

مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان

الباحث/ أحمد بن عبدالله بن محمد العبري / وزارة التربية والتعليم

استلام البحث: ٢٠٢٢/٣/٣ قبول النشر: ٢٠٢٢/٤/٢٠ تاريخ النشر: ٢٠٢٢/١٠/٢

<https://doi.org/10.52839/0111-000-075-007>

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبنيت استبانة تكونت من جزئين، تناول الجزء الأول البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة، وتناول الجزء الثاني مستوى التراخي التنظيمي وتكون من (١٥) فقرة، مقسمة إلى ثلاثة محاور، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٦) من الموظفين والموظفات في المديرية التعليمية، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى التراخي التنظيمي جاء بمستوى (منخفض)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة) في جميع المحاور.

وفي ضوء هذه النتائج قُدمت بعض التوصيات، منها القيام بمراجعة شاملة للأعمال والمهام الفعلية لكل وظيفة ومطابقتها بالتوصيف الوظيفي لكل منها، وكذلك ضرورة وجود آلية لتخصيص شبكة البيانات المتوفرة في المديرية التعليمية لإنجاز العمل بحيث تكون خاصة لأجهزة مكاتب الموظفين، ومتابعتها من قبل دائرة تقنية المعلومات.

الكلمات المفتاحية: التراخي التنظيمي، المديرية العامة للتربية والتعليم، سلطنة عمان

The Organizational Relaxation of Employees of the Educational Directorates in the Sultanate of Oman

Ahmed bin Abdullah bin Mohammed Al-Abri

The Ministry of Education

aaalabri99@gmail.com

Abstract

The current research aims to identify the level of organizational relaxation among the employees of educational directorates in the Sultanate of Oman. The descriptive approach was used, as well as a questionnaire of two parts to collect data. The questionnaire consists of (15) items divided into three themes about the relaxing level. It was applied on a sample of (406) male & female employees of the educational directorates who were randomly selected. The results of the study showed that the level of organizational relaxation was low. The study results also found that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of the study sample in the level of organizational relaxation due to (gender, educational qualification, and years of experience) over all themes. The study presented a number of recommendations, the most important of which is a comprehensive review of the work and the actual tasks of each job and matching them with the job description for each job. It also recommends having a clear mechanism to allocate the data network available in the educational directorates for each employee to complete the work and to be followed up by the information technology department.

Keywords: organizational relaxation, general directorates of education, Sultanate of Oman

مقدمة الدراسة:

إن التطور والتقدم الذي يعيشه العالم اليوم يفرض على المؤسسات بأنواعها المختلفة مواكبة ذلك التقدم، بما يخدم أهدافها وطموحاتها، وتمكينها من العمل وفق أفضل معايير الأداء، وإن أي قصور في تلك المؤسسات أو عدم استغلال للموارد سواءً أكانت مادية أم بشرية من شأنه أن يلحق ضرراً كبيراً بتلك المؤسسات، كما أن أي تقصير من جانب العاملين بتلك المؤسسات سيؤدي حتماً إلى نتائج عكسية ليس على مستوى المؤسسة فحسب، بل على مستوى المجتمع برمته خصوصاً تلك المؤسسات المعنية بالتعليم. ويعد التراخي التنظيمي للموظفين في التربية والتعليم أحد أهم العوامل الأساسية التي تظهر آثارها في سلبية مخرجات التعليم، ومدى تحقق الأهداف التربوية والتعليمية، فمن السهولة لأي مؤسسة وضع الخطط التنظيمية، لكن من الصعب أن يرافقها التطبيق الصحيح والمناسب للحصول على نتائج إيجابية. كما أن تبني الخطط وتطبيقها بشكل خاطئ يؤدي إلى الحصول على نتائج سلبية، فضلاً عن ضياع الوقت والجهد (عثمان، ٢٠١٧).

وتولي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان أهمية بالغة لتنمية الكوادر الإدارية؛ لما لها من تأثير فعال في تحسين الخدمات لأفراد المجتمع، وتعظيم فائدة العائد من الموارد المتاحة، فدأبت منذ العام (٢٠٠٢) على إعداد خطة سنوية للإتماء المهني، تهدف إلى إكساب الفئات الفنية والإدارية المهارات والكفايات اللازمة لتطوير أدائها، كما اهتمت بالتأهيل والتدريب؛ فهو يعد جزءاً رئيساً في عملية تنمية الموارد البشرية (وزارة التربية، ٢٠١١) سواءً لموظفي ديوان عام الوزارة أم المديرية التعليمية بالمحافظات، والتي تعتبر حلقة وصل بين الإدارة العليا بالوزارة والمؤسسات التعليمية (المدارس)، الأمر الذي يحد من مستوى التراخي التنظيمي بين الموظفين، إيماناً من الوزارة بأن أي تقصير تجاه هؤلاء الموظفين من حيث التدريب أو التحفيز من شأنه أن يساهم في خلق خلل داخل هذه المديرية تنعكس آثاره على الميدان التربوي المتمثل في المدارس بشكل عام.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعدّ التراخي التنظيمي من الظواهر التي ظهرت نتيجة لعدم قدرة الإدارة على استثمار طاقات ومقدرات العاملين في العمل، فهو نتيجة حتمية لسوء التنظيم الإداري والتخطيط وضعف الإدارة، لذلك فإن وجود أي تسبب أو تراخي لدى العاملين سيحد من قدرة المؤسسات على تنفيذ السياسة العامة للدولة، والتي تشمل تأمين الخدمات للجمهور، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (غلوسي، ٢٠١٥). لذا فقد سعت مؤسسات العصر إلى تبني سياسات التأكيد نوعية العاملين، وبدأت تعيد النظر في أساليب تحفيزهم وكيفية دفعهم نحو الجد والاجتهاد والمثابرة، ومن بينها الاهتمام بالرضا الوظيفي. فانعدام الرضا الوظيفي سيساهم في تدني الدافعية والروح المعنوية نحو العمل، ويخلق فراغا في بيئة العمل، مما يقود الموظفين نحو التسبب والتراخي التنظيمي (المزاي، ٢٠١٤).

وبالرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في تطوير المديرية التعليمية بالمحافظات للحد من التراخي التنظيمي، من خلال التحسين والتطوير المستمر والاستمرار في تنفيذ برامج التدريب المختلفة للموظفين، إلا أن نتائج وتوصيات بعض الدراسات تشير إلى أنه ما زال هناك قصور في أداء هذه المديرية التعليمية، كدراسة الفهدي (٢٠١٨) التي أشارت إلى ضرورة تدوير الموظفين في المديرية التعليمية؛ بسبب غياب التنسيق بين الدوائر المختلفة في المديرية الواحدة، بل على مستوى الدائرة الواحدة، مما ينتج عنه قلة الإنجاز، وضياح الوقت والجهود البشرية وتعطيل المعاملات، ودراسة الجراحي (٢٠٠٥) التي أشارت إلى ضرورة العمل على تجانس قيم وأهداف الفرد، وقيم وأهداف المنظمة عن طريق تكيف بيئة العمل، للتقليل من حدة مشكلات العمل ورفع الروح المعنوية والتعاون والالتزام.

ومع استحداث وزارة التربية والتعليم دائرة لضبط الجودة في الوزارة وإنشاء أقسام لها في المديرية التعليمية؛ بهدف تحسين المنتج والوصول إلى رضا المستهلك (الجريدة، ٢٠١٥)، أشارت بعض التقارير الصادرة من قسم ضبط الجودة بأحد المديرية التعليمية إلى أن عدد حالات الأفعال التحسينية لأقسام تلك المديرية قد ارتفع في الثلث الثاني من عام ٢٠١٩ عن الثلث الأول من نفس العام، كما ارتفعت الأعمال غير المنجزة في الموقف التنفيذي للأفعال التحسينية، مما يؤشر بوجود بعض التراجع أو التراخي من قبل تلك الأقسام في أداء المهام الموكلة إليها، ومن خلال عمل الباحث كموظف في إحدى المديرية التعليمية وإطلاع على سير العمل عن قرب والتقاءه بالعديد من مديري المدارس والتربويين والموظفين نلاحظ وجود حالة من عدم الرضا عن سير العمل في بعض الأقسام داخل المديرية.

وفي ضوء ما سبق تحاول هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة

عمان من وجهة نظر عينة الدراسة؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

١. التعرف على مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين بمديرية التربية والتعليم بسلطنة عمان.
٢. الكشف عن وجود فروق دالة إحصائية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

أهمية الدراسة: هذه الدراسة تستمد أهميتها مما يأتي:

➤ الأهمية النظرية

وتتمثل هذه الأهمية في ندرة الدراسات العمالية التي تناولت التراخي التنظيمي، وبالتالي فإن هذه الدراسة ستساهم في الكشف - إلى حد ما - عن مستوى التراخي التنظيمي لدى موظفي مديرية التربية والتعليم بالسلطنة، كما أنها ستفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات حول التراخي التنظيمي وربطه بمتغيرات أخرى.

➤ الأهمية التطبيقية

وتتمثل هذه الأهمية في نتائج الدراسة والتي من المتوقع أن تفيد صناع القرار بوزارة التربية والتعليم والإدارة العليا والوسطى بمديرية التربية والتعليم في معرفة مستوى التراخي التنظيمي، لموظفي هذه المديرية لاتخاذ التدابير المناسبة، كما يؤمل أن تفيد النتائج المتعلقة بهذه الدراسة الجهات المعنية بالسلطنة من أجل تنظيم بعض الدورات والبرامج التدريبية لتلافي حالات التراخي التنظيمي.

حدود الدراسة: تناولت هذه الدراسة الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تدرس التراخي التنظيمي من خلال أشكال ومظاهر التراخي التنظيمي وستتناول محاور القياس: (انجاز العمل، وقت العمل، أخلاقيات العمل)
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بجميع محافظات السلطنة.
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظات السلطنة الاحدى عشرة.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

مصطلحات الدراسة: تتناول هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

١. التراخي التنظيمي: عرفه سليمان (٢٠١٨، ١٥١) بأنه: "عدم قيام الموظف بما يجب عليه القيام به تجاه وظيفته من حيث إنجاز المطلوب بالشكل المطلوب، وفي الوقت والمكان المناسبين".
٢. ويعرف التراخي التنظيمي إجرائياً: تدني الرغبة في العمل والتكاسل وعدم إنجاز العمل بالمستوى المطلوب مما يعيق تحقيق المؤسسة لأهدافها، ويتم التعرف عليه وفق الدرجة التي يضعها المستهدفون على فقرات الاستبانة.
٣. الموظفون العاملون بمديريات التربية والتعليم: في هذه الدراسة يكون تعريف الموظفين إجرائياً هو: جميع الموظفين العاملين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان بمختلف مسمياتهم الوظيفية، وفي جميع دوائر وأقسام تلك المديريات، ولا يشمل هذا المصطلح أولئك الذين ينتمون للمدارس كالمعلمين ومديري المدارس وغيرهم.

