مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان
اسم الكاتب: محمد سلطان الجرايدة، سلطان علي العلوي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9142
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 19:27 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم الإنسانية والاجتماعية



عدد A

المجلد 18، العدد 2
جمادى الأول 1443هـ / ديسمبر 2021م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 1996-2339

ديسمبر 2021م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 18 العدد 2 (A)
https//: doi.org/10.36394/jhss/18/2A/9

العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

محمد سليمان الجرايدة [1]
سلطان علي العلوي[2]

تاريخ الاستلام: 25-10-2018 **تاريخ القبول: 10-10-2019**

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة تعرف العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم بمحافظه الظاهرة في سلطنة عمان، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الاوائل، والبالغ عددهم (437)، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم استبانتين، الأولى: لقياس الصحة التنظيمية، حيث تحتوي على (43) فقرة موزعة على سبع أبعاد هي: التأثير على النواحي التعليمية، الشخصية والاعتبارية والتماسك المؤسسي، المبادأة بالعمل، الروح المعنوية، التأثير الرئاسي للمدير ودعم الموارد)، والاستبانة الثانية: لقياس الالتزام الوظيفي، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: جاء مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، بدرجة عالية، وجود علاقة طردية موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بالعمل على مواصلة الجهود للمحافظة على مستوى الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي 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.

الكلمات الدالة: الصحة التنظيمية، الالتزام الوظيفي، مدارس التعليم العام.

---

(1) كلية العلوم والآداب - جامعة نزوى (نزوى - سلطنة عمان)

garad@unizwa.edu.im

(2) وزارة التربية والتعليم (سلطنة عمان)

المقدمة:

تعد المدرسة من أهم المنظمات العاملة بالمجتمع، إذ 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). لكي يتمكن المديرون من ضمان فاعلية أعمالهم الإدارية وتحقيق الأهداف التنظيمية وأهداف المنظمة بشكل عام، يجب عليهم الإلمام بالبيئة التي يتعاملون معها ويرتبطون بها ويعملون مع جميع مكوناتها لتحقيق أهداف المنظمة، كما أن هذا الإطار والنطاق البيئي العام الذي يؤثر في عمل المدير ويتأثر به هو الذي يعكس صورة ومستوى عمل المنظمة. (العميان، 2013 :324). تشير الدراسات الحديثة إلى 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 واقتدار وذلك لوجود ارتباط قوي بين المناخ السائد في المؤسسات التربوية ورضا العاملين، ويمكن القول: إن النجاح التي تحققه المؤسسات التربوية يعتمد على مناخ وبيئة العمل ويرتبط بهما في تلك المؤسسات (السوالمة، 2011).

توافر الصحة التنظيمية يؤكد على فاعلية المنظمة وفاعلية أفرادها، والتأثير الإيجابي لكل منهما في الآخر، وعليه يمكن القول: إن المنظمة تهتم بأفرادها من خلال إيجاد بيئة العمل الصحية المناسبة، وبيئة العمل الخالية من الصراعات ومناخ العمل الذي يؤدي إلى التكيف والتكامل والتماسك بين الأعضاء؛ لذا يمكن استغلال الموارد البشرية لإنجاز المهام الوظيفية بفاعلية في ظل جو من وضوح الأهداف ووضوح الثقة المتبادلة وسيادة الأنظمة والقوانين، فالصحة التنظيمية تتأثر بشكل كبير بسلوك الأفراد وأن المنظمة التي بها صحة تنظيمية يكون بها معدلات قليلة من الحالات المرضية بين أفرادها، وتحرص أن يكونوا جميعا وحدة متكاملة لأجل تحقيق الأهداف (الكمالي، 2011).

ومما لا شك فيه فإن توافر أبعاد الصحة التربوية المتمثلة في وضوح الأهداف، وملاءمة الاتصالات، والاستخدام الأمثل للإمكانات، وحل مشكلات العمل بفاعلية، يسهم في تطوير منظومة العمل في المدرسة، ويحقق الاستقرار في العمل ويوفر مشاعر من الرضا والسعادة والحضور الإيجابي للمعلمين، ومشاركة فاعلة في الحوارات المدرسية، وقدرة عالية على تحمل الضغوط، وقبول التغيير، والمخاطرة، وتطوير مهارات المعلمين لتنسجم مع التحديات التربوية الجديدة المتمثلة في أنسنة التعليم، والاستفادة القصوى من تقنيات التعليم (الحجايا والكريمين، 2012: 341 - 342). وكضرورة حتمية للتفاعل بين أعضاء المنظمة فإن هذا التفاعل يؤدي إلى تنمية اتجاهات مختلفة سواء في الجانب الإيجابي أو السلبي لذلك فإن التنظيم الصحي يدفع لجعل هذا التفاعل يتجه نحو روح العمل التعاوني والألفة بين العاملين وأداة تكيف تساعد العاملين نحو التعايش مع المتغيرات التنظيمية المختلفة بحيث تكون ظاهرة إيجابية محفزة للعمل (القريوتي، 2012).

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 عن إصلاح التعليم وتطويره والارتقاء بعمل المؤسسات التربوية، إلا أن الواقع يشير إلى ضرورة الاهتمام بتوفير بيئة تعليمية مشجعة ومحفزة للعمل بشكل يحقق الالتزام الوظيفي (المشرفي، 2014)، كذلك أوصت دراسة كل من (العامري، 2011) و(الراسبي، 2011) بضرورة إجراء دراسات حول العلاقة بين بيئة العمل و الالتزام الوظيفي في مدارس التعليم العام بسلطنة عمان.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان؟
2. ما مستوى الالتزام الوظيفي في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان؟
3. ما العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في كونها ترتكز على مجال مهم في المؤسسات التربوية وهو الصحة التنظيمية لما لها من أهمية على مخرجات النظام التربوي كلاً، لذلك يتوقع أن هذه الدراسة ستفيد في الآتي:

1. أهمية موضوع الصحة التنظيمية التي تؤثر في كثير من المتغيرات التنظيمية والتي من أهمها الفاعلية التنظيمية للمدرسة.
2. تزويد مديري المدارس بتغذية راجعة عن درجة توافر ابعاد الصحة التنظيمية في مدارسهم.
3. من المأمول أن تعود هذه الدراسة بالنفع على مديري المدارس بتركيز الضوء على أهمية توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارسهم مما يحسن جودة العملية التعليمية التعلمية.
4. أهمية الفئة المستهدفة وهي فئة المعلمين الأكثر قرباً من الطلبة الذي يشكلون محور الارتكاز في العملية التعلمية؛ وذلك لمعرفة مشاعرهم باتجاه العدالة التنظيمية لما لها من تأثيرات في أدائهم وعطائهم.
5. من المأمول أن يسترشد بها متخذو القرارات في وزارة التربية والتعليم وفي المديريات العامة للتربية والتعليم ليتم الاستفادة منها في وضع الإجراءات والخطط الكفيلة لتحسين الصحة التنظيمية في الميدان التربوي.
6. تقدم الدراسة تقييماً علمياً لتأثير ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية في محافظة صحار بسلطنة عمان في ثقافة الإنجاز لدى المعلمين.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى درجة توفر الصحة التنظيمية في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان.

2. التعرف إلى درجة الالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان.

3. التعرف إلى علاقة أبعاد الصحة التنظيمية بالالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان.

محددات الدراسة:

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على جميع مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان.
- الحدود الزمانية: تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2015 / 2016 م
- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على جميع مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الأوائل في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان.
- الحدود الموضوعية: حددت هذه الدراسة في الصحة التنظيمية في سبعة أبعاد هي (التأكيد الأكاديمي والاعتبارية والتكامل المؤسسي والمبادأة بالعمل والروح المعنوية وتأثير المدير ودعم الموارد). وعلاقتها بالالتزام الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

الصحة التنظيمية: يمكن بيان مفاهيمها أنها الحالة التي تجعل المنظمة قادرة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية محافظة على تماسك كيانها الداخلي متكيفة مع بيئتها الداخلية والخارجية ممارسة للصيانة والنماء دون إغفال للحقوق والأهداف الخاصة للعاملين فيها (Akababa, 1999).

يمكن تناول تعريف الصحة التنظيمية إجرائيا من خلال استجابة مجتمع الدراسة لفقرات استبانة الصحة التنظيمية الذي يتكون من سبعة أبعاد، هي: التكامل المؤسسي، وتأثير مدير المدرسة، والاعتبارية، والمبادأة بالعمل، ودعم الموارد، والروح المعنوية، والتأكيد الأكاديمي؛ إذ قام هوي وتارتر وكوتكامب (Hoy, Tarter, Kottamp, 2006) بتطويرها في ثلاثة مستويات وأطلقوا عليه مقياس الصحة التنظيمية (OHI) وهي :المستوى

المؤسسي : وهو الذي يربط المدرسة مع بيئتها ومدى قدرته على التكيف معها، والمستوى الإداري: ويمثله العملية الإدارية الداخلية في المدرسة، والمستوى الفني : ويتعلق بالمستوى الفني بالعملية التعليمية التعلمية

الالتزام الوظيفي: ويعرف مفاهيميا بأنها قوة ارتباط العامل وانخراطه بمنظمة معينة. كما أنه 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.

