

القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين

إعداد :

عبدالله سعد نافع العتيبي

باحث دكتوراه تخصص إدارة تربوية وتخطيط بجامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

مستخلص البحث

أهداف البحث : التعرف على مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين، والتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم، والتعرف على العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين القيم التنظيمية في المدارس الثانوية والالتزام التنظيمي للمعلمين.

منهج الدراسة وأداتها: تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي، واعتمد الباحث لقياس مدى توافر القيم التنظيمية على استبانة من إعداده تكونت من (١٤) عبارة ، واعتمد لقياس الالتزام التنظيمي على مقياس بورتر وزملائه.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين، وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظرهم، ووجدت علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين مدى توافر القيم التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف.

توصيات الدراسة:

- الاستمرار في تعزيز القيم التنظيمية.
- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين من خلال القيام بالإجراءات واتخاذ القرارات الكفيلة بتحسين وتنمية الالتزام التنظيمي.

الإطار العام للبحث

مقدمة :-

تمثل المدرسة عنصراً مهماً في منظومة العمل التربوي ، والنظام التعليمي التربوي نظام مفتوح يتعرض باستمرار للعديد من المستجدات ، وما يحدث في بيئتها الخارجية له انعكاساته المتعددة على مجريات العمل التعليمي والتربوي في بيئتها الداخلية ، وتمثل البيئة التنظيمية مرتكزاً لهذا الحراك الدائم والمستمر مما يفرض على المدرسة أن تكون مستجيبة لهذه المستجدات متكيفة معها وملبية لحاجات المجتمع وتطلعاته .

ويأتي ما يشعر به المعلمون داخل المدرسة من ارتياح ورغبة وحماس للعمل وانتماء للمدرسة كأحد الجوانب المهمة في المدرسة ، والذي يعد انعكاساً للقيم التنظيمية الإيجابية والذي أشارت عصفور (٢٠٠٨ ، ص ١٠٨) إلى أنها أساس المنظمة ، وقيم العاملين هي أساس طرق العمل والسلوكيات المرتبطة بالأداء ، ولابد من اتفاق قيم المنظمة وقيم العاملين لضمان تحقيق الأهداف وفق المعايير المطلوبة للأداء . وبذلك تتكامل موارد المدرسة بمقوماتها المتعددة مع القيم التنظيمية في التأثير الإيجابي على المعلمين .

كما تعتبر سلوكيات المعلمين بالمدرسة وما يسود لديهم من قيم جانباً مهماً للمدرسة والمتمثل في الثقافة الإيجابية السائدة بالمدرسة وما يرتبط بها من ممارسات المعلمين ويبرز السيسي (٢٠٠٩ ، ص ٤٣٠) أهمية الثقافة التنظيمية الإيجابية من خلال ما تحققه من تماسك وتمائل سلوكي داخل المنظمة بما يحقق الالتزام التنظيمي للأفراد .

وانطلاقاً من أهمية المعلم كأحد العناصر الفاعلة والمؤثرة في العملية التعليمية والتربوية، تتوقف فاعلية المدرسة وكفاءتها على مدى إيمانه بمهنته والتزامه بأهداف المدرسة، ويؤكد حمادات (٢٠٠٦ ، ص ٧٢) على أن الالتزام التنظيمي للمعلمين يقود المدرسة إلى المخرجات المطلوبة ويحسن الدافعية ويؤدي إلى زيادة الانتماء لها .

يضاف إلى ذلك اعتقاد المعلم القوي في قبول أهداف وقيم المدرسة ورغبته في بذل جهود كبيرة ورغبة في البقاء يساعد المدرسة في تحقيق التميز والوصول إلى أهدافها . حيث يؤكد خضير والنعيمة (١٩٩٦ ، ص ٧٧) أن الالتزام التنظيمي ينبع من إرادة المعلم وباختياره ، دون النظر إلى الالتزام القسري الذي يفرض على المعلم عن طريق قوى خارجية .

وعلى الجانب الآخر فإن ضعف الالتزام التنظيمي للمعلم كما تشير حسين (٢٠١١) ، ص٧٨) يترتب عليه فقدان الإبداع وترك العمل وتحمل تكلفة الغياب وانخفاض الدافعية والالتزام بالعمل . وبالتالي يكون له آثار سلبية على المدرسة ويعيق تحقيق المدرسة لأهدافها .

ولأهمية القيم التنظيمية وأثرها المترتب على بعض الجوانب المهمة في المدرسة ، تأتي هذه الدراسة للوقوف على طبيعة العلاقة المحتملة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلمين .

مشكلة البحث :

وتؤدي القيم التنظيمية السائدة بالمدرسة دوراً إيجابياً في تحقيقها للأهداف ، حيث تشير عصفور(٢٠٠٨، ص١٠٠) إلى أن اتفاق قيم ومعتقدات العاملين الشخصية مع قيم المنظمة التي يعملون بها ، يدفع العاملين للتميز والإنجاز والابتكار.

ويؤكد الحراخشة (٢٠١٢، ص١٣٦) على أن القيم التنظيمية تعتبر إحدى محددات السلوك الإنساني فهي تعمل كضابط لسلوك المعلمين وتغرس القيم الإيجابية في نفوسهم وتزودهم بالمعايير كموجهات لتصرفاتهم وسلوكهم وتؤثر على القرارات التي يتخذونها في المواقف التربوية المختلفة. وأكد الزعبي (٢٠٠٨، ص٢٦) على أن الالتزام بالقيم التنظيمية يحول عمل المنظمات إلى أنظمة وقواعد وتعليمات رسمية مكتوبة ومدونة ، وتنتقل هذه القيم داخل المؤسسات وتنعكس على ممارسات الأفراد في طريقة حل المشكلات واتخاذ القرارات والتفاعل مع الآخرين، وعلى ممارساتهم في التنظيم والرقابة . مما جعل دراسة القيم التنظيمية أمراً ضرورياً ، حيث أشار الريموني (٢٠٠٧، ص١٨٣) إلى أن دراسة القيم التنظيمية ضرورة من الضرورات اللازمة للتربية ، التي ينبغي على التربية بمؤسساتها السعي نحو مناقشتها وتدعيمها لدى الأفراد والجماعات .

وبالنظر لممارسات المعلمين في مدارس التعليم العام نلمس أيضاً بعض جوانب الخلل المتمثلة في ضعف الأداء المهني للمعلمين ، وكثرة التأخر والغياب ، حيث توصلت دراستنا بازراعة (٢٠٠٨) ؛ الزهراني (٢٠٠٩) إلى ضعف الأداء المهني للمعلمين .

وتأسيساً على ما تقدم يمكن القول بأن القيم التنظيمية لربما تكون من العوامل المؤثرة في مدى الالتزام التنظيمي للمعلمين سلباً أو إيجاباً وهو ما تسعى الدراسة الحالية للكشف عنه.

وبناء على ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :-

ما علاقة القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الطائف بالالتزام التنظيمي للمعلمين ؟

يتفرع عن السؤال الرئيس للدراسة عدة أسئلة فرعية يحاول الباحث الإجابة عنها، وهي :

١- ما مدى توافر القيم التنظيمية في لمدارس الثانوية الحكومية في محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين ؟

٢- ما مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم؟

٣- هل توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية في المدارس الثانوية والالتزام التنظيمي للمعلمين ؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة ، التخصص) ؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة ، التخصص) ؟

أهداف البحث :-

هدف البحث إلى :

١- التعرف على مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين .

٢- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم .

٣- التعرف على العلاقة الارتباطيه ذات الدلالة الإحصائية بين القيم التنظيمية في المدارس الثانوية والالتزام التنظيمي للمعلمين .

٤- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة ، التخصص) .

