



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بمحافظة الزلفي من وجهة نظرهم

إعداد

أ/ أمجاد بنت قنيطير القنيطير

جامعة القصيم - كلية التربية - إدارة تربية

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد العاشر - جزء ثانى - أكتوبر ٢٠١٩ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بمحافظة الزلفي، بالتطبيق على معلمات المدارس الحكومية بمحافظة الزلفي، وتكونت العينة من (٢٦٨) معلمة تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، واستخدمت الاستبانة التي تكونت من (٢٨) عبارة، وتضمنت المجالات التالية: الالتزام بالمدرسة، الالتزام بالتدريس، الالتزام بتعليم المهنة، الالتزام بمجموعة العمل، ومقترحات تحسين الالتزام التنظيمي، وتم تحليل البيانات إحصائياً وتوصلت نتائج البحث إلى: أن مستوى الالتزام التنظيمي بشكل عام لدى معلمات المدارس الحكومية كان مرتفعاً، لا توجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير: المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، معلمات المدارس الحكومية

المقدمة:

للتعليم دور حساسا في تقدم ورقي المجتمع، فالمجتمعات المتقدمة تضع التعليم في قمة أولوياتها، ومن خلال التعليم تحقق أهدافها وتطوراتها المستقبلية، ولما كانت العملية التعليمية بهذا الأهمية، فإنه يجب الاهتمام بأهم عناصرها وهو المعلم فهو المؤسس الأول في المجتمع، إذ أن المجتمع يعتمد على الأفراد في عملية النهوض والتقدم، والتقدم لا يتم إلا بمجتمع لديه الأسس المعلوماتية والمعرفية وهذه المعلومات والمعرفة تنطلق مع الفرد منذ سنوات الدراسة.

وقد أصبحت العلاقة بين المعلم والمدرسة من الموضوعات المهمة التي نالت اهتمام الباحثين، وذلك في إطار سعي المنظمات التعليمية استخدام مواردها البشرية بشكل أكثر فاعلية للحصول على المزايا التنافسية. كما يظهر الالتزام التنظيمي دورا مهما في ضمان ارتباط المعلمين بالمدرسة؛ إذ تحاول المدرسة تنسيق جهود المعلمين فيها لتحقيق الأهداف التي أسست من أجلها، حيث تتفاعل أنماط مختلفة من سلوك المعلمين في نسيج متشابك موجه نحو الهدف فيقوم المعلمين حسب اختصاصاتهم بأدوار معينة حسب موقع كل منهم في الهيكل التنظيمي والواجبات الوظيفية المحددة (Jamaludin , 2009) (كريدي، ٢٠١٠)

وبناءً على ما سبق فالموارد البشرية هي أهم الأصول التي تمتلكها المدرسة، لذلك من المهم زيادة الالتزام التنظيمي للمعلمين فيها بهدف تحسين نتائج أعمالهم. مما يعزز نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المدرسة والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك المتميز التي تنصب نحو الأداء المطلوب (العنزلي والزبيدي، ٢٠٠٢) (Chian , 2008)

إن المعلم كلما شعر بأن جهوده موضع تقدير عند مديره، وكانت ظروف العمل مناسبة، والعلاقات طيبة مع مجموعة العمل، فإن ذلك يرفع من دافعيته، وروحه المعنوية، وهو ما ينعكس إيجابا على الالتزام التنظيمي لذلك المعلم، فالالتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين المعلمين من جهة وبين المدرسة من جهة أخرى، كما يعد عاملاً مهماً بالتنبؤ بفاعلية المدرسة، وعاملاً مهماً في شعور المعلم بالراحة والرضا عن الوظيفة، وبدونه يشعر المعلم بالضيق والتوتر وضعف البذل والتضحية لأجل المدرسة (العطية، ٢٠٠٣) الحراشنة (٢٠٠٩)

وتأصيلاً لما سبق فإن فهم حالة الالتزام التنظيمي في المنظمات التعليمية يمكن أن يساعد في المحافظة على المعلمين المميزين الذين يعملون بها حيث يؤكد الغامدي (١٤٣٠) بأن للالتزام التنظيمي دور فعال في رفع الروح المعنوية، الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة.

مشكلة الدراسة:

يعتبر الالتزام التنظيمي حاجة حقيقية للمنظمة التعليمية من أجل بقائها واستمرارها، ويؤيد هذه النظرة ما أشار إليه الدخيل الله (١٩٩٠) الالتزام التنظيمي يُعتبر أفضل مؤشر لمتغيرات العمل ومخرجاته السلوكية؛ كمستويات انتظام أعضاء المنظمة، وغيابهم، وإمكانية تركهم العمل، وجودة الأداء، والدافعية الذاتية، وفرص الاتصال والتفاعل بين أعضاء المؤسسة، بل و عن بناء وهيكل المنظمة ككل. بينما يذهب (Meyer & Herscovich, 2001) إلى أبعد من هذا، ليقرر أنه لا يمكن بأي حال لمنظمة ما أن تعيش وتستمر كنظام ما لم يتواجد فيها مستويات مناسبة من الالتزام التنظيمي .

ويذكر Han (1992) أن نجاح المنظمة الكلي يعتمد على توفير البيئة الملائمة التي تعزز الالتزام التنظيمي وترتقي به، بالإضافة إلى وجود موارد بشرية ملتزمة قادرة على توجيه سلوكياتها الشخصية والتنظيمية نحو تحقيق أهداف المنظمة، وعلى ذلك فالفشل في خلق هذا التوازن والإخلال به ينعكس سلبا على فاعلية الأداء الفردي و التنظيمي على حد سواء . وعلى هذا الأساس يرجع البعض مثل : (الطجم، ١٩٩٦، و العطوي، ٢٠٠٧) تفوق المنظمات اليابانية عن غيرها إلى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بها، من خلال العمل بكل إخلاص وأمانة وبذل الجهد في سبيل تحقيق أهدافها المرجوة.

وقد أكد ذلك العديد من الباحثين، حيث توصل الشهري (١٩٩١) إلى أن غياب الالتزام التنظيمي يؤدي إلى انتشار الفوضوية والإهمال. واستنتج فليح (٢٠١٠) ضعف الالتزام التنظيمي يجعل العاملين يقدمون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة، وهذا بدوره ينعكس على قدرة وكفاءة المنظمة وتأخرها في تحقيق أهدافها. وفي المقابل أوضحت نتائج دراسة (2003،Previn) وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والتغيب عن العمل والملل، إذ أكدت النتائج وجود ارتباط بين مستوى الدافعية ومستوى الالتزام التنظيمي.

