المنظمة وقيمها للسماح لنفسه ببذل أقصى جهد ممكن إزاء منظمته ورغبة قوية في الحفاظ على عضويته في المنظمة (Cevet,2000).

كما عرفت أبومعيلق (2012: 26) الالتزام الوظيفي على أنه "اقتناع الموظف الداخلي بالمؤسسة التي يعمل بها، وارتباطه بها و بأسرة العمل بها وتفضيله العمل بها عن غيرها، بحيث يقوم الموظف بجميع المهام الموكلة إليه بوقتها و كيانها وقدرها المناسب من أجل إنجاح مؤسسته والعمل على تنميتها".

ويقصد به أيضا ذلك الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف اتجاه منظمته والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء بها من خلال بذل الجهد وتفضيلها عمن سواها مع الافتخار بمآثر المنظمة مما يعزز نجاحها(فلمبان،1429).

من جانب آخر تعرفه عبدالحي(2015) أنه ذلك الدافع الذي ينبع من داخل الفرد ويجبره على الالتصاق بمنظمته والانصهار داخل قيمها وأهدافها والعمل بكل جهد للوصول بتلك الأهداف والقيم إلى التحقق من أجل الارتقاء بالمنظمة وأهدافها والمحافظة على وجودها.

أما حنونة (2006) فقد عرفه على أنه "الرغبة الداخلية لدى الفرد بالمنظمة لبذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها".

في حين يرى (العوفي،2005) أن الالتزام هو حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظمته واقتناعه بأهدافها الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لإنجاح هذه المنظمة وبذل قصارى الجهد والالتزام لتحقيق ذلك.

ويرى الباحثان بعد عرضه للتعاريف السابقة وإن اختلف في صياغتها وتوجهات وأفكار أصحابها فإنها تشترك في أن :الالتزام هو شعور داخلي أو حالة وجدانية يتم ترجمتها سلوكيا في استعداده للبذل من أجل مؤسسته مع البقاء فيها والتمسك بها.

خصائص الالتزام الوظيفي:

حدد حنونه (2006 :13-14) بعض الخصائص المميزة للالتزام وهي :

يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بها بأهدافها و قيمها. ويشير إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء. ويعرف بالشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة. ويتمثل في الاعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمها، والاستعداد لبذل أقصى ·جهد ممكن لصالحها، والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها. ويعبر الالتزام عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم. ويتأثر بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.

أهمية الالتزام الوظيفي:

تكمن أهمية الالتزام الوظيفي في عدة مستويات ، منها على المستوى الفردي، وذلك بعلاقته بالرضا الوظيفي للفرد ،ويقلل الغياب ويؤدي إلى الشعور بالاستقرار، وعلى مستوى المنظمة فإنه يعمل على زيادة الإنتاجية والإنتماء للمؤسسة مما يزيد من كفاءة العمل بالمنظمة ،ويؤدي إلى تقوية العلاقات الاجتماعية والإنسانية بالعمل ،وعلى المستوى القومي يؤدي الالتزام إلى زيادة الناتج بشكل عام(حنونة،2006).

كما عدد عبدالحي (2015) النتائج المترتبة على ضعف الالتزام الوظيفي :

تفاقم الاتجاهات السلبية نحو العمل. وتسرب العمالة وإنخفاض درجات الرضا الوظيفي. وارتفاع التغيب عن العمل والتأخر عنه. وموت الإبداع لدى العاملين وقلة العمل التطوعي. وزيادة معدل دورات العمل وارتفاع حركة تنقل العمال. وانخفاض جودة العمل وفاعليته وقلة الإنتاجية.

أبعاد الالتزام الوظيفي:

قام الباحثان بتفحص العديد من البحوث والدراسات حول الالتزام الوظيفي والتنظيمي، وقد وجد أن هناك اتفاقا على وجود أبعاد للالتزام ،ولكن يوجد اختلاف في تحديد هذه الأبعاد ومسمياتها، فقد وردت أبعاد الالتزام التنظيمي على أنها أنواع الالتزام التنظيمي مثل دراسة (الشوادفي،2003)، كما أطلق عليها البعض أنماط الالتزام الوظيفي مثل دراسة (حمادات،2006)، غير أن جميع محتوى هذه الدراسات متشابهة في عرض محتواه الداخلي سواء أكانت أبعادا أو أنواعا أو انماطا .

وقد تناول كردي (2011) أبعاد الالتزام الوظيفي ، وهي كالآتي :

الالتزام العاطفي(Affevtive Commitment): ويعبر هذا المفهوم عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق هذه الأهداف. وأحياناً تلجأ بعض

المنظمات إلى إحداث تغيير جوهري في أهدافها وقيمها وهنا يسأل الفرد نفسه عما إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة ، فإذا كانت الإجابة بنعم فإنه يستمر بالمنظمة، أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف فسيترك العمل بالمنظمة

الالتزام الاستمراري (Continuance Commitment): ويشير هذا المفهوم إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير. فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت. وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بمثل هذه الأمور، ويقال عن هؤلاء الأفراد أن درجة ولائهم الاستمراري عالية.

الالتزام المعياري (Normative Commitment): ويشير هذا المفهوم إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين. فالأفراد ذوو الالتزام المعياري القوي يأخذوه في حسابهم إلى حد كبير، ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو تركوا العمل بالمنظمة. إذن فهؤلاء لا يريدون أن يتركوا انطباعاً سيئاً لدى الزملاء بسبب تركهم للعمل، وبالتالي لهذا التزام أدبي حتى ولو كان ذلك على حساب أنفسهم.

كما تناولت بعض الدراسات أبعاد الالتزام الوظيفي من خلال عرضها نموذج الالتزام مدى الحياة ،مثل دراسة عبدالحي(2015)، ومن هذه الأبعاد : الولاء التنظيمي. والمسؤولية اتجاه المنظمة. والإيمان بالمنظمة. كما اتفق كثير من الباحثانين على أن الالتزام الوظيفي ينظر له من خلال رؤيتين (Allen&Meyer,1990) الأولى: فكرية ،أي تعكس طبيعة وجودة العلاقة بين الموظف والمنظمة، والثانية :سلوكية أي العملية التي يستخدمها الفرد في إيجاد شعور بالارتباط بتصرفها الخاصة(حمادات،2006).