الدراسات السابقة:

أجرت بني خلف (٢٠١٨) دراسة، هدفت إلى تقصي درجة ممارسة أنماط القيادة السائدة لمديري المدارس الحكومية الثانوية، وعلاقة تلك الأنماط بالتراخي التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين، وتكون المجتمع الخاص بالدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية لمنطقة الزرقاء الأولى في الأردن، وعددهم (١٢٦٠) معلماً ومعلمة، واختيرت عينة عشوائية منه تكونت من (٤١٤) من المعلمين والمعلمات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وكشفت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة أنماط القيادة السائدة لدى مديري تلك المدارس كانت متوسطة، وأن مستوى التراخي التنظيمي لدى المعلمين كان منخفضاً، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين جميع الأنماط ومستوى التراخي التنظيمي.

وأجرى سليمان (٢٠١٨) دراسة، هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة في ظاهرة تسبب الموظفين من جامعة الحمداية، وأثر عدد من المتغيرات الوظيفية والشخصية مثل: البيئة الاجتماعية وحجم الأسرة ومستوى الدخل، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، كما كانت أداة الدراسة المتمثلة في الحالة الدراسية والمتضمن البيانات المثبتة في ملف الموظف خلال مدة معينة، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) موظف وموظفة تم اختيارهم قصدياً، وعولجت البيانات إحصائياً باستخدام اختبار(ت)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في ظاهرة تسبب الموظفين، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تسبب الموظفين، تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والدخل الشهري وحجم الأسرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في تسبب الموظفين تعزى لمتغير الجنس والبيئة الاجتماعية.

وقامت عثمان (٢٠١٧) بدراسة هدفت للتعرف على مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان، وعلاقته بالثقافة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة الخاصة بالدراسة من (٣٢٧) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً، ولتحقيق هدف الدراسة طبقت الباحثة استبانتيين واحدة لقياس مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس، والأخرى لقياس مستوى التراخي التنظيمي، وكشفت النتائج أن مستوى التراخي التنظيمي مرتفع، بينما كان مستوى الثقافة التنظيمية متوسطاً، كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لمستوى الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية لمستوى التراخي التنظيمي.

وهدفت دراسة العجلوني (٢٠١٧) إلى معرفة واقع الرقابة الإدارية، وعلاقتها بالتراخي التنظيمي، وذلك في مديرية قصبة المفرق حسب وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس، وبيان أثر المؤهل العلمي والجنس والخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (٦٢١) معلماً ومعلمة، و(٨١) مديراً ومديرة في تربية قصبة المفرق، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، وكشفت الدراسة أن واقع الرقابة الإدارية جاء منخفضاً، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية إيجابية عكسية بين مجالات التراخي التنظيمي ومجالات الرقابة الإدارية، وعلاقة سلبية بين المجال الكلي للتراخي التنظيمي والمجال الكلي للرقابة.

وأجرى علي (٢٠١٧) دراسة، هدفت إلى معرفة أثر التكاسل الوظيفي على أداء العمل الحكومي، حيث تم اختيار عينة مكونة من (٣٨٤) فرداً من العاملين في الجهاز الإداري بالدولة، مقسمة إلى عينة طبقية عشوائية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستدلالي كما استخدمت الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية، أظهرت النتائج وجود علاقة جوهرية بين التكاسل الوظيفي وانخفاض الأداء الحكومي، وفي ضوء تلك النتائج تم التوصل إلى بعض التوصيات التي من شأنها زيادة كفاءة العملية الإدارية في القطاع الحكومي.

وهدفت دراسة موفيندان (Moovendhan, 2015)، إلى التعرف على دور الوساطة في التراخي التنظيمي والمقدرة على تكيف أداء المنظمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المؤلفة من (١٨٤) فرداً من المنظمات الخاصة والحكومية في الهند، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن أثر التراخي التنظيمي في المقدرة على التكيف التنظيمي كان إيجابياً، بينما كان الأثر سلبياً في مقدرة التكيف التكنولوجي مما يؤثر في أداء المنظمة.

وقام فوكس (Fox, 2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التراخي التنظيمي وانتباه الإدارة للمخاطر: أثرها على خبرة المنظمة والمفاجآت الضارة، وتم جمع المعلومات باستخدام قاعدة بيانات المركز الدولي للبحوث في مجال الأوراق المالية على مدى ست سنوات، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) مؤسسة في أمريكا، وتوصلت الدراسة إلى خفض نسبة المخاطر والتراخي التي ستواجهه المنظمة عندما تواجه المنظمة نسبة عالية من التراخي ويكون انتباه المديرين موجه نحو المخاطر المتوقع أن تواجهها المنظمة، كما ستزيد من مقدرتها على حماية المنظمة واستيعاب الآثار السلبية للتراخي التنظيمي.

