



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
علم النفس



مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس بعنوان:

مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط

- دراسة ميدانية ببعض متوسطات ولاية المسيلة -

تخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

شعبة: علم النفس

اشرف الدكتور:

إعداد الطالبات :

د. واضح العمري

- حمو أنفال

- بن لخضر مروة

- مرفاد راضية

- بن عبد رزاق إيناس

السنة الجامعية: 1445/1446هـ - 2024/2025م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اهداء

إهداء إلى كل من كَلَّل العرق جبينه ومن علّمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار إلى من بذل الغالي والنفيس ... النور الذي أنار دربي والسراح الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبداً إلى من جعل الجنة تحت أقدامها ..، فأستمدت منه قوتي واعتزالي بذاتي إلى...أبي وسهرت الليالي لأجل راحتي ودعائها إلى الإنسانية العظيمة التي لطلما تمنيت أن أقر عينها إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم .. في يوم كهذا إلى ... أمي كانوا أبابيل تروي منها من خبرة أمي وصفوتها إلى قرة عيني .. أخواتي لكل من كان عوناً أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطلما .. وسنداً في هذا الطريق إلى ... صديقاتي تمنيته ها أنا اليوم اكملت واطممت أول ثمرة بفضل سبحانه وتعالى فالحمد لله على ما وهب لي وأنا لها وإن أث غمماً " إنا لها فاهدوها: " ولن يجعلني مباركاً وكان يعينني إنما كنت ممن قال عنها أثبت أني لها فالحمد لله شكراً وحباً وامتناناً على النور والتمام وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي بفضلته تتم الصالحات والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم خاتم النبيين وإمام المرسلين

تقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشرف القدير، الدكتور العمري واضح. لقد كان لجهوده وتوجيهاته السديدة دورٌ محوري في إنجاز هذا البحث. لم يدخر جهداً في تقديم النصح والإرشاد طوال مسيرتنا البحثية، فأناز لنا الدرب وذلل الصعاب. كما نقدر له صبره ورحابة صدره في التعامل مع استفساراتنا وأخطائنا.

نوجه شكرنا العميق لجميع أسرة تخصص علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، من إدارة وأساتذة. إن تفانيهم وجهودهم المستمرة في تطوير هذا التخصص وازدهاره هو أمر يستحق كل تقدير.

وأخيراً، نُعرب عن خالص شكرنا لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل، سواءً بجهد مباشر أو بدعم معنوي. لقد كانت مساندةكم الدافع الحقيقي الذي لولاه ما اكتمل هذا البحث على النحو الأمثل.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط. ولتحقيق أهداف البحث استخدمنا استبيان الالتزام التنظيمي على عينة قوامها 45 أستاذاً وأستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وتحليل البيانات التي تم جمعها تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد أظهرت نتائج الدراسة

- توجد فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة المتوسط
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، أساتذة التعليم المتوسط.

Study summary.

The study aimed to identify the level of organizational commitment of middle school teachers. To achieve the research objectives, we used the organizational commitment questionnaire on a sample of 45 randomly selected professors and professors, we relied on the descriptive-analytical approach and to analyze the data collected, the Social Sciences statistical package program (SPSS) was used.

The results of the study have shown

A there are individual differences in the level of organizational commitment of average professors

There are significant differences in the level of organizational commitment among middle school teachers at different ages

There are no significant differences in the level of organizational commitment of middle school teachers by gender

Keywords: organizational commitment, teachers of Intermediate Education

قائمة المحتويات

فهرس المحتويات

| | |
|----------------------|----------|
| شكر وتقدير..... | /..... |
| اهداء..... | /..... |
| ملخص الدراسة..... | /..... |
| قائمة المحتويات..... | /..... |
| مقدمة..... | أ-ب..... |

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

| | |
|---------------------------------|--------|
| 1- إشكالية الدراسة..... | 4..... |
| 2- فرضيات الدراسة:..... | 6..... |
| 3- أهداف الدراسة :..... | 6..... |
| 4- أهمية الدراسة :..... | 6..... |
| 5- أسباب اختيار الموضوع :..... | 7..... |
| 6- تحديد المفاهيم اجرائيا:..... | 7..... |
| 7- الدراسات السابقة:..... | 7..... |

الفصل الثاني: الالتزام التنظيمي

| | |
|------------------------------------|---------|
| تمهيد:..... | 15..... |
| 1- تعريف الالتزام التنظيمي:..... | 16..... |
| 2- خصائص الالتزام التنظيمي:..... | 17..... |
| 3- مراحل الالتزام التنظيمي:..... | 19..... |
| 4- أهمية الالتزام التنظيمي :..... | 20..... |
| 5- محددات الإلتزام التنظيمي :..... | 21..... |
| 6- نظريات الالتزام التنظيمي:..... | 24..... |
| خلاصة الفصل:..... | 32..... |

فهرس المحتويات

الفصل الثالث: الاطار المنهجي للدراسة

- تمهيد: 34
- 1-المنهج المستخدم: 35
- 2-حدود الدراسة: 36
- 3-عينة الدراسة:..... 37
- 4-الادوات المستخدمة في جمع البيانات: 38
- 5- الأساليب الاحصائية..... 41
- خلاصة الفصل..... 42

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- 1-عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات 46
- 2-مناقشة وتفسير النتائج الدراسة..... 49
- 3-الاستنتاج العام:..... 52
- 4-مقترحات الدراسة: 52
- خاتمة..... 55
- قائمة المراجع 57
- قائمة الملاحق 60

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

| | |
|----|---|
| 47 | الجدول (01): يوضح فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة المتوسط |
| 48 | الجدول (02) يوضح فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن |
| 49 | الجدول (03) يوضح فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس |

مقدمة

يعد الالتزام التنظيمي عنصراً محورياً لتحقيق أهداف المؤسسات وتعزيز استقرارها وثقة العاملين بإدارتها، كما يسهم في ضمان بقائها وتطورها. لذا، حظي هذا المفهوم باهتمام واسع من الباحثين لما له من تأثيرات هامة على كل من الفرد والمؤسسة، يتمثل الأثر الإيجابي للالتزام التنظيمي في خفض معدلات دوران العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفاعلية. في المقابل، يؤدي ضعف الالتزام إلى ارتفاع تكاليف الغياب والتأخير وتسرب الكفاءات وانخفاض الرضا الوظيفي.

كما يعكس الالتزام التنظيمي توجه الفرد الإيجابي نحو مؤسسته، ويتضمن رغبة قوية في الاستمرار كعضو فاعل فيها، ويتجلى في بذل جهود إضافية. فالأفراد الملتزمون يمثلون قوة دافعة لبقاء المؤسسة وقدرتها التنافسية.

في ظل التحولات المتسارعة كالعولمة وثورة المعلومات والتطور التكنولوجي، بات لزاماً على المؤسسات التكيف مع هذه المتغيرات لضمان النجاح والاستمرار. ويتطلب ذلك الاهتمام بالرأس المال البشري، بما يمتلكه من معرفة وخبرة ومهارة، كونه أساس الأداء الفعال. لذا، تسعى المؤسسات لتطوير مواردها البشرية وتعزيز ارتباط العاملين بها، مما يدفعهم نحو الالتزام والمساهمة في تحقيق أهدافها.

إن التزام الأفراد بعملهم يعبر عن تبنيهم لقيم وأهداف المؤسسة وتغانيهم ورغبتهم في تحقيقها. وسيظل الالتزام التنظيمي عاملاً حاسماً في تحديد مدى توافق العاملين مع مؤسساتهم. فكلما زاد الالتزام، زاد الاستعداد لتكريس الجهود والسعي للبقاء في المؤسسة. وعلى النقيض، يؤدي انخفاض الالتزام إلى آثار سلبية مكلفة كالتسرب الوظيفي.

تتكون هذه الدراسة من جانبين: نظري وتطبيقي، موزعين على الفصول التالية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتناول هذا الفصل أهداف الدراسة، وأهميتها، بالإضافة إلى الإشكالية، والفرضيات، والمفاهيم الإجرائية. ويختتم بمراجعة الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

يركز هذا الفصل على مفاهيم الدراسة، وأبرزها الالتزام التنظيمي، مع تقديم الخلفية النظرية الشاملة المتعلقة بها.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

يُخصص هذا الفصل للحديث عن التمهيد، والمنهج المستخدم، وحدود الدراسة، وعينة الدراسة، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

الفصل الرابع: دراسة الحالات ومناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل عرض الحالات ونتائجها، ومناقشة وتفسير الفرضيات، وتقديم التوصيات والاقتراحات، ثم الخلاصة النهائية للدراسة.

الفصل الاول

1- إشكالية الدراسة

من بين المنظمات التي تلعب دور مهم وأساسي في توعية و إرساء القيم الخلقية وتطوير و ازدهار المجتمعات نجد المنظومة التربوية، وعلى هذا الأساس فان النظام التربوي هو نظام اجتماعي، تتبثق مبادئه وأهدافه من مبادئ وأهداف المجتمع الحاضن له، ومن المفترض أن يستجيب للمتغيرات وخاصة التكنولوجية منها، مع عدم إغفاله للمتطلبات الداخلية، وخاصة الخصوصية الثقافية لمجتمع النظام التربوي، والتي من خلالها يتميز نظام تربوي عن نظام تربوي آخر، ولا نعني و بذلك الجمود والتفوق على الذات، بل بالعكس فنحن نقصد هنا الانفتاح والتفاعل مع الآخر مع الحفاظ على الهوية والتميز.

إن الفرد بحكم طبيعته الاجتماعية هو بحاجة إلى التربية والتعليم وهو مطلب أساسي تفرضه طبيعة العصر و مستجداته ، من أجل بناء مجتمع ذات قاعدة علمية يهدف من خلال مؤسساته التعليمية إلى بناء شخصية قادرة على تحقيق التقدم والرقي في مختلف المجالات ، وعليه فللتعليم أهمية كبرى في حياة الإنسان إذ يعتبر من أهم المصاعد الاجتماعية التي يرتقي بها الفرد ، هو من أهم المسالك التي يعتمد عليها المعلم من أجل أداء مهنته على أكمل وجه.

فإن الاهتمام بالنظام التعليمي لا يمكن حصره في مجرد الدراسة فقط بل يتعدى ذلك تطور وتقدم المجتمعات البشرية، وللعملية التعليمية أهمية بالغة في تغيير سلوك الأفراد وتنشئتهم و إكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه.

فإن التربية في العصر الحديث تتولى عدة مؤسسات اجتماعية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تربية الفرد وتأتي المدرسة في صدر المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية ، فالمدرسة هي وحدة صناعة أجيال المستقبل. حيث تقوم بدور تربوي فتقوم بتنشئة الأبناء من جميع النواحي العقلية والاجتماعية، من أجل صقل شخصية سليمة، كما تعمل

على تكييفه مع متغيرات الحياة العصرية. ونجاح المؤسسات التربوية مرتبط بشكل رسمي على وجود إدارة فعالة .

يعد الالتزام التنظيمي من أبرز المتغيرات السلوكية التي سلط عليها الضوء ، حيث أكدت نتائج الدراسات والأبحاث عن ارتفاع تكلفة الغياب وارتفاع التأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض درجات الرضا الوظيفي، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية البحث عن أسباب الظواهر السلبية السابقة، وقد أكدت الكثير من الدراسات الأهمية الواضحة للالتزام التنظيمي، حيث أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرتي الغياب والتهرب عن الأداء المهام .