٥- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مستوى التزامهم التنظيمي تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة ، التخصص) .

أهمية البحث :-

تتبع أهمية البحث الحالية من أهمية موضوعه والذي تناول متغيري القيم التنظيمية في المدرسة والالتزام التنظيمي للمعلمين وتبرز أهمية هذه الدراسة في :

١- أهمية دراسة القيم التنظيمية في المدرسة وتأثيرها المباشر على ممارسات المعلمين كمحدد هام ومؤثر على كفاءة وفاعلية المعلمين ، وتمثل القيم التنظيمية في المدرسة منطلقاً قوياً وفعالاً في سعي المدرسة لتحقيق أهدافها .

٢- أهمية الالتزام التنظيمي للمعلمين في انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن العمل وزيادة إنتاجية المعلم .

٣- يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في إعطاء صورة واضحة لدى مسؤولي وزارة التعليم عن مدى توافر القيم التنظيمية في المدرسة حتى تتمكن وزارة التعليم من تقوية وتمكين عناصر القوة ومعالجة عناصر الضعف للتخلص منها وتقليل أثارها السلبية بهدف تحقيق المدرسة للأهداف المنوطة بها .

٤- قد يستفيد من نتائج البحث مسؤولي التعليم بمحاظفة الطائف من خلال معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحاظفة الطائف والقيام بالإجراءات واتخاذ القرارات الكفيلة بتحسين وتنمية الالتزام التنظيمي لدى المعلمين .

٥- قد يسهم البحث الحالي بالمعرفة التراكمية بموضوع البحث القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي ويفتح الباب للمزيد من الدراسات المستقبلية ، مما قد يثري هذا المجال بمزيد من البحوث والدراسات .

حدود البحث :-

الحدود الموضوعية :- تحددت الحدود الموضوعية للدراسة في متغيريها الرئيسيين وهما :

أولاً : القيم التنظيمية.

ثانياً : الالتزام التنظيمي .

- الحدود البشرية :-

طبقت هذه الدراسة على معلمي المرحلة الثانوية الحكومية للبنين في محافظة الطائف

- الحدود المكانية :-

اقتصر تطبيق هذه الدراسة على المدارس الثانوية الحكومية للبنين بمحافظة الطائف

- الحدود الزمانية :-

تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٩ - ١٤٤٠ هـ

- مصطلحات البحث :-

تمثلت مصطلحات البحث في :

١- القيم التنظيمية :-

يعرفها الصيرفي(٢٠٠٩، ص٣٢٢) بأنها أحكام يطلقها الفرد على الأشياء المرغوب فيها او التي يفضلها عن غيرها وذلك وفقاً لمعايير الجماعة ولعوامل البيئة المختلفة ونتيجة لخبرات الفرد وتفاعله مع هذه الأشياء.

التعريف الإجرائي للقيم التنظيمية :-

مجموعة من الأحكام والمعايير التي تمثل موجبات للأداء المرغوب وغير المرغوب لدى المعلمين .

٢- الالتزام التنظيمي :-

ويعرفه المليجي (٢٠١١ ، ص٢٥١) بأنه عدم رغبة الأفراد العاملين في ترك المؤسسة التي يعملون فيها ، حيث يتولد لدى الفرد رغبة في تحقيق أهداف المؤسسة وقيمتها بغض النظر عن القيم المادية التي يحققونها في المؤسسة .

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه ارتباط المعلم بمدرسته ، وتوافقه مع قيمها ، وشعوره بمسئولية تجاهها ، واستعداده للتضحية في سبيل تحقيق أهدافها ، وفخره بالانتماء إليها ، ورغبته بالاستمرار والبقاء فيها .

الاطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول : القيم التنظيمية

تسعى المؤسسات التربوية على اختلاف مستوياتها وأنواعها إلى غرس القيم الإيجابية لدى العاملين فيها لتحقيق أهدافها وإنجاز الواجبات الموكولة إليها ، فالقيم التنظيمية تعمل على غرس القيم الإيجابية في نفوس العاملين وتزويدهم بالمعايير الأساسية كموجهات لتصرفاتهم وسلوكهم في المواقف المختلفة .

ويعرف العميان (٢٠٠٥ ، ص ٣١٢) القيم التنظيمية بأنها عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب .

كما أشار الصيرفي (٢٠٠٩ ، ص ٣٢٢) بأنها أحكام يطلقها الفرد على الأشياء المرغوب فيها او التي يفضلها عن غيرها وذلك وفقاً لمعايير الجماعة ولعوامل البيئة المختلفة ونتيجة لخبرات الفرد وتفاعله مع هذه الأشياء.

بينما يعرفها المليجي (٢٠١١ ، ص ٥٣٠) بأنها مجموعة المعتقدات التي يعتنقها أعضاء المدرسة ، والتي تساعد في تحديد السلوك المرغوب والسلوك غير المرغوب .

ومن خلال التعريفات السابقة يرى الباحث أن القيم التنظيمية تمثل إطاراً مرجعياً لمنسوبي المدرسة تحدد سلوكهم واتجاهاتهم نحو القرارات والأفراد والتفاعلات الإدارية والتنظيمية في بيئة المدرسة التربوية ، وتأخذ صفة القوة والسيطرة على سلوك الأفراد، وتستمد من مجموعة من المصادر الفكرية والاجتماعية والتنظيمية والشخصية والدينية، ومن أمثلتها الأمانة والصدق والنزاهة والعدل.

٢-١ أهمية القيم التنظيمية:

يشير العميان (٢٠٠٥، ص ٣١٢) إلى أن القيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين.

وتعمل القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ، حيث يشير الديب (٢٠٠٧ ، ص ١١) إلى أن القيم التنظيمية تشكل المصدر الأساس لما يصدر عن الفرد من مشاعر وأحاسيس وأفكار وطموحات وآمال وأقوال وأفعال وإنجازات ، كما أنها المكون الحقيقي

لشخصية الفرد التي تميزه عن غيره من الناس ، فالقيم هي المعيار الذي يحدد مكانه وقيمة وقدر الإنسان في المجتمع ، فهي المرجعية التي تحكم تصورات وتصرفات الفرد .

فالقيم التنظيمية السائدة داخل المدرسة توضح ما ينبغي فعله من قبل الأفراد تجاه التنظيم المدرسي حيث يشير المليجي (٢٠١١ ، ص ٥٣١) إلى أن القيم تتضح في أداء الفرد والمدرسة ويتم ترجمتها إلى الواقع من خلال المعايير الثقافية في المدرسة ، وتمثل هذه القيم المبادئ الأساسية التي تحدد ما هو هام في نطاق العمل ، وتوضح المسؤولية الاجتماعية لأعضاء المدرسة ومدى استجابتهم للتغيير في بيئة العمل ومعنى ذلك أن القيم هي بمثابة قوة موجهة لتحسين أداء المدرسة .

وفيما يتعلق بمصادر القيم هناك مصادر مختلفة للقيم حيث حدد حمادات (٢٠٠٦ ، ص ٣٩-٤٠) مجموعة من مصادر قيم العمل (القيم التنظيمية) منها : الدين - الذات - الأسرة - المؤسسات التعليمية - المجتمع - القيادة القدوة - تشريعات الخدمة المدنية .

ولتكوين القيم لدى منسوبي المدرسة هناك خطوات والتي حددها الجمل في ست خطوات لتكوين القيمة (حمادات ، ٢٠٠٦ ، ص ٤٥-٤٦) هي :

- جذب انتباه الموظف نحو القيمة حتى يشعر بها كهدف لينتكون لديه وعي .
- تقبل القيمة من قبل الموظف لتصبح قوة مهيمنة باستمرار على السلوك
- تفضيل القيمة لتكون ملزمة للموظف في أثناء أدائه .
- الالتزام لكي يصل الموظف إلى أعلى درجات الإقناع ويكون على درجة عالية من الإخلاص ، والاستمرار العاطفي .
- التنظيم للقيمة في نسق متكامل أو نظام قيم ينعظم العلاقات بين الفرد والمنظمة
- التمييز من خلال تكامل الأفكار والمعتقدات والاتجاهات والقيم في فلسفة كلية للحياة .