الدراسات السابقة

دراسة حيات وخولت وخوجري وفراجي (Hayat, Kohoulat, Kojuri & Faraji, 2015) بعنوان «دراسة العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلمين» إذ هدفت الدراسة اختبار العلاقة بين الصحة التنظيمية للمدرسة والالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية في شيراز في إيران، واستخدمت عينة مقدارها 250 معلما، وتم استخدام مقياس الصحة التنظيمية ومقياس للالتزام التنظيمي، ومن أبرز النتائج وجود علاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلمين، إذ أن جميع أبعاد الصحة التنظيمية كانت متوافرة بدرجة متوسطة ما عدا بعدي تأثير الإدارة و بناء المؤسسة اللذين كانا بدرجة ضعيفة، كما كان الالتزام العاطفي والالتزام الاستمراري متوافرين بدرجة متوسطة بينما ظهر الالتزام المعياري بصورة مرتفعة.

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 والالتزام الوظيفي في المدارس المتميزة في منطقة كوبانج بماليزيا حيث تم اختيار178 معلما بطريقة عشوائية من مجموع المعلمين بالمنطقة واستخدمت أداة لجمع المعلومات التي تتكون من مجموعتين من الاستبيانات من فهارس المناخ التنظيمي المصمم بوساطة 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 لضغوط العمل علاقة إيجابية بالالتزام الوظيفي كما لا توجد علاقة ذات دلالة بين شفافية المؤسسة والالتزام الوظيفي.

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 الباحث المنهج الوصفي، واستبانة كأداة لجمع المعلومات تتكون من قسمين: الالتزام التنظيمي ويحتوي 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.

قام حياة وخولات وفراجي (Hayat, Kohoulat & Faraji, 2015) بدراسة العلاقة بين الصحة المدرسية والالتزام التنظيمي للمعلمين، إذ كانت العينة 250 معلما ثانويا من الذكور في مدينة شيراز في إيران، واستخدمت أداتين إحداهما مقياس للصحة التنظيمية(OHI) يضم سبعة أبعاد في الصحة التنظيمية والأخرى مقياس للالتزام التنظيمي، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة بين الصحة التنظيمية بالمدارس والالتزام التنظيمي، كما أن هناك خمسة أبعاد للصحة التنظيمية تسهم في التنبؤ بالالتزام التنظيمي للمعلم بشكل إيجابي وهي : التكامل المؤسسي وهيكل المبادرة ودعم الموارد والروح المعنوية والتأكيد الأكاديمي، كما أخلصت الدراسة إلى أن المعلمين في المدارس ذات الصحة التنظيمية ملتزمون بعملية التعلم والتعليم.

بينما دراسة داود (2014) تعرفت 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 مقدارها 1300 معلم ومعلمة، ومن أبرز النتائج وجود علاقة ارتباط قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

أما دراسة عبيد (2014) تعرفت درجة الالتزام التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية في جامعة الكوفة وكذلك تعرفت درجة الرضا الوظيفي من خلال عنصري تقييم الأداء ووسائل التدريس والعلاقة بينهم لدى تدريسيي التربية الرياضية في جامعة الكوفة، حيث استخدمت الباحثة مقياسين أحدهما للالتزام التنظيمي والآخر للرضا الوظيفي، حيث طبقت أداة الدراسة على جميع مدرسي التربية الرياضية بمختلف درجاتهم العلمية، ومن أبرز النتائج وجود التزام تنظيمي مرتفع، كما توجد علاقة ارتباط معنوية بين الالتزام التنظيمي وتقييم الأداء للرضا الوظيفي لدى تدريسيي التربية الرياضية في جامعة الكوفة.

وتعرفت دراسة المعمرية (2014) 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.

بينما دراسة المحرزية (2014) هدفت إلى تعرف دور برامج التنمية المهنية في تدعيم الالتزام التنظيمي لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية، حيث استخدمت الباحثة 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.

وتناولت دراسة (Kiremitci & Gençer. 2014) العلاقة بين إدراك الصحة التنظيمية وسلوك معلمي الرياضة المدرسية داخل المدرسة من حيث الفرق بين النوع، حيث كانت عينة الدراسة 221 معلم تربية رياضية منهم 123 من الذكور و 98 من الإناث في المدارس الابتدائية والثانوية في خمس مدن تركية، واستخدم استبانة عبارة عن مقياس للصحة التنظيمية وكذلك مقياس باترن العملي، وتوصلت الدراسة إلى أن الانسجام والتفاعل مهم لكل من الذكور والإناث مع ضرورة المحافظة على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية لمعلمي التربية الرياضية، كما أكدت الدراسة على ضرورة بذل المعلمين الذكور لمزيد من الجهود للتحقيق مهامه الوظيفية.

كما سعت دراسة كل من بهرمان وسادان (Bahramian & Saeidian, 2013) إلى التعرف إلى العلاقة بين الصحة التنظيمية بالمؤسسات التعليمية والالتزام الوظيفي للمعلم و إدراك المعلمين لأداء مديري المدارس إذ تم استخدام عينة مقدارها 245 معلما بطريقة

عشوائية من مجتمع المعلمين في مدينة أصفهان إذ استخدم مقياس للصحة التنظيمية لجمع المعلومات وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة بين الصحة التنظيمية وإدراك المعلم لأداء مديري المدارس كما أنه توجد أيضا علاقة بين الالتزام التنظيمي وإدراك المعلم لأداء مديري المدارس محافظتي الطفيلة ومعان في إقليم جنوب الأردن لمعايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، إذ استخدمت عينة مقدارها 982 معلما ومعلمة واستخدمت أداتين مطورتين أحدهما للصحة التنظيمية والأخرى لقياس الأداء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى توافر الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية التي شملتها الدراسة كان متوسطا من وجهة نظر المعلمين، كان أيضا الالتزام الوظيفي متوسطا من وجهة نظرهم، وأكدت الدراسة على وجود عامل ارتباط دال إحصائيا بين مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي.

بينما كانت دراسة عطايا و رمضان (2013) للتعرف إلى مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الثانوي في جمهورية مصر العربية من وجهة نظر المعلمين، إذ استخدم الباحث مقياسا للصحة التنظيمية ذات الأبعاد السبعة وهي: (التماسك المؤسسي، القيادة الإدارية وأساليبها، الشخصية الاعتبارية، التأثير الرئاسي للمدير، توفير الموارد المساندة، الروح المعنوية والعلاقات الإنسانية، التأكيد على النواحي الأكاديمية)، استخدم الباحث عينة مقدارها 576 معلما ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية في مصر كان متوسطا، وتوجد متغيرات ذات دلالة إحصائية تعزى إلى النوع والخبرة.

وجاءت دراسة الحجايا والكريمين (2012) بهدف التعرف على مستوى تطبيق مديري المدارس، بينما هدفت دراسة هونج و لاو و تونر (Hong, Law, Toner, 2014) إلى قياس الصحة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا، حيث تم استخدام مقياس ذي سبعة أبعاد (التأكيد الأكاديمي، العلاقات الإنسانية، هيكل المبادرة، التكامل المؤسسي، توفير الموارد، الروح المعنوية، تأثير الإدارة العليا) وتم استخدام عينة مقدارها 78 عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى متوسط من الصحة التنظيمية في تلك المؤسسة، كما أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية تعزى إلى النوع أو العمر أو مدة الخدمة أو الحالة الاجتماعية.

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 (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.

و قام الشريفي (2013) بدراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان بالأردن من وجهة نظر المعلمين، حيث استخدم الباحث عينة من 100 معلم ومعلمة استخدم استبانة تتكون من سبعة أبعاد وتم التوصل إلى ارتفاع مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية تعزى إلى نوع المعلم وكذلك متغير المؤهل العلمي باستثناء بعد التأكيد الأكاديمي، عدم وجود فروق بين مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير خبرة المعلم باستثناء المبادأة بالعمل والروح المعنوية

بينما هدفت دراسة الكمالي (2011) تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، حيث استخدم الباحث استبانتين لكل من الصحة التنظيمية والمهارات الإدارية، وكانت عينة الدراسة 250 معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة متوسطة من الصحة التنظيمية في مجتمع الدراسة، ووجود علاقة إيجابية ارتباطية بين الصحة التنظيمية وممارسة المهارات الإدارية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي.