وتتمثل الدراسة لحالية في محاولة معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط ولاية المسيلة ،ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية :

– ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة ؟

وقد انبثق عن التساؤل العام مجموعة من التساؤلات الفرعية :

– هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة

التعليم المتوسط باختلاف السن؟

– هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة

التعليم المتوسط باختلاف الجنس؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1- الفرضية العامة:

- مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2-2- الفرضية الجزئية

- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن.

- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس.

-

3-أهداف الدراسة :

- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

- الكشف على فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن.

- الكشف على فروق فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس.

4-أهمية الدراسة :

- إبراز أهمية الالتزام التنظيمي و الدور الذي يلعبه في نجاح و ازدهار المؤسسات.

- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

- كون مفهوم الالتزام التنظيمي يعتبر مفهوم مهم وأساسي في السلوك التنظيمي .

- تبرز هذه الدراسة في تحديد مدى التزام أساتذة التعليم المتوسط بوظائفهم مع التركيز على أهم

النقاط التي من شأنها أن تزيد من الانتماء نحو المؤسسة .

5- أسباب اختيار الموضوع :

- الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي وعدم الرضا عن واقعه في المؤسسات
- الحاجة للبحث والاستقصاء في مجال الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي
- كون الموضوع المعالج يصب في إطار تخصصنا الدراسي .
- عدم الرضا عن واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات .
-

6 - تحديد المفاهيم اجرائيا:

5-1- الالتزام التنظيمي:

تعريف الاجرائي: الالتزام التنظيمي يمثل الرابطة النفسية التي يشكها الفرد مع منظمته، والتي تؤثر على سلوكه وقراراته المتعلقة بالبقاء والمساهمة في نجاحها. وهو الدرجة التي يحصل عليها أساتذة التعليم المتوسط بالمسيلة من خلال إجاباتهم على استبيان الالتزام التنظيمي ، وذلك من خلال تحليل استجاباتهم على استبيان الالتزام التنظيمي الذي يتكون من ابعاد الالتزام الاستمراري، الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري.

7- الدراسات السابقة:

6-1- دراسة القطان 1987 وهي دراسة بعنوان " العلاقة بين الالتزام التنظيمي

والخصائص الشخصية والأداء الوظيفي " والتي هدفت إلى: التعرف على مستويات الالتزام التنظيمي لدى مجموعات عمل من أصول مختلفة آسيوية، أجنبية عربية، وسعودية). التعرف على العلاقة بين المتغيرات الفردية (الجنس، مدة الخدمة التعليم، والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي. وقد استهدفت الدراسة جموع العاملين في المؤسسات الخاصة والحكومية في المملكة العربية السعودية، وتمثلت عينة الدراسة بأربعة مجموعات عاملة اختيرت بطريقة

عشوائية والتي بلغ عددها 470 فرداً (مجموعة عمال آسيويين، مجموعة عمال غربيين، مجموعة عمال عرب، ومجموعة عمال سعوديين). وتم استخدام الاستبيان في جمع المعلومات الخاصة بالدراسة، والتي كانت نتائجها كالتالي: وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وكلاً من المتغيرات التالية (الجنس، مدة الخدمة، التعليم، والأداء الوظيفي) ثبوت تمتع العمالة الآسيوية بمستوى عالي من الالتزام التنظيمي تفوق العمالة العربية والغربية والسعودية.

6-2-دراسة العطايه 1995 وهي دراسة بعنوان " الالتزام التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية: دراسة مقارنة بين القطاع العام والخاص الأردنيين والتي هدفت إلى: معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بعض منظمات القطاع العام والخاص بالأردن والمقارنة بينهما. بيان العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي و المتغيرات الديمغرافية السن، مدة الخدمة، المؤهل العلمي المركز الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، ومستوى الأداء الفردي). وقد استهدفت الدراسة جميع الموظفين في ثلاثة بنوك أردنية تمثل القطاع الخاص وثلاثة وزارات تمثل القطاع العام وقد أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية بحجم 480 فردا موزعين على مستويات إدارية مختلفة وكان الاستبيان الوسيلة التي اعتمدها الباحث في جمع معلوماته وخلصت للنتائج التالية: - وجود مستوى متوسط من الالتزام للجميع أفراد العينة. - وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والمركز الوظيفي ومستوى الأداء الفردي. - وجود علاقة سلبية بين الالتزام والمؤهل العلمي في كلا القطاعين. - وجود علاقة ايجابية بين العمر ومستوى الالتزام. - وجود علاقة ايجابية بين مدة الخدمة في الوظيفة الحالية ومستوى الالتزام التنظيمي.

6-3-دراسة حنونة (2006) بعنوان قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وكذا معرفة تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم مثل الجنس العمر المستوى

التعليمي سنوات الخدمة المستوى الوظيفي مكان العمل نوع الوظيفة. وقد تكون مجتمع الدراسة من 340 موظف وموظفة يعملون بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. وقد خلصت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الولاء التنظيمي لدى موظفين الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية التالية (العمر، المستوى التعليمي، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي في أظهرت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى متغير الجنس والمكان) وقدم الباحث التوصيات التالية: إدخال أدبيات الولاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية والعمل الجاد من قبل إدارة الجامعات على التطوير الوظيفي والعلمي لموظفيها عن طريق والدورات الوظيفية وورش العمل، بالإضافة إلى اهتمام بالمناخ التنظيمي والثقافة المجتمعية وخصائص العمل وكذلك اعتماد مبدأ عدالة التوزيع ولاهتمام بمبدأ المشاركة في العمل وتشجيع وتبني أفكار الإبداعية في تطوير العمل. (حنونه، 2006، ص 46)

6-4- دراسة بكري أحلام 2013 بعنوان : الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بالمسيلة وقد تمحورت إشكالية الدراسة في: هل الالتزام التنظيمي يحقق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة؟ حيث تكون مجتمع الدراسة 50 عاملا وهي عينة عشوائية بسيطة، مستخدمين في ذلك تقنية الاستمارة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: هناك درجة عالية من الالتزام التنظيمي لعمال مطاحن الحضنة بالمسيلة. يشعر العمال بالولاء للمؤسسة بدرجة كبيرة، وهناك تطابق بين قيمهم وقيم المؤسسة ، فنجد العمال يقدمون مردودا عالي لأجل تحقيق أهداف المؤسسة التي تعني تحقيق أهدافهم كما أنا لإدارة والعمال تجمعهم علاقة احترام المتبادل. والعمال يشعرون بدرجة عالية من الولاء تضمن لهم درجة كبيرة من الاحترام والتقدير داخل المؤسسة، إلا أنهم قد يفكرون في

مغادرة المؤسسة لأسباب مادية بغية البحث عن منصب عمل آخر يكون فيه الأجر أكبر .
(أحلام، 2013، ص 89)

6-5-دراسة دليلى لحسن محمد سليم خميسي 2020 بعنوان واقع الإلتزام التنظيمي في المؤسسات التعليمية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي في مجموعة من المؤسسات التعليمية بمدينة ورقلة بجميع الأطوار التعليمية إبتدائي متوسط (ثانوي ومدى تأثير ذلك على أداء مهامهم، ومعرفة الاختلاف في الإلتزام التنظيمي تبعا لمجموعة من المتغيرات المدروسة. تكونت عينة الدراسة من 286 أستاذ ومعلم من مختلف المؤسسات التربوية بجميع أطوارها بمدينة ورقلة لسنة 2016/2017 أختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة وفقا للمنهج الوصفي التحليلي تم الإعتماد في هذه الدراسة على مقياس ماير، آلن سميث لقياس الإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الإلتزام العاطفي، المستمر والمعياري وكانت الإجابة فيها وفقا لمقياس لبكرت الخماسي موافق تماما، موافق، موافق نوعا ما، غير موافق غير موافق تماما. توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الإلتزام التنظيمي بالمؤسسات التعليمية كان متوسطا بنسبة قدرت ب 46، 36%، كما أسفرت أيضا عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي تعزى للمتغير الجنس، بينما خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

6-6-دراسة عوامله وهي دراسة بعنوان " الإلتزام التنظيمي لدى مدراء أجهزة المؤسسات العامة في جهاز الخدمة المدنية بالأردن والتي هدفت إلى: - إدخال مفهوم الإلتزام التنظيمي إلى مجالات الإدارة في مؤسسات الخدمة المدنية بالأردن. - قياس مستوى الإلتزام التنظيمي في البلاد النامية ومن ضمنها الأردن. - تقديم توصيات خاصة برفع مستوى الإلتزام التنظيمي في قطاع الخدمة المدنية بالأردن. وقد استهدفت الدراسة جميع المدراء في قطاع الخدمة المدنية بالأردن على اختلاف مستوياتهم الإدارية والإشرافية، والذي بلغ عددهم 839 مديرا موزعين على 24 وزارة، وقد تم تمثيلهم بعينة عشوائية قوامها 420 فرداً ، وقد استخدم

الاستبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: - وجود مستوى عالي من الالتزام التنظيمي لدى مدراء مؤسسات الخدمة العاملة بالأردن. - وجود علاقة سلبية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي وكلا من الجنس العمر التعليم، ومدة الخدمة. - وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي والمستوى الوظيفي أوضحت الدراسة خمس مجالات لرفع مستوى الالتزام التنظيمي في مؤسسات الخدمة المدنية بالأردن وهي الدافعية التعليم التطوير المهني المناخ التنظيمي، والاستقرار الوظيفي.

تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات ذات صلة بدراستنا الحالية، وعلى رأسها الالتزام التنظيمي الذي يمثل محور اهتمام بحثنا، يتضح أن هذا المفهوم حظي باهتمام بحثي واسع على المستويين العربي والدولي، لا سيما في العقدين الماضيين، مع تطبيقات متنوعة في البيئات المحلية والأجنبية. وقد أسهمت هذه الدراسات في توجيه البحث الحالي عبر ثلاث مسارات أساسية:

- تسهيل اختيار الإطار النظري الملائم لطبيعة الدراسة، مع الاستفادة من النماذج التي تم تطبيقها في سياقات مشابهة أو مختلفة.
- تحديد الأدوات البحثية المناسبة لجمع البيانات، مع الأخذ في الاعتبار المقاييس التي تم استخدامها لقياس جوانب الالتزام التنظيمي المختلفة.

وقد خلص تحليل الدراسات السابقة إلى مجموعة من النتائج الرئيسية ذات الصلة بدراستنا:

- من حيث الموضوع: أثقت دراستنا الحالية مع الأدبيات السابقة في استكشاف أهمية الالتزام التنظيمي في تعزيز الأداء المؤسسي وربما الكفاءة، على الرغم من أن تركيزنا ينصب على أسانذة التعليم المتوسط، وهو سياق قد يختلف عن المؤسسات التي تناولتها بعض الدراسات السابقة.