وأجرى أبو حمدة والسعود (٢٠١٣) دراسة، هدفت إلى التعرف إلى مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بالأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) مديراً ومديرة، و(٢٩٣٦) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية العامة في الأردن، وقد استخدمت الدراسة لجمع البيانات أداتين الأولى: لقياس مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس، والثانية: لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر المعلمين مرتفعاً، وأن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي هذه المدارس من وجهة نظر مديريهم متوسطاً، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية ومستوى الأداء، وأيضاً علاقة ارتباطية سلبية بين مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن، ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تلك المدارس.

وقام أبو عمرة (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى التعرف على عوامل الإخلال الوظيفي في الكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر الإدارة العليا، والتمثلة في تأثير العوامل (الوازع الديني والأخلاقي والرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية وضغوط العمل وظروف بيئة العمل والثواب والعقاب)، وقد تم اختيار موظفي الإدارة في الكليات والبالغ عددهم (١١٤) موظفاً وموظفة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى وجود رضا وظيفي لدى الموظفين بالإضافة إلى وجود ضغوط عمل بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أن مستوى الثقافة التنظيمية كان جيداً، وأن هناك علاقة عكسية بين عوامل الإخلال الوظيفي وبين مستوى الإخلال الوظيفي، وعلاقة طردية بين ضغوط العمل ومستوى الإخلال الوظيفي في الكليات التقنية.

وهدف دراسة عزيزي ونعمة الله (Azizi & Nematollahi, 2010)، إلى معرفة أثر التراخي التنظيمي في العلاقة بينه وبين الأداء الإبداعي، من خلال تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الإيرانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة الخاصة بالدراسة من (٤٠) فرعاً تابعاً لجامعة (فارس بايامي نور)، حيث استهدفت الدراسة مديري أقسام التعليم الإلكتروني في تلك الفروع، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء أداة وهي عبارة عن استبانة وتوزيعها على العينة، وأظهرت نتائج الدراسة أنه يجب أن يكون التراخي التنظيمي عند المستوى المعدل للوصول إلى أفضل أداء إبداعي في المنظمة، كما أشارت النتائج إلى سلبية العلاقة بين درجة التفاعل بين التراخي التنظيمي غير المشبع وإدارة التراخي التنظيمي.

وأجرى لاتينر (Leitner, 2009) دراسة، هدفت إلى التعرف على التراخي التنظيمي في المنظمات غير الربحية وأثره في الإبداع، وتحديدًا التعرف إلى طبيعة العلاقة بين المتغيرين المذكورين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تم بناء استبانة من أجل تحقيق هدف الدراسة، وتم توزيعها في النمسا على منظمات غير ربحية، وشملت العينة الخاصة بالدراسة (٢٥٠) فرداً تم اختيارهم عشوائياً، وأظهرت نتائج

الدراسة إلى قدرة التأثير الإيجابي للتراخي التنظيمي في الإبداع في المنظمات غير الهادفة للربح، إذا كان ذلك التراخي في المؤهلات والمحفزات، وقدرته على التأثير السلبي إذا كان التراخي في الموارد البشرية، كما بينت نتائج الدراسة إلى سلبية العلاقة بين الإبداع والتراخي التنظيمي المالي. التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من الدراسات السابقة أن هذه الدراسة تتشابه مع معظم الدراسات السابقة في هدف الدراسة والمتمثل في معرفة مستوى التراخي التنظيمي كدراسة عثمان (٢٠١٧) وأبو حمدة والسعود (٢٠١٣) وعزيزي ونعمة الله (٢٠١٠) ولاتنير (٢٠٠٩)، إلا أن ما يميز هذه الدراسة من وجهة نظر الباحث بأنها الدراسة الأولى التي تتناول التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان، كما تتميز بأنها تناولت جميع موظفي المديريات التعليمية في السلطنة كمجتمع للدراسة دون اقتصارها على مديرية معينة. أوجه التشابه والاختلاف:

١. المنهجية: اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم، حيث استخدمت المنهج الوصفي.
٢. العينة: تباينت الدراسات السابقة في العينة المستهدفة، حيث استهدفت العديد من الدراسات فئة المعلمين والمعلمات كدراسة بني خلف (٢٠١٨)، وعثمان (٢٠١٧)، واستهدفت بعضها بالإضافة إلى المعلمين والمعلمات مديري ومديرات المدارس كدراسة العجلوني (٢٠١٧)، ودراسة أبو حمدة والسعود (٢٠١٣)، واستهدفت بعضها فئة الموظفين كدراسة سليمان (٢٠١٨)، ودراسة علي (٢٠١٧)، وأبو عمرة (٢٠١١)، وعزيزي ونعمة الله (Azizi & Nematollahi, 2010)، بينما استهدفت الدراسة الحالية الموظفين بالمديريات العامة للتربية والتعليم.
٣. الأداة: اتفقت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات والمعلومات، بينما استخدمت دراسة فوكس (Fox, 2014) قاعدة بيانات المركز الدولي للبحوث في جمع البيانات والمعلومات.
٤. الاستفادة من الدراسات السابقة: استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري للدراسة، وكذلك في اختيار منهج الدراسة وتصميم أداة الدراسة، كما استفاد في ربط نتائج تلك الدراسات مع نتائج الدراسة الحالية، وصياغة التوصيات والمقترحات.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره مناسباً لهذه الدراسة، حيث أن المنهج الوصفي " يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويتم وصفها وصفاً دقيقاً وذلك بجمع البيانات وتنظيمها وتحليلها، ووصف النتائج وتفسيرها في عبارات واضحة لاستخلاص تعميمات عن الظاهرة (جعفور، ٢٠١٢، ص ٢٤).