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.

ويتضح لنا من عرض الدراسات السابقة ما يأتي:

- استعملت غالبية الدراسات السابقة المنهج الوصفي؛ وذلك لمناسبته هذا النوع من الدراسات، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات التي تتعلق بالدراسة.
- قلة الدراسات التي تناولت بالتحليل العلاقة بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي للمعلمين في مؤسسات تربوية خدمية ومؤثرة في حياة المجتمع مثل المدارس ولاسيما في سلطنة عمان.
- أفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بإثراء البعد النظري والعملي المتضمن خلالها، في بناء الاستبانة الخاصة بالدراسة؛ مما أسهم في إنضاج أداة الدراسة وشمولها وصدقها، كما تم أيضاً الاستفادة من نتائجها بمقارنتها مع نتائج هذه الدراسة ومعرفة التوافق أو الاختلاف بينها.

الطريقة والإجراءات:

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس ومساعديهم والمعلمين والمعلمات الأوائل في المديرية العامة للتربية التعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان في الفصل الدراسي الثاني، وعددهم 437 مديرا ومساعدا ومعلماً اول. (الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية الصادر عن وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان للعام الدراسي 2015 / 2019)

أداة الدراسة

استخدم الباحثان أداتين احداهما لقياس الصحة التنظيمية مكونة من (43) فقرة موزعة على سبعة مجالات والاخرى لقياس الالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة بسلطنة عمان مكونة من (27) فقرة.

صدق الأداة : للتأكد من صدق أداتي قام الباحثان بعرضهما على مجموعة من المحكمين من لهم علاقة بموضوع الدراسة من اعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ووزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، وبلغ عددهم (10) وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على فقرات اداتي الدراسة من أجل التأكد من شمولية أداتي الدراسة من حيث صياغتهما اللغوية ومدى ارتباطهما بالمحور الذي تندرجان تحته، وإجراء التعديل بالحذف أو الإضافة للفقرات التي تحتاج إلى ذلك، وبناء على اراء وملاحظات المحكمين، عدلت بعض الفقرات، أو أعيدت صياغتها لتتناسب والمجال الذي وضعت من أجله، وقد تم تصحيح استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة على النحو الآتي:

- أعطيت الدرجة (5) للاستجابة التي تمثل «أوافق بشدة».
- أعطيت الدرجة (4) للاستجابة التي تمثل «أوافق».
- أعطيت الدرجة (3) للاستجابة التي تمثل «محايد».
- أعطيت الدرجة (2) للاستجابة التي تمثل «لا أوافق».
- أعطيت الدرجة (1) للاستجابة التي تمثل «لا أوافق بشدة».

إذ كلما زادت درجة التقدير زادت درجة الموافقة والعكس صحيح، وقد تم تقسيم درجة الموافقة إلى ثلاثة مستويات، بناء على متوسطات الاستجابات. وقد استخدم الباحثان في تفسير نتائجهما السلم التصنيفي وكما هو موضح في الجدول الآتي

جدول (1): السلم التصنيفي لتفسير نتائج الدراسة

المتوسط	درجة توفر الصحة التنظيمية / الالتزام التنظيمي	المعيار
1 - 2,33	ضعيفة	انحراف معياري واحد عن المتوسط الحسابي
2,34 - 3,67	متوسطة	المتوسط
3,68 - 5	كبيرة	انحراف معياري واحد عن المتوسط الحسابي

ويمكن تفسير هذا السلم التصنيفي للاستجابات بما يأتي:

قام الباحثان باعتماد هذا المقياس من خلال تقسيم الدرجة العظمي (5) على ثلاث فئات متساوية ضمن المدى (1 - 5)، على وفقه للمعادلة الأتية: القيمة العليا لبدائل إجابة اداة الدراسة – القيمة الدنيا لبدائل إجابة في أداة الدراسة مقسومة على عدد المستويات الثلاثة (كبيرة، ومتوسطة، وضعيفة).

2,33 =1,1+33,00

3,66 =1,2+33,33

5 =1,3+33,66

لذا تعد قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة على الفقرات التي تتراوح ما بين:

(2,33 =1,1+33,00) درجة ضعيفة

(3,66 =1,2+33,33) درجة متوسطة

(5 =1,3+33,66) درجة كبيرة.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدم معامل كرونباخ ألفا (Cronbac Alpha)، وبلغت

قيمة معامل الثبات الكلية لأداة الدراسة الاولى (0.77) بينما بلغت قيمة معامل الثبات الكلية لأداة الدراسة الثانية (0.79) وهي قيم جيدة لأغراض البحث العلمي.

المعالجة الإحصائية:

بعد تم تجميع الاستبانات قام الباحثان بتفريغهما، وذلك بإعطاء الإجابة عن كل فقرة من الاستبانة قيمة رقمية، وتم ادخالها الحاسوب ومعالجتها باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) من اجل احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة على فقراتها.

نتائج الدراسة

أولاً- مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على أبعاد مقياس الصحة التنظيمية، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	2	البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية	4.56	0.73
2	4	البُعد الرابع: المبادأة بالعمل	4.51	0.43
3	5	البُعد الخامس: الروح المعنوية	4.38	0.64
4	1	البُعد الأول: التأكيد على النواحي التعليمية	4.06	0.45
5	7	البُعد السابع: دعم الموارد	3.94	0.72
6	6	البُعد السادس: التأثير الرئاسي للمدير	3.83	0.62
7	3	البُعد الثالث: التماسك المؤسسي	3.60	0.49
		المقياس ككل	4.11	0.38

يبين جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة عن درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة في سلطنة عمان حسب مقياس الصحة التنظيمية، حيث جاء في المرتبة الأولى البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية، بأعلى متوسط حسابي بلغ(4.56) وانحراف معياري (0.73)، وتلاه في المرتبة الثانية البُعد الرابع: المبادأة بالعمل، بأعلى متوسط حسابي بلغ(4.51) وانحراف معياري (0.43)، وتلاه في المرتبة الثالثة البُعد الخامس: الروح المعنوية، بأعلى متوسط حسابي بلغ(4.38) وانحراف معياري (0.64)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة البُعد الثالث: التماسك المؤسسي، بمتوسط حسابي بلغ(3.60) وانحراف معياري (0.49)، وبلغ المتوسط الحسابي العام للمقياس كلاً (4.11)، بانحراف معياري عام (0.38) بدرجة تقدير عالية.

وحصل البعد الثاني (الشخصية والاعتبارية) على المرتبة الأولى، وقد يعزى ذلك إلى التعاون القائم بين الإدارات المدرسية والمعلمين الأوائل والمعلمين في مدارس محافظة الظاهرة بسلطنة عمان، كما أن التكاتف السائد بين الإدارة والمعلمين ومراعاة النواحي الانسانية المتوازنة وتثمين آراء واقتراحات المعلمين أدت إلى جو من الثقة المتبادلة بينهم والشعور بالرضا والتقدير من المعلمين وانعكس ذلك على انجازات المعلمين.

كما جاء البعد الرابع (المبادأة بالعمل) في المرتبة الثانية، وقد يعزى ذلك إلى أن مدارس محافظة الظاهرة تطبق الانظمة واللوائح والقوانين والتشريعات التي وضعتها وزارة التربية والتعليم، كما أن الإدارات المدرسية ذات وعي كبير بهذه الأنظمة، كما يمكن تفسير ذلك أيضا عن طريق أثر برامج الإنماء المهني الخاصة بالإدارات المدرسية حول الأنظمة واللوائح والقوانين وضرورة نشر ثقافتها وإلمام جميع العاملين بها وتنفيذها وتوافرها للعاملين سواء في المدارس أو البوابة التعليمية.

كما جاء في المرتبة الثالثة البعد الخامس (الروح المعنوية) بمتوسط حسابي (4.38) وانحراف معياري (0.64) وقد يعزى ذلك إلى ارتياح ورضا مجتمع الدراسة من مدارسهم، كما أن الإيجابية بين الإدارات المدرسية والمعلمين والثقة المتبادلة لها انعكاس ايجابي على ارتفاع الروح المعنوية، كما أن قرب المعلمين والاداريين من مناطقهم السكنية ساهم في ارتفاع الروح المعنوية لهم، الاحترام المتبادل بين المعلمين والطلبة وأولياء الأمور لأنهم من المجتمع نفسه الذي ساهم في رضا المعلمين وارتفاع الروح المعنوية.