- من حيث العينة: تتوعد عينات الدراسات السابقة لتشمل فئات مختلفة من العاملين في القطاع التعليمي والإداري، بما في ذلك المعلمين والموظفين الإداريين والطلاب الجامعيين. ومع ذلك، لاحظنا تركيزاً ملحوظاً على فئة الأساتذة الأكاديميين والعاملين في القطاع الإداري في التعليم العالي، كما يتضح في دراسات مثل:
 - دراسة حنونة (2006) التي تناولت العاملين بالجامعات الفلسطينية.
 - دراسة صرايره (2002) التي بحثت التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية (مع ملاحظة أن هذه الدراسة تركز على التماثل التنظيمي وليس الالتزام التنظيمي بشكل مباشر، مما يستدعي الانتباه إلى الفروقات المفاهيمية).
 - دراسة العمري (2015) التي تناولت التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين (وهي أقرب إلى سياق التعليم قبل الجامعي ولكنها لا تركز على أساتذة التعليم المتوسط تحديداً).
 - دراسة دليلى لحسن ومحمد سليم خميسي (2020) التي تناولت واقع الالتزام التنظيمي في مؤسسات تعليمية بمدينة ورقلة وشملت التعليم المتوسط، مما يجعلها ذات صلة مباشرة بدراستنا.
- وتتميز دراستنا الحالية بالتركيز بشكل خاص على أساتذة التعليم المتوسط في ولاية المسيلة بالجزائر، وهو ما قد يضيف رؤى جديدة ومحددة لهذا السياق.
- من حيث الأدوات: كما أشارت الدراسات السابقة التي استعرضناها (مثل دراسة بكري أحلام ودراسة دليلى لحسن)، فقد تم الاعتماد بشكل كبير على المقاييس الاستبائية كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالالتزام التنظيمي وأبعاده المختلفة. وستسعى دراستنا للاستفادة من هذه الخبرات في تصميم أداة بحثية مناسبة لخصوصية مجتمع الدراسة.

- من حيث النتائج: أظهرت الدراسات السابقة تنوعاً في النتائج المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به، وذلك تبعاً لاختلاف الأهداف، والسياقات التنظيمية والثقافية التي أُجريت فيها، وخصائص العينات المدروسة. ويؤكد هذا التباين الطبيعة الديناميكية للالتزام التنظيمي وتأثره بالعديد من العوامل البيئية والتنظيمية الخاصة بكل مؤسسة وقطاع. وستسعى دراستنا إلى تقديم نتائج محددة لسياق أساتذة التعليم المتوسط والتي قد تتفق أو تختلف مع النتائج السابقة، مما يساهم في إثراء الفهم المحلي لهذا المتغير الهام".

الفصل الثاني

تمهيد:

تعتبر الموارد البشرية الركيزة الأساسية للمنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها، حيث يمثل العنصر البشري رأس المال المعرفي الأكثر قيمة. ومن هذا المنطلق، تسعى المنظمات إلى تبني منهج إداري علمي وسليم في تصميم سياسات الأجور والحوافز والترقيات، بهدف تعزيز الولاء التنظيمي ورفع الروح المعنوية للعاملين. فاتباع مثل هذه السياسات لا يساعد فقط على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، بل يؤدي أيضاً إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة المنظمة وفعاليتها، ويسهم في النهاية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل أمثل.

1- تعريف الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي أحد المفاهيم الجوهرية في السلوك التنظيمي، إلا أنه يظل من أكثرها تعقيداً نظراً لتعدد أبعاده وتنوع العوامل المؤثرة فيه. هذا التباين في المضامين والمتغيرات المرتبطة به أدى إلى غياب إجماع بين الباحثين حول تعريف موحد له. في هذا السياق، سنتناول بالتحليل مختلف التعريفات التي قدمها المتخصصون في هذا المجال.

اختلفت تعريفات الالتزام التنظيمي نظراً لاختلاف رؤى الباحثين نذكر منها ما يلي :

- يعرف **الالتزام التنظيمي**: بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ، وان الالتزام يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمها ورغبته في بذل أكثر عطاء ممكن الصالح المنظمة (صلاح الدين ، 2005، ص 315)
- عرف "ميريتل" **الالتزام التنظيمي**: بأنه مرتبط بمدى اندماج الفرد مع التي المنظمة التي يعمل بها، حيث أن هذا التعريف مبني على ثلاثة أبعاد وهي كالتالي:
 - الاعتقاد القوي يقيم المنظمة وأهدافها و قبولها
 - الاستعداد التام لتقديم الجهد لمصلحة المنظمة
 - الرغبة القوية والأكيدة للاستمرار في العمل داخل المنظمة (احمد المصاورة، 2015، ص 48)
- **الالتزام التنظيمي**: هو الإيمان بالقضية التي يكرس التنظيم نفسه من اجلها وبالأهداف التي يتخذها والاستعداد الكامل للانضمام إلى التنظيم. (صلاح الدين، 2005، ص 316)
- عرف "كانتر" **الالتزام التنظيمي** : هو الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنها الولاء (سامي إبراهيم، 2006، ص 12)

من خلال تحليل التعاريف السابقة، يمكن استنتاج أن الالتزام التنظيمي يمثل ظاهرة نفسية وسلوكية مركبة تعبر عن ارتباط الفرد العميق بمؤسسته، حيث يتجاوز مجرد الوفاء الوظيفي ليصل إلى درجة الاقتناع الجوهري بأهداف المنظمة وقيمها، مما يدفعه لبذل أقصى طاقاته وإمكانياته لضمان نجاحها واستمراريتها. هذا الارتباط الطوعي القائم على القناعة الشخصية يتحول إلى دافع داخلي مستدام، يظهر في شكل تفانٍ غير مشروط وإنتاجية عالية، مما يجعله أحد الركائز الأساسية لنجاح المنظمات في البيئات التنافسية المعاصرة.

ويتر 1982 (Wiener) يعرفه بأنه: "مجموعة الضغوط الداخلية المعيارية التي يتحملها الفرد في عمله لغرض تحقيق الأهداف التنظيمية مقابل المنافع والعوائد المدركة" من خلال هذا المنظور، يتضح أن الالتزام التنظيمي ينشأ نتيجة علاقة تبادلية محفزة بين المنظمة والعاملين، حيث تدرك الأفراد أن المزايا والحوافز التي تقدمها المؤسسة تمثل قيمة ملموسة تعزز ارتباطهم بها. هذا الإدراك يولد شعوراً إيجابياً يقود بدوره إلى رغبة حقيقية في الاستمرار والانتماء، مما يحقق مصلحة مشتركة لكلا الطرفين - فالأفراد يحصلون على منافع مادية ومعنوية، بينما تحقق المنظمة استقراراً في القوى العاملة وزيادة في الإنتاجية.

2- خصائص الالتزام التنظيمي:

يمثل الالتزام التنظيمي ظاهرة نفسية وسلوكية تعكس ارتباط الفرد الوثيق بمؤسسته، حيث يتجلى هذا الارتباط من خلال ثلاث ركائز أساسية: الاستعداد لبذل أقصى الجهود لتحقيق أهداف المنظمة، والرغبة الصادقة في الاستمرار بالعمل ضمنها، بالإضافة إلى القناعة العميقة بقيمتها وغاياتها. فمن أهم خصائص الالتزام هي كالاتي :

- يشير الإلتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء

- يمثل الإلتزام التنظيمي شعور داخلي على الفرد للإرتباط بالمنظمة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة
- يتضمن الإلتزام التنظيمي ثلاث أبعاد وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة ، والإستمرار والبقاء في العمل ، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة
- يعبر الإلتزام التنظيمي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولاءهم لمنظماتهم
- يستغرق الإلتزام التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة
- يتأثر الإلتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية بالعمل.
- تتمثل مخرجات الإلتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة.
- قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق اهداف المنظمة ووجود مستوى عال من الإنخراط في المنظمة لفترة طويلة ، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي.
- يتصف الإلتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد.
- للإلتزام التنظيمي أهمية كبيرة في حياة الفرد ومدى إقتناعه بأهداف ومصالح المنظمة الى درجة التوافق معها بشكل جيد ، فالأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي يتميزن ببذل الجهد لتحقيق أهداف المنظمة (لهشيلي، 2017، ص 39)

3- مراحل الالتزام التنظيمي:

إن الالتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي :

أ - **مرحلة التجربة** : وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة ، ويكون خلال تلك الفترة اهتمامه منصبا على تأمين قبوله في المنظمة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد، والبيئة التي يعمل فيها، ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه وإتجاهات وأهداف المنظمة ومحاولة إثبات ذاته.

ويقول بوشنان أنه خلال هذه الفترة يواجه الفرد عددا من المواقف التي تكون عند مرحلة التجربة وتهيئة للمرحلة التي تليها، ومن هذه المواقف تحديات العمل، تضارب الولاء عدم وضوح الدور، ظهور الجماعات المتلاحمة ، إدراك التوقعات، نمو الإتجاهات نحو التنظيم، والشعور بالصدمة

ب - **مرحلة العمل والإنجاز**: وتتراوح مدة هذه المرحلة بين العامين والاربعة أعوام وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الإنجاز، وأهم ما يميز هذه الفترة الأهمية الشخصية للفرد، وتخوف من العجز، وتبلور وضوح الولاء للعمل والمنظمة

ج- **مرحلة الثقة بالتنظيم** : وتبدأ من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى مالا نهاية، حيث يزداد ولاؤه وتقوى علاقته بالتنظيم والانتقال الى مرحلة النضج. (لهشيلي ، مرجع سابق ، ص 41.40)

4- أهمية الالتزام التنظيمي :

إن الشعور بالالتزام التنظيمي يمثل حاجة أساسية للأفراد داخل المؤسسات، حيث يساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق النفسي للعاملين. هذا الشعور بالانتماء والمسؤولية تجاه المنظمة يعتبر مصدراً هاماً لراحة الفرد وأمنه وسعادته في بيئة العمل. وعلى النقيض، فإن غياب هذا الالتزام قد يؤدي إلى شعور الفرد بالتوتر والضييق، بالإضافة إلى ضعف مستوى البذل والتضحية من جانبه تجاه أهداف المؤسسة. لذلك، تتجلى أهمية الالتزام التنظيمي في جوانب متعددة:

- يمثل الالتزام التنظيمي نمطا هاما في الربط بين المنظمة و الأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الانجاز .

أن التزام الأفراد وخاصة المديرين للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم للعمل

- يساهم الموظفون ذو الالتزام التنظيمي المرتفع في النمو الاقتصادي و ارتفاع معدلات الإنتاج القومي في بلادهم

- يساعد الالتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة و بين المنظمات من جهة أخرى كما يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة

كما أن السلوك البشري يميل إلى التوحد أو الارتباط بالمنظمة التي يعمل بها ، لذلك تولى المنظمات أهمية كبيرة للالتزام التنظيمي للأسباب التالية :

-ضمان استمرار القوى العاملة بالمنظمة وخاصة ذوي المهارات والتخصصات النادرة
- تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد وذلك حرصا منهم على رفع مستوى المنظمة التي ينتمون إليه .