وتأصيلاً لما سبق توصل الخشروم (٢٠١١) إلى أن تواجد مناخ تنظيمي تحكمه العدالة بأبعادها المختلفة، ولأسيما عدالة المعاملات التي تتمثل في الاحترام والأدب الذي تظهره الإدارة للعاملين يرفع من مستوى الالتزام لديهم. وذلك كله يؤكد على أهمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ولهذا تأتي هذه الدراسة للتعرف درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الزلفي.

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

١- ما درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الزلفي من وجهة نظرهم؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الزلفي تعزى إلى متغيرات الدراسة (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟

٣- ما المقترحات اللازمة لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في محافظة الزلفي؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الزلفي من وجهة نظرهم.

٢- الكشف عن أهم الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الزلفي وفقا لاختلاف متغيرات المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية.

٣- وضع عدد من التوصيات والمقترحات المرتبطة بنتائج الدراسة.

أهمية الدراسة :

تتطلق أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها ؛ حيث تبحث في أحد مظاهر الالتزام التنظيمي لدى المعلم المهمة لإنجاح العملية التعليمية، فإن عملية التزام المعلم بمعايير وظيفته المهنية داخل المدرسة مؤشر حسن على فعالية العملية التربوية ، وبذلك تتبع أهمية هذه الدراسة من الجوانب التالية :

١-الالتزام التنظيمي مظهر مهم يكتسب أهميته من كونه يعتبر عاملا مهما جدا في توفير المناخ الملائم للعملية التعليمية من أجل زيادة تحصيل الطلبة وزيادة رضا المعلمين عن أنفسهم .

٢ -صعوبة مراقبة أداء المعلم وقياسه للحكم على التزامه خاصة داخل الفصل .وبالتالي فإن التزام المعلمين بدافع ذاتي مهم جدا لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية .

٣ -تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال الفائدة التي سوف تنعكس على المعلمين والمديرين في المدارس الحكومية في محافظة الزلفي، من خلال التعرف على مظاهر الالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

٤-قد تعطي تصوراً لوزارة التعليم بالزلفي عن واقع الالتزام التنظيمي للمعلمين، مما يسهم في وضع عدد من التحسينات والتطوير المناسب للارتقاء بمستوى الاداء.

٥-يأمل ان تسهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة وزارة التعليم على وضع الخطط ورسم السياسات وتصميم النظم واتخاذ الإجراءات التي تعزز السلوكيات والممارسات السليمة والإيجابية واستبعاد غير السليم منها .

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية : التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات بأبعاده :
الالتزام بالمدرسة، الالتزام بالتدريس، الالتزام بتعليم المهنة ، الالتزام بمجموعة العمل.

الحدود البشرية : معلمات المدارس الحكومية.

الحدود المكانية : محافظة الزلفي.

الحدود الزمانية : الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠.

مصطلحات الدراسة:

الالتزام التنظيمي:

يعرف (1982) . Mowday et al الالتزام التنظيمي بأنه : " القوة الارتباطية التي تتعلق باندماج الفرد واستغراقه في منظمته الخاصة ، حيث يتحقق ذلك من خلال الآتي:

١- الاعتقاد القوي بأهداف المنظمة وقيمتها وقبولها .

٢- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة .

٣- الرغبة القوية في استمرار العضوية بالمنظمة " (15 . p) .

كما يُعرف اجرائيا بأنه: توجه إيجابي من المعلم تجاه مدرسته ينبع من إيمان عميق برسالتها وقيمتها مما يدفعه إلى البذل في سبيل تحقيق أهدافها.

الإطار النظري:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري لموضوع الالتزام التنظيمي ويتضمن مفهومه وأهميته وخصائصه والعوامل المؤثرة فيه وأبعاده ونتائجه ..

مفهوم الالتزام التنظيمي:

تعود كلمة الالتزام إلى الفعل لزم ، ولزم الشيء بمعنى ثبته وداوم عليه وألزمه المال والعمل فصار واجبا عليه ويقال لما بين الكعبة والحجر الأسود الملتزم لأن الناس يضمونه إلى صدورهم، ويعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم السلوكية التي أخذت مجالات وأبعاد واسعة وقد استعمل بطرق متعددة لتشير الى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كال دفاع عن المنظمة والشعور بالاعتزاز والفخر بالانتماء لها والرغبة في المكوث فيها لأطول مدة، كما أنه يبرز مستويات مرتفعة من سلوك الدور المتميز الذي ينصب نحو الأداء المطلوب (العنزي وصالح ، ٢٠٠٩)

حيث يعرف Buchanan (1974) الالتزام التنظيمي بأنه "اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بشكل كبير رغم الحصول على مردود أقل " ، وأنه " حالة من المناصرة يمثل فيها الفرد لقيم وأهداف المنظمة ، مدفوعا بالرغبة في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق الأهداف " (p . 533) .

أما تعريف Porter & Smith (1979) من حيث المنظور النفسي على أنه : " توجه يتسم بالفعالية والإيجابية نحو المنظمة. " (p . 98 - 87) .

أهمية الالتزام التنظيمي:

تسعى المنظمات في الوقت الحالي إلى تحقيق أعلى مستوى من الالتزام التنظيمي بين موظفيها، لأنه يعتبر واحداً من العوامل الأساسية التي تدعم نمو المنظمات. الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عال من الالتزام التنظيمي تجاه مؤسساتهم يؤدون عملهم بالالتزام ومسئولية أكبر، علاوة على أنهم سوف يكونوا أكثر توافقاً ورضاً وإنتاجية. وبالتالي فإن ذلك سيؤدي إلى خفض التكاليف الغير ضرورية للمنظمة. (Bateman & Strasser , 1984)

أورد عبد الباقي (2004) و الوزان (2006) الأسباب التي تبرز أهمية الالتزام التنظيمي فيما يلي: يمثل الالتزام التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها خاصة في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز .

١- التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملاً هاماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى .

٢- الالتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي تشغل بال إدارة المنظمات لأنها أصبحت المسؤولة عن المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة تمكنها من الاستقرار والبقاء وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لغرض تحفيزه وزيادة درجة التزامه بأهدافها وقيمتها .