وللقيم مستويات مختلفة حيث أشار العدلوني (١٤٢٣ ، ص ٤٣-٤٤) إلى أن للقيم التنظيمية أربعة مستويات هي :

- القيم الجوهرية : وهي التي تنطلق منها وتعتمد عليها بقية القيم .
- القيم الأساسية : وهي التي تمثل خصائص المؤسسة وخدماتها وبرامجها ومنتجاتها .
- القيم البنائية : وهي مخرجات ونتائج القيم الجوهرية والقيم الأساسية السابقة : مثل الفعالية ، الكفاءة ، الإنتاجية ، المسؤولية ، الالتزام .

- القيم المميزة : التي تنشأ وتتكون بمرور الوقت نتيجة التزام المؤسسة بالقيم الثلاث السابقة ، وتمثل هذه القيم في : التجديد ، تطوير الأداء ، الإنجاز ، التعلم الدائم .

وهناك مجموعة وظائف للقيم التنظيمية التي تهم كلاً من الفرد والجماعة ، فقد أشار لذلك زاهر (١٩٩٦ ، ص ٣٣) وهي وظائف على المستوى الفردي ووظائف على المستوى الاجتماعي وهي كالتالي :

- أ- وظائف القيم على المستوى الفردي :
- تهيئة للأفراد اختيارات لتحديد السلوك ، وبالتالي تشكيل الشخصية وتوجه الفرد نحو الأداءات المطلوبة منه وتمنحه القدرة على الرضا النفسي والتوافق مع الآخرين .
- تسهم في تحقيق الأمان للفرد من خلال معالجة نقاط الضعف لديه ، والتعبير عن نفسه حتى يحقق ذاته .
- تسهم في تحديد الرؤية التي ينشدها الفرد وفهم العالم من حوله والمساهمة في إصلاحه نفسياً وخلقياً من خلال ضبط شهواته ومطامعه حتى لا تتغلب على عقله ووجدانه .
- ب- وظائف القيم على المستوى الاجتماعي :
- المساهمة في خط تماسك المجتمع إذ تحدد أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة .
- المساعدة في مواجهة التغيرات التي تحدث في المجتمع حتى يصبح أكثر استقراراً .
- ربط أجزاء ثقافة المجتمع مع بعضها ، وتقيه من الأتانية المفرطة والنزعات والشهوات الطائشة .

وأشارت بانعمة (٢٠١٢ ، ٣٠٢) إلى أن هناك قيم يجب توفرها داخل المدرسة ومنها الحرية والاستقلالية ، الدعم والتحفيز على الإنجاز ، روح الفريق والعمل الجماعي ، إشاعة روح الود والعلاقات الإنسانية والإيجابية ، تكريم الإبداع وتقدير الموظفين .

وبناء على ما تقدم يمكن القول بأن القيم التنظيمية تعد الجوهر الحقيقي لتماسك المدرسة ، وتعتبر عن الالتزام الأساسي للمعلمين اتجاه المدرسة ، ويمكن إكساب المعلمين القيم وتكوينها عبر خطوات محددة ، ومن القيم التي يجب أن تسود داخل المدرسة قيم العدالة ، التعاون ، الانتماء ، الشفافية ، الثقة ، المشاركة واتخاذ القرار ، الدعم ، الاحترام ، الاستقلالية .

المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي

مفهوم الالتزام التنظيمي :

تتعدد معاني الالتزام التنظيمي حيث عرفه حريم (١٩٩٧ ، ص١٠٧) بأنه درجة انهماك العامل في عمله ومقدار الوقت والجهد الذي يكرسه لهذا الغرض ، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانباً رئيساً في حياته.

ويرى الحراحشة (٢٠٠٦، ص٢٢) بأنه الولاء للمنظمة ، والرغبة في العمل فيها ، والموافقة على أهدافها ، والالتزام بقيمتها العلمية والمهنية ، والرغبة القوية في البقاء فيها .

بينما يعرفه المليجي (٢٠١١ ، ص٢٥١) بأنه عدم رغبة الأفراد العاملين في ترك المؤسسة التي يعملون فيها ، حيث يتولد لدى الفرد رغبة في تحقيق أهداف المؤسسة وقيمتها بغض النظر عن القيم المادية التي يحققونها في المؤسسة.

ويتضح من التعريفات السابقة للالتزام التنظيمي للمعلم أنه ينطوي على :-

- ارتباط المعلم الشديد وتعلقه بالمدرسة التي يعمل بها .
- إيمان المعلم بالمدرسة التي يعمل بها وقيمتها وأهدافها .
- بذل المعلم قصارى جهده لتحقيق أهداف المنظمة .
- اعتزاز المعلم بالمدرسة ، وفخره بالانتماء إليها .
- تكريس المعلم جل وقته وجهده لإنجاز مهام العمل في المدرسة

أبعاد الالتزام التنظيمي :-

ذكر الصيرفي (٢٠٠٩ ، ص٢٠) أن هناك ثلاثة أبعاد للالتزام التنظيمي وهي :

١- الالتزام التأثيري أو العاطفي :

وهو يعبر عن درجة الالتزام العاطفي بأهداف وقيم المنظمة وقد يكون ناتج عن إحساس وتأثر شخصياً للمنظمة وقد يكون مؤقتاً أيضاً لمدة محدودة .

٢- الالتزام المعياري :

ويعبر عن الالتزام الأدبي والشخصي بالتمسك بقيم وأهداف المنظمة ويكون ناتج عن التأثير بالقيم الاجتماعية والثقافية والدينية .

٣- الالتزام المتواصل :

وهو أرقى وأكثر أنواع الالتزام ويعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف وقيم المنظمة وذلك لإدراكه القوي بالرغبة في البقاء بهذه المنظمة .

ويشير خضير والنعيمة (١٩٩٦ ، ص ٧٧) إلى أن أبعاد الالتزام التنظيمي هي الولاء ، المسؤولية ، الرغبة في العمل ، والإيمان بالمنظمة .

وحدد حسين (٢٠١١، ص ٨٢) أبعاد الالتزام التنظيمي كالتالي :

١- الولاء التنظيمي : وهو شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء للمنظمة وأن هذا الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها ، وأن أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهدافها ، ومن هنا يتولد لدى الفرد رغبة قوية في بذل مزيد من الجهد لتحقيق نجاح المنظمة .

٢- المسؤولية اتجاه المنظمة : فالمسؤولية تجاه المؤسسة تعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل والتفاعل الإيجابي .

٣- رغبة الاستمرار بالعمل في المنظمة : يتمثل بعد الالتزام بالاستمرار بالعمل في المنظمة ببعد الالتزام التنظيمي المستمر ، وإن درجة التزام الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى .

٤- الإيمان بالمنظمة : يعني مدى إيمان الأفراد بالمنظمة ومدى افتخارهم بعضويتها ، ويتكون هذا البعد لدى الفرد في معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية وأهمية وتنوع المهارات المطلوبة .

وقام ماير وألن (Meyer & Allen , 1991) بتحديد أهم أبعاد الالتزام التنظيمي وهي : (أورد في أحمد، ٢٠١١ ، ص ص ٢-٣)

١- الالتزام العاطفي : وهو ارتباط الفرد بالمؤسسة وأهدافها ارتباطاً وجدانياً

٢- الالتزام الاستمراري : ويشير إلى ميل الفرد إلى الاستمرار في عمله الحالي نتيجة إدراكه للتكاليف التي تترتب على قراره بترك العمل في المنظمة .