- إن عبء تحقيق أهداف المنظمة يقع أولا وأخيرا على عاتق العاملين ومن خلال جهودهم وإبداعهم واقتراحاتهم ، وهذا يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بأعلى قدر من الكفاءة والفعالية (برالله، 2012، ص 18-19)

5-محددات الإلتزام التنظيمي :

تنوعت آراء الباحثين والدارسين واختلفت اتجاهاتهم في تحديد العوامل التي تساهم في بناء الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسات. ومع ذلك، تعتبر دراسات روبرت مارش و ماناري من أبرز الدراسات في هذا المجال، حيث قدمت رؤية متميزة أشارت فيها إلى مجموعة من العوامل الأساسية التي تساعد على تشكيل وتكوين هذا الإلتزام لدى الأفراد:

أ- **السياسات** : ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في التنظيم، ومن المعروف أن لدى أي إنسان مجموعة من الحاجات المتداخلة التي تساعد على تشكيل السلوك الوظيفي لهؤلاء الأفراد .

ويعتمد السلوك في شدته وإيجابيته ، أو سلبيته على قدرة الفرد على إشباع هذه الحاجات فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيترتب عليه إتباع نمط سلوكي إيجابي

بشكل يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن ، وهذا السلوك المتوازن الناتج عن مساندة التنظيم للفرد في إشباع هذه الحاجات يتولد عنه الشعور بالرضا والإطمئنان والانتماء ، ثم الالتزام أو الولاء التنظيمي .

وتتفاوت هذه الحاجات عند الأفراد العاملين من حيث الأهمية والأولوية في العمل على إشباعها ، وقد أشار ماسلو في نظرية سلم الحاجات الإنسانية على الحاجات الفسيولوجية ، والحاجة إلى الأمن ، والحاجة إلى الحب والانتماء ، والحاجة إلى الإحترام ، والحاجة إلى تحقيق الذات

ب. وضوح الأهداف : يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين ؛ فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة فكلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للالتزام أو الولاء التنظيمي والمنظمة أكبر. وينطبق ذلك على النهج والفلسفة والكفاءة الإدارية.

ج. العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم :

تساعد المشاركة من قبل الأفراد العاملين بصورة إيجابية على تحقيق أهداف التنظيم

فالمشاركة كما يراها دايفن هي (العوفي، 2005، الصفحات 38-39)

الإشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف إجتماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة في تحقيق الأهداف الجماعية ، ويشترك في المسؤولية في تحقيق تلك الأهداف .

وقد أوضحت الكثير من الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الولاء والالتزام التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث يعتبرون أنما يواجه

الفرد من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم واستقرارهم ؛ المر الذي يؤدي إلى تقبلهم الروح المشاركة برغبة جامحة وروح معنوية عالية .

د. العمل على تحسين المناخ التنظيمي : فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال

المتضمن للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد ؛ وبناء على ذلك يمكن النظر إلى المناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المنظمة الناجحة ، أن نجاحها يعتمد على جو العمل السائد ، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الإستقرار للأفراد والتنظيم ، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة : ولأن يتمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث التوافق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية يعزز الثقة المتبادلة ، ويرفع الروح المعنوية ، ويزيد درجة الرضا الوظيفي ، ويدعم الشعور بالالتزام والولاء التنظيمي .

هـ. تطبيق أنظمة حوافز مناسبة : يتطلب المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة ، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي والمنظمة ككل ، وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف . واتفق الباحثون على أن المنظمات العاملة في القطاع العام أقل المنظمات استخداماً للحوافز وتطبيقاً لأنظمة الحوافز الجديدة.

و. 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 الإحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين ، و إعطائهم دوراً كبيراً في العوفي ، مرجع سابق ، ص 38.37)

المشاركة في إتخاذ القرارات ، سترتب عليه زيادة قوة تماسك المنظمة ، وزيادة الالتزام والولاء لها .

ي. نمط القيادة: إن الدور الذي يجب أن تقوم به الإدارة هو إقناع الآخرين ، وفي جو عمل مناسب ، بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وفاعلية ؛ الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة ، فالفائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد . (العوفي، مرجع سابق ، ص39-40)

6-نظريات الالتزام التنظيمي:

شهدت النظريات التي تناولت دراسة السلوك الإنساني في المنظمات تبايناً واضحاً في مناهجها، حيث اتجهت المدرسة الكلاسيكية إلى دراسة المؤسسة وأفرادها باعتبارها نظاماً مغلقاً ينظر إلى العوامل الداخلية بمعزل عن المحيط الخارجي، بينما جاءت النظريات الحديثة لتعامل المنظمة كنظام مفتوح يتفاعل بشكل ديناميكي مع البيئة الخارجية ويتأثر بمتغيراتها، مما يعكس تطوراً في الفكر الإداري من النظرة الأحادية إلى الرؤية الشمولية التي تربط بين العوامل الداخلية والخارجية في تحليل السلوك التنظيمي

أولاً: النظريات الكلاسيكية

6-1- النظرية البيروقراطية:

تعتبر البيروقراطية حسب ماكس فيبير بأنها ذلك التنظيم الضخم في المجتمع السياسي المعقد والمتحضر الذي يوجد لتحقيق أهداف الدولة وإخراج السياسة العامة إلى حيز الواقع، ووضعها موضع التنفيذ والبيروقراطيون هم أولئك الأفراد العاملون في الإدارات الحكومية، الذين يتم إختيارهم للعمل بأساليب ليست وراثية، ويكونون فيما بينهم تنظيماً هرمياً تحكمه قواعد معينة، وتحدد فيه الاختصاصات والواجبات والمسؤوليات ويتجسد فيه سلوك الالتزام و الالتزام في أداء الأعمال والمهام المنوط بالأفراد العاملين. (الشماع، 2009، الصفحات 33-35)

ومن خصائص هذه النظرية

- تحديد الاختصاصات الوظيفية في المنظمة.
- توزيع الأعمال والأنشطة الإدارية على الأفراد في المنظمة.
- تحويل السلطات (الصلاحيات لأفراد المنظمة لضمان سير أنشطتها.
- الفصل بين الأعمال الرسمية للموظف وبين الأعمال الشخصية الخاصة به.
- تعيين الأفراد العاملين في المنظمة البيروقراطية وفق المقدرة والكفاءة والخبرة الفنية في النشاطات التي يؤدونها.
- انتهاج الأسلوب الرسمي في التعامل مع الأفراد العاملين.
- حفظ الوثائق الرسمية وأرشفتها وتنظيمها.
- تحقيق الأمن الوظيفي لأفرادها من خلال التقاعد وزيادة الرواتب.
- النظرية البيروقراطية إتسمت بالعقلانية والرسمية في أداء العمل وحتى في العلاقات والمعاملات بين الأفراد العاملين، كما أن الرسمية دخلت حتى في الآليات و الميكانيزمات المستخدمة داخل المؤسسات والمصانع والشركات.

6-2- نظرية الإدارة العلمية:

تعود هذه الأخيرة ل فردريك تايلور معتمدا فيها على الأسس العلمية في دراسة الحركة والزمن ، وتهيأ الظروف المادية والتنظيمية حتى يقوم الفرد بإنجاز عمله بأعلى كفاءة وبأقل تكلفة مع تحقيق سلوك الالتزام عند العاملين.

ومن أهم إفتراضات هذه الأخيرة:

- النظر للعامل على أنه آلة تستجيب للجميع الأوامر والتعليمات.
- اعتماد مبدأ تقسيم العمل.

- تحديد نطاق الإشراف : أي عدد المرؤوسين للرئيس الواحد بعدد قليل منهم بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والأداء.

- دفع الأجور والحوافز بغية تحقيق كفاءة الأداء والالتزام داخل المنظمة.

- إعتداد مبدأ الرشد والعقلانية في التعامل مع الإدارة .

- إعتداد مبدأ الحركة والوقت لتفادي ضياع الوقت والجهد وتجسيد الالتزام في إنجاز

الأعمال المنوطة بالعاملين (الشماع، 2009، الصفحات 47-48)

6-3- نظرية التنظيم الإداري (هنري فايول)

تمحورت أفكار فايول حول وظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم وتنسيق والأمر والرقابة وأهمية معرفتها وتدريبها في الجامعات وقد اقترح أربعة عشر مبدءا لنجاح العملية الإدارية

6-3-1- تقسيم العمل : ويتم فيه فصل الوظائف والسلطات ، وتوزيع المسؤوليات حسب القدرات ومستويات الذكاء .

6-3-2- السلطة والمسؤولية : رأى فايول ضرورة التساوي بين السلطة والمسؤولية رغم صعوبة تحديد المسؤولية كلما ارتقى الفرد في السلم الإداري. (بوحوش، 2008، ص 71)

6-3-3- الإنضباط: هو ما يطلبه الرئيس وينفذه المرؤوس ويرى فايول " أن أساس الالتزام هو الطاعة للاتفاقيات التي تبرم بين طرفين في المشروع، كما يرى أن الالتزام يتعلق بقدرة القادة الذين يطبقون العقوبات بحكمة ونزاهة عند إخلال المرؤوس بالقوانين والنظم القائمة.

6-3-4- وحدة القيادة : وهي أن يكون للأفراد العاملين رئيسا مباشرا واحدا، لأن القيادة الثنائية تسبب إرباك المرؤوس عندما يتلقى أوامر من رؤوسا مختلفين وبالتالي يؤدي إلى نتائج سيئة سواء على الأداء والفاعلية أو الانضباط.

6-3-5- وحدة التوجيه: وهو أن يكون في المؤسسة رئيسا واحدا وخطة واحدة للجميع النشاطات الموجودة في هذه الأخيرة.

6-3-6- تبعية المصالح الفردية للمصلحة العامة : ويقصد بهذه الأخيرة تكريس الفرد لجميع جهوده لخدمة المصلحة العامة.

6-3-7- تعويض الموظفين : تتمثل في التعقل والعدالة في تحديد الأجور والمكافآت في العمل ، فيجب أن يركز العاملين على نظام جيد لمكافأة الجهود المبذولة.

6-3-8- التسلسل الإداري : ويعني به التسلسل من أعلى الهيكل التنظيمي وبذلك تحقق طريقة الاتصال في المؤسسة. (المغربي، 2001، ص 106)

6-3-9- المركزية: ويقصد بها المركزية في اتخاذ القرارات في المؤسسة وتمركزها في يد الرؤساء ذوي الدرجة العليا.

6-3-10- النظام ويعني أن هناك مكان لكل فرد ، ولكل فرد مكان في المشروع ويقصد به فايول تنظيم المواد الأولية كما ينظم العنصر البشري.

6-3-11- العدالة وهي الإنصاف والتعقل في إعطاء الأجور والمكافآت ويعرفها فايول بأنها تنفيذ القوانين المنصوص عليها بالمطرفة بروح العطف والعدل".

6-3-12- الاستقرار ويقصد به تحقيق الاستقرار لدى العاملين من خلال تطبيق الإدارة القوانين التي تشجعهم على العمل في المؤسسة لمدة أطول.

6-3-13- المبادرة وتعني المبادرة في إنجاز المهام والإبداع والابتكار وتنفيذ الخطط والمشاريع.