٣- أن التزام الافراد لمنظماتهم يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها و زيادة إنتاجها .

مما سبق يتضح أن أهمية الالتزام التنظيمي تكمن في ترجمة الشعور الداخلي والميول لدى الفرد تجاه المنظمة الى سلوك يفيد المنظمة ويدفع بها نحو التقدم.

خصائص الالتزام التنظيمي:

ويمكن تحديد عدد من الخصائص لسلوك الالتزام التنظيمي، أوردها الشوادفي (٢٠٠٢)،(عاشوري،٢٠١٥) وهي كالتالي :

- أ - أن سلوك الالتزام التنظيمي يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المنظمة .
- ب - أن هذا السلوك يجب أن يكون سلوكا مستمرا ومتوصلا ويكون مصحوبا برغبة في الاستمرار والتواصل .
- ج - الشعور النابع من داخل الفرد للميل بالبقاء والارتباط بالمنظمة والعمل بالشكل الذي يحقق أهداف ومصالح المنظمة.
- د - رغبة الأفراد العاملين بالتفاعل الاجتماعي لزيادة النشاط والحياة في المنظمة والولاء لها .
- ويتضح مما سبق ان التزام الفرد لمنظمتة التزاما ايجابيا ينبع من قناعة داخلية لديه، وأن هذا الالتزام قد يتأثر بالمجتمع والظروف المحيطة به.

العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي:

تعددت اجتهادات الباحثين والدارسين واتجاهاتهم حول العوامل التي تساعد على تكوين الالتزام التنظيمي داخل التنظيم، من أهم العوامل المساعدة على تشكيل وتكوين الالتزام التنظيمي ما يلي : (العوفي، 2005؛ الصيرفي، 2005؛ الحويلة، 2006)

١- السياسات : ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة. ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعة من الاحتياجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد. ويعتمد السلوك في شدته وإيجابيته أو سلبيته على قدرة المنظمة على إشباع هذه الحاجات فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيجتذب عليه إتباع نمط سلوكي ايجابي بشكل يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن، وهذا السلوك المتوازن الناتج عن مساندة المنظمة للفرد في إشباع هذه الحاجات يتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الالتزام التنظيمي.

٢- وضوح الأهداف : يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية إدراك وفهم العاملين للالتزام التنظيمي والمنظمة اكبر .

٣- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في المنظمة : تساعد المشاركة من قبل الأفراد العاملين بصورة ايجابية على تحقيق أهداف المنظمة المشاركة هي الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية ، وقد أوضحت الكثير من الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الالتزام التنظيمي وتجعل العاملين يرتبطون ببيئة عملهم بشكل اكبر بحيث يعتبرون إن ما يواجه الفرد من مشكلات هو تهديد لهم ولأمتهم واستقرارهم ، الأمر الذي يؤدي إلى تقبلهم لروح المشاركة برغبة جامعة وروح معنوية عالية .

٤- العمل على تحسين المناخ التنظيمي : فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات داخل بيئة المنظمة بين العاملين ، و بناء على ذلك يمكن النظر للمناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة وان نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والمنظمة.

٥- تطبيق أنظمة حوافز مناسبة : يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل، وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف.

٦- العمل على بناء ثقافة مؤسسية: إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها، وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين واعطائهم دورا كبيرا في المشاركة في اتخاذ القرارات سيترتب عليه زيادة قوة وتماسك المنظمة وزيادة الالتزام والولاء لها .

٧- نمط القيادة: أن الدور الكبير الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو إقناع الآخرين بضرورة انجاز الأعمال بدقة وفعالية، فالإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة ، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

أبعاد الالتزام التنظيمي :

أشار الأحمدي (٢٠٠٤) إلى تعدد صور التزام الأفراد تجاه المنظمات حسب القوة الباعثة والمحركة له، وتشير الأدبيات إلى أن هناك أبعادا مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحداً، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد.

ومن أشهر الأبعاد التي حددها (Allen & Mayer 1991) التي تتمحور حول ثلاث أفكار رئيسية وهي: الارتباط الوجداني بالمنظمة، التكاليف المترتبة على ترك العمل، والشعور بوجود البقاء في المنظمة، وعليه فإن الالتزام يظهر من خلال ثلاث حالات وهي:

أ - الالتزام الاستمراري Continuanace Commitment : يُعبّر عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة في الاستمرار في المنظمة. ويعتمد هذا النوع من الالتزام إلى افتراض أن الالتزام التنظيمي يُعبّر عن تراكم المصالح المشتركة مثل (الترقيات والتعويضات والمكافآت بين الفرد والمنظمة)، أكثر من كونها عملية عاطفية أو أخلاقية وتتحدد درجة التزام الفرد في هذه الحالة بالقيمة النفعية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المنظمة وبصفة عامة، يلاحظ أن تقييم الموظف لأهمية بقائه في المنظمة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر. (Allen & Mayer , 1991)

ب - الالتزام العاطفي Affective Commitment : يرى (Greenberg 2004) بأن هذا النوع يعبر عن قوة الفرد في المتابعة بالعمل في منظمة معينة لقبوله لأهدافها وقيمها ويريد أن يشارك في تحقيق تلك الأهداف .

ج - الالتزام المعياري Normative commitment : يرى الشوافي (٢٠٠٢) بأنه نوع آخر من الالتزام التنظيمي ويعبر عن الالتزام الأدبي والشخصي بالإيمان بقيم وأهداف المنظمة ويكون ناتجا عن التأثير القيم الاجتماعية والثقافية والدينية .

الدراسات السابقة :

تناول هذا القسم الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغير الدراسة وهو الالتزام التنظيمي، وسيتم عرضها زمنيا من الأحدث إلى الأقدم :

- هدفت دراسة (بني عبدالله، ٢٠١٨) إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للرقابة الإدارية و علاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين ، وقد استخدمت الدراسة المنهج المسحي الارتباطي . وتكونت عينة الدراسة من (٤٣٨) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمديرية التربية و التعليم في محافظة جرش. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس للالتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين، وفي ضوء النتائج يوصي الباحث برفع مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين وذلك نحو العمل المدرسي ، ومتابعة الحياة الأسرية للطلبة ، ورفع مستوى الولاء والانتماء للمدرسة من خلال توفير جو من الراحة النفسية.