قياس الالتزام الوظيفي:

يهدف قياس الالتزام إلى الوقوف على الأخطاء التي يقوم بها الأفراد، وقد صمم وطور الباحثان في مجال الالتزام عددا من المقاييس بهدف الكشف عن درجة الالتزام، ومع اختلاف الباحثين اختلفت طبيعة هذه المقاييس وذلك لمعرفة الأخطاء التي تصدر عن العاملين بقصد أو بدون قصد ومن هذه المقاييس كما ذكرها عبدالحي(2015 :87-89) نقلا عن (نيسة،2014) :

ومن خلال تفحص الدراسات السابقة وجد الباحثان أن العديد من الدراسات تناولت هذه المقاييس بزوايا مختلفة منها دراسة (حنونه ،2006) و(أبوندا ،2007) و (الهنائي ،2015) و (عبدالحي ،2015) و (الوزان،2006) وغيرها، ويرى الباحثان أن استخدام المؤسسة لمقاييس متنوعة ومختلفة لقياس الإلتزام الوظيفي يشكل نقطة قوة وإيجابية كما أنها تتكامل مع بعضها البعض وتحدد استخدام مقياس عن الآخر من خلال رؤية المؤسسة وأهدافها وكذلك التحديات والمعوقات التي تقابلها.

الدراسات السابقة :

1- الدراسات العربية:

وتناولت دراسة حنونه(2006) تعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، معرفة مدي تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستوى التزامهم التنظيمي مثل :النوع والعمر ومستوى التعليم وسنوات الخدمة والمستوي الوظيفي ومكان العمل ونوع الوظيفة. تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها ٣٤٠ موظفا وموظفة من مجتمع الدراسة، موزعين حسب طبيعة العمل ومستوى التعليم ، كانت الاستبانة هي وسيلة جمع البيانات متكونة من أجزاء تتعلق بالولاء

التنظيمي، بالمسئولية اتجاه جهة العمل، و بالرغبة في الاستمرار بالعمل، وبالإيمان بالمؤسسة، وترتيب العناصر التي تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي، وأهم نتائج الدراسة وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديموغرافية الآتية: العمر مستوى التعليم ونوع الوظيفة ومدة الخدمة بالجامعة والمستوي الوظيفي، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، ومكان العمل.

أما دراسة السبيعي(2010) حددت مستوى كل من الالتزام الوظيفي وضغوط العمل لدى معلمات المدارس الثانوية بالرياض, والكشف عن مدى تأثير ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى المعلمات, وكذلك الكشف عن مدى تأثير بعض المتغيرات الشخصية على كل من الالتزام الوظيفي وضغوط العمل، حيث كانت عينة الدراسة 347 معلمة ،كما استخدمت استبانه لجمع المعلومات عن الالتزام الوظيفي وضغوط العمل ، ومن أبرز النتائج أن مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الثانوية للبنات بمدينة الرياض يعد التزاماً مرتفعاً بصورة عامة، كما أن مستوى ضغوط العمل متوسطا بصورة عامة، و يوجد علاقة ارتباط سالبة بين الالتزام الوظيفي وضغوط العمل لدى المعلمات، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي والعمر مع وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الالتزام الوظيفي تعزى لمتغيري سنوات الخدمة, والراتب.

أما دراسة عابدين(2010) فتعرف على تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومديريها لدرجة الالتزام المهني للطرف الآخر لكل منهما، طبقا لمتغيرات النوع وسنوات الخبرة ومستوى المؤهل الدراسي، حيث تم تصميم استبانة لهذا الغرض وطبقت على عينة عشوائية بلغت 270مديرا و 564 معلما ومعلمه، ومن أبرز النتائج أن الالتزام المهني للمديرين كما يراها المعلمون عالية، وأنها متوسطة لدى المعلمين كما يراها المديرون، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة الالتزام المهني لدى بعضهم البعض لصالح المعلمين، كما لا توجد فروق ذات دلالة بين تقديرات المعلمين لدرجة الالتزام المهني لدى المديرين تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، ولا توجد أيضا فروق ذات دلالة بين تقديرات المديرين لدرجة الالتزام الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة تعزى للنوع لصالح الإناث.

بينما دراسة حمادات وعياصرة(2011) تعرف على درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم ، حيث كانت عينة الدراسة 91 عضو هيئة تدريس ، و طور الباحثانان استبانة لقياس درجة الالتزام الوظيفي تتكون من أربعة مجالات، وأظهرت النتائج أن مجال (مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة) جاء في المرتبة الأولى وبتقدير عال وفي المرتبة الأخير مجال (مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي) بتقدير منخفض ، كما أنه لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع والمؤهل العلمي.

كشفت دراسة أبومعيلق(2012) عن علاقة أنماط الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة واقتراح سبل لتطوير هذه العلاقة، حيث كانت عينة الدراسة 456 معلما ومعلمة وتمثل 21 % من مجتمع الدراسة، وقد صممت الباحثانة استبانتين ومقابلة ،الأولى لتحديد نمط الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الأساسية بمحافظات غزة، والاستبانة الثانية لقياس الالتزام الوظيفي في أربع مجالات، وتوصلت الدراسة إلى أن نمط الثقافة التنظيمية السائدة هو ثقافة العلاقات الإنسانية، كما أن معلمي المدارس الأساسية يتمتعون بمستوى عال من الالتزام الوظيفي، كما لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متغيرات

الدراسة(المؤهل العلمي والنوع والاجتماع ومتغير سنوات الخدمة والالتزام الوظيفي)، وتوجد علاقة دالة إحصائيا بين مستوى الالتزام الوظيفي ونمط الثقافة السائدة.