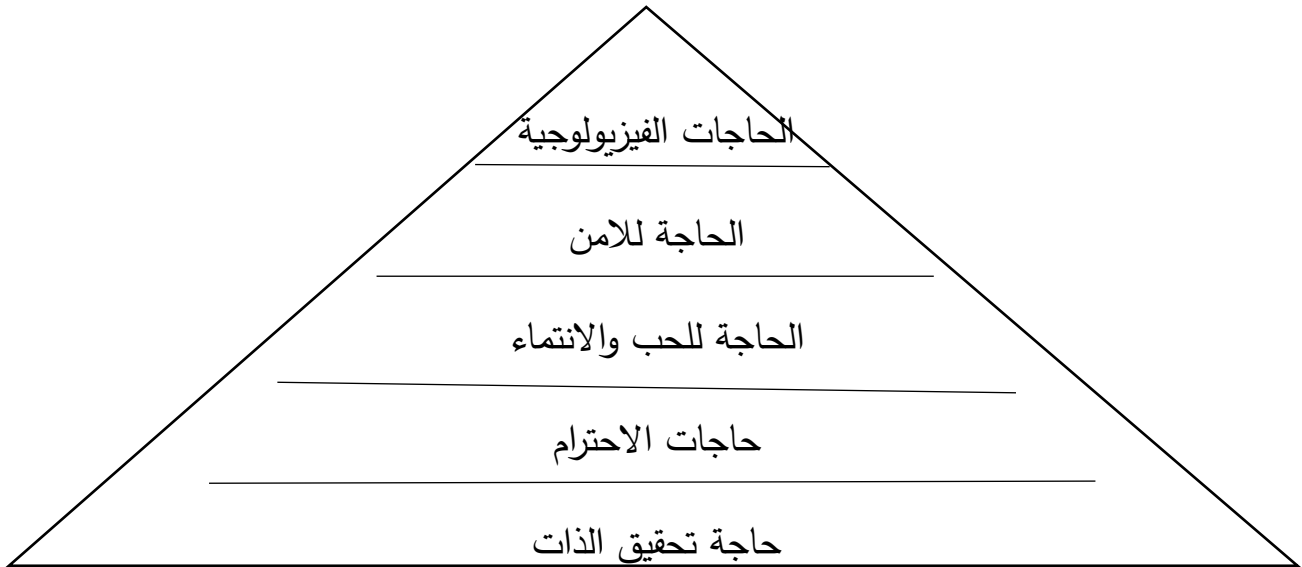
6-3-14- الروح الجماعية وتتمثل في العمل بروح الفريق من خلال التعاون والتضامن والتآلف بين العاملين.

إهتم بالتسيير الإداري كيف يكون و هو ما جسده من خلال مبادئه الأربعة عشر، حيث ركز على التنظيم من خلال الالتزام وتحقيق النظام، وتوجيه الأوامر وطاعتها محاولا من خلالها تحقيق التسيير الأمثل في المؤسسة كيف ما كانت

ثانيا: النظريات الحديثة

6-4- نظرية الحاجات لابراهيم ماسلوا

إفترض ماسلو أن الرغبات الإنسانية هي بمثابة دوافع تتجدد وتساهم في تجسيد الالتزام الوظيفي وهي كالآتي (حسن، 2004، ص 273)



المصدر: هرم الحاجات كما تصوره ماسلوا.

6-3-1- الحاجات الفيزيولوجية : وهي الحاجات الضرورية لحياة الفرد من طعام وشراب وجنس وراحة وتعتبر هذه الأخيرة أقوى الحاجات الإنسانية.

6-3-2- الحاجة للأمن : وتتمثل في توفى الحماية للفرد من الأخطار البيئية سواء كانت خطرا صحيا أو اقتصاديا أي ماديا.

6-3-3- الحاجة للحب والانتماء : تمتع الفرد بالحاجات وإشباعها كالحب و الانتماء والصدقة والقبول من الآخرين باعتبار الفرد كائن اجتماعي بطبعه.

6-3-4- حاجات الاحترام ويهتم هذا الأخير بشعور الأفراد بالقيمة والأهمية وتتمثل في المكانة الاجتماعية اعتراف الآخرين بالفرد وتقبلهم له.

6-3-5- حاجات تحقيق الذات وتمثل هذه الأخيرة الحاجات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها في حياته كأن يكون مديرا أو رجل أعمال ويأتي إشباع هذه الأخيرة بعد إشباع جميع الحاجات السابقة للفرد. (الصون، 2004، الصفحات 273-274)

6-3-6- نظرية "ماكليلاند للحاجات: إهتم ماكليلاند في نظريته بعملية تحفيز الأفراد في مكان العمل وحدد ثلاثة أنواع من الحاجات التي تؤثر على الفرد وفاعليته إتجاه عمله منها الحاجة إلى السلطة والانتماء والحاجة للإنجاز. (بوحوش، 2006، الصفحات 48-49)

6-3-7- الحاجة للسلطة رأى الباحث بأن هناك نوع ثالث من الأفراد الذين

لديهم دافع قوي للتأثير في الآخرين وتغيير الأوضاع، ويرى أن هؤلاء الأفراد عادة ما ينجحون لتمتعهم بسمات قيادية بالتزامهم بالعمل في إطار مؤسسات، ولأن العمل الشرعي في إطار القانون يسمح لهم بالحصول على المساندة والمؤيدين الذين يشاطرونهم الرأي ومن أهم سمات هؤلاء الأفراد تلهفهم على القوة و الاستثثار بالقرار ومن ثمة التحول إلى تسلط فردي بمعنى الميل إلى السيطرة والتحكم في الآخرين.

6-3-8- الحاجة للانتماء ويعنى بها ميل الأفراد إلى بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين بحيث يشعرون بالبهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من طرف الآخرين ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم. (الموسوي، 2012، ص 457)

6-3-9- الحاجة للإنجاز : ويقصد بهذا الباحث الأفراد الذين تتوفر لديهم حاجة قوية للإنجاز يكون عندهم رغبة قوية للنجاح وخوف من الفشل، ويتسمون بحب التحدي ويضعون لأنفسهم أهدافا كبيرة ليس من المستحيل الوصول إليها.

6-4- نظرية (x و y) لدوجلاس ماك قريغور:

تقوم نظرية (x) على الافتراضات التالية:

- أن الفرد كسول بطبيعته يكره العمل ويتجنبه أو يتهرب منه إذا كان في استطاعته.
- الأفراد العاملين يتم إجبارهم على العمل وتوجيههم ومراقبتهم وتهديدهم بالعقاب كمدخل لدفعهم للعمل وإنجاز الأهداف التنظيمية بطريقة ملائمة.
- يفضل الفرد العامل التوجيه ، ويتجنب تحمل المسؤولية ولديه القليل من الطموحات.

تقوم نظرية (1) على الافتراضات الآتية :

- ترى أن الأفراد يقومون بالعمل وبذل الجهد العضلي والذهني بشكل طبيعي ويعتبرونه مثل اللعب والراحة.
- ترى بأن الرقابة الخارجية اللطيفة والمستمرة والتهديد بالعقاب ليس الوسيلة الوحيدة لتوجيه جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف، ولكن يمكن للأفراد ممارسة الرقابة الذاتية في سبيل القيام بالأعمال وتحقيق الأهداف والالتزام داخل أي مؤسسة.
- ترى أن الفرد العادي باستطاعته تحمل المسؤولية إذا ما توفرت له الظروف المناسبة للعمل.
- يسعى الفرد في العمل ويتطلع إلى أن يكون هناك تساوي وتعادل بين التزامه وانضباطه في العمل والتحفيز الذي يتحصل عليه من خلال ما ينجزه من مهام.

- للأفراد العاملين قدرة كبيرة على ممارسة الإبداع والتطوير وخلق كل ما هو جديد ويكون في صالح المنظمة.

في إطار نظريته الشهيرة (X و Y)، يقدم ماك غريغور تحليلاً ثنائياً لأنماط العاملين في المنظمات. فمن جهة، يصف الفئة الأولى (X) بأنها تتميز بالسلبية والتراخي، مما يستدعي إخضاعها لآليات رقابية صارمة وعقوبات تأديبية لضمان أدائها المطلوب. وفي المقابل، يبرز الفئة الثانية (Y) كعناصر إيجابية تتحلى بالحماس والإبداع والانضباط الذاتي، حيث لا تحتاج إلا إلى بيئة محفزة تتيح لها فرص التميز والإنجاز. هذا التقسيم يعكس رؤية متكاملة لإدارة الموارد البشرية تقوم على مبدأ "الجزء من جنس العمل"، مع التركيز على أن أنماط القيادة الإدارية يجب أن تتناسب مع طبيعة كل فئة لتحقيق أقصى استفادة من الطاقات البشرية.

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، نخلص إلى أن الالتزام التنظيمي يعكس مدى إيمان الفرد بالمنظمة وقيمتها وأهدافها، وصولاً إلى درجة عالية من التوافق والاندماج بحيث يشعر الفرد بانتمائه الحقيقي إليها. ويعد الالتزام التنظيمي عنصراً فعالاً وحيوياً لا يمكن تجاهله، فهو يمثل أحد الركائز الأساسية لرفع وتحسين الإنتاجية ودفع المنظمة نحو التقدم. فكلما ارتفع مستوى التزام العاملين بعملهم وتزايدت لديهم الرغبة المستمرة في تطويره، انعكس ذلك إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم، وهو ما يسهم بدوره في تحقيق المنظمة لأهدافها المنشودة بكفاءة وفعالية.

الفصل الثالث

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض تفصيلي وشامل لكافة الإجراءات المنهجية التي تم اتباعها في هذا البحث. يبدأ هذا العرض بتحديد أبعاد الدراسة وعينة البحث، مرورًا بالمنهج المعتمد وأدوات جمع البيانات، وصولًا إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها. إن الهدف من هذا التوضيح المنهجي هو التوصل إلى نتائج بحثية تتميز بالموضوعية والدقة العلمية، نتائج يمكن تعميمها بثقة على مجتمع البحث، وتكون بمثابة أساس علمي متين يمكن الاستناد إليه في أبحاث ودراسات مستقبلية تسعى إلى تعميق فهمنا للموضوع نفسه أو استكشاف جوانب أخرى ذات صلة.

1- المنهج المستخدم:

إن عملية الاختيار الأمثل لمنهج البحث المناسب في أي علم من العلوم تعين الباحث في التوصل إلى نتائج صادقة قابلة للتعميم على المجتمع الكلي ، وتمكنه من وصف وشرح وتحليل وتفسير الأبعاد المختلفة للمشكلة التي يتناولها ، فالمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة ما قصد اكتشاف الحقيقة ، والإجابة عن التساؤلات والاستفسارات التي يثيرها موضوع الدراسة ، وهو الطريقة التي يدرس بها الواقع أو الظاهرة أو توصف بها المشكلة وصفا دقيقا ، كما يعبر عن الظاهرة تعبيراً كلفياً وكمياً ، بحيث يصف التعبير الكيفي للظاهرة ويوضح خصائصها بينما التعبير الكمي يعطيها وصفاً قيمياً أي مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (محمود، 1995، ص 129)

في سعينا نحو فهم شامل ومععمق لمفهوم مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط، اخترنا تبني المنهج الوصفي كإطار منهجي رئيسي يتلاءم مع طبيعة وأهداف دراستنا. يُمكننا هذا المنهج من تقديم صورة واضحة ومفصلة للواقع الحالي لمستويات جودة الحياة ومختلف جوانبها لدى هذه الفئة الهامة من العاملين.

وكما يُعرّف الدكتور محمد طلعت عيسى المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يهدف إلى وصف موقف معين أو مجال اهتمام معين بصدق ودقة" (عيسى، 1971، ص 67)، فإننا نرى فيه أداة قيمة تتجاوز مجرد سرد الحقائق الظاهرية. بل نسعى من خلاله إلى تحديد وتحليل الخصائص والسمات المميزة في بيئة عملهم الطبيعية.