- جاءت دراسة الشنطي (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي والكشف عن النمط القيادي السائد بالوزارات الفلسطينية ، ولتحقيق هذه الأهداف فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة ، وتكونت عينة الدراسة (٣٥٦) موظفاً، وقد خلصت الدراسة إلى أن اتجاهات العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة ، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة مباشرة بين أنماط القيادة والالتزام التنظيمي، واقترحت بعض التوصيات لتحسين درجة الالتزام التنظيمي من خلال الاهتمام برضا العاملين.

- وأجرى فارس (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة ويبلغ عددهم (١٧٠) موظفا إداريا، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي ووجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي ، كما أظهرت أن هناك

علاقة طردية متوسطة بين الثقة بإرادة الجامعة والالتزام التنظيمي وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها ضرورة بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة قائمة على العمل بروح الفريق والرقابة الذاتية للعاملين بواسطة زرع الثقة بين العاملين داخل الجامعة، وعقد دورات تدريبية في مجال العلاقات الإنسانية لتحسين العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين ، والاهتمام بتعزيز العلاقة بين إدارة الجامعة والعاملين وتحسينها من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية وفتح المجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية.

-وأجرى كيرباجيلو (Garipagaoglu,2013) دراسة هدفت إلى معرفة درجة مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس القطاع الخاص في تركيا ، وكانت أداة الدراسة المستخدمة هي الاستبانة ، أما عينة الدراسة فقد بلغت (١٤٦) معلماً من تلك المدارس ، وأظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي للمعلمين تجاه مدارسهم كان متوسط الارتفاع ، وأن الالتزام التنظيمي للمعلمين نحو مدارسهم مستمد من التكاليف المرتبطة بترك المؤسسة.

-كما هدفت دراسة شونغ و وونغ ولو (Choong , Wong , & Lau 2011) إلى اختبار العلاقة بين الدوافع الذاتية والالتزام التنظيمي للأكاديميين في الجامعات الماليزية الخاصة . واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٤٧) أكاديميا يعملون في الجامعات الماليزية الخاصة . وتوصلت الدراسة إلى ارتباط الدافعية الذاتية بثلاثة مكونات أساسية للالتزام ، هي : الالتزام الفعال والالتزام المستمر والالتزام المعياري . كما افترضت النتائج أن الدافعية الذاتية تؤدي تلقائياً إلى تولد الالتزام التنظيمي، وخلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات منها أن تقوم الجامعات بتزويد الأكاديميين الجدد والحاليين بالدورات التدريبية وورش العمل والندوات والمؤتمرات المرتبطة بنطاق العمل، ومن خلال ذلك تكون الجامعات قادرة على تعزيز الدافع الجوهري داخل المؤسسة مما سيعزز الالتزام التنظيمي للأكاديميين ويزيد الأداء.

منهج البحث وإجراءاته:

في هذا الفصل يعرض إجراءات البحث من حيث المنهج الذي تم الاعتماد عليه، ومجتمع وعينة البحث والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، وكذلك الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها للإجابة عن أسئلة البحث.

منهج الدراسة:

في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وذلك للإجابة عن أسئلة البحث.

مجتمع الدراسة والعينة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع معلمات المدارس الحكومية بالزلفي في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، والبالغ عددهن ٧١٥ معلمة، وطبقت الدراسة على (٢٦٨) معلمة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وطبقت عليهن الاستبانة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ.

أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيقها للأهداف التي تسعى إليها تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة البحث، فبعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، والأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات تم استخدام مقياس الالتزام التنظيمي للمنظمات التربوية الذي سبق ان استخدمه سيفات (cevat,2000) وترجمه (القصير، ٢٠٠٦) وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة ٢٨ فقرة، موزعة على أربع مجالات للالتزام التنظيمي للمعلمات ومقترحات لتعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمات.

الكفاءة السيكومترية للاستبانة:

أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على طريقتين هما:

✓ الصدق الظاهري (صدق المحكمين): Face Validity

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وآثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات الاستبانة باتفاق المحكمين على جودة صياغتها وانتمائها للبعد المنتمية اليه.

✓ صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (١): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية

للبعد المنتمية إليه العبارة

الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
المحور الأول: الالتزام التنظيمي لدى المعلمات									
المحور الثاني: مقترحات تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمات		الالتزام بمجموعة العمل		الالتزام بتعليم المهنة		الالتزام بالتدريس		الالتزام بالمدرسة	
**٠.٦٦٧	١	**٠.٦٤٥	١	٠.٧٨٥	١	**٠.٦١٩	١	**٠.٥٣٢	١
**٠.٧٥١	٢	**٠.٧٤٧	٢	**٠.٨١٩	٢	**٠.٦٣٧	٢	**٠.٦١٧	٢
		**٠.٦١١	٣			**٠.٥٦٤	٣	**٠.٦٧١	٣
**٠.٧٢٠	٣	**٠.٧٤٦	٤	**٠.٥٩٥	٣	**٠.٥٨٥	٤	**٠.٧٣٠	٤
						**٠.٥٥٢	٥	**٠.٦٦٦	٥
**٠.٧٢٠	٤	**٠.٥٨٥	٥	**٠.٦٦٥	٤	**٠.٥٩٤	٦	**٠.٥٢٠	٦
								**٠.٧٩٥	٧
**٠.٦٢٢	٥	**٠.٦١٩	٦	**٠.٧٨٥	٥	**٠.٤٧٦	٧	**٠.٧٥٦	٨
								**٠.٦٠٧	٩

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

كذلك تم التأكد من اتساق الأبعاد الفرعية للمحور الأول والمتعلقة بالالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمحور فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المحور الأول والدرجة الكلية للمحور

الالتزام بالمدرسة	الالتزام بالتدريس	الالتزام بتعليم المهنة	الالتزام بمجموعة العمل
**٠.٨٢٨	**٠.٧٥٦	**٠.٧٤٦	**٠.٤٧٨

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور الأول للاستبانة والمتعلق بالالتزام التنظيمي لمعلمات المدارس الحكومية بالزلفي جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.