٣- الالتزام المعياري : ويشير إلى إحساس الفرد بالالتزام للبقاء في المنظمة .

ويتضح مما سبق تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي، وعلى الرغم من ذلك إلا أن تلك الأبعاد تتداخل وتتقاطع فيما بينها بل قد تتطابق في بعض الأحوال.

أثار الالتزام التنظيمي :

تقسم الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي إلى قسمين ، آثار وظيفية للالتزام التنظيمي وأثار حياتيه ، وأشار عبد الباقي (٢٠٠٥ ، ص ٣٢١) إلى الآثار الوظيفية للالتزام التنظيمي وهي ارتفاع معدلات الأداء والرضا عن العمل وانخفاض معدلات الغياب ودوران العمل وتحقيق المزيد من التقدم المهني أو الوظيفي . والآثار الحياتية هي وجود علاقة ترابطية بين اتجاهات الفرد نحو وظيفته واتجاهاته نحو أبعاد حياته الخاصة خارج النطاق الوظيفي .

ويشير حنونه (٢٠٠٦ ، ص ١٦) إلى أن للالتزام التنظيمي تأثير متعدد المستويات ، فعلى المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم ، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم ، أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية ، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة ، وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة .

وهناك أهمية للالتزام التنظيمي للمعلمين من خلال أثاره الإيجابية المترتبة على المعلمين أنفسهم وعلى المدرسة حيث تشير الزيايدي (٢٠١١ ، ٢٣٨) إلى أن أهمية الالتزام التنظيمي تكمن في النقاط التالية :

- ١- يعمل الالتزام التنظيمي على زيادة ارتباط الفرد بالمنظمة .
- ٢- يعد الالتزام التنظيمي سلوكاً مرغوباً فيه لأنه يرتبط بالعديد من سلوكيات العمل الجيد مثل انخفاض معدل ترك العمل وارتفاع جودة أداء العاملين وارتفاع سلوك المواطنة التنظيمية وانخفاض معدلات التأخير والغياب .
- ٣- الالتزام التنظيمي عملية تبادلية بين الفرد والمنظمة لما يقدمه الفرد وما يأخذه من المنظمة .
- ٤- إن أهمية الالتزام التنظيمي تتبع من الفهم السليم لعلاقة الفرد بالمنظمة مع الأخذ في الاعتبار الأنواع المختلفة للالتزام التنظيمي (عاطفي ومستمر وأخلاقي) .
- ٥- أهمية التعرف على العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي للعمل على تنميتها .
- ٦- أهمية النتائج التي تعود على الفرد والمنظمة نتيجة الالتزام التنظيمي .

مقاييس الالتزام التنظيمي :

يوجد عدة مقاييس لتحديد مستوى الالتزام التنظيمي بالمنظمات ، منها ما هو خاص بقياس الالتزام التنظيمي فقط ومنها ما هو شامل لعناصر أخرى يراد قياسها ، ونظراً لصعوبة استعراض كل المقاييس ، استعرض الباحث بعضاً منها وهي كما يلي : خضير والنعيمي (١٩٩٦ ، ص ص ٧٨-٧٩)

١- مقياس ثورنتن Thornton :

وقد احتوى المقياس على ثمان فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي ، كما تضمن المقياس سبع فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني .

٢- مقياس بورتر وزملائه Porter et. al :

وقد أطلق عليه استبانة قياس مستوى الالتزام التنظيمي (OCQ) ويتكون المقياس من (١٥) فقرة تستهدف قياس درجة التزام الأفراد بالمنظمة وولائهم وإخلاصهم لها ، والرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهداف المنظمة وقبولهم لقيامها . واستعان بمقياس ليكرت (Likert) السباعي لتحديد درجة الاستجابة ، وهو المقياس الذي حدده الباحث في هذه الدراسة لقياس الالتزام التنظيمي .

٣- مقياس مارش ومافري :

حيث قدما مقياساً للالتزام مدى الحياة (الأعراف والقيم) ويتكون من أربع فقرات وقد استخدم كأداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعميق الالتزام مدى الحياة وتعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل والولاء لها حتى إحالته على التقاعد ، وأخيراً إبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة .

٤- مقياس جورج وزملائه Jauch et. al :

وهو محاولة لقياس الالتزام القيمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال ست فقرات عبرت كل منها عن واحدة من القيم التالية : استخدام المعرفة والمهارة ، وزيادة المعرفة في مجال تخصصه ، العمل مع زملائه بكفاءة عالية ، بناء سمعة جيدة له كأستاذ ، العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات ، والمساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص . وقد استخدم من أجل تحديد الأهمية النسبية لكل فقرة من الفقرات أعلاه مقياس خماسي الاستجابة .

٥- مقياس كوردن وزملائه Cordon et. al :

ساهمت في بناء المقياس ثلاثة مصادر هي : المقابلات مع عدد من النقابات لتحديد خصائص المشاعر ، المعتقدات ، الأعمال المتعلقة بالانتماء للنقابة .

فوائد قياس الالتزام التنظيمي:

عملية قياس الالتزام التنظيمي تعتبر ظاهرة إدارية واعية وهادفة تجني المؤسسة والعاملون من ورائها فوائد كثيرة، ومن هذه الفوائد كما ذكرها (اللوزي، ٢٠١٠، ص١٣٩) ما يلي:

- ١- يقدم قياس الالتزام التنظيمي للإدارة مؤشرات دالة على مستوى الأداء الوظيفي.
- ٢- تدخل في تركيب أبعاد مادية ومعنوية وإنسانية تتمثل في المشاعر والاتجاهات نحو كثير من الأمور التي لها علاقة بالعاملين والتنظيم على حد سواء.
- ٣- أن قياس الالتزام التنظيمي يعتبر أداة تشخيصية جيدة للمعوقات التي تواجه الأفراد والمنظمة للمساهمة في حلها.

ثانياً : الدراسات السابقة

أولاً :- الدراسات السابقة في القيم التنظيمية

١- دراسة العتيبي (٢٠١٣) بعنوان درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت

وهدفت الدراسة للتعرف على درجة القيم التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بالكويت من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت لقيمهم التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وتحقيقاً لهدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي ، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة لقياس درجة القيم التنظيمية ، طبقت على عينة طبقية عشوائية مقدارها (٢٥٦) معلماً ومعلمة للمرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية للقيم التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بالكويت من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الكويت القيم التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة .

٢- دراسة أبو راضي(٢٠١٣) بعنوان المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على المنظومة القيمية لمديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة توافر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات تبعاً لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقية المسحي والارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٥) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، واستخدمت الاستبانة لقياس مدى توافر القيم وقياس مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كانت بدرجة متوسطة، ومستوى الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الخاصة ومعلماتها في محافظة عمان من وجهة نظرهم كان متوسطاً، وتوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

٣- دراسة بانعمة (٢٠١٢) بعنوان القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري لدى مديرات مدارس التعليم الثانوي العام بمدينة مكة المكرمة

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري في الفكر الإداري المعاصر ، وتحديد درجة استجابات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات التي يمكن أن تحقق القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري في مدارس التعليم الثانوي العام الحكومي والأهلي بمدينة مكة المكرمة ، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات التي يمكن أن تحقق القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري في مدارس التعليم الثانوي العام الحكومي والأهلي بمدينة مكة المكرمة والتي تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي ، وكانت أداة الدراسة استبانة أبعادها (الحرية والاستقلالية في الأداء ، الدعم والتحفيز على الإنجاز ، روح الفريق والعمل الجماعي ، إشاعة روح الود والعلاقات الإنسانية الإيجابية ، تكريم الإبداع وتقدير الموظفين) وطبقت على أفراد الدراسة وعددهم (٥١٧) مديرة ، ، وتوصلت الدراسة إلى أن استجابات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات التي يمكن أن تحقق القيم التنظيمية المحفزة للإبداع كانت بدرجة عالية ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيري المؤهل والخبرة ،

وأوصت الدراسة بتهيئة البيئة الداخلية المناسبة لمدارس التعليم الثانوي العام لإتاحة الفرصة لمديرات المدارس في المبادرة بحل المشكلات واتخاذ القرارات في الوقت المناسب .