البُعد الأول: التأكيد على النواحي التعليمية

يظهر الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على فقرات بعد التأكيد على النواحي التعليمية

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البُعد الأول: التأكيد على النواحي التعليمية، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	6	تهتم المدرسة بالتحصيل الدراسي وتأخذه بعين الاعتبار.	4.61	0.58	عالية
2	8	تتميز البيئة التعليمية في المدرسة بالجدية وحسن التنظيم.	4.26	0.76	عالية
3	5	يعتقد المعلمون أن طلبتهم يمتلكون القدرة على التحصيل الدراسي.	4.12	0.74	عالية
4	2	تضع المدرسة معايير عالية للأداء التعليمي	4.09	0.71	عالية
5	3	يحترم الطلبة زملاءهم الذين يحصلون على درجات عالية	4.09	0.73	عالية
6	1	يستطيع الطلبة في تحقيق الأهداف التي وضعت لهم.	3.97	0.57	عالية
7	4	يقوم الطلبة بأعمال إضافية ليحصلوا على درجات عالية.	3.70	0.97	عالية
8	7	يعمل الطلبة جاهدين لتحسين أدائهم الدراسي باستمرار.	3.60	0.88	عالية
		المستوى العام	4.06	0.45	عالية

يبين الجدول (3) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات البُعد الأول: التأكيد على النواحي التعليمية، إذ بلغ المتوسط العام للبُعد (4.06) بانحراف معياري

عـام(0.45)، وبدرجـة تقديـر عاليـة. حيـث جـاءت الفقـرة رقـم (6) التـي تنـص علـى« تهتـم المدرسـة بالتحصيـل الدراسـي وتأخـذه بعيـن الاعتبـار» فـي المرتبـة الأولـى بأعلـى متوسـط حسـابي بلـغ (4.61)، تلتهـا فـي المرتبـة الثانيـة الفقـرة رقـم (8) ونصهـا «تتميـز البيئـة التعليميـة فـي المدرسـة بالجديـة وحسـن التنظيـم» بمتوسـط حسـابي بلـغ (4.26)، تلتهـا فـي المرتبـة الثالثـة الفقـرة رقـم (5) « يعتقـد المعلمـون أن طلبتهـم يمتلكـون القـدرة علـى التحصيـل الدراسـي» بمتوسـط حسـابي بلـغ (4.12)، بينمـا جـاءت الفقـرة رقـم(7) ونصهـا« يعمـل الطلبـة جاهديـن لتحسـين أدائهـم الدراسـي باسـتمرار» فـي المرتبـة الأخيـرة بمتوسـط حسـابي بلـغ (3.60). وقـد يعـزى ذلـك إلـى أن المعلميـن والطلبـة يبذلـون جهـدا كبيـرا فـي المجـال التعليمـي ومـا يتعلـق بـه، وهـذا يعكـس توجهـات وزارة التربيـة والتعليـم فـي الاهتمـام بالمسـتوى التعليمـي، والواقـع يشـير إلـى تميـز محافظـة الظاهـرة عمومـا فـي المسـتويات التحصيليـة بشـكل عـام ربمـا ذلـك بسـبب اسـتقرار الهيئـات التدريسـية والإداريـة بالمحافظـة كونهـم مـن أبنـاء المحافظـة نفسـها وقريبيـن مـن مناطقهـم السـكنية الشـكل الـذي يـؤدي بالمعلميـن لبـذل مزيـدٍ مـن الجهـود فـي هـذا المجـال تجنـب الإحـراج فـي التقصيـر نحـو أبنائهـم الطلبـة خاصـة أنهـم مـن المنطقـة السـكنية نفسـها.

أمـا بالنسـبة إلـى بيـن الفقـرات فقـد جـاءت الفقـرة رقـم (6) (تعتـم المدرسـة بالتحصيـل الدراسـي وتأخـذه بعيـن الاعتبـار) فـي المرتبـة الأولـى بيـن الفقـرات أعلـى متوسـط حسـابي بلـغ (4.61) وهـذا يفسـره التوجـه السـائد مـن الـوزارة فـي الاهتمـام بالمسـتويات التحصيليـة للطلبـة كمـا أن المـدارس بصفـة عامـة أصبـح جـل اهتمامهـا بالتحصيـل الدراسـي وكيفيـة الرقـي بـه. كمـا جـاءت الفقـرة (7) فـي المرتبـة الأخيـرة (يعمـل الطلبـة جاهديـن لتحسـين أداءهـم باسـتمرار) بمتوسـط حسـابي بلـغ (3.60) وهـذا مـا يفسـره أن الاهتمـام بالتحصيـل الدراسـي دفـع الطلبـة للاجتهـاد والمثابـرة لتحسـين تحصيلهـم الدراسـي.

البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية

يظهـر الجـدول الآتـي المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة ودرجـة الموافقـة علـى فقـرات بعـد الشـخصية والاعتباريـة

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	9	تتسم علاقة مدير المدرسة مع المعلمين بالمودة والتعاون.	4.67	0.56	عالية
2	10	يتعامل مدير المدرسة مع المعلمين بمساواة.	4.63	2.64	عالية
3	13	يسعى مدير المدرسة لتوفير بيئة عمل مناسبة للهيئة التدريسية.	4.58	0.61	عالية
4	11	يبلغ مدير المدرسة أهدافه بوضوح للجميع.	4.49	0.61	عالية
5	12	يضع مدير المدرسة اقتراحات الهيئة التدريسية موضع الاهتمام.	4.46	0.66	عالية
		المستوى العام	4.56	0.73	عالية

يبين الجدول (4) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية، إذ بلغ المتوسط العام للبُعد (4.56) بانحراف معياري عام (0.73)، وبدرجة تقدير عالية. إذ جاءت الفقرة رقم (9) والتي تنص على« تتسم علاقة مدير المدرسة مع المعلمين بالمودة والتعاون» في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.67)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (10) ونصها« يتعامل مدير المدرسة مع المعلمين بمساواة» بمتوسط حسابي بلغ (4.63)، وتلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (13) « يسعى مدير المدرسة لتوفير بيئة عمل مناسبة للهيئة التدريسية» بمتوسط حسابي بلغ (4.58)، بينما جاءت الفقرة رقم(12) ونصها «يضع مدير المدرسة اقتراحات الهيئة التدريسية موضع الاهتمام» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.46). وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقة بين علاقة مدير المدرسة مع المعلمين التي تتسم بالمودة والتعاون والمبنية على المساواة.

البُعد الثالث: التماسك المؤسسي

يظهر الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على فقرات بعد التماسك المؤسسي

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البُعد الثالث: التماسك المؤسسي، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	14	تحمي المدرسة المعلمين من طلبات أولياء الأمور والمجتمع غير المعقولة.	4.27	0.73	عالية
2	15	تقاوم المدرسة الضغوط الخارجية عليها.	4.26	0.70	عالية
3	19	تفتح المدرسة أبوابها لأصحاب الهوايات من المجتمع المحلي	3.73	0.89	عالية
4	17	يتعاون المجتمع المحلي مع المعلمين في المدرسة	3.64	0.94	عالية
5	16	تتجاهل المدرسة طلبات المجتمع التي لا تنسجم مع برامجها التربوية	3.53	1.01	عالية
6	18	تؤثر نخب المجتمع في إدارة المدرسة.	3.13	1.00	متوسطة
7	20	يستطيع قليل من أولياء الأمور ذوي الشأن تغيير سياسة المدرسة.	2.65	1.02	متوسطة
		المستوى العام	3.60	0.49	عالية

يبين الجدول (5) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات البُعد الثالث: التماسك المؤسسي، إذ بلغ المتوسط العام للبُعد (3.60) بانحراف معياري عام (0.49)، وبدرجة تقدير عالية. إذ جاءت الفقرة رقم (14) التي تنص على« تحمي المدرسة المعلمين من طلبات أولياء الأمور والمجتمع غير المعقولة» في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.27)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (15) ونصها« تقاوم المدرسة الضغوط الخارجية عليها» بمتوسط حسابي بلغ (4.26)، وتلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (19) « تفتح المدرسة أبوابها لأصحاب الهوايات من المجتمع المحلي» بمتوسط

حسابي بلغ (3.73)، بينما جاءت الفقرة رقم(20) ونصها« يستطيع قليل من أولياء الأمور ذوي الشأن تغيير سياسة المدرسة» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.65). وقد تعزى هذه النتيجة إلى حرص إدارات المدارس على استقرارها الداخلي وتماسكها لتحقيق المصلحة العليا للمدرسة وذلك بوقوف المدرسة مع المعلمين في تحدياتهم خاصة المتعلقة بطلبات أولياء الأمور ومقاومة الضغوط الخارجية عليها، كما أن المدارس من خلال تطبيقها للوائح والأنظمة جعل منها كيان متماسك ومتزن مع كل من المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي كما يمكن أن يفسر هذا بوضح ورؤية المدرسة ورسالتها لدى إدارات المدارس، كما أن العادات والتقاليد والممارسات من أفراد المجتمع له دور في التماسك المؤسسي من خلال احترام متبادل بين أفراد المدرسة والمجتمع المحلي بمبادرات مجتمعية من المدرسة أدت إلى استقطاب بعض أصحاب الهوايات والمهارات للمدرسة وهذا يعكس الإيجابية بين المدرسة والمجتمع المحلي.