ثانياً: الثبات:

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة وأبعادها الفرعية

معامل الثبات	الأبعاد	المحاور
٠.٨١٩	الالتزام بالمدرسة	المحور الأول: الالتزام التنظيمي لدى المعلمات
٠.٧٤٣	الالتزام بالتدريس	
٠.٧٦١	الالتزام بتعليم المهنة	
٠.٧٢٥	الالتزام بمجموعة العمل	
٠.٨٥٩	المحور الأول ككل	
٠.٨٦٦	المحور الثاني: مقترحات تعزيز الالتزام التنظيمي	

يتضح من الجدول السابق أن لمحاور الاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات المحور الأول للاستبانة والمتعلق بالالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي من خلال الاختيار من خمسة اختيارات تتمثل في (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، نادراً جداً) لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد من أبعاد المحور الأول تعبر عن درجة عالية من الالتزام التنظيمي، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد:

جدول (٤): محكات تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات

المدارس الحكومية بالزلفي

درجة التحقق	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد
منخفضة جداً	أقل من ١.٨
منخفضة	من ١.٨ لأقل من ٢.٦
متوسطة	من ٢.٦ لأقل من ٣.٤
عالية	من ٣.٤ لأقل من ٤.٢
عالية جداً	من ٤.٢ فأكثر

وتم الحصول على المحكات السابقة بتحديد مدى الاستجابات لكل عبارة (أكبر درجة - أقل درجة = ٥-١=٤)، وقسمة هذا المدى على عدد الاستجابات لنحصل على سعة كل محك (٤/٥=٠.٨)؛ أما في حالة مقترحات تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي فتنتم الاستجابة من خلال تدرج ثلاثي يحدد أهمية وقوة كل مقترح من هذه المقترحات وتتمثل الاستجابات في (مهم جداً، مهم، غير مهم) لتقابل الدرجات (٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة تعبر عن درجة عالية من قوة وأهمية المقترح، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد قوة وأهمية كل مقترح من المقترحات بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات:

جدول (٥): محكات تحديد قوة وأهمية مقترحات تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس

الحكومية بالزلفي

قوة المقترح وأهميته	المتوسط الحسابي للعبارة
ضعيفة	أقل من ١.٦٧
متوسطة	من ١.٦٧ لأقل من ٢.٣٤
كبيرة	من ٢.٣٤ فأكثر

وتم تحديد هذه المحكات بنفس الطريقة التي تم بها تحديد محكات الحكم على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

في البحث الحالي تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كالتالي:

أولاً: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي تم استخدام:

١- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

٢- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات الاستبانة.

ثانياً: للإجابة عن أسئلة البحث تم استخدام:

١- التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent والمتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation في الكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي وأهمية وقوة مقترحات تعزيزه.

٢- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في التعرف على مدى اختلاف استجابات المعلمات عينة البحث حول الالتزام التنظيمي والتي ترجع لاختلاف (المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للبحث الحالي على "ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمات عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الأول للاستبانة والمتعلقة بالالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

١- البعد الأول: الالتزام بالمدرسة:

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الأول: الالتزام بالمدرسة

م	العبارات	الاستجابة													
		أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
١	أبذل جهداً من أجل المدرسة	٧٥	٢٨.٠	٥٨	٢١.٦	٥٣	١٩.٨	٤٤	١٦.٤	٣٨	١٤.٢	٢.٦٧٢	١.٤٠٢	متوسطة	٨
٢	أميل لأخذ دروس أخرى لا علاقة لها بالتخصص من أجل البقاء في المدرسة	١	٠.٤	٢	٠.٧	٣٢	١١.٩	٩٠	٣٣.٦	١٤٣	٥٣.٤	٤.٣٨٨	٠.٧٥٤	كبيرة جداً	٣
٣	أوافق على أي طلب لمساعدة المعلمين	٩	٣.٤	١٧	٦.٣	٩٣	٣٤.٧	٦٨	٢٥.٤	٨١	٣٠.٢	٣.٧٢٨	١.٠٦٥	كبيرة	٧
٤	تثير المدرسة لدي الرغبة للعمل	١٨	٦.٧	١٧	٦.٣	٤٤	١٦.٤	٤٨	١٧.٩	١٤١	٥٢.٦	٤.٠٣٤	١.٢٤٦	كبيرة	٦
٥	أفضل العمل في هذه المدرسة حتى لو كنت أملك الخيار للعمل في مدرسة أخرى	١١٠	٤١.٠	٦٩	٢٥.٧	٣٦	١٣.٤	٣٣	١٢.٣	٢٠	٧.٥	٢.١٩٤	١.٢٩٥	ضعيفة	٩
٦	أرفض العلاقات القائمة بين العاملين في المدرسة	٣	١.١	٨	٣.٠	٤٤	١٦.٤	٦٩	٢٥.٧	١٤٤	٥٣.٧	٤.٢٨٠	٠.٩٢٠	كبيرة جداً	٤
٧	أضع مستقبل المدرسة نصب عيني	٥	١.٩	٩	٣.٤	٣١	١١.٦	٥٠	١٨.٧	١٧٣	٦٤.٦	٤.٤٠٧	٠.٩٤٩	كبيرة جداً	٢
٨	أفتخر بالمدرسة	٨	٣.٠	١٥	٥.٦	٤٢	١٥.٧	٦٢	٢٣.١	١٤١	٥٢.٦	٤.١٦٨	١.٠٧٣	كبيرة	٥
٩	أرى أن المدرسة هي الأفضل بين المدارس الأخرى	١	٠.٤	٥	١.٩	٢٧	١٠.١	٥٩	٢٢.٠	١٧٦	٦٥.٧	٤.٥٠٧	٠.٧٨١	كبيرة جداً	١
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الأول: الالتزام بالمدرسة										٣.٨٢٠	١.٠٥٤	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن: مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي فيما يتعلق بالالتزام بالمدرسة متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٣.٨٢٠ بانحراف معياري ١.٠٥٤، وربما يعود ذلك الى النمط الإداري الذي تتبناه قائدة المدرسة مع معلماتها، فضلاً عن الحوافز المادية والمعنوية. وجاءت

النتائج منسجمة مع نتائج مع دراسة (حنونة، ٢٠٠٩) التي أظهرت أن توجهات العاملين بالجامعات الفلسطينية مرتفع نحو الالتزام، وتوافقت مع دراسة (فارس ٢٠١٤) التي كشفت أن أفراد العينة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر أظهروا درجة مرتفعة من الالتزام، وتوافقت أيضاً مع دراسة (بني عبدالله، ٢٠١٨) التي بينت أن مستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش في مجال الالتزام نحو المدرسة جاء مرتفعاً، بينما اختلفت مع دراسة (الشنطي، ٢٠١٧) التي خلصت إلى أن اتجاهات الموظفين نحو الالتزام جاء بدرجة متوسطة، وكذلك دراسة كيرباجيليو (Garipagaoglu, 2013) التي أظهرت أن نتائج الالتزام التنظيمي للمعلمين متوسط الارتفاع.