٤- دراسة الحراشنة (٢٠١٢) بعنوان القيم التنظيمية السائدة لدى مدراء مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر معلمهم

وهدفت الدراسة للتعرف على درجة ممارسة القيم التنظيمية لدى مدراء مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر معلمهم ، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول القيم التنظيمية والتي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة ، وتحققاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وكانت أداة الدراسة استبانته أبعادها (أسلوب الإدارة ، إدارة المهمة ، إدارة العلاقات ، إدارة البيئة) وطبقت على عينة عشوائية بسيطة عددها (٣٦٢) معلماً ومعلمة ، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيم التنظيمية بشكل كلي كان بدرجة ممارسة مرتفعة ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الدراسة المؤهل العلمي والخبرة ، وأوصت الدراسة بتفعيل القيم التنظيمية عملياً لينعكس ذلك على زيادة مستوى الولاء التنظيمي للمعلمين وبالتالي تحقيق أهداف العملية التعليمية .

ثانياً :- الدراسات السابقة في الالتزام التنظيمي :-

١- دراسة الثبيتي (٢٠١٤) بعنوان ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالالتزام

التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين

وهدفت الدراسة لتحديد درجة تقدير معلمي المدارس الثانوية لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم ، والكشف عن الفروق الاحصائية بين المتوسطات التي تعزى (للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة المؤهل) ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي ، وتم استخدام مقياس بورتير بعد التعديل لقياس الالتزام التنظيمي وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مقدارها (٤٥٠) معلماً ، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية بمدينة الطائف ظهرت بدرجة عالية ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الالتزام التنظيمي وفقاً للمؤهل العلمي ونوعه ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقدير المعلمين للالتزام التنظيمي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين الذين خبرتهم من ٥ سنوات فأقل .

٢- دراسة السفيناني (٢٠١٣) بعنوان ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف
لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تقدير معلمي المدارس الثانوية لمستوى الالتزام التنظيمي لديهم والكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطات عينة الدراسة التي تُعزى للمؤهل العلمي وطبيعة المؤهل والخبرة وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي من خلال إستبانته مكونه من محورين رئيسين المحور الأول يقيس ممارسة مديري المدارس لاستراتيجيات إدارة الصراع والمحور الثاني يقيس الالتزام التنظيمي للمعلمين واستخدم لذلك مقياس بورتر (OCQ) وطبقت على عينة عشوائية بسيطة على (٤٣١) معلماً للمرحلة الثانوية بمحافظة الطائف، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية وأنه توجد فروق بين المتوسطات لدرجات الالتزام التنظيمي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين الحاصلين على مؤهل الدكتوراه مقابل البكالوريوس ولصالح الماجستير مقابل البكالوريوس كما توجد فروق بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة لصالح تقدير المعلمين الأقل خبرة مقابل الأعلى خبرة .

٣- دراسة الحمياني (١٤٣٣) بعنوان الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام للبنين
في المملكة العربية السعودية

وهدف الدراسة الكشف عن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام للبنين بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعيار التقويمي ، ومعرفة ما إذا كان فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمين تجاه مستوى التزامهم التنظيمي وفقاً للخبرة ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وكانت أداة الدراسة معيار لتقويم الالتزام التنظيمي من إعداد الباحث واشتق من المعيار مقياسين أحدهما خاص بالمعلمين والآخر خاص بمديري المدارس ومشرفي الإدارة المدرسية ، وتم اختيار عينة عشوائية مقدارها (١٤٨٥) معلماً ومشرفاً ومديراً ، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي الكلي لمعلمي المملكة العربية السعودية كان بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم ، ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد الدراسة من المعلمين باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة . وأوصت الدراسة بالاهتمام بأبعاد الالتزام التنظيمي وتعزيزها جميعاً فالعلاقة بينها هي علاقة تكاملية يرتبط بعضها ببعض .

٤- دراسة قاروت (١٤٣٣) بعنوان الالتزام التنظيمي للمعلمات وعلاقته بالإدارة الصفية في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة ودراسة أثر متغيرات (المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة) في الالتزام التنظيمي لدى معلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي من خلال مقياس بورتير وزملائه للالتزام التنظيمي (OCQ) طبقت على عينة عشوائية عددها (٤٤٦) معلمة وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمات في صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة كانت مجملها كبيرة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الالتزام التنظيمي لمعلمات صفوف المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة) .

٥- دراسة الحميدي (١٤٣٣) بعنوان العدالة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة

وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الثانوية من وجهة نظر كل من المديرات والمعلمات ، والكشف عن العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي ، الخبرة ، التخصص) ودرجة الالتزام التنظيمي ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة الالتزام التنظيمي للمعلمات من إعداد الباحثة ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعددهن (١١١) وعينة عشوائية عنقودية من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة جدة وعددهن (٤١١) وتوصلت الدراسة إلى أنه تمتع معلمات المدارس الثانوية بمستوى التزام تنظيمي بدرجة عالية وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى إلى متغيرات الدراسة .

٦- دراسة هوليبا وديفوس وفان كير (2010) Hulipa , devos and Van Keer بعنوان تأثير القيادة الموزعة على الالتزام التنظيمي للمعلمين : نهج متعدد المستويات

وهدفت الدراسة لمعرفة الآثار المترتبة على فريق القيادة التعاونية والقيادة الموزعة والمشاركة في صنع القرارات وكذلك متغيرات السياق المترتبة على التزام المعلمين التنظيمي ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي ، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية بمدارس بلجيكا وتكونت عينة الدراسة من (١٥٢٢)

معلماً ، أما أداة الدراسة فقد استخدم الباحثون مقياس ماوداي ، ومقياس القيادة الموزعة وعدة مقاييس فرعية ، وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يزيد في المدارس التي يعتقدون أن مدارسهم تدار بواسطة فريق متعاون وأيضاً المدارس التي يشاركون فيها في صنع القرار ، وأوصت الدراسة بتعاون الإدارة وتوضيح الأدوار والتواصل مع المعلمين لزيادة الالتزام التنظيمي لديهم .

٧- دراسة الغامدي (١٤٣٠) بعنوان النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية

وهدفت الدراسة للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة تجاه مدارسهم من وجهة نظرهم ، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط إستجابات المعلمين حول الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل ، التخصص ، عدد سنوات الخبرة) ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة أستخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس بورتير (OCQ) مع التعديل من قبل الباحث لقياس الإلتزام التنظيمي للمعلمين وطبقت على عينة عشوائية عددها (٣٢٥) معلماً وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الإلتزام التنظيمي بدرجة مرتفعة لدى المعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة من وجهة نظرهم ، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإلتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات (المؤهل ، التخصص ، عدد سنوات الخبرة) .

٨- دراسة فلمبان (١٤٢٩) بعنوان الرضا الوظيفي ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة

وهدفت الدراسة للتعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات ، والوقوف على علاقة الإلتزام التنظيمي بمتغيرات (المؤهل التعليمي ، التخصص) للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وكانت أداة الدراسة هي مقياس بورتير وزملائه للإلتزام التنظيمي (OCQ) وتكونت عينة الدراسة من (١٠٣) مشرفاً تربوياً و (١٧٥) مشرفة تربوية وتوصلت الدراسة إلى أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عالٍ من الإلتزام التنظيمي ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية والمؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه .

٩- دراسة سيجين (2008) , Sezgin , بعنوان العلاقة بين تصورات المعلمين للالتزام

التنظيمي والصحة المدرسية في المدارس الابتدائية التركية

وهدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين تصورات المعلمين للالتزام التنظيمي والصحة المدرسية في المدارس الابتدائية التركية ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي ، وتم جمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (٣٢٣) معلماً في مدينة أنقرة ، أما أداة الدراسة فهي استبانة احتوت ثلاثة أجزاء : الأول خاص بالمتغيرات الديموغرافية (التخصص ، سنوات الخبرة)، والثاني مقياس الالتزام التنظيمي المطور ، والثالث للصحة المدرسية ، وتوصلت الدراسة إلى أن قيادة المدير تلعب دوراً هاماً في الالتزام التنظيمي للمعلم من ناحية الانتماء ، وأن المعلمين في المدارس ذات النزاهة والقيادة الاحترافية والروح المعنوية العالية ملتزمون من جانب (الاندماج) أكثر منه في جانب (الامتثال) ، وإذا استخدم المديرون سلطاتهم القسرية للثواب والعقاب أكثر من سلطة التوجيه ربما يعززون التزام المعلمين من جانب (الامتثال) فقط ، وأوصت الدراسة بتوفير المناخ المدرسي المبني على الثقة والتعاون والدعم بين المعلمين لتحسين التزام المعلمين نحو عملهم .

١٠- دراسة جولده و يشدهارا (2008) , Joolideh and Yeshodhara بعنوان

مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الهند وإيران

وهدفت الدراسة للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي الهند وإيران ، ومعرفة مدى تأثير الخبرة والتخصص على الالتزام التنظيمي لهؤلاء المعلمين ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي ، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في كل من الهند وإيران ، فيما تم جمع البيانات من عينة عشوائية بلغت (٧٢١) معلماً ، منهم (٣٦١) معلماً في مدينة بنجالور بالهند و(٣٦٠) معلماً في مدينة سانتاج بإيران ، أما أداة الدراسة فتمثلت في مقياس ماير وألين للالتزام التنظيمي ، وتوصلت الدراسة إلى أن لدى المعلمين الهنود التزام تنظيمي أفضل في البعدين (العاطفي والمعياري) بينما لدى المعلمين الإيرانيين التزام تنظيمي أفضل في بعد (الاستمرارية) ، وأوصت الباحثان بأن يكون لدى المؤسسات التعليمية أفراداً ملتزمين بعملهم .

نتائج البحث ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: " ما مدى توافر القيم التنظيمية للمدارس الثانوية الحكومية في محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين؟".

وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول (مدى توافر مقومات البيئة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف)، والتي حددها الباحث في ثلاثة أبعاد، ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، ويبين ذلك الجدول (٤-١) التالي :

جدول (٤-١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول (مدى توافر مقومات البيئة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف) من وجهة نظر المعلمين

درجة الموافقة	ترتيب البعد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
عالية	---	٠.٦٩٨	٣.٧٢	المجموع الكلي (مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية)

يتبين من جدول (٤-١) السابق أن مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للمحور الأول (٣.٧٢)، بانحراف معياري قدره (٠.٦٩٨) وهي قيمة متدنية مما يدل على تجانس استجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الطائف حول مدى توافر القيم التنظيمية الثانوية الحكومية والمحدد بالمحور الأول من الاستبانة.

كما يتبين من الجدول السابق أن مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية جاء وبدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الطائف.

ويفسر الباحث حصول مدى توافر القيم التنظيمية الثانوية الحكومية على درجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين بأنه ربما يعود لوجود مساحة من الفهم المشترك والتعاون المثمر بين المعلمين ، وسيادة العلاقات الإنسانية والزمالة المهنية ،ولسيادة القيم الإيجابية بالمدرسة، وتماسك البناء الاجتماعي للمدرسة، والحفاظ على هوية المدرسة وثقافتها التنظيمية.

وتتفق النتيجة مع دراسة باناعمة (٢٠١٢) التي توصلت إلى أن الممارسات التي يمكن أن تحقق القيم التنظيمية المحفزة للإبداع كانت بدرجة عالية .

ولمزيد من التفصيل، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى توافر القيم التنظيمية الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين كما تبينه نتائج الجداول التالية:

مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف :

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الطائف حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية ، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (٤-٣) التالي:

جدول (٤-٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الطائف حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
١٤	يسود الاحترام المتبادل العلاقات بين المعلمين	٤.٠٠٨	٠.٨٦٦	١	عالية
٣	تقوم العلاقة بين المعلمين وإدارة المدرسة على الثقة	٤.٠٠٢	٠.٨٩٠	٢	عالية
٥	تقدر إدارة المدرسة جهود المعلمين	٤.٠٠٢	٠.٩٥١	٣	عالية
٢	يلتزم المعلمون في المدرسة بأخلاقيات المهنة	٣.٩٧	٠.٨٨٨	٤	عالية
١٣	يعمل المعلمون داخل المدرسة بروح الفريق الواحد	٣.٨٢	٠.٩٥٣	٥	عالية
١٠	يطبق النظام المدرسي على جميع المعلمين دون استثناء	٣.٧٤	١.٠١٩	٦	عالية

٧	ترعى إدارة المدرسة نجاحات المعلمين وتدعمها	٣.٦٦	٠.٩٨٦	٧	عالية
١	تحفز إدارة المدرسة المعلمين على تطوير أدائهم ذاتياً	٣.٦٥	١.٠٠٨	٨	عالية
٤	تشجع إدارة المدرسة المعلمين على الابتكار	٣.٦٤	١.٠٨٣	٩	عالية
١٢	تعزز إدارة المدرسة العمل الفريقي بين العاملين	٣.٦١	٠.٩٠٨	١٠	عالية
٩	توزع الأعمال على المعلمين وفق أسس موضوعية	٣.٥٩	٠.٩٣١	١١	عالية
١١	يبدي المعلمون الرغبة في تبادل الخبرات فيما بينهم	٣.٥٠	٠.٩٨٣	١٢	عالية
٨	يلتقي المعلمون بصفة منتظمة لتبادل الخبرات	٣.٤١	٠.٩٩٥	١٣	عالية
٦	يستغل المعلمون أوقات فراغهم بما يعزز أدوارهم المهنية بالمدرسة	٣.٣١	١.٠٠٨	١٤	متوسطة
المجموع الكلي : القيم التنظيمية		٣.٧٢	٠.٦٩٨	---	عالية

يتبين من جدول (٤-٣) السابق أن مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين، حيث جاء المتوسط الحسابي العام (٣.٧٢) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٦٩٨) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العبارات المحددة بهذا المحور بين (٠.٨٦٦ - ٠.٩٩٥) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات المعلمين على مدى توافر العبارات الدالة على ارتفاع مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف، بينما جاءت العبارات ذات الأرقام (١٧، ٢٠، ٢١، ٢٦) بانحرافات معيارية تراوحت بين (١.٠٠٨ - ١.٠٨٣) وهي قيم مرتفعة نسبياً مما يدل على تباين استجابات المعلمين على مدى توافر تلك العبارات.

إجابة السؤال الثاني: " ما مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف من وجهة نظرهم؟".

وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم من خلال عبارات مقياس الالتزام التنظيمي والواردة بالجزء الثالث من الاستبانة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي، كما تبين نتائج جدول (٤-٥) التالي :

جدول (٤-٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
١٢	أهتم جداً بسمعة هذه المدرسة .	٣.٨٧	١.١٠٧	١	عالية
١٤	أشعر بالسعادة لعملي بهذه المدرسة .	٣.٨١	١.١١٣	٢	عالية
١٣	هذه المدرسة من أفضل المدارس التي يمكن أن أعمل بها .	٣.٧٣	١.١٩٣	٣	عالية
٥	افتخر أمام الآخرين بأنني عضو بهذه المدرسة .	٣.٦٦	١.٢٠٥	٤	عالية
١	لدي استعداد لتقديم مجهود أكبر من المطلوب لإنجاح عمل المدرسة .	٣.٦٠	١.٢٤٠	٥	عالية
٢	أتحدث عن وظيفتي أمام الآخرين بكل فخر واعتزاز	٣.٥٧	١.٢٤٧	٦	عالية
٧	تجعلني هذه المدرسة أقدم أفضل ما لدي من ناحية أدائي للعمل .	٣.٥٥	١.١٥٤	٧	عالية
٤	تتطابق قيم المدرسة التي أعمل بها مع قيمي .	٣.٥١	١.١٠٦	٨	عالية

متوسطة	٩	١.١٨٥	٣.٢٤	أنا مستعد بأن اعمل في أي مدرسة أخرى ، طالما أن نوعية العمل واحدة .	٦
متوسطة	١٠	١.٣١٧	٣.٠٤	لدي الاستعداد لقبول أي عمل لكي احتفظ بوظيفتي في هذه المدرسة .	٣
منخفضة	١١	١.٢١٤	٢.٥٣	أشعر بالقليل من الولاء لهذه المدرسة .	٩
منخفضة	١٢	١.٠٨٩	٢.٤٧	غالباً ما أجد صعوبة في الموافقة على أنظمة المدرسة المتعلقة بالمعلمين .	١١
منخفضة	١٣	١.٠٨٠	٢.٤٧	أي تغيير مهما كان بسيطاً في وضعي الحالي قد يؤدي بي إلى ترك هذه المدرسة .	٨
منخفضة	١٤	١.٠٠٩	٢.٣٧	لا يوجد الكثير لأكسبه ببقائي في هذه المدرسة طويلاً	١٠
منخفضة	١٥	١.٠٨٥	١.٩٧	لقد كان خطأ أكيداً حينما قررت أن أعمل بهذه المدرسة .	١٥
عالية	---	٠.٦٤٥	٣.٥٥	المتوسط العام لمقياس الالتزام التنظيمي	

يتبين من جدول (٤-٦) السابق أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظرهم، حيث جاء المتوسط الحسابي العام لمقياس الالتزام التنظيمي (٣.٥٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٦٤٥) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للعبارة المحددة بهذا المقياس بين (١.٠٠٩ - ١.٣١٧) وهي قيم مرتفعة مما يدل على تباين استجابات المعلمين حول تلك العبارات الدالة على مستوى التزامهم التنظيمي.

إجابة السؤال الثالث: " هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية في المدارس الثانوية والالتزام التنظيمي للمعلمين؟".

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات استجابات أفراد عينة البحث من المعلمين على المحور الأول (مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية) و المحور الثاني (مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية)، وجاءت النتائج كالتالي

جدول (٤-٦)

نتائج اختبار بيرسون للعلاقة بين القيم التنظيمية في المدارس الثانوية والالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
مدى توافر القيم التنظيمية	٣.٧٢	٠.٦٩٨	٠.٣٢	* * ٠.٠٠١
مستوى الالتزام التنظيمي	٣.٥٥	٠.٦٤٥		

* * دال إحصائياً عند (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.33$) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١ . مما يدل على وجود علاقة ارتباطية (طردية) متوسطة القيمة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين مدى توافر مقومات البيئة التنظيمية للمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم.

ويعزو الباحث وجود العلاقة الارتباطية لأنها تنسجم مع الواقع، فكلما كان هناك قيم تنظيمية إيجابية يعمل بها المعلمون كلما أدى ذلك إلى التزام المعلمين وانتمائهم للمدارس التي يعملون بها.

إجابة السؤال الرابع: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، التخصص ، سنوات الخبرة) ؟".

ولإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى اختلاف كل من (المؤهل العلمي، التخصص) كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي مع متغير (سنوات الخبرة في التعليم)، ويبين ذلك الجداول التالية:

١- الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى المؤهل العلمي :

تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى المؤهل العلمي ويوضح نتائجه الجدول (٤-٩) التالي.:

جدول (٤-٨)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر مقومات البيئة التنظيمية الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
القيم التنظيمية	بكالوريوس	٢٨٨	٣.٧٥	٠.٦٩٤	٢.١٦٩	* ٠.٠٣١
	دراسات عليا	٤٠	٣.٤٩	٠.٦٩١		

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

يتبين من جدول (٤-٩) السابق ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ت) بـ (٢.١٦٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥). وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين أصحاب المؤهل العلمي (بكالوريوس).
- ٢- الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى التخصص :

تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى التخصص ويوضح نتائجه الجدول (٤-١٠) التالي.:

جدول (٤-٩)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى التخصص

المتغيرات	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مدى توافر القيم التنظيمية	علمي	١٦٠	٣.٧٧	٠.٧١٢	١.٢٩٧	٠.١٩٥
	نظري	١٦٨	٣.٦٧	٠.٦٨٢		

* دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

يتبين من جدول (٤-١٠) السابق ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية تعزى إلى التخصص، حيث جاءت قيمة (ت) بـ (١.٢٩٧) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).
- ٣- الفروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم :

تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم ويوضح نتائجه الجدول (٤-١١) التالي.:

جدول (٤-١٠)

نتائج اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
مدى توافر القيم التنظيمية	بين المجموعات	٠.٤١	٢	٠.٢١	٠.٤٢٢	٠.٦٥٦
	داخل المجموعات	١٥٨.٧٠	٣٢٥	٠.٤٩		
	الكلي	١٥٩.١٢	٣٢٧			

يتبين من جدول (٤-١١) السابق ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم ، حيث جاءت قيمة (ف) للمجموع الكلي للمحور الأول (٠.٦٥٦) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

إجابة السؤال الخامس: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لاختلاف متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي ، التخصص ، سنوات الخبرة) ؟".

وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى اختلاف كل من (المؤهل العلمي، التخصص) كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي مع متغير (سنوات الخبرة في التعليم)، ويبين ذلك الجداول التالية:

١- الفروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى المؤهل العلمي :

تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى المؤهل العلمي ويوضح نتائجه الجدول (٤-١٢) التالي:.