البُعد الرابع: المبادأة بالعمل

يظهر الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على فقرات بعد المبادأة بالعمل

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البُعد الرابع: المبادأة بالعمل، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	21	يطلب مدير المدرسة من أعضاء الهيئة التدريسية إتباع الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل المدرسي.	4.69	0.52	عالية
2	23	يسعى مدير المدرسة لإجراء تغييرات لتحسين أداء المدرسة.	4.55	0.57	عالية
3	22	يطلع مدير المدرسة المعلمين على ما يتوقعه من إنجاز منهم.	4.46	0.60	عالية
4	25	يضع مدير المدرسة برنامجا زمنيا لأعماله قبل تنفيذها.	4.44	0.66	عالية
5	24	يحرص مدير المدرسة على الالتزام بمعايير محددة للأداء.	4.39	0.69	عالية
		المستوى العام	4.51	0.43	عالية

يبين الجدول (6) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات البُعد الرابع: المبادأة بالعمل، إذ بلغ المتوسط العام للبُعد (4.51) بانحراف معياري عام (0.43)، وبدرجة تقدير عالية. إذ جاءت الفقرة رقم (21) التي تنص على« يطلب مدير المدرسة من أعضاء الهيئة التدريسية إتباع الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل المدرسي» في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.69)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (23) ونصها« يسعى مدير المدرسة لإجراء تغييرات لتحسين أداء المدرسة» بمتوسط حسابي بلغ (4.55)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (22) « يطلع مدير المدرسة المعلمين على ما يتوقعه من إنجاز منهم» بمتوسط حسابي بلغ (4.46)، بينما جاءت الفقرة رقم(24) ونصها« يحرص مدير المدرسة على الالتزام بمعايير محددة للأداء» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.39).

البُعد الخامس: الروح المعنوية

يظهر الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على فقرات بعد الروح المعنوية

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البُعد الخامس: الروح المعنوية، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	26	يتعامل معلمو المدرسة مع بعضهم باحترام.	4.58	0.59	عالية
2	27	تسود المحبة بين المعلمين في المدرسة.	4.55	0.59	عالية
3	29	تسود روح التعاون بين المعلمين في المدرسة.	4.50	0.64	عالية
4	28	يهتم المعلمون ببعضهم بعضا.	4.42	0.66	عالية
5	31	يسود شعور بالثقة والأمان بين المعلمين في المدرسة.	4.36	0.71	عالية
6	30	يتمتع المعلمون في المدرسة بروح معنوية عالية.	4.32	2.67	عالية
7	33	يبدي المعلمون شعوراً بالانتماء للمدرسة.	4.25	0.73	عالية
8	32	يؤدي المعلمون أعمالهم بدرجة عالية من الحماسة والدافعية للعمل.	4.03	0.78	عالية
		المستوى العام	4.38	0.64	عالية

يبين الجدول (7) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات البُعد الخامس: الروح المعنوية، إذ بلغ المتوسط العام للبُعد (4.38) بانحراف معياري عام (0.64)، وبدرجة تقدير عالية. إذ جاءت الفقرة رقم (26) التي تنص على« يتعامل معلمو المدرسة مع بعضهم باحترام» في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.58)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (27) ونصها« تسود المحبة بين المعلمين في المدرسة» بمتوسط حسابي بلغ (4.55)، وتلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (29) « تسود روح التعاون بين المعلمين في المدرسة» بمتوسط حسابي بلغ (4.50)، بينما جاءت الفقرة رقم (32) ونصها« يؤدي المعلمون أعمالهم بدرجة عالية من الحماسة والدافعية للعمل» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.03).

البُعد السادس: التأثير الرئاسي للمدير

يظهر الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على فقرات بعد التأثير الرئاسي للمدير

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البُعد السادس: التأثير الرئاسي للمدير، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	36	يستطيع مدير المدرسة أن يعمل مع جهات المتابعة والاشراف بصورة محسنة.	4.16	0.73	عالية
2	34	يحصل مدير المدرسة على احتياجات العمل من المسئولين.	3.88	0.77	عالية
3	35	يستطيع مدير المدرسة التأثير في قرارات المسئولين المتعلقة بالمدرسة.	3.84	0.84	عالية
4	37	تلقي توصيات مدير المدرسة اهتماما جاداً من المسؤولين.	3.67	0.91	متوسطة
5	38	يسهل معظم المسؤولين عمل مدير المدرسة.	3.60	0.89	متوسطة
		المستوى العام	3.83	0.62	عالية

يبين الجدول (8) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات البُعد السادس: التأثير الرئاسي للمدير، إذ بلغ المتوسط العام للبُعد (3.83) بانحراف معياري عام (0.62)، وبدرجة تقدير عالية. إذ جاءت الفقرة رقم (36) والتي تنص على« يستطيع مدير المدرسة أن يعمل مع جهات المتابعة والاشراف بصورة محسنة» في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.16)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (34) ونصها« يحصل مدير المدرسة على احتياجات العمل من المسؤولين» بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (35) « يستطيع مدير المدرسة التأثير في قرارات المسؤولين المتعلقة بالمدرسة» بمتوسط حسابي بلغ (3.84)، بينما جاءت الفقرة رقم(38)

ونصها« يسهل معظم المسؤولين عمل مدير المدرسة» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.60). وقد تعزى هذه النتيجة إلى الصلاحيات الممنوحة لإدارات المدارس التي تتعلق بيسر العمل بها كما أن قوة المركز تمكنه من التأثير في قرارات المسؤولين فيما يخص المدرسة، كما أن التوجه الحالي لجعل المدرسة وحدة مستقلة مالياً أعطى نوعاً من الصلاحيات لإدارات المدارس وقدرة على التأثير في قرارات المسؤولين.

البُعد السابع: دعم الموارد

يظهر الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على فقرات بعد دعم الموارد

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البُعد السابع: دعم الموارد، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	43	يمتلك المعلمون في المدرسة حرية الوصول للمواد التدريسية التي تلزمهم.	4.12	0.81	عالية
2	41	تزود المدرسة المعلمين بالتجهيزات والمواد التدريسية اللازمة.	4.11	0.79	عالية
3	40	تزود المدرسة المعلمين بالمواد والوسائل التعليمية الكافية لفصولهم الدراسية.	3.95	0.88	عالية
4	39	يتم توفير مواد وتجهيزات إضافية للتدريس عندما يطلبها المعلمون.	3.77	1.00	عالية
5	42	تتوافر مواد إضافية لاستخدامها في العملية التدريسية.	3.73	0.92	عالية
		المستوى العام	3.94	0.72	عالية

يبين الجدول (9) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات البُعد السابع: دعم الموارد، إذ بلغ المتوسط العام للبُعد (3.94) بانحراف معياري عام (0.72)، وبدرجة تقدير عالية. إذ جاءت الفقرة رقم (43) التي تنص على« يمتلك المعلمون في

المدرسة حرية الوصول للمواد التدريسية التي تلزمهم» في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.12)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (41) ونصها« تزود المدرسة المعلمين بالتجهيزات والمواد التدريسية اللازمة» بمتوسط حسابي بلغ (4.11)، وتلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (40) « تزود المدرسة المعلمين بالمواد والوسائل التعليمية الكافية لفصولهم الدراسية» بمتوسط حسابي بلغ (3.95)، بينما جاءت الفقرة رقم(42) ونصها« تتوافر مواد إضافية لاستخدامها في العملية التدريسية» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.73). وقد تعزى هذه النتيجة إلى سعي المدارس لتوفير المواد والأدوات والتجهيزات الضرورية للعملية التدريسية، وهذا مطابق لتوجهات الوزارة في توفيرها لدعم مادي للمدرسة في كل فصل دراسي لمساندة الإدارات المدرسية ومساعدتها على توفير الأدوات للعملية التعليمية، كما أن المبادرات الجيدة من بعض المدارس نحو تفعيل الجمعيات التعاونية ساهم في توفير الدعم المادي لتلك المدارس، بالإضافة لجهود المدارس في استقطاب الدعم المادي لمشاريعها المختلفة من خلال الدعم المقدم من مؤسسات القطاع الخاص وأولياء الأمور كأحد المساهمين الفاعلين لدعم العملية التعليمية.