٢- البعد الثاني: الالتزام بالتدريس:

جدول (٧): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثاني: الالتزام بالتدريس

م	العبارات	الاستجابة													
		أبدأ		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
١	أقضي وقتاً مع طلبتي خارج غرفة الصف لمناقشة موضوعات تتعلق بالدروس	١٤	٥.٢	٢٧	١٠.١	١١٣	٤٢.٢	٥٤	٢٠.١	٦٠	٢٢.٤	٣.٤٤٤	١.١٠٢	كبيرة	٦
٢	أسعى لتدريس حصص إضافية تطوعية	٢٧	١٠.١	٤٣	١٦.٠	٩٠	٣٣.٦	٥٤	٢٠.١	٥٤	٢٠.١	٣.٢٤٣	١.٢٣٢	متوسطة	٧
٣	أحرص على الدخول للصف في الوقت المحدد	١	٠.٤	٣	١.١	١٥	٥.٦	٦١	٢٢.٨	١٨٨	٧٠.١	٤.٦١٢	٠.٦٨٠	كبيرة جداً	١
٤	أنجز أعمالتي المدرسية بحماسة	١	٠.٤	٨	٣.٠	٣١	١١.٦	٨٦	٣٢.١	١٤٢	٥٣.٠	٤.٣٤٣	٠.٨٢٧	كبيرة جداً	٣
٥	أسعى للحصول على معلومات عن حياة طلبتي الأسرية	١٥	٥.٦	٢١	٧.٨	٧٨	٢٩.١	٧٠	٢٦.١	٨٤	٣١.٣	٣.٦٩٨	١.١٥٦	كبيرة	٥
٦	أحاول أن أصنع أفضل للطلبة ضعاف التحصيل	١	٠.٤	٥	١.٩	٢٩	١٠.٨	٧٨	٢٩.١	١٥٥	٥٧.٨	٤.٤٢٢	٠.٧٨٧	كبيرة جداً	٢
٧	أسمتعت بالتدريس	٥	١.٩	٦	٢.٢	٤٢	١٥.٧	٨٥	٣١.٧	١٣٠	٤٨.٥	٤.٢٢٨	٠.٩٢٢	كبيرة جداً	٤
												٣.٩٩٨	٠.٩٥٨	كبيرة	

المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثاني: الالتزام بالتدريس

يتضح من الجدول السابق أن: مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي فيما يتعلق بالالتزام بالتدريس متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٣.٩٩٨ بانحراف معياري ٠.٩٥٨، ويعزى إلى إيمان المعلمات بقيم وأهداف المدرسة والسعي نحو تحقيقها إضافة إلى شعورهم بالمسؤولية تجاه العمل، وهو ما يتفق مع دراسة (عابدين، ٢٠١٠)، (الجابري، ٢٠١٢)، (الثبتي، ٢٠١٤)، التي أظهرت نتائجها أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين تجاه مدارسهم كان مرتفعاً. بينما اختلفت مع دراسة (بني عبدالله، ٢٠١٨) حيث جاءت استجابات المعلمين بدرجة متوسطة ودراسة (الرشيدي، ٢٠١٠) التي أظهرت نتائجها درجة متوسطة.

١- البعد الثالث: الالتزام بتعليم المهنة:

جدول (٨): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثالث: الالتزام بتعليم المهنة

م	العبارات	الاستجابة										المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
		أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً					
		نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار				
١	يعد اختياري للعمل معلماً هو أفضل خيار اتخذته في حياتي	٤.٩	٨	٣.٠	٥١	١٩.٠	٦٨	٢٥.٤	١٢٨	٤٧.٨	٤٠.٨٢	١.١٠٥	كبيرة	٣	
٢	أفتخر بكوني معلماً	٢.٢	٧	٢.٦	٣٠	١١.٢	٣٩	١٤.٦	١٨٦	٦٩.٤	٤.٤٦٣	٠.٩٤٩	كبيرة جداً	٢	
٣	أدرك أن قيم مهنة التعليم هي أكثر أهمية من قيم المهن الأخرى	٠.٤	٤	١.٥	٢٣	٨.٦	٣٧	١٣.٨	٢٠٣	٧٥.٧	٤.٦٣١	٠.٧٣٥	كبيرة جداً	١	
٤	أرغب في أن أصبح مشهوراً في مهنة التعليم	٧.٨	٣٦	١٣.٤	٥٨	٢١.٦	٥٠	١٨.٧	١٠٣	٣٨.٤	٣.٦٦٤	١.٣١٨	كبيرة	٥	
٥	أرغب في الاستمرار بالتدريس بغض النظر عن حاجتي الاقتصادية	٦.٠	١٦	٥.٦	٤٩	١٨.٣	٧١	٢٦.٥	١١٧	٤٣.٧	٣.٩٦٣	١.١٧٧	كبيرة	٤	
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الثالث: الالتزام بتعليم المهنة										٤.١٦٠	١.٠٥٧	كبيرة	

- يتضح من الجدول السابق أن: مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي فيما يتعلق بالالتزام بتعليم المهنة منحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٤.١٦٠ بانحراف معياري ١.٠٥٧، وقد جاءت العبارة "أدرك أن قيم مهنة التعليم هي أكثر أهمية من قيم المهن الأخرى" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٦٣١ بانحراف معياري ٠.٧٣٥. وهو ما يعكس الإيمان العميق للمعلمات برسالة التعليم العظيمة وسعيهم نحو الالتزام بقيمتها، جاءت العبارة "أرغب في أن أصبح مشهوراً في مهنة التعليم" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٣.٦٦٤ بانحراف معياري ١.٣١٨. وقد يعود ذلك إلى رغبة المعلمات في رفع شأن مدارسهم ونجاحها وزيادة إنتاجها إلا أن التواضع الذي هو من شيم الكبار جعلها في المرتبة الأخيرة.