وكان الغرض من دراسة الحسني(2012) الكشف عن مدى الالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف(5-10) بسلطنة عمان وعلاقته بالعدالة التنظيمية، حيث تم إعداد استبانة لجمع المعلومات في مجالين : الالتزام الوظيفي و العدالة التنظيمية، وتم تطبيقها على عينة عشوائية تتكون من 360 معلما ومعلمة في خمس محافظات تعليمية، وكانت أبرز النتائج أن تقديرات العينة في الالتزام الوظيفي متوسطة بينما تقديراتهم في مستوى العدالة التنظيمية كانت منخفضة، كما توجد علاقة طردية موجبة بين الالتزام الوظيفي والعدالة التنظيمية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات العينة في بعدي الالتزام الوظيفي(الأخلاقي والوجداني) وفي الدرجة الكلية للالتزام الوظيفي لتعزى لمتغير النوع لصالح الإناث ،بينما لا توجد فروق دالة إحصائيا في الالتزام الوظيفي تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة بركات(2013) : تعرف على مدى الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين أنفسهم ،حيث تم تصميم استبانة لجمع المعلومات حول الالتزام الوظيفي، وكانت عينة الدراسة440 فردا منهم380 معلما ومعلمة و 60 مديرا ومديرة مدرسة في محافظة طولكرم في فلسطين، ومن أبرز النتائج وجود التزام وظيفي للمعلمين بمستوى متوسط من وجهة تقدير مديري ومديرات المدارس و والتزام مرتفع جدا من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، كما دلت الدراسة على وجود دلالة إحصائية في تقدير أفراد الدراسة لمستوى الالتزام الوظيفي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الالتزام الوظيفي تبعا لمتغير التخصص والخبرة والمرحلة في التدريس والمؤهل العلمي.

بينما دراسة داود(2014) تعرفت على الأسس الفكرية للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ بمصر، حيث تم تصميم استبانة لجمع المعلومات تتكون من محورين هما: الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي وأخذ عينة مقدارها1300 معلم ومعلمة، ومن أبرز النتائج وجود علاقة ارتباط قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

بينما دراسة المحرزية(2014) هدفت إلى تعرف على دور برامج التنمية المهنية في تدعيم الالتزام التنظيمي لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الإساسي بمحافظة شمال الشرقية، حيث استخدمت الباحثانة المنهج الوصفي ،والاستعانة بالاستبانة لجمع المعلومات واستخدمت عينة مقدارها 193 معلما ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية، ومن أبرز النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعا ، كما كان الالتزام الكلي لدى الإناث أكبر منه للذكور ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيا في مستويات الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري التخصص والخبرة.

وتعرفت دراسة المعمرية (2014) على ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط بسلطنة عمان ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعينة مقدارها 106 معلم ومعلمة ، ومن أهم نتائج الدراسة أن ضغوط العمل كانت بدرجة متوسطة لدى معلمي التعليم ما بعد الأساسي، وأن الالتزام التنظيمي يتراوح بين المرتفع والمتوسط وكانت درجات الالتزام بالترتيب (المعياري، العاطفي ، المستمر) ،كما دلت النتيجة عدم وجود فرق في الالتزام تعزى لمتغير العمر وسنوات الخبرة مع وجود فروق ذات دلالة لصالح الإناث في الالتزام التنظيمي، كما توجد علاقة سببية عكسية بين صراع الدور والالتزام التنظيمي وكذلك وجود علاقة موجبة وطردية بين ظروف العمل والالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة الهنائي(2015) إلى معرفة درجة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين الوافدين في المؤسسات التعليمية والتدريبية بقطاع الخدمة المدنية في سلطنة عمان، حيث استخدم الباحثان المنهج

الوصفي، واستبانة كأداة لجمع المعلومات تتكون من قسمين :الالتزام التنظيمي ويحتوى على أربعة محاور والثاني للرضا الوظيفي، وطبقت على عينة مقدارها 255 فردا. ومن أبراز النتائج وجود التزام تنظيمي مرتفع كما درجة الرضا الوظيفي كان متوسطا.

2- الدراسات الأجنبية حول الالتزام الوظيفي

دراسة سليب (Celep,2000) بعنوان : "الالتزام التنظيمي للمعلمين في المؤسسات التعليمية" ، هدفت هذه الدراسة قياس مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين ومدى ارتباطه بالالتزام نحو المدرسة والعمل المدرسي ومجموعات العمل والمهام التدريسية بالعمل، استخدمت استبانة تحتوي على أربعة أبعاد لقياس مستوى الالتزام التنظيمي عند المعلمين ، كانت عينة الدراسة 302 معلم في المدارس الحكومية العليا، وبينت الدراسة وجود علاقة متقاربة بين أبعاد الالتزام التنظيمي ومتغيرات الدراسة ، كما توجد علاقة مباشرة بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والافتخار بانتمائهم للمدرسة ولهذه المجموعات من العمل.

دراسة أوزجان (Ozgan, 2011) بعنوان "العلاقة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي وتقييم المديرين في إدارة الصراع في إطار السلوك التنظيمي" حيث هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين استراتيجيات إدارة الصراع والثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وتقييم فاعلية المديرين في التأثير في سلوك المعلمين ، كانت عينة الدراسة 212 معلما، واستخدمت نماذج لجمع المعلومات الشخصية وإدارة الصراع والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي ومقياس لتقييم المديرين، ومن أهم نتائج الدراسة وجود مؤشرات إيجابية تتراوح بين المتوسطة إلى المرتفعة في فهم إدارات المدارس لكل من العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما أن المتغيرات الشخصية والمهنية أصبحت مؤثرة في سلوك المنظمات.