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان والبالغ عددهم (٦٩٠٩) موظف وموظفة، والموزعين على (١١) مديرية تعليمية في محافظات السلطنة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩).

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٤٠٦) موظف وموظفة من موظفي المديريات التعليمية في محافظات السلطنة الإحدى عشرة، حيث تم تحديدها باستخدام برنامج (simple size) القائم على معادلة حسابية دقيقة، وتم اختيارها بطريقة عشوائية وبنسبة ثابتة من عدد الموظفين في كل مديرية تعليمية، وهو ما يمثل نسبة (5.9%) من مجتمع الدراسة، تم الحصول على (٣٨١) استجابة عبر الرابط المرسل الخاص بالاستبانة، بما نسبته (93.8%) من مجموع العينة، جميعها صالحة للتحليل عدا واحدة فقط تشابهت فيها كل إجابات المفحوص، ليصبح مجموع الاستجابات القابلة للتحليل (٣٨٠) استجابة، بما نسبته (5.5%) من المجتمع الكلي للدراسة، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

نوع المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	264	69.5
	انثى	116	30.5
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	51	13.4
	بكالوريوس	217	57.1
	دراسات عليا	112	29.5

17.1	65	١٠ سنوات فأقل	سنوات الخبرة
44.7	170	سنة ١١ - ٢٠	
38.2	145	أكثر من ٢٠ سنة	
100.0	380	المجموع	

أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه الدراسة، بعد الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة، ففي مجال التراخي التنظيمي تم الاستفادة من دراسة بني خلف (٢٠١٨)؛ لقياس مدى ممارسة أنماط القيادة وعلاقتها بمستوى التراخي التنظيمي، ودراسة عثمان (٢٠١٧)؛ لقياس التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس، ودراسة العجلوني (٢٠١٧)؛ لقياس الرقابة الإدارية وعلاقتها بالتراخي التنظيمي، ودراسة أبو حمدة والسعود (٢٠١٣)؛ لقياس التراخي التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين.

تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من جزأين: الجزء الأول يشمل البيانات الأساسية، والجزء الثاني مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية التعليمية وشمل ثلاثة محاور، في كل محور (٥) فقرات وهذه المحاور هي: محور إنجاز العمل، ومحور وقت العمل، ومحور أخلاقيات العمل، بما مجموعه (١٥) فقرة.

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق الأداة قام الباحث باستخدام الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وذلك من خلال عرض أداة الدراسة على (١١) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في كل من جامعة السلطان قابوس، وجامعة نزوى، واللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم، ووزارة التعليم العالي، وكلية العلوم التطبيقية، ووزارة التربية والتعليم، والمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية كما هو مبين في الملحق (١)، حيث قاموا بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مناسبة فقرات الاستبيان، ومدى انتماء الفقرات لكل محور، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، وفي ضوء ذلك تم تعديل صياغة (٣) فقرات، كما تم استبدال (١) فقرة.

الاستبانة بصورتها النهائية:

تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من جزأين: الجزء الأول شمل البيانات الأساسية، والجزء الثاني مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية التعليمية وشمل (١٥) فقرة موزعة على ثلاثة محاور، في كل محور (٥) فقرات وهذه المحاور هي: محور إنجاز العمل، ومحور وقت العمل، ومحور أخلاقيات.

صدق الاتساق الداخلي:

وللتحقق من الصدق الداخلي للاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٢٥) موظف وموظفة من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات كل محور وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تم احتساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى.

جدول (2) قياس الصدق باستخدام قياس الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة

المجال	المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التراخي التنظيمي	انجاز العمل	0.77	0.00
	وقت العمل	0.80	0.00
	أخلاقيات العمل	0.74	0.00

يتضح من الجدول (2) وجود اتساق داخلي بين محاور التراخي التنظيمي لموظفي المديرية التعليمية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.01$)، مما يدل على أن الأداة قابلة للتطبيق. ثبات أداة الدراسة

بعد أن تم التأكد من صدق الأداة وإجراء التعديلات اللازمة عليها، ولإستخراج دلالات صدق البناء للأداة؛ استخدم الباحث الاتساق الداخلي "كرو نباخ ألفا" حيث استخرج معاملات الثبات لأبعاد القياس، ومعاملات ارتباط الفقرات مع المقياس ككل في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٢٥) موظفا وموظفة من موظفي مديريات التربية والتعليم، حيث تم تحليل فقرات الاستبانة وحساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) معاملات الثبات كرو نباخ ألفا لمجالات ومحاور الدراسة

المجال	المحاور	كرو نباخ ألفا (Alpha Cronbach's)
التراخي التنظيمي	المحور الأول: انجاز العمل	0.75
	المحور الثاني: وقت العمل	0.77
	المحور الثالث: أخلاقيات العمل	0.82
معامل الثبات الكلي (مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان)		0.84

يوضح الجدول (3) أن معامل الثبات لمجال التراخي التنظيمي بلغ (0.84)، وتراوحت معاملات الثبات لمحاور التراخي التنظيمي بين (0.75 - 0.82)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تجعلها قابلة للتطبيق على عينة الدراسة.