البعد الرابع: الالتزام بمجموعة العمل:

جدول (٩): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول عبارات البعد الرابع: الالتزام بمجموعة العمل

م	العبارات	الاستجابة													
		أبدأ		نادرأ		أحيانأ		غالبأ		دائماً					
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
١	أشعر بالسورور حين لقائي بالمعلمين الآخرين أثناء الاستراحة	٦	٢.٢	٢	٠.٧	١٤	٥.٢	٥٤	٢٠.١	١٩٢	٧١.٦	٤.٥٨٢	٠.٨١٥	كبيرة جداً	٢
٢	أفتخر بزمتائي المعلمين	١	٠.٤	٣	١.١	٢٠	٧.٥	٥٧	٢١.٣	١٨٧	٦٩.٨	٤.٥٩٠	٠.٧١١	كبيرة جداً	١
٣	لذي انطباع انني صديق حميم للمعلمين الآخرين في المدرسة	٤	١.٥	٥	١.٩	٣٢	١١.٩	٧٧	٢٨.٧	١٥٠	٥٦.٠	٤.٣٥٨	٠.٨٧٣	كبيرة جداً	٤
٤	أشعر أن المعلمين الآخرين في المدرسة هم أفضل اصداقائي	٦	٢.٢	١٣	٤.٩	٥٢	١٩.٤	٧٤	٢٧.٦	١٢٣	٤٥.٩	٤.١٠١	١.٠٢١	كبيرة جداً	٦
٥	احتفظ بعلاقات طيبة مع المعلمين خارج المدرسة	٥	١.٩	٣	١.١	٣٣	١٢.٣	٦٦	٢٤.٦	١٦١	٦٠.١	٤.٣٩٩	٠.٨٨٣	كبيرة جداً	٣
٦	أشعر في قرارة نفسي بأنني مقرب للمعلمين الآخرين في المدرسة	٤	١.٥	٤	١.٥	٣٩	١٤.٦	٨٩	٣٣.٢	١٣٢	٤٩.٣	٤.٢٧٢	٠.٨٧٢	كبيرة جداً	٥
		المتوسط الوزني لدرجة الاستجابة على عبارات البعد الرابع: الالتزام بمجموعة العمل										٤.٣٨٤	٠.٨٦٢	كبيرة جداً	

- يتضح من الجدول السابق أن: مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي فيما يتعلق بالالتزام بمجموعة العمل متحقق بدرجة كبيرة جداً حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٤.٣٨٤ بانحراف معياري ٠.٨٦٢، وقد جاءت العبارة "أفتخر بزملائي المعلمين" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.٥٩٠ بانحراف معياري ٠.٧١١. وهو ما يعزى الى الترابط الكبير بين المعلمات وتلاحمهم معا نحو تحقيق أهداف المدرسة، بينما جاءت العبارة "أشعر أن المعلمين الآخرين في المدرسة هم أفضل أصدقائي" في الترتيب السادس من حيث درجة التحقق، وبدرجة تحقق كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات المعلمات حول هذه العبارة ٤.١٠١ بانحراف معياري ١.٠٢١، وربما يعزى الى التفاعل الاجتماعي الجيد والاهداف المشتركة بين المعلمات .

- ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق بمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي يمكن تلخيصه بالجدول التالي:

جدول (١٠): مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي

الالتزام التنظيمي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
الالتزام بالمدرسة	٣.٨٢٠	١.٠٥٤	كبيرة	٤
الالتزام بالتدريس	٣.٩٩٨	٠.٩٥٨	كبيرة	٣
الالتزام بتعليم المهنة	٤.١٦٠	١.٠٥٧	كبيرة	٢
الالتزام بمجموعة العمل	٤.٣٨٤	٠.٨٦٢	كبيرة جداً	١
الالتزام التنظيمي ككل	٤.٠٩١	٠.٩٨٣	كبيرة	

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور للاستبانة ٤.٠٩١ بانحراف معياري ٠.٩٨٣ مع ارتفاع واضح لبعد الالتزام بمجموعة العمل والذي جاء متحققاً بدرجة كبيرة جداً وفي الترتيب الأول بمتوسط وزني ٤.٣٨٤ وانحراف معياري ٠.٨٦٢، وهو ما يعكس التوافق الذاتي لدى المعلمات الذي يُشعر المعلمة بالدور الذي تقدمه للجماعة مما يجعلها تشعر بأنها متماثلة مع الآخرين، بينما جاء في الترتيب الثاني بعد الالتزام بتعليم المهنة بمتوسط وزني ٤.١٦٠ وانحراف معياري ١.٠٥٧ ومتحقق بدرجة كبيرة، وهو ما يعزى إلى إيمان المعلمات بشرف مهنة التعليم العظيمة، وفي الترتيب الثالث جاء بعد الالتزام بالتدريس بمتوسط وزني ٣.٩٩٨ وانحراف معياري ٠.٩٥٨ ومتحقق بدرجة كبيرة، وقد يعزى السبب الى المناخ التنظيمي السائد في المدرسة مما يرفع مستوى الالتزام لدى المعلمات العاملین بها، وفي الترتيب الرابع والأخير جاء بعد الالتزام بالمدرسة بمتوسط وزني ٣.٨٢٠ وانحراف معياري ١.٠٥٤ ومتحققاً بدرجة كبيرة، وربما يعزى إلى انتماء المعلمات إلى مدرستهم إلا أن ضغوط العمل في البيئة التربوية حالت دون وصولها إلى درجة مرتفعة.

ثانياً: نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني للدراسة على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي ترجع لاختلاف (المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟".

تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي والتي ترجع لاختلاف المرحلة الدراسية (ابتدائية، متوسطة، ثانوية) و اختلاف سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات، من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، من عشر سنوات فأكثر) واختلاف الدورات التدريبية (لا يوجد دورات تدريبية، من دورة إلى ثلاث دورات تدريبية، أكثر من ثلاث دورات تدريبية) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام الوظيفي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي ترجع لاختلاف المرحلة الدراسية. ويمكن تفسير ذلك
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي ترجع لاختلاف الدورات التدريبية.

ثالثاً: التوصيات والمقترحات:

ينص السؤال الثالث للدراسة على "ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الحكومية بالزلفي؟".