2-حدود الدراسة:

في إطار هذه الدراسة التي تهدف إلى فهم مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط، تم تحديد أبعاد الدراسة على النحو التالي:

الحدود المكانية للدراسة: اقتصرت الدراسة الحالية اختيار متوسطة مي زيادة بولاية المسيلة مكانا لإجراء الدراسة الميدانية هذه المؤسسة تحديداً لتكون هي البيئة التي تجرى فيها الدراسة الميدانية.

الحدود الزمنية للدراسة: يغطي الإطار الزمني لهذه الدراسة الفترة التي استغرقتها عملية جمع البيانات وتحليلها. أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2025/2024 من فيفري 2025 ، بعد أخذ الموافقة من مديرية التربية لولاية المسيلة . الذين يشكلون عينة الدراسة، واسترجاعها بعد إكمالهم لها. بعد ذلك، تم تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لتحويل البيانات الخام إلى معلومات قابلة للتحليل الكمي.

مجتمع الدراسة: حيث بلغ مجتمع الدراسة (45) أستاذا و أساتذة ، وقد تم الاختيار بطريقة عشوائية .

التركيز الموضوعي للدراسة: يمثل الجانب الأساسي للدراسة الحالية، حيث يتمحور حول استكشاف وتحليل موضوع مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة المتوسط.

3- عينة الدراسة:

تعد عينة الدراسة التي يجري عليها الباحث اختباره مصدر البيانات المطلوب جمعها، وهي مجموعة جزئية من مجتمع البحث، وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع ومن أهم خطوات البحث اختيار الباحث لعينة تكون ممثلة للمجتمع الأصلي أحسن تمثيل ولا يكون ذلك إلا بالانتقاء الجيد والسليم لها ، وفي إطار ذلك وبعد الإطلاع الميداني لميدان الدراسة تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة لأنها أنسب طريقة لهذا النوع من البحوث والدارسة الحالية لأنها تعطي فرصة الظهور لجميع عناصر المجتمع بصورة متكافئة (عباس، 2007، ص 217)

بالنظر إلى حجم مجتمع البحث الذي تستهدفه دراستنا الحالية، والمتمثل في جميع أساتذة العاملين في متوسطة مي زيادة بالمسيلة والبالغ عددهم 45، فقد شرعنا في تنفيذ الدراسة الميدانية. بدأت هذه المرحلة بالتوجه المباشر إلى أقسام بهدف التعرف عن كثب على بيئة عمل ومواقع تواجدهم.

4- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات:

تتعدد الأدوات المستخدمة في البحث العلمي وتختلف باختلاف طبيعة الدراسة وأهدافها، ومن بين هذه الأدوات الاستبيانات، والمقابلات، والملاحظة العلمية، وغيرها. وفي إطار دراستنا الحالية التي تتناول موضوع جودة الحياة لدى المرضى والمرضات في مستشفى الزهراوي، ونظرًا لأهدافها، والأسئلة البحثية المطروحة، فقد تم اختيار الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية.

يُعتبر الاستبيان من الأدوات الشائعة والفعالة في جمع البيانات، ويتميز بالعديد من المزايا التي تجعله مناسبًا لأهداف دراستنا. فهو يتيح إمكانية الوصول إلى عدد كبير من أساتذة في وقت واحد، مما يساعد في جمع كمية كبيرة من البيانات الضرورية لإجراء تحليل شامل الالتزامهم. كما يوفر الاستبيان الوقت والجهد على الباحث والمشاركين على حد سواء، خاصة عند مقارنته بأدوات أخرى تستغرق وقتًا أطول مثل المقابلات الفردية. علاوة على ذلك، يضمن الاستبيان توحيد الأسئلة المطروحة على جميع المشاركين، مما يعزز من إمكانية مقارنة إجاباتهم وتحليلها بشكل منهجي ودقيق. هذه المزايا تجعل من الاستبيان أداة قيمة للحصول على بيانات كمية وكيفية تخدم أهداف البحث بكفاءة عالية في فهم وتقييم.

4-1- الملاحظة:

تُعرف الملاحظة العلمية بأنها عملية منهجية ومنظمة وهادفة لمراقبة أو مشاهدة سلوك الظواهر والمشكلات والأحداث، بالإضافة إلى مكوناتها المادية والبيئية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها المختلفة (زرواتي، 2004، ص 143).

"تُعد الملاحظة أحياناً أداة أولية قيمة لجمع المعلومات، وتشكل أساساً يمكن الاعتماد عليه في فهم الوضع الراهن بهدف الوصول إلى معرفة علمية دقيقة. وفي جوهرها، تعني الملاحظة التأمل المنهجي في الأحداث والظواهر كما تحدث في الواقع.

ويمكن اعتبار الملاحظة من الأدوات الهامة في جمع البيانات لإنجاز أي بحث علمي. وفي سياق هذه الدراسة، فقد اعتمدنا على الملاحظة البسيطة كأداة استطلاعية أولية. تم ذلك من خلال زيارات ميدانية . هدفت هذه الزيارات الأولية إلى إجراء استطلاع عام حول بيئة العمل وظروفه، بالإضافة إلى التعرف المباشر على اساتذة الذين يشكلون العينة المستهدفة وبعض خصائصهم العامة قبل البدء في تطبيق أداة الدراسة الرئيسية. ساهمت هذه الملاحظات الأولية في توفير سياق أولي وفهم أعمق للبيئة التي سيتم فيها جمع البيانات بشكل أكثر تفصيلاً حول جودة حياتهم

4-2- استبيان:

يُعد الاستبيان من أبرز وأكثر الوسائل والأدوات استخداماً في جمع المعلومات ضمن نطاق البحوث الاجتماعية. تتسم هذه الأداة بفاعليتها في استخلاص بيانات متنوعة تبعاً لتصميمها ومحتواها. ويُعرف الاستبيان بأنه نموذج منظم يشتمل على مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى الأفراد بهدف الحصول على معلومات محددة تتعلق بموضوع معين، أو مشكلة قيد الدراسة، أو موقف محدد (زرواتي، 2002، ص 123).

كما يمثل الاستبيان تقنية مباشرة للتقصي العلمي، حيث يُستخدم للتفاعل مع أفراد المجتمع المستهدف وسؤالهم بطريقة منهجية وموجهة. يتيح الاستبيان إمكانية جمع بيانات كمية واسعة النطاق، مما يسمح بإجراء تحليلات إحصائية للكشف

حيث تم استخدام استبيان الطالبة بوعريف بهية (2020) ضمن دراسة ميدانية حول مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية على دراسة ميدانية على مستوى مدراس التعليم المتوسط لولاية برج بوعريج - بلدية العش - والتي تخدم أهداف الدراسة الحالية لدى أفراد العينة، وقد صممت الاستبانة وفق الخطوات التالية:

تم تصميم الاستمارة حسب طريقة ليكرت الثلاثية (موافق ، غير موافق ، محايد) قد تكون الاستبيان من أربع محاور هي كآآتي :

_ **المحور الأول :** خاص بالبيانات الشخصية لأفراد العينة ز التي تمثلت في (الجنس ، السن ، الحالة الاجتماعية)

_ **المحور الثاني :** خاص بالالتزام الشعوري ، ويحتوي على 10 عبارات .

_ **المحور الثالث :** خاص بالالتزام المعياري ، ويحتوي على 10 عبارات .

_ **المحور الرابع :** خاص بالالتزام الاستمراري ، ويحتوي على 8 عبارات.

5- الأساليب الإحصائية

أما فيما يتعلق بأساليب التحليل، فلقد تم استخدام نظام Spss هو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها تطبيق الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التعديلات الإحصائية من إدخال البيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانات وحسابات ومقاييس النزعة المركزية والتشتت والالتواء .

وفي دراستنا هذه نستخدم الأساليب التالية :

تم حساب التوزيع التكراري, النسب المئوية.

المتوسط الحسابي : لقياس مركزية الإجابات أي لحساب متوسطات درجات افراد العينة.

الانحراف المعياري. وتم تطبيق اختبار كاي تربيع الاستقلالية.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم الإلمام بالخطوات والإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا الميدانية والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي بدأنا فيه بتعيين حدود الدراسة الثلاثة المكانية والزمانية والبشرية واعتماد المنهج الوصفي كمنهج للدراسة واستخدام الاستبيان كأداة وتقنية لجمع البيانات, بعدها حددنا الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة وإثبات صحة وجودها من عدمها

الفصل الرابع

تمهيد:

بعد أن حددنا معالم الإطار المنهجي، وتأكدنا من صدق وثبات أدوات جمع البيانات، تمهيداً للوصول إلى هدف دراستنا، سنتناول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها، وذلك حسب تسلسل فرضيات الدراسة، للوقوف على مدى تحققها ميدانياً، مما يثبت أهمية الجانب الميداني في إثبات ما تم بناؤه في الإطار النظري

1- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية على انها "توجد فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة المتوسط."

- لاختبار الفرضية العامة قمنا بحساب الدرجة الكلية وكاي تربيع لحسن المطابقة بعد تطبيق مقياس الالتزام التنظيمي على الأساتذة والجدول التالي يوضح النتائج المحصل عليها.

الجدول (01): يوضح فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة المتوسط

| كاي تربيع حسن المطابقة | مستوى المعنوية sig | مستوى الدلالة | درجة الحرية | القرار |
|------------------------|--------------------|---------------|-------------|--------|
| 13.40 | 0.001 | 0.05 | 2 | دال |

من خلال الجدول رقم (01): يلاحظ مستوى المعنوية sig تساوي (0.001) وهي أقل من

مستوى (0.05) وهذا يعني الفرضية تحققت ونرفض الفرض الصفري

النتيجة: توجد فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة المتوسط

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى

التي تنص على: " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن "

- لاختبار الفرضية الفرعية الأولى قمنا بحساب بأسلوب كاي تربيع للإستقلالية والجدول التالي يوضح النتائج المحصل عليها.

الجدول (02): توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن.

| إتخاذ القرار | درجة الحرية | مستوى الدلالة | المستوى المعنوية sig | كاي تربيع للإستقلالية Chi-sqzre |
|---------------------|-------------|------------------|-------------------------|------------------------------------|
| غير دالة احصائيا | 2 | 0.05 | 0.70 | 0.687 |

من خلال الجدول رقم (02) الذي يوضح اختبار كاي تربيع للإستقلالية (0.687) و sig (0.70) بما ان الدلالة المعنوية sig اكبر من (0.05) اذن الفرق غير دال وعليه الفرضية التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن " لم تحقق الفرضية فإننا نرفض البديل ونقبل الصفري.

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية

التي تنص على: "توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس"

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية قمنا بحساب بأسلوب كاي تربيع للإستقلالية والجدول التالي يوضح النتائج المحصل عليها

الجدول (03): "توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس "

| إتخاذ القرار | درجة الحرية | مستوى الدلالة | المستوى المعنوية sig | كاي تربيع للإستقلالية Chi-sqzre |
|---------------------|-------------|------------------|-------------------------|------------------------------------|
| غير دالة احصائيا | 2 | 0.05 | 0.78 | 0.495 |

من خلال الجدول رقم (03) الذي يوضح اختبار كاي تربيع (0.495) و sig (0.78) بما ان SIG اكبر من 0.05 اذن الفرق غير دال احصائيا وعليه لم تحقق الفرضية التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس " وعليه نرفض البديل ونقبل الفرضية الصفرية.