ثانيا- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، ونصه:

«ما مستوى الالتزام الوظيفي في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان»؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة عن مستوى الالتزام الوظيفي في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان حسب مقياس الالتزام الوظيفي، والجدول رقم الآتي يوضح ذلك.

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي، مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	16	يراعي المعلمون العلاقات الإنسانية في أثناء تعاملهم مع بعضهم بعضا.	4.63	0.55	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 للصيانة 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 الأخرى	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 الادارة المدرسية.	4.38	0.65	عالية
9	8	يحرص المعلمون على احترام مكان العمل وتجنب مزاولة أي نشاط غير تعليمي فيه.	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 للغياب.	4.33	0.82	عالية
14	24	يتجنب المعلمون الغياب عن المدرسة إلا للضرورة حفاظا على زمن التعلم.	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 في مواعيد الدوام المدرسي	4.26	0.81	عالية
17	13	يفتخر المعلمون بزملائهم المعلمين	4.20	0.78	عالية
18	9	يشعر المعلمون بالثقة والارتياح في 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 مدرسة أخرى	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 عليها	3.77	1.03	عالية
25	20	يرغب المعلمون في الاستمرار في التدريس بغض النظر عن حاجاتهم الاقتصادية	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 بالمادة	3.40	1.65	متوسطة
		المقياس كلاً	4.20	0.51	عالية

يبين الجدول (10) المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي، إذ بلغ المتوسط العام (4.20) بانحراف معياري عام (0.51)، وبدرجة تقدير عالية. إذ جاءت الفقرة رقم (16) والتي تنص على « يراعي المعلمون العلاقات الإنسانية في أثناء تعاملهم مع بعضهم بعضا» في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.63)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (22) « يحرص المعلمون على تطبيق قواعد السلوك الأخلاقي لمهنة التعليم» بمتوسط حسابي بلغ (4.54)، وتلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (15) ونصها« يحتفظ معلمو المدرسة بعلاقات طيبة مع المعلمين خارج المدرسة» بمتوسط حسابي بلغ (4.52)، بينما جاءت الفقرة رقم(6) ونصها« يقضي المعلمون وقتاً مع الطلبة خارج غرفة الصف لمناقشة موضوعات تتعلق بالمادة» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.40). وبشكل بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.2) بانحراف معياري (0.51) لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي بتقدير عال. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معظم مجتمع الدراسة هم من أبناء محافظة الظاهرة، لذا فإن هناك عوامل تجعلهم أكثر إلتزاما مثل العلاقات الإنسانية، حيث إن التعارف بين هؤلاء المعلمين تجعل العلاقات الإنسانية أقوى فيما بينهم وينعكس ذلك إيجابا على الإلتزام الوظيفي، كما أن التطبيق الفعلي والدقيق للأنظمة والقوانين واللوائح فيما يتعلق بالإنتظام الدراسي والحضور والإنصراف والإجازات ساهم في الإلتزام 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 بالإلتزام 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. أما داخل الفقرات فقد جاءت الفقرة رقم (16) في المرتبة الأولى وهي (يراعي المعلمون العلاقات الإنسانية في أثناء تعاملهم مع بعضهم بعضا) وأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.63) وانحراف معياري مقداره (0.55)، ويمكن تفسير ذلك إلى أن جل المعلمين من المحافظة نفسها أو حتى المنطقة السكنية القريبة من المدرسة الأمر الذي يؤدي الى تكاتف وتعاون المعلمين مع بعضهم بعضا، كما يمتد هذا التعاون إلى خارج المدارس حيث المشاركة في الأفراح والأتراح المرتبطة بالمجتمع المحيط بالمدرسة.

بينما جاءت الفقرة رقم (6) في المرتبة الأخيرة وهي (يقضي المعلمون وقتا مع الطلبة خارج غرفة الصف لمناقشة موضوعات تتعلق بالمادة) ويمكن تفسير ذلك إلى تركيبة اليوم الدراسي حيث تكون الحصص متتالية ولا يوجد وقتا 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) ودراسة حيات وخولت وخوجري وفراجي (Hayat, Kohoulat, Kojuri & Faraji, 2015).

ثالثا- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ونصه:

«هل هناك علاقة دالة احصائيا بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان؟»

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة طبيعة العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (11): معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للعلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان

الأبعاد	علاقة الارتباط	مقياس الالتزام الوظيفي
البُعد الأول: التأكيد على النواحي التعليمية	معامل بيرسون (r)	.515**
	الدلالة الاحصائية	0.000
البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية	معامل بيرسون (r)	.347**
	الدلالة الاحصائية	0.000
البُعد الثالث: التماسك المؤسسي	معامل بيرسون (r)	.331**
	الدلالة الاحصائية	0.000
البُعد الرابع: المبادأة بالعمل	معامل بيرسون (r)	.424**
	الدلالة الاحصائية	0.000
البُعد الخامس: الروح المعنوية	معامل بيرسون (r)	.583**
	الدلالة الاحصائية	0.000

البُعد السادس: التأثير الرئاسي للمدير	معامل بيرسون (r)	.439**
	الدلالة الاحصائية	0.000
البُعد السابع: دعم الموارد	معامل بيرسون (r)	.290**
	الدلالة الاحصائية	0.000
مقياس الصحة التنظيمية	معامل بيرسون (r)	.648**
	الدلالة الاحصائية	0.000

** دالة احصائيا عند مستوى الدلالة أقل من (0.01)

يبين الجدول رقم (11) وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي؛ وتجدر الإشارة إلى أن قيم معامل الارتباط الخطي بين جميع أبعاد المقياسين طردية تامة وموجبة؛ وهذا يعني أن أبعاد الصحة التنظيمية لها تأثير في مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان، إذ بلغت الدلالة الإحصائية (0.000)، وبلغ معامل الارتباط بيرسون بين المقياسين كليهما (r=**.648)، أي أن أبعاد الصحة التنظيمية بشكل عام تُفسر مجتمعة ما نسبته (64.8%) من مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين، فيما (35.2%) فقط تُفسره عوامل أخرى، وهي نتيجة تدعم نتيجة السؤال الأول والثالث وتقوي ضرورة التوعية بأهمية الصحة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي.

فيما تتراوح ما تفسره معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) بين كل بُعد من أبعاد الصحة التنظيمية مع مستوى الالتزام الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط بين البُعد الأول: التأكيد على النواحي التعليمية مستوى الالتزام الوظيفي (.515**) أي أن البُعد الأول له تأثير ما نسبته (51.5%) من مستوى الالتزام الوظيفي، وبلغ معامل الارتباط بين البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية ومستوى الالتزام الوظيفي (.347**) أي أن البُعد الثاني له تأثير ما نسبته (34.7%) من مستوى الالتزام الوظيفي، وبلغ معامل الارتباط بين البُعد الثالث: التماسك المؤسسي ومستوى الالتزام الوظيفي (.331**) أي أن البُعد الثالث له تأثير ما نسبته (31.1%) من مستوى الالتزام الوظيفي، وبلغ معامل الارتباط بين البُعد الرابع: المبادأة بالعمل ومستوى الالتزام الوظيفي (.424**) أي أن البُعد الرابع له تأثير ما نسبته (42.4%) من مستوى الالتزام الوظيفي، وبلغ معامل الارتباط بين البُعد الخامس: الروح المعنوية ومستوى الالتزام الوظيفي (.583**) أي أن البُعد الخامس له تأثير ما

نسبته (58.3%) من مستوى الالتزام الوظيفي وهو أكثر أبعاد الصحة التنظيمية تأثيرا في الالتزام الوظيفي، وبلغ معامل الارتباط بين البُعد السادس: التأثير الرئاسي للمدير ومستوى الالتزام الوظيفي (.439**) أي أن البُعد السادس له تأثير ما نسبته (43.9%) من مستوى الالتزام الوظيفي، فيما بلغ معامل الارتباط بين البُعد السابع: دعم الموارد ومستوى الالتزام الوظيفي (.290**) أي أن البُعد السابع له تأثير ما نسبته (29%) من مستوى الالتزام الوظيفي وهو أقل الأبعاد تأثيرا في الالتزام الوظيفي.