جدول (٤-١١)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى المؤهل العلمي

المتغيرات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المجموع الكلي (مستوى الالتزام التنظيمي)	بكالوريوس	٢٨٨	٣.٥٩	٠.٦٤٥	٢.٧٦٤	* * ٠.٠٠٨
	دراسات عليا	٤٠	٣.٣١	٠.٥٩٥		

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتبين من جدول (٤-١٢) السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى إلى المؤهل العلمي، حيث جاءت قيمة (ت) للمجموع الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي (٢.٧٦٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١). وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين أصحاب المؤهل العلمي (بكالوريوس)

٢- الفروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى التخصص :

تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى التخصص ويوضح نتائجه الجدول (٤-١٣) التالي.:

جدول (٤-١٢)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى التخصص

المتغيرات	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المجموع الكلي (مستوى الالتزام التنظيمي).	علمي	١٦٠	٣.٥٤	٠.٦٧٢	٠.٣٦٨-	٠.٧١٣
	نظري	١٦٨	٣.٥٧	٠.٦٢٠		

يتبين من جدول (٤-١٣) السابق ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى إلى التخصص، حيث جاءت قيمة (ت) للمجموع الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي (-٠.٣٦٨) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

٣- الفروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم :

تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم ويوضح نتائجه الجدول (٤-١٤) التالي.:

جدول (٤-١٣)

نتائج اختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة ما قد يوجد من فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
المجموع الكلي (مستوى الالتزام التنظيمي).	بين المجموعات	٤.٣١	٢	٢.١٥	٥.٣٠٨	**٠.٠٠٥
	داخل المجموعات	١٣١.٧٩	٣٢٥	٠.٤١		
	الكلي	١٣٦.١٠	٣٢٧			

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتبين من جدول (٤-١٤) السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم ، حيث جاءت قيمة (ف) للمجموع الكلي لمستوى الالتزام التنظيمي (٥.٣٠٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف، والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم، فقد تم استخدام اختبار LSD للمقارنات البعدية ويوضح نتائجه جدول (٤-١٥) التالي:

جدول (٤-١٥)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف حول مستوى الالتزام التنظيمي لديهم والتي تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم

المتغير	سنوات الخبرة في التعليم	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات

فأكثر	سنوات					
		-	٣.٣٤	٢١	أقل من ٥ سنوات	المجموع الكلي(مستوى الالتزام التنظيمي).
	-		٣.٣٧	٦٥	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
-	**٠.٢٥		٣.٦٢	٢٤٢	١٠ سنوات فأكثر	

يتبين من الجدول السابق أن اتجاه الفروق لصالح المعلمين أصحاب سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) مقابل المعلمين أصحاب سنوات الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)

توصيات البحث :

بناء على النتائج التي توصل إليها الباحث في هذا البحث ، يمكن تقديم عدد من التوصيات كما يلي:

- الاستمرار في تعزيز القيم التنظيمية وجعلها بيئة جاذبة تعزز من التزام وولاء المعلمين للمدرسة.
- تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المعلمين من خلال القيام بالإجراءات واتخاذ القرارات الكفيلة بتحسين وتنمية الالتزام التنظيمي لديهم بما يخدم أهداف المدرسة وخططها .
- إضافة مقرر خاص بالسلوك التنظيمي بالمؤسسات التربوية في برامج إعداد المعلمين لأهميته في توسيع مدارك المعلمين على طبيعة العلاقات الاجتماعية بالمدرسة وانعكاساتها على الأداء التربوي والتعليمي.

المصادر والمراجع :

أبو راضي، رويدة.(٢٠١٣). المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط: الأردن.

أحمد، علي.(٢٠١١). علاقة الخصائص الديموجرافية للعاملين بالالتزام التنظيمي . المجلة المصرية للدراسات التجارية . م٣٧ ، ١ ، ١-٤٦ .

بازرعة، عصام.(٢٠٠٨). تقويم أداء معلمي اللغة العربية في تدريس القراءة في ضوء المهارات اللازمة لتنمية التفكير الابتكاري لدى طلاب الصف الأول الثانوي بالعاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى : مكة المكرمة.

بانعمة، فوزية.(٢٠١٢). القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري لدى مديرات مدارس التعليم الثانوي العام (الحكومي والأهلي) بمدينة مكة المكرمة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ٢٥ ، ٢٩١ - ٣٣٠ .

الثبتي ، سلطان .(٢٠١٤). ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين . رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

الحراشنة، محمد .(٢٠٠٦). العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلية . مجلة العلوم التربوية والنفسية . م٧ ، ١ ، ١٤-٤١ .

الحراشنة، محمد.(٢٠١٢). القيم التنظيمية السائدة لدى مدراء مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر معلميه. المجلة التربوية. م٢ ، ١٠٣ - ١٧٩ .

حريم ، حسين .(١٩٩٧). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات . عمان : دار زهران .

حسين ، أمينة .(٢٠١١) . أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية بالشركات متعددة الجنسيات . مجلة المدير الناجح . ١ ، ٧٤-٨١ .

حسين ، قيس.(٢٠١١). دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي . مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٦ ، ٦٧-١٠٣ .

حمادات ، محمد . (٢٠٠٦) . قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس . عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

حمادات ، محمد . (٢٠٠٨) . السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية . عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

الحمياني ، محمد .(١٤٣٣). الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام للبنين في المملكة العربية السعودية . رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم الإدارة والتخطيط التربوي ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية : الرياض .

الحميدي ، منال .(١٤٣٣). العدالة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

حنونه، سامي.(٢٠٠٦). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية : غزة.

خضير ، نعمة ؛ النعيمي ، عدنان ؛ النعيمي ، فلاح .(١٩٩٦). الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة . مجلة اتحاد الجامعات العربية . ٣١ ، ٧٤-١٠٥ .

الديب، إبراهيم.(٢٠٠٧). أسس ومهارات بناء القيم التربوية وتطبيقاتها في العملية التربوية. ط ٢ . المنصورة : مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع.

الريموني ، سليمان .(٢٠٠٧). درجة التزام المعلمين بالقيم الاجتماعية في ممارسة التعليم . مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية . م١٩ ، ١ ، ١٧٩-٢٢٢ .

زاهر ، ضياء . (١٩٩٦) . القيم في العملية التربوية . القاهرة : مركز الكتاب للنشر .

الزعبي، خالد .(٢٠٠٨). أثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام بمحافظة الكرك . مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة . م٢٢ ، ١ ، ٣-٥٩ .

الزهراني، محمد.(٢٠٠٩). واقع أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة وعلاقة ذلك بتحصيل طلابهم. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى : مكة المكرمة

الزيادي، مها.(٢٠١١). أثر الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. ٤ ، ٢٢٢-٢٦٦ .

- السفياني ، مسفر .(٢٠١٣). ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين . رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .
- السيبي ، شعبان . (٢٠٠٩) . السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق . الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .
- الصيرفي، محمد.(٢٠٠٩). الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي . الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث.
- عبدالباقي ، صلاح الدين .(٢٠٠٥) . السلوك الفعال في المنظمات . الإسكندرية : الدار الجامعية .
- العنبي، أحمد(٢٠١٣). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط: الأردن.
- العدلوني ، محمد . (١٤٢٣) . إدارة الذات . الرياض : قرطبة للإنتاج الفني .
- عصفور، أمل.(٢٠٠٨). قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي. القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- العميان ، محمود . (٢٠٠٥) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . ط ٣ . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .
- الغامدي ، سعيد .(١٤٣٠). النمط القيادي لمدير المدرسة وأثره على الالتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة باستخدام نظرية الشبكة الإدارية . رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .
- فلمبان ، إيناس .(١٤٢٩). الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .
- قاروت ، رباب .(١٤٣٣). الالتزام التنظيمي للمعلمات وعلاقته بالإدارة الصفية في مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى : مكة المكرمة .

اللوزي، موسى.(٢٠١٠). *التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة*. ط٤ . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع.

المليجي ، رضا . (٢٠١١) . *معجم المصطلحات في الإدارة التربوية والمدرسية* . الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة .

المراجع الأجنبية :

Hulpia , Hester & Devos , Geert & Van Keer , Hilde . (2010) . The Influence of Distributed Leadership on Teachers' Organizational Commitment : A Multilevel Approach . *The Journal of Educational Research* , 103 , 40-52 .

Joolideh , Faranak & Yeshodhara , K. (2008) . Organizational commitment among high school teachers of India and Iran . *Journal of Educational Administration* , 47 (1) , 127-136 .

Sezgin , Ferudun . (2008) . Relationships between teacher organizational commitment , psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools . *Journal of Educational Administration* ,47 (5) , 630-6