دراسة هفكاني وفجرام وأرجاهي (Haftkhavani, Faghiharam& Araghieh, 2012) بعنوان :"الالتزام التنظيمي والأداء الأكاديمي، دراسة حالة: الطالبات في المدارس الثانوية للبنات" .من أهداف هذه الدراسة تحديد الالتزام التنظيمي للمعلمين والأداء الأكاديمي للطالبات في المدارس الثانوية الحكومية ، عينة الدراسة كانت 125 معلمة تم اختيارهن بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ، واستخدم مقياس الالتزام التنظيمي الذي صمم من قبل (Allen&Meyer) واستبيان لقياس المخططات الديموغرافية وفحص متوسط علامات الطالبات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الالتزام المعياري والالتزام العاطفي مع الأداء الأكاديمي للطالبات، كما لا توجد علاقة بين الالتزام الاستمراري والأداء التعليمي للطالبات. كما توجد علاقة ارتباط سالبة بين الالتزام بشكل عام ودرجة المعلمين ولا توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي والعمر أو الخبرة الوظيفية.

دراسة ريمان ولنج وخالد (Raman,Ling &Khalid,2015) بعنوان " العلاقة بين الالتزام المناخ المدرسي والمعلمين في المدارس المتميزة في منطقة كوبانج باسو في ماليزيا " هدفت إلى إيجاد العلاقة بين المناخ المدرسي والإلتزام الوظيفي في المدارس المتميزة في منطقة كوبانج بماليزيا حيث تم اختيار178 معلما بطريقة عشوائية من مجموع المعلمين بالمنطقة واستخدمت أداة لجمع المعلومات تتكون من مجموعين من الاستبيانات من فهارس المناخ التنظيمي المصمم بواسطة Hoy وزملائه من أبرز النتائج أنه توجد علاقة إيجابية بين المناخ المدرسي والالتزام الوظيفي للمعلمين في كل من الإدارة التعاونية وسلوك الأداء الوظيفي للمعلم كما أن ضغوط العمل لها علاقة إيجابية بالالتزام الوظيفي كما لا توجد علاقة ذات دلالة بين شفافية المؤسسة والالتزام الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

استعرض الباحثان (16) دراسة منها (12) دراسة عمانية وعربية و (4) دراسات أجنبية. وكانت أغلب عينة الدراسة كانت من المعلمين مثل دراسات كل من : الحسني (2012) والمحرزية (2014) و المعمرية (2014) وداود (2014) وأبومعيلق (2012) و كذلك Raman,Ling&Khalid(2005) و Celep(2000) و Ozgan (2011) ، كما كانت عينة الدراسة من أساتذة الجامعات مثل دراسة حمادات وعياصره (2011) ، ومن مشرفين في دراسة فلمبان(2008).

اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي لمناسبة المنهج في مثل هذه الدراسات. كما اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبيان كأداة للدراسة، و أن معظم هذه الدراسات استخدمت مجالات الالتزام (الوجداني-المعياري-الاستمرار) مع اختلاف فقراتها أو دمج فقراتها لتتناسب مع مجتمع الدراسة وبيئتها .

ثالثا: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.

اختيار المنهج الوصفي لهذه الدراسة., اختيار أداة الدراسة وهي عبارة مقياس الصحة التنظيمية وكذلك استبانة لقياس الالتزام من خلال دراسة الأدوات المستخدمة في دراسات الالتزام بمختلف أنواعه. وتحديد متغيرات الدراسة. والتعرف على نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة. ومناقشة النتائج الدراسة الحالية في ضوء نتائج الدراسات السابقة. ووجهت الباحثان إلى الكتب والمراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالي .

منهج الدراسة : لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان منهج البحث الوصفي التحليلي و الارتباطي بوصفه المنهج الأكثر ملائمة للدراسة التي تهدف للكشف عن الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان ، والذي يحاول الباحثان من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها والعلاقة بين مكوناتها وعرض الاراء المتعلقة بالظاهرة.

مجتمع الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الأوائل في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان في الفصل الدراسي الثاني ، حيث يمثلهم لجدول (1) الآتي:

جدول (1)

توزيع افراد مجتمع الدراسة

النوع	مدير مدرسة	مساعد مدير	معلم أول	مجموع
ذكور	34	36	108	178
إناث	47	63	149	259
مجموع	81	99	257	437

تم توزيع أداة الدراسة على جميع افراد مجتمع الدراسة بالكامل وهو جميع مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الاوائل في مدارس محافظة الظاهرة بسلطنة عمان.

جدول (2)

توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي

المتغير	فئات المتغير	التكرارت (396)	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	160	%40.4
	أنثى	236	%59.6
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	42	%10.6
	(10-20) سنة	257	%64.9
	أكثر من 20 سنة	97	%24.5
المؤهل العلمي	دبلوم	31	%7.8
	بكالوريوس	327	%82.6
	ماجستير فأعلى	38	%9.7

يبين الجدول رقم (2) عرضا لخصائص افراد الدراسة وقد شملت المتغيرات الآتية (النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، وقد تم استخراج التكرارات والنسب المئوية وذلك للتعرف على الخصائص المتعلقة بمجتمع الدراسة المتكون من (396) مستجيبا. كما يوضح الجدول(3) عدد المستجيبين وفق متغير النوع الاجتماعي ، حيث يظهر الجدول إن أعلى نسبة من المستجيبين لصالح الإناث حيث بلغت نسبتهن (59.6 %) بينما يشكل الذكور نسبة (40.4 %).

وقد تضمن متغير سنوات الخبرة ثلاث مستويات ،حيث شكل مستوى المتغير (10-20) سنة نسبة 64.9 % ومتغير (أكثر من 20سنة) نسبة 24.5% ، بينما حل متغير (أقل من 10سنوات) نسبة 10.6%.أما المؤهل العلمي فتضمن ثلاث مستويات ، شكل متغير البكالوريوس أعلى نسبة حيث شكل نسبة 82.6% أما أقل نسبة في هذا المتغير مستوى الدبلوم بنسبة 7.8%.