بعد استخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان في الجدول رقم (27) تبين وجود علاقة دالة إحصائيا بين الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي، إذ أن معامل الارتباط طردي موجب، وبلغ معامل الارتباط الوظيفي بين مقياس الصحة التنظيمية ومقياس الالتزام الوظيفي (r:0.648) وهي نتيجة تدعم السؤال الأول والثالث ويمكن تفسير ذلك إلى أنه كلما وفرت المدرسة بيئة تعليمية جاذبة تتسم بالعلاقات الإنسانية والمودة والتعاون، والسعي نحو تحقيق الأهداف الموضوعة بحيث تكون المدرسة مقاومة للضغوط الخارجية عليها وعلى المعلم مع تطبيق اللوائح والأنظمة مع متابعة الإدارة مع جهات الاختصاص لتوفير الاحتياجات والمواد التدريسية بشكل عام كلما كانت المدرسة متمتعة بصحة تنظيمية عالية، وأدى ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية والرضا الوظيفي وأدى ذلك إلى التزام وظيفي أكبر. وهذا متوافق مع دراسة حيات وخولت وخوجري وفراجي (Hayat, Kohoulat, Kojuri & Faraji, 2015) إذ بينت أنه كلما زاد مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس زاد إلتزام المعلمين نحو التعلم والتعليم بالمدارس. كما أن دراسة هفكاني وفجرام وأرجاهي (Haftkhavani, Faghiharam& Araghieh, 2012) أكدت وجود علاقة بين الالتزام الوظيفي وأداء المعلمين. ووجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان وهي علاقة موجبة.

ملخص الدراسة:

1. بشكل عام بينت نتائج الدراسة ان درجة توفر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة في سلطنة عمان جاء عالياً بمتوسط حسابي عام بلغ (4،11) حيث جاء في المرتبة الأول البُعد الثاني: الشخصية والاعتبارية، بأعلى

متوسط حسابي بلغ (4.56)، وتلاه في المرتبة الثانية البُعد الرابع: المبادأة بالعمل، بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.51)، وتلاه في المرتبة الثالثة البُعد الخامس: الروح المعنوية، بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.38)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة البُعد الثالث: التماسك المؤسسي، بمتوسط حسابي بلغ (3.60).

2. كذلك بينت نتائج الدراسة ان مستوى الالتزام الوظيفي في مدارس التعليم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان جاء عالياً بمتوسط حسابي (4،20).

3. كذلك بينت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين أبعاد الصحة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان وهي علاقة موجبة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي:

- ضرورة منح المعلمون في المدرسة حرية الوصول للمواد التدريسية التي تلزمهم، وتزويدهم بالتجهيزات والمواد التدريسية اللازمة.
- ضرورة تزويد المعلمين بالمواد والوسائل التعليمية الكافية لفصولهم الدراسية، وتوفير المواد والتجهيزات التي يطلبوها.
- تشجيع المعلمين على قضاء وقتاً مع الطلبة خارج غرفة الصف لمناقشة موضوعات تتعلق بالمواد الدراسية.
- وضع مؤشرات فعالة لمستويات الطلبة لبيان المجيدين والموهوبين منهم لبيان وتعزيز قدرات المدارس لرعاية المجيدين منهم.
- تصميم برامج للاستفادة من المعلمين ذوي الخبرة في مختلفة الجوانب مثل الاهتمام بالجوانب التحصيلية والابتكار وأساليب التعامل مع الطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي.
- العمل على رفع الروح المعنوية للمعلمين من خلال تعزيزهم المستمر المادي والمعنوي وإيجاد آلية للحراك الوظيفي والترقية وإشراكهم في اتخاذ القرار.

- تجويد معايير وآلية اختيار مديري المدارس ومساعديهم والمعلمين الأوائل وذلك لدورهم الفعال في تمتع المدرسة بصحة تنظيمية.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

بركات، زياد (2014). الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، *5*، 49-31. . https://doi.org/10.46448/1698-000-005-006

جلاب، إحسان دهش (2016). إدارة السلوك الانساني في المنظمات. دار صفاء للنشر والتوزيع.

الحجايا، سليمان سالم والكريمين، هاني أحمد (2012). مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيله في إقليم جنوب الأردن. المجلة التربوية، 104(2)، 379-338.

الحسني، خالد بن علي بن سيف (2012). الالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف *(10-5)* بسلطنة عمان وعلاقته بالعدالة التنظيمية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة السلطان قابوس.

داود، عبدالعزيز أحمد محمد (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم العام في محافظة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، *39*(1)، 15-5.

الراسبي، سالم (2011). أبعاد المناخ التنظيمي السائدة في مدارس التعليم ما بعد الاساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير غير منشوره]. جامعة السلطان قابوس.

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

السوالمه، غازي عزت عبدالله (2011). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس العامة والخاصة في الاردن من وجهة نظر المعلمين [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة عمان العربية.

الشريفي، عباس (2013). مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمّان من وجهة نظر المعلمين. المجلة التربوية، 109(2)، 30-10.

العامري، مالك (2011). المناخ التنظيمي وعلاقته بإدارة الصراع لدى مديري ومديرات مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان [رسالة ماجستير غير منشوره]. جامعة نزوى.

عبدالمنعم، أسامة (2012). نموذج مقترح لتطوير المسار الوظيفي كمدخل لتعزيز الرضا والالتزام الوظيفي (دراسة ميدانية). مجلة آفاق جديدة، 47(4)، 75-2.

عبيد، علياء حسين (2014). الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الاداء ووسائل التدريس للرضا الوظيفي لدى تدريسي التربية الرياضية جامعة الكوفة. مجلة مركز دراسات الكوفة، *10*(37)، 346-329. https://doi.org/10.36322/jksc.v1i37.5230

عطايا، عبدالناصر ورمضان، عصام (2013). مستوى الصحة التنظيمية بالمدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي التعليم الثانوي العام بمصر. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، *5*(27)، 1108-1069.

العميان، محمود سليمان (2013). السلوك التنظيمي في مؤسسات الأعمال (ط6). دار وائل للنشر والتوزيع.

القريوتي، محمد قاسم (2012). السلوك التنظيمي (ط6). دار وائل للنشر والتوزيع.

الكمالي، عبدالله عبدالقادر (2011). مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

المحرزيـة، عزيـزة بنـت سـيف بن سـليمان (2014). دور برامـج التنمية المهنيـة في تدعيم الالـتزام التنظيمي لدى معلمي الحلقـة الثانية من التعليم الاسـاسي بمحافظة شـمال الشرقية [رسـالة ماجسـتير غير منشـورة]. جامعة نزوى.

المـشرفي، رايـه (2014). ضغـوط العمـل وعلاقتهـا بالحـراك المهـني بالمديريـات العامـة للتربيـة والتعليـم بسـلطنة عمـان مـن وجهـة نظـر الاداريـين [رسـالة ماجسـتير غـير منشـوره]. جامعـة نزوى.

أبـو معيلـق، أمـاني جمـال نبهان (2012). علاقة الثقافـة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لـدى معلمي المدارس الاساسـية الحكومية بمحافظات غزة وسـبل تطويرها [رسـالة ماجسـتير غير منشـورة]. الجامعة الاسلامية.

الهنـائي، سـيف بـن عـلي بـن سـالم (2015). الالـتزام التنظيمـي وعلاقتـه بالرضا الوظيفـي لدى العاملـين الوافديـن في المؤسسـات التعليمية والتدريبيـة بقطـاع الخدمـة المدنيـة في سـلطنة عمان [رسـالة ماجسـتير غير منشـورة]. جامعـة نزوى.

المراجع الأجنبية:

Akbaba, S. (1999). *Organizational health of secondary schools in Turkey and changes needed* [Unpublished doctoral dissertation]. Ankara University.

Bahramian, A. & Saeidian. N. (2013). The relationship between organizational health, teachers' organizational commitment and their perception of elementary school's principals at region 2, esfahan in the academic year 2012-2013. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, *3*(2), 2388-2396.

Celep, C. (2000). Teachers organizational commitment in educational oraganization. National forum of teacher. *Education Journal*, *10*(3).

Haftkhavania, Z. & Faghiharamb, B. & Araghieh, A. (2012). Organizational commitment and academic performance (Case study: students at secondary schools for girls). *Social and Behavioral Sciences, 6*(69), 1529 - 1538. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.12.095

Hayat, A., Kohoulat, N., Kojuri, J., & Faraji, H. (2015). A Study on the relationship between schools health and teachers oraganizational commitment. *Int j School Health*, *2*(4), 26099. https://doi.org/10.17795/intjsh26099

Hoy, wayne. K., Tarter, C. J. & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: a force for student achievement. *American Educational Research Journal*, *43*, 30. https://doi.org/10.3102/00028312043003425

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, 377-387. https://doi.org/10.15390/EB.2014.2937

ÖZGAN, H. (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.