إجراءات الدراسة:

بعد أن تم التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) وثباتها، وإخراجها في صورتها النهائية تم تحويلها إلى استبانة إلكترونية باستخدام النماذج من جوجل درايف (Google Drive)، وذلك لتسهيل وسرعة وصول الاستبانة لموظفي المديرية التعليمية المستهدفة، خصوصا في ظل الظروف التي تزامنت مع تطبيق الدراسة والمتمثلة في تفشي مرض كورونا (كوفيد 19)،

وللحصول على البيانات وأرقام الهواتف الخاصة بالمستهدفين قام الباحث بأخذ خطاب من عمادة كلية العلوم والآداب بجامعة نزوى؛ من أجل تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة، ومن ثم الحصول على تسهيل مهمة باحث من المكتب الفني للدراسات والتطوير في وزارة التربية والتعليم كما هو موضح في الملحق (٤)، حيث تم إرسال رابط الاستبانة لهم عن طريق برنامج (الواتس اب) بعد أن تم التنسيق مع موظف من كل مديرية تعليمية.

المعالجة الإحصائية

بعد تفرغ الاستبانات التي جمعت تم معالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS) لتحليلها، وتم استخدام معادلة كرو نباخ ألفا (Alpha Cronbach) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لقياس صدق الفقرات. وللإجابة على السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات الموظفين بالمديرية العامة للتربية والتعليم لجميع محاور التراخي التنظيمي.

وللإجابة على السؤال الثاني: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم استخدام اختبار (T-Test) وتحليل التباين، وفي حال وجود فروق تم استخدام اختبارات (LSD) للمقارنات البعدية. النتائج ومناقشتها

معيار تصحيح النتائج

تم تحديد المدى لمقياس ليكرت الخماسي المطبق في الأداة، حيث تم حساب المدى (٥ - ١ = ٤) وقسمته على عدد الحدود المطلوبة لتحديد طول الفئة (٥/٤ = ٠,٨) وإضافة الناتج على أقل قيمة (٠,٨ + ٠,٨ = ١,٨) للحصول على طول الفئة حسب المعادلة التالية:

$$(\text{طول الفئة} = \frac{\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة}}{\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة}} = \frac{1-5}{5} = 0,8)$$

والجدول (٤) يوضح معيار الحكم على الفقرات حسب مدى المتوسط الحسابي، وفيما يأتي عرض نتائج الدراسة مرتبة حسب أسئلتها:

الجدول (4) معيار الحكم على الفقرات حسب مدى المتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	المستوى
أقل من ١,٨ - ١)	منخفض جداً
(من ١,٨ - أقل من ٢,٦)	منخفض
(من ٢,٦ - أقل من ٣,٤)	متوسط
(من ٣,٤ - أقل من ٤,٢)	مرتفع
(٤,٢ - ٥)	مرتفع جداً

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي نص على "ما مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر عينة الدراسة؟" وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على كل محاور المجال الأول الخاصة بالتراخي التنظيمي؛ لتحديد مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم، والجدول (5) يوضح ذلك. جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور التراخي التنظيمي

رقم المحور	رتبة المحور	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التراخي
1	1	انجاز العمل	2.07	0.72	منخفض
2	2	وقت العمل	2.02	0.73	منخفض
3	3	أخلاقيات العمل	1.43	0.59	منخفض جداً
		المتوسط الحسابي العام للمحاور	1.84	0.53	منخفض

ويتضح من الجدول (5) أن مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان حسب تقديرات أفراد العينة جاء منخفضاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (1.84)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمحاور الثلاثة المتعلقة بتقديرات أفراد العينة حول مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات التعليمية بين (2.07 - 1.43) أي بين المنخفض والمنخفض جداً، وجاء محور إنجاز العمل كأعلى المحاور من حيث مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات التعليمية بمتوسط حسابي (2.07) وانحراف معياري (0.72) وبمستوى منخفض، يليه محور وقت العمل بمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري (0.73) وبمستوى منخفض أيضاً، ثم محور أخلاقيات العمل في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.43) وانحراف معياري (0.59) وبمستوى منخفض جداً.

ويتضح من نتائج الدراسة أن مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان جاء منخفضاً وقد يعزى ذلك إلى إدراك الموظفين بوجود نظام محاسبية، ولائحة منظمة للعمل بما فيها من إجراءات خاصة للمتراخين، تصل بعض الأحيان إلى الخصم وربما لأكثر من ذلك، أضف إلى ذلك أنه تم استحداث أقسام خاصة للتدقيق الداخلي في جميع المديريات التعليمية، وتتبع مكتب وزير التربية والتعليم مباشرة، وتهدف إلى مراجعة ومتابعة المعاملات المختلفة والتدقيق عليها، خصوصاً تلك المرتبطة بالجوانب المالية والفنية، كما قد يعزى ذلك إلى قيام جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة بزيارات مفاجئة إلى المديريات التعليمية تستغرق عدة أيام في بعض الأحيان بهدف الوقوف على كل الجوانب الإدارية المتعلقة بسير العمل وانضباط الموظفين في هذه المديريات التعليمية.