2- مناقشة وتفسير النتائج الدراسة

2-2-1- مناقشة الفرضية الرئيسية الأولى

تُظهر النتائج بوضوح في الجدول رقم (01): يلاحظ مستوى المعنوية sig تساوي (0.001) وهي أقل من مستوى (0.05) وهذا يعني الفرضية تحققت ونرفض الفرض الصفري النتيجة: توجد فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة المتوسط بالنظر إلى النتائج التي توصلت إليها دراستنا والتي تشير فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة المتوسط

نجد أنها تتوافق مع نتائج دراستنا التي تشير إلى وجود فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط مع الإطار النظري العام والأبحاث المتعددة في مجال علم النفس التنظيمي. فالدراسة الكلاسيكية التي أجراها Meyer وآخرون (1993) حول نموذج الالتزام ثلاثي الأبعاد تؤكد على أن الأفراد يختلفون بشكل جوهري في طبيعة وقوة ارتباطهم بمنظمتهم. وعلاوة على ذلك، فإن غالبية الأبحاث التي تتناول محددات الالتزام التنظيمي الفردية، مثل الرضا الوظيفي، والعدالة التنظيمية المدركة كما بينتها دراسة (2001) Colquitt، والدعم التنظيمي المدرك الذي أكدت عليه دراسة Rhoades و (2002) Eisenberger، تشير ضمناً إلى وجود تباينات فردية في الالتزام، حيث يختلف الأفراد في تصوراتهم وتجاربهم لهذه العوامل المؤثرة. وفي حين أن معظم الدراسات تركز على فهم هذه الفروق الفردية ومحدداتها، فإنه من النادر العثور على أبحاث تنفي بشكل قاطع وجود تباين بين الأفراد في سمة نفسية أو سلوكية كالالتزام التنظيمي. لذا، يمكن القول إن نتائج دراستنا تتماشى مع الاتجاه العام في هذا المجال الذي يقر بأن الالتزام التنظيمي ليس حالة موحدة بل يختلف من شخص لآخر.

كما يفسر علم النفس التنظيمي هذه الظاهرة على أنها نتاج تفاعل معقد بين الخصائص الفردية للمعلمين وبيئة العمل التنظيمية. فعلى المستوى الفردي، تساهم الاختلافات في

الشخصية والقيم، والاحتياجات والدوافع، والتصورات والمعتقدات حول العمل، والخبرات السابقة، والمرحلة المهنية في تباين مستويات الالتزام. أما على مستوى البيئة التنظيمية، فتؤثر الثقافة التنظيمية، وممارسات الإدارة والموارد البشرية، وطبيعة العمل نفسه، وجود العلاقات مع الزملاء والمشرفين بشكل كبير على شعور المعلمين بالارتباط والولاء للمنظمة. بالتالي، فإن الفروق الفردية في الالتزام التنظيمي ليست مجرد صدفة، بل هي انعكاس لتفاعل ديناميكي بين السمات الداخلية للمعلم والظروف الخارجية المحيطة به في مكان العمل، مما يستدعي فهمًا معمقًا لهذه العوامل المتنوعة عند محاولة تعزيز الالتزام في المؤسسات التعليمية

2-2-2- مناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال الجدول رقم (02) الذي يوضح اختبار كاي تربيع للإستقلالية (0.687) و sig (0.70) بما ان الدلالة المعنوية sig اكبر من (0.05) اذن الفرق غير دال وعليه الفرضية التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن" لم تحقق الفرضية فإننا نرفض البديل ونقبل الصفري أظهرت نتائج دراستنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن، وهو ما يتفق مع نتائج بعض الدراسات الأخرى. فعلى سبيل المثال، لم تجد دراسة الزعبي، حسن علي

(2010) التي فحصت الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الأردنيين في قطاعات متنوعة فروقاً ذات أهمية إحصائية تتعلق بالسن في بعض هذه القطاعات. وبالمثل، أشارت الدراسة التحليلية الشاملة التي أجراها Meyer وآخرون (2002) إلى أن العلاقة بين العمر والالتزام التنظيمي ليست ثابتة أو قوية عبر مختلف الدراسات. كما أن بعض الكتابات في مجال علم النفس التنظيمي قد ترجح أن عوامل أخرى مثل الخبرة الوظيفية، والمسمى الوظيفي، والثقافة التنظيمية قد تلعب دورًا أكبر في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي مقارنة بالسن وحده

كما تشير الكتابات والأبحاث في مجال علم النفس التنظيمي إلى أن الالتزام التنظيمي هو مفهوم متعدد الأبعاد يتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل، وأن العمر وحده قد لا يكون المتغير الأكثر تأثيراً فيه. فبدلاً من التركيز الحصري على عامل السن، ترجح هذه الدراسات أن عوامل أخرى مثل عمق الخبرة الوظيفية التي اكتسبها الموظف بمرور الوقت، وطبيعة ومستوى المسؤولية المرتبطة بمسماه الوظيفي، وقبل كل ذلك، طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في مكان العمل، قد تلعب أدواراً أكثر جوهرية في تحديد مدى ارتباط الموظف وولائه لمنظمتها. فالمنظمات التي تعزز بيئة عمل إيجابية.

في المقابل، تتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات أخرى. فقد أشارت دراسة Mowday و Steers و Porter (1979) ، وهي من الدراسات الرائدة في مجال الالتزام التنظيمي، إلى وجود ارتباط إيجابي بين العمر ومستوى الالتزام. وبالمثل، وجد Allen و Meyer (1996) في دراستهما لتطوير نموذج الالتزام ثلاثي الأبعاد أن الموظفين الأكبر سناً يميلون في بعض السياقات إلى إظهار مستوى أعلى من الالتزام الاستمراري. بالإضافة إلى ذلك، تشير بعض الدراسات إلى أن الموظفين الأصغر سناً قد يكون لديهم مستويات أعلى من الالتزام العاطفي في المراحل الأولى من حياتهم المهنية، بينما يزداد الالتزام الاستمراري والنفعي مع تقدمهم في السن نتيجة لتراكم الاستثمارات في المنظمة.

2-2-3- مناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال الجدول رقم (03) الذي يوضح اختبار كاي تربيع (0.495) و sig (0.78) بما ان SIG اكبر من 0.05 اذن الفرق غير دال احصائيا وعليه لم تحقق الفرضية التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى اساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس " وعليه نرفض البديل ونقبل الفرضية الصفرية.

تتوافق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة ياسين (2003) حول الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة رام الله، وكذلك دراسة أبو الروس وحنونة (2008) التي استهدفت

استكشاف العلاقة بين مستوى إيمان العاملين في جامعات قطاع غزة والرغبة في الاستمرار بالعمل (الالتزام). كما تتفق مع نتائج دراسة مرزوق ابنتام يوسف (2011) بعنوان 'استراتيجيات إدارة الصراع التي يتبعها مديرو مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين'، حيث أشارت جميع هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تُعزى لمتغير الجنس.

في المقابل، تتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الكركي (2008) ودراسة مروة (2006)، اللتين أشارتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

ويفسر الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس بأن الأساتذة والمعلمين في المؤسسات التعليمية يخضعون عمومًا لظروف عمل موضوعية وبيئية متشابهة. فهم ينتمون إلى جهة إشرافية واحدة تطبق عليهم نفس الإجراءات ويخضعون لنظام موحد لا يفرق بينهم على أساس الجنس. بالإضافة إلى ذلك، تحكمهم قوانين وتشريعات موحدة تضمن لهم نفس الحقوق وتفرض عليهم واجبات متساوية

3- الاستنتاج العام:

انطلاقًا من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وما تم عرضه من نتائج البحث وتحليله ومناقشته في ضوء ما تم استعراضه من خلفية نظرية ودراسات سابقة، توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد فروق فردية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة المتوسط
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف الجنس

4- مقترحات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها دراستنا حول مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط، فإننا نتقدم بالجملة التالية من التوصيات والاقتراحات:

1. توصي الدراسة بإجراء المزيد من البحوث النوعية والكمية التي تستهدف فهم أعمق للعوامل المتداخلة التي تؤثر على الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط، مع التركيز على المتغيرات التي لم يتم تناولها في هذه الدراسة مثل الرضا الوظيفي، والدعم التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والعدالة التنظيمية.
2. تقترح الدراسة على المؤسسات التعليمية إجراء تقييم شامل لبيئة العمل التنظيمية وممارسات الإدارة والموارد البشرية لتحديد الجوانب التي قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على مستويات الالتزام لدى الأساتذة.
3. توصي الدراسة بضرورة الاستثمار في تطوير مهارات القيادات التربوية على مختلف المستويات، لتمكينهم من خلق بيئات عمل داعمة ومحفزة تعزز الالتزام لدى أعضاء الهيئة التدريسية.
4. تقترح الدراسة على المؤسسات التعليمية تعزيز مشاركة الأساتذة في عمليات صنع القرار المتعلقة بشؤونهم المهنية وبيئة العمل، لما لذلك من تأثير إيجابي على شعورهم بالانتماء والالتزام.
5. توصي الدراسة بتوفير آليات للدعم المهني والشخصي للأساتذة، لمساعدتهم في التغلب على التحديات المهنية والشخصية التي قد تؤثر على مستوى التزامهم.
- 6 تقترح الدراسة على الباحثين المستقبليين استكشاف متغيرات أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة، والتي قد تكون لها تأثير على الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط، مثل الضغوط المهنية، والإنهاك النفسي، والتوازن بين العمل والحياة.

7. تقترح الدراسة إجراء دراسات مقارنة بين قطاعات تعليمية مختلفة أو بين قطاعات مختلفة لفهم العوامل السياقية التي قد تؤثر على الالتزام التنظيمي.

8. تقترح الدراسة على الباحثين العمل على تطوير نماذج تنبؤية للالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط، بهدف تحديد العوامل الأكثر أهمية في التنبؤ بمستويات الالتزام

خاتمة

خاتمة:

في الختام، يمثل الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة حجر الزاوية في تحقيق الأهداف التعليمية والمؤسسية على حد سواء. فالأستاذ الملتزم ليس مجرد موظف يؤدي واجباته، بل هو شريك فاعل في بناء ثقافة تعليمية إيجابية، تعزز من جودة المخرجات وتدعم التطور المستمر للمؤسسة التعليمية.

يُعد فهم أبعاد الالتزام التنظيمي - سواء كان وجدانيًا، استمراريًا، أو معياريًا - أمرًا بالغ الأهمية للمؤسسات التعليمية. فمن خلال تعزيز الالتزام الوجداني، يمكن للمؤسسة بناء شعور بالانتماء والولاء، مما يدفع الأساتذة لتقديم أقصى ما لديهم بدافع داخلي. أما الالتزام الاستمراري، فيعكس مدى إدراك الأستاذ للتكاليف المرتبطة بترك العمل، بينما يشير الالتزام المعياري إلى شعور الأستاذ بالواجب الأخلاقي تجاه المؤسسة.