أداة الدراسة : استبانة لقياس الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس والمساعدين والمعلمين الأوائل، وقد اعتمد الباحثان في بناء الاستبانة على دراسة كل من القصير(2006) و الحسني (2012) والهنائي (2015) والمحرزية (2014)، و اشتملت الاستبانة على 27 فقرة تم تصنيف الإجابات عليها وفقا لمقياس (ليكرت الخماسي) وقد حددت الدرجة بخمس إجابات هي : (دائما ،غالبا، أحيانا ، نادرا، أبدا).

ثبات الأداة : للتحقق من ثبات الأداة، تم استخرج معاملات الثبات للمقياسين ومعاملات ارتباط الفقرات مع المقياسين ككل ، حيث تم تحليل فقرات الاستبانة وحساب معامل الارتباط لكل فقرة من الفقرات والجداول الآتية توضح ذلك.

استبانة قياس الالتزام الوظيفي:

بلغ معامل الثبات الكلي لاستبانة قياس الالتزام الوظيفي (0.78) حيث يشكل درجة عالية من الثبات وصالحا لأغراض الدراسة ويوضحه الجدول (7).

جدول(3)

معامل الثبات لمقياس مستوى الالتزام الوظيفي ككل

	المقياس	معامل الثبات
1	الدرجة الكلية لثبات المقياس ككل	0.78

المعالجة الإحصائية :بعد جمع البيانات تمت عملية التحليل الإحصائي للإجابة عن أسئلة الدراسة وتمثلت بالنحو الآتي:

1- للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان حسب مقياس الالتزام الوظيفي.

2- للإجابة عن السؤال الثاني تم تحليل البيانات لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الالتزام الوظيفي ككل، ومقارنة هذه المتوسطات باستخدام اختبار(ت) وتحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق التي تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

نتائج الدراسة :

النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الأول ونصه: " ما مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان"؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان حسب مقياس الالتزام الوظيفي، والجدول الأتي يوضح ذلك ؟

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
		يراعي المعلمون العلاقات الإنسانية أثناء تعاملهم مع بعضهم البعض.			عالية
2	22	يحرص المعلمون على تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي لمهنة التعليم.	4.54	0.61	عالية
3	15	يحتفظ معلمو المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين خارج المدرسة	4.52	0.62	عالية
4	5	يبلغ المعلمون الإدارة عن أي تلف أو احتياج لصيانة المرافق المدرسية	4.49	0.71	عالية
5	14	يقدم المعلمون المساعدة الممكنة التي يحتاجها زملاؤهم.	4.47	2.63	عالية
6	17	يدرك المعلمون أن قيم مهنة التعليم هي أكثر أهمية من قيم المهن	4.39	0.71	عالية
7	1	يبذل المعلمون قصارى جهدهم لتحقيق تميز المدرسة	4.38	0.71	عالية
8	10	يلتزم المعلمون بالتعليمات التي تصدر عن الإدارة المدرسية.	4.38	0.65	عالية
9	8	يحرص المعلمون على احترام مكان العمل وتجنب مزاولة أي نشاط غير	4.35	0.76	عالية
10	23	يحافظ المعلمون على مواعيد بداية ونهاية الحصة الدراسية.	4.35	0.66	عالية
11	25	يقدم المعلمون الأعمال المدرسية في وقتها المحدد ما أمكن	4.34	0.66	عالية
12	19	يحافظ المعلمون على سياسة العمل المتبعة بالمدرسة	4.33	0.70	عالية
13	27	يقوم المعلمون بتعويض الحصص الفائتة على الطلبة إذا اضطروا	4.33	0.82	عالية
14	24	يتجنب المعلمون الغياب عن المدرسة إلا للضرورة حفاظا على زمن	4.27	0.78	عالية
15	11	يحاول المعلمون عمل الأفضل للطلبة ضعاف التحصيل الدراسي.	4.26	0.74	عالية
16	26	يتجنب المعلمون الارتباط بأي عمل قد يؤثر سلبا على مواعيد الدوام	4.26	0.81	عالية
17	13	يفتخر المعلمون بزملائهم المعلمين	4.20	0.78	عالية
18	9	يشعر المعلمون بالثقة والارتياح أثناء ممارسة مهنتهم.	4.19	0.75	عالية
19	2	يرى المعلمون أن المدرسة هي الأفضل من بين المدارس أخرى	4.17	0.81	عالية
20	4	يفضل المعلمون العمل في هذه المدرسة حتى لو كان لديهم خيار للعمل في	4.11	0.94	عالية
21	3	تثير المدرسة رغبة المعلمين بالعمل.	4.08	0.79	عالية
22	12	يسعى المعلمون إلى تطوير مهاراتهم العملية بشكل مستمر.	4.06	0.76	عالية
23	21	يهتم المعلمون حقيقة بمستقبلهم المهني	4.00	0.89	عالية
24	18	يميل المعلمون للبقاء في مهنة التدريس رغم ما لديهم من تحفظات	3.77	1.03	عالية
25	20	يرغب المعلمون في الاستمرار في التدريس بغض النظر عن حاجاتهم	3.63	1.04	عالية
26	7	يسعى المعلمون لتدريس حصص إضافية تطوعية	3.60	0.98	عالية
27	6	يقضي المعلمون وقتاً مع الطلبة خارج غرفة الصف لمناقشة موضوعات تتعلق	3.40	1.65	متوسط
المقياس ككل			4.20	0.51	عالية

بين جدول (4) ان المتوسط الحسابي العام بلغ (4.20) بانحراف معياري عام(0.51)، وبدرجة تقدير عالية. حيث جاءت الفقرة (16) والتي تنص على " يراعي المعلمون العلاقات الإنسانية أثناء تعاملهم مع بعضهم البعض" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.63) بانحراف معياري (0.55)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة (22) " يحرص المعلمون على تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي لمهنة التعليم" بمتوسط حسابي بلغ (4.54) بانحراف معياري (0.61)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة (15) ونصها" يحتفظ معلمو المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين خارج المدرسة" بمتوسط حسابي بلغ (4.52) بانحراف معياري (0.62)، بينما جاءت الفقرة (6) ونصها" يقضي المعلمون وقتاً مع الطلبة خارج غرفة الصف لمناقشة موضوعات تتعلق بالمادة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.40) بانحراف معياري (0.51).