وجاء محور إنجاز العمل في المرتبة الأولى وبمستوى تراخي منخفض وربما يعزى ذلك إلى تفعيل هذه المديريات التعليمية لتطبيقات وبرامج تساهم في سرعة إنجاز العمل ومتابعته حتى خارج أوقات الدوام

الرسمي، وبطريقة سهلة جدا ومن خلال الهاتف المحمول، والتي من بينها نظام المراسلات ونظام عتاد المستخدم من قبل دائرة الشؤون الإدارية، كما جاء محور وقت العمل بمستوى منخفض أيضا وفي المرتبة الثانية وقد يعزى ذلك إلى تطبيق المديرية التعليمية لنظام البصمة في الحضور والانصراف، وتقوم دائرة الشؤون الإدارية بالمتابعة اليومية من خلال كشوفات خاصة بهذا الشأن وكذلك الإجراءات الصارمة التي تتخذ ضد الموظفين المتغيبين بدون عذر، بدءاً من المساءلة الإدارية ومروراً بلفت نظر وانتهاءً بالفصل، وجاء محور أخلاقيات العمل في المرتبة الثالثة وبمستوى منخفض جداً وقد لا يعزى ذلك فقط إلى طبيعة المجتمع العماني المحافظ، الذي يراعي القيم الأخلاقية والدينية في مجال العمل، وإنما قد يعزى أيضاً إلى إدراك هؤلاء الموظفين بالعواقب المترتبة من الإخلال بأخلاقيات العمل، سواءً من ناحية العقوبات التي تتخذ، أم من حيث السمعة ومكانة الأفراد في المجتمع.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل البيانات لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور التراخي التنظيمي، ومقارنة هذه المتوسطات باستخدام اختبار (ت) وتحليل التباين المتعدد (ONE WAY ANOVA)، للتحقق من دلالة الفروق التي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وذلك على النحو الآتي:

١. متغير "الجنس":

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديرية التعليمية بسلطنة عمان حسب متغير الجنس (ذكر/ أنثى)، والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

الجدول (٦) نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات الذكور والإناث تبعا لمتغير الجنس في مجال التراخي التنظيمي

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحاور
0.59	-0.54	0.70	2.06	264	ذكر	المحور الأول انجاز العمل
		0.76	2.10	116	انثى	
0.07	-1.85	0.73	1.98	264	ذكر	المحور الثاني وقت العمل
		0.70	2.12	116	انثى	

0.60	-0.53	0.60	1.42	264	ذكر	المحور الثالث
		0.57	1.45	116	انثى	أخلاقيات العمل
0.20	-1.30	0.53	1.82	264	ذكر	المجال الأول
		0.51	1.89	116	انثى	التراخي التنظيمي

يلاحظ من الجدول (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات التعليمية في سلطنة عمان حسب متغير الجنس في جميع المحاور.

توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات التعليمية في سلطنة عمان حسب متغير الجنس في جميع المحاور، وهذا يعني أنه لا يوجد أثر للنوع على مستوى التراخي التنظيمي، وقد يعزى ذلك إلى أن كلا من الذكور والإناث تجمعهم بيئة عمل واحدة وظروف عمل مشتركة، وتحكمهم قوانين واحدة وأن كلا منهم موظف مطالب بتأدية واجباته ليحصل على حقوقه على أكمل وجه.

٢. متغير "المؤهل العلمي":

يوضح الجدول (٧) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال التراخي التنظيمي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول (٧) نتائج اختبار انوفا لتحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA تبعا لمتغير المؤهل العلمي في مجال التراخي التنظيمي

المحاور	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الاحصائية	الدلالة
المحور الأول انجاز العمل	بين المجموعات	0.36	2	0.18	0.35	0.71
	داخل المجموعات	195.38	377	0.52		
	الكلية	195.73	379			
المحور الثاني وقت العمل	بين المجموعات	1.62	2	0.81	1.54	0.22
	داخل المجموعات	198.66	377	0.53		
	الكلية	200.28	379			
المحور الثالث أخلاقيات العمل	بين المجموعات	0.36	2	0.18	0.51	0.60
	داخل المجموعات	131.76	377	0.35		
	الكلية	132.12	379			

يلاحظ من الجدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المحاور.

توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات التعليمية في سلطنة عمان، تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المحاور، مما يدل على عدم وجود أثر للمؤهل العلمي على مستوى التراخي التنظيمي، وربما يعزى ذلك إلى وجود تصنيف وظيفي واضح يبين كل وظيفة ومتطلباتها، وشروط شغلها، ونتيجة لذلك فإن كل مؤهل علمي قد أعطي ما يناسبه من مهام وأعمال، فلا يمكن لموظف يحمل دبلوم مثلاً أن يقوم بمهام ومسؤوليات أعلى من مستوى الشهادة التي يحملها، وإلا أصبح هناك خلل وتراخٍ في تنفيذ تلك المسؤوليات.