إن تعزيز هذا الالتزام يتطلب بيئة عمل داعمة، توفر فرصًا للتطور المهني، وتعترف بالإنجازات، وتضمن العدالة والشفافية في التعامل. عندما يشعر الأساتذة بالتقدير، ويجدون الدعم اللازم لأداء مهامهم، فإن ذلك ينعكس إيجابًا على دافعيتهم، وبالتالي على جودة التعليم الذي يقدمونه.

لذا، فإن الاستثمار في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة ليس مجرد رفاهية، بل هو ضرورة استراتيجية تضمن استدامة النجاح والتميز في المشهد التعليمي المتغير.

قائمة المراجع

1. الزهرة بالله. (2012). مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونطارك مذكرة لنيل شهادة الليسانس . ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
2. خليل محمد حسن الشماع. (2009). نظرية المنظمة (الطبعة 4). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
3. رعد حسن الصون. (2004). نظريات الادارة والاعمال (الطبعة 1). سوريا: دار الرضا للنشر .
4. سامي إبراهيم حماد حنون. (2006). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العامبين بالجامعات الفلسطينية، . غزة: الجامعة الاسلامية إدارة الاعمال بكلية التجارة.
5. سلمى لهشيلي. (2017). أساليب الرقابة الادارية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي مذكرة لنيل شهادة الماستر . قسنطينة2: جامعة عبد الحميد مهري.
6. سنان كاظم الموسوي. (2012). الادارة لمحات معاصرة. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والنوزيع.
7. صلاح الدين، و عبد الباقي. (2005). مبادئ السلوك التنظيمي. الدار الجامعية.
8. عمار بوحوش. (2006). نظريات الادارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين (الطبعة 1). لبنان.
9. عمار بوحوش. (2008). الاتجاهات الحديثة في علم الادارة (الطبعة 2). الجزائر: دار البصائر .
10. محمد بن غالب العوفي. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بحث مقدم لحصول على درجة الماجستير. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
11. محمد كامل المغربي. (2001). الإدارة والبيئة: والسياسة العامة . دار الفكر للنشر والتوزيع.
12. نعمة عباس الخفاجي، و علي محمد احمد المصاورة. (2015). إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي (الطبعة1). عمان- الاردن: دار الايام للنشر والتوزيع.
13. موريس أنجس،(2006) منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، 38 الطبعة الثانية
14. عمار بوحوش ومحمد محمود. (1995). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
15. محمد خليل عباس. (2007). مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس (المجلد 1). دار المسيرة للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

16. محمد طلعت عيسى . (1971). تصميم وتنفيذ البحوث الاجتماعية (المجلد 1). الاسكندرية: مكتبة القاهرة الحديثة.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة



قسم : علم النفس .

التخصص : علم النفس العمل والتنظيم .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

تقوم الطالبات بإجراء دراسة تحت عنوان " الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة." وذلك استكمال للحصول على درجة الليسانس في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

فأرجو منك التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان بدقة وموضوعية راجية منك عدم ترك أسئلة بدون إجابة حتى تكون نتائج هذا البحث دقيقة وسليمة, ونؤكد لكم أن البيانات التي سوف تدلون لها ستكون موضع سرية تامة, وتستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط .

_ فيما يلي مجموعة من العبارات المطلوب منكم وضع علامة (x) في العمود الذي يعبر عن رأيك بصراحة وصدق .

المعلومات الشخصية :

_ الجنس : ذكر أنثى

_ السن : 28 فأقل من 30 فما فوق

_ الحالة الاجتماعية : أعزب متزوج مطلق أرمل

أشرف عليه الأستاذ :

من إعداد الباحثات :

د.واضح العمري

- حمو أنفال

- بن لخضر مروة

- مرفاد راضية

- بن عبد رزاق إيناس

المحور الأول : الالتزام الاستمراري .

| رقم | العبارات | موافق | محايد | غير موافق |
|-----|--|-------|-------|-----------|
| 1 | ارغب بالاستمرار حالياً في هذه المدرسة . | | | |
| 2 | مغادرة المدرسة حالياً يسبب العديد من المشاكل والاضطرابات . | | | |
| 3 | بقائي في المدرسة هي مسألة ضرورية . | | | |
| 4 | أرى أن الفرص المهنية المتاحة خارج المدرسة تؤثر على بقائي في العمل الحالي . | | | |
| 5 | أعتقد أن ترك الوظيفة قد يكون له تأثير سلبي على مساري المهني أو المادي . | | | |
| 6 | أشعر بان لدي خيارات وفرص قليلة للنظر في مغادرة هذه المدرسة . | | | |
| 7 | أرغب في استمرار العلاقة التي تربطني بزملائي داخل العمل . | | | |
| 8 | أتطلع للحصول على وظيفة متميزة في هذه المدرسة. | | | |

المحور الثاني : الإلتزام الشعوري :

| رقم | العبارات | موافق | محايد | غير موافق |
|-----|---|-------|-------|-----------|
| 9 | أرى أن بيئة العمل تساعدني على الشعور بالولاء والارتباط بالمؤسسة . | | | |
| 10 | أشعر بالسعادة والفخر في العمل في مدرستي . | | | |
| 11 | أشعر بجدية بأن كل ما يتعلق بالمدرسة يتعلق بي . | | | |
| 12 | أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى هذه المدرسة . | | | |
| 13 | أشعر بأنني جزء من عائلة هذه المدرسة . | | | |
| 14 | أشعر بالراحة أثناء أدائي لمهامي في المدرسة . | | | |
| 15 | أعتبر أن قرار التحاق بالمدرسة قرار صائب . | | | |
| 16 | أشعر بقيمتي و أهميتي في هذه المدرسة . | | | |
| 17 | أعتر بكوني أحد معلمين هذه المدرسة . | | | |
| 18 | أستمتع بالتحدث عن المدرسة التي أعمل بها مع زملائي خارج العمل . | | | |

المحور الثالث : الالتزام المعياري .

| رقم | العبارات | موافق | محايد | غير موافق |
|-----|---|-------|-------|-----------|
| 19 | أشعر بأنني ملزم في البقاء في العمل في هذه المدرسة . | | | |
| 20 | أرى من الخطأ مغادرة المدرسة حالياً لو كان الأمر مفيداً لي . | | | |
| 21 | لا أريد مغادرة هذه المدرسة لأن لدي شعور بالواجب اتجاهها واتجاه التلاميذ . | | | |
| 22 | أبذل كل ما بوسعي لتحقيق أهداف المدرسة . | | | |
| 23 | أشعر بأن لدي التزام أخلاقي بالبقاء في المدرسة . | | | |
| 24 | أعتقد أن زملائي يشاركونني نفس الشعور بالالتزام تجاه المدرسة . | | | |
| 25 | يهمني كثيراً تفوق الطلبة في المدرسة التي أعمل بها . | | | |
| 26 | هذه المدرسة ستحقق ولائي وإخلاصي و احترامها لها . | | | |
| 27 | يرجع الفضل لهذه المدرسة في بناء مستقبلي الوظيفي . | | | |
| 28 | تهمني كثيراً الصورة التي يحملها الأفراد عن المدرسة . | | | |

شكراً
على ثقتكم

Statistics

مستوى الالتزام التنظيمي

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 30 |
| | Missing | 0 |

مستوى الالتزام التنظيمي

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | منخفض | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | متوسط | 12 | 40.0 | 40.0 | 43.3 |
| | مرتفع | 17 | 56.7 | 56.7 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

WEIGHT BY تكرار.

NPAR TESTS

/CHISQUARE=مستوى الالتزام التنظيمي.

/EXPECTED=EQUAL

/MISSING ANALYSIS.

Chi-Square Test

Frequencies

مستوى الالتزام التنظيمي

| | Observed N | Expected N | Residual |
|-------|------------|------------|----------|
| ضعيف | 1 | 10.0 | -9.0- |
| متوسط | 12 | 10.0 | 2.0 |
| مرتفع | 17 | 10.0 | 7.0 |
| Total | 30 | | |

Test Statistics

مستوى الالتزام التنظيمي

مي

| | |
|-------------|---------------------|
| Chi-Square | 13.400 ^a |
| df | 2 |
| Asymp. Sig. | .001 |

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 10.0.

DATASET ACTIVATE DataSet1.

CROSSTABS

/TABLES=السن BY مستوى الالتزام التنظيمي

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=CHISQ

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

Case Processing Summary

| | Valid | | Cases Missing | | Total | |
|--------------------------------|-------|---------|---------------|---------|-------|---------|
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| السن * مستوى الالتزام التنظيمي | 30 | 100.0% | 0 | 0.0% | 30 | 100.0% |

Crosstabulation

Count

| | | مستوى الالتزام التنظيمي | | | Total |
|-------|---------------|-------------------------|-------|-------|-------|
| | | منخفض | متوسط | مرتفع | |
| السن | أقل 28 | 0 | 1 | 3 | 4 |
| | من 30 فما فوق | 1 | 11 | 14 | 26 |
| Total | | 1 | 12 | 17 | 30 |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|-------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square | .687 ^a | 2 | .709 |
| Likelihood Ratio | .832 | 2 | .660 |
| Linear-by-Linear Association | .664 | 1 | .415 |
| N of Valid Cases | 30 | | |

a. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

CROSSTABS

```

/TABLES=الجنس BY السن * مستوى الالتزام التنظيمي
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ
/CELLS=COUNT
/COUNT ROUND CELL.
    
```

Case Processing Summary

| | Valid | | Missing | | Total | |
|---------------------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| الجنس * مستوى الالتزام التنظيمي | 30 | 100.0% | 0 | 0.0% | 30 | 100.0% |

Crosstabulation الجنس * مستوى الالتزام التنظيمي

Count

| | | مستوى الالتزام التنظيمي | | | Total |
|-------|------|-------------------------|-------|-------|-------|
| | | منخفض | متوسط | مرتفع | |
| الجنس | ذكر | 0 | 4 | 5 | 9 |
| | انثى | 1 | 8 | 12 | 21 |
| Total | | 1 | 12 | 17 | 30 |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|-------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square | .495 ^a | 2 | .781 |
| Likelihood Ratio | .778 | 2 | .678 |
| Linear-by-Linear Association | .019 | 1 | .889 |
| N of Valid Cases | 30 | | |

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.

NPAR TESTS

/M-W= درجة الكلية BY الجنس (1 2)
/MISSING ANALYSIS.

Statistics

درجة الكلية

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 30 |
| | Missing | 0 |

| | | درجة الكلية | | | Cumulative Percent |
|-------|-------|-------------|---------|---------------|-----------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | 46.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | 48.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 6.7 |
| | 59.00 | 3 | 10.0 | 10.0 | 16.7 |
| | 60.00 | 2 | 6.7 | 6.7 | 23.3 |
| | 62.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 26.7 |
| | 63.00 | 3 | 10.0 | 10.0 | 36.7 |
| | 64.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 40.0 |
| | 65.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 43.3 |
| | 66.00 | 2 | 6.7 | 6.7 | 50.0 |
| | 67.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 53.3 |
| | 68.00 | 2 | 6.7 | 6.7 | 60.0 |
| | 69.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 63.3 |
| | 70.00 | 4 | 13.3 | 13.3 | 76.7 |
| | 71.00 | 2 | 6.7 | 6.7 | 83.3 |
| | 72.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 86.7 |
| | 73.00 | 2 | 6.7 | 6.7 | 93.3 |
| | 76.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 96.7 |
| | 79.00 | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| | Total | | 30 | 100.0 | 100.0 |

DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet2.