ثانيا : النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني ، ونصه: " هل يختلف مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) عند مستوى دلالة (α=0.05)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم تحليل البيانات لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الالتزام الوظيفي ككل، ومقارنة هذه المتوسطات باستخدام اختبار(ت) وتحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق التي تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، على النحو التالي:

أولا: متغير " النوع الاجتماعي"

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار(ت) لتقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان حسب متغير النوع الاجتماعي، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار(ت) لأثر متغير النوع الاجتماعي حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان

المقياس	النوع الاجتماعي	درجات الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الالتزام الوظيفي	ذكر	160	4.01	0.51	2.618	0.106
	أنثى	236	4.33	0.46		

يلاحظ من جدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في تقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان حسب متغير النوع الاجتماعي في المقياس ككل، إذ بلغت قيمة ت(2.618)، وبدلالة إحصائية (0.106).

ثانيا: متغير " سنوات الخبرة"

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والجدول الأتي يوضح ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر متغير سنوات الخبرة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 10 سنوات	4.29	0.54
(10-20)سنة	4.15	0.51
أكثر من 20 سنة	4.30	0.46
الكلي	4.20	0.51

بين جدول (6) تبايناً متقاربا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات، من 10. 20 سنة، أكثر من 20 سنة). وللتأكد من دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول الأتي يوضح ذلك.

جدول(7)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر متغير سنوات الخبرة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

المقياس	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الالتزام الوظيفي	بين المجموعات	1.879	2	00.94	3.724	0.025
	داخل المجموعات	99.148	393	0.252		
	الكلي	101.027	395			

يلاحظ من جدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان تعزى إلى متغير سنوات

الخبرة في المقياس ككل، إذ بلغت قيمة ف(3.724)، وبدلالة إحصائية (0.025). ولبيان الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية في المقياس ككل، تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة (Scheffe) كما هو مبين في الجدول الآتي .

ثانيا: متغير " المؤهل العلمي"

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول الأتي يوضح ذلك.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر متغير المؤهل العلمي حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم	4.46	0.33
بكالوريوس	4.20	0.51
ماجستير فأعلى	4.02	0.49
الكلي	4.20	0.51

بين جدول (8) تبيانا متقاربا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى). وللتأكد من دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول(9)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لأثر متغير المؤهل العلمي حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

المقياس	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الالتزام الوظيفي	بين المجموعات	3.312	2	1.656	6.66	0.001
	داخل المجموعات	97.715	393	0.249		
	الكلي	101.027	395			

بين جدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في تقديرات افراد الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان تعزى إلى متغير المؤهل العلمي في المقياس ككل، إذ بلغت قيمة ف(6.66)، وبدلالة إحصائية (0.001).ولبيان الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية في المقياس ككل، تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة (Scheffe) كما هو مبين في الجدول الأتي.

جدول (10)

المقارنات البعدية بطريقة (Scheffe) لأثر متغير المؤهل العلمي حول مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

المقياس	المؤهل العلمي		فرق المتوسطات	الدلالة الاحصائية	اتجاه الفروق
مستوى الالتزام الوظيفي	دبلوم	بكالوريوس	.26072*	0.022	دبلوم
	دبلوم	ماجستير فأعلى	.43909*	0.001	دبلوم
	بكالوريوس	ماجستير فأعلى	0.17836	0.115	____

*** دالة عند مستوى الدلالة (α≤0.05)**

بين جدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) بين المعلمين ذوي مؤهل دبلوم والمعلمين ذوي مؤهل بكالوريوس وماجستير فأعلى. وجاءت الفروق لصالح المعلمين ذوي مؤهل دبلوم في مستوى الالتزام الوظيفي.

مناقشة النتائج :

مناقشة النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الأول: ونصه (ما مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان)

بينت نتائج الدراسة ان المتوسط الحسابي الكلي بلغ (4.2) بانحراف معياري (0.51) وبتقدير عال. وربما يمكن تفسير ذلك على أن معظم مجتمع الدراسة هم من أبناء محافظة الظاهرة، لذا فإن هناك عوامل تجعلهم أكثر التزاما مثل العلاقات الإنسانية، حيث أن التعارف بين هؤلاء المعلمين تجعل العلاقات الإنسانية أقوى فيما بينهم وينعكس ذلك إيجابا على الالتزام الوظيفي، كما أن التطبيق الفعلي والدقيق للأنظمة والقوانين واللوائح فيما يتعلق بالإنتظام الدراسي والحضور والانصراف والإجازات ساهم في الالتزام الوظيفي للمعلمين. من جانب آخر فإن الكثير من الإدارات المدرسية لديها من الوعي والمهارات بحث تكون في موقف وسط بين التشدد في تطبيق اللوائح والمرونة مراعاة للعلاقات الإنسانية بحيث لا يخل بالالتزام الوظيفي للمعلم، أيضا وجود وظائف مساندة في المدارس ساهم في تخفيف الأعباء عن المعلم الأمر الذي جعل جهوده تتركز على الأعمال المرتبطة بالعملية التدريسية. من جانب آخر ،فإن استقرار المعلمين في مدارسهم ساهم بشكل إيجابي في الالتزام الوظيفي للمعلمين