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*, *6*, 3 1-2. https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p163

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanization Arabic References:

barakātun zyād 2014). aliltizāma alwaẓīfiyya ladā mu'allimiyyu almudārisi alḥukūmiyyati min wajhati naẓari mudarā'a almudārisi wa-al-mu'allimīna 'anafsuhum almajallatu al'arabiyyatu lil-dirāsāti al-tarbawiyati wa-al-ijtimā'iyyati 5، 31- 49.

https://doi.org/10.46448/1698-000-005-006

jallābun 'iḥsāna dahisha 2016). 'idārata al-sulūki al-ansāny fī almunaẓẓamāti dāru ṣafā'in lil-nashri wa-al-tawzī'i

al-ḥjāyā salīmāni sālimun wa-al-karīmīna hānī 'aḥamida 2012). mustawā tawāfuri ma'āyīri al-ṣiḥḥati al-tanẓīmiyyati wa'alā'āaqatihā bi-al-'ādā'i alwaẓīfiyyi fī mudārisu muḥāfaẓatī ma'ānin wa-al-ṭfylh fī 'iqlīmi janūbi al'urduni almajallatu al-tarbawiyatu 104(2)، 338- 379.

ilḥasinnay khālida bn 'aliyyu bn sayfi 2012). aliltizāma alwaẓīfiyya ladā mu'allimiyyu mudārisu al-ta'līmi al'asāsiyyi lil-ṣufūfi 5- 10) bisalṭanati 'ammāni wa'alā'āaqatihi bi-al-'adālati al-tanẓīmiyyati risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmi'ata al-sulṭāni qābūsan

dawudun 'abdāl'azīzan 'aḥamida muḥammadu 2014). al-riḍā alwaẓīfiyya wa'alā'āaqattu bi-al-iltizāmi al-tanẓīmiyyi limu'allimiyyi mudārisi al-ta'līmi al'āmmi fī muḥāfaẓati kafri al-shaykhi majallatu kulliyyati al-tarbiyati bijāmi'atin 'ayna shamsin 39(1)، 5- 15.

al-rāsibiyyu sālima 2011). 'abi'ādin almunākhi al-tanẓīmiyyi al-sā'idati fī mudārisu al-ta'līmi mā ba'da al-asāsy bisalṭanati 'ammāni min wajhati naẓari almu'allimīna risālata mājistīri ghayri manshūrihi jāmi'ata al-sulṭāni qābūsan

al-subay'iyyu mahā binti bāniyyi bn fāṣilu 2010). aliltizāma alwaẓīfiyya wa'alā'āaqattu biḍughūṭi al'amali ladā mu'allimāti almudārisi lil-abanātin bimadīnati al-rīāḍi risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmi'ata ṣan'ā'in

al-swālmh ghāzay 'azat 'abdālltu 2011). mustawā al-ṣiḥḥati al-tanẓīmiyyati fī almudārisi al'āmmati wa-al-khāṣṣati fī al-ardn min wajhati naẓari almu'allimīna 'uṭrwḥata duktwrāhi ghayri manshūratin jāmi'ata 'ammāni al'arabiyyati

al-sharīfiyyu 'abbāsa 2013). mustawā al-ṣiḥḥati al-tanẓīmiyyati fī mudārisu al-tarbiyati alkhāṣṣata fī 'ammāni min wajhati naẓari almu'allimīna almajallatu al-tarbawiyatu 109(2)، 10- 30.

al'āmiriyyu mālaka 2011). almunākha al-tanẓīmiyya wa'alā'āaqattu bi'idārati al-ṣirā'i ladā mudīriyyin wamudīrāti madārisi al-ta'līmi mā ba'da al'asāsiyyi bisalṭanati 'ammāni risālata mājistīri ghayri manshūrihi jāmi'ata nuzwā

'abdālmun'imun 'asāmmata 2012). namūdhaja muqtaraḥa litaṭwīri almasāri alwaẓīfiyyi kamadkhalin lita'zīzi al-riḍā wa-al-iltizāmi alwaẓīfiyyi dirāsata maydāniyyata majallata 'āfāqi jadydatin 47(4)، 2- 75.

'abīdun 'alyā'a ḥissayni 2014). aliltizāma al-tanẓīmiyya wa'alā'āaqattu bimustawā taqyīmi al-adā' wawasā'ila al-tadrīsi lil-riḍā alwaẓīfiyyi ladā tadrīsiyyī al-turbiyyati al-rīāḍiyyati jāmi'ata alkūfati majallatu markazi dirāsāti alkūfati 10(37)، 329- 346.

https://doi.org/10.36322/jksc.v1i37.5230

'aṭāyā 'abdālnāṣiran waramaḍāna 'iṣāma 2013). mustawā al-ṣiḥḥati al-tanẓīmiyyati bi-al-mudārisi al-thānawiyyati min wajhati naẓari mu'allimiyyi al-ta'līmi al-thānawiyyi al'āmmi bimiṣrin majallatu jāmi'ati al-nujjāḥi lil-'bḥāthi 5(27)، 1069- 1108.

al'amayāni maḥmūda salīmāni 2013). al-sulūka al-tanẓīmiyya fī mu'assasāti al'a'māli ṭ dārun wi'la lil-nashri wa-al-tawzī'i

al-qryūty muḥammada qāsima 2012). al-sulūka al-tanẓīmiyya ṭ dārun wi'la lil-nashri wa-al-tawzī'i

alkamāliyyu 'abdāllta 'abdālqādiri 2011). mustawā al-ṣiḥḥati al-tanẓīmiyyati fī almarākizi al-ta'līmiyyati al-tābi'ati li'idārati al-sirāji almunīri fī dawlati alkū'ayti wa'alā'āaqatihi bidarajati mumārasati ru'asā'i almarākizi lil-mahārāti al'idāriyyati min wajhati naẓari almu'allimīna 'uṭrwḥata duktwrāhi ghayri manshūratin jāmi'ata al-sharqi al'wsaṭi

almuḥriziyyatu 'azīzata binti sayfi bn salīmāni 2014). dawra barāmiji al-tanmiyati almihniyyati fī tad'īmi aliltizāmi al-tanẓīmiyyi ladā mu'allimiyyu alḥalqati al-thāniyati mina al-ta'līmi al-asāsy bimuḥāfaẓati shamāla al-sharqiyyati risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmi'ata nuzwā

almushrifiyyu rāytu 2014). ḍughūṭa al'amali wa'alā'āaqatihā bi-al-ḥarāki almihniyyi bi-al-mudīrīāti al'āmmati lil-tarbiyati wa-al-ta'līmi bisalṭanati 'ammāni min wajhati naẓari al-adāryyn risālata mājistīri ghayri manshūrihi jāmi'ata nuzwā

'abū m'ylq 'ammānī jamālu nabihāni 2012). 'alā'āaqata al-thaqāfati al-tanẓīmiyyati bi-al-iltizāmi alwaẓīfiyyi ladā mu'allimiyyu almudārisi al-asāsyah alḥukūmiyyata bimuḥāfaẓāti ghazzatin wasabali taṭwīrihā risālata mājistīri ghayri manshūratin aljāmi'ata al-aslāmyah

alhanā'iyyu sayifa bn 'aliyyu bn sālimu 2015). aliltizāma al-tanẓīmiyya wa'alā'āaqattu bi-al-riḍā alwaẓīfiyyi ladā al'āmilīna alwāfidīna fī almu'assasāti al-ta'līmiyyati wa-al-tadrībiyyati biqiṭā'i alkhidmati almadaniyyati fī salṭanati 'ammāni risālata mājistīri ghayri manshūratin jāmi'ata nuzwā

The Relationship between Organizational Health and Teachers Career Commitment in Schools in Al- Dhahira Governorate in the Sultanate of Oman

Mohammed Suleiman Al-Garaidih(1)

Sultan Ali Al Alawi(2)

Abstract:

The study investigated The Relationship between Organizational Health and Teachers Career Commitment in Schools in Al- Dhahira Governorate in the Sultanate of Oman. The study population consisted of all school principals with their assistants and senior teachers in the school, totaling (437). To achieve the study objectives, the researcher has prepared two questionnaires. The first questionnaire was devised to measure Organizational Health. It consisted of 43 items distributed on the following seven domains: educational influences, consideration, cohesiveness, initiating structure, morale, principal influence, resources support. The second questionnaire was meant to measure Career Commitment. Reliability and Validity were obtained for the study instruments. Results showed that the Level of Organizational Health in General schools in Al. Dhahera Governorate is very high. There is a positive correlation and a statistical difference (a=0.01) between the Organizational Health and Career Commitment.

In light of these results the researchers recommends the need for continuing the work to keep the Organizational Health and Career Commitment. This can be achieved through increasing the motivation of the excellent schools and training the principals, their assistants, and the new senior teachers on techniques which help them increase the morale and the ability and effectiveness of teachers.

Keywords: Organizational Health, Career Commitment and General Education Schools.

(1) College of Arts Sciences - University of Nizwa (Nizwa - Oman)
garad@unizwa.edu.im
(2) Minstry Of Education (Sultanate of Oman)