- 1- رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات من خلال بث الثقة في نفوسهن واستخدام التحفيز المناسب الذي يلبي احتياجاتهم
- 2- تدعيم روح العمل التعاوني
- 3- ضرورة الاهتمام بتعزيز العلاقة بين إدارة المدرسة والمعلمات من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية وفتح مجال للمعلمات لإبداء وجهات نظرهن وأفكارهن ومناقشتها بموضوعية وشفافية.
- 4- تضمين السلوكيات التي تدل على التزام المعلمات ضمن نماذج تقييم الأداء حتى تكافأ المعلمة على سلوكيات الالتزام التنظيمي وعلى الأداء المُنجز.
- 5- عقد دورات تدريبية في تطوير مهارات الالتزام التنظيمي لدى المعلمات.

المراجع العربية:

الأحمدي، طلال بن عايد. (٢٠٠٤). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة : دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض ، المملكة العربية السعودية ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد (٢٤) ، العدد (١) .

بنى عبدالله، محمد موسى و مقابلة، عاطف (٢٠١٨). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية للرقابة الإدارية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير .جامعة عمان العربية، عمان.

الثبتي،سلطان(٢٠١٤). ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الجابري ، مسعود (٢٠١٢) . الالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي (٥ - ١٠) وعلاقته بمستوى الأداء بسلطنة عُمان. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة الأردن .

الحراشة ، محمد والبشايشة ، سامر (٢٠٠٩). أثر حاجات ماكلاند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك . مجلة جامعة الشارقة للعلوم البحتة والتطبيقية . المجلد (٣) العدد (٢).

حنونة، سامي (٢٠٠٦) قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.

الحويلة، محمد هادي. (٢٠٠٦). الالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية وعلاقته بدرجة شيوع الأنماط القيادية لدى القادة الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت. أطروحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة اليرموك، أريد، الأردن.

الخشروم، محمد بن مصطفى. (٢٠١١). تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب "مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية: جامعة دمشق مج ٢٧، ع ٣: ١٦٩ - ١٩٩ .

الدخيل الله ، دخيل (١٩٩٠). مقدمات الالتزام لمنظمة أكاديمية ، مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية ، ٧ (١)

ريان، عادل ريان. (٢٠٠٠). محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين ونتائجه. "المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (٧)، العدد (٣).

الشنطي، محمود عبدالرحمن(٢٠١٧).العلاقة بين الأنماط القيادية والالتزام التنظيمي: الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية: جامعة القدس المفتوحة مج٢، ٧٤: ٨٥ - ١٠٤.

الشهري، عبدالرحمن غرامة(١٩٩١). أثر العلاقات الوظيفية غير الرسمية والولاء التنظيمي في الأداء الوظيفي لدى العاملين في حرس الحدود، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

الشوافي، محمد.(٢٠٠٢). دور مناخ الاتصال في تشكيل الالتزام التنظيمي. مجلة البحوث التجارية جامعة الزقازيق.

الصيرفي، محمد،(٢٠٠٥). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

الطجم، عبدالله (١٩٩٩).قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديمقراطية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٤ (١)

عابدين، محمد عبدالقادر(٢٠١٠).درجة الإلتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية و معلميها من وجهات نظر المعلمين و المديرين .المجلة الأردنية في العلوم التربوية: جامعة اليرموك - عمادة البحث العلمي مج ٦، ع ٣: ٢٠٣ - ٢١٧.

عاشوري، ابتسام(٢٠١٥). الالتزام التنظيمي في المدرسة الجزائرية. جامعة بسكرة، الجزائر، مجلة تاريخ العلوم، العدد (٦).

العطوي، عامر (٢٠٠٧).أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، جامعة القادسية: مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ١٠ (١)

العطية، ماجدة.(٢٠٠٣). السلوك التنظيمي: سلوك الفرد والجماعة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي(٢٠٠٩).إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري، عمان، الأردن.

العنزي، سعد علي؛ الزبيدي ، غني دحام (٢٠٠٢). علاقة الالتزام التنظيمي بمشاركة العاملين وأثرها في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية ، العدد (٢١)

العوفي، محمد بن غالب . (٢٠٠٥). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية

الغامدي، سعيد محمد (١٤٣٠). النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية . رسالة ماجستير غير منشورة .كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

فارس، محمد جودت(٢٠١٤). العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر - غزة .مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا مج ٢٢، ع٢: ١٦٥ - ١٩٥ .

فليح، حكمت محمد (٢٠١٠) تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي : دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الثالث والثمانون .

القصير، أحمد محمد مفلح. (٢٠٠٦). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة و علاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه. جامعة عمان العربية، عمان.

كريدي ، باسم ، (٢٠١٠) ، الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي : دراسة ميدانية على العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد (١٢) ، العدد (٣).

الوزان ، خالد .(٢٠٠٦). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي ، دراسة مسحية مقارنة على الضباط العاملين بالإدارة العامة للتدريب و الحراسات والإدارة العامة للمناطق الأمنية بوزارة الداخلية في مملكة البحرين . رسالة ماجستير غير المنشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية .

المراجع الأجنبية:

- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management journal*, 27(1), 95-112.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Celep, Cevat. (2000)"Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations." *National Forum of Teacher Education Journal*. Vol. 10. No. 3.
- Chiang , S . I . (2008) . The relations among corporate social responsibility , organizational commitment and organizational citizenship behavior . Unpublished master ' s thesis , Southern Taiwan University of Science and Technology , Taiwan.
- Choong, Y. O., Lau, T. C., & Wong, K. L. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: An empirical study. *Researchers World*, 2(4), 91.
- Garipağaoğlu, B. Ç. (2013). Examining organizational commitment of private school teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the world*, 22.
- Greenberg, J. (2004). *Managing Behavior in Organizations* (4h Ed.). New Jersey Prentice Hall.
- Han , N . (1992) An Empirical Study of An Organizational Commitment Model in South Korea , a Ph . D Thesis, Iowa : The University of Iowa.

- Jamaludin , Z . (2009) . Perceived organizational justice and its impact to the development of commitments : A regression Analysis . World Journal of Management , 1 (1) .
- Meyer , J . and Herscovitch , L . (2001) . " Commitment in the Workplace : Towards a General Model " , Human Resource Management Review , 11
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior, 14(2), 224-247.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. Organizational behavior and human performance, 15(1), 87-98.
- Prervin , L . (2003) . " The stasis and flow of behavior : Toward a theory of goals " . Journal of Personality & Social Psychology , 47 (3) .