بحيث يكون أكثر دراية بمجتمعه المحلي والطلبة ، كما يكون أكثر ارتباطا بزملائه المعلمين بعلاقات تمتد خارج نطاق المدرسة. كما أن جل المعلمين من نفس المحافظة أو حتى المنطقة السكنية القريبة من المدرسة الأمر الذي يؤدي إلى تكاتف وتعاون المعلمين مع بعضهم البعض ، كما يمتد هذا التعاون إلى خارج المدارس حيث المشاركة في الأفراح والأتراح المرتبطة بالمجتمع المحيط بالمدرسة. كذلك ويمكن تفسير ذلك إلى تركيبة اليوم الدراسي حيث تكون الحصص متتالية ولا يوجد وقت للطالب للمناقشة والجلوس مع المعلمين إلا نادرا أثناء حصص الاحتياط او الاستراحة وربما ذلك لا يناسب وقت المعلم . وقد اتفقت الدراسة مع دراسة المحرزية(2014) و دراسة أبومعيلق (2012) التى أشارت إلى وجود مستوى عال من الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في غزة، واتفقت كذلك مع دراسة السبيعي(2010) و دراسة حيات وخولت وخوجري وفراجي (Hayat, Kohoulat, Kojuri & Faraji, 2015). كما اختلفت مع دراسة الحسني(2012) التي اشارت إلى وجود مستوى متوسط من الالتزام الوظيفي ، وكذلك اختلفت مع دراسة بركات(2014) التي أكدت على وجود مستوى متوسط من الالتزام الوظيفي للمعلمين من وجهت نظر المديرين، بينما إتفقت مع نفس الدراسة في التزام المعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني ، ونصه:

" هل يختلف مستوى الالتزام الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) عند مستوى دلالة (α=0.05)؟"

اولا: متغير النوع الاجتماعي:

بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مجتمع الدراسة حول مستوى الالتزام الوظيفي يعزى للنوع الاجتماعي، ويمكن تفسير ذلك من عدة جوانب منها: إن معظم الكادر الإداري والتدريسي من الذكور والإناث هم من نفس المحافظة التعليمية لذلك تتشابه الممارسات الوظيفية خاصة تلك المتعلقة بالعلاقات الإنسانية سواء بين الموظفين أنفسهم أو بينهم وبين الطلبة.ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن استقرار المدارس من الإناث والذكور ساهم في عدم تأثير النوع الاجتماعي في مستوى الالتزام الوظيفي وتمتع الموظفين من الذكور والإناث بنفس الحقوق والواجبات مع توفر نفس بيئات العمل، كما أن نفس الجهود المبذولة من مديرية التربية تمارس بسواسية على مدارس الذكور والإناث فيما يخص متابعة الإلتزام الوظيفي وتطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين المتعلقة بالعمل المدرسي ككل. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبومعيلق(2012) في عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى للنوع الاجتماعي كما اختلفت مع دراسة حنونه(2006) التي بينت عدم وجود فروق في الإلتزام وكذلك إختلفت مع دراسة بركات(2013) التي أكدت على وجود فروق في الالتزام الوظيفي لصالح الإناث.

ثانيا: متغير سنوات الخبرة:

النتائج بينت وجود فروق ذات دلالة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في المقياس ككل، حيث بلغت قيمت (ف) (3.724) ودلالة إحصائية (0.025) ، بينما الجدول (10) يبين إتجاه الفروق بطريقة المقارنات البعدية (Scheffe) حيث لا توجد دلالة إحصائية في سنوات الخبرة بين كل من (أقل من 10 سنوات – (10-20) سنة) و (أقل من 10 سنوات – 20سنة فأكثر). بينما يكون اتجاه الفروق بين (10-20) سنة و أكثر من 20سنة لصالح المعلمين ذوي الخبرة أكثر من 20 سنة في مستوى الالتزام الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك أن المعلم بعد هذه الخدمة يصبح مقتنعا ومرتبطا بوظيفته بشكل كبير خاصة أنه منطقيا يكون قد استقر من الجانب الاجتماعي والمادي، كما أن الغالبية

منهم لا يميلون إلى وظيفة أعلى ولا يرغبون في الانتقال إلى العمل بالمديرية، أيضا طول مدة الخدمة تجعله محل تقدير من زملائه بالعمل وبالتالي كل هذه العوامل ترفع الروح المعنوية له وتزيد من التزامه الوظيفي. واختلفت هذه الدراسة مع دراسة الحسني(2012) ومعيلق(2012) وبركات (2014) وعابدين(2010) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة الالتزام الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

ثالثا: متغير (المؤهل العلمي)

بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي ، وبإجراء المقارنات البعدية بطريقة (Scheffe) لأثر متغير المؤهل العلمي حول مستوى الإلتزام تبين في الجدول (10) إنه ليس هناك فروق بين مؤهل بكالوريوس وماجستير فأعلى ، بينما كان اتجاه الفروق لصالح مؤهل (دبلوم) بين كل من مؤهل (دبلوم – بكالوريوس و دبلوم – ماجستير فأعلى) ويمكن تفسير ذلك إلى أن المعلمين ذوي مؤهل دبلوم يكونوا أكثر استقرارا في الوظيفة ورغبة في البقاء فيها مما يعكس ذلك على ارتفاع في معنوياته وبالتالي يزيد الانتظام الوظيفي، كذلك الاحترام والتقدير الذي يتلقونه من زملائهم والإدارات المدرسية له دور في التزامهم الوظيفي، في الجهة المقابلة فإن المعلمين أصحاب مؤهلات بكالوريوس وماجستير فأعلى ربما يعتقدون أنهم أعلى كفاءة أو مهارات من غيرهم لذلك ينعكس على انتظامهم الوظيفي ، كما أن طموحهم نحو وظيفة أعلى بحكم مؤهلاته ولكن عندما لا تتاح الفرصة لهم ينعكس ذلك سلبا على التزامهم الوظيفي، بينما يكون المعلم ذوي مؤهل (دبلوم) أكثر واقعية بالنسبة إلى مؤهلاتهم وتكون قناعاتهم بالوظيفة أكبر من غيرهم وهذا ما يشير إليه الواقع التربوي في محافظة الظاهرة. واختلفت مع دراسة بركات(2014) ومعيلق(2012) في عدم وجود دلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

توصيات الدراسة:

1- تحفيز المدارس المجيدة في الإلتزام الوظيفي للمعلمين سواء ماديا أو معنويا الأمر الذي يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم.

2- إعتماد الإلتزام أحد المعايير لإنتقال المعلم إلى وظيفة أعلى أو حصوله على ترقية .