٣. متغير "سنوات الخبرة":

يبين الجدول (٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)، لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجال التراخي التنظيمي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول (٨) نتائج اختبار انوفا لتحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال التراخي التنظيمي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	
0.81	0.21	0.11	2	0.22	بين المجموعات	المحور الأول انجاز العمل
		0.52	377	195.51	داخل المجموعات	
			379	195.73	الكلية	
0.18	1.71	0.90	2	1.80	بين المجموعات	المحور الثاني وقت العمل
		0.53	377	198.48	داخل المجموعات	
			379	200.28	الكلية	
0.93	0.08	0.03	2	0.05	بين المجموعات	المحور الثالث

		0.35	377	132.06	داخل المجموعات	أخلاقيات العمل
			379	132.12	الكلية	
0.80	0.22	0.06	2	0.12	بين المجموعات	المستوى العام للتراخي التنظيمي
		0.28	377	104.15	داخل المجموعات	
			379	104.27	الكلية	

يلاحظ من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان، تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المحاور.

توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات عينة الدراسة حول مستوى التراخي التنظيمي لدى الموظفين العاملين بالمديريات التعليمية في سلطنة عمان، تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المحاور، مما يدل على أنه لا يوجد أثر لسنوات الخبرة على مستوى التراخي التنظيمي، وقد يعزى ذلك إلى أن جميع الموظفين يخضعون للتدريب قبل ممارستهم لمهامهم، وأن الجميع مطالبون بإنجاز أعمالهم ومهامهم باختلاف سنوات الخبرة لديهم، فآليات المتابعة والتقييم لا تفرق بين مستوى وآخر شأنها شأن القوانين وإجراءات المحاسبة التي ينطوي تحتها الجميع دون تفرقة في المستويات.

التوصيات: في ضوء النتائج التي تم التوصل لها توصي الدراسة بالآتي:

١. تخصيص شبكة البيانات المتوفرة في المديريات التعليمية لإنجاز العمل فقط، بحيث تكون خاصة لأجهزة مكاتب الموظفين، ومتابعتها من قبل دائرة تقنية المعلومات.

Recommendations: In light of the results obtained, the study recommends the following:

1. Allocating the data network available in the educational directorates to complete the work only, so that it is for the employees' office devices, and it should be monitored by the Information Technology Department.

البحوث المقترحة: تقترح الدراسة إجراء البحوث التالية:

١. علاقة التراخي التنظيمي بالأداء لدى العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.

Suggested Research: The study suggests conducting the following research:

1. The relationship of organizational slack with performance among employees of the general directorates of education in the Sultanate of Oman.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أبو حمدة، عائشة والسعود، راتب (٢٠١٣). التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية: فلسطين، (١١)، ٣٩٣-٤٣٢.
٢. أبو عمرة، حسن محسن حسن (٢٠١١). عوامل الاخلال الوظيفي في الكليات التقنية بمحافظات غزة من وجهة نظر الإدارة العليا (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، فلسطين.
٣. بني خلف، سونيا يوسف محمد (٢٠١٨). أنماط القيادة السائدة لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بمستوى التراخي التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
٤. الجراحي، آمنة سعيد حمد (٢٠٠٥). العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المديرية العامة لتربية والتعليم بسلطنة عمان: دراسة تحليلية (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
٥. الجرايدة، محمد سليمان (٢٠١٥). متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العمل الإداري في المديرية العامة للتربية والتعليم. المجلة التربوية، ٢٩(١١٦)، ٣٢٣-٣٦٦.
٦. جعفرور، ربيعة (٢٠١٢). المنهج الوصفي بين الوعي ومنطية الحدث. دراسات، الجزائر، (١٩)، ١٤٤-١٥٣.
٧. سليمان، حيدر خضر (٢٠١٨). التسبب الإداري الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الحمداية. مجلة تنمية الرافدين، ٣٧(١٢٠)، ١٤٧-١٦٠.
٨. عثمان، فاطمة علي حسين (٢٠١٧). التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالثقافة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
٩. العجلوني، صفوان سعيد (٢٠١٧). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالتراخي التنظيمي في مديرية تربية قسبة المفرق (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق.
١٠. علي، محمود غريب (٢٠١٧). التكاسل الوظيفي وأثره على أداء العمل الحكومي: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، ٨، ٤٤٩-٤٦٩.
١١. غلوسي، دلال (٢٠١٥). الرقابة الإدارية والتسبب الإداري في المؤسسة: دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز- تبسة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بن خيضر، بسكرة، الجزائر.
١٢. الفهدي، راشد سليمان حمدان (٢٠١٨). برنامج مقترح لمعايير تقويم أداء المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، ٣(١٤)، ٧٢-١١٦.
١٣. المزامي، حسين علي خادم (٢٠١٤). تصور مقترح لتفعيل المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
١٤. وزارة التربية والتعليم (٢٠١١). خطة الامناء المهني، المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، سلطنة عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Azizi, A. R., & Nematollahi, S. (2010). The impact of organizational slack management on the relationship between organizational slack and innovation performance through information sciences technology in an Iranian University. *World Applied Science Journal*, 10(12), 1457-1462.
2. Fox. C. (2014). Organizational slack and managerial attention to risk: Impact an organization experience with harmful surprise. *DAI-A.76(02) E*.
3. Leitner. J. S. (2009). Organizational slack and its impact on innovation in nonprofit organizational. A theoretical and empirical approach. (Doctoral Dissertation). WU Vienna University of Economics and Business, Austria.
4. Moovendhan, V. (2015). Investigating the mediating role of organizational slack to adaptive capability – firm performance linages: eviden from India. (Doctoral Dissertation). Indian Institute of Management Indore India.