3- إيجاد بيئة عمل مشجعة على الإلتزام الوظيفي مع وجود إطار من المساءلة الإدارية للموظفين الغير ملتزمين.

4- العمل على تصميم برامج تدريبية تعمل على زيادة دافعية المعلمين بالتالي زيادة مستوى الإلتزام الوظيفي لديهم.

مقترحات الدراسة :

في ضوء ما توصلت لها الدراسة من نتائج ومقترحات ،فإن الباحثان يقترح إجراء الدراسات الآتية:

_ إجراء دراسة مقارنة بين المحافظات التعليمية في مستوى الإلتزام الوظيفي وعلاقته بالتحصيل الدراسي للطلبة.

المراجع:

أبو معيلق، أماني جمال نبهان.(2012).**علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الاساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تطويرها**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

بركات، زياد.(2014). الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم. **المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية**. (5) ،31-49.

حمادات، محمد حسن .(2006). **قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس**. عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.

حمادات ،محمد و عياصره، محمد .(2011). درجة الالتزام الوظيفي لدى هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث** . 25(4)،1005-1036.

حنونة، سامي إبراهيم حماد.(2006). **قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

خيرالدين، موسى أحمد و النجار، محمود أحمد.(2010).**أثر البيئة الداخلية على الألتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الاردنية الهاشمية.** الأردن.

داود، عبدالعزيز أحمد محمد.(2015). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم العام في محافظة كفر الشيخ. **مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس**،39،ج1.

الزعبي، مروان طاهر.(2009).جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين. **دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية**،36-2.

السبيعي، مها بنت باني بن فاصل.(2010). **الالتزام الوظيفي وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمات المدارس للبنات بمدينة الرياض**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.

الشمري، الأدهم بن خليفه بن دهام. (2015). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمنطقة حائل. **مستقبل التربية العربية**. مجلد22-96.

عابدين، محمد.(2010).درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين، **المجلة الاردنية في العلوم التربوية**،6(3) 3، 203-217.

عبدالمنعم، إسامة(2012).نموذج مقترح لتطوير المسار الوظيفي كمدخل لتعزيز الرضا والالتزام الوظيفي(دراسة ميدانية). **مجلة آفاق جديدة**، العدد 47،2-75.

عبدالحي، أحلام عبدالغفور.(2015).**درجة رضا العاملين في دائرة التربية والعليم بوكالة الغوث الدولية عن نظام تقييم الأداء وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لديهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

عبدربه، جلال . (2013). دور المديرين في خلق روح الالتزام الوظيفي للمرؤوسين دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي .**مجلة البحوث الإدارية**.3-36.

العوفي، محمد غالب.(2005).**الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

فلمبان، إيناس فؤاد نواوي . (1429هـ).**الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

مصطفى، عبد العظيم السعيد. (2006).ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في التعليم الثانوي العام، **مستقبل التربية العربية**. 12(42)،277-352.

مصطفى، يوسف عبدالمعطي. (2010). **الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد**. ط3. القاهرة. دار الفكر العربي.

الهنائي، سيف بن علي بن سالم. (2015). **الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين الوافدين في المؤسسات التعليمية والتدريبية بقطاع الخدمة المدنية في سلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

المراجع الأجنبية :

Allen, N. J. (2015). **Transformational leadership and its relationship to school** climate and student achievement .Available from ProQuest Dissertations Theses Global. Retrieved 10/10/2015 from http://ezproxysrv.squ.edu.om:2172/docview/1687828500.

Bahramian.A& Saeidian.N.(2013). *The Relationship between Organizational Health, Teachers' Organizational Commitment and their Perception of Elementary Schools Principals at Region 2, Esfahan in the Academic Year 2012-2013*. **European Online Journal of Natural and Social Sciences 2013**, (2)3(s), pp(2388-2396).

Busch, Steve. Johnson, Shirley, Robles-Piña, Rebecca& Slate John.R(2009). Principals' Response to Change in Schools and Its Effect on School Climate. **http://cnx.org/content/m31478/1.1/**.

Celep,Cevat(2000). *Teachers Organizational Commitment in Educational Oraganization.* **National FORUM of Teacher Education Journal**,10E(3).

Cemalog˘lu, Necati,(2009). *Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying*. **Journal of Educational Administration.**(49) 5, pp. 495 – 512.

Haftkhavania, Z. & Faghiharamb, Batoul & Araghieh ,Alireza (2012). *Organizational Commitment and Academic Performance (Case study: students at secondary schools for girls)*. **Social and Behavioral Sciences 69** .1529 – 1538.

Hoy,wayne.K&Tarter,C.John&Hoy,Anita.Woolfolk(2006).*Academic Optimism of Schools:A Force for Student Achievement*. **American Educational Research Journal**.(43)3.

ÖZGAN,Habib(2011). *The Relationships between Organizational Justice, Confidence, Commitment, and Evaluating the Manager and the Perceptions of Conflict Management at the Context of Organizational Behavior*. **Educational Sciences: Theory &Practice**. 11(1) . 241-247.

Kimpston.R & C.Sonnabend .L(1973).*Oraganizationl health :Arequisite for innovation***?.Educational Leadership**,(March 1973),pp(543-547).

Kiremitci.O&Gencer.R.T.(2014). *The Relationship between Organizational Health Perceptions and Work-Related Behaviors of Physical Education Teachers*: *An Investigation of Gender Differences*. **Education and Science**. (39) 174, pp(377-387).

Korkmaz, M. (2007). The effects of leadership styles on organizational health.Educational Research Quarterly, 30(3), 22-54. Retrieved 12/04/2016 . from http://ezproxysrv.squ.edu.om:2199.

Porter, Lyman V.; And others(1974). *Organizational Commitment , Job Satisfaction and Turnover among psychiatric Technicians*. **ONR ContractNO0014-69-A-0200-9001NR** Number151-315.

Raman.A, Ling.C& Khalid.R.(2015). *Relationship Between School Climate and Teachers' Commitment in an Excellent School of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia*. **Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy**. (6) 